

**RIKTLINJE**

BeslutsfattareRektor

Gäller från och med2018-06-11

Datum för beslut2018-05-07

DiarienummerV-2018-0150

Ansvarig avdelningUF/
Personalavdelningen

Riktlinje om medarbetarskap

Sammanfattning

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.

Aktivt medarbetarskap

Konkurrensen i den globaliserade omvärld som KTH verkar i ökar kraven på att medarbetare känner till och bidrar till de gemensamma målen på KTH-nivå och på skol- och avdelningsnivåer.

Vid KTH ska ansvar och befogenheter föras ut så långt det är lämpligt i organisationen för att åstadkomma största möjliga delaktighet, engagemang och kreativitet. Det ställer krav på att KTH har ett utvecklat ledarskap och aktiva medarbetare.

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

Aktivt medarbetarskap innefattar förhållningssätt i vardagen till arbetsuppgifter, arbetsgivare, chef och kollegor. Utgångspunkten för aktivt medarbetarskap är eget ansvar med möjlighet att påverka sitt arbete, sin arbetssituation och den egna utvecklingen. Detta skapar engagemang och arbetsglädje som i sin tur ger goda prestationer och resultat.

Vi är varandras arbetsmiljö och detta påverkar vårt sätt, när vi agerar och kommunicerar med varandra på vår arbetsplats. Som medarbetare funderar du över hur du är med och bidrar till en positiv arbetsmiljö på din arbetsplats.

Aktivt medarbetarskap påverkar yrkesrollen och bygger på ett samspel och en dialog med chefer och kollegor. Som medarbetare är du ansvarig för att skapa goda relationer med din chef och alla övriga du har kontakt med i din yrkesroll.

Genom att vara en aktiv medarbetare tar du makten över ditt arbetsliv.

- din roll – påverkar ditt ansvar,
- ditt engagemang – påverkas av dina drivkrafter,
- ditt bidrag – påvisas i dina resultat,
- din lojalitet – påverkas av dina val.

Andra frågor som är viktiga för medarbetare att känna till återfinns i riktlinjen om arbetsmiljö och KTHs uppförandekod.

Som medarbetare ska du

- ha god kunskap om verksamhetens mål, arbeta engagerat och med initiativkraft i syfte att påverka både den egna och organisationens möjlighet att nå dessa mål
- bemöta alla kolleger, medarbetare och studenter, internt och externt, med hänsyn och respekt utifrån KTH:s värdegrund och bidra till ett arbetsklimat där olika åsikter är välkomna
- bidra till och ta ansvar för en jämställd, positiv, gemensam och inkluderande arbetsmiljö med lika villkor för alla medarbetare och agera på icke önskvärda beteenden
- förstå och respektera betydelsen av att samarbeta med närmaste chef/ledare och vara medveten om att det är hen som har det yttersta ansvaret för att leda och fördela arbetet¹
- i samarbete med närmaste chef ta ansvar för den egna utvecklingen av arbetsrollen, dess innehåll, ansvar och förväntningar
- ta ansvar för det egna arbetet och dess kvalitet samt kontinuerligt utvärdera och förändra det utifrån resultaten.

Som anställd är det viktigt att följa och känna till

- vad det innebär att vara statligt anställd och vad anställningsavtalet innebär
- innehållet i de kollektivavtal¹ som reglerar anställningsvillkoren
- medarbetar- och lönesamtal/ lönesättande samtal (SACO-S) med närmaste chef
- reglerna för anmälan av bisysslor² utanför KTH
- reglerna för anmälan av frånvaro/närvaro
- personalsamverkan för utveckling vid KTH

¹ Riktlinjen om chef- och ledarskap V-2018-0151

² Villkorsavtal 2014