



# Protokoll från möte med Strategiska Rådet Skolan för Kemi, bioteknologi och hälsa, CBH

Tid: 2021-09-16, kl. 09.00-11.30

Plats: Zoom

Närvarande: Ordförande

Mikael Lindström, skolchef

Externa representanter

Stefan Östlund, vice rektor globala relationer, KTH

Lärarrepresentanter

My Hedhammar, Proteinvetenskap

Linda Fogelström, Fiber- och Polymerteknologi (Delvis)

Francisco Vilaplana, Kemi

Representant för teknisk och administrativ personal

Marie Larson, administrativ chef

Maria Orgmetz, utbildningskansliet

Doktorandrepresentant

Moritz Streb

Förhinder: Andrea Eriksson, Medicinteknik och hälsosystem, lärarrepresentant

## 1 Formalia

### **Kommande möten HT21**

2021-12-16, 09.00-11.30

Tema språkpolicy

### **Övriga frågor**

Skolkollegiet

Resultat RAE

### **Föregående protokoll**

Livslånga lärande och strategi för CBH - Stort tack för stödet från Strategiska rådet! Per Berglund har tillsammans med UA, GA och kansliet skapat en form för Livslånga lärande på skolan.

## 2 Verksamhetsuppdatering

Fler restriktioner tas bort den fr.o.m. 29/9.

- Rekommendation om distansarbete upphör
- Återgång till vanlig möblering i våra föreläsnings- och övningssalar
- Större sammankomster möten/konferenser är OK
- Resor kan ske enligt UD:s rekommendationer
- Deltagartaken för allmänna sammankomster och offentliga tillställningar tas bort
- Deltagartaken för privata sammankomster i t.ex. hyrda lokaler tas bort
- De kvarvarande restriktioner som finns på serveringsställen, t.ex. storlek på sällskap och avstånd mellan sällskap tas bort
- Folkhälsomyndighetens råd om att arbeta hemifrån tas bort och en successiv återgång till arbetsplatsen kan inledas. Den som har symtom bör fortsatt stanna hemma och testa sig, och arbetsgivare bör då underlätta för hemarbete.

Distansarbetsavtal - på CBH skolan väntar vi med att skriva avtal tills vi är tillbaka och ser var det är lämpligt att ha avtalen. Det är en stor omställning för många att komma tillbaka efter 1,5 års hemarbete. Det är viktigt med tydlighet från ledningen vad som gäller och att ge signaler om att det är positivt att vara tillbaka på jobbet.

Ny rektor på KTH. Anställda i fakulteten har möjlighet att bidra till anställningsprofilen genom att komma med inspel senast den 23 september

- Personliga egenskaper
- Utmaningar för KTH som en blivande rektor bör arbeta med

Amelie samordnar ett inspel från CBH och de bidrag som kommit in hitintills anspelar mycket på RAE

### Ska tas upp i skoldialog 2 den 19 oktober

Strategifrågor för skolan

Har presenterats för styrelsen och KTHs strategiska råd

CBH är extremt start gällande extern finansiering

Ekonomi CBH

Områden med utvecklingspotential på CBH

- AI/Robotik inom våra styrkeområden, fokus tillämpningar (verktygslådan)
- DDLS
- Hälsodata
- Fler spinn-offs på redan framgångsrika miljöer
- Mångvetenskapliga miljöer
- Östersjö/vattenrening
- Campusutveckling
  - Flemingsberg
  - Solna

### Mångvetenskapliga miljöer

- **Food Technology** – länkar flera av skolans institutioner + andra skolor på KTH. Många intressanta externa aktörer som Lantmännen och företag inom livsmedelsindustrin.
- **Hållbar energi** – finns redan många initiativ på KTH. Ska vi starta ett nytt initiativ eller samla fler, redan pågående satsningar?

- **DDLS** - kan kunskap som genereras inom DDLS ge input till utveckling av material, devices, sensorer, tekniker, etc. för användning inom precisionsmedicin och diagnostik? Möjlig synergi mellan PRO/DGT/MTH och FPT/CHE.
- **Stockholm Life Science**
- **Förnyelse av masterprogrammen** för att följa med i utvecklingen och på bästa sätt utnyttja skolans styrkeområden (exempelvis en ny kurs i "food chemistry").

### Grundutbildning

Digital utveckling – få med pedagogiken, stöd till lärare

- nya examinationssalar, kontinuerlig examination
- fortsatt stöd till lärare, flipped class rooms
- gamification

Mentorspace/mötesplatser för studenter, fakultet och industri

- laborationssalar, laborativa moment stärker utbildningen och vår konkurrenskraft
- samlingsplats, sponsring av industrin, match-making studenter/industri/samhälle

### Mycket framgångsrik forskning – stora externa anslag

- CBH-skolan får mer än 50 % av sin finansiering från externa anslag
- Ett universitet är både utbildning, forskning och samverkan – måste skapa en bas, viktigt att skapa tvärkommunikation mellan institutionerna
- Tid och intresse för det "akademiska medborgarskapet", centrumsatsningar tar mycket tid
- Proaktivt arbete med temaområde
  - Gemensamma tema för alla skolor (synergi)
  - Tvär/multi/mångvetenskapliga
- Arbeta strategiskt för att:
  - Påverka stora forskningsfinansiärer
  - Öka företagens medfinansiering i forskningsprojekt/centrum
  - Öka Sveriges konkurrenskraft

### Akademiskt medborgarskap och rekrytering

- Grundutbildningsuppdraget är inte jämnt fördelat
- Viktigt att fakultet både forskar och undervisar
- Vid rekrytering:
  - Tydlighet kring förväntningar
  - Bra villkor
  - Startbidrag

### Stöd

- Våra samarbetspartner
  - Accepterar inte en OH på 50-60%
  - Kan betala för administrativt stöd i projekt
  - OH-kostnader och SUHF-modellen
- Lokalförsörjning/lokalkostnader
  - Hur kan vi jobba tillsammans?
- Resursfördelning
- Digitala stödverktyg – ett KTH, digitalisering, agil
  - ex budgetverktyg, HR-verktyg

HR

### 3 Inkluderande ledarskap

Utbildning i inkluderande ledarskap genomfördes under VT 21 på CBH skolan under ledning av Näringslivets Ledarskapsakademi. 60 av skolans chefer på alla nivåer deltog i utbildningen.

Det inkluderande ledarskapet är ett verktyg och ska vara ett stöd och ett utvecklande ledarskap

#### **Syftet med utbildningen**

Att cheferna utifrån sin roll och sitt ansvar kan utveckla ett inkluderande ledarskap genom att de:

- tillägnar sig mångfalds- och genuskunskap
- får konkreta ledarverktyg för stöd i sitt ledarskap
- kan bidra till att medarbetare kan arbeta i verksamheten på lika villkor för såväl egen karriärutveckling som för kompetensförsörjning av verksamheten och verksamhetsutveckling

#### **Målet med utbildningen**

Att alla chefer

- stärks i rollen som chefer och ledare
- med stöd av nya kunskaper, insikter och verktyg kan utöva ett inkluderande ledarskap för att alla
- medarbetare ska kunna arbeta på lika villkor
- ska leda arbetet för en inkluderande kultur och arbetsmiljö tillsammans med sina medarbetare

Utbildningen handlar om att ge kunskap för att öka sin kompetens att se de normer som finns och att kunna påverka och utvärdera dem. Organisationskulturen driver verksamheten

Tanken var att cheferna skulle gå på kulturspaning och göra workshops med sina organisationer. Detta har pga. pandemin inte kunnat genomföras fullt ut men planeras i samband med återgången till arbetsplatsen. Möjligheten att prata med varandra var värdefullt och att hinna få tid för reflektion

#### **Reflektioner efter kursen från Näringslivets Ledarskapsakademi:**

- Hög grad av komplexitet i organisationen vilket skapar stort behov av ett inkluderande ledarskap
- Ledarens roll med ansvar, befogenheter och resurser upplever vi vara otydligt
- Överlag verkar cheferna ha en hög ambition och förändringsvilja att arbeta för en inkluderande miljö
- Många chefer visar god förmåga att se kulturen och medarbetarnas olika villkor
- Avdelningarnas olika kulturer och deltagarnas olika förutsättningar påverkar nivån av medvetenhet och insikt

#### **Checklista för inkluderande ledarskap:**

- Säkerställa sin egen förmåga att se kulturen och medarbetares olika villkor
- Säkerställa att strukturella kulturuttryck leder till lika villkor
- Ta aktivt ansvar hur kulturen tar sig uttryck i din grupp och organisationen – synliggör och klargör
- Använd medvetet din fördelningsmakt t ex för fördelning av arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, taltid vid möten och för det gemensamma omsorgsarbetet

- Skapa möjlighet för dina medarbetare till ökad förmåga att se och ta ansvar för gruppens kulturuttryck
- Gör en överenskommelse tillsammans med dina medarbetare om hur ni förväntas prata med och bemöta varandra och hur ni ska stödja varandra så att överenskommelsen efterlevs
- Arbeta kontinuerligt med kulturen – följ upp och inte minst lyft fram positiva förändringar

### **Förslag på handlingsplan framåt:**

- Tydliggör chefsrollen – ansvar och befogenheter, förväntan på kunskaper kring JML frågor
- Säkerställ att cheferna har tillräckliga resurser för att kunna ta sitt ansvar
- Säkerställ att samtliga chefer genomför workshop 1 och 2 med sina medarbetare – följ upp att det görs
- Ta vidare förslaget från gruppen kring ”gemensamma överenskommelser” och att man även lägger till hur gruppmedlemmar ska ta ett gemensamt ansvar för efterlevnaden. Skapa förväntningar på att det görs i hela organisationen och följ upp
- Arbeta vidare med Excel – dokumentet och konkretisera hur arbetet kan integreras i organisationen – ta fram konkreta aktiviteter, tidsätt och följ upp
- Arbeta vidare med en användarvänlig checklista för ledarna med konkreta exempel
- Återkommande chefsforum, handledning, uppföljningsseminarium etc. för fortsatt reflektion, utbildning och diskussion
- Fortsätt samla fakta, synliggör och fördjupa kunskaper om kulturuttrycken i organisationen – strukturellt, verbalt, beteende och materiellt
- Revidera processer när det gäller rekrytering och befordran
- Synliggör löpande positiva förändringar och arbeten i organisationen

### **Diskussion:**

Intressanta och viktiga punkter men det man saknar är verksamhetsstyrningens betydelse – när är vi bra? Att skapa en förutsättning som gör att utbildningsinsatserna är lika viktiga som den excellenta forskningen. Det krävs att vi ser att vi är **en** verksamhet och att vi har gemensam syn hur vi kan bygga vår kultur.

Verksamhetsstyrning är ett obehagligt ord för många i akademien men det behöver det inte vara!!

Hur ska man hålla det vid liv över tiden? Kan det läggas in så det återkommer i lite enklare delar, så det kommer in i kulturen? Kultur tar tid att bygga

Hur är vi mot varandra, får vi alla lika mycket plats. Fortsätta att stötta varandra.

Mest intressant var att diskutera bland kollegor. Viktigt att det finns något konkret och att göra en actionplan

Våra medarbetare är från många olika kulturer. Mentorskap är viktigt. Bemötande – inte bara det personliga utan också organisatoriskt och i lokaler

För att hålla liv i det här kontinuerligt är det viktigt att det finns tid, framförhållning och trygghet för genomförande och uppföljning.

De som inte gick kursen var också positiva till att cheferna deltog och det har skapat förväntningar i organisationen.

Hur kan vi få alla medarbetare att se och våga bidra? Att våga säga ifrån i stunden när det är någon som uttrycker sig eller beter sig olämpligt. Att få en hög grad av medvetenhet och mod i verksamheten?

#### 4 RAE

Hur ska resultatet tolkas på central nivå? Syftet var att vi skulle få fram förslag hur vi kan utveckla oss vidare. Vi kan jobba vidare internt med vissa rekommendationer och riktningar. Plocka guldkornen och jobba lokalt

Det har blivit en kultur på KTH att man diskuterar och driver projekt på central nivå men det är liten eller ingen koppling till skolorna. Det tillsätts utredningar som sedan inte följs upp.

#### 5 Skolkollegiet

På Skolkollegiet den 15 september diskuterades bl a Språkpolicy – KTH ska vara parallellspråkigt – svenska och engelska

Det finns många som inte använder engelska i sitt dagliga arbete så de känner sig inte bekväma i att delta i diskussioner på möten

Förslag att arrangera engelska-/svenska luncher gemensamt för administration och fakultet.

Viktigt att förklara för doktorander hur viktigt det är att lära sig svenska. Svårare för postdoktorer att hinna med det.

IKEM och Skogsindustrierna har kontaktat KTH och hävdar att de vill ha svensktalande doktorander

Beslutas att nästa möte för Strategiska rådet har tema Språkpolicy.