



Klicka här för att välja dokumenttyp

Policy

Beslutsfattare

Universitetsstyrelsen

Gäller från och med

2018-06-11

Datum för beslut

2018-06-11

Diarienummer

V-2018-0156

Ansvarig avdelning

UF/

Personalavdelningen

## 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.<sup>1</sup>

Personalpolicyn utgår från KTH:s värdegrund som är baserad på demokrati, människors lika värde, mänskliga fri- och rättigheter samt en fri och öppen diskussion.<sup>2</sup> 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 jämställdhet, mångfald och lika villkor. 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, chef- och ledarskap, jämställdhet mångfald och 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.

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

<sup>2</sup> KTH:s värdegrund tas upp i Etisk policy för KTH Dnr V-2018-0309

## Medarbetarskap

Ett aktivt medarbetarskap och utvecklat ledarskap är en förutsättning för en fungerande verksamhet. I riktlinjen konkretiseras de krav och förväntningar KTH har på sina medarbetare och övriga verksamma och de rättigheter och skyldigheter alla har som verksamma vid KTH, oavsett roll i organisationen.

Som medarbetare ses alla anställda vid KTH samt andra verksamma, exempelvis Professorer Emeriti, affilierade, adjungerade, stipendiater och konsulter.

Medarbetarskapet utgår från KTH:s värdegrund, som baseras på den gemensamma värdegrunden för statsanställda. KTH är förutom ett tekniskt universitet också en statlig myndighet, vilket innebär att lagar, förordningar och föreskrifter som riksdag, regering och andra myndigheter har beslutat om ska tillämpas på ett rättssäkert och effektivt sätt.

## Chef- och ledarskap

Denna riktlinje vänder sig till dig som har ett ledningsuppdrag vid KTH med ett verksamhetspersonal- och ekonomiansvar och omfattar chefer och ledare på alla nivåer. Riktlinjen omfattar också alla övriga ledningsuppdrag där ovanstående ansvarsområden till vissa delar ingår, t.ex. grund- och forskningsutbildningsansvarig, centrumföreståndare eller likvärdiga uppdrag.

I riktlinjen uttrycks KTH:s förväntningar på dig som chef och ledare i förhållande till de utmaningar vi står inför och de mål vi vill nå. Denna riktlinje ska stödja KTH:s vision<sup>3</sup> och mål samt övriga övergripande styrdokument för verksamheten.

En riktlinje för chef- och ledarskap ger en gemensam målbild för vad som är ett önskvärt ledarskap vid KTH samt ger vägledning för de handlingar som förväntas av dig i ditt ledningsuppdrag.

## Jämställdhet, mångfald och lika villkor

KTH:s arbete för jämställdhet, mångfald och lika villkor främjar en respekterande och inkluderande organisationskultur. Grundsynen är lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Detta oavsett etnisk tillhörighet, kön, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

Att kunna ta tillvara människors olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en hög kvalitet. Det är särskilt viktigt i en organisation vars främsta syfte är att utveckla och underhålla teknik som främjar samhälle och natur. Arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor integreras därför i den ordinarie verksamheten i pågående arbetsprocesser och i befintliga beslutsforum.

KTH:s roll som ledande teknisk högskola förutsätter lika villkor. Det innebär att alla har 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 kvalitativa förbättringar, som att arbeta med grundläggande strukturer liksom arbetsplatskulturer ur ett likabehandlingsperspektiv.

---

<sup>3</sup> Vision 2027

## Arbetsmiljö

Alla utgör vi delar av varandras arbetsmiljö. Rektor är ytterst ansvarig för arbetsmiljön men alla medarbetare och studenter ansvarar för att medverka till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

En god arbetsmiljö bidrar till kreativitet och hälsa samt ger förutsättningar för goda prestationer, arbetsresultat och utveckling av KTH. Med arbetsmiljö menas alla faktorer som påverkar medarbetare och studenter vid KTH.

Arbetsmiljön är integrerad i all verksamhet vid KTH och vi arbetar systematiskt med arbetsmiljön så att ohälsa och olycksfall förebyggs och vi uppnår en god arbetsmiljö. Samverkan är en förutsättning för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete, det sker genom dialog och aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och medarbetarna.

Personalpolicyn är tillika KTH:s arbetsmiljöpolicy<sup>4</sup> och omfattar 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<sup>5</sup>. Kompetensförsörjning är en viktig del av verksamhetsplaneringen för att nå organisationens uppsatta vision och mål samt för att tillgodose KTH:s framtida personalbehov såväl kvalitativt som kvantitativt. Det är av stor vikt att arbetet med kompetensförsörjningens delprocesser sker strategiskt, systematiskt och med god framförhållning samt att KTH arbetar aktivt med sitt arbetsgivarvarumärke i samtliga kanaler och dialoger såväl internt som externt.

De delprocesser som ingår i området kompetensförsörjning är:

- attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare
- utveckla och behålla befintliga medarbetare
- avveckla och avsluta anställning

Respektive skola vid KTH ansvarar för att kommunicera hur det övergripande strategiska arbetet med kompetensförsörjning leds, samordnas och följs upp.

## 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 attraherar, rekryterar och utvecklar 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.

---

<sup>4</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete 5 §

<sup>5</sup> KTH:s vision 2027