



BESLUT

Datum för beslut:
2022-03-22

Diarienummer:
V-2022-0218 1.1

Beslut om uppdrag till universitetsdirektören att bilda *en* organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH

Beslutet

Rektor uppdrar genom detta beslut till universitetsdirektören att bilda *en* organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH. Det övergripande syftet är att säkerställa ett verksamhetsstöd med hög kvalitet och kostnadseffektivitet som bidrar till KTH:s konkurrenskraft genom att optimera lärares och forskares tid för undervisning och forskning.

Beslutet innebär:

- ett samgående mellan skolornas verksamhetsstöd och det stöd som idag finns inom det gemensamma verksamhetsstödet (GVS).
- ett uppdrag till universitetsdirektören att ta fram en plan för den fortsatta utvecklingen av verksamhetsstödet vid KTH.
- att ansvaret för allt verksamhetsstöd vid KTH utgår från rektors delegation till universitetsdirektören och kan delegeras vidare till avdelningschefer vid GVS och i och med detta beslut kan också delegeras vidare till de administrativa cheferna vid KTH:s fem skolor.
- att säkerställa dels ett likvärdigt och tillgängligt stöd för studenter, lärare/ forskare och personal över hela KTH, dels att KTH lever upp till rollen som myndighet.
- att all personal följer med in i samgåendet
- att programmet för genomlysning av verksamhetsstödet övergår i arbetet med en gemensam och samordnad organisation av verksamhetsstödet vid KTH.

Detta beslut är ett första steg och syftar till att peka ut riktningen för utvecklingen av det gemensamma verksamhetsstödet. Planen för det fortsatta arbetet är:

- Mars–maj 2022 – på universitetsdirektörens uppdrag ska avdelningscheferna och administrativ chef inom nuvarande GVS tillsammans med de administrativa cheferna vid skolorna ta fram underlag för en övergripande plan för hur samgåendet ska genomföras inom olika stödområden. Planen ska presenteras som ett underlag för rektors beslut om programdirektiv i juni.

- Juni 2022 – den 7 juni beslutar rektor genom ett programdirektiv om den övergripande planen för hur samgåendet ska genomföras under universitetsdirektörens ledning.
- Oktober 2022 – rektor beslutar om den övergripande organisationen för verksamhetsstödet vid KTH i och med samgåendet.
- Oktober/ november 2022 - Rektor beslutar om KTH:s verksamhetsplan 2023 och universitetsdirektören beslutar om verksamhetsplan 2023 för hela verksamhetsstödet vid KTH.
- 1 januari 2023 – ikraftträdande av samgåendet.

Av rektors beslut om programdirektiv i juni 2022 ska framgå:

- en övergripande kartläggning och analys av olika stödområden bl.a. avseende arbetsuppgifter samt finansiella respektive personella resurser, som underlag för hur samgåendet ska genomföras inom olika stödområden.
- hur stödbehoven inom utbildning och forskning samt för KTH:s myndighetsroll identifieras och säkerställs i arbetet med samgåendet.
- hur arbetet organiseras bl.a. i form av projektorganisation, styrgrupper, referensgrupper och användargrupper.
- former för samverkan med personalorganisationerna.

Ärendet

KTH genomförde 2014 en utvärdering av verksamhetsstödet Administrative Assessment Exercise (AAE) som visade på behov av vidareutveckling inom verksamhetsstödet. Flera av resultaten är alltså relevanta att arbeta vidare med.

Av KTH:s utvecklingsplan för 2018–2023 framgår att KTH:s verksamhetsstöd ska vara professionellt och relevant. En koncentration av stödverksamhet till gemensam skol- eller KTH-nivå kan ge ökad tillgänglighet och professionalism. I utvecklingsplanen lyfts också särskilt behovet av att stärka forskningens stödorganisation genom tydligare mål och större integration för att ge forskarna en gemensam ingång till de olika stödfunktionerna. Parallellt genomfördes en omorganisation som innebar att KTH:s 10 skolor slogs samman till fem skolor från och med 2018.

Som ett första steg i ambitionen att fortsätta utveckla verksamhetsstödet vid KTH övergick universitetsförvaltningen (UF) till det gemensamma verksamhetsstödet (GVS) 2019.

Under 2020-2021 genomfördes en utvärdering av KTH:s forskning genom Research Assessment Exercise (RAE). Bland resultaten finns underlag för vidareutveckling av stödet till forskningen. Dessa kommer att omhändertas i arbetet med det gemensamma och samordnade verksamhetsstödet.

I april 2021 beslutade rektor om programdirektivet¹ för genomlysning av KTH:s verksamhetsstöd. Det övergripande syftet med att utveckla verksamhetsstödet som helhet vid KTH är att säkerställa ett enhetligt och effektivt stöd med hög kvalitet och kostnadseffektivitet. Stödet ska med stor följsamhet balansera stödet till lärare och forskare med de krav som följer av KTH:s roll som högskolemyndighet och omvärldsförändringar.

Av KTH:s verksamhetsplan för 2022 framgår att ”de universitetsgemensamma och verksamhetsnära stödfunktionerna måste samspela och stärka varandra”.

Vidare beslutade rektor i januari 2022 om principer för styrning av KTH:s IT-utveckling och förvaltning (V-2021-0842) och universitetsdirektörens ansvar för frågor om organisation, roller och funktioner inom KTH:s IT-utveckling och systemstöd. Beslutet utgör en viktig förutsättning för koordinering av IT-baserad utveckling av verksamhetsstödet och KTH:s digitalisering.

Detta beslut om uppdrag till universitetsdirektören att bilda en organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH innebär ytterligare ett steg i utvecklingen mot ett likvärdigt och tillgängligt verksamhetsstöd för studenter, lärare/ forskare och personal över hela KTH. Det innebär också att stödet utformas enhetligt, med automatisering/ digitalisering som verktyg, där så är relevant och situationsanpassat med specialistkompetenser där det är mest ändamålsenligt. Samgåendet omfattar hela verksamhetsstödet vid KTH vilket innebär även en översyn av den organisering av GVS som gäller sedan 2019.

Effekterna av det samordnade stödet är flera:

- Ett frigörande av resurser till utbildning och forskning ska bidra till ett konkurrenskraftigt KTH.
- Ett tydliggörande av de olika bidrag som lärare/ forskare respektive personal inom verksamhetsstödet har till KTH:s utbildning och forskning.
- En ökad möjlighet för skolledningarna att ytterligare fokusera på den strategiska styrningen och utvecklingen av skolans utbildnings- och forskningsverksamhet.
- En gemensam organisation bidrar till en kritisk massa i form av kluster av kompetenser inom de olika stödområdena, över organisatoriska gränser. Detta skapar förutsättningar för helhetleverans, tvärfunktionellt arbetssätt samt hög kvalitet och effektivitet inom varje stödområde.
- En ökad möjlighet för verksamhetsstödspersonal att både som grupp och individ använda och vidareutveckla sin kompetens utifrån ansvar och arbetsuppgifter. Sammantaget skapar detta förutsättningar för en god arbetsmiljö och KTH:s attraktivitet som arbetsgivare.
- En ökad kostnadskontroll som underlag för ett kostnadseffektivt bidrag från verksamhetsstödet vid KTH.

¹ [Genomlysning av KTH:s verksamhetsstöd](#)

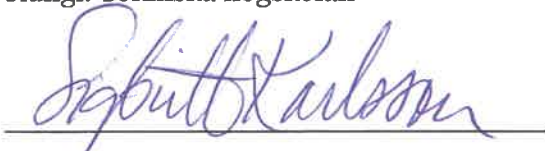
Ett professionellt verksamhetsstöd har god förståelse för utbildningens och forskningens villkor och studenters, lärares/ forskares och verksamhetsstödspersonals behov och drivkrafter. Samgåendet i en gemensam organisation för verksamhetsstödet ger ökade förutsättningar för att gemensamt identifiera hur verksamhetsstödet bäst kan bidra till utbildning och forskning. En förutsättning för en framgångsrik utveckling av stödverksamheten och därigenom ett värdeskapande för KTH, är en kultur präglad av samarbete och ömsesidig respekt för våra olika bidrag till KTH:s utbildning och forskning.

Framgångsfaktorerna för arbetet med samgåendet är flera.

- Chefer på alla nivåer agerar sponsorer för samgåendet.
- Ett proaktivt HR-stöd bl.a. i form av förändringsledning till chefer.
- Dialog med verksamheten om stödbehov till utbildning och forskning.
- En gemensam planeringsprocess för verksamhetsstödet.
- En gemensam strategisk kompetensförsörjning för verksamhetsstödet på KTH. Ett första steg i detta arbete är att alla rekryteringar inom verksamhetsstödet på KTH ska beredas gemensamt av skolorna och funktioner vid GVS med stöd av personalavdelningen.
- Löpande arbete och planerad utveckling fortgår parallellt med samgåendet.
- KTH:s arbetsordning, rektors delegation till universitetsdirektören och skolchefer samt arbetsordningen för GVS liksom andra relevanta styrdokument revideras.

Detta beslut har fattats av rektor Sigbritt Karlsson efter föredragning av utredare Malin Ryttberg. Närvarande vid beslutet var prorektor Mikael Östling, ledningssekreterare Eva Fredriksson och ordförande för Tekniska högskolans studentkår Teodor Elmfeldt.

Kungl. Tekniska högskolan



Sigbritt Karlsson, rektor



Malin Ryttberg, utredare, ledningskansliet

Bilaga 1: Vägen till *en* organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH

Sändlista

universitetsdirektor@kth.se

rektor@kth.se

prorektor@kth.se

[KTH:s vicerektorer](#)

skolchef-lista@kth.se

dekanus@kth.se

prodekanus@kth.se

gvs-lg@kth.se

istellan@kth.se

mala@kth.se

palestro@kth.se

christina.carlsson@itm.kth.se

helene@kth.se

[THS](#)

[Centrala samverkansgruppen \(CSG\)](#)

Expeditionsdatum:

2022-03-23

Bilaga 1:

Vägen till *en* organisation för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH

Genomlysning av verksamhetsstödet

I maj 2021 beslutade rektor om programdirektivet² för genomlysning av KTH:s verksamhetsstöd. Det övergripande syftet med att utveckla verksamhetsstödet som helhet vid KTH är 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 högskolemyndighet. Genom att vidareutveckla KTH:s stödprocesser ska resurser frigöras till utbildning och forskning. Vidareutvecklingen ska ske genom skapandet av en struktur för fortsatt förvaltning och vidareutveckling av verksamhetsstödet som möjliggör snabba omställningar utifrån KTH:s interna behov eller förändringar i omvärlden. Tillsammans ska detta leda till ett professionellt och relevant verksamhetsstöd som bidrar till ett konkurrenskraftigt KTH, stärker KTH:s attraktionskraft som arbetsgivare och skapar förutsättningar för att studenter och personal över hela KTH, inklusive samtliga campus, får ett enhetligt stöd.

Arbetet med att utveckla verksamhetsstödet ska utgå från behoven av stöd hos lärare och forskare samt de krav som KTH:s roll som myndighet innebär. Behovet måste därefter vägas samman med tillgängliga resurser. Det mångfacetterade verksamhetsstödet ska skapa värde för mottagare av stödet vilka kan vara såväl chefer och ledare i sin styrning som studenter, lärare, forskare och medarbetare. Av programdirektivet för genomlysningen av verksamhetsstödet framgår också att automatisering/ digitalisering ska övervägas i utvecklingen av varje stödområde liksom vilken kompetensförsörjning som krävs för ett professionellt, enhetligt och effektivt stöd.

Under 2021 har programmets arbete haft fokus på att skapa ordning och struktur i hur verksamhetsstödet arbetar organiseras framförallt inom det gemensamma verksamhetsstödet (GVS). I linje med programmets utformning så har de administrativa cheferna på skolorna och GVS deltagit dels i prioriteringsrådet, dels genom de återkommande gemensamma mötena med GVS avdelningschefer. De fem skolcheferna, vicerektor för digitalisering och Tekniska högskolans studentkår har löpande varit delaktiga genom styrgruppen för programmet.

Ett centralt resultat av arbetet inom programmet är att en modell för styrning av verksamhetsstödet har arbetats fram. I denna ingår arbetsordning och delegationer (beslutade i juni 2021), en planerings- och uppföljningsprocess för GVS – synkad med KTH:s VP 2022, och en verksamhetsplan för det gemensamma verksamhetsstödet 2022. Inom ramen för programmets organisation har ett prioriteringsråd bestående av de administrativa cheferna vid KTH:s skolor och GVS, samt IT-chefen och HR-chefen, faciliterat av programsekretariatet, haft frekventa möten. Prioriteringsrådet har fokuserat frågor om ansvar och uppdrag, gemensam förståelse av betydelsen av ordning och reda, gemensam beslutsstruktur för utveckling av stödet, modell för prioritering av utveckling och kartläggning av pågående utvecklingsinitiativ inom verksamhetsstödet på KTH. HR-området var redan innan beslutet om programmet prioriterat i form av det pågående arbetet med nytt löne- respektive resesystem. Därtill är HR-

² [Genomlysning av KTH:s verksamhetsstöd](#)

området med dess delområden i form av bemanningsplanering, strategisk kompetensförsörjning, ledarskapsutveckling, förändringsledning och arbetsmiljöfrågor avgörande för en utveckling av ett effektivare verksamhetsstöd. Kopplat till detta har under 2021 förändringsledning för de administrativa cheferna och avdelningscheferna vid GVS varit ett tema.

Programmets sekretariat arbetar på uppdrag av universitetsdirektören med koordinering och att stödja olika utvecklingsinitiativ inom verksamhetsstödet i form av metodstöd och facilitering av möten och processkartläggningar. I januari 2022 har också rektor beslutat om organiseringen av KTH:s styrning av IT-utvecklingen. En nyckel till programmets resultat hittills är de täta dialoger som förts mellan framförallt de administrativa cheferna och avdelningscheferna inom GVS för att lära om varandras organisering av verksamhetsstödet och att hitta utvecklingsområden där värde skapas genom gemensamt arbete mellan skolorna och GVS.

Sammantaget har arbetet inom programmet för genomlysning av verksamhetsstödet inneburit en ordning och struktur både i den utvecklade dialogen mellan skolorna och GVS och i form av en process för planering- och uppföljning av verksamhetsstödet inklusive arbets- och delegationsordningar. Bedömningen är att ett nästa steg mot ett professionellt, relevant, enhetligt, gemensamt och samordnat verksamhetsstöd med hög kvalitet och effektivitet vid KTH, är att bilda en organisation för ett gemensamt och samordnat för allt verksamhetsstöd på KTH.

Från genomlysning till samgående

Ett nästa steg i ett verksamhetsstöd med hög kvalitet och effektivitet är ett samgående mellan verksamhetsstödet vid KTH:s skolor och det stöd som idag är organiserat inom GVS. Konkret innebär samgåendet att ansvaret för verksamhetsstödet ska utgå i linje från universitetsdirektören som kan delegeras vidare till avdelningschefer vid GVS och i och med detta beslut också kan delegeras vidare till de administrativa cheferna vid KTH:s skolor. I linjeansvaret ingår ansvar för personal och resurser. Genom samgåendet kan verksamhetsstödet styras, utformas och bedrivs utifrån en överblick och ett helhetsansvar för leveranser inom stödområdet. Många av stödprocesserna på KTH är organisationsöverskridande inom skolorna och mellan skolorna och GVS. Med målet ett samordnat stöd som är tillgängligt, likvärdigt och enhetligt respektive situationsanpassat över hela KTH där så är relevant, ska de olika stödområdena kartläggas och analyseras för att säkerställa deras värdeskapande för mottagare av det specifika stödet. Den organisationsöverskridande karaktären på många stödprocesser innebär också att det behövs en synkronisering mellan olika delprocesser.

Nuvarande organisering av GVS gäller sedan 2019. I syfte att säkerställa ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH som optimerar stödet inom varje område, ingår därför att göra en översyn av GVS organisering. De fem skolorna vid KTH utgör var och en stora organisationer där skolledningen behöver omge sig med ett stöd som har kunskaper om såväl helhetskontexten på KTH som de mer skolspecifika delarna. En del i genomgången av stödområden är därför att säkerställa relevant stöd för skolledningarna. Ett sådant stöd kan avlasta skolledningarna med administrativa uppgifter och ge ökat utrymme för skolchefen att utöva den strategiska ledningen av verksamheterna utbildning och forskning. Genom universitetsdirektörens ansvar för en KTH-sammanhållen linje i organiseringen av hela verksamhetsstödet medges ett samordnat och gemensamt stöd som är likvärdigt och tillgängligt över hela KTH.

All personal följer med i samgåendet i den nya gemensamma organisationsstrukturen. Vartefter utformningen av olika stödområden tydliggörs kommer personal i verksamhetsstödet vid behov att få möjlighet till nya eller förändrade arbetsuppgifter och kompetensutveckling. Med stöd av personalavdelningen görs också satsningar på ledarskap och kommunikation samt ett utvecklat strategiskt kompetensförsörjningsarbete för verksamhetsstödspersonal. Förändringsarbetet kopplat till detta samgående förutsätter också ett proaktivt HR-stöd bl.a. i form av förändringsledning till chefer. Sammantaget innebär en KTH-gemensam organisering av verksamhetsstödet en möjlighet till ytterligare professionalisering av olika stödfunktioner. Arbetet med samgåendet ska ske i nära och systematisk dialog med personalorganisationerna både vad gäller utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljöfrågor. Formerna för denna dialog utvecklas ytterligare i rektors beslut om programdirektiv den 7 juni 2022.

Resurser, såväl personella som finansiella, måste dedikeras till utvecklingen av bildandet av en samordnad organisation för verksamhetsstödet. Det innebär att KTH investerar sig in i ett effektivare verksamhetsstöd. Utgångspunkten är att arbetet ska bedrivas av sakkunniga i verksamheten. Med målet ett gemensamt stöd vid hela KTH innebär samgåendet att i alla verksamhetsstödsroller ska ingå att vid behov bidra till den gemensamma utvecklingen av olika stödformer. Under 2022 finns resurser för IT-relaterad utveckling för att KTH ska kunna investera sig in i ett effektivare verksamhetsstöd. Sammantaget innebär detta att inledningsvis kan samgåendet medföra ökade kostnader i form av IT-infrastruktur som stöd för automatisering/ digitalisering och säkerställande av en strategisk kompetensförsörjning.

Den sedan i maj 2021 pågående genomlysningen av verksamhetsstödet övergår i och med detta beslut i programmet för ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH. De resultat som uppnåtts och pågående arbete omhändertas inom det nya programmet. De resultat som genomlysningen hittills har levererat ingår i underlaget inför detta beslut.

Framgångsfaktorer för samgåendet av KTH:s verksamhetsstöd

Framgångsfaktorer för samgåendet är flera. Universitetsdirektörens mandat för organiserandet av en organisation för verksamhetsstödet ligger dels i uppdraget från rektor, dels genom att KTH:s chefer på olika nivåer agerar sponsorer i utvecklingen av verksamhetsstödet. Rektors delegation av ansvaret för allt verksamhetsstöd vid KTH innebär att en översyn och anpassningar behöver göras av arbets- och delegationsordningar vid KTH. Nära kopplat till sponsorskapet är ett proaktivt HR-stöd bl.a. i form av förändringsledning till chefer där kommunikationsstöd måste ingå.

En framgångsfaktor för ett verksamhetsstöd som både är likvärdigt och tillgängligt är dialogen kring stödbehov från verksamheterna utbildning och forskning respektive KTH:s uppdrag som myndighet.

Ytterligare en framgångsfaktor och ett verktyg är en gemensam planeringsprocess för hela verksamhetsstödet. En gemensam modell för finansiell resursallokering till verksamhetsstödet vid KTH kommer därför att utarbetas inför verksamhetsåret 2023. Kopplat till resursallokeringen är automatisering/ digitalisering där så är relevant verktyg för ökad enhetlighet inom stödet. Inom dessa områden pågår redan arbete dels genom rektors beslut i januari 2022 om principer för KTH:s IT-utveckling, dels genom de uppdrag som vicerektor för digitalisering vid KTH har.

Ett andra lika centralt verktyg i resursallokeringen är den strategiska kompetensförsörjningen av verksamhetsstödet vid KTH. I arbetet med samgåendet ingår att ta fram en modell för ett verksamhetsstöd med kompetenser som bidrar till ett verksamhetsstöd med hög kvalitet och kostnadseffektivitet och därmed till KTH:s konkurrenskraft. Den generella utvecklingen för personal inom verksamhetsstödet pekar mot att de har en allt högre utbildning. Det innebär att denna kategori personal är utbildade för en hög grad av självständighet vilket i sin tur ställer krav på arbetsuppgifter som matchar kapaciteten, men också på rätt ledarskap. Tillsammans utgör detta två centrala aspekter på KTH:s attraktivitet som arbetsgivare för personal inom verksamhetsstödet. Kopplat till attraktiviteten är också KTH:s utveckling av och hantering av den digitala arbetsplatsen en möjliggörare för att attrahera rätt kompetenser.

Det löpande arbetet med stöd till utbildning, forskning och KTH:s uppdrag som myndighet ska fortgå under arbetet med samgåendet. Detsamma gäller även för redan planerad utveckling. Arbetet med samgåendet påverkar olika verksamheter på olika sätt och i olika grad. Möjligheter kommer att finnas för personal att involveras i arbetet.

Ett flerstegsarbete mot ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd på KTH

Arbetet med samgåendet måste ske i flera steg och delvis parallellt. Under våren 2022 ska avdelningscheferna inom nuvarande GVS tillsammans med de administrativa cheferna vid skolorna ta fram underlag för en övergripande plan för hur samgåendet ska genomföras för olika stödområden, bl.a. avseende arbetsuppgifter samt vilka finansiella respektive personella resurser som krävs. Exempel på stödområden kan vara utbildning, forskning, ekonomi, HR, lokaler m.fl. Utgångspunkten för kartläggningar och analyser ska vara att skapa förutsättningar för varje stödområdes helhetleverans, tvärfunktionellt arbetssätt samt hög kvalitet och effektivitet inom varje stödområde. Vägledande för arbetet ska vara likvärdighet och tillgänglighet för användaren av stödet. I arbetet under våren ska därför ingå att föreslå hur stödbehoven inom utbildning och forskning samt för KTH:s myndighetsroll säkerställs i arbetet med samgåendet. Planen ska presenteras i rektors beslut om programdirektiv i juni 2022.

Verksamhetsstödet vid KTH är mångfacetterat och organiseringen måste därför anpassas till varje stödområdes funktion med beaktande av vilken servicenivå respektive kompetens stödområdet kräver för att ge hög kvalitet och effektivitet. I vårens arbete ingår därför också att föreslå hur arbetet bör organiseras bl.a. i form av projektorganisation, styrgrupper, referensgrupper och användargrupper. Kunskaper och erfarenheter hos KTH:s prefekter och andra ledningspersoner utgör viktiga bidrag för att identifiera behoven inom olika stödområden. I organiseringen av samgåendet för respektive stödområde ska också ingå att föreslå hur formerna för samverkan med personalorganisationerna ska se ut.

Arbets- och delegationsordningar vid KTH utgör ett ramverk för organiserandet av KTH:s verksamhetsstöd. Parallellt med kartläggningar och analyser av stödområden kommer därför en översyn och anpassning av relevanta styrdokument att påbörjas under våren. Den gemensamma planeringsprocessen som följer av samgåendet innebär att arbetet med en gemensam modell för finansiell resursallokering påbörjas i och med detta beslut. Det blir ett viktigt verktyg i säkerställandet av rätt service, rätt stödkompetenser och rätt kostnader för olika stödområden samt bidrar till att minska dubbelarbete och suboptimering inom stödet.

HR-området har redan lyfts fram som en förutsättning för organiseringen av ett gemensamt och samordnat verksamhetsstöd vid KTH. Under våren 2022 intensifieras HR-stödet såväl vad

gäller förändringsledning till chefer på alla nivåer som arbetet med bemanningsplaner och strategisk kompetensförsörjning. Ett delmoment i detta arbete är att alla rekryteringar inom verksamhetsstödet på KTH som konsekvens av detta beslut ska beredas gemensamt av skolorna och sakansvariga funktioner inom GVS med stöd av personalavdelningen. Tillsammans ska detta ge underlag för bemanningsplanering, kompetensutveckling och strategisk kompetensförsörjning.

Universitetsstyrelsen, rektor, skolchefer, övriga övergripande ledningsfunktioner, personalorganisationer och studentkåren ska löpande informeras om arbetet bl.a. genom särskilda rapporter. Vidare ska modeller för involvering av lärare, forskare, övriga anställda och studenter utarbetas och presenteras i programdirektivet för att på bästa sätt fånga upp och göra bedömningar av verksamhetens behov av stöd inom olika områden.

Efter rektors beslut om programdirektiv i juni 2022 går arbetet med samgåendet in i nästa skede. Fokus för arbetet fram till oktober 2022 och rektors beslut om den övergripande organisationen för verksamhetsstödet vid KTH är att ytterligare konkretisera arbetet med samgåendet inom respektive stödområde.

Riskhantering

Inför detta beslut genomfördes i februari 2022 en riskworkshop där rektor, prorektor, universitetsdirektör, skolcheferna vid KTH:s fem skolor, administrativa cheferna vid KTH:s fem skolor, avdelningscheferna vid GVS, centrala samverkansgruppen och programsekretariatet för genomlysningen av KTH:s verksamhetsstöd deltog.

Verksamhetsstödet är mångfacetterat både i stödformer, funktioner och kompetenser. Det innebär att riskhanteringen måste vara del i utformningen av respektive stödområde och kommer därför att konkretiseras i beslutet om programdirektivet i juni. Riskhanteringen i arbetet med samgåendet kommer därefter att hanteras löpande i tät dialog med personalorganisationerna.