

**RIKTLINJE**

BeslutsfattareRektor

Gäller från och med2019-06-11

Datum för beslut2019-01-15

DiarienummerV-2019-0011

Ansvarig avdelningGemensamt
verksamhetsstöd /
/HR-avdelningen

Riktlinje om chef – och ledarskap

Chef- och ledarskap

Riktlinjen vänder sig till dig som har ett ledningsuppdrag vid KTH med ett verksamhets-, personal- och ekonomiansvar och omfattar ledare och chefer på alla nivåer. Den gäller även ledningsuppdrag där ovanstående ansvarsområden till vissa delar ingår, t.ex. grund- och forskningsansvarig, centrumföreståndare eller likvärdiga uppdrag. Här uttrycks KTH:s förväntningar på rollen som professionell chef och ledare i förhållande till de utmaningar vi står inför och de mål vi vill nå, samt ger vägledning för de handlingar som förväntas av dig i ditt ledningsuppdrag. Som ledare vid KTH bidrar du till ett mer enhetligt, effektivt och excellent universitet och ser din roll som en avgörande kugge i ett gigantiskt kunskapsmaskineri.

Professionellt ledarskap inom akademien innebär att i rollen vara väl förtrogen med ditt ledningsuppdrag i form av ansvar, skyldigheter och rättigheter och att i sin ledarroll göra sitt bästa varje dag för att sträva mot våra utvecklingsmål oavsett vilken nivå och vart i organisationen ledarskapet utövas.

Ditt uppdrag

I alla ledningsuppdrag ingår ett övergripande ansvar för den verksamhet uppdraget omfattar. Det innebär också i varierande grad personal- och ekonomiansvar beroende på typ av ledningsuppdrag.

I ditt ledningsuppdrag ingår att företräda KTH och rollen innebär att du förutsätts:

- Etablera verksamhet och samarbeten inom och utom KTH
- Utveckla och leda den egna verksamheten och personalen och samtidigt verka för KTH som ett sammanhållet universitet
- Bygga upp och leda din grupp samt ge förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap¹ och ansvarstagande
- Utöva ditt ledarskap och chefskap med respekt för medarbetarna och insikt om deras beroendeställning och bidra till att beslut fattas på ett sätt som präglas av öppenhet, tydlighet, saklighet och medinflytande²
- Förmedla och agera utifrån de grundläggande värden, visioner och strategier som KTH står för
- Bidra till ett mer jämställt KTH genom att ha kunskap om och aktivt arbeta med jämställdhet-, mångfald och lika villkor

¹ Riktlinje om medarbetarskap, V-2019-0013

² Etisk policy V-2018-0309

- Respektfullt samarbeta med skyddsombud och lokala fackliga företrädare
- Utveckla samverkan och samarbetsformer i den egna organisationen och med det omgivande samhället

I ledningsuppdraget ingår att ha intresse för och insikter om; ledarskap i akademien, att verka i en akademisk organisation, att följa KTH:s egna styrdokument tillsammans med gällande författningar och avtal för en statlig myndighet.

Alla som har en ledarskapsuppgift inom KTH har ett fortlöpande ansvar för att utveckla sitt ledarskap och medarbetarskap.³

Förhållningssätt

Utifrån ditt ledningsuppdrag som chef och ledare:

Förverkligar och konkretiserar du KTH:s vision och mål, deltar i ledningsarbete och arbetar för att den egna verksamhetens mål nås och följer upp dess resultat. Det medför att du leder och fördelar arbetet, gör nödvändiga prioriteringar samt arbetar kontinuerligt med kvalitetsutveckling och kompetensförsörjning⁴.

Deltar du i och driver utveckling- och förändringsarbete, ser nya perspektiv och utforskar nya möjligheter. Deltar i utveckling av kunskapsutbyte inom och utom KTH. Det innebär att du uppmärksammar behov och skeenden i omvärlden och har en förmåga att sätta in verksamheten i ett större sammanhang.

Främjar du samarbete, god arbetsmiljö och arbetsglädje samt ser till att medarbetarens och organisationens mål samverkar. Har kunskap om delegerade arbetsmiljöuppgifter och agerar förebyggande med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Upprättar goda relationer, hanterar konflikter och obekväma situationer för att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Skapar du förutsättningar för god kommunikation, ger stöd och återkoppling samt verkar för miljöer där medarbetare blir delaktiga och har möjlighet att påverka, exempelvis vid gemensamma möten, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Arbetar för ett tryggt arbetsklimat, där medarbetare och studenter vill och vågar dela med sig av nya idéer och återkoppling som kan utveckla verksamheten.

Styr och säkerställer du att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning, regelverk och avtal samt inom tillgängliga ekonomiska resurser. Som en följd av detta ingår i ledarskapet att säkerställa att verksamheten har fungerande rutiner. Detta för att underlätta genomförande och bidra till att göra enhetens processer mer effektiva. Du är lojal mot fattade beslut, verkställer och för utslutna i verksamheten.

Som arbetsgivarrepresentant har du ha god kännedom om KTH:s personalpolicy med tillhörande riktlinjer och med stöd av HR:

- ansvara för att medarbetare erbjuds en väl genomtänkt introduktion till arbetsplatsen och till KTH:s värdegrund och verksamhet

³ Etisk Policy V-2018-0309

⁴ Riktlinje om kompetensförsörjning, V-2019-0014

- regelbundet erbjuda medarbetar- och löne-/lönesättande samtal
- uppfylla rehabiliteringsansvaret
- känna till skyldigheten att rapportera bisysslor för medarbetare med lärarbefattning
- arbeta långsiktigt med kompetensutveckling
- rekrytera nya medarbetare
- avsluta medarbetares anställning vid pensionering, övergång till annan verksamhet eller vid tillfällena då anställningen upphör av andra skäl.

Utveckling, stöd och uppföljning

Som chef och ledare har du ett utökat ansvar, därför behövs ett effektivt och professionellt stöd för att skapa goda förutsättningar för dig att genomföra ditt uppdrag.

Stöd får du bland annat genom:

- Denna riktlinje för chef- och ledarskap som tillsammans med övriga riktlinjer inom personalpolicyn anger förväntningar på chefer och ledare vid KTH.
- Styrdokument för verksamheten
- Ett tydligt formulerat uppdrag
- Definierade befogenheter utifrån delegationsordning
- Specialiststöd inom enheter som exempelvis personal, ekonomi, IT och kommunikation
- Leda eller delta i ledningsgrupp
- Kompetensutvecklingsinsatser riktade till berörda chefs- och ledningskategorier

Ett medvetet arbete med den egna personliga utvecklingen är en viktig del av ledarskapet och du uppmuntrar därför till återkoppling på ditt ledarskap.

Chefs- och ledarskapet följs upp i medarbetarsamtalet.