



Strategidag Ledningsgruppen för Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa

- Datum för mötet:** 2021-11-17, kl. 09.00-16.00
- Plats för mötet:** Elite Hotel Marina Tower i Nacka
- Närvarande:** Mikael Lindström, ordförande
Marie Larson
Amelie Eriksson Karlström
Sebastian Meijer
Mats Johansson
Carina Lagergren
Istvan Furo
Sara Naumann
Mats Nilsson
Patrick Norman
Cecilia Williams
Christina Divne
Simon Barsaum
Jenny Gyllensten
Lea Hohmann, doktorandrepresentant
Mia Hjertén
- Förhinder:** Peter Savolainen
Ton van Maris
Studeranderepresentant
- Nästa möte:** Onsdag 15/12, kl. 09.00-10.00, via Zoom
-

1. Välkommen och uppstart

Mikael hälsar alla välkomna till årets strategidag

Framtidens ledare för strategisk utbildningsutveckling

Ett utvecklingsorienterat och meriterande program för skickliga lärare på KTH.

Ett program för att stödja lärares fortsatta etablering och synlighet som pedagogiska ledare. Programmet vänder sig till dem som har visat utmärkt pedagogisk skicklighet och har intresse att driva ett projekt. I programmet kan deltagarna ytterligare stärka sin expertis och kompetens och därmed också bidra till utvecklingskapaciteten och kulturen vid KTH.

Se mer information om programmet och anmälan på social i Mikael's presentation.

Ekonomi

Genomgång av utfall Q3-budget 2021 och CBH skolans MK satsningar 2019–202108

2. Områden med utvecklingspotential på CBH

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

Vidareutveckling av forskningsinfrastruktur

The “Molecules and Materials at Interfaces” laboratory – 2MILab

Byggstart av lokalerna på Teknikringen 32-34 (K-huset) påbörjas under hösten 2021 och förväntas vara klart under 2023/2024.

Ny utveckling – strategiska allianser

PETRA III/DESY - Avancerad materialkaraktärisering

Mångvetenskapliga miljöer

- Food Technology – CBH får ett uppdrag att sondera möjligheterna och samordna aktiviteter på KTH – KTH Food Sustainability
- Hållbar energi – finns redan många initiativ på KTH. Ska vi starta ett nytt initiativ eller samla fler, redan pågående satsningar?
- DDLS - kan kunskap som genereras inom DDLS ge input till utveckling av material, devices, sensorer, tekniker, etc. för användning inom precisionsmedicin och diagnostik? Möjlig synergi mellan PRO/DGT/MTH och FPT/CHE.
- Stockholm Life Science
- Förnyelse av masterprogrammen för att följa med i utvecklingen och på bästa sätt utnyttja skolans styrkeområden (exempelvis en ny kurs i ”food chemistry”).

KTH Food Sustainability

- **Food sustainability:** global samhällsutmaning för hälsa och miljö
- **Globalt miljöavtryck:** växthusgasutsläpp (26 %), markanvändning (50 %), sötvattenanvändning (70 %)
- **Stor börda för folkhälsan:** undernäring och kroniska sjukdomar
- **Livsmedelssektorn i Sverige:** 3:e största industrin men låg innovation

Bakgrund: Food Systems på KTH

- KTH saknar utbildningar inom livsmedelsteknik jämfört med andra svenska och internationella välrankade tekniska universitet
- KTH har spridit forskning och utbildning inom olika skolor
- Ändå har KTH utmärkta förutsättningar med avseende på enastående kompetens inom kemi, miljöteknik, materialvetenskap och bioteknik, som är direkt applicerbara på livsmedelsteknik.

Som ett ledande tekniskt universitet måste KTH tackla de komplexa utmaningarna mot hållbara livsmedelssystem

KNUTE - KTH

Mikael besökte Kiev och Kyiv National University of Trade and Economics tillsammans med Olena Sevastyanova och tecknade ett samarbetsavtal kring hållbar materialvetenskap och livsmedelshållbarhet

2021-11-17

DDLS – SciLifeLab och Wallenberg ett nationellt program för Data-Driven Life Science

Strategiska mål:

- Skapa ett nationellt ramverk för datadriven livsvetenskap
- Attrahera vetenskaplig excellens
- Utbilda nästa generation av datadrivna livsvetare
- Utveckla nationella forskningsprogram på universitet
- Skapa partnerskap och inverkan på samhället i industri, sjukvård och andra länkar
- Marknadsföra politiska åtgärder för att ge möjligheter för datadriven forskning

Första etappen 2021-01 till 2024-03 omfattar 20 tjänster varav 2 på KTH:

- CBH-skolan – Precision medicine and diagnostics
- SCI-skolan – Cell and molecular biology

Center for Data Driven Health – Region Stockholm

En Life Science strategi för Stockholmsregionen som lanserades i början av juni.

Region Stockholm – forskning och innovation för regional utveckling

<https://www.sll.se/om-regionstockholm/forskning-och-innovation/forskning-och-innovation-for-regional-utveckling/>

- Inom DDLS jobbar man med att få fram stora databaser.
- Forskningen i framtiden kräver en helt annan form av hälsodata.
- Center för Data Driven Health forskar på nya metoder att bygga en plattform som kan prata med flera olika system.
- Vi behöver en lösning för att göra all registrerad hälsoinformation tillgänglig för kliniker och forskare, globalt, över system- och språkbarriärer, direkt, så snart dessa data registreras i källsystemen.

3. Strategi Solna/Flemingsberg

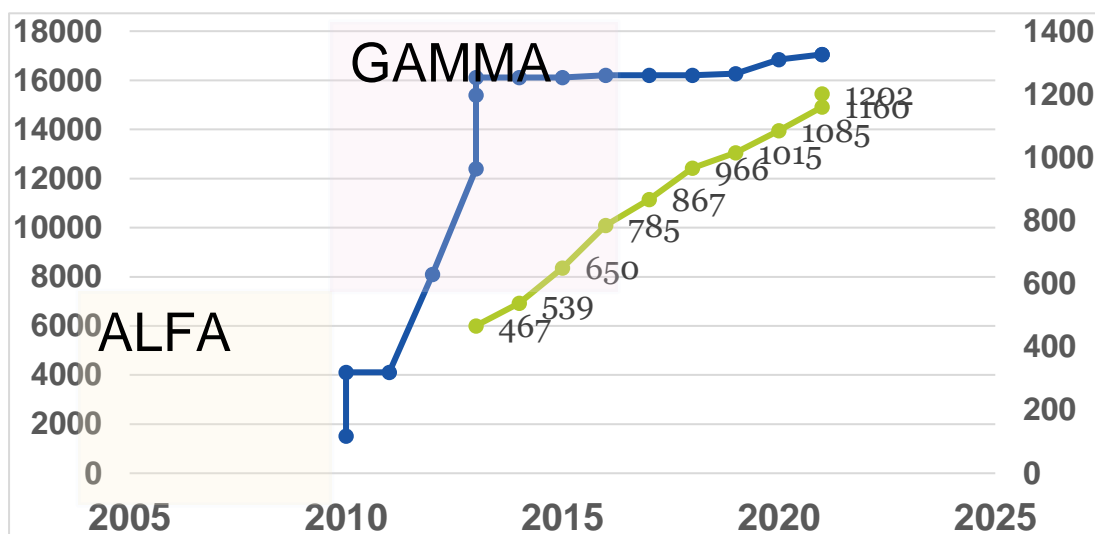
Som jämförelse kostar våra lokaler i Solna 80 SEK per person och m² och i Flemingsberg 350 SEK per person och m²

En KTH övergripande lokalutredning pågår och beräknas vara klar i december, utredare Hans Lind

Campus Solna

Vi har 1 % lediga lokaler idag

2021-11-17



Konsekvenser: Fördubbling av SciLifeLabs årsbudget över 4 år

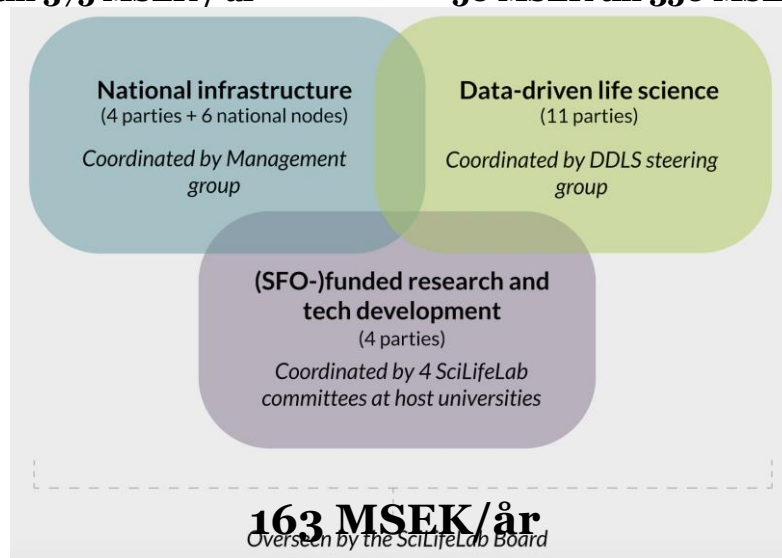
SciLifeLab Campus Solna – Samlokalisering av tre universitet – Stockholm Trio

Nationella infrastrukturplattformar (Nat Infra) drivs av Stockholm Trio och upptar 25 % av utrymmet i Campus Solna. Fördelningen är jämn där varje universitet har $\approx 8\%$. Nat Infra kan inte lätt flyttas till ett huvudcampus.

Implikationer: Fördubbling av SciLifeLabs årliga budget över 4 år

275 MSEK till 375 MSEK / år

50 MSEK till 350 MSEK/år



Total budget 2021: 488 MSEK

Total budget 2024: 888 MSEK

Campus Flemingsberg

Alla har jobbat jätte hårt att få en organisation kring 3 områden:

- **Biomedicinsk utbildning och simulering**
 - Biomedicinsk bildbehandling och bearbetning
 - Neuronikteknik
 - Strukturell bioteknik

2021-11-17

- **Hållbart arbetsliv**
 - Ergonomi
 - Miljöfysiologi
- **Digitalisering av vård och omsorg**
 - Hälsoinformatik och logistik
 - Teknik inom vården
- Nyckelkompetens: samarbete med kliniker och hälsosystem
- MTH går mot mer domänspecifik integrativ forskning.
- Balans mellan att täcka in utbildningsprogrammen och en fokuserad forskningsmiljö
- Använda det utmärkta utbildningsklimatet för att starta mer forskning

Rektor önskar att MTH stannar kvar i Flemingsberg under hennes återstående mandatperiod, vilket innebär att vi får göra så bra det går med de förutsättningar som finns.

Vad behöver MTH göra?

- Bygga en nod för biomedicinsk och hälsorelaterad forskning
 - Investera i fakultetens tillväxt
 - Flytta grupper
- Öka undervisningsvolymen
 - Relaterat till forskning
 - Öka basåret
 - HING nod
 -

4. Framtida utmaningar - lokalkostnader

En presentation framtagen av KTHs skolchefer

Lokalförsörjning/lokalkostnader GRU

- Studententréer gemensamma för KTH tas central via avlyft
- Lokal betalas bara vid bokning – samma för hela KTH
- Stöd för laborativa/projekt baserat GRU (t ex HPR/HST*1,02)

Lokalförsörjning/lokalkostnader

- Möjlighet att säga upp lokaler på skolnivå till en pool på central nivå
- Enhetlig hyra för likvärdiga lokaler hela KTH
- Justera lokaler som inte når KTH standard
- Viss prioritering för labblokaler
- Leda till "optimalt" lokalutnyttjande utifrån verksamhetsbehov

5. Livslångt lärande – digitalisering/framtidens utbildning

Livslångt lärande CBH

Till gruppen föreslås följande funktioner/personer

- Livs Långt Lärande Ansvarig (LLLA) Per Berglund (ordf.)
- Kommunikatör Åsa Karsberg
- UA Pelle Dalhammar
- Utbildningshandläggare Daniel Borinder
- Student "onboardning" Maria Orgmetz (eller annan studievägledare)
- GA Mats Nilsson adjungerad vid behov
- Studeranderepresentant

Ansökan och deadline

Deadline för ansökan är den 15 oktober (anmälan är öppen så länge det finns platser kvar) Ansökan via: [Antagning.se](https://antagning.se) – Anmälan till högskola och universitet

Kurser som börjar i januari 2022

- Vetenskapliga metoder inom arbetsmiljö och hälsa, 7.5 HP
- En god kemisk arbetsmiljö – riskbedömning och utveckling, 4 HP
- Design av ergonomiska arbetsplatser, 2.5 HP

Kurser som börjar i mars 2022

- Förändringsledarskap o arbetsmiljöutveckling, 3 HP
- Design av ergonomiska produkter, 2.5 HP
- En god fysikalisk arbetsmiljö – riskbedömning och utveckling, 3.5 HP

6. Speed dating

Prefekterna, FA, GA och doktorandrepresentant delades in grupper och hade speed dating med representanterna vid de 4 borden. En sammanställning av diskussionerna nedan

Bord:

1. Skolövergripande frågor - Mikael
2. FFA - Amelie
3. Forskning och forskningsinfrastruktur Hälsa - Sebastiaan
4. Administration - Marie, Lena, Jenny, Sabina och Simon

1. Skolövergripande frågor - Mikael

- DDLS och WASP Stora satsningar - hur man ska komma in i dem med mer KTH verksamhet skapar en frustration. Leder till mindre basfinansiering för dem som inte ingår. Kan vi ha en förteckning över de forskare som ingår?
- Administrationsprocesser - Lägga allt på en bra nivå – vi behöver inte alltid vara bäst! Men vi är en statlig myndighet med krav på myndighetsutövande
- Prioriteringsvillkor
- Föransökningar – upplevs som att systemet kan vara jävigt och saknar feedback. Är i dagsläget inte en transparent process.
- Mer fokus på arbetsmiljön efter pandemin med personer på plats. Lite mer krav att ha personal på plats. Vad underlättar för vår personal i processerna? Inom utbildning efterfrågas pilotprojekt istället för att göra om hela utbildningar.
- LLA idag 60 kurser. 20 % utbildningsvolym 2023 ifrågasätts
Mycket på kort sikt – t.ex. framtidens utbildning
JML-integrering
Samläsning (2.5 HP) ger GRU tilldelning
- Personalmöten – på både svenska och engelska önskas
- Saknas ”enabling” dvs. att vi hjälper verksamheten att utvecklas inom utbildning, forskning och samverkan
- Sveriges MIT – hur vi ser ut utåt?
- Struktur central ledning – trots det fungerar CBH strategin bra
- Söktrycket för Bioteknik öppnar för möjligheter med en utökning av platser
Ge kurser till andra skolor på KTH
- Personalfest till våren.

2. FFA - Amelie

Sakkunniga till befordrings- och anställningsärenden

- svårt att få sakkunniga att tacka ja till uppdraget, framför allt kvinnor som blir högt belastade.
- I vilka fall skulle man kunna vara mer flexibel och godkänna två män som sakkunniga?

Docentkrav för huvudhandledarskap och ledamot i betygsnämnd

- Viktigt att handledare har genomgått handledarutbildning
- Externa rekryteringar (från utlandet) på lektors- och professorsnivå kan ha handledningserfarenhet och ha genomgått handledningsutbildning, men kan ändå behöva information/utbildning om det svenska regelverket för doktorander

Industrisamarbeten

- Hur värderas meriter från industrisamarbeten i anställnings- och befordringsärenden?

Fakultetsanställningar

- Hur kan vi få en balans mellan behov inom forskning (inkl. doktorandhandledning) och undervisning? Är behov inom undervisning ett krav för att få inrätta nya fakultetsanställningar? Eftersom det är lärartjänster är undervisning en förutsättning, men undervisning utförs också på forskarutbildningsnivå.
- Biträdande lektorer i forskningsintensiva miljöer kan ha sämre möjligheter att meritiera sig för befordran om det inte finns tillräckligt med behov av undervisning och kursansvar
- Lektorer/professorer i forskningsintensiva miljöer verkar vara mindre intresserade av att ta uppdrag inom undervisningen, t ex PA-uppdrag. Forskare är mer intresserade av att delta i undervisningen, för att kunna meritiera sig för fakultetsanställningar. Hur kan vi få ett större engagemang i utbildningen från fakulteten?
- Examinationspott för doktorander skulle kanske göra mer nytta som ett generellt bidrag till fakultetens anställningar
- Vid pensionsavgångar behöver framtida behov inom ämnesområdet utvärderas. Behov i samhället förändras över tid, och metod- och teknikutveckling påverkar möjlighet/behov av forskning inom olika områden.
- Kan vi förändra skolans process för prioritering av nya läraranställningar för att få in ett bredare perspektiv och göra bättre strategiska val?
- Dimensioneringen av fakultet inom olika ämnesområden kan behöva variera över tid. En del institutioner kanske hellre lägger mer resurser på nuvarande fakultet i stället för att spåda ut basmedlen på nyanställningar.
- hur ska vi hantera stora satsningar, t ex från KAW, som innebär stora resurser men ofta åtföljs av krav på medfinansiering och utlysning av meriteringsanställningar (biträdande lektorat)?

Adjunksanställningar

- Hur ser behoven ut?
- Hur kan man få till delade anställningar mellan KTH och industri?

Anställningsärenden

- Hur kan vi få in verksamheten mer i rekryteringsprocesserna?

3. **Forskning och forskningsinfrastruktur Hälsa - Sebastiaan**

Vid bordet diskuterades hur vi inom skolan kan jobba lite mer utifrån synergier mellan olika område. Att hälsa/hälsodata är en bra plattform för många, gamla BIO och MTH, men även delar av gamla CHE.

Många diskussioner kring hur KTH leds och varför det är viktigt att frigöra energi hos fakulteten och att ha tillit till våra egna människor. Där är relationen med omvärlden och hur vi jobbar med partners i olika former en viktig bit.

4. **Administration Marie, Lena, Jenny, Sabina och Simon**

Hur kan vi skapa ett verksamhetsstöd som är effektivt och relevant för er?

Service:

- lokalbokning vid schemaändring i Flemingsberg går för långsamt.
- GVS och VS vid CBH synkar inte. Det leder till att ni vid VS får ta "fronten" när det inte fungerar, och det leder till att vi i verksamheten upplever sämre service. Återkoppla mer till GVS om detta.
- Servicecenter har blivit fantastiskt - jag behöver inte ta reda på vem som har hand om ärendet.
- Service.se funkar bra ibland men tar lång tid
- Effektivt och relevant service

Ekonomi:

- GRU-budgeten: Det finns pengar, men vad händer när någon av oss som kommit överens om dagens form inte finns kvar - gäller det fortfarande då? Och hur följs den upp? Prefekt upplever att det inte går att ha kontroll.
- Budget – över tid är det viktigt att veta vad man har att röra sig med
- GRU-pengar: kan användas till workshop för lärarna inom de olika programmen.
- Önskemål att det är tydligt när det är bemannat hos Ekonomi på Valhallavägen. Helst en bestämd dag i veckan.

Utbildning:

- PA (programansvarig) är ett omfattande uppdrag och nya saker läggs på. Till exempel programanalys, arbetsgrupper, priogrupp och storträffar. Om vi ska få personer intresserade av PA-uppdrag så behöver procenten för uppdraget utökas. Det är ett gemensamt problem för flera skolor inom KTH.

HR:

- Stipendiater och prof. Emeritus: institutionen betalar 7000 kr/år för att ha KTH-konto. Det saknas möjlighet att få fram listor i våra system, så HR sitter med manuella listor.
HR svarar att vi nu börjat med personallistor för samtliga, inkl. stipendiater, industridoktorander, prof. Emeritus med flera i Excel. Påminnelse att även ta med de som kommer hit som gäster, som har egen finansiering.
- Processen för att ta hit gästlärare önskar vi förenkla.
Förslag: Att dela personallistorna med prefekterna eftersom inte prefekterna heller kan få fram aktuell information i systemet.
- Önskemål att fler än de som är anställda ska få del av samma förmåner som de som är anställda. Till exempel att stipendiater,

2021-11-17

industridoktorander och gästforskare ska få billigare träning, företagshälsovård, tillgång till KTH-konto utan kostnad med mera.

- HR frågade om de kan delta vid ledningsgruppsmöten vid de olika institutionerna. De flesta prefekterna var positiva till det.
 - Önskemål att det är tydligt när det är bemannat hos HR på Valhallavägen. Helst en bestämd dag i veckan.
 - Förtydliga varför KTH ändrat tolkningen av PostDoc-avtalet.
 - Kommande LAS (lagen om anställningsskydd): Kan man konstatera arbetsbrist inom en grupp istället för inom en institution?
 - Universitet som inte är en myndighet får konkurrensfördelar när vi måste utlysa alla tjänster.
 - Önskemål att inkludera stipendiater i introduktionstillfället som HR håller.
 - PostDoc avtal – specifika regler på KTH https://sulf.se/nyhet/nytt-postdoktoravtal/?fbclid=IwAR3ruHgzscdj6uHugwCGl9gzPaJmcYBuv5doi u7uKAuLwX_1tt4Y1fAwnxw
- <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-som-postdoktor/>
- Grönt-ljus-blanketten: vi pratade om att det är dialogen mellan prefekt och FA som är det viktiga här. Signering av blanketten har seglat upp som en problem-fråga och då är det kanske viktigare att hitta en form för dialogen. Kan vi ladda upp det för granskning någonstans istället för signatur?

Allmänt:

- När nya system implementeras vill vi ha en person som hjälper till och visar, inte en manual som är väldigt omfattande.
- KTH Sign är ett bra exempel på förenkling för oss.
- När vi skickar e-post till någon inom VS så vill vi att ni inom VS skickar det rätt. Inte att ni skickar tillbaka vår e-post och talar om vem jag ska mejla istället.
- VS behöver förklara syfte/varför med de olika delarna som verksamheten får förfrågningar eller information om.
- Skolans e-postlistor: Hur är de konstruerade, vem uppdaterar dem och när uppdateras de?
- Minska antalet system som vi använder.
- KTH-res har implementerat ett nytt system som fungerar väldigt dåligt och man skickar ut väldigt stora manualer. Viktigt att stödpersonerna kan förklara varför och vad som händer.

7. Näringslivets ledarskapsakademi

Reflektioner från Näringslivets Ledarskapsakademi efter utbildningen

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

Se hela sammanställningen från Näringslivets Ledarskapsakademi på Social

2021-11-17

8. Anders Forsgren

Rekrytering

Verksamhetens inflytande på anställningsprofil, rekryteringsnämnd, tidplan etc
Det finns formuleringar i anställningsprofilen som man idag inte kan påverka

Meriter och hur personen passar in i gruppen. Idag tas ofta ingen input från mottagande grupp.

Förslag: Gruppen kan ha påverkan på anställningsprofilen genom prefekten i samråd med FFA (Amelie)

Förslag att göra en större pool med lärarrepresentanter så det finns fler personer att plocka av till rekryteringsnämnderna. Personen ska känna till verksamheten.

Sakkunniga har en påverkan men det viktigaste är hur vi skriver profilen
Utbildning för rekryteringskommittéerna. Anders kan sätta ihop en utbildning om det finns intresse att utöka poolen på skolan.

Processen med utlåtande från sakkunniga tar idag väldigt lång tid. Önskemål från Anders att snabba på processen Det går att få en snabbare process om institutionen i första steget kan ta ut 10 kandidater och sakkunniga och rekryteringsnämnden träffar endast de 10 för en utvärdering. Får då inte finnas risk för jäv
Mål att processen ska ta max 5 månader

Samannonsering

Görs av synbarhetsskäl och en jämställdhetsfråga. Anders lyfter frågan med GVS och återkommer. HR på CBH har redan lyft frågan till Annica Fröberg

Affiliering och adjungering

Vad är målet med affiliering och adjungering?

Samarbete med akademiker och företag över hela världen. Affilieringar vänder sig till dem som på något sätt är knutna till KTH

- Adjungerad professor – utbyte företag – individ och med KTH meriter som är skilda från en ”vanlig” professor.
- Affilierad fakultet – anställd på ett företag men knuten till KTH, inga pengar inblandade. KTH gör inga affilieringar med pensionerade personer
- Mikael Östling har forum för affilierade och adjungerade personer ett par gånger/år
- Gästprofessor tidsbegränsning 5 år 2+3 år.

Docentur för externa personer

En oavlönad person med en anställning på ett företag knuten till KTH

Konkret nytta för KTH

Fanns inga utsedda docenter från externa företag för 3-4 år tillbaka

Docenter registreras inte på KTH

Det har inte kommit några nyansökningar gällande externa docenter de senaste åren

Professorsbefordran

Krav på huvudhandledarskap för minst en doktorand och att man har varit docent

Hur värderas handledningskvalitet

Karriärvägar för forskare

Tillsvidareanställning men ingen karriärtjänst som Tenure Track. En hel del personer som KTH är beroende av för undervisning etc. risk att de söker sig från KTH pga. brist på anslag och externa medel. Måste dra in externa medel för sin egen finansiering. KI har infört en tvåstegs karriärväg för forskare.