



Handlingsplan för arbetet med fakultetsutveckling och jämställdhet 2013-2014

I det följande beskrivs för varje skola, målbilder och konkreta aktiviteter som ska genomföras under perioden 2013-2014 inom ramen för arbetet med fakultetsutveckling och jämställdhet. De är framtagna av respektive skolas ansvariga för fakultetsutveckling och jämställdhet (FFA), i samband med att skolorna har gjort utvecklingsplaner under 2013.

Uppföljningen av dessa aktiviteter görs av vicerektorn i två steg. Dels en uppföljning våren 2014 och en våren 2015.

Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad ABE

Utdrag från Utvecklingsplan 2013-2016

Fakultetsförnyelse, jämställdhet och mångfald

2010 infördes tenure track på KTH med syfte att skapa ett attraktivt karriärsystem med tydliga befodringskriterier för yngre forskare. Sedan år 2010 har ABE-skolan rekryterat 27 biträdande lektorer, varav hälften är kvinnor. Dessa yngre forskare ska ha rimliga villkor för att kunna meritera sig för befodran.

Fakultetsförnyelse är en viktig, men samtidigt svår process där en snabbt föränderlig omvärld ställer höga krav på flexibilitet. I en stark fakultet finns en spegling av det omkringliggande samhället vad avser ålder, kön och etnicitet.

Efter kvantitativa direktiv från regeringen har KTH satt ett mål som innebär att 20 procent av nya professorer, 30 procent av nya biträdande lektorer och 25 procent av nya lektorer som tillsätts under perioden 2013-2016 ska vara kvinnor. Ett viktigt instrument för att uppnå detta är att tydliggöra och utveckla rekryteringsprocessen. Varje rekrytering ska föregås av en analys av behov, finansiering och om anställningen passar in i institutionens, skolans och KTHs långsiktiga strategi. Utlysningarna ska ske i öppen konkurrens. I rekryteringsprocessen ska beredningsgrupper utses vilka ges i uppdrag att bereda ämnesprofil samt hitta lämpliga kandidater, både manliga och kvinnliga.

Det är fortfarande så att en mycket större andel män har lärartjänster på ABE-skolan bland den disputerade personalen. Samtidigt står ABE-skolan inför en period av förnyelse då ett flertal professorer går i pension. Under de kommande åren kommer därför rekryterings-processernas funktion vara av avgörande betydelse för utvecklingen av fakulteten. Exempel på åtgärder för att få fler kvinnor i fakulteten kan vara att införa ett matchningsbidrag till fakultetstjänster som tillsätts med kvinnor, identifiera personal som arbetar som om de vore inom tenure track samt intensifiera arbetet med att identifiera starka kvinnliga potentiella sökande både i samband med utlysande av tjänster och under själva rekryteringsprocessen.

Sedan tidigare finns FFA-grupp på central nivå, vilket är en grupp för fakultetsförnyelse-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor där ABE-skolans vice skolchef ingår. Syftet är att lyfta fram och aktivt arbeta med dessa frågor på övergripande KTH-nivå. En motsvarande grupp har initierats på skolnivå. Gruppen arbetar aktivt med att identifiera hinder och att avhjälpa dessa vad gäller personalens möjlighet till utveckling. All personal i ledande positioner ska informeras och utbildas i hur frågor kring jämställdhet och mångfald ska hanteras.

Ett utvecklat karriärstöd för de biträdande lektorerna har tidigare utvecklats och behöver vidareutvecklas, nu behöver en genomlysning göras av behovet av karriärstöd även för andra tjänstekategorier.

En lönekartläggning kommer också att genomföras för att få bättre kunskap om huruvida systematiska löneskillnader finns inom skolan.

För tillfället genomförs ett mångfaldsprojekt på KTH-centralt. ABE-skolan kommer aktivt att medverka i det projektet och arbeta för att implementera resultat från det projektet i den dagliga verksamheten.

MÅL 2014 Fakultetsförnyelse, jämställdhet och mångfald:

- Ha utarbetat ett arbetsdokument för att
- Ha utarbetat ett arbetsdokument för att förtydliga och underlätta rekryteringsprocessen.
- Ha utarbetat ett strategidokument för att säkerställa fakultetsförnyelsen, p g a många pensionsavgångar.
- Ha utarbetat en strategi för att säkerställa hanteringen av finansiering av befordrade professorer.
- Andelen kvinnor i fakultetens ska ha ökat från 31% till 35%.
- Ha rekryterat minst 3 st kvinnliga gästprofessor
- All personal i ledande befattningar ska ha deltagit på kurs om genusfrågor
- All personal i ledande befattningar ska ha erbjudits kurser i ledarskapsutveckling.
- 30% av handledare på skolan ska ha deltagit på handledarseminarium
- En genomlysning av kategorin forskare ska ha genomförts.
- All personal med forskartjänst ska ha erbjudits karriärstödssamtal

Skolan för bioteknologi BIO

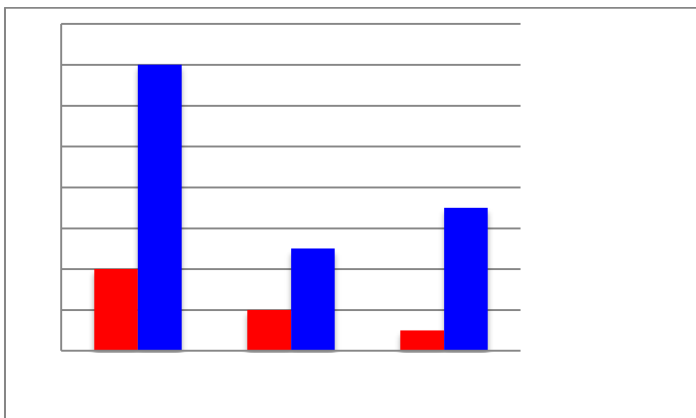
FFA Handlingsplan 2013-2014

Bakgrund

Skolan för bioteknologi har ungefär 350 medarbetare fördelade på sex avdelningar. Verksamheten på flera av BIO-skolans avdelningar har ökat kraftigt i och med tilldelning av strategiska forskningsmedel och etablering av flera stora forskningscenter, vilket avspeglas i att skolans omsättning har fördubblats under 5-årsperioden 2007-2012. Denna expansion gör att fakultetsförnyelse är ett prioriterat område för BIO-skolans ledning. Utmaningarna för de kommande åren består framför allt i att göra strategiska rekryteringar och vidareutveckla den nuvarande fakultetens kompetens för att kunna möta kommande behov och samtidigt bibehålla en hög nivå på forskning, utbildning och ledarskap på skolan.

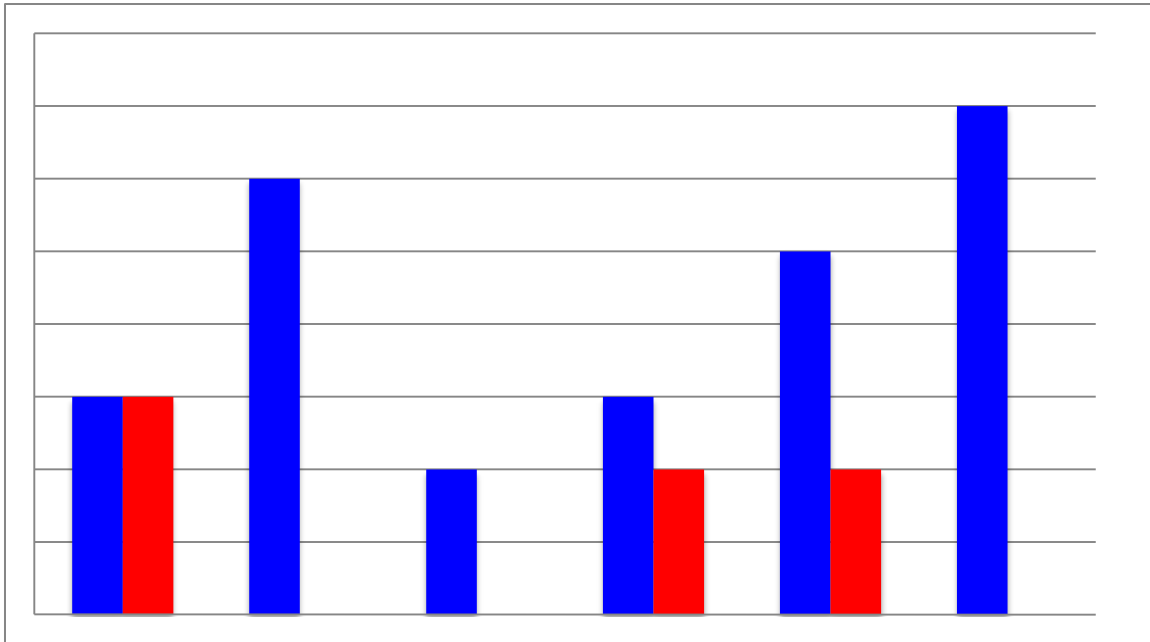
BIO-skolan har idag relativt få fakultetstjänster i förhållande till skolans storlek, vilket delvis kan förklaras med de låga intäkterna från grundutbildning, vilka utgör mindre än 10% av de totala intäkterna, men också till viss del beror på den snabba expansionstakten. Idag har skolan 33 fakultetstjänster, med en könsfördelning på 21% kvinnor och 79% män. Andelen kvinnor är högst på lektorsnivå (29%) och lägst på biträdande lektorsnivå (13%). Under de närmaste åren förväntas ett mindre antal nyrekryteringar på BIO-skolan bli möjliga, t ex genom finansiering av nya fakultetstjänster vid SciLifeLab Stockholm.

Med tanke på den höga andelen män bland de nuvarande biträdande lektorerna anställda inom Tenure track-systemet och de begränsade möjligheterna till nyrekrytering, är dock inga dramatiska förändringar i könsfördelningen på skolans fakultetstjänster att vänta under de närmaste åren.



1. Fakultetstjänster på skolan för bioteknologi (april 2013)

Man kan vidare notera att könsfördelningen skiljer sig markant åt mellan olika avdelningar inom BIO-skolan. Tre av skolans avdelningar (Genteknologi, Glykovetenskap och Teoretisk kemi och biologi) saknar helt kvinnor på fakultetstjänster, medan övriga avdelningar har jämnare (eller helt jämn) könsfördelning.



2. Fakultetstjänster på avdelningarna inom skolan för bioteknologi (april 2013)

Förutom personal med lärartjänster, finns ett stort antal andra seniora forskare på skolan för bioteknologi, som bidrar till forskning, forskningshandledning och annan undervisning. Skolan har ca 50 personer anställda som forskare, varav ungefär hälften har en tidsbegränsad anställning och hälften är tillsvidareanställda. Inom kategorin tillsvidareanställda forskare varierar arbetsuppgifterna stort, men många av dessa personer har varit anställda på skolan i flera år och det finns en ambition att kunna behålla dessa medarbetare på längre sikt. Det är därför viktigt att kunna erbjuda dessa forskare en attraktiv anställning med möjligheter till karriärplanering och kompetensutveckling.

I gruppen tillsvidareanställda forskare är det 44% kvinnor och 56% män (januari 2013), vilket innebär att andelen kvinnor är betydligt större inom denna kategori än inom fakulteten på BIO-skolan. Eftersom andelen kvinnor är hög även på grundutbildnings- och doktorandnivå inom BIO-skolan är rekryteringsunderlaget gott och den långsiktiga ambitionen är därför att kunna uppnå samma andel kvinnor även på övriga nivåer. Insatserna under den närmaste 2-årsperioden kommer att fokuseras på att identifiera lämpliga kvinnliga kandidater till utlysta nya tjänster samt att stötta yngre kvinnliga forskare på skolan.

Sammanfattningsvis är visionen att BIO-skolan 2015 är en internationellt sett framstående forsknings- och utbildningsmiljö som har en jämn könsfördelning och kan attrahera kompetenta personer till alla utlysta tjänster. Excellenta forskare ska kunna rekryteras till nyckelpositioner och för yngre fakultet ska det finnas tydliga karriärvägar och möjligheter till meritering.

Mål 1: Jämn könsfördelning på fakultetstjänster inom skolans olika avdelningar

Aktiviteter för att nå detta mål:

Fokus kommer främst att läggas på de tre avdelningar inom skolan för bioteknologi som idag saknar kvinnor på fakultetstjänster. Skolchef och FFA kommer att ha en kontinuerlig dialog med berörda avdelningschefer för att gemensamt hitta möjligheter att förändra den skeva könsfördelningen.

Eftersom kallelseförfarande är möjligt på professorsnivå, kommer i första hand denna strategi att utvärderas. Lämpliga kandidater kommer att identifieras i samråd med avdelningscheferna och olika typer av finansieringsmöjligheter kommer att undersökas. Vidare kommer vid rekrytering till utannonserade biträdande lektorat, lektorat och professurer inom dessa avdelningar ett särskilt fokus att läggas på omsorgsfullt sökkommittéarbete för att identifiera välmeriterade, kvinnliga kandidater. Efter rekrytering kommer skolledning och avdelningschefer att följa upp de nyanställdas utveckling och karriärplanering, för att minska risken för avhopp.

Mätbara mål för perioden 2013-2014:

- Jämnare könsfördelning på fakultetstjänster inom skolans avdelningar
- Minst en ny kvinnlig professor under perioden
- Minst en ny kvinnlig lektor/biträdande lektor under perioden
- Minst två nya kvinnliga docenter under perioden

Mål 2: Karriärplanering för tillsvidareanställda forskare

Aktiviteter för att nå detta mål:

En inventering av skolans tillsvidareanställda forskare kommer att genomföras under perioden. Skolchef och FFA kommer att föra en dialog med berörda avdelningschefer och närmaste chefer för att säkerställa att det finns en långsiktig plan för varje forskares karriärutveckling. Medan vissa forskare kan komma i fråga för anställning genom utlysta fakultetstjänster, kommer övriga att erbjudas andra typer av karriärstöd och kompetensutveckling, t ex nominering till ledarskapskurser och stöd att söka docentmeritering.

Mätbara mål:

- Minst två tillsvidareanställda forskare ska ha anställts på fakultetstjänster under perioden
- Minst två tillsvidareanställda forskare ska ha uppnått docentmeritering under perioden

Mål 3: Högre kompetens om genusfrågor inom skolans ledningsgrupp

Aktiviteter för att nå detta mål:

För att på ett professionellt och framgångsrikt sätt kunna arbeta med genusrelaterade ledarskapsfrågor, t ex att analysera ifall strukturella problem kan förklara att andelen kvinnor på fakultetstjänster är lägre än andelen kvinnor på andra typer av seniora forskartjänster inom BIO-skolan, kommer skolans ledningsgrupp att erbjudas information/utbildning inom detta område.

Mätbara mål:

- Skolans ledningsgrupp ska ha genomgått utbildning om genus och ledarskap under perioden.

Skolan för kemivetenskap CHE

Karriärer

Karriärstöd till alla personalkategorier

I dagsläget finns det inom skolan och inom KTH ett karriärstöd framförallt för biträdande lektorer inom ramen för Tenure Track. För andra personalkategorier saknas ett organiserat karriärstöd. För att ge all personal möjlighet att utvecklas inom ramen för sin yrkesverksamhet avser skolan att utveckla och driva program för karriärstöd till alla personalkategorier där nätverk och mentorskap kommer att vara viktiga komponenter. Frågor kring chefs- och ledarskap ska ingå för att bredda rekryteringsbasen till ledande positioner inom skolan.

Främja en mer jämställd arbetsplats

Skolan för Kemivetenskap ska vara en jämställd arbetsplats där ingen särbehandlas. För att säkerställa detta har vi tidigare tagit fram en värdegrund som ska genomsyra all verksamhet och kommunikation inom skolan. Idag finns en skev könsfördelning inom flera yrkeskategorier och i ledande positioner, något som utgör ett hinder i vår strävan efter en mer jämställd arbetsplats. För att komma tillrätta med denna skevhet krävs:

- ett aktivt rekryteringsarbete (med målet att minst 35 % av de behöriga sökande till fakulteten ska vara kvinnor). Här behöver sökkommittéernas arbete utvecklas ytterligare när det gäller anställningar inom fakulteten och av motsvarandefunktion för övriga anställningar.
- skapande av bättre och tydligare förutsättningar för chefer på alla nivåer inom organisationen. Den ibland otydliga roll som chefskapet innebär kan få starka kandidater att välja att avstå ett sådant uppdrag. Detta tolkas som ett viktigt skäl till den skeva könsfördelning som idag råder på högre chefsnivå inom skolan.

Mål 2016: Karriärer

Utvecklingsområde	mål
Andel av personalen som har genomgått karriärstöd	minst 80 %
Andel kvinnor i fakulteten	minst 35 % (2012: 31 %)

Skolan för datavetenskap och kommunikation CSC

CSC Future Faculty plan 2013-14

Skolans verksamhet

Skolan för datavetenskap och kommunikation (CSC) består av sex avdelningar (TCS, MID, CB, CVAP, TMH, HPCViz) som undervisar och forskar inom teoretisk datalogi, beräkningsbiologi, datorseende och robotik, maskininlärning, högpresterande databehandling och visualisering, medieteknik, människa-datorinteraktion och tal- och musikkommunikation. Till skolan hör även tre centra: CAS, PDC och CeSC.

Skolan har drygt 303 anställda, därav 123 i fakulteten (33 professorer (6k, 27m), 28 lektorer (5k, 23m), 2 bitr. lektorer/fo.ass. (m), 9 adjunkter (3k, 6m), 40 forskare (10k, 30m), 11 postdoktorer (2k, 9m)) och 138 forskarstuderande varav 102 (19k, 83m) anställda som doktorander. Andelen kvinnor i fakulteten är 21%.

CSC ansvarar för civilingenjörsprogrammen Datateknik och Medieteknik, fem mastersprogram (Computer Science, Media Technology, Media Management, Machine Learning, Human-Computer Interaction), och ett mastersprogram inom Erasmus Mundus (Systems Biology). Från 2014 är alla mastersprogram internationella. Skolan har en stor ämnesmässig mångfald och fakulteten består av naturvetare, tekniker, beteendevetare och humanister.

CSC är inne i ett generationsskifte då många seniora lärare och forskare går i pension inom en femårsperiod. En planlagd återväxt inom avdelningarna pågår enligt tenure track principen, och anställningar på strategiska mellantjänster. I nyrekryteringen satsar CSC starkt på ung fakultet eftersom det innebär naturliga tillfällen till förändring och omformulering av ämnen.

Under 2012-2013 utlystes sex nya Biträdande Lektorat och vi väntar oss att alla tjänster är tillsatta mellan hösten 2013 och våren 2014. Idag är kvinnorna i minoritet inom CSCs fakultet, något som en målmedveten rekrytering strävar efter att utjämna. Allt detta kommer att medföra en betydande förnyring av fakulteten efter 2015. CSC jobbar aktivt med att etablera olika typer av adjungerade tjänster i samarbetet med industrin.

Angelägna mål 2013 - 2014

Tre angelägna mål under perioden 2013– 2014 är:

1. *Rivstart* - Konsekvent genomföra karriärstödet till Ung Fakultet

En effektiv och stabil början på den akademiska karriären genom tillgång till garantibelopp för egen forskning, doktorand eller liknande under de inledande åren av forskarbanan tjänar som en språngbräda i den akademiska och personliga utvecklingen.

Det ger ett betydelsefullt momentum i karriären som annars är beroende av framgångsrik extern finansiering eller möjlighet att få plats i ev. gemensamma ramprogram och stora projekt inom avdelningarna.

2. *Vägvisare* – Fortsätta med personligt stöd till Ung Fakultet för reflektion, inspiration och planering av karriär och personlig utveckling

Ung Fakultet visar ofta på behovet av 'någon att prata med'. För den som är absorberad av intresset för det akademiska ämnet kan ett nytt perspektiv ge insikter i att en akademisk karriär ger utväxling av de egna insatserna genom möjlighet att 'forska genom andra' (doktorander, postdocs). I båda fallen är den egna reflektionen över intresse, karriär och framtida ansvarstagande central för utvecklingen professionellt och personligt.

3. *Skolbänk* - CSCs skolledning, strategiska råd och ledningsgrupp utbildas i kön och organisation, jämställdhet, rekrytering och karriärstöd med avseende på teorigrund och tillgängliga verktyg.

CSC FF-vision 2015

CSC är en internationellt erkänd universitetsmiljö för framstående utbildning och forskning inom datavetenskap och kommunikation med ledande positioner inom strategiska delar av sina verksamhetsområden. Kvalificerade forskare, både från Sverige och utlandet, kommer som gästforskare eller söker anställning på CSC. Skolans samlade kompetens och breda verksamhet attraherar motiverade studenter och doktorander.

CSCs fakultet har en balanserad åldersfördelning av lärare och forskare på olika steg i karriären och med bakgrund från olika universitetsmiljöer och länder. Merparten är disputerade och minst 30% är kvinnor.

CSC är en öppen och jämställd arbetsplats med tydliga karriärvägar där kvinnor och män kan utvecklas som lärare och forskare under trygga anställningsförhållanden. Kontinuerligt samarbete och utbyten med andra universitet och industrin breddar ämnes-perspektivet och bidrar till en omväxlande karriär och internationellt ledande akademisk kompetens.

Målbilder 2014 (oprioriterad ordning)

1. CSC arbetar långsiktigt med rekrytering där internationell utlysning och satsning på nya områden är huvudprincipen. Den externa rekryteringen balanseras genom en genomtänkt rekrytering av KTH-disputerade som söker sig tillbaka efter en viss period på internationellt ledande universitet. Detta borgar för en återväxt med spets och bredd, kontinuerligt tillflöde av friska impulser utifrån och bevarande och utveckling av långsiktigt uppbyggd kompetens inom skolan.

Hur nå dit: Rekryteringsprocessen inleds tidigt utifrån behoven i skolans utvecklingsplan genom diskussioner med ämnesföreträdare och skolledning. Ett långsiktigt arbete med förnyelse och uppdatering av rekryteringsbehov och prioritering sker kontinuerligt i skolans strategiska råd och ledningsgrupp. Anställningsprofiler utarbetas i samråd mellan avdelningen och skolledning och ventileras i ledningsgruppen. Sökkommittéer med balanserad sammansättning används reguljärt vid utlysning av professurer och lektorat. FFA har ett övergripande kvalitetsansvar för rekryteringsprocessen.

2. Begåvade forskare identifieras i tidigt skede av karriären och värvas till CSC.

Hur nå dit: CSCs ämnesföreträdare/seniorer bedriver kontinuerligt 'talangjakt' nationellt och internationellt för att identifiera yngre forskare/lärare på postdoc-nivå som bedöms ha stor

utvecklingspotential och som står i begrepp att inleda sin akademiska karriär. Medel från CSCs verksamhetskontrakt reserveras/ackumuleras varje år för att relativt skyndsamt kunna utlysa bitr. lektorat inom områden med sådana starka sökande

3. Skolan säkrar karriärutvecklingen av sin Ung Fakultet (bitr. lektorer och yngre lektorer) genom att garantera riktat forskningsstöd.

Hur nå dit: Medel reserveras årligen ur CSCs fakultetsanslag för att kunna ge garantibelopp för egen forskningstid eller doktorand (upp till 400 kkr per år i max fyra år). Det ger möjlighet att etablera en forskningsprofil tidigt i karriären, uppnå konkreta resultat och kunna publicera med målet att erhålla egen extern finansiering.

4. CSCs yngre lärare/forskare har tillgång till personligt stöd i karriären för reflektion, inspiration och planering genom kontakter utanför skolan.

Hur nå dit: CSCs seniora lärare/forskare utnyttjar sina kontaktnät och hjälper till att etablera kontakter med externa 'mentorer'/'partners' för de yngre i fakulteten som inte omfattas av PIL.

5. Studerande vid CSC ser kvinnliga lärare som en naturlig del av lärarkåren.

Hur nå dit: Kvinnliga lärare och doktorander ska undervisa både på grundnivå och avancerad nivå. Begåvade kvinnliga teknologer värvas som övnings- och lab.assistenter. Kvinnliga doktorander bereds möjlighet att presentera sin forskning i anslutning till grundkurser inom sitt eget och närliggande områden. Det är dock viktigt att tänka på balansen och att kvinnliga lärare får tid till forskning.

6. Alla anställda vid CSC har en tydlig bild av möjliga karriärvägar inom skolan och vad som krävs för att avancera till de olika stegen.

Hur nå dit: Karriärvägar och fordringar för att nå de olika stegen presenteras tydligt under anställningsprocessen. Strategisk plan för att nå närmast liggande steg diskuteras och revideras vid de årliga utvecklingssamtalen tillsammans med detaljerad handlingsplan för det kommande året. Utvecklingssamtalen har en genomarbetad struktur som omfattar både karriärplanering inom undervisning och forskning, förtroendeuppdrag och ledarskap inom CSC/KTH och samverkan med samhället.

Skolan för elektro- och systemteknik EES

FFA plan EES för 2013-2016

Utmaningar

EES skolans största utmaning har under en längre tid varit att märkbart öka antalet kvinnliga lärare under våren 2013 hade skolan fyra kvinnliga lärare av totalt 69ⁱ. Att snabbt öka andelen kvinnliga lärare är i praktiken mer eller mindre omöjligt; Det är däremot viktigt att på olika sätt verka för en långsiktig förändring.

När det gäller mångfald och lärarnas bakgrund är siffrorna avsevärt mer balanserade. Sedan 2008 har 18 lärare rekryterats eller befordrats och av dessa har drygt en fjärdedel svensk akademisk examen. Sett över hela gruppen lärare är fördelningen mellan "svenska" och internationella lärare uppskattningsvis 50/50.

Vad har gjorts?

I september 2013 börjar en ny kvinnlig professor, skolans första fast anställda kvinnliga professorⁱⁱ

Under 2012-2013 har skolan haft en riktad satsning mot kvinnliga post-docs. Intresset har varit stort och fler rekryteringar än det har funnits riktade medel för har kunnat genomföras.

Sedan två år tillbaka har skolan ett särskilt återstartsstöd för lärare som har varit föräldralediga. Under 2012 utnyttjades inte hela bidraget. För 2013 har redan två ansökningar kommit in. Hittills har medel betalats ut till en kvinnlig och två manliga forskare. Ansökningarna för 2013 är från manliga forskare.

Aktiviteter under 2013-2014

Inrättande av framtidsgrupper

Antalet lärare på skolan har sedan skolan skapades ökat kraftigt. Det är därför skolans uppfattning att avsevärt färre rekryteringar kommer att ske under de närmaste åren. För att möta behoven på lång sikt kommer skolan att inrätta Framtidsgrupper. Gruppernas uppgift är att skissa på en forskningsagenda på 10 års sikt samt göra nödvändig "benchmarking" mot konkurrerande universitet. En väsentlig del av uppdraget är att identifiera områden för rekryteringar och även i ett senare skede identifiera potentiella kandidater.

Rekrytering av doktorander

Skolan har i sin utvecklingsplan identifierat rekryteringen av doktorander som ett prioriterat område. Utbildningsinsatser har gjorts för att t ex förbättra lärarnas intervjuteknik för att på så sätt vässa urvalsprocessen.

Skolan strävar också efter en betydligt jämnare könsfördelning. Under perioden 2009-2012 har antalet kvinnliga doktorander på skolan ökat från 16 % till 20 %. Under 2012 var 26 % av de nyantagna doktoranderna kvinnor. Ökningen är glädjande men fortsatt fokus på att rekrytera kvinnliga doktorander är nödvändigt. Målet är att andelen kvinnliga doktorander vid utgången av 2016 skall närma sig 30 %.

Jämställdhets- och mångfaldsgrupp

Skolan kommer under 2013 att inrätta en jämställdhets- och mångfaldsgrupp. Skolan har hittills prioriterat andra åtgärder men känner nu att förutsättningarna är de rätta.

Ökat antal adjungerade professorer

Skolan har idag två adjungerade professorer. Ambitionen är att under 2013-2014 rekrytera ytterligare minst två för att 2016 ha minst fem. Skolan strävar efter minst en adjungerad professor i varje strategiskt område.

ⁱ Tre rekryteringar pågår under hösten 2013

ⁱⁱ En kvinnlig lektor har dessutom sökt om befordran, i nämnd under september 2013

Skolan för informations- och kommunikationsteknik ICT

Utdrag från Development plan 2013-2016

Faculty Development

Our faculty is our most important asset. The school employs active search committees to find the best possible candidates. Proactive measures to attract more female candidates are to be taken according to a revised School gender equality plan. Pedagogic experience that is related to our educational programs is seen as required. The school employs deliberate career planning and mentoring for junior faculty and for aspiring tenured researchers according to the KTH Future Faculty program. Career planning and coaching efforts are also mandatory for post-docs, who are seen as potential future faculty.

The school encourages and provides co-funding to host both top-notch visiting senior researchers. In the long term, all teachers at the school shall participate in some form of university teaching regarding environmental issues and sustainable development. This will be a condition for career advancement at the school.

Promotion to associate professor ("lektor") is encouraged for all assistant professors. Promotion to "docent" is encouraged for all full-time faculty. Docent-promotions for external collaborators should be conferred only if the candidate has a long-term commitment to contribute to the ICT-school environment. The school endorses promotion to full-professor only for candidates that effectively already manage research groups of several researchers, post-docs and doctoral students. These groups should have a clear research agenda and demonstrated that they are able to sustain themselves over several years – beyond isolated project funding. The candidates should also have taken an active part in management and operation of education on basic, advanced as well as doctoral level.

Financial incentives (more KTH faculty funding) is provided to senior faculty that

- Show personal commitment and promote the school's research and teaching environment
- Develop and expand their research groups and their courses, as well as contributing to the development and operation of the educational programs at the school
- Are highly visible and present as KTH/ICT School faculty members

Skolan för industriell teknik och management ITM

Future Faculty plans for the ITM School 2013-2014

Introduction

The school of Industrial Technology and Management includes six departments: Energy Technology, Industrial Economics and Management, Production Engineering, Machine Design, Materials Science and Engineering and Applied Mechanical Engineering.

The total ITM faculty is made up of 191 persons, whereof 20% are women and 80% men. The faculty can further be described as follows: i) 51 professors of which 20% are women and 80% men, ii) 21 associate professors of which 26% are women and 74% are men, iii) 4 assistant professors of which all are men, iv) 43 adjuncts of which 14% are women and 86% are men, and v) 51 researchers of which 25% are women and 75% are men. If the professors, associate professors and assistant professors are summarized the total number of academic staff is 97 of which 23% are women and 77% are men.

Overall, the ITM school has 71 persons in leadership positions, whereof 39% are women and 61% are men. More specifically, i) the executive groups have 42% women and 58% men, ii) the undergraduate programs have 38% women and 62% men as PA's, iii) the responsible for the five PhD programs are all men, and iv) the division leaders have 43% women and 57% men. Finally, the strategic council have 3 women and 1 man.

Activities 2013-2014 to meet the ITM 2020 visions

The ITM vision for 2020 is that:

- ITM is internationally recognized for its impact towards a sustainable society through outstanding education, research and innovation.
- In terms of *academic leadership*, and attractive and stimulating *work and study environment*, ITM is a role model for the other KTH schools.
- Conscious and integrated strategies towards *research funding* have substantially increased the amount of *breakthrough* research.
- Conscious strategies for integration of technical, management and innovation disciplines have increased the *attractiveness and quality of our education* (from undergraduate to postgraduate) even beyond today's high standard.
- Our *entrepreneurial innovations* are recognized as an important impact factor on society, thanks to an established entrepreneurial culture and innovation infrastructure.
- In all of the above respects, ITM should be recognized to be *among the leaders in Europe*.

Before 2015, the ITM school will take the first steps to achieve these long-term goals, by the below described activities:

Leadership training. At least all department heads should have taken at least one course to improve his/hers leadership skills before end of 2014. The focus should be on how to work with diversity among the employees and students in terms of age, gender and ethnicity as well as on the possibilities to capitalize on the inherent potential that lies therein.

Working environment. The personnel's opinion regarding the physical and psychosocial work environment should be gathered once during 2014. This evaluation should result in an action plan with specific targets to be met before the following year's evaluation. The overall goal is to create a stimulating and creative work place for all personnel.

Number of women in the faculty at the ITM school. In general ITM appreciates the gender balance distribution as defined in the KTH Development Plan. The specific goals for the women faculty for the period 2013 to 2014 are the following:

- Number of women among the total ITM faculty is at least 22%. In May 2013, the percentage is 20% (39 out of 191).
- Number of women among professors, associate professors and assistant professors is at least 25%. In May 2013, the percentage is 23% (22 out of 97).
- Number of women in the ITM management group at least 40%. In May 2013, the percentage is 42% (5 out of 12).
- Number of women among the division leaders at least 40%. In May 2013, the percentage is 43% (20 out of 46).

The ITM school will also actively identify and remove obstacles that hinders women from having the equal opportunities as men to have a career.

The ITM School has identified one possible way of bringing in more women to the faculty and that is by actively identifying female candidates with a suitable background to fit the focus area of the ITM School and to hire them as postdocs. With improved support for academic career development, in particular for younger faculty, the goal is that our postdocs should become competitive for future assistant professorships at the school and elsewhere. For this purpose, at least two female postdocs should be strategically hired 2014, receiving partial support from the ITM School, preferably via the "verksamhetsuppdrag".

Faculty renewal. In 2013, the average age of the faculty is 50 years. By the end of 2014, 17 employed persons (16 men and 1 woman) reach an age of 65 years or more. A key issue is to initiate a process of recruiting new faculty. Specifically, an in-depth mapping of the researchers at ITM is carried out during 2013. Here, a special attention will be paid to the non-tenured female researchers' careers.

Internationalization. One specific goal is to maintain the good value representing that 34% of the faculty should have an experience of more than one year outside Sweden before 2014 (In April 2013, the percentage is 34%).

International collaboration. A specific goal is to attract 3 non-Swedish postdocs during 2014. Here, the target is that at least two should be women.

Adaptation to Swedish society. Within their first year in Sweden, all PhD students, postdocs and faculty from abroad should be offered one Swedish class to stimulate learning of the Swedish language and culture. This will be financed directly from the ITM School.

Skolan för teknikvetenskap SCI

Handlingsplan 2013-2014

Bakgrund, utmaningar som är aktuella för den egna skolan, en övergripande vision för de närmaste fem åren.

Skolan för teknikvetenskap (SCI) har en omfattande forskning på högsta internationella nivå inom disciplinerna matematik, fysik och teknisk mekanik. Ett antal av de profilområden som förs fram i KTHs utvecklingsplan är centrala inom skolan: bioteknik och läkemedel, teknisk biovetenskap, material- och nanovetenskap, energiteknik, teknisk mekanik och matematik med tillämpningar inom teknik och naturvetenskap. Skolan för teknikvetenskap är KTHs största skola med 541 personer anställda. Av dessa är 164 personer anställda som lärare och 58 personer anställda på forskartjänster. Skolan har en låg andel kvinnor och av 72 professor är endast 3 kvinnor. Skolan för teknikvetenskap arbetar målmedvetet med att få in fler kvinnor bland studenterna på grundutbildningen samt att successivt öka andelen kvinnor på alla tjänstenivåer.

Vision 2015

SCI-skolan är en attraktiv forskningsmiljö och en attraktiv skola som bygger på kvalitet, öppenhet, mångfald och jämställdhet. Hög prioritet läggs på arbetet för att uppnå balans mellan könen bland lärare, forskare och studenter. SCI-skolan är en ledande miljö i utbildningen av ingenjörer, lärare, magistrar och forskare som skall forma framtidens samhälle och svara upp mot dagens behov av kvalificerade tekniker och vetenskapliga ledare. SCI-skolan har en internationellt framträdande roll inom både grundforskning och tillämpad forskning och lägger stor vikt vid tvärvetenskap och fruktbara samarbeten i forskning och undervisning. SCI-skolans fakultet har en god balans mellan forskning och undervisning i sitt arbete.

Målbilder

- *SCI-skolan är en nationellt och internationellt attraktiv och kreativ arbetsplats med god balans mellan kontinuitet och förnyelse. Skolans forskare är världsledande inom sina discipliner såväl gällande inomvetenskaplig forskning som att generera banbrytande innovationer inom den tillämpade forskningen.*

KTHs införande av befodranssystem för fakulteten med tillhörande karriärplanering har här blivit ett viktigt stöd. Mycket har hänt inom perioden. Detta arbete är av central betydelse även framöver. Det kvalitativa specifika tekniska arbetet utförs ute på institutionerna, men skolan kan ge stöd.

- *SCI-skolan har väsentligt ökat andelen kvinnor inom fakulteten då en attraktiv miljö präglad av jämställdhet, mångfald och öppenhet lockar fler kvinnor att söka sig till skolans utbildningsprogram och institutioner. Skolan är på god väg att uppnå målet att ha åtminstone 10 kvinnliga professorer före år 2015. Dessa har då en stark ställning som forskare och lärare och innehar viktiga roller i skolans ledning. I ett antal av skolans miljöer har vi lyckats bryta den traditionella enkönade bilden och har en sammansättning av lärare och forskare som blir mer och mer jämnt fördelad mellan könen.*

Vi har infört mer struktur i uppföljning av yngre fakulteten, vilket vi tror främjar mångfald. Andelen kvinnor i fakulteten ökar något, vi har speciellt lyckats rekrytera kvinnliga gästprofessorer inom KTHs satsning. Detta är en fråga vi måste jobba med kontinuerligt.

- *SCI-skolans lärare är välmeriterade i högskolepedagogik. Ett stort antal av skolans handledare har genomgått handledarutbildning. Många av skolans lärare och forskare har även gått utbildningar i projektledning och ledarskap. På varje akademisk nivå inom skolan finns hög kompetens inom pedagogik och ledarskap vilket även förbereder individen för nästa steg i karriären.*

Högskolepedagogisk utbildning är obligatorisk för alla nyanställda lärare. På samma sätt är handledarutbildning obligatorisk för alla nyblivna handledare. Övriga lärare och handledare uppmanas att gå dessa kurser och det görs också i praktiken. Skolan anordnar regelbundna ledarskapskurser för personer som har eller förväntas få ledningsuppdrag vid skolan och KTH.

- *SCI-skolan är en tvärvetenskaplig miljö med välutvecklade samarbeten med andra institutioner, skolor och lärosäten, liksom med näringslivet, inom såväl forskning som undervisning. En stor öppenhet finns för nya och okonventionella områden som kan komplettera den existerande kompetensen. De tvärvetenskapliga samarbetena öppnar också för större rörlighet för kreativa och kompetenta forskare och lärare.*

Tvärvetenskapliga samarbeten är viktiga för många forskningsområden. Vi är aktiva inom många av de tvärvetenskapliga forskningsplattformarna som bildats på KTH. Vi har rekryterat ett antal framstående adjungerade professorer.

- *SCI-skolans lärare har en god balans mellan undervisning och forskning och utbildningen kopplar därigenom kraftfullt till forskningsfronten.*

Vi strävar efter att rekrytera fakultet som är excellenta i forskning och undervisning, samt att ge dem möjlighet att utvecklas inom båda dessa områden.

Reflektioner kring utfallet av den förra planen, 2011-2012

Den förra planen hade ett antal konkreta målbilder, vilka kortfattat kommenteras nedan.

- *Strukturerad uppföljning av yngre fakulteten*

Vi har verkat för utökat stöd till den yngre fakulteten i deras utveckling. På SCI-skolan erbjuds samtliga biträdande lektorer och forskarassistenter årliga samtal med skolledningen. Detta för att ge ett komplement till den information de får via institutionerna, och också för att vara en direkt länk mellan skolledning och yngre fakulteten. Vi har kunnat erbjuda alla biträdande lektorer plats i KTHs mentorprogram. Vi har hållit ledarskapskurs i egen regi under 2011 och vi har nominerat många lektorer till KTHs ledarskapskurs för lektorer.

- *Inrättande av beredningskommittéer för samtliga tillsättningar av akademiska tjänster*

Vid tjänstetillsättningar har vi på SCI-skolan regelmässigt använt oss av beredningskommittéer vid tillsättningar av akademiska tjänster. En sådan kommitté ska bestå av tre personer, där normalt prefekt ingår, och den ska representera mångfald på institutionen. Kommittén är med genom hela processen, från att identifiera potentiella sökande, ta fram anställningsprofil, ta fram förslag på sakkunniga, till att slutligen välkomna den nyanställde.

Vi vill öka andelen kvinnor i fakulteten. Konkreta åtgärder är här att identifiera områden och kandidater där vi har möjlighet att rekrytera kvinnor. Det ska speciellt ske inom vårt ordinarie arbete med rekrytering. Vi har utlyst fyra extra startbidrag om fyra miljoner vardera, att utdelas till kvinnor som erhåller akademiska tjänster och tillför genuin förnyelse.

Konkreta aktiviteter för 2013-2014

- *Säkerställa vitalisering av forskningsmiljön*

Vi vill säkerställa att nya forskningsområden och tvärvetenskapliga samarbeten främjas. Detta ska ske genom något eller några breda utlysningar samt medverkan i KTH-gemensamma satsningar.

- *Förbättrat karriärstöd för yngre fakulteten*

Det är viktigt att utnyttja de KTH-centrala karriärstöd som finns, till exempel PIL, VU, ledarskap för lektorer. Samtidigt vill vi komplettera detta med egna aktiviteter. En ledarskapskurs med tema jämställdhet för skolans ledningsgrupp planeras under 2013.

- *Förbättra jämställdheten i fakulteten*

Vi kommer att fortsätta vårt arbete med strukturerad uppföljning av yngre fakultet. Vi har fortsatt speciell satsning på nya kvinnliga akademiker. Vi kommer att aktivt identifiera områden och kandidater där vi har möjlighet att rekrytera kvinnor.

Skolan för teknik och hälsa STH

Utdrag från strategiska utvecklingsplan 2013-2016:

Övergripande mål

- Att kontinuerligt förnya och omstrukturera fakulteten.
- Att öka andelen kvinnor i fakulteten och bland studenterna samt för jämställdheten. Minst 40 procent anställda ska vara av underrepresenterat kön.

Mål

Till 2016 har STH som mål att:

- Höja den fältnormerade citeringsgraden till minst 1,20
- Utöka den adjungerade och affilierade fakulteten till 10 personer.
- Ha inrättat biträdande lektorat, med åtta tjänster.
- Ha befordrat två biträdande lektorer till lektorer.
- Ha utökat antalet forskare och forskarstuderande som finansieras av industrin.
- Inom utbildningen på forskarnivå ha examinerat motsvarande 35 doktorer (licentiat räknas som 0,5).

STH:s strategiska utvecklingsplan 2013-2016 är det dokument som omfattar FFA planering och är huvuddokumentet med följande förtydliganden av FFA ansvarig Björn-Erik Erlandsson.

1. Fakultetsplanering

Ann-Charlotte Santesson, HR-handläggare, anordnar ett seminarium om rekrytering i februari.

Skolan strävar efter att lärarna ska ha en bättre koppling till forskningen och vill därför öka andelen lärare som har disputerat.

En inventering av de forskare som borde vara lektorer ska genomföras.

Britta Lind är nu JML-handläggare (rekryteringsfrågorna i fokus, bl.a. jämför olika doktorandrekryteringar).

2. Karriärvägar

Attraktiva karriärvägar bör finnas för olika tjänstekategorier.

Det har visat sig vara svårt att bli affilierad professor på KTH. Detta bör ses över.

Två bitr. lektorat kommer att utlysas. Skolan hade två tidigare bitr. lektorer varav den ena blev befördrad (utlysts med deadline 23 aug 2013).

Utmaning att skapa delade tjänster mellan olika lärosäten, bl.a. p g a examinationsproblem.

Det är inte säkert att det finns resurser för nya tjänster.

3. Kompetensutveckling

Alla uppmuntras att gå högskolepedagogiska kurser.

Lektorerna uppmuntras att gå ledarskapskurser för lektorer.

Uppmuntrar närmaste chef att engagera sig i t.ex. PIL.

STH vill gärna vara med i utvecklingen av karriärstöd för forskare & adjunkter.

Viktigt att visa på hur alla, inkl. forskare, kan ta sig vidare i systemet.

Viktigt att knyta till sig personer från industrin i utbildningen. Undersöker vidare detta.

4. Jämställdhet

Skolchef och vice-skolchef ska hålla koll på kvinnorna i systemet, både bland forskare och lektorer (kvinnlig adjunkt i elektroteknik har rekryterats).

5. Sökkommittéer och halvtidsutvärdering

Arbetet ska fortsätta utvecklas.

Rekryteringskommittéer ska inrättas och utökas med JML-kompetens.

6. Kvinnliga gästprofessorer

En gemensam kallelse av kvinnliga professorer är intressant.

En kvinnlig gästprofessor, Lotta Delve från GU. Tidigare var Eva Wigéus gästprofessor.

När rektor i framtiden kallar gästprofessorer borde det följa principen varannan damernas.

Skolan för teknikvetenskaplig kommunikation och lärande ECE

Den framtida fakulteten på ECE-skolan 2014-2015

Bakgrund

All verksamhet vid ECE-skolan vilar på en akademisk grund. Detta betyder att skolans alla verksamhetsområden ska bedriva forskning eller vara nära anknuten till forskning och forskningsresultat inom aktuellt område. ECE-skolan bygger därför upp en samlad forskningsplattform inom teknikvetenskaplig kommunikation och lärande med mål om att skapa en forskningsmiljö som är internationellt känd och etablerad och med en undervisande och forskande fakultet.

ECE-skolan bedriver främst forskning inom teknikvetenskapligt lärande i vid bemärkelse. I samhället sker tekniskt lärande i olika former: från grundskolans teknikämne och universitetens ingenjörutbildningar till tekniskt yrkeskunnande. Forskningens mål är att i förlängningen höja kvaliteten på teknikutbildningar på alla nivåer och därigenom stärka Sverige som tekniknation. Några tydliga forskningsfält är engineering education, teknikdidaktik och e-lärande. Skolan kommer också att initiera forskning inom bibliotekvetenskapliga områden samt inom språkvetenskap.

ECE-skolan är inne i ett uppbyggnadsskede där fakultet ska byggas på alla nivåer och inom flera forskningsfält. Nya rekryteringar kommer att genomföras under den närmaste tvåårsperioden från doktorand- till professorsnivå. ECE-skolans egen fakultet kompletteras med forskare som innehar delade tjänster dels inom KTH och dels externt där erkända gästforskare från framstående forskningsmiljöer arbetar deltid vid ECE-skolan.

Målet är att skolan ska ha byggt upp en akademisk miljö med en kritisk massa seniora forskare inom den närmaste fyraårsperioden.

Karriär och kompetensutveckling av skolans fakultet.

Skolan kommer att arbeta aktivt för att utveckla befintlig fakultet både vetenskapligt och pedagogiskt.

Ett viktigt mål är att alla skolans lärare ska ges utrymme till att genomföra pedagogisk utbildning så att alla åtminstone uppfyller KTH:s krav i indikatorn om 15 hp i högskolepedagogik.

Den del av fakulteten som har möjlighet att följa KTH:s tenure track ska göra det.

Att samverka och nätverka med andra forskningsmiljöer både nationellt och internationellt är av största vikt vid denna uppbyggnad varför skolan satsar både på att bjuda in kompetenta forskare från andra miljöer samt på besök från skolan till andra forskningsmiljöer. Viktigt är också att forskare/lärare från skolan medverkar vid relevanta konferenser nationellt och internationellt.

Alla medarbetare som undervisar ska erbjudas en lärartjänst på skolan och de som har någon form av lärartjänst ska få möjlighet till forskning eller utvecklingsarbete om minst 20% inom tjänsten.

Skolan fortsätter också den satsning på kompetensutveckling som påbörjats genom att erbjuda flera medarbetare möjligheten att påbörja forskarutbildning inom det ämnesområde man är verksam inom.

Kompetensförsörjning av ny fakultet till ECE-skolan

Inom perioden kommer rekrytering av två lektorer inom teknikdidaktik och engineering education att slutföras och ytterligare fyra lektorat kommer att utlysas under nästa tvåårsperiod. Arbetet med att rekrytera minst två professorer kommer att fortgå under perioden. Skolan har inrättat en sökkommitté för detta och planerar att fortsätta att kontakta och besöka lämpliga aspiranter. Skolan ska ha byggt upp en egen miljö med flera professor inom relevanta ämnesområden innan 2016.

Idag har skolan tre gästprofessorer och en adjungerad professor knutna till verksamheten. Skolan kommer att arbeta för att förlänga de kontrakt som går ut för gästprofessorerna 2015. Skolan kommer också att arbeta för att utöka antalet adjungerade professorer och lektorer med personer som på bästa sätt kan tillföra kompetens till forskning och utbildning.

För att bygga en ung fakultet vill skolan också anställa minst en postdoc eller en biträdande lektor under perioden.

Skolan kommer ta in cirka 8 nya doktorander inom de närmaste två åren.

	2013	2014	2015	2016
Antal doktorander	7	12	12	8
Antal examinerade doktorander			4	1
Antal adjunkter	24	35	38	38
Antal postdoc/bitr. lektor	0	0	1	1
Antal lektorer	3	5	7	8
Antal professorer	0	0	2	2
Antal gästprofessorer	3	3	2	2
Antal adjungerade professorer	1	2	4	4

Beräknad utveckling av antal lärare och doktorander på ECE 2013-2016

Doktorsutbildning och examination

Skolan har i dag ett forskarutbildningsämne, "Teknikvetenskaplig lärande och kommunikation" som ingår i ett doktorsprogram som administreras av ABE-skolan. Under nästa tvåårsperiod kommer ytterligare ett forskarutbildningsämne att inrättas, troligtvis ett ämne som angränsar till CSC-skolan och därför läggs in som ett ämne i ett existerande doktorsprogram. Under perioden beräknar skolan att examinera fem doktorer.

Verksamhetsanknytning och samverkan

Samverkan med övriga skolor på KTH sker bland annat genom den fakultet som har delade tjänster mellan ECE och annan skola för forskning eller utbildningsutveckling. I dagsläget finns sex delade tjänster där forskare från andra skolor arbetar 20% i forskningsprojekt på ECE-skolan. Under perioden kommer denna satsning att fortgå men personerna kommer att bytas ut årsvis. Under 2014 kommer också en delad fakultet inom utbildningsutveckling att byggas upp där pedagogiska utvecklare från KTHs skolor arbetar delar av sin tid på den högskolepedagogiska enheten vid ECE

Mångfald och genus

ECE strävar efter att ha en fakultet med en jämställd sammansättning med avseende på kön,

bakgrund, ålder samt sexuell läggning. Skolan eftersträvar också en tvärvetenskaplig miljö med personer med olika utbildningsbakgrund från andra universitet samt från olika delar av världen.

Utredning och förslag på alternativa lärartjänster

ECE-skolan har fått i uppdrag av vicerektor att undersöka om det finns behov av att erbjuda ytterligare en typ av lärartjänst på KTH för disputerade lärare som inte är biträdande lektorer, lektorer eller professorer. Denna utredning kommer att göras under läsåret ht 13- vt 14 och redovisas på FFA-möte våren 2014.
