



Strategi för KTH:s digitalisering under perioden 2023–2027

Detta styrdokument har beslutats av rektor (diarienummer V-2022-0710). Styrdokumentet gäller från och med den 1 december 2022 och längst till och med den 31 december 2027. Styrdokumentet reglerar vad KTH ska prioritera gällande verksamhetens digitalisering. Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är IT-avdelningen inom verksamhetsstödet och IT-portföljstyrgruppen.

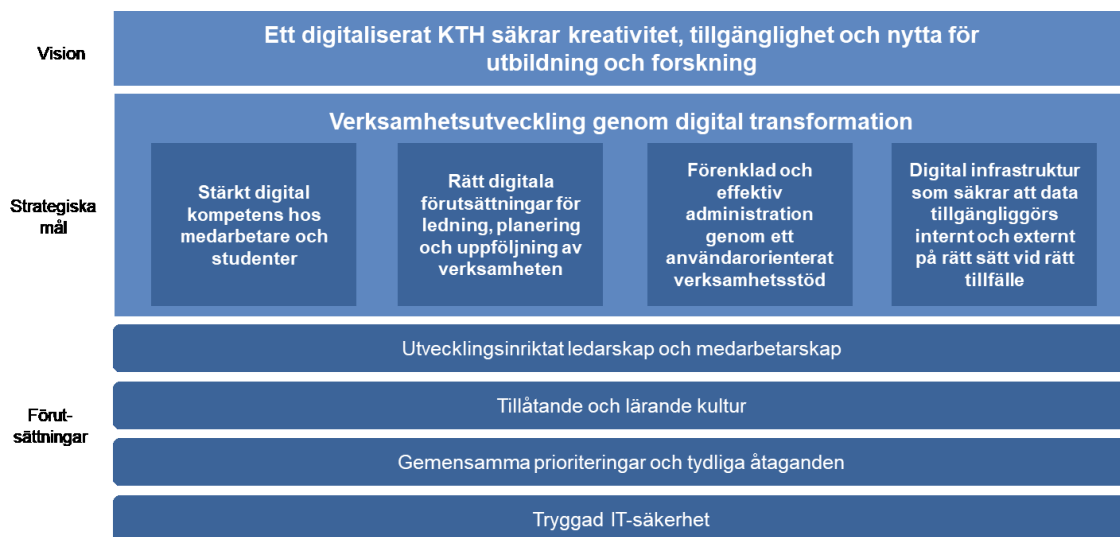
Innehållsförteckning

Inledning.....	2
1 Vision för ett digitaliserat KTH.....	3
1.1 Visionens innebörd.....	3
2 Strategiska mål för ett digitaliserat KTH	4
2.1 Strategiskt mål: Stärkt digital kompetens hos medarbetare och studenter	5
2.1.1 Delmål: Digital kompetens har utvecklats genom kompetensutveckling, kollegiala samarbeten och utbyten medarbetare såväl som studenter emellan	5
2.1.2 Delmål: Inom undervisningen finns, genom riktade resurser, enhetliga och nya arbetssätt som bygger på digitala verktyg och medier	5
2.2 Strategiskt mål: Rätt digitala förutsättningar för ledning, planering och uppföljning av verksamheten.....	6
2.2.1 Delmål: Genom tillgång till verksamhetsdata finns förbättrade möjligheter till planering och uppföljning av verksamheten.....	6
2.2.2 Delmål: Förbättrat administrativt stöd för att styra och följa upp forskningsprojekt	6
2.3 Strategiskt mål: Förenklad och effektiv administration genom ett användarorienterat verksamhetsstöd.....	6
2.3.1 Delmål: Medarbetare och studenter upplever en hög grad av funktionalitet, användbarhet och säkerhet i den digitala arbetsmiljön	7
2.3.2 Delmål: Medarbetare och studenter lägger mindre tid på administration genom samordnade system	7
2.3.3 Delmål: Nya digitala möjligheter till verksamhetsstöd är identifierade	7
2.4 Strategiskt mål: Digital infrastruktur som säkrar att data tillgängliggörs internt och externt på rätt sätt vid rätt tillfälle	7
2.4.1 Delmål: Ändamålsenlig digital infrastruktur har breddat och fördjupat samverkan inom såväl KTH som med externa samarbetspartners	7
2.4.2 Delmål: Gemensamma lösningar för digital forskningsinfrastruktur som säkerställer förvaltning av KTH:s kunskapsstillgångar är implementerad.....	8
2.4.3 Delmål: Verksamhetskritiska datamängder används mer effektivt för att stödja ändamålsenlig digitalisering	8
3 Förutsättningar.....	9

Inledning

År 2020 antog styrelsen för Kungl. Tekniska högskolan (KTH) *policy för digitalisering på KTH* (V-2020-0402). Denna policy ligger i linje med Sveriges digitaliseringsstrategi som antogs år 2017. KTH:s verksamhet är bred då den innefattar både utbildning, forskning, samverkan och verksamhetsstöd. De principer som finns i den beslutade policyn genomsyrar dessa fyra områden men policyn ger även vägledning för samverkan med samhället såväl som att främja kompetensutveckling och att vara en bra miljö för medarbetare och studenter. I *policy för digitalisering på KTH* (V-2020-0402) slås fast att digitalisering avser verksamhetsutveckling utifrån de möjligheter som tekniken ger, det vill säga en digital transformation som innebär att vi kan göra saker på helt nya sätt, eller göra helt nya saker. En ökad digitalisering öppnar upp för en lång rad möjligheter där samverkan inom och mellan lärosäten genom digitala mötesplatser och minskat resande är några av dem.

*Strategi för KTH:s digitalisering under perioden 2023–2027*¹ består av tre delar; en vision, fyra strategiska mål och förutsättningar. Figur 1 visualiserar strategins struktur.



7

Figur 1: Strategins struktur

¹ I fortsättningen benämnd digitaliseringsstrategi

1 Vision för ett digitaliserat KTH

Visionen för ett digitaliserat KTH är följande:

”Ett digitaliserat KTH säkrar kreativitet, tillgänglighet och nytta för utbildning och forskning”

1.1 Visionens innebörd

Ett digitaliserat KTH synliggör lärosätets strävan under de kommande åren mot att digitalisering ska genomsyra utbildning, forskning, samverkan och verksamhetsstödet, utifrån en värdegrund baserad på demokrati, människors lika värde, grundläggande fri- och rättigheter samt jämställdhet och mångfald. KTH:s studie- och arbetsmiljö ska vara modern, ändamålsenlig och flexibel.

Ett *digitaliserat KTH* betonar att det inte enbart handlar om en omvandling från manuella processer till digitala processer, utan om ett ständigt pågående och framåtsyftande förbättringsarbete där verksamhetsutveckling sker i samspel med digital teknik. Det visar på det mervärde som digitalisering bidrar med inom olika verksamheter. Det innebär även möjlighet att samverka och att utbyta kunskap och information mellan varandra såväl som med omvärlden.

Visionen bygger på värdeorden *kreativitet, tillgänglighet och nytta*.

Kreativitet visar på att KTH:s digitalisering ska bidra till nytänkande inom verksamhetens olika områden för att säkra lärosätets ledande roll inom utbildning och forskning och i egenskap av samhällsaktör. Digitalisering möjliggör bland annat nya sätt att organisera sig där såväl medarbetare² som studenter får möjlighet till nyskapande och att prova nya arbetsätt och metoder.

Tillgänglighet visar på inriktningen att göra utbildning och forskning åtkomlig, såväl digitalt som fysiskt. Tillgänglighet öppnar även upp för anpassning av utbildningen utifrån studenternas varierade behov och krav för att tillgodogöra sig utbildning. Att göra utbildningen mer tillgänglig ligger i linje med *Ramverk för framtidens utbildning (V-2021-0870)* som bland annat syftar till att bredda rekryteringen av studenter och att utveckla det livslånga lärandet. Tillgänglighet handlar även om att möjliggöra för forskare nationellt och internationellt såväl som aktörer i näringsliv och offentlig sektor att ta del av forskningsresultat så att information och tjänster kommer alla till del i samhället på ett likvärdigt sätt.

Nytta visar på att digitalisering är ett medel för verksamhetsutveckling och som leder till ständiga förbättringar och värdeskapande för medarbetare, studenter och samhällets olika aktörer. Värdeskapande möjliggörs till exempel genom nyttiggörande av forskningsbaserad kunskap i utbildning, genom publicering av forskningsresultat och forskningssamverkan mellan lärosäten och företag, myndigheter och den idéburna sektorn.

² Med medarbetare menas alla anställda vid KTH som lärosäte.

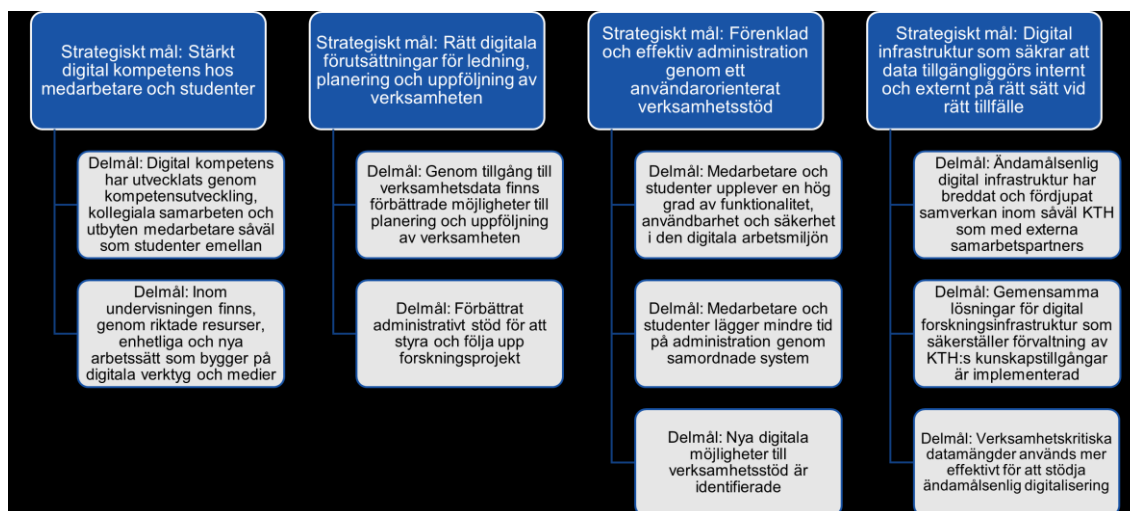
2 Strategiska mål för ett digitaliserat KTH

För att tydliggöra hur KTH som lärosäte ska arbeta för att uppnå visionen har ett antal strategiska mål fastställts. De strategiska målen, sammantaget, ska realisera den strategiska förflyttning som KTH ska åstadkomma under de kommande fem åren. De strategiska målen har fastställts utifrån följande principer:

- Målen ska vara i linje med *policy för digitalisering på KTH*³
- Målen ska vara vägledande för *IT-Portföljstyrning*⁴
- Målen ska vara i linje med utvecklingsarbetet *Framtidens utbildning*⁵
- Målen ska vara i linje med det pågående utvecklingsarbetet att bilda *en organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd*⁶

Målen ska vara styrande i framtagandet av handlingsplaner och verksamhetsplaner för KTH:s olika verksamheter samt i prioritering av konkreta insatser.

De strategiska målen är utformade på två nivåer; dels *en övergripande nivå* som visar på den strategiska förflyttningen som ska åstadkommas, dels *en underliggande nivå* som visar på delmål som konkret specificerar prioriteringar. I Figur 2 presenteras dispositionen för de strategiska målen och delmålen.



Figur 2: Strategiska mål med tillhörande delmål

³ Policy för digitalisering på KTH, D.nr V-2020-0402 1.2

⁴ Beslut om principer för styrning av KTH:s IT-utveckling och förvaltning, D.nr V-2021-0842 2.11

⁵ Ett ramverk för framtidens utbildning på KTH, D.nr V2021-0870 2.2

⁶ Beslut om uppdrag till universitetsdirektören att bilda en organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd till KTH, D.nr V-2022-0218 1.1

2.1 Strategiskt mål: Stärkt digital kompetens hos medarbetare och studenter

För att kunna utveckla KTH:s verksamhet mot kreativitet, tillgänglighet och nytta krävs digital kompetens. Såväl medarbetare som studenter behöver ha förmågan att följa med i den digitala utvecklingen och förstå hur det är en förutsättning för verksamhetsutveckling. Alla är en del i utvecklingen av KTH och en ökad förståelse för de möjligheter som digitaliseringen innebär bidrar även till ökad möjlighet att delta i utvecklingsarbetet.

Det finns stora variationer i nivå och typ av digital kompetens bland medarbetare och studenter. Detta inverkar på hur digitaliseringens olika medel kan integreras i forskningens och undervisningens genomförande och innehåll. Det ger även återverkningar i stora variationer i behov av support av befintliga digitala verktyg såväl som möjligheterna att införa nya digitala verktyg. För att KTH ska ta rollen som ett av Sveriges ledande lärosäten att erbjuda och genomföra digital undervisning behöver det kraftsamlas inom samtliga verksamheter och göras medvetna prioriteringar.

Digital kompetens utgörs av i vilken utsträckning medarbetare och studenter är förtrogna med digitala verktyg och tjänster samt har förmåga att följa med i den digitala utvecklingen och dess påverkan på var och ens liv. Digital kompetens består av generell digital kompetens, icke-teknisk kompetens och teknisk specialistkompetens. Generell digital kompetens gör att medarbetare och studenter på KTH kan använda den nya tekniken i det dagliga arbetet. Icke-tekniska kompetenser avser till exempel ledarskap för digital transformation. Kompetensen innefattar även kommunikation och pedagogik, samarbete mellan människa och maskin, kritiskt tänkande, kreativt tänkande och etik. Teknisk specialistkompetens krävs för att utveckla och implementera ny teknik.⁷ För att uppnå målet krävs insatser i utbildning, forskning och verksamhetsstöd som stärker medarbetares och studenters digitala kompetens. Det innebär även satsningar på det livslånga lärandet, vilket kommer att stärka KTH:s roll som det ledande lärosätet i att erbjuda digital utbildning.

2.1.1 Delmål: Digital kompetens har utvecklats genom kompetensutveckling, kollegiala samarbeten och utbyten medarbetare såväl som studenter emellan

Delmålet motiveras av att det finns stora variationer i nivå och typ av digital kompetens bland medarbetare och studenter. Genom kompetensutveckling, kunskapsutbyte och samarbeten kan medarbetare och studenter lära av varandra och enskilt. Med mer enhetlig nivå av digital kompetens i organisationen skapas möjligheter till att säkra inte bara användbarheten av grundläggande digitala verktyg men även att vara ett ledande lärosäte som nyttjar digitaliseringens möjligheter. I förlängningen ger det studenterna goda förutsättningar för att utveckla ändamålsenlig digital kompetens. För att realisera detta delmål krävs att KTH i egenskap av arbetsgivare öronmärker resurser och frigör tid för anställda till kompetensutveckling samt erbjuder möjlighet till utbildningar.

2.1.2 Delmål: Inom undervisningen finns, genom riktade resurser, enhetliga och nya arbetssätt som bygger på digitala verktyg och medier

Delmålet tar sin utgångspunkt i att KTH:s medarbetare och studenter idag tar stöd av olika verktyg och medier. Vissa av dessa tillhandahålls av KTH medan andra är egenutvecklade för att möta specifika behov. Olika digitala verktyg används i olika grad och på olika sätt på skolorna vilket försvårar KTH:s förvaltning och support. Sammantaget finns det behov av att prioritera

⁷ Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. *Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling*. Östersund: Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, 2020:2.

vissa digitala verktyg och att implementera dem i organisationen. Genom riktade resurser ges möjlighet att utveckla kompetens och nya arbetssätt kring de utvalda digitala verktygen.

2.2 Strategiskt mål: Rätt digitala förutsättningar för ledning, planering och uppföljning av verksamheten

KTH eftersträvar digitaliserade informationsflöden som ger tillgång till information och data för att skapa möjlighet att arbeta smartare, säkrare och mer effektivt. Genom detta möjliggörs bättre ledning, planering och uppföljning. Det innebär att KTH kan tillvarata de möjligheter som erbjuds via digital teknik och på så vis minska manuella moment. I programdirektivet för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd förs det fram hur en del i målet om ett effektivare verksamhetsstöd är att löpande överväga vad som kan automatiseras respektive digitaliseras med hjälp av informationsteknologi. För att stärka kvalitetsarbetet vid KTH finns även behov av att köpa in alternativt utveckla befintliga system.

2.2.1 Delmål: Genom tillgång till verksamhetsdata finns förbättrade möjligheter till planering och uppföljning av verksamheten

Delmålet innebär samordning av system vilket tillgängliggör verksamhetsdata⁸ som i sin tur möjliggör planering och uppföljning av verksamheten. Det finns utmaningar med att ha en översikt av vilka som är och har varit anställda vid lärosätet, såväl som akademisk grad hen har, vilket försvårar planering och uppföljning, på kort och lång sikt. Genom att utveckla samordnade system inom administration, ekonomi, undervisning och forskning realiseras bättre planering och uppföljning.

2.2.2 Delmål: Förbättrat administrativt stöd för att styra och följa upp forskningsprojekt

Delmålet tar sin utgångspunkt i att forskning bedrivs, och kommer att bedrivas, i en miljö där finansiering kommer från olika finansiärer som ställer olika krav på styrning, uppföljning såväl som återrapportering. Detta medför emellanåt att forskare lägger mycket tid och resurser på uppföljning och rapportering av forskningsmedel. För att forskare ska ges möjlighet att lägga tid på rätt saker behövs förbättrat stöd för att projektleda, planera, löpande följa och att följa upp vad forskningsfinansiering allokeras till och hur den används.

2.3 Strategiskt mål: Förenklad och effektiv administration genom ett användarorienterat verksamhetsstöd

Ett användarorienterat och mer kostnadseffektivt verksamhetsstöd medför arbetssätt som är smartare, mer resurseffektiva och rättssäkra. Detta kommer att gynna både forskning, utbildning och administration kring dessa verksamheter. KTH:s processer ska utvecklas för att tillvarata de möjligheter som kommer av digital teknik. Det innebär dels att förändra sätten att utföra vissa administrativa moment som idag bygger på analoga arbetssätt, dels se över systemlösningar som inte är användarvänliga. Genom att uppnå en mer resurseffektiv arbetsprocess levererar KTH samma kvalitet till en lägre kostnad.

Digital teknik har potential att effektivisera och öka kvaliteten i processerna i KTH:s verksamhet. Vissa processer kan automatiseras helt eller delvis. För andra processer kan digital utveckling resultera i förenklad kommunikation, informationsutbyte och förbättrade möjligheter för alla anställda att tillämpa det offentlighetsreglerade regelverket. Det kan även innebära nya sätt att stödja eller ge service åt verksamheten. Lärare och forskare ges stöd och möjligheter av KTH som arbetsgivare att självständigt utforska digitaliseringens möjligheter i syfte att stödja och förbättra arbetet i den egna undervisningen och forskningen.

⁸ Med verksamhetsdata menas här data som berör området personal och HR-relaterad ekonomi.

- 2.3.1 Delmål: Medarbetare och studenter upplever en hög grad av funktionalitet, användbarhet och säkerhet i den digitala arbetsmiljön

Delmålet är inriktat mot att KTH skapar goda förutsättningar för digital trygghet hos användaren i den digitala arbetsmiljön och i det digitala samhället. I takt med att KTH:s verksamhet blir alltmer datadriven är det viktigt att fortsatt arbeta för att KTH:s digitala miljö är säker från intrång. KTH säkerställer att medarbetare och studenter kan vara trygga med funktionalitet och användbarhet i den digitala miljö som tillhandahålls i utbildning, forskning och i kontakter med omvärlden.

- 2.3.2 Delmål: Medarbetare och studenter lägger mindre tid på administration genom samordnade system

Delmålet bygger på möjligheterna med en högre grad av samordning mellan system. Genom samordnade system strävar KTH efter att medarbetare och studenter enbart behöver tillhandahålla uppgifter digitalt en gång. KTH ska sträva efter att kontakter med lärosätet, från medarbetare, befintliga eller presumtiva studenter, allmänheten, ska upplevas som enkla, smidiga, sömlösa och rättssäkra. För att uppnå detta delmål behöver KTH:s digitala infrastruktur ses över i syfte att identifiera och minska icke värdeskapande aktiviteter.

- 2.3.3 Delmål: Nya digitala möjligheter till verksamhetsstöd är identifierade

Delmålet tar fasta på att lärare och forskare använder nya innovativa IT-stöd för genomförande av verksamheten. Då behov förändras över tid och då det utvecklas nya lösningar krävs löpande översyn av behov av innovativa IT-stöd för utbildning och forskning. Lärare och forskare ska därför ges stöd och möjligheter av KTH som arbetsgivare att självständigt utforska digitaliseringens möjligheter i den egna undervisningen och forskningen, utan att göra avkall på den enskildes autonomi.

2.4 Strategiskt mål: Digital infrastruktur som säkrar att data tillgängliggörs internt och externt på rätt sätt vid rätt tillfälle

Det råder avsaknad av en gemensam hantering och lösningar vid KTH för långsiktig förvaltning av forskningsdata. Det har resulterat i lokala investeringar i systemlösningar som inte nyttjas resurseffektivt och där avsaknad av långsiktig förvaltning av data som genereras lokalt kan leda till förluster av värdefull data. En mer långsiktig sammankopplad datainfrastruktur skapar möjlighet att sprida och ta del av andras forskningsdata på ett ändamålsenligt sätt. Mot bakgrund av detta, och utvecklingen inom öppen vetenskap, framkommer behov av gemensamma digitala tjänster och vikten att kunna dela och samarbeta kring data. Det strategiska målet motiveras även av att allt större datamängder finns tillgängliga såväl som tekniska möjligheter att nyttja denna data. På KTH finns dock en avsaknad av tydlig styrning och förvaltning av datatillgångar vilket leder till en fragmenterad datainfrastruktur för forskning, utbildning och verksamhetsstöd vilket hindrar god tillgänglighet till data inom KTH.

- 2.4.1 Delmål: Ändamålsenlig digital infrastruktur har breddat och fördjupat samverkan inom såväl KTH som med externa samarbetspartners

Delmålet syftar till att säkra en digital infrastruktur, exempelvis bredband, datalagring, IT-säkerhet, som möjliggör för samarbete inom KTH såväl som med externa samarbetspartners. Att dela kunskap och data är en förutsättning för att skapa bättre samverkan, internt mellan de olika verksamheterna och externt med samhället. KTH ska verka för ökad öppenhet för att bidra till att skapa bättre samverkan mellan offentliga verksamheter och näringslivet och därigenom använda samhällets resurser smart.

2.4.2 Delmål: Gemensamma lösningar för digital forskningsinfrastruktur som säkerställer förvaltning av KTH:s kunskapstillgångar är implementerad

Delmålet tar sitt avstamp i att det finns ett antal pilotsatsningar och tvärfunktionella samarbeten som behöver skalas upp och implementeras brett för att få full effekt. Arbetet med att ta fram en gemensam lösning för sammankopplad och interoperabel⁹ digital forskningsinfrastruktur ställer KTH inför en rad vägval gällande strategisk inriktning och finansieringsmodell gällande förvaltning, användning och delning av forskningsdata. Satsningar på digital forskningsinfrastruktur kan även bättre synliggöra KTH:s forskningsprestationer och skapa bättre förutsättningar för att KTH:s forskningsresultat, projekt och kunskapstillgångar (publikationer, data, kod etc.) skapar avtryck i samhället.

2.4.3 Delmål: Verksamhetskritiska datamängder används mer effektivt för att stödja ändamålsenlig digitalisering

Viktigt för framtiden är att möjliggöra både insiktsdrivet¹⁰ verksamhetsstöd och datadriven forskning genom att KTH:s strategiska och verksamhetskritiska datakällor är sökbara, tillgängliga, interoperabla och återanvändbara. Genom att koppla samman och utveckla kvaliteten på KTH:s datakällor för verksamhetskritisk information och etablera och förvalta ett antal masterdata-källor för denna verksamhetskritiska information skapas bättre förutsättningar för att information om KTH:s verksamhet används mer ändamålsenligt. Genom ökad användbarhet för verksamhetskritisk data, både internt och externt samtidigt som integritet och säkerhet beaktas ges goda grundförutsättningar för att effektivare digitala processer och ändamålsenligt digitalt verksamhetsstöd utvecklas. Verksamhetskritiska datakällor berör både data som genereras i forskning och utbildning men också annan verksamhetskritisk data som behövs för insiktsdrivet beslutstöd i verksamheten.

⁹ Det vill säga att sömlöst kunna utbyta information.

¹⁰ Det vill säga att exempelvis kunna basera allt fler beslut på fakta och prediktiva analyser och att kunna använda data för att driva innovation och hitta nya affärsmodeller.

3 Förutsättningar

För att KTH ska kunna utvecklas i den riktning som behövs för att kunna nå de strategiska målen i digitaliseringsstrategin krävs rätt förutsättningar. En förutsättning kan likställas med en förmåga och kan handla om kompetens, kultur eller teknik.

Utvecklingsinriktat ledarskap och medarbetarskap: För att nå de uppsatta målen i strategin krävs såväl ett utvecklingsinriktat ledarskap som medarbetarskap. I ett utvecklingsinriktat ledarskap är det centralt att stödja och skapa förutsättningar för medarbetarnas lärande och förmåga till självständig problemlösning.¹¹ För medarbetarna ges möjlighet till individuellt lärande samtidigt som ett organisatoriskt lärande sker.

Eftersom digitalisering är komplext, går tvärs genom en rad verksamheter och är resurskrävande krävs ledarskap för att initiera och föra digitaliseringsarbetet framåt och säkra effekthemtagningen av de förändrade arbetsätten. Som chef och ledare är det angeläget att vara medveten om och att ha kompetens om på vilka sätt den egna verksamheten kan digitaliseras eller kommer att påverkas av andras digitalisering. Chefer och ledare är viktiga för en framgångsrik förändring och ledarskapet handlar om att ha kunskap i förändringsledning och förmåga att stötta medarbetare i att ställa om. För medarbetarna innebär det att ta vara på möjligheten till lärande och utveckling inom digitalisering.

Tillåtande och lärande kultur: För att åstadkomma den förflyttning som digitaliseringsstrategins vision och strategiska mål innebär krävs att en tillåtande och lärande kultur genomsyrar KTH:s verksamhet. Genom kompetensöverföring utvecklas medarbetare och ledare och deras engagemang ökar. Det innebär spridning av god praxis mellan verksamheterna. Det kan röra sig om egna erfarenheter men även goda exempel från omvärlden.

Förutom att lära av goda exempel innebär det även att ta lärdom av de försök till förändring som inte gick som det var tänkt. I förlängningen innebär detta en möjlighet att justera inför nästa försök och göra lite bättre nästa gång. En tillåtande och lärande kultur stödjer medarbetares självständiga förmåga och vilja att söka och dela ny kunskap och är en viktig förutsättning för kreativitet och nytänkande.

Gemensamma prioriteringar och tydliga åtaganden: För att de mål som har satts upp i strategin ska kunna uppnås, behöver de konkretiseras i handlingsplaner och verksamhetsplaner. Det är även viktigt att bemanna utvecklingsprojekt och insatser inom digitalisering med rätt kompetens i rätt omfattning. Insatser i form av tid, resurser och kompetens är viktigt för ett ändamålsenligt förändringsarbete och för att åstadkomma nytta och realisering av beslutade mål. Investeringar i digitalisering ska göras i enlighet med KTH:s hållbarhets- och klimatmål och etiska policy för jämställdhet, mångfald och lika villkor.^{12,13} Då digitalisering är ett ständigt pågående arbete behöver prioriteringar och åtaganden kontinuerligt följas upp i syfte att nå uppsatta mål.

Tryggad IT-säkerhet: För att medarbetare och studenter ska ha förtroende för KTH:s digitala transformation är det viktigt att hantering och utbyte av information sker på ett säkert sätt och utifrån gällande lagstiftning.¹⁴ Ansvar och befogenheter i frågor gällande IT-säkerhet vid KTH är

¹¹ Ellström, Per-Erik och Kock, Henrik. *Mot ett förändrat ledarskap? Om chefers arbete i team- och processorganiserad verksamhet*. Lund: Studentlitteratur, 2009.

¹² KTH:s universitetsövergripande hållbarhetsmål 2021–2025 och klimatmål 2021–2045.

¹³ KTH:s etiska policy.

¹⁴ SFS 2009:400. *Offentlighets- och sekretesslag*.

reglerat i två styrdokument, dels Universitetsdirektörens uppgifter och beslutanderätter¹⁵, dels Arbets- och delegationsordningen för det gemensamma verksamhetsstödet¹⁶.

Informations- och IT-säkerhet ska upprätthållas och värnas i verksamhetens alla delar. De digitala system och tjänster som erbjuds ska uppfattas som säkra och robusta. Genom ett strukturerat informationssäkerhetsarbete ska alla våga lita på KTH:s digitala tjänster och både vilja och kunna bidra till användningen av dessa. System och arbetssätt ska värna den personliga integriteten.

¹⁵ Delegationsordning Universitetsdirektörens uppgifter och beslutanderätter V-2021-0483.

¹⁶ Arbets- och delegationsordning för det gemensamma verksamhetsstödet V-2021-0484.