



PLAN

Gäller från och med  
2022-01-01

Diarienummer  
V-2021-0802 1.2

Beslutsfattare  
Rektor

Ändrad från och med

Ansvarig för översyn och frågor  
Ledningskansliet inom det  
gemensamma verksamhetsstödet

## Verksamhetsplan för KTH år 2022

### Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>2</b>
1.1	Strategisk inriktning och prioriteringar för verksamhetsplan 2022	2
1.2	Uppdrag genom verksamhetsplan 2022	3
1.3	Förutsättningar för verksamhetsplanen	4
<b>2</b>	<b>KTH:s fyra pelare</b>	<b>6</b>
2.1	Hållbar utveckling	6
2.2	Jämställdhet, mångfald och lika villkor	7
2.3	Ett KTH för en digitaliserad värld	9
2.4	Internationalisering	12
<b>3</b>	<b>Utbildning</b>	<b>14</b>
3.1	Framtidens utbildning	14
3.2	Behörighetsgivande och förberedande utbildning	15
3.3	Integrering av hållbar utveckling och jämställdhet i alla utbildningsprogram	16
3.4	Fleråriga utvecklingsprojekt kring utbildningen	16
<b>4</b>	<b>Forskning</b>	<b>18</b>
4.1	Utveckling för ett ledande och synligt KTH	18
4.2	Öppen vetenskap	20
4.3	Strategi för deltagande i Horisont Europa 2021–2027 (EU-strategin)	20
4.4	Mångvetenskapliga miljöer	21
<b>5</b>	<b>Förutsättningar för ett konkurrenskraftigt KTH</b>	<b>22</b>
5.1	Ett hållbart arbetsliv	22
5.2	Kompetensförsörjning	22
5.3	Kvalitetssystemet	23
5.4	Översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller	24
5.5	Långsiktig lokalförsörjning	24
5.6	Ett effektivt verksamhetsstöd	25
<b>6</b>	<b>Strategiska satsningar, KTH-gemensamma åtaganden m.m.</b>	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>Medelstildelning och uppdrag till skolorna</b>	<b>29</b>
7.4	ABE – Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad	30
7.5	CBH – Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa	32
7.6	EECS – Skolan för elektroteknik och datavetenskap	34
7.7	ITM – Skolan för industriell teknik och management	36
7.8	SCI – Skolan för teknikvetenskap	38
Bilaga 1	Ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå	
Bilaga 2	Ersättning för forskning och utbildning på forskarnivå	
Bilaga 3	Fastställd lönebas till SUHF mall inklusive särskilt täckningsbidrag	

# 1 Inledning

KTH är ett av Europas ledande tekniska universitet och en viktig arena för kunskapsutveckling. Som Sveriges största anordnare av teknisk utbildning och forskning samlar KTH studenter, lärare och forskare från hela världen. I samverkan med det omgivande samhället arbetar KTH för hållbara lösningar på några av mänsklighetens största utmaningar: klimatförändringar, energiförsörjning, urbanisering och livskvalitet för en åldrande befolkning.

KTH:s utbildning och forskning täcker ett brett område – teknik och naturvetenskap men även till exempel arkitektur, industriell ekonomi, samhällsplanering och lärande. Det innovativa klimatet främjar mångsidiga lösningar och skapar en ny generation ingenjörer, arkitekter och lärare.

För Sveriges utveckling som kunskapsnation är det av stor vikt att fortsatt prioritera högkvalitativ utbildning och excellent forskning. KTH spelar en viktig roll i den utvecklingen. Att ta ansvar för teknikens roll i samhällsutvecklingen och skapa genomslag och samhällsnytta av utbildning och forskning är centralt för KTH. Detta gäller lokalt, regionalt, nationellt och globalt.

## 1.1 Strategisk inriktning och prioriteringar för verksamhetsplan 2022

Verksamhetsplanen för KTH innehåller strategiska inriktningar och prioriteringar för universitetets verksamhet samt resursfördelning för 2022. Av stor vikt för KTH:s framtida utveckling är den regelbundna granskningen av forskningen, benämnd Research Assessment Exercise (RAE), som har slutförts under 2021. Genom KTH:s verksamhetsplan för 2021 initierades även ett antal viktiga förändrings- och utvecklingsarbeten, såväl som översyner kring prioriterade områden. Lärare, forskare och verksamhetsstöd vid KTH har kommit långt på vägen för många av dessa uppdrag. Samtidigt är flera av uppdragen av sådan karaktär att de inte enkelt låter sig genomföras under ett verksamhetsår, utan snarare bör betraktas som fleråriga utvecklingsuppdrag.

Mot bakgrund av KTH:s stora myndighetskapital genomförs ett flertal satsningar i denna verksamhetsplan. Myndighetskapitalet möjliggör även för ytterligare investeringar under det kommande året, till exempel åtgärder till följd av RAE 2021 och investeringar i forskningsinfrastruktur.

Verksamheten vid KTH har oundvikligen påverkats av covid-19 och olika pandemirelaterade åtgärder som vidtagits under 2020 och 2021. De lärdomar som har dragits under pandemin i form av bland annat ökad kompetens kring digitalisering och möjligheter som därmed öppnas, ska tas tillvara och ligga till grund för KTH:s vidare utveckling. Pandemin har samtidigt inneburit förändringar i arbetssituationen för samtliga av KTH:s anställda. En god arbetsmiljö, oavsett den är digital eller fysisk, är av högsta prioritet. För att kunna utföra högkvalitativ utbildning och excellent forskning, med ett effektivt verksamhetsstöd, krävs att KTH är en attraktiv arbetsgivare som kan såväl attrahera som behålla rätt medarbetare. Se vidare avsnitt 5.1 Ett hållbart arbetsliv.

Rektor har fördelat vidare uppgifter inom arbetsmiljö<sup>1</sup> och studiemiljö till skolchefer, vilket bland annat innebär att verka för en god arbetsmiljö och studiemiljö och förebygga risker i arbetet (delegationsordning vid KTH, [V-2021-0483](#)). Arbetsmiljöuppgifter får fördelas vidare

---

<sup>1</sup> Vid KTH finns flertalet styrdokument som reglerar arbetsmiljö och dess olika aspekter, se bland annat personalpolicy ([V-2019-0009](#)), riktlinje om arbetsmiljö ([V-2019-0010](#)), riktlinje om medarbetarskap ([V-2019-0013](#)), uppförandekod för medarbetare ([V-2018-0689](#)) och etisk policy ([V-2019-0449](#)).

om det föreligger behov. Det är av yttersta vikt att respektive skola verkar för en god arbetsmiljö och studiemiljö i enlighet med de förutsättningar och behov, såväl som med de prioriteringar som görs, inom skolan. Arbete ska ske utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om det systematiska arbetsmiljöarbetet ([AFS 2001:1](#)).

Universitetsdirektören ansvarar för arbetsmiljöuppgifter för anställda inom det gemensamma verksamhetsstödet (GVS), vilket bland annat innebär att verka för en god arbetsmiljö och förebygga risker i arbetet (universitetsdirektörens uppgifter och beslutanderätter, [V-2021-0483](#)). Arbetsmiljöuppgifter får fördelas vidare om det föreligger behov.

## **1.2 Uppdrag genom verksamhetsplan 2022**

Verksamhetsplanen har sin utgångspunkt i KTH:s utvecklingsplan för åren 2018–2023 (beslutad av universitetsstyrelsen, protokoll nr 8/2017, [V-2017-0805](#)). Utvecklingsplanen beskriver KTH:s övergripande riktning och mål på längre sikt. Prioriteringar, uppdrag och strategiska satsningar i verksamhetsplanen för kommande år har bland annat som syfte att KTH ska nå de övergripande målen i utvecklingsplanen.

### *En övergripande verksamhetsplan för KTH*

KTH:s verksamhetsplan utgör rektors prioriterade områden för kommande år på en universitetsövergripande nivå. Uppdrag formuleras på ett förhållandevis övergripande plan förutom några få undantag där konkretionsnivån är högre. Uppdrag till skolchefer ska förtydligas och konkretiseras i respektive skolas verksamhetsplaner utifrån de förutsättningar och behov som föreligger vid respektive skola.

Inför 2022 tar universitetsdirektören fram en verksamhetsplan för GVS, med syftet att prioritera och beskriva verksamhetsstödet dels kopplat till KTH:s verksamhetsplan, dels till utvecklingsbehov som identifierats inom GVS. Gemensamt för verksamhetsstödet vid hela KTH är uppdraget att optimera lärares och forskares tid för sin undervisning och forskning och säkerställa att KTH lever upp till sitt uppdrag som myndighet. Ansvarsfördelning mellan olika avdelningar inom GVS regleras på ett övergripande plan i arbets- och delegationsordning för det gemensamma verksamhetsstödet ([V-2021-0484](#)).

### *Verksamhetsplanens beredning*

Verksamhetsplanen är resultatet av det arbete som inleds genom rektors dialog med KTH:s skolchefer i slutet av våren. I dialogen deltar dekanus och prodekanus för sammankoppling av verksamhetsplanering med de årliga kvalitetsdialogerna och den kontinuerliga uppföljningen. Den första dialogen följs av ett internat för strategiskt råd i början av hösten där ledamöterna diskuterar sina uppdrag och prioriteringar framöver. Inför internatet lämnar samtliga mottagare av uppdrag och angivet verksamhetsstöd återkoppling på de uppdrag som gavs genom verksamhetsplan för 2021. Inför internatet har prorektor, universitetsdirektör, vicerektorer samt dekanus och prodekanus möjlighet att lämna förslag på eventuella nya prioriterade områden för verksamhetsplan år 2022. Under hösten har KTH:s ledning genomfört enskilda dialoger med respektive skolledning, med fokus på skolans ekonomi, strategiska frågor och prioriteringar inför kommande år. Utkast av verksamhetsplanen delas med verksamhetsföreträdare i två omgångar under hösten, för att samla in viktiga synpunkter och stämma av föreslagna uppdrags relevans och genomförbarhet. Rektor gör därefter en samlad bedömning och beslutar om de områden och uppdrag som ska prioriteras kommande år. Arbetet med verksamhetsplanen är integrerat med det årliga budgetarbetet.

### *Verksamhetsplanens struktur*

Den del av verksamhetsplanen som fördelar uppdrag till prorektor, universitetsdirektör, vicerektorer, dekanus, prodekanus och skolchefer delas in i fyra avsnitt: KTH:s fyra pelare, utbildning, forskning och förutsättningar för ett konkurrenskraftigt KTH. Samverkan utgör en integrerad del i utbildning och forskning vid KTH och ska bidra till ökad kvalitet och relevans i utbildning och forskning. Medelsfördelning till KTH:s skolor finns i verksamhetsplanens sista avsnitt samt i bilagor.

## **1.3 Förutsättningar för verksamhetsplanen**

KTH:s verksamhetsplanering utgår från dels nationella förutsättningar som beslutas genom riksdag och regering, dels från KTH-specifika förutsättningar i termer av universitetsövergripande modeller för resursfördelning såväl som KTH:s styrdokument. Ramarna för verksamhetsplanen baseras på universitetsstyrelsens beslut om övergripande planeringsförutsättningar för KTH år 2022 (protokoll nummer 3/2021, [V-2021-0168](#)).

### 1.3.1 Nationella förutsättningar

Grundförutsättningen för KTH:s verksamhetsplan är riksdagens beslut om statens budget och regeringens beslut om regleringsbrev för KTH. I riksdagens beslut om budget fastställs KTH:s ramanslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå (som på KTH benämns GRU) och KTH:s ramanslag för forskning och utbildning på forskarnivå (som på KTH benämns FoFU). I budgetpropositionen framgår även andra eventuella bidrag eller medelstildelningar som tillfaller KTH. De föreslagna anslagsnivåerna för KTH:s ramanslag för utbildning och forskning framgår av tabell 1. I regleringsbrevet avseende KTH finns regeringsuppdrag, mål, återrapporteringskrav och vissa ekonomiadministrativa regler som är specifika för universitet och högskolor.

KTH:s ramanslag för utbildning och forskning justeras varje år med högskoleindex. Högskoleindex är den pris- och löneomräkning som regeringen använder för högskolesektorn. För 2022 är högskoleindex 1,06 procent. Högskoleindex beräknas från utfallet av förändringarna för hyreskostnader, övriga förvaltningskostnader och lönekostnader minus det så kallade produktivitetsavdraget. Produktivitetsavdraget innebär att KTH och alla andra statliga myndigheter inte ersätts fullt ut för att bland annat lönekostnader ökar. Förstärkning sker i stället genom regeringens beslut om olika satsningar.

Det parlamentariska läget innebär en viss osäkerhet kring utfallet av riksdagens budgetomröstning. Om riksdagens budgetbeslut innebär en större förändring mot de anslagsnivåer som föreslås i budgetpropositionen för 2022, kan mindre justeringar av verksamhetsplanen komma att krävas.

De medel som tilldelas KTH från regeringen fördelas till KTH:s verksamhet baserat på de resursfördelningsmodeller som har beslutats av universitetsstyrelsen. Resursfördelning för anslag till utbildning på grundnivå och avancerad nivå och för anslag till forskning och utbildning på forskarnivå beskrivs i avsnitt 7 om medelstildelning till skolorna. I tillägg till anslag från regeringen finns de externa forskningsanslag som KTH:s forskare i konkurrens söker och erhåller, vilket för KTH utgör en substantiell andel av de totala medlen.

**Tabell 1: Föreslagna anslagsnivåer i budgetpropositionen för 2022**

Belopp i miljoner kronor

<b>Ramanslag</b>	<b>Föreslagen anslagnivå 2022</b>	<b>Beräknad anslagnivå 2023</b>	<b>Beräknad anslagnivå 2024</b>
2:17 Kungl. Tekniska högskolan: Utbildning på grundnivå och avancerad nivå	1 360	1 324	1 339
2:18 Kungl. Tekniska högskolan: Forskning och utbildning på forskarnivå, varav	1 844	1 868	1 890
<i>SciLifeLab<sup>1</sup></i>	<i>459</i>	<i>465</i>	<i>470</i>
<i>Strategiska forskningsområden<sup>2</sup></i>	<i>210</i>	<i>213</i>	<i>215</i>

<sup>1,2</sup> Belopp fastställs i regleringsbrev för respektive år och beloppen är därför indikativa.

<sup>1</sup> Avser de medel som i KTH:s regleringsbrev preciseras för vidare uppbyggnad av infrastrukturen vid SciLifeLab, för forskning inom SciLifeLab i tidiga skeden av läkemedelsutveckling för att generera läkemedelskandidater, medel för det strategiska forskningsområdet molekylär bioteknik som ska användas för verksamheten vid SciLifeLab, samt pandemilabb.

<sup>2</sup> Avser de medel som i KTH:s regleringsbrev preciseras för strategiska forskningsområden, exklusive medel för det strategiska forskningsområdet molekylär bioteknik som ska användas för verksamheten vid SciLifeLab.

### 1.3.2 KTH-specifika förutsättningar

Verksamhetsplanen är ett av de styrdokument som reglerar verksamheten vid KTH. I tillägg till verksamhetsplanen finns ett flertal andra styrdokument som lärare, forskare och verksamhetsstöd vid KTH ska följa i sin verksamhet. I verksamhetsplanen finns därför, när så är relevant, hänvisningar till relaterade styrdokument. Observera att hänvisningar till relaterade styrdokument inte ger en heltäckande bild över samtliga befintliga styrdokument vid KTH.

Som utgångspunkt i all verksamhet som bedrivs inom KTH, vare sig det rör utbildning, forskning eller verksamhetsstöd, ska de fyra pelarna hållbar utveckling, jämställdhet, digitalisering och internationalisering beaktas och integreras. KTH har de senaste åren fört, och ska under kommande år fortsatt föra, ett proaktivt och framåtsyftande arbete för att nå angivna mål i utvecklingsplanen, såsom:

- Hållbar utveckling och jämställdhet ska integreras i utbildning och en tydlig progression ska säkras. Den forskning som bedrivs vid KTH ska ha en avgörande betydelse för att skapa ett hållbart samhälle. KTH ska vara en ledande aktör för omställning till ett mer hållbart samhälle i samverkan med externa partners.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av KTH:s värdegrund. KTH ska ha ett genusmedvetet ledarskap och ska verka för jämställdhet även utanför KTH. Hållbar utveckling och jämställdhet ska integreras i processer, styrdokument och andra beslut.
- KTH ska med sin kompetens inom området vara ledande inom digitalisering av utbildning, forskning och verksamhetsstöd och utnyttja digitaliseringens möjligheter för att öka kvaliteten och effektiviteten i interna processer, samt satsar på digitalisering som en viktig del av samverkan med näringsliv och samhälle.
- KTH:s verksamhet i sin helhet ska präglas av internationell integration. KTH är ett internationellt lärosäte, vars utbildning och forskning ska vara av högsta klass, inte minst för att attrahera internationella studenter, lärare och forskare.

## 2 KTH:s fyra pelare

### 2.1 Hållbar utveckling

#### *Styrdokument*

KTH:s arbete med hållbar utveckling styrs av KTH:s universitetsövergripande hållbarhetsmål och klimatmål ([V-2021-0087](#)) och tillhörande handlingsplaner (V-2021-0088, diariet). Hållbarhetsmålen gäller för perioden 2021–2025 och klimatmålen för perioden 2021–2045.

#### *Finansiering*

Vicerektor för hållbar utveckling får disponera 1 miljon kronor per år fram till och med 2023 för utbildningsinsatser inom hållbar utveckling. För satsningen avsätts preliminärt 700 000 kronor från GRU-medel och 300 000 kronor från FoFU-medel, men möjlighet till viss förskjutning mellan verksamheterna är möjlig.

Därutöver får vicerektor för hållbar utveckling under 2022 disponera 800 000 kronor av FoFU-medel för satsningar inom miljö och hållbar utveckling på tvärs (se tidigare års separata beslut om medelsfördelning till exempel V-2020-0898, diariet). Satsningen ska riktas mot förbättringsåtgärder inom området hållbar utveckling som framkommit i RAE 2021.

Vicerektor för hållbar utveckling fattar beslut om medelsfördelning i särskild ordning.

#### 2.1.1 Fakultetsförnyelse och kompetens inom hållbar utveckling

För att fortsätta utveckla lärande för hållbar utveckling och för att kunna öka de externa forskningsanslagen kopplat till hållbar utveckling behöver skolorna säkerställa att lärare och forskare har möjlighet till kompetensutveckling inom hållbar utveckling. Likaså behöver KTH som universitet besitta särskild spetskompetens inom områden kopplade till hållbar utveckling.

**Ordförande för anställningsnämnden**, tillika dekanus ska, tillsammans med skolornas fakultetsförnyelseansvariga och med stöd av **vicerektor för hållbar utveckling**, föra en dialog kring hur hållbar utveckling bäst beaktas vid inrättande av läraranställningar där det är relevant. Detta ska ske i enlighet med KTH:s hållbarhetsmål, delmål 4.3: Skolornas institutioner och avdelningar vars ämne kan bidra till en hållbar utveckling och ett klimatneutralt samhälle har lärare och forskare med kompetens att undervisa om detta och som kan forska och attrahera externa anslag för hållbar utveckling och omställning till ett klimatneutralt samhälle.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen och fastighetsavdelningen vid GVS.

#### 2.1.2 Hållbar utveckling inom RAE 2021

Hållbar utveckling var ett av temaområdena för forskningsutvärderingen RAE 2021, där bland annat institutionernas bidrag till hållbar utveckling samt KTH:s stöd inom området genomlystes.

**Vicerektor för hållbar utveckling** ges i uppdrag att utifrån rekommendationerna från tvärpanelen om hållbar utveckling analysera rekommendationer och synpunkter samt föreslå eventuella åtgärder. Uppdraget ska rapporteras till rektor senast den 31 maj.

### 2.1.3 Hållbara tjänsteresor

I enligt med KTH:s hållbarhetsmål ska KTH vara ledande på att tillvarata digitaliseringens möjligheter för en hållbar utveckling, jämställdhet och klimatomställning. KTH:s klimatpåverkan från tjänsteresor (koldioxidekvivalenter per årsarbetskraft) ska minska avsevärt.

Med anledning av covid-19 och de reserestriktioner som följde därpå, har möjligheterna att genomföra resfria möten och hybridmöten nationellt såväl som internationellt förbättrats. Dessa möjligheter kan innebära vinster inte enbart sett ur miljösynpunkt, utan även i termer av effektivitet, hälsa för den enskilda medarbetaren och ökad kvalitet i verksamheten. Högkvalificerade internationella forskare kan exempelvis bjudas in till KTH för att delta i en digital konferens, disputation eller föreläsningsserie, som de inte valt att prioritera om deltagandet inneburit en lång resa. Samtidigt finns tillfällen när fysisk närvaro uppenbart gynnar ett visst forskningssamarbete, uppdrag eller nätverksbyggande. Hållbara tjänsteresor inbegriper ett aktivt ställningstagande kring de resor som ens uppdrag vid KTH kräver. Det deltagande som kan genomföras lika väl eller bättre genom digital närvaro, ska genomföras digitalt.

### 2.1.4 Strategi för nationell och internationell samverkan inom hållbar utveckling

**Vicerektor för hållbar utveckling** ska, i samråd med **vicerektor för globala relationer** och **prorektor**, kartlägga befintliga nätverk och centrumbildningar inom hållbarhetsområdet samt, utifrån detta, ta fram förslag på en strategi (styrdokument) för hur KTH ska agera nationellt och internationellt i fråga om samverkan inom hållbar utveckling. Kopplingar till KTH:s strategiska partnerskap ska beaktas. Förslaget till strategi ska redovisas för rektor senast den 1 september 2022.

Verksamhetsstöd: fastighetsavdelningen och avdelningen för kommunikation och näringslivssamverkan vid GVS.

## 2.2 Jämställdhet, mångfald och lika villkor

### Styrdokument

KTH:s arbete med jämställdhet, mångfald och lika villkor styrs genom Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022 ([V-2021-0209](#)).

**Vicerektor för jämställdhet och värdegrund**, i samråd med **universitetsdirektören**, ges i uppdrag att utreda hur styrdokument kring jämställdhet, mångfald och lika villkor ska utformas, förvaltas och handläggas efter att nuvarande plan löper ut 2022.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen och ledningskansliet vid GVS.

### Finansiering

Vicerektor för jämställdhet och värdegrund får disponera 1 miljon kronor per år fram till och med 2023 för utbildningssatsningar inom jämställdhet och värdegrund. För satsningen avsätts preliminärt med 700 000 kronor från GRU-medel och 300 000 kronor från FoFU-medel, men möjlighet till viss förskjutning mellan verksamheterna är möjlig.

Därutöver får vicerektor för jämställdhet och värdegrund disponera 2,5 miljoner kronor av FoFU-medel under 2022 för jämställdhetsintegreringsinsatser för KTH:s anställda (för tidigare års separata beslut om medelsfördelning se V-2021-0255, diariet). Jämställdhetsintegreringsinsatser för KTH:s anställda ska förankras genom arena för ledarskap och pedagogik, ALP, samt även kopplas till relevanta aktiviteter i Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022. Se även avsnitt 5.2 Kompetensförsörjning.

Vicerektor för jämställdhet och värdegrund fattar beslut om medelsfördelning i särskild ordning.

### 2.2.1 Resursfördelning ur jämställdhetsperspektiv

KTH ska vara ett jämställt universitet och arbetar kontinuerligt med jämställdhetsintegrering. Enligt regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor ska lärosätena beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. I regleringsbrevet finns också krav på att lärosätena ska redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

I verksamhetsplan för KTH år 2021 gavs respektive skolchef i uppdrag att ta fram data på hur FoFU-medel fördelas mellan könen inom skolan. Vicerektor för jämställdhet och värdegrund gavs i uppdrag att samordna arbetet, bland annat vad gäller enhetlig dataframställning och att sammanställa underlaget. Genom dialog med skolorna under 2021 fann vicerektor att det saknas indikatorer för att få fram könsuppdelad statistik kring fördelning av interna forskningsmedel, då statistiken delas upp på yrkeskategori men inte på kön.

**Vicerektor för jämställdhet och värdegrund** ges i uppdrag att arbeta fram ett förslag på en systematiserad process för övergripande enhetliga könsuppdelade indikatorer för FoFU-medel vid KTH. Implementeringen av indikatorerna följer i ett senare skede.

Uppdraget ska ske i nära samarbete med utredning om KTH:s resursfördelningsmodeller (utredningsdirektiv för översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller: [V-2021-0344](#)).

Verksamhetsstöd: personalavdelningen med stöd av ekonomiavdelningen vid GVS.

### 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer

KTH ska verka för en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män i verksamheten. I enlighet med Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022 sker aktiviteter för att öka kunskapsnivån om jämställdhet, mångfald och lika villkor vid anställning och befordran av lärare. I KTH:s regleringsbrev finns angivet rekryteringsmål för professorer, där KTH under 2021–2023 har ett mål och återrapporteringskrav för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 35 procent kvinnor. Målet innefattar professorer, gästprofessorer samt adjungerade professorer.

**Skolcheferna** ges i uppdrag att identifiera miljöer med obalans i könsfördelning bland professorer. En strategisk satsning för gästprofessorer ska göras, med målet att på längre sikt åstadkomma en jämnare balans i könsfördelningen bland KTH:s professorer. För satsningen avsätts 1 miljon kronor årligen per gästprofessor och skola under en tvåårsperiod (FoFU-medel). Vid anställning av gästprofessor ska respektive skola avsätta minst motsvarande summa som den centrala finansieringen.

Till satsningen kopplas ett utvecklingsprogram, där både nya professorer och andra förändringsaktörer (till exempel programmet Genus- och förändringsledning, GOFL) ingår, för att ge stöd i arbetet för fler jämställda och inkluderande miljöer på KTH och förstärka hållbarheten i satsningen. Det är av stor vikt att det inom de identifierade miljöerna förs ett arbete för en mer inkluderande och jämställd kultur.

### 2.2.3 Motverka diskriminering och främja lika rättigheter

Enligt diskrimineringslagen ska KTH genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering, både som arbetsgivare och utbildningsanordnare. Detta arbete ska göras i en kontinuerlig process utgående från undersökning och analys för att identifiera förekomsten av och risker för



diskriminering. I nuläget har KTH ett otillräckligt kunskapsunderlag, framför allt vad gäller kvalitativa data, som beskriver hur diskriminering tar sig uttryck på lärosätet.

KTH behöver därför skapa en struktur som tryggar tillgången till aktuella kvalitativa data om förekomsten av eller risken för diskriminering, på basen av alla diskrimineringsgrunder, bland KTH:s studenter och anställda.

**Vicerektor för jämställdhet och värdegrund** ges i uppdrag att genomföra en pilotstudie under 2022 där ställning ska tas till hur, samt hur frekvent, data ska samlas in. Pilotstudien ska även utröna vad de fortsatta resursbehoven är för att framöver kunna samla in data på regelbunden basis för att både kunna möta verksamhetens behov och uppfylla lagkrav.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen vid GVS.

## 2.3 Ett KTH för en digitaliserad värld

### 2.3.1 Strategisk plan för digitalisering

Utgångspunkterna för det fortsatta digitaliseringsarbetet har fastställts genom universitetsstyrelsens beslut om Policy för digitalisering på KTH ([V-2020-0402](#)). Digitaliseringspolicyn beskriver vilka förhållningssätt och principer som ska vägleda verksamheten mot utvecklingsplanens mål. För den fortsatta implementeringen av digitaliseringspolicyn behövs beslut om åtgärder som kopplar till policyns olika områden.

**Vicerektor för digitalisering** ges i uppdrag att i samråd med **universitetsdirektören** ta fram och bereda ett förslag till en strategisk plan för digitalisering (styrdokument) som ska innehålla utvecklingsprogram som på flera års sikt beskriver fokus och ambitionsnivå för den fortsatta utvecklingen. Målet är att beslut ska fattas innan halvårsskiftet 2022.

Verksamhetsstöd: IT-avdelningen och ledningskansliet vid GVS.

### 2.3.2 Styrning av KTH:s IT-utvecklingsportfölj

KTH:s IT-utvecklingsportfölj är ett redskap för att realisera KTH:s digitalisering. Behoven i KTH:s verksamhet i form av utbildning, forskning och myndighetsuppdrag utgör grunden för vilken digitalisering som ska prioriteras och bedrivs.

Rektor har beslutat om universitetsdirektörens ansvar för organisation, roller och funktioner för styrning av KTH:s IT-utvecklingsportfölj. I detta ansvar ingår bland annat systemförvaltning, utveckling, avveckling, drift, underhåll och support till universitetsgemensamma IT-system. Därtill ingår i ansvaret investeringar i universitetsgemensam IT-verksamhet, såsom inventarier, teknisk utrustning och datanät. Genom arbets- och delegationsordningen för det gemensamma verksamhetsstödet ([V-2021-0484](#), sid. 23–24) har universitetsdirektören vidaredelegerat detta ansvar till IT-chefen. Här ingår att stödja och samordna portföljstyrning för digitalisering, det vill säga verksamhetsutveckling och IT-utveckling vid KTH.

KTH:s IT-utvecklingsportfölj är i dag organiserad i en utbildningsplattform, en forskningsplattform och en administrativ plattform. Utbildningsplattformen är väl utbyggd och har varit ett viktigt verktyg under pandemin. Forskningsplattformen är på god väg att utvecklas till en stabil struktur, medan den administrativa plattformen är under uppbyggnad. KTH:s IT-utveckling är beroende av att respektive avdelningschef i linjeorganisationen vid GVS sätter ramar och riktning för hur respektive stödområde behöver utvecklas. Portföljstyrgruppen ansvarar för att samla in behov som har större påverkan på KTH:s verksamheter, göra en sammanvägning och föreslå prioriteringar av digitalisering och IT-utveckling.

Arbetet som sker inom de tre plattformarna och styrgruppen behöver bedrivas utifrån en gemensam bild av KTH:s verksamhet och dess behov samt med en stark förankring bland lärare och forskare och inom verksamhetsstödet. En viktig del i den fortsatta digitaliseringen och IT-utvecklingen är kompetens om digital förändringsledning och användarupplevelser (*user experience*). Det finns behov av digital förändringsledning som leder de digitala förändringsprojekten och som säkerställer att verksamhetseffekterna kan realiseras och verksamhetsvinster kan hämtas hem. Exempel på behov som lyfts av verksamheten och som är särskilt prioriterade inför 2022 är insatser kopplade till forskningsdata, systemstöd inom HR-området och stöd för digitalt lärande.

För att på ett övergripande plan stödja och leda nya arbetssätt präglade av digitalisering och att utveckla KTH:s ledningssystem beräknas 30 miljoner kronor årligen under perioden 2022–2027. Satsningen följs upp löpande och redovisning av kostnader ska ske kvartalsvis till rektor. Kvalitativ uppföljning med fokus på verksamhetsvinster ska ske årligen.

**Universitetsdirektören** ges i uppdrag att i samråd med **vicerektor för digitalisering** under första kvartalet 2022 tydliggöra organiseringen av KTH:s IT-utvecklingsportfölj för att säkerställa kvalitativa underlag för kommande prioriteringar. I detta uppdrag ingår att etablera en funktion som ska stödja utvecklingsaktiviteter och den strategiska resursplaneringen för de tre plattformarna.

Verksamhetsstöd: IT-avdelningen vid GVS.

### 2.3.3 Digital utveckling av KTH:s utbildningsutbud

Digital undervisning och examination ska användas där det är pedagogiskt motiverat och där det gynnar studenters lärande. Samtliga utbildningsprogram vid KTH bör ha inslag av digitala läraaktiviteter inom kurserna, exempelvis vad gäller föreläsningar. Stora delar av KTH:s utbildningsutbud har under perioden 2020–2021 genomförts digitalt med anledning av covid-19. KTH ska tillvarata de lärdomar som har dragits av detta och fortsätta utvecklingen mot ett mer digitaliserat lärande. Delar av den utbildning som bedrivs vid KTH är mer lämpade att bedrivas fysiskt på campus och andra delar är mer lämpade att bedrivas digitalt i olika former. Under pandemin fanns inte möjligheten att göra en sådan avvägning enbart utifrån pedagogiska skäl eller utifrån ett studentperspektiv, då även smittskyddsskäl var en tungt vägande faktor. Även de moment som inte direkt gynnades av digitala inslag behövde då genomföras digitalt. När planering av undervisning och examination återigen kan ske huvudsakligen utifrån pedagogiska mervärden och vad som gynnar studenternas lärande, bör de digitala moment som har fungerat väl under pandemin behållas och utvecklas vidare.

Under 2021 har respektive skolchef haft i uppdrag att genomföra en kartläggning av hela utbildningsutbudet vid skolan med avseende på innehåll och form och att analysera vilka utbildningar eller delar av utbildningar som kan bedrivas digitalt eller fysiskt på campus. Vicerektor för utbildning och vicerektor för digitalisering har haft ett samordningsansvar. Denna kartläggning ska under 2022 användas för att vidareutveckla utbildningsutbudet i mer digital riktning.

KTH:s målsättning är att 20 procent av läraaktiviteterna inom en utbildning ska erbjudas digitalt år 2022, från att ha varit betydligt högre under pandemin.

**Skolcheferna** ges i uppdrag att tillsammans, med stöd av **vicerektor för utbildning** och **vicerektor för digitalisering**, vidareutveckla de digitala läraktiviteterna inom utbildningen vid skolorna för att nå nämnda mål.

Verksamhetsstöd: skolornas verksamhetsstöd och IT-avdelningen vid GVS.

KTH behöver också arbeta aktivt för att rusta studenterna för framtidens lärmiljöer och säkerställa att det finns en ändamålsenlig stödverksamhet för att utveckla studenternas digitala färdigheter. Verksamhetsstöd: KTH biblioteket vid GVS.

#### 2.3.4 Digitalisering och forskning

Under 2021 prioriterades inom KTH:s forskningsstödande verksamhet att utreda förutsättningarna för att erbjuda stöd och tekniska lösningar för att hantera åtkomst och delning av data som skapas inom KTH:s forskning, liksom för att hantera den information som finns om KTH:s forskning. Under 2022 behöver arbetet fortsätta med fokus på infrastruktur för åtkomst och delning av data med strukturer för regelefterlevnad och lokalt stöd, samt utbildningsinsatser och kompetensspridning mellan olika dataexperter inom KTH. KTH behöver även arbeta sammanhållet med information om KTH:s forskning så att informationen blir mer sökbar, tillgänglig och synlig för både externa och interna intressenter, samt lättare att hantera både för forskare och verksamhetsstöd. Detta är en del av det arbete som sker inom ansvarsområdet för plattformen för forskning.

#### 2.3.5 Den digitala arbetsplatsen

I verksamhetsplanen för 2021 gavs vicerektor för digitalisering i uppdrag att genomföra en analys av KTH:s digitala arbetsplats ur ett användarperspektiv. Under året genomfördes bland annat en studie av den digitala arbetsplatsen i hemmiljö till följd av de effekter som pandemin inneburit för medarbetarnas digitala arbetsmiljö. Det finns behov av fortsatt kartläggning av den digitala arbetsplatsen inom flera prioriterade områden. I samband med återgången till mer fysisk närvaro på arbetsplatsen finns det till exempel behov av att kartlägga den digitala arbetsplatsen kopplat till de fysiska, digitala och hybrida mötesmiljöerna. Det finns även behov av en ökad kunskap, tydliga råd samt översyn av teknikens hållbarhet och användbarhet. I många fall handlar det inte om tekniska utvecklingsbehov, utan snarare om mer stöd till användning av teknik samt upplärning.

Uppdraget till **vicerektor för digitalisering** gällande KTH:s digitala arbetsplats ur ett användarperspektiv ska fortsätta. Under 2022 är det prioriterat att kartlägga den digitala arbetsplatsen med fokus på mötesmiljöer, digitala samarbets- och kommunikationsverktyg samt forskarnas och lärarnas arbetssituation. I uppdraget ingår även att föreslå åtgärder som kan implementeras i verksamhetsutvecklingen. Rapportering sker löpande till rektor.

Verksamhetsstöd: IT-avdelningen vid GVS.

#### 2.3.6 Digital arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt KTH:s digitaliseringspolicy ska digital arbetsmiljö föras in som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2021 genomfördes utbildning, val av verktyget "Användbarhetsronden" och anpassning av metoder och verktyg till KTH:s organisation för att granska den digitala arbetsmiljön i pilotprojekt inom HR-området. Resultatet var framgångsrikt och har fortlöpande rapporterats på den centrala samverkansgruppen både för de specifika resultaten och som ett generellt tillvägagångssätt.

Resultatet av pilotprojektet som vicerektor för digitalisering genomförde under 2021 ska omhändertas i syfte att i större utsträckning och långsiktigt implementera digitalt arbetsmiljöarbete inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Personalchefen** ges i uppgift att implementera digital arbetsmiljö som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. **Vicerektor för digitalisering** ska fortsatt stödja arbetet med att integrera digital arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att skolcheferna är fortsatt engagerade i arbetet. Arbetet ska kontinuerligt stämmas av med den centrala samverkansgruppen.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen vid GVS.

## 2.4 Internationalisering

KTH har en lång tradition av internationell samverkan med framstående universitet världen över och är ett lärosäte vars verksamhet i sin helhet präglas av internationell integration. KTH:s arbete med internationalisering och internationellt samarbete syftar primärt till att sprida och stärka KTH:s varumärke genom att rekrytera de bästa lärarna och forskarna samt att utveckla högkvalitativa forskningssamarbeten, öka studentutbytet med de främsta universiteten globalt och skapa möjligheter att rekrytera talangfulla studenter. Internationaliseringsarbetet ska bedrivas i dialog med KTH:s strategiska partners.

De befintliga internationella samarbetena inom nätverken CESAER, CLUSTER, Unite!, Nordic Five Tech och samarbetena inom KTH:s strategiska universitetspartnerskap är fortsatt prioriterade för KTH:s internationella samarbete på övergripande nivå. KTH har ett pågående åtagande inom Unite! och stärker sitt deltagande genom aktiv medverkan i ansökan inför nästa fas av Europeiska kommissionens satsning på europeiska universitetsallianser. Under 2022 ges de allianser som beviljades medel 2019 möjlighet att ansöka om ytterligare finansiering för en period på fyra plus två år.

I KTH:s verksamhetsplan för 2021 angavs att KTH utöver befintliga strategiska universitetspartnerskap skulle fokusera på att identifiera samarbeten med universitet i Storbritannien, Nordamerika och Sydkorea i syfte att stärka KTH:s internationella position. Arbetet med att etablera samarbeten med universitet i Sydkorea har på grund av pandemin skjutits upp och är planerade att genomföras under 2022. I Storbritannien har samarbeten initierats med tre universitet: The University of Manchester, University College London och University of Strathclyde. Samarbeten med flera universitet i USA har initierats och arbetet intensifieras under 2022. Under de kommande åren kommer KTH fortsätta arbetet med att utveckla samarbetena med universitet i Sydkorea, USA och Storbritannien.

För vidareutveckling av KTH:s strategiska universitetspartnerskap avsätts ca 5 miljoner kronor årligen under perioden 2022–2023 (FoFU-medel). Satsningen riktar sig framför allt mot nya samarbeten i USA, Storbritannien och Sydkorea men även mot nya samarbeten i andra regioner och befintliga samarbeten. Medel kan även användas för andra internationella åtaganden.

För att stärka relationerna med vissa partneruniversitet ges **vicerektor för globala relationer** i uppdrag att genomföra en pilotsatsning på gemensamma doktorander. Satsningen omfattar sex doktorander. För satsningen avsätts totalt ca 3 miljoner kronor per år under en fyraårsperiod (FoFU-medel). Skolan vid vilken doktoranden anställs ska stå för motsvarande finansiering som det belopp som avsätts av de centrala medlen.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd vid GVS.

#### 2.4.1 Akademiska koordinators och akademiskt ansvariga för regioner

I syfte att stärka KTH:s internationella identitet och bidra till att stärka KTH:s position internationellt ingår KTH strategiska allianser med utvalda universitet. Akademiska koordinators för de strategiska partneruniversiteten har som uppgift att initiera och koordinera olika former av samarbeten inom utbildning och forskning.

KTH har allt sedan studieavgifter infördes 2011 arbetat systematiskt med internationell studentrekrytering och då särskilt i regionerna Indien, Kina, Latinamerika och Sydostasien. Akademiskt ansvariga för regioner har som uppgift att tillsammans med ansvariga handläggare koordinera aktiviteter i regionerna såsom studentutbyte, studentrekrytering, olika former av utbildningssamarbeten samt att stötta nya initiativ inom forskning och samverkan. Akademiskt ansvariga har inom uppdraget ansvar för att ta fram en aktivitetsplan samt övergripande planering för kalenderåret. Planen utarbetas tillsammans med ansvariga handläggare vid avdelningen för utbildningsstöd vid GVS och i samråd med vicerektor för globala relationer.

Rektor beslutar att utse akademiska koordinators i enlighet med bilaga 1.4.9 för samarbeten med Hong Kong University of Science and Technology, University of Tokyo, Shanghai Jia Tong University och Indian Institute of Technology Madras för perioden 1 januari till 31 december 2022.

Rektor beslutar att utse akademiskt ansvariga för regionerna Indien, Kina, Latinamerika och Sydostasien i enlighet med bilaga 1.4.8 under perioden 1 januari till 31 december 2022.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd vid GVS.

#### 2.4.2 Scholars at Risk

KTH är sedan 2017 ett av ca 20 svenska lärosäten som är medlem i organisationen Scholars at Risk (SAR). SAR är ett internationellt nätverk av universitet som tillsammans arbetar för akademisk frihet runtom i världen och erbjuder skydd för forskare som inte kan vara verksamma i sina hemländer. Via organisationen kan universitetet ta emot forskare. För att möjliggöra detta vid KTH avsätts ca 2 miljoner kronor årligen av FoFU-medel under perioden 2022–2026.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd vid GVS.

#### 2.4.3 Ansvarsfull internationalisering

KTH har tillsammans med Lunds universitet, Karolinska institutet och STINT publicerat en vägledning för ansvarsfull internationalisering och utvecklat ett digitalt kursmaterial. Vägledningen fokuserar på förhållningssätt vid samarbeten med lärosäten och aktörer i länder som av olika skäl är, eller kan bli, kontroversiella ur svensk synvinkel. KTH ska verka för kompetenshöjning om ansvarsfull internationalisering inom universitetet.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd, avdelningen för forskningsstöd vid GVS.

#### 2.4.4 Stockholm trio

KTH, Karolinska institutet och Stockholms universitet har sedan 2019 en universitetsallians benämnd Stockholm trio. Syftet med samarbetet är att utveckla och lyfta fram den internationellt framstående forsknings- och utbildningsmiljö som de tre universiteterna bildar i Stockholmsregionen. Hösten 2020 etablerade universiteterna en gemensam representation i Bryssel som utgör ett viktigt stöd för ökat internationellt samarbete. Under de kommande åren fördjupas allianssamarbetet i enlighet med beslutade mål för alliansen under perioden 2020–2024.

## 3 Utbildning

### 3.1 Framtidens utbildning

KTH har under perioden 2020–2021 genomfört omfattande förändringar i riktning mot mer digitala undervisning- och examinationsformer. Utbildningsnämnden har tillsatt en arbetsgrupp med fokus på framtidens utbildning. Arbetsgruppens förslag ska presenteras för rektor och under 2022 beredas inom KTH, i syfte att säkerställa att KTH:s utbildning utformas och genomförs så att den är relevant för såväl framtida studenter som yrkesverksamma och näringslivet. Som stöd i processen kring förändringsarbete finns även bland annat det arbete som sker inom ramen för projektet Framtidens ingenjörer, som ska fortgå under 2022.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd och ledningskansliet vid GVS, samt övriga berörda avdelningar inom GVS och vid KTH:s skolor.

#### *Finansiering*

För förändringsarbete kring framtidens utbildning avsätts 4 miljoner kronor av GRU-medel under 2022. Medel kan användas till bland annat utvecklingsmedel för livslångt lärande, digitala läraaktiviteter med mera. Rektor fattar beslut om medelsfördelning i särskild ordning.

#### 3.1.1 Utbildningslokaler för framtidens utbildning och examination

Utvecklingen av utbildning vid KTH mot mer digitala former, hybridformat och studentcentrerat lärande ställer stora krav på utbildningslokalerna. Betydelsen av campus skiftar från en miljö av lärarledd undervisning till att även inkludera miljöer av självstudier, digitalt deltagande och sociala läraaktiviteter. Samtidigt finns behov av en effektiv användning av lokalerna och ett levande campus. Konsekvenserna för lokalbeståndet behöver ses över utifrån de behov som presenteras av arbetsgruppen för framtidens utbildning.

I KTH:s arbete med långsiktig lokalförsörjningsplan inkluderas aspekter som rör utbildningslokaler, där lokalbeståndet ses över även med hänsyn tagen till studentperspektivet. Samordning avseende de KTH-gemensamma utbildningslokalerna är av stor vikt. Se även avsnitt 5.5 Långsiktig lokalförsörjning.

Verksamhetsstöd: fastighetsavdelningen vid GVS.

#### 3.1.2 Livslångt lärande som en integrerad del av KTH:s utbildning

1 kap. 5 § i högskolelagen ([1992:1434](#)) har under 2021 tillfogats följande tillägg: ”Högskolorna ska i sin verksamhet främja ett livslångt lärande.” Under år 2020–2021 har regeringen även genomfört tillfälliga satsningar på livslångt lärande. Regeringen föreslår genom budgetpropositionen för 2022 att satsningen på livslångt lärande fortsätter under åren 2022–2024 med 11 miljoner kronor årligen till KTH. Samma ekonomiska villkor som under 2021 föreslås, där ersättningsbeloppet som KTH får per helårsstudent motsvarar den nivå som KTH normalt får avräkna för både helårsstudent och helårsprestation för relevant utbildningsområde. Denna nationella satsning ger KTH goda möjligheter att fortsätta arbetet med att utöka utbildningsutbudet inom livslångt lärande.

Livslångt lärande avser såväl uppdragsutbildning som anslagsfinansierad vidareutbildning och andra mer informella läraaktiviteter såsom öppna föreläsningar. KTH:s ambition är att öka inom samtliga av dessa områden och särskilt arbeta för en större utökning inom den anslagsfinansierade vidareutbildningen. Detta kräver nya, anpassade arbetssätt både avseende administrativa rutiner och stöd, som utformning och anpassning av enskilda utbildningar.

Under 2021 har skolchefer haft i uppdrag att vidareutveckla och öka utbildningsutbudet inom livslångt lärande. Vicerektor för utbildning har haft ett samordningsansvar. Arbete har inletts för att öka samarbeten mellan skolor, liksom samordning av utbildningsutbud och studieadministration. Detta har stor vikt för KTH:s framtida utveckling av utbildningsutbud inom livslångt lärande. Samordning och samarbete över skolgränser såväl som mellan skolor och GVS ska intensifieras under 2022 med målet Ett KTH.

KTH:s målsättning är att livslångt lärande ska utgöra en integrerad del av KTH:s utbildning och omfatta omkring 20 procent av den totala utbildningsvolymen.

**Skolcheferna** ges i uppdrag att tillsammans intensifiera arbetet kring att vidareutveckla och öka utbildningsutbudet inom livslångt lärande. **Vicerektor för utbildning** ges i uppdrag att fortsatt samordna och öka samarbetet mellan skolor vad gäller utbildningsutbudet.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd vid GVS, med stöd av skolornas verksamhetsstöd och livslångt lärandeansvariga, samt övriga berörda avdelningar inom GVS.

## 3.2 Behörighetsgivande och förberedande utbildning

### 3.2.1 Behörighetsgivande utbildning

Under år 2020–2022 genomför regeringen tillfälliga satsningar på behörighetsgivande utbildning vid KTH. Två nya basårsutbildningar har getts sedan höstterminen 2020, som campusbaserad utbildning med betydande delar digitala inslag. Under 2021 har skolcheferna vid CBH och ITM haft i uppdrag att genomföra en översyn av den behörighetsgivande utbildningen och utreda förutsättningar för att genomföra den behörighetsgivande utbildningen som campusbaserad med betydande delar digitala inslag (V-2021-0233, diariet). Vicerektor för digitalisering och vicerektor för utbildning har haft ett gemensamt samordningsansvar.

**Vicerektor för utbildning**, i samråd med **skolchefer vid CBH och ITM**, ges i uppdrag att implementera den utveckling av behörighetsgivande utbildning vid KTH som beslutas med utgångspunkt i ovanstående utredning.

### 3.2.2 Förberedande utbildning inom matematik, fysik och programmering

Förberedande kurs i matematik har erbjudits vid KTH sedan 2003, och förberedande kurser i fysik och programmering har erbjudits sedan 2006. Kurserna ska under 2022 utvecklas med fokus på KTH:s strategiska mål enligt utvecklingsplanen. I praktiken betyder det bland annat att kurserna ska kunna användas i marknadsföring och för breddad rekrytering samt att kurserna ska använda världsledande pedagogik med data-drivet lärande.

Kursernas utveckling, uppföljning och kostnader utformas och övervakas av en styrgrupp bestående av grundutbildningsansvarig för EECS respektive SCI, föreståndare för Resource Center for Netbased Education, RCN, och avdelningschef för Digitalt lärande på ITM. Styrgruppen ska senast den 30 september 2022 inkomma med budget för 2023 nedbruten på planerade aktiviteter för kommande år, samt en redovisning av kostnader och utveckling under 2022.

Verksamhetsstöd: ledningskansliet och ekonomiavdelningen vid GVS.

#### *Finansiering*

För de förberedande kurserna vid KTH avsätts 4 miljoner kronor av GRU-medel under 2022.

### 3.3 Integrering av hållbar utveckling och jämställdhet i alla utbildningsprogram

Kunskap och medvetenhet om hållbar utveckling och om jämställdhet ska vara integrerat i alla utbildningsprogram, så att studenter efter examen ska kunna bidra såväl till en hållbar utveckling som till ett mer jämställt samhälle. Målen gäller även för utbildning inom ramen för det livslånga lärandet. Skolövergripande samarbeten är en viktig del av arbetet i att stärka KTH:s hållbarhetsprofil och integreringen av jämställdhet i utbildningen. KTH ska arbeta för en fortsatt integrering och progression av kunskaper inom hållbar utveckling och jämställdhet inom skolans utbildningsprogram, i enlighet med KTH:s hållbarhetsmål och Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022.

**Vicerektor för hållbar utveckling och vicerektor för jämställdhet och värdegrund** ska, i samråd med **vicerektor för utbildning**, verka för att en högre andel av KTH:s lärare och forskare läser de högskolepedagogiska kurser som erbjuds inom hållbar utveckling och jämställdhetsintegrering.

### 3.4 Fleråriga utvecklingsprojekt kring utbildningen

Flera av de utvecklingsprojekt som rör utbildning vid KTH är dels av sådan karaktär att de behöver arbetas med på kontinuerlig och långsiktig basis, dels har de tagit längre tid att komma igång med under perioder av distansarbete med anledning av covid-19, då andra utbildningsrelaterade frågor har behövt prioriteras.

#### 3.4.1 Breddad rekrytering och breddat deltagande

KTH har en uttalad ambition att rekrytera de mest lämpade och motiverade studenterna. Enligt utvecklingsplanen bör studenter och personal vid KTH vara representativa för samhället i övrigt vad gäller faktorer som kön, socioekonomisk bakgrund och etniskt ursprung. Om KTH speglar samhället i stort kommer fler grupper att hitta förebilder bland lärare och studenter.

Under 2021 har KTH skickat in självvärdering för Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering om breddad rekrytering (V-2021-0353, diariet), i vilken det bland annat konstateras att det finns en utvecklingspotential för KTH i arbetet med breddad rekrytering.

Om KTH ska lyckas rekrytera de mest lämpade och motiverade studenterna måste KTH se till att alla studenter får bra förutsättningar för att genomföra sina studier. Stödfunktioner finns i dag på flera ställen och behöver koordineras.

Vicerektor för utbildning fick i verksamhetsplan för KTH år 2020 uppdraget att identifiera insatser för ökad rekrytering av underrepresenterade grupper till de olika utbildningsnivåerna. I verksamhetsplan för 2021 specificerades uppdraget så att det inom utbildningsnämnden skulle bildas en arbetsgrupp eller motsvarande för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande med fokus på prioriteringar av aktiviteter, åtgärder och koordinering.

Den arbetsgrupp som tillsätts under 2021, med en bred representation från KTH:s ledning, skolor, studenter och GVS, ges i fortsatt uppdrag att arbeta strategiskt med breddad rekrytering över hela KTH, under ledning av **vicerektor för utbildning**. Arbetsgruppen ska rapportera till rektor hur arbetet fortskrider senast den 31 maj 2022.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd och avdelningen för kommunikation och näringslivssamverkan.



**Vicerektor för utbildning** får i uppdrag att koordinera ett stöd för breddat deltagande för KTH:s studenter. Uppdraget samordnas av avdelningen för utbildningsstöd på GVS tillsammans med KTH biblioteket och ITM Lärande.

#### 3.4.2 Mottagning och introduktion för studenter och doktorander

Vicerektor för utbildning fick i verksamhetsplan för KTH år 2020 uppdraget att identifiera insatser för att KTH:s studenter och doktorander, oavsett ämne och skoltillhörighet, får en likartad mottagning och introduktion. I verksamhetsplan för 2021 specificerades uppdraget så att insatser för studenter som läser fristående kurser och digital utbildning, eller utbildning med inslag av digital undervisning, skulle inkluderas i arbetet. Mottagning och introduktion ska inkludera information om etik, hållbar utveckling och jämställdhet, mångfald och lika villkor på KTH, för studenter såväl som doktorander.

KTH har ett nära samarbete med Tekniska Högskolans Studentkår kring mottagning av studenter. Under 2021 har forskarutbildningsutskottet arbetat med enhetliggörande av introduktion för doktorander. Under 2022 ska KTH fortsätta utveckla mottagningen för nya studenter och doktorander tillsammans med studentkåren, under ledning av **vicerektor för utbildning** och med stöd av utbildningsadministrativa utskottet och forskarutbildningsutskottet.

Verksamhetsstöd: avdelningen för utbildningsstöd, personalavdelningen och ledningskansliet vid GVS.

#### 3.4.3 Doktorsprogram och kursverksamhet inom utbildning på forskarnivå

Vicerektor för utbildning fick genom verksamhetsplan för KTH år 2020 uppdraget att lämna förslag till rektor på hur doktorsprogrammen kan vidareutvecklas. I verksamhetsplan för 2021 specificerades uppdraget så att doktorsprogrammets kursverksamhet skulle genomlysas, avseende bland annat kursutbud, kursutveckling, kursutformning, kursinformation och systemstöd. Arbeta har inletts under 2021 och ska intensifieras under 2022, under ledning av **vicerektor för utbildning** och med stöd av forskarutbildningsansvariga och nätverket för programansvariga inom utbildning på forskarnivå.

Verksamhetsstöd: ledningskansliet och avdelningen för utbildningsstöd vid GVS.

## 4 Forskning

KTH är ett ledande tekniskt universitet med tillämpningsnära forskning som fördjupas av nyfikenhetsdriven grundforskning och tvärvetenskapligt samarbete. KTH ska ha attraktiva forskningsmiljöer som attraherar de bästa forskarna, lärarna och studenterna från hela världen. KTH ska vara aktiva i samhällsutvecklingen och via sin verksamhet och i samverkan med omvärlden skapa samhällsnytta och samhällsgenomslag. Men med en allt hårdare global konkurrens behöver KTH vidareutvecklas för att behålla sin konkurrenskraft.

### 4.1 Utveckling för ett ledande och synligt KTH

Under 2021 genomfördes den regelbundna granskningen av forskningen, benämnd Research Assessment Exercise (RAE). I detta avsnitt lämnas flera uppdrag för att på ett systematiskt sätt omhänderta rekommendationerna från RAE 2021 liksom resultatet av andra utvärderingar som genomförts under året. Uppdragen är en del av ett långsiktigt arbete för att vidareutveckla KTH mot de mål som anges i utvecklingsplanen. Fokus under 2022 ska vara att framföra förslag till handlingsplaner som både ska innehålla åtgärder på kort sikt (2022–2023) och på längre sikt. För uppdrag med koppling till RAE se även avsnitt 2.1.2 Hållbar utveckling inom RAE 2021 och avsnitt 5.3.1 RAE 2021 och kvalitetssystemet.

#### 4.1.1 Konkurrenskraftig forskning

KTH:s institutioner har utifrån de självvärderingar som genomfördes under RAE 2021 tagit fram strategier för att öka kvaliteten på forskningsarbetet och de externa experterna har lämnat rekommendationer till varje institution. Detta utgör ett viktigt underlag för att gemensamt utveckla KTH.

**Respektive skolchef** ges i uppdrag att, i dialog med prefekter, analysera RAE-rapporterna, identifiera eventuella utvecklingsområden och utarbeta en handlingsplan för hur rekommendationerna ska tas om hand. I uppdraget ingår att identifiera åtgärder för institutionsövergripande liksom skolövergripande samarbeten som kan bidra till att öka kvaliteten på KTH:s forskning. Uppdraget kommer att genomföras inom ramen för kvalitetssystemet, särskilt kontinuerlig uppföljning av forskning 2022 och även 2023. Handlingsplaner ska även rapporteras till rektor senast den 30 september 2022.

#### 4.1.2 Utveckling av KTH:s forskningsinfrastruktur

Aktuell och ändamålsenlig forskningsinfrastruktur är av grundläggande betydelse för framstående forskning. KTH analyserar kontinuerligt behovet av strategisk forskningsinfrastruktur och arbetar för att investeringarna används så effektivt och brett som möjligt. Infrastrukturen var ett av temaområdena för RAE 2021, där bland annat institutionernas behov av infrastruktur samt KTH:s stöd inom området genomlystes.

Utredningen Stärkt fokus på framtidens forskningsinfrastruktur (SOU 2021:65) belyser och ger förslag rörande organisation, styrning och finansiering av forskningsinfrastruktur. Beroende på fortsatt hantering av regeringen kan utredningens förslag ha påverkan på hur KTH arbetar med forskningsinfrastruktur.

**Prorektor** ges i uppdrag att utifrån rekommendationerna från tvärpanelen om infrastrukturer analysera rekommendationer och synpunkter och ta fram en långsiktig färdplan för KTH forskningsinfrastruktur. Färdplan ska färdigställas senast 30 september 2022 och beslutas av rektor.

Verksamhetsstöd: avdelningen för forskningsstöd vid GVS.

#### 4.1.3 Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag

Internationella rankingar av universitet har på senare år fått en allt större betydelse för ett lärosätes rykte och attraktivitet på den globala arenan. Ranking kan till exempel påverka KTH:s möjligheter att erhålla konkurrensutsatta forskningsmedel liksom möjlighet att attrahera de bästa forskarna, lärarna och studenterna. En prioriterad fråga för KTH är därför att placera sig högt i ledande internationella rankingar. KTH placerar sig relativt högt inom vissa områden i QS World University ämnesområdesranking. Men de senaste åren visar på en utveckling där KTH tappar i flera rankingar, till exempel i THE World University Rankings.

Skälen till att KTH tappar är flera, bland annat att konkurrensen ökar, men även relativt svaga bibliometriska värden med jämförbara lärosäten samt att genomslaget för KTH:s forskning i ledande internationella tidskrifter sjunker. Insatser behöver göras för att öka synligheten och genomslaget av KTH:s forskning. Arbete har pågått under en period för att stimulera stärkta och medvetna publiceringsstrategier i KTHs verksamheter, bland annat genom dialoger under ledning av prorektor och som ett tema i RAE 2021. Ett strategiskt utvecklingsarbete som bygger vidare på dessa lärdomar bör genomföras under 2022, där KTH:s forskare fokuserar på strategier för val av publiceringskanaler, men också ett systematiskt kommunikationsarbete av pågående forskning och nya publikationer. Genom ökad synlighet kommer KTH:s forskning fler till del samt att KTH:s placeringsresultat på viktiga rankinglistor förbättras.

**Prorektor** ges i uppdrag att tillsammans med **skolchefer** genomföra ett utvecklingsarbete för att stärka KTH:s vetenskapliga genomslag av forskningen. Utvecklingsarbetet syftar till förstärkt strategisk publicering via publicerings- och kommunikationsstrategier, för ökad synlighet och genomslag av KTH:s forskning, som leder till en stärkt position för KTH i internationell ranking. **Skolcheferna** ges därutöver i uppdrag att, i dialog med prefekter, utveckla en handlingsplan med åtgärder för respektive skola. I skolchefernas uppdrag ligger även att identifiera miljöer som har en låg citeringsgrad över tid och att med berörda miljöer identifiera aktiviteter för skolans handlingsplan. Handlingsplaner ska rapporteras till rektor senast den 30 september 2022.

Verksamhetsstöd: KTH biblioteket, avdelningen för forskningsstöd och ledningskansliet vid GVS.

#### *Förutsättningar för excellent forskning*

Den globala konkurrensen hårdnar och det råder stora skillnader i förutsättningar mellan olika länder. För att KTH även i framtiden ska vara konkurrenskraftigt behöver universitetet identifiera och förstärka excellent forskning och forskarmiljöer eller sådan forskning som har stor potential att bli excellent.

**Respektive skolchef** ges i uppdrag att identifiera forskning och forskningsmiljöer som behöver förstärkas för att nå sin fulla potential. Uppdraget rapporteras till rektor senast den 30 september 2022.

#### *Samhällspåverkan*

Samhällspåverkan var ett av temaområdena för RAE 2021, där bland annat institutionernas bidrag till impact samt KTH:s stöd inom området genomlystes. Under 2021 genomfördes även en utvärdering av satsningen på impactansvariga.

**Prorektor** ges i uppdrag att utifrån rekommendationerna från tvärpanelen om impact och utvärderingen av satsningen på impactansvariga analysera rekommendationer och synpunkter och ta fram en handlingsplan med eventuella åtgärder. Förslag på handlingsplan ska överlämnas till rektor senast 31 maj 2022.

Verksamhetsstöd: KTH innovation i samråd med avdelningen för forskningsstöd och avdelningen för kommunikation och näringslivssamverkan vid GVS.

#### 4.1.4 Strategiska partnerskap

KTH arbetar systematiskt med att etablera och utveckla samverkan med för KTH centrala aktörer utanför akademien, genom så kallade strategiska partnerskap. Under 2021 genomfördes en översyn av KTH:s strategiska partnerskap. KTH deltog även i ett internationellt benchmarkingprogram (accelerator) som fokuserade på strategiska partnerskap. I viss mån ingick det även i tvärpanelen Impact i RAE 2021.

**Prorektor** ges i uppdrag att prioritera och föreslå åtgärder baserade på ovan nämnda översynen av KTH:s strategiska partnerskap. Uppdraget inkluderar åtgärder kopplat till både forskning och utbildning. Uppdraget ska rapporteras till rektor senast den 31 maj 2022.

Verksamhetsstöd: avdelningen för kommunikation och näringslivssamverkan vid GVS.

## 4.2 Öppen vetenskap

Öppen vetenskap syftar till att gemensamt bygga ett system där vetenskapen är mer transparent, mer tillgänglig och mer återanvändningsbar för forskning, innovation och utveckling. Utgångspunkten är att forskning som är finansierad med statliga medel ska vara så öppen som möjligt för alla att ta del av. I mars 2021 antog SUHF en nationell färdplan för öppen vetenskap för att skapa en miniminivå på lärosätenas ambitionsnivå inom området.

**Universitetsdirektören**, tillsammans med **vicerektor för forskning**, ges i uppdrag att förbereda KTH:s implementering av SUHF:s färdplan på KTH.

Verksamhetsstöd: KTH biblioteket vid GVS.

## 4.3 Strategi för deltagande i Horisont Europa 2021–2027 (EU-strategin)

På europeisk nivå har ett nytt ramprogram för forskning och innovation inletts, Horisont Europa 2021–2027. I samband med detta beslutade rektor om en ny EU-strategi för KTH, Strategi för deltagande i Horisont Europa 2021–2027 ([VF-2021-0194](#)). Arbetet med implementering har påbörjats och fortsätter under 2022.

Enligt EU-strategin ska en översyn av KTH:s deltagande i kunskaps- och innovationsgrupperna (KIC) inom Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT), genomföras. Översynen planeras att vara genomförd under första hälften av 2022.

### 4.3.1 EU Charter & Code

KTH tilldelades utmärkelsen *HR Excellence in Research Award 2021*. Utmärkelsen återspeglar KTH:s åtagande att kontinuerligt utveckla sin personalpolitik i linje med europeiska stadgan för forskare och uppförandekoden för rekrytering av forskare; EU Charter & Code. EU Charter & Code utgörs av allmänna principer och krav som fastställer forskares och deras arbetsgivares roller, ansvar och rättigheter samt är en grundläggande och gemensam kvalitetsram som syftar till att stärka forskningen i Europa.

Implementerings- och utvecklingsarbetet med utgångspunkt i Charter & Code ska fortsätta den kommande treårsperioden och ska rapporteras till EU i treårsintervaller. Implementeringen följer en obligatorisk process utarbetad av kommissionen, som stöd för att implementera stadgan. Stadgan består av 40 principer inom områdena etiska och professionella aspekter, rekrytering, arbetsvillkor och socialförsäkringar samt utbildning och karriärutveckling. En GAP-analys visar var KTH befinner sig nu och en handlingsplan ska utarbetas som ett verktyg för hur KTH ska nå målet. Arbetet är organiserat utifrån en styrgrupp och en implementeringsgrupp.

**Universitetsdirektören** ges i uppdrag att implementera handlingsplanen för *HR Excellence in Research Award*, utifrån GAP-analysen.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen vid GVS.

#### **4.4 Mångvetenskapliga miljöer**

I verksamhetsplan för KTH 2021 gavs vicerektor för forskning i uppdrag att initiera ett arbete gällande mångvetenskapliga miljöer. Denna satsning kommer att påbörjas under 2022. Identifiering av mångvetenskapliga miljöer kommer att ske genom en dialog mellan rektor, vicerektor för forskning och skolcheferna. För mångvetenskapliga miljöer avsätts 5 miljoner kronor per miljö och år under en femårsperiod. Under perioden 2022–2023 är målsättningen att etablera tre stycken mångvetenskapliga miljöer.

Verksamhetsstöd: avdelningen för forskningsstöd vid GVS.

## 5 Förutsättningar för ett konkurrenskraftigt KTH

### 5.1 Ett hållbart arbetsliv

Rektor fattar varje år beslut om prioriterade arbetsmiljöområden. För 2022 förlängs det tidigare beslutade området Hållbart arbetsliv (V-2020-0174, diariet). Området rymmer aktiviteter och satsningar inom bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete och värdegrundsarbete.

I verksamhetsplan för 2021 fick vicerektor för jämställdhet och värdegrund i uppdrag att lämna förslag på fördjupat arbete kring värdegrundsfrågor. Resultaten av detta arbete ska tillvaratas och fortgå som en del av det fortsatta arbetet med Hållbart arbetsliv.

**Vicerektor för jämställdhet och värdegrund** ska, i enlighet med Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022 ([V-2021-0209](#)), arbeta med aktiviteter kring förändringsprojekt för utveckling av inkluderande kultur och nolltolerans mot sexuella trakasserier. Detta är ett viktigt led i det fördjupade arbetet med värdegrund på KTH.

**Universitetsdirektören** ska säkerställa att aktiviteter genomförs i syfte att stödja och utveckla organisationen inom systematisk arbetsmiljö, kultur och värdegrund.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen vid GVS.

### 5.2 Kompetensförsörjning

#### Styrdokument

För riktlinje om kompetensförsörjning vid KTH, se KTH:s personalpolicy ([V-2020-0009](#)).

#### 5.2.1 Strategisk kompetensförsörjning

Vikten av att KTH arbetar med strategisk kompetensförsörjning är avgörande för KTH:s framtid, då medarbetarna är den viktigaste tillgången och en förutsättning för framgång. Det krävs ett oavbrutet proaktivt, hållbart, strukturerat och integrerat arbete att strategiskt säkerställa att rätt kompetens, på både kort och lång sikt, finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål. För att uppnå målen i KTH:s utvecklingsplan ska en strategisk kompetensförsörjningsplan tas fram.

Rektor har under år 2020 inrättat arena för ledarskap och pedagogik, ALP (V-2020-0126, diariet). Inom ramen för detta leder rektor en styrgrupp med ansvar för KTH:s strategiska mål och satsningar med särskilt fokus på ledarskap och pedagogik. Till styrgruppen finns också ett strategiskt råd som leds av vicerektor för utbildning.

ALP:s styrgrupp ska ta fram förslag till rektor på hur arbetet ska ske med att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som omfattar processer, stödsystem och finansiering för långsiktig planering och hantering av personal- och kompetensbehov.

#### 5.2.2 Kompetens- och organisationsutveckling

Stöd till systematisk kompetensplanering, strategiska kompetensutvecklingsinsatser och ett karriärstöd för alla medarbetare är en viktig del av kompetensförsörjningen i organisationen.

Strategiskt arbete med karriär- och kompetensutveckling samt stöd för ledarskap- och organisationsutveckling ska erbjudas som strategiska insatser utifrån KTH:s riskanalys, utvecklingsmål och de fyra pelarna hållbar utveckling, jämställdhet, digitalisering och internationisering, samt utifrån de samhällstrender som utmanar och förändrar kravbilderna på KTH.

Arena för ledarskap och pedagogik hanterar och kanaliserar behovsbilden av kompetensutveckling på organisationsnivå, samt beslutar om strategiska insatser och tillhörande resurser.

**Universitetsdirektören** ges i uppdrag att etablera en samordnande och koordinerande funktion för strategisk karriär- och kompetensutveckling samt stöd för ledarskap- och organisationsutveckling.

Verksamhetsstöd: personalavdelningen vid GVS.

### 5.2.3 Fakultetsförnyelse

Anställningsnämnden är ett beredande organ till rektor i frågor som rör anställning, befordran av lärare och frågor kring docentur. Nämnden deltar i kvalitetsuppföljning av akademisk kompetensförsörjning.

**Ordförande i anställningsnämnden**, tillika dekanus, ges i uppdrag att i samråd med skolornas fakultetsförnyelseansvariga skapa önskad transparens kring och effektivitet i anställningsprocessen för läraranställningar. Särskilt fokus ska riktas på förståelse för hur en ändamålsenlig och effektiv process är beroende av att alla inblandade aktörer samverkar. Behov av detta har även tydliggjorts i samband med RAE-arbetet.

## 5.3 Kvalitetssystemet

KTH:s kvalitetssystem består av kontinuerlig uppföljning och regelbunden granskning. Den del av kvalitetssystemet för utbildning som består av kontinuerlig uppföljning är väletablerad och förhållandevis välfungerade. För den andra delen av kvalitetssystemet för utbildning, regelbunden granskning, fick prodekanus genom verksamhetsplanen 2021 i uppdrag att genomföra en uppföljning av KTH:s första omgång med regelbunden granskning av utbildning som genomförts under 2021. Piloten följs upp av prodekanus under sen höst 2021/ tidig vår 2022. Uppföljningen ska ligga till grund för en plan för fortsatt regelbunden granskning.

Kontinuerlig uppföljning är på KTH uppbyggd i en 6-årscykel. Denna cykel avslutas i och med att kontinuerlig uppföljning genomförs våren 2023. Under hela cykeln ska kontinuerligt förbättringsarbete pågå. Exempelvis har mallar ändrats utifrån verksamhetens behov, kvantitativt dataunderlag har utvecklats och workshops med utbildningsansvariga genomförs för att öka användningen av resultaten från uppföljningarna.

I enlighet med arbetsordning vid KTH har fakultetsrådet ett övergripande ansvar för att utveckla kvaliteten i KTH:s utbildning, forskning och samhällssamverkan. Fakultetsrådet förvaltar och utvecklar KTH:s kvalitetssystem. Inom ramen för detta ansvar ska det kontinuerliga förbättringsarbetet fortgå. För 2022 är det av särskild vikt att öka värdeskapandet från arbetet med KTH:s kvalitetssystem för KTH:s ledning, lärare och studenter.

Under sen vår alternativt under hösten 2022 fattar Universitetskanslersämbetet beslut om hur det nationella kvalitetssäkringssystemet ska se ut för cykeln 2023–2027. Med anledning av att pilot av regelbunden granskning genomförts inklusive uppföljning, att den pågående cykeln för kontinuerlig uppföljning avslutas samt Universitetskanslersämbetets kommande revidering av det nationella kvalitetssäkringssystemet är det lämpligt att KTH:s kvalitetssystem med avseende på utbildning utvärderas under 2022–2023. Utgångspunkten för utvärderingen bör vara att värdera om systemet är effektivt och ändamålsenligt, är anpassat efter KTH:s verksamhet och organisation samt är värdeskapande för KTH:s ledning, lärare och studenter. Utvärderingen bör därför inkludera att göra en översyn av de styrdokument som reglerar kvalitetssystemet. Intentionen är att kunna arbeta med ett reviderat system på

KTH från och med 2024 då den nya cykeln ska ta sin början, men att fortlöpande genomföra förändringar som avser ökat värde för verksamheten i enlighet med ovan.

**Prodekanus** ges i uppdrag att ansvara för att ovanstående genomlysning genomförs. Uppdraget ska delrapporteras till rektor senast den 30 september. Vid delrapporteringen ska diskussion föras om hur uppdraget bör fortlöpa under 2023, inför beslut i KTH:s verksamhetsplan för 2023.

Verksamhetsstöd: ledningskansliet vid GVS.

### 5.3.1 RAE 2021 och kvalitetssystemet

**Vicerektor för forskning** ges i uppdrag att utvärdera processen under RAE 2021 med syftet att ta vara på erfarenheterna och rekommendera eventuella förändringar av KTH:s kvalitetssystem när det gäller 6-årscykeln med extern genomlysning. Uppdraget ska redovisas till rektor senast den 28 februari.

**Dekanus** ges i uppdrag att inkludera resultat från RAE 2021 i kontinuerlig uppföljning av forskning under 2022. Se även avsnitt 4.1.1 Konkurrenskraftig forskning.

Verksamhetsstöd: ledningskansliet vid GVS.

## 5.4 Översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller

Utifrån uppdrag i verksamhetsplan 2021 har rektor beslutat om ett utredningsdirektiv för översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller för utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt forskning och utbildning på forskarnivå ([V-2021-0344](#)). Målet med att genomföra en översyn är att se över hur befintliga modeller påverkar KTH:s verksamhet sett till dess mål, vision och möjlighet att bedriva forskning och utbildning av hög kvalitet. Alternativa modeller eller justeringar av befintliga modeller ska vid behov föreslås. Översynen ska genomföras under 2022. Behovet av en översyn har också uppmärksamats i RAE 2021.

## 5.5 Långsiktig lokalförsörjning

### 5.5.1 Lokalförsörjningsplan

KTH ska ha en effektiv och ändamålsenlig lokalförsörjning. Under 2021 genomförde fastighetsavdelningen vid GVS ett antal workshops med KTH:s skolor och ledning kring lokalförsörjning på kort och lång sikt. Resultatet ingår i den årliga lokalförsörjningsplan som universitetsstyrelsen fattar beslut om i februari 2022<sup>2</sup>. Under 2021 arbetas även en lokalförsörjningsplan för SciLifeLab fram. Syftet är att ta fram en samlad bild av lokalbehovet i ett kortsiktigt och långsiktigt perspektiv, dels för KTH i sin helhet och dels separat för SciLifeLab. Målsättningen är att lokalförsörjningsplanerna ska kunna ligga till grund för beslut om fysisk inplacering av berörda verksamheter samt om fortsatt arbete. Det innebär att pröva ett eller flera alternativ till fysisk lokalisering samt inplacering av berörda verksamheter. Se även avsnitt 3.1.1 Utbildningslokaler för framtidens utbildning och examination.

Verksamhetsstöd: fastighetsavdelningen och ekonomiavdelningen vid GVS.

### 5.5.2 Utredning om fördelning av lokalrelaterade kostnader

Universitetsstyrelsen beslutade i planeringsförutsättningarna för 2021 att ge rektor i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa en gemensam fördelningsmodell för alla campus utom för SciLifeLab vid Campus Solna. Uppdraget har därefter lämnats till universitetsdirek-

<sup>2</sup> För lokalförsörjningsplan år 2020-2022, se [V-2020-0081](#)



tören i verksamhetsplanen för 2021. Rektor har beslutat om ett direktiv för översyn av fördelning av lokalrelaterade kostnader vid KTH (V-2021-0502, diariet). Utredningen ska lämna förslag på modell/modeller för fördelning av KTH:s lokalrelaterade kostnader från och med 2023. Utredningen sker i samverkan med ovan nämnda arbete avseende långsiktig lokalför-sörjningsplan, samt med översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller.

## 5.6 Ett effektivt verksamhetsstöd

I KTH:s verksamhetsplan för 2021 gavs ett antal uppdrag till universitetsdirektören vars övergripande syfte var att säkerställa ett enhetligt och effektivt stöd som med hög kvalitet och stor följsamhet balanserar stödet till lärare och forskare med de krav som följer av KTH:s roll som myndighet. Utifrån uppdrag genom verksamhetsplan för 2021 har ett program för genomlysning av verksamhetsstödet initierats (V-2021-0296). Gemensamt för verksamhetsstödet vid hela KTH är uppdraget att optimera lärares och forskares tid för sin undervisning och forskning och säkerställa att KTH lever upp till sitt uppdrag som myndighet. Den övergripande målsättningen för KTH:s hela verksamhetsstöd är ett professionellt, relevant och enhetligt verksamhetsstöd som organiseras och samordnas för att varje stödform ska levereras med hög kvalitet och effektivitet. Stödet ska där så är relevant organiseras enhetligt och alltid upplevas som tillgängligt. Det innebär att för vissa stödformer är det hög servicenivå som är central medan för andra stödformer är det specialistkompetens som är mer avgörande för kvaliteten i stödet. De universitetsgemensamma och verksamhetsnära stödfunktionerna måste samspela och stärka varandra. Med den övergripande gemensamma uppgiften att bidra till ett konkurrenskraftigt KTH är målet fortsatt att KTH:s verksamhetsstöd ska präglas av ett partnerskap mellan såväl olika kategorier av stödpersonal som mellan undervisande och forskande personal och verksamhetsstödet på alla nivåer inom KTH.

Under 2021 har arbetet inom programmet för genomlysning av verksamhetsstödet präglats av att universitetsdirektören i sina dialoger med skolchefer och administrativa chefer vid skolorna, med avdelningschefer inom GVS och med de fackliga organen diskuterat utvecklingen av ett effektivt verksamhetsstöd. RAE 2021 lyfter behov av utveckling av verksamhetsstödet till forskningen på KTH. Här kan genomlysningen av verksamhetsstödet bidra med att synliggöra och tydliggöra vilket verksamhetsstöd som finns tillgängligt på KTH på olika nivåer samt sprida kunskap om hur KTH styrs. Arbetet i programmet synkroniseras med KTH:s planerings- och uppföljningsprocess, bland annat framtagningen av KTH:s verksamhetsplan och verksamhetsplanen för GVS. Här ingår KTH:s styrning av IT-utvecklingen som ett underlag för planeringen. Arbetet i programmet med att säkerställa ett professionellt, relevant och enhetligt verksamhetsstöd fortsätter 2022 med fokus på ökad samordning och utveckling av processer inom de olika områdena för verksamhetsstödet.

### 5.6.1 Strategisk verksamhetsanalys vid KTH

Under 2021 har grupperingen Strategic University Intelligence (SUI) under prorektors ledning arbetat med hur verksamhetsstödet vid KTH kan utveckla beslutsunderlagen för strategisk styrning till KTH:s ledning. I arbetet har ingått frågor om omvärldsbevakning, ranking och användningen av uppföljningsdata där workshops genomförts med aktörer från olika berörda avdelningar inom GVS. Ett resultat av SUI:s arbete är synliggörandet av att ett antal olika expertkompetenser från olika delar av verksamhetsstödet behöver samverka i att förse ledningen med strategisk verksamhetsanalys. Denna samverkan behöver koordineras av en sammanhållande funktion.

<p><b>Universitetsdirektören</b> ges i uppdrag att under första halvåret 2022 etablera en sammanhållande funktion vid GVS/ledningskansliet som ska stödja och koordinera den strategiska verksamhetsanalysen på KTH.</p>
--

## 6 Strategiska satsningar, KTH-gemensamma åtaganden m.m.

Inom ramen för KTH:s fördelning av anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå (GRU-medel) respektive forskning och utbildning på forskarnivå (FoFU-medel) görs flera övergripande strategiska satsningar och utvecklingsprojekt med syfte att förstärka forskning och utbildning inom hela KTH. Flera av dessa omnämns i respektive avsnitt ovan. I detta avsnitt omnämns vissa andra satsningar och KTH-gemensamma åtaganden. För en komplett redogörelse, se bilaga 1 och 2.

### 6.1 Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

#### *E-lärande*

För 2022 avsätts ca 13 miljoner kronor för e-lärande. Se bilaga 1.4.5. Rektor fattar beslut om medelsfördelning i särskild ordning.

#### *Överskott av studieavgifter*

Om studieavgifterna från betalande studenter genererar ett överskott ska de återinvesteras i verksamheten. Under 2022 beräknas det inte uppstå något överskott. Däremot finns ett ackumulerat överskott sedan tidigare år, inom vilket det finns utrymme för satsningar. Rektor fattar beslut om återinvestering i särskild ordning.

Verksamhetsstöd: ekonomiavdelningen tillsammans med avdelningen för utbildningsstöd vid GVS och rektors kansli.

#### *ESERO Sverige*

European Space Education Resource Office, ESERO Sverige, är ett initiativ av European Space Agency och Rymdstyrelsen. Syftet med ESERO Sverige är att stödja arbetet med STEM-ämnena (Science, Technology, Engineering and Mathematics) genom att använda rymden som utgångspunkt. KTH är värdorganisation för ESERO Sverige sedan oktober 2021. För projektet avsätts 1 miljon kronor i central samfinansiering under 2022. Se bilaga 1.4.5.

### 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå

#### *Villkorade medel*

I verksamhetsplanen finns bland annat satsningar på startbidrag till läraranställningar. Dessa medel är villkorade genom att de utbetalas i samband med att en anställning startar. Avsikten är att de ska vara ett bidrag vid nya tillsvidareanställningar, det vill säga inte vid anställning som gästprofessor eller vid andra tidsbegränsade anställningar. Medlen avser inte att täcka hela kostnaden utan är ett bidrag från KTH centralt och skolan medfinansierar. I vissa fall erhåller skolorna en satsning som avser stöd till flera anställningar.

Det centrala bidraget är 500 000 kronor för en biträdande lektor eller lektor och 1 miljon kronor för en professor. Om det finns synnerliga skäl för annan disponering av ovan nämnda belopp, krävs en diskussion mellan rektor och berörd skola. Medlen utbetalas efter att ekonomiavdelningen vid GVS erhållit kopia på anställningsbeslut, där det framgår person, tjänstekategori samt anställningsdatum. Anställningar som beslutats innan det är verksamhetsplanen avser godtas inte. De villkorade medlen ligger kvar två år efter det år verksamhetsplanen avser. För att medlen ska kunna tas i anspråk måste rekrytering ske under perioden (2022–2024).

#### *Sabbatsperiod för lärare*

En satsning på kompetensutveckling för lärare genom sabbatsvistelser ska genomföras. För satsningen avsätts totalt 3 miljoner kronor årligen under perioden 2022–2023. Medel

fördelas direkt till skolorna med 600 000 kronor per år. Se avsnitt 7 Medelstildelning och uppdrag till skolorna.

Syftet med satsningen är att stärka KTH:s närvaro internationellt och i tvärvetenskapliga sammanhang. Respektive skolchef beslutar om vem eller vilka som beviljas sabbatsvistelser. Satsningen riktar sig mot lärare med anställning som lektor eller professor, som har behov av utökad internationell och tvärvetenskaplig mobilitet. En jämn könsfördelning ska eftersträvas. Skolchefen ska årligen redovisa för rektor vilka som har beviljats sabbatsperiod.

#### *SciLifeLab*

KTH som huvudman för SciLifeLab erhåller totalt 459 miljoner kronor för verksamheten vid SciLifeLab. Av dessa medel beräknas KTH:s andel bli ca 125 miljoner kronor för SciLifeLab. Rektor fattar beslut om medelsfördelning i särskild ordning.

#### *Strategiska forskningsområden*

I KTH:s regleringsbrev anges att en viss andel av anslaget för forskning och utbildning på forskarnivå ska gå till strategiska forskningsområden (SFO:er). Delar av dessa medel utbetalas till andra lärosäten som är medsökande i de SFO:er som KTH har huvudansvaret för. KTH är även medsökande i SFO:er som andra lärosäten är ansvariga för och erhåller därför medel för dessa. För fördelning av medel för SFO:er se avsnitt 7 Medelstildelning och uppdrag till skolorna.

#### *KTH:s forskningsplattformar*

Vid KTH finns sex forskningsplattformar för tvärvetenskaplig forskning: Digitalisering, Energi, Industriell transformation, Life Science, Material samt Transport. För varje forskningsplattform avsätts 3 miljoner kronor årligen.

#### *Swedish National Infrastructure for Computing*

KTH är medlem i Swedish National Infrastructure för Computing (SNIC). Av FoFU-medlen beräknas ca 19 miljoner kronor att utbetalas i enlighet med konsortialavtalet för SNIC (V-2018-0621, diariet). Medel utbetalas mot rekvisition till Uppsala universitet.

#### *Samfinansiering av EU-projekt*

KTH är med i ett stort antal EU-projekt som kräver samfinansiering. För 2022 beräknas ca 44 miljoner kronor att gå till central samfinansiering för EU-projekt. Se beslut UF-2012-0827 och V-2020-0213 för hantering av central samfinansiering av projekt inom EU:s forskningsfinansieringsprogram.

### **6.3 Övriga gemensamma åtaganden och satsningar**

#### *ITM Lärande*

ITM-skolan har sedan år 2018 ansvar för delar av den verksamhet som tidigare låg i den nu avvecklade ECE-skolan (V-2017-0831, V-2017-1092, V-2018-0328, diariet). För den övertagna verksamheten erhåller ITM för år 2022 drygt 21 miljoner kronor från GRU-medel och drygt 25 miljoner kronor från FoFU-medel. Se avsnitt 7.7 ITM – skolan för industriell teknik och management. Uppdraget omfattar bland annat verksamheten vid Vetenskapens hus. Ansvar för KTH:s del av samarbete kring Teknikåttan ingår i detta uppdrag.

Inom ramen för de medel som tilldelas skolan ges skolchefen i uppdrag att också utveckla och underhålla universitetsgemensamma nätverk och arenor för diskussion och utveckling inom utbildning på samtliga nivåer, att ge och utveckla högskolepedagogiska kurser enligt direktiv

från arena för ledarskap och pedagogik, ALP, samt genomföra programmet för framtidens ledare för strategisk utbildningsutveckling på KTH.

#### *Vetenskapens hus vid ITM*

Vetenskapens hus är en satsning i samarbete mellan KTH, Stockholms universitet och Stockholms stad, med stöd av företagspartners som Scania och AstraZeneca. Under år 2021 har även diskussioner förts med Karolinska institutet om att delta i samarbetet.

I KTH:s verksamhetsplan för 2021 fick **universitetsdirektören** och **skolchefen vid ITM** i uppdrag att se över organisatoriska förutsättningar för och finansiering av Vetenskapens hus. Uppdraget ska fortsätta under år 2022.

#### *Kapitaltillskott till KTH Holding AB*

Rektor beslutar att utbetala 1 miljon kronor i kapitaltillskott till KTH Holding AB för kostnader inom idébanksverksamheten. Kapitaltillskottets storlek anges i budgetpropositionen för 2022 under anslag 2.65 Särskilda medel inom universitet och högskolor inom utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning. Medlen utbetalas till KTH Holding AB kvartalsvis. Idébankens verksamhet, kostnader och inriktning ska framgå av KTH Holding AB:s årsredovisning.

#### *Övrigt*

För ytterligare precisering av övriga satsningar och åtaganden, till exempel medlemsavgifter och vissa kostnader som rör AlbaNova/Albano, se bilaga 2.

## 7 Medelstildelning och uppdrag till skolorna

Verksamhetsplanen ska utgöra underlag för vidare planering av verksamheten inom skolorna och GVS. Specificeringar och beräkningsunderlag för detta avsnitt finns i bilaga 1 och 2.

### 7.1 Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Medelstildelningen till utbildning på grundnivå och avancerad nivå baseras på den modell universitetsstyrelsen beslutade om i december 2013 (protokoll 6-2013), se bilaga 1.2. Medlen som KTH erhåller från regeringen för helårsstudenter och helårsprestationer samt KTH:s intäkter från studieavgiftsskyldiga studenter fördelas enligt modellen. Genom modellen avsätts även liksom tidigare år strategiska medel för skolspecifika och KTH-gemensamma satsningar om 30 miljoner kronor, se bilaga 1.4.5.

#### 7.1.1 Regeringens satsningar inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Under år 2020–2021 har regeringen genomfört särskilda satsningar på behörighetsgivande utbildning, livslångt lärande, kompletterande pedagogisk utbildning, utbildning på avancerad nivå, utbyggnad av bristyrkesutbildningar och en mer generell utbyggnad av högskolan. De olika delbeloppen som tillfallit KTH har haft olika villkor både i hur de får användas och tidsperiod för satsningarna. Genom budgetproposition för 2022 har regeringen föreslagit att satsningen på livslångt lärande fortsätter år 2022–2024 med 11 miljoner kronor årligen till KTH. Satsningarna på behörighetsgivande utbildning och utbildning på avancerad nivå upphör efter 2022 års slut.

Under år 2021 har anslagstildelning skett till KTH:s skolor utifrån 2023 års anslagsnivå (enligt den nivå som angavs i budgetpropositionen för 2021). Denna avvägning gjordes för att hantera de osäkerheter som uppstod genom att ökningen av regeringens anslag ökade kraftigt för 2021 genom tillfälliga och villkorade satsningar, för att därefter igen minska från 2023. Samma bedömning har gjorts inför resursfördelning till KTH:s skolor år 2022, då 2023 års beräknade anslagsnivå (enligt den nivå som anges i budgetpropositionen för 2022) utgör grunden för tilldelning: 1 324 miljoner kronor.

### 7.2 Forskning och utbildning på forskarnivå

Medelstildelningen till forskning och utbildning på forskarnivå baseras på den modell som universitetsstyrelsen beslutade om i juni 2006 (protokoll 3-2006), se bilaga 2. KTH:s statliga ramanslag för forskning och utbildning på forskarnivå fördelas enligt modellen.

### 7.3 Finansieringsmodell för verksamhetsstödet

KTH fördelar och finansierar stödverksamheten, indirekta kostnader, i enlighet med den så kallade SUHF-modellen. All verksamhet delas in i kärnverksamhet; utbildning och forskning respektive stödverksamhet; kostnader för ledning, utbildnings- och forskningsadministration, ekonomi och personaladministration, infrastruktur och service samt bibliotek. Stödverksamhetens kostnader fördelas på direkta lönekostnader, inklusive stipendier, inom kärnverksamheten. Stödverksamhet förekommer på tre nivåer vid KTH: KTH-gemensamma kostnader (TBK), skolgemensamma kostnader (TBS) och institutionsgemensamma kostnader (TBA). För varje nivå räknas en procentsats fram utifrån budgeterade kostnader, som debiteras kärnverksamhetsprojekt då en lönekostnad uppstår. Det finns därtill stödverksamhet, framförallt inom GVS, som finansieras av anslag, externa bidrag och fakturering.

## 7.4 ABE – Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad

### 7.4.1 Utbildning

**Tabell 2:** Dimensionering ABE-skolan 2022

Dimensionering ABE	Programskola		Producentkola
	Planeringstal	Uppdrag	Uppdrag
	Antal	HST	HST
5-åriga utbildningar	275	1 340	1 410
varav arkitekt	110	450	450
Högskoleingenjör	190	500	490
Ämneslärare			
Kompletterande pedagogisk utbildning			
Kandidat	70	200	190
Magister	14	20	20
Master exkl. 5-åriga program	166	320	340
Behörighetsgivande utbildning			
Högskoleutbildning	30	60	
<b>Summa</b>	<b>745</b>	<b>2 440</b>	<b>2 900</b>

**Tabell 3:** Medelstillelse ABE-skolan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Tusental kronor	2020	2021	2022
<b>Basmedel, varav</b>	<b>121 611</b>	<b>122 726</b>	<b>127 844</b>
Programskolemedel (inkl. betalande)	40 970	40 723	39 289
Producentkolemedel	55 393	56 502	63 558
Särskilt täckningsbidrag	25 248	25 500	24 996
<b>Prestationsmedel (läsår 20/21)*</b>	<b>118 472</b>	<b>126 872</b>	<b>124 864</b>
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå</b>	<b>240 082</b>	<b>249 598</b>	<b>252 708</b>
<b>Särskilt stöd</b>			
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	1 050	1 040	650
Design, förstärkning**	10 000	10 000	10 000
Regionansvariga	240	460	460
Akademiska koordinatörer			
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>11 290</b>	<b>11 500</b>	<b>11 110</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>251 372</b>	<b>261 098</b>	<b>263 818</b>

\* Beräknad ersättning för HPR anges. Faktiskt utfall HPR år 2020 var: 128 087 tkr

\*\* V-2016-0475 (2016-05-26) och V-2018-1053 (2018-12-19)

## 7.4.2 Forskning

ABE-skolan tilldelas strategiska för:

- Startbidrag för läraranställningar med 2 miljoner kronor per år under en treårsperiod. För ersättningsnivåer och villkor se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Mistra, hållbar konsumtion med 1 miljon kronor per år under perioden 2022–2026.
- Mistra, smart mobilitet med 1 miljon kronor per år under perioden 2022–2024.
- Riktad satsning Muriel Beser Hugosson, 1,5 miljoner kronor per år under en fyraårsperiod.
- Fortsättning av satsningen på impactansvariga med 600 000 kronor per år 2022–2023. Se även avsnitt 4.1.3. Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag.
- Sabbatsperioder för lärare med 600 000 kronor per år 2022–2023. För beskrivning av satsningen se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer med 1 miljon kronor under en tvåårsperiod. Se avsnitt 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer för beskrivning av satsningen.

För tilldelning av strategiska medel från tidigare år se bilaga 2.

**Tabell 4:** Medelstillelning till ABE-skolan för forskning och utbildning på forskarnivå

<i>Tusental kronor</i>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Basmedel m.m., varav</b>	<b>64 300</b>	<b>66 984</b>	<b>67 695</b>
Resebesparing	-	-1 421	-
<b>Prestationsmedel, varav</b>	<b>26 354</b>	<b>28 790</b>	<b>31 669</b>
FoU-pott	17 628	20 486	23 418
Externmedelpott	6 199	5 825	5 592
Publicering	2 831	2 478	2 659
(avgår klimatmedel)*	-303	-	-
<b>(Klimatmedel)*</b>	<b>303</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategiska satsningar, varav</b>	<b>26 526</b>	<b>26 048</b>	<b>24 382</b>
villkorade utbetalningar	5 000	5 000	5 000
<b>Övriga medel, varav</b>	<b>24 415</b>	<b>25 573</b>	<b>33 420</b>
strategiska forskningsområden, SFO:er	24 415	25 573	33 420
<b>Summa total ersättning</b>	<b>251 372</b>	<b>147 395</b>	<b>157 166</b>
Utbetalas från januari i tolfedelar			<b>152 166</b>
Utbetalas efter att anställning tillsatts alt. när upphandling slutförts			<b>5 000</b>

\*upphört från och med 2021

## 7.5 CBH – Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa

### 7.5.1 Utbildning

**Tabell 5:** Dimensionering CBH-skolan 2022

Dimensionering CBH	Programskola		Producentkola
	Planeringstal Antal	Uppdrag HST	Uppdrag HST
5-åriga utbildningar varav arkitekt	175	840	660
Högskoleingenjör	230	450	530
Ämneslärare			
Kompletterande pedagogisk utbildning			
Kandidat			
Magister			
Master exkl. 5-åriga program	84	130	100
Behörighetsgivande utbildning*	480	570	570
Högskoleutbildning			
<b>Summa</b>	<b>969</b>	<b>1990</b>	<b>1860</b>

\* Planeringstalen för teknisk bastermin bestäms av hur stort utrymme som uppstår inom motsv. kull på basårsprogrammen. Under 2022 ges teknisk bastermin endast under vårterminen.

**Tabell 6:** Medelstillelse CBH-skolan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Tusental kronor	2020	2021	2022
<b>Basmedel, varav</b>	<b>78 120</b>	<b>79 593</b>	<b>88 373</b>
Programskolemedel (inkl. betalande)	29 502	29 783	30 451
Producentkolemedel	33 396	34 321	41 572
Särskilt täckningsbidrag	15 222	15 489	16 350
<b>Strategiska medel</b>			
Makerspace/labbedel	3 000	3 000	3 000
<b>Prestationsmedel (läsåar 20/21)*</b>	<b>68 806</b>	<b>69 092</b>	<b>79 342</b>
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå</b>	<b>149 925</b>	<b>151 685</b>	<b>170 715</b>
<b>Särskilt stöd</b>			
KTH Flemingsberg, KTH Kista, KTH Södertälje	7 004	7 214	7 286
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	410	480	470
Regionansvariga	240		
Akademiska koordinatörer		200	200
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>7 654</b>	<b>7 894</b>	<b>7 956</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>157 579</b>	<b>159 580</b>	<b>178 671</b>

\* Beräknad ersättning för HPR anges. Faktiskt utfall HPR år 2020 var: 72 094 tkr



## 7.5.2 Forskning

CBH-skolan tilldelas strategiska medel för:

- Startbidrag för läraranställningar med 2 miljoner kronor per år under en treårsperiod. För ersättningsnivåer och villkor se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Centrum för datadriven hälsa med 500 000 kronor per år under perioden 2022–2023.
- Mångvetenskaplig miljö: hållbara och hälsosamma livsmedelssystem med 5 miljoner kronor årligen under 2022–2026.
- Fortsättning av satsningen på impactansvariga med 600 000 kronor per år 2022–2023. Se även avsnitt 4.1.3. Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag.
- Sabbatsperioder för lärare med 600 000 kronor per år 2022–2023. För beskrivning av satsningen se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer med 1 miljon kronor under en tvåårsperiod. Se avsnitt 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer för beskrivning av satsningen.

För tilldelning av strategiska medel från tidigare år se bilaga 2.

**Tabell 7:** Medelstillelning till CBH-skolan för forskning och utbildning på forskarnivå

<i>Tusental kronor</i>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Basmedel m.m., varav</b>	<b>125 617</b>	<b>129 459</b>	<b>130 832</b>
Resebesparing	-	-1 317	-
<b>Prestationsmedel, varav</b>	<b>57 477</b>	<b>61 521</b>	<b>57 497</b>
FoU-pott	39 521	43 533	38 676
Externmedelpott	13 674	13 517	14 322
Publicering	4 622	4 470	4 499
(avgår klimatmedel)*	-340	-	-
<b>(Klimatmedel)*</b>	<b>340</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategiska satsningar, varav</b>	<b>62 292</b>	<b>41 854</b>	<b>46 684</b>
villkorade utbetalningar	5 150	5 400	5 000
<b>Övriga medel, varav</b>	<b>5 875</b>	<b>7 075</b>	<b>14 825</b>
strategiska forskningsområden, SFO:er	5 875	7 075	14 825
<b>Summa total ersättning</b>	<b>251 601</b>	<b>239 909</b>	<b>249 837</b>
Utbetalas från januari i tolfte delar			<b>234 837</b>
Utbetalas efter att anställning tillsatts alt. när upphandling slutförts			<b>5 000</b>

\*upphört från och med 2021

## 7.6 EECS – Skolan för elektroteknik och datavetenskap

### 7.6.1 Utbildning

**Tabell 8:** Dimensionering EECS-skolan 2022

Dimensionering EECS	Programskola		Producentsskola
	Planeringstal Antal	Uppdrag HST	Uppdrag HST
5-åriga utbildningar <i>varav arkitekt</i>	400	2 000	1 990
Högskoleingenjör Ämneslärare	165	380	290
Kompletterande pedagogisk utbildning			
Kandidat	30	70	50
Magister			
Master exkl. 5-åriga program Behörighetsgivande utbildning Högskoleutbildning	204	430	380
<b>Summa</b>	<b>799</b>	<b>2 880</b>	<b>2 710</b>

**Tabell 9:** Medelstillelning EECS-skolan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Tusental kronor	2020	2021	2022
<b>Basmedel, varav</b>	<b>136 976</b>	<b>140 695</b>	<b>150 451</b>
Programskolemedel (inkl. betalande)	53 046	53 050	51 731
Producentsskolemedel	57 652	60 390	70 854
Särskilt täckningsbidrag	26 277	27 255	27 866
<b>Prestationsmedel (läsåret 20/21)*</b>	<b>127 239</b>	<b>132 186</b>	<b>138 984</b>
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå</b>	<b>264 215</b>	<b>272 881</b>	<b>289 435</b>
<b>Särskilt stöd</b>			
KTH Flemingsberg, KTH Kista, KTH Södertälje	8 704	8 965	9 054
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	3 380	2 430	3 330
Regionansvariga	520	320	320
Akademiska koordinatörer		100	100
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>12 604</b>	<b>11 815</b>	<b>12 804</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>276 818</b>	<b>284 696</b>	<b>302 239</b>

\* Beräknad ersättning för HPR anges. Faktiskt utfall HPR år 2020 var: 136 339 tkr

## 7.6.2 Forskning

EECS-skolan tilldelas strategiska medel för:

- Startbidrag för läraranställningar med 2 miljoner kronor per år under en treårsperiod. För ersättningsnivåer och villkor se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Nationella forskningsinfrastrukturen Swedish National Infrastructure for Computing (SNIC) med 8,8 miljoner kronor 2022.
- Wallenberg AI, Autonomous Systems and Software Program (WASP) med 12,22 miljoner kronor 2022.
- Fortsättning av satsningen på impactansvariga med 600 000 kronor per år 2022–2023. Se även avsnitt 4.1.3. Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag.
- Sabbatsperioder för lärare med 600 000 kronor per år 2022–2023. För beskrivning av satsningen se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer med 1 miljon kronor under en tvåårsperiod. Se avsnitt 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer för beskrivning av satsningen.

För tilldelning av strategiska medel från tidigare år se bilaga 2.

**Tabell 10:** Medelstillelning till EECS-skolan för forskning och utbildning på forskarnivå

<i>Tusental kronor</i>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Basmedel m.m., varav</b>	<b>156 938</b>	<b>159 288</b>	<b>163 952</b>
Resebesparing	-	-1 811	-
<b>Prestationsmedel, varav</b>	<b>69 941</b>	<b>62 294</b>	<b>63 053</b>
FoU-pott	52 032	42 436	43 643
Externmedelspott	11 613	12 259	11 928
Publicering	6 791	7 599	7 482
(avgår klimatmedel)*	-495	-	-
<b>(Klimatmedel)*</b>	<b>495</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategiska satsningar, varav</b>	<b>53 994</b>	<b>48 980</b>	<b>41 484</b>
villkorade utbetalningar	10 000	8 000	5 000
<b>Övriga medel, varav</b>	<b>21 596</b>	<b>21 968</b>	<b>66 820</b>
strategiska forskningsområden, SFO:er	21 596	21 968	66 820
<b>Summa total ersättning</b>	<b>302 964</b>	<b>290 530</b>	<b>335 309</b>
Utbetalas från januari i tolfte delar			<b>330 309</b>
Utbetalas efter att anställning tillsatts alt. när upphandling slutförts			<b>5 000</b>

\*upphört från och med 2021

Skolan ska senast 30 juni inkomma med en sammanställning över de anställningar som finansieras inom WASP. Av sammanställningen ska framgå hur lång tid som KTH enligt avtalen förbundit sig att finansiera skillnaden i overhead m.m. för dessa anställningar.

## 7.7 ITM – Skolan för industriell teknik och management

### 7.7.1 Utbildning

**Tabell 11:** Dimensionering ITM-skolan 2022

Dimensionering ITM	Programskola		Producentkola
	Planeringstal Antal	Uppdrag HST	Uppdrag HST
5-åriga utbildningar varav arkitekt	570	2 520	1 630
Högskoleingenjör	150	270	280
Ämneslärare	35	40	40
Kompletterande pedagogisk utbildning	65	70	70
Kandidat			
Magister	30	30	30
Master exkl. 5-åriga program	170	170	230
Behörighetsgivande utbildning*	150	180	180
Högskoleutbildning			
<b>Summa</b>	<b>1170</b>	<b>3280</b>	<b>2460</b>

\* Planeringstalen för teknisk bastermin bestäms av hur stort utrymme som uppstår inom motsv. kull på basårsprogrammen. Under 2022 ges teknisk bastermin endast under vårterminen.

**Tabell 12:** Medelstillelning ITM-skolan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Tusental kronor	2020	2021	2022
<b>Basmedel, varav</b>	<b>130 411</b>	<b>127 125</b>	<b>127 373</b>
Programskolemedel (inkl. betalande)	56 131	54 115	51 209
Producentkolemedel	51 023	50 307	54 665
Särskilt täckningsbidrag	23 256	22 704	21 499
<b>Strategiska medel</b>			
Förstärkning språkmedel	4 600	4 457	3 723
<b>Prestationsmedel (läsåår 20/21)*</b>	<b>106 851</b>	<b>108 848</b>	<b>109 847</b>
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå</b>	<b>241 862</b>	<b>240 430</b>	<b>240 943</b>
<b>Särskilt stöd</b>			
KTH Flemingsberg, KTH Kista, KTH Södertälje	12 715	13 097	13 228
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	1 120	1 220	1 040
Regionansvariga		100	100
Akademiska koordinatörer		100	100
ITM Lärande inkl. Vetenskapens hus	20 993	21 354	21 580
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>34 829</b>	<b>35 871</b>	<b>36 048</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>276 691</b>	<b>276 301</b>	<b>276 992</b>

\* Beräknad ersättning för HPR anges. Faktiskt utfall HPR år 2020 var: 112 138 tkr

## 7.7.2 Forskning

ITM-skolan tilldelas strategiska medel för:

- Startbidrag för läraranställningar med 2 miljoner kronor per år under en treårsperiod. För ersättningsnivåer och villkor se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Live-in-lab med 1 miljon kronor per år under perioden 2022–2024.
- Etableringsstöd för Center for X-rays in Swedish Materials Science (CeXS) med 1 miljon kronor per år under perioden 2022–2025.
- Wallenberg AI, Autonomous Systems and Software Program med 130 000 kronor 2022.
- Fortsättning av satsningen på impactansvariga med 600 000 kronor per år 2022–2023. Se även avsnitt 4.1.3. Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag.
- Sabbatsperioder för lärare med 600 000 kronor per år 2022–2023. För beskrivning av satsningen se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer med 1 miljon kronor under en tvåårsperiod. Se avsnitt 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer för beskrivning av satsningen.

För tilldelning av strategiska medel från tidigare år se bilaga 2.

**Tabell 13:** Medelstillelning till ITM-skolan för forskning och utbildning på forskarnivå

<i>Tusental kronor</i>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Basmedel m.m., varav</b>	<b>74 179</b>	<b>74 132</b>	<b>76 418</b>
Resebesparing	-	-1 322	-
<b>Prestationsmedel, varav</b>	<b>28 106</b>	<b>40 242</b>	<b>42 553</b>
FoU-pott	20 187	31 095	33 708
Externmedelspott	5 268	5 864	5 530
Publicering	3 024	3 283	3 315
(avgår klimatmedel)*	-373	-	-
<b>(Klimatmedel)*</b>	<b>373</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategiska satsningar, varav</b>	<b>50 605</b>	<b>32 211</b>	<b>29 259</b>
villkorade utbetalningar	12 900	14 900	5 000
<b>Övriga medel, varav</b>	<b>40 910</b>	<b>41 620</b>	<b>43 865</b>
strategiska forskningsområden, SFO:er	15 841	16 120	18 095
ITM Lärande	25 069	25 500	25 771
<b>Summa total ersättning</b>	<b>194 174</b>	<b>188 206</b>	<b>192 095</b>
Utbetalas från januari i tolfte delar			<b>187 095</b>
Utbetalas efter att anställning tillsatts alt. när upphandling slutförts			<b>5 000</b>

\*upphört från och med 2021

Skolan ska senast 30 juni inkomma med en sammanställning över de anställningar som finansieras inom WASP. Av sammanställningen ska framgå hur lång tid som KTH enligt avtalen förbundit sig att finansiera skillnaden i overhead m.m. för dessa anställningar.

## 7.8 SCI – Skolan för teknikvetenskap

### 7.8.1 Utbildning

**Tabell 14:** Dimensionering SCI-skolan 2022

Dimensionering SCI	Programskola		Producentkola
	Planeringstal Antal	Uppdrag HST	Uppdrag HST
5-åriga utbildningar <i>varav arkitekt</i>	345	1 350	2 360
Högskoleingenjör			10
Ämneslärare			
Kompletterande pedagogisk utbildning			
Kandidat			30
Magister			
Master exkl. 5-åriga program	50	110	110
Behörighetsgivande utbildning Högskoleutbildning			
<b>Summa</b>	<b>395</b>	<b>1 460</b>	<b>2 510</b>

**Tabell 15:** Medelstillelning SCI-skolan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Tusental kronor	2020	2021	2022
<b>Basmedel, varav</b>	<b>101 487</b>	<b>98 515</b>	<b>106 641</b>
Programskolemedel (inkl. betalande)	24 839	24 385	24 134
Producentkolemedel	52 650	51 078	59 218
Särskilt täckningsbidrag	23 998	23 052	23 289
<b>Strategiska medel</b>			
ESERO Sverige			1 000
<b>Prestationsmedel (läsåår 20/21)*</b>	<b>113 504</b>	<b>114 148</b>	<b>117 459</b>
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå</b>	<b>214 991</b>	<b>212 663</b>	<b>225 100</b>
<b>Särskilt stöd</b>			
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	530	470	330
Regionansvariga	1 200	1 260	1 260
Akademiska koordinatörer		50	50
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>1 730</b>	<b>1 780</b>	<b>1 640</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>216 721</b>	<b>214 443</b>	<b>226 740</b>

\* Beräknad ersättning för HPR anges. Faktiskt utfall HPR år 2020 var: 114 842 tkr

## 7.8.2 Forskning

SCI-skolan tilldelas strategiska medel för:

- Startbidrag för läraranställningar med 2 miljoner kronor per år under en treårsperiod. För ersättningsnivåer och villkor se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Wallenberg AI, Autonomous Systems and Software Program (WASP) med 2,2 miljoner kronor 2022.
- Fortsättning av satsningen på impactansvariga med 600 000 kronor per år 2022–2023. Se även avsnitt 4.1.3. Internationell ranking, synlighet och vetenskapligt genomslag.
- Sabbatsperioder för lärare med 600 000 kronor per år 2022–2023. För beskrivning av satsningen se avsnitt 6.2 Forskning och utbildning på forskarnivå.
- Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer med 1 miljon kronor under en tvåårsperiod. Se avsnitt 2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer för beskrivning av satsningen.

För tilldelning av strategiska medel från tidigare år se bilaga 2.

**Tabell 16:** Medelstillelning till SCI-skolan för forskning och utbildning på forskarnivå

<i>Tusental kronor</i>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Basmedel m.m., varav</b>	<b>127 697</b>	<b>131 441</b>	<b>132 834</b>
Resebesparing	-	-1 452	-
<b>Prestationsmedel, varav</b>	<b>49 039</b>	<b>43 973</b>	<b>44 558</b>
FoU-pott	33 550	28 169	28 031
Externmedelpott	9 979	10 072	10 670
Publicering	5 895	5 733	5 857
(avgår klimatmedel)*	-386	-	-
<b>(Klimatmedel)*</b>	<b>386</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategiska satsningar, varav</b>	<b>44 435</b>	<b>29 540</b>	<b>42 565</b>
villkorade utbetalningar	6 500	7 000	7 000
<b>Övriga medel, varav</b>	<b>22 078</b>	<b>22 778</b>	<b>26 785</b>
strategiska forskningsområden, SFO:er	22 078	22 778	26 785
<b>Summa total ersättning</b>	<b>243 635</b>	<b>227 731</b>	<b>246 742</b>
Utbetalas från januari i tolfte delar			<b>239 742</b>
Utbetalas efter att anställning tillsatts alt. när upphandling slutförts			<b>7 000</b>

\*upphört från och med 2021

Skolan ska senast 30 juni inkomma med en sammanställning över de anställningar som finansieras inom WASP. Av sammanställningen ska framgå hur lång tid som KTH enligt avtalen förbundit sig att finansiera skillnaden i overhead m.m. för dessa anställningar.