



Beslutat av Peter Gudmundson, rektor <i>PG</i>	Expeditionsdatum
Föredragande Anders Lundgren, UF <i>AL</i>	För åtgärd Annica Fröberg, UF/PA
Övriga närvarande Gustav Amberg, vicerektor <i>GA</i> Annica Fröberg, UF/PA	För kännedom Skolchefer

### Beskrivning av arbetsätt för framtagande av personal till ledningsuppdrag.

#### Bakgrund

I KTHs handlingsplan 2013-2016 finns aktiviteten Mångfald och jämställdhet i ledningsuppdrag (1.3) som innebär att riktlinjer för beslutsprocessen vid utseende av nya ledare och chefer på KTH ska tas fram. Här ska speciellt jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas.

Processen för att utse personer till ledningsuppdrag på alla nivåer inom KTH ska säkerställa att män och kvinnor utses efter lämplighet och kompetens och att en lämplig könsfördelning uppnås, liksom att den mångfald av personer med erfarenheter och tidigare karriärer från stora delar av världen som finns på KTH tas tillvara.

Utöver jämställdhets- och mångfaldsaspekten bör processen också säkerställa att det ledningsuppdrag och det ansvar som ges är beskrivet, avgränsat och förstått av den som ger uppdraget och den som får det. Detta knyter an till punkten ”1.1.4 Ledningsuppdrag tydligt formulerade vad gäller avgränsningar och ansvar för långsiktiga frågor” i handlingsplanen.

Det föreslås, att en intern skrift enligt bilaga 1 till detta beslut ska införas i KTHs regelverk, regelsamlingen "Personal" under befintliga rubriken "Rekrytering" med underrubriken "Arbetsätt för framtagande av personal till ledningsuppdrag".

#### Beslut

Rektor beslutar i enlighet med förslaget ovan, att en intern skrift enligt bilaga 1 ska införas i KTHs regelverk.

Detta tillägg i regelverket avser i första hand ledningsuppdrag i linjeorganisationen (skolorna och förvaltningen), som ges genom ett beslut av närmast överordnad chef. Fakultetsrådsorganisationen berörs inte, eftersom denna bygger sitt mandat på ett valförfarande och beslut fattas av fakultetsrådet och inte i allmänhet av individer.

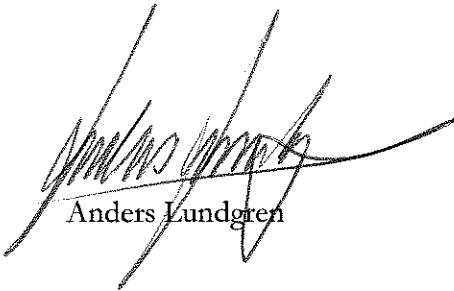
De konkreta förändringar i arbetsätt som regelverkstillägget beskriver bör leda till är att ett mer strukturerat arbete görs inför att utse en person till ett ledningsuppdrag, och att ansvaret för att åtgärda t ex brister i jämställdhet lyfts och blir tydligare. Arbetsättet bygger på att den chef som ger uppdraget ska samråda med sin närmaste chef inför beslutet så att denna kan påtala om exempelvis jämställdhetsaspekten inte har beaktats tillräckligt. För rektor gäller att sådana beslut samråds med styrelseordföranden. För uppdrag som prefekt (avdelningschef) eller motsvarande samråder skolchefen med rektor. För gruppchefer etc

inom institutioner/avdelningar samråder prefekten med skolchef.

Arbets sättet bör också leda till att den som ger uppdraget, och den som tar emot det, i större utsträckning än nu kommer överens om vad som ska åstadkommas. Det beslut som ska skrivas ska kunna användas som definition av uppdraget. Detta ska förstås inte dubblera de generella regler och delegationer som finns i KTHs arbets-, delegations- och beslutsordningar, men ska ge tillfälle till en diskussion och ett tydliggörande av uppdraget och ett tillfälle att identifiera särskilt prioriterade frågor inom uppdraget.

Förändring av KTHs regelverk enligt detta beslut ska gälla från och med 2014-04-01.

Vid protokollet



Anders Lundgren

## **Bilaga 1 till rektors beslut Dnr V-2014-0298**

Intern föreskrift

Gäller fr o m 2014-04-01. Se också rektors beslut Dnr V-2014-0298

### **Beslut om ledningsuppdrag i linjeorganisationen**

De ledningsuppdrag som avses är ledningsuppdrag i linjeorganisationen och som ges genom ett beslut av närmast överordnad chef. Exempel på sådana är skolchef, prefekt/avdelningschef, och gruppchef men också GA, PA, FA, etc. Fakultetsrådsorganisationen berörs inte.

Den chef som ska ge uppdraget bereder frågan. Uppdraget formuleras i en kort text utgående från KTHs arbets- och beslutsordning, och beskriver kort särskilt prioriterade frågor inom uppdraget. Här bör också framgå omfattningen av uppdraget i tid eller på annat sätt, samt den tidsperiod som avses. Denna text används sedan i beslutet.

Härnäst ska det göras känt att en person söks, så att det är möjligt att föreslå kandidater eller anmäla intresse. Därefter tas en kort lista av kandidater fram där bägge könen ska vara representerade, och som avspeglar den mångfald som finns på KTH. Berörda anställdas åsikter tas till vara på lämpligt sätt.

Inför beslutet samråder chefen kandidaterna på den korta listan med sin närmaste chef och framför sitt förslag. Beslutet som sådant ska innehålla namn på den som utses, beskrivning av uppdraget enligt den text som nämns ovan, samt tidsperiod och eventuellt övriga villkor som har överenskommit.