



Personalpolicy för KTH

Hög kvalitet och god etik samt ett fritt och öppet utbyte av tankar och idéer är grunden för det dagliga arbetet vid KTH. KTH ska ha en stimulerande och god arbetsmiljö, samt vara en attraktiv arbetsplats med kompetenta, kreativa och professionella medarbetare. KTH ska vara en arbetsplats där medarbetarna trivs, ges möjlighet till utveckling och där viljan till egen kompetensutveckling och ansvarstagande stimuleras. Som medarbetare avses här alla anställda och andra verksamma vid KTH.¹

Personalpolicyn utgår från KTH:s värdegrund som är baserad på demokrati, människors lika värde, mänskliga fri- och rättigheter samt en fri och öppen diskussion.² Att ta avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är en kvalitetsfråga. Vid KTH är det en självklarhet att organisation och arbetsmiljö ska präglas av lika villkor, jämställdhet och mångfald. KTH ska ha en inkluderande arbetsmiljö och ta tillvara mångfalden vilket förbättrar förutsättningarna att nå full potential, både för den enskilde medarbetaren och för verksamheten.

En förutsättning för att KTH ska prestera på hög nivå, är att medarbetarna uppfyller de högt ställda kraven och stimuleras till goda prestationer. Ledare, chefer och medarbetare ska arbeta tillsammans för att hantera förändringar och skapa goda samarbetsformer. Medarbetare vid KTH ska aktivt arbeta för att nå KTH:s mål och vision.

KTH är förutom ett tekniskt universitet också en statlig myndighet, vilket innebär att KTH på ett rättsäkert och effektivt sätt ska tillämpa de lagar, förordningar, föreskrifter som riksdag, regering och andra myndigheter har beslutat.

Syftet med personalpolicyn är att tydliggöra KTH:s personalpolitik och hur den ska omsättas praktiskt i det dagliga arbetet. Förverkligandet av personalpolicyn ska vara en strategisk fråga som alla medarbetare ska vara delaktiga i och ta ansvar för.

Policyn delas in i följande områden: medarbetarskap, ledarskap, lika villkor, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lönebildning. Varje område har en egen riktlinje. Riktlinjerna ska redogöra för de förväntningar KTH har på sina medarbetare och lyfter fram rättigheter och skyldigheter.

¹ Andra verksamma vid KTH kan till exempel vara Professores Emeriti, stipendiater, adjungerad och affilierad fakultet.

² KTH:s värdegrund tas upp i Etisk policy för KTH V-2016-0347

Medarbetarskap

Alla medarbetare vid KTH har både rättigheter som skyldigheter, oavsett roll i organisationen. Medarbetarskapet utgår från KTH:s värdegrund, som baseras på den gemensamma värdegrunden för statsanställda. Det innebär bland annat att alla medarbetare ska förstå varandras funktioner och olika perspektiv. Det goda medarbetarskapet och det goda ledarskapet ska utövas av medarbetare för att utifrån verksamhetens mål förbättra resultat och utveckling. Grunden ska ligga i förhållningssätt och arbetsformer och utgår från ansvar, förtroende, delaktighet, samarbete, öppenhet och respekt för varandra, varandras roller och arbetsuppgifter.

Ledarskap

Det goda ledarskapet är strategiskt viktigt för KTH. Arbetet vid KTH grundar sig i den akademiska traditionen med frihet, kunskapssökande och kollegialitet. Ledarskap med personligt ansvar är nödvändigt för att skapa mer attraktiva arbetsplatser. Personer i ledande ställning tar ansvar inte bara för den dagliga verksamheten utan också för medarbetarnas välbefinnande och den strategiska utvecklingen.

Ledarskapet handlar om att söka kreativa lösningar, att ta ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö och att samarbeta både inom och utanför vår egen organisation. Ett tydligt ledarskap gynnar verksamhet och klargör förväntningarna som ställs på chefer/ledare i arbetet för att nå KTH:s mål och visioner.³ En chef/ledare ska säkerställa att gällande regelverk följs, riktlinjen Ledarskap ska fungera som ett av flera stöd i ledarskapet.

En *ledare* vid KTH ska leda och fördela arbetet inom det område hon eller han ansvarar för, men oftast utan direkt personalansvar.

En *chef* har personalansvar och ska leda och fördela arbetet inom den egna personalgruppen och är arbetsgivarrepresentant. Personalansvaret inkluderar ansvar för att lagar och avtal som rör anställda och medarbetare följs.

Lika villkor

KTH:s arbete för jämställdhet, lika villkor och mångfald ska främja en respekterande och flexibel organisationskultur. Grundsynen är lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Det åligger alla verksamma vid KTH att bemöta varandra med respekt oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, social bakgrund, sexuell läggning och ålder.⁴

Det ligger ett kvalitativt värde i att ta tillvara människors olika erfarenheter och perspektiv. Detta är särskilt viktigt i en organisation vars främsta syfte är att utveckla och underhålla teknik som främjar samhälle och natur. Arbetet med jämställdhet, lika villkor och mångfald ska därför integreras i den dagliga verksamheten.

KTH:s roll som ledande teknisk högskola/universitet förutsätter lika villkor. Det innebär att alla ska ges möjlighet att samarbeta på jämbördiga villkor inom beredande och beslutande organ, däribland studerande på olika utbildningar, i forskarutbildning samt anställda. KTH:s grundsyn innebär att det inte bara handlar om kvantitativa förbättringar, som till exempel att öka andelen kvinnor inom forskning och utbildning, utan även om kvalitativa förbättringar, som att arbeta med grundläggande strukturer ur ett likabehandlings perspektiv.

³ KTH:s Utvecklingsplan 2013-2016 och Vision 2027

⁴ Etisk policy för KTH V-2016-0347

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö främjar god hälsa, förebygger ohälsa, ger förutsättningar för goda prestationer och är därmed en tillgång för hela verksamheten. Med arbetsmiljö avses här alla faktorer som påverkar medarbetare och studenter vid KTH, till exempel attityder, ledarskap, lokaler, utrustning, kemiska produkter, arbetsorganisation, social interaktion samt möjlighet till återhämtning och professionell utveckling.

Arbetet med arbetsmiljön vid KTH ska vara systematiskt så att ohälsa och olycksfall i arbetet kan förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö⁵ uppnås.

För att skapa en god arbetsmiljö ska KTH anpassa arbetsförhållandena efter människors olika fysiska och psykiska förutsättningar.⁶

Alla medarbetare vid KTH utgör delar av varandras arbetsmiljö. Alla medarbetare ska ta ansvar för att medverka till en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som främjar god hälsa och som bidrar till en utveckling av KTH.

Personalpolicyn är tillika KTH:s arbetsmiljöpolicy⁷ och omfattar i det fallet även alla studenter som är verksamma vid KTH.

Kompetensförsörjning

KTH:s vision är att vara ett internationellt framgångsrikt forsknings- och utbildningsuniversitet och en fortsatt attraktiv arbetsgivare, även ur ett internationellt perspektiv. Kompetensförsörjning ska vara en viktig del av verksamhetsplaneringen för att tillgodose KTH:s framtida personalbehov såväl kvalitativt⁸ som kvantitativt. Det är därför av stor vikt att arbetet med kompetensförsörjningens delprocesser sker dels strategiskt, strukturerat och med god framförhållning.

KTH ska arbeta systematiskt med de delprocesser som ingår i området kompetensförsörjning, att utveckla och behålla, attrahera och rekrytera, samt avveckla och avsluta anställning.

Lönebildning

KTH:s lönepolitik ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser och till arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att KTH:s samlade resultat gynnas. Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade samt medverka till att KTH kan attrahera, rekrytera och utveckla skickliga anställda. KTH ska främja alla anställdas lika möjligheter att påverka sin löneutveckling. Osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna får inte förekomma. Lönepolitiken ska vara känd och väl förankrad hos chefer och anställda.

⁵ Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete

⁶ AML 3 kap. 3 §.

⁷ Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete

⁸ Kvalitetspolicy för KTH V-2016-0378