

**RIKTLINJE****Beslutsfattare**

Rektor

**Gäller från och med**

2018-06-11

**Datum för beslut**

2018-05-07

**Diarienummer**

V-2018-0154

**Ansvarig avdelning**UF/  
Personalavdelningen

## Riktlinje om kompetensförsörjning

### Sammanfattning

KTH:s vision är att vara ett internationellt framgångsrikt forsknings- och utbildningsuniversitet och en fortsatt attraktiv arbetsgivare, även ur ett internationellt perspektiv<sup>1</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.

### Kompetensförsörjning

KTH:s arbete med kompetensförsörjning säkerställer att verksamheten bedrivs utifrån organisationens kort- och långsiktiga mål. Medarbetarnas kompetens är den viktigaste resursen för att driva verksamheten framåt utifrån verksamhetens och omvärldens krav. Utifrån dessa krav kan den befintliga kompetensen behöva utvecklas, kompletteras genom rekrytering och i vissa fall kan en omställning bli nödvändig.

Det är avgörande vilka medarbetare KTH lyckas rekrytera samt vilka förutsättningar och vilken kreativ frihet KTH kan erbjuda<sup>2</sup> inom organisationen. Det förutsätter att arbetet med kompetensförsörjning sker strategiskt, strukturerat och med god framförhållning samt att KTH aktivt arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke i samtliga kanaler och dialoger såväl internt som externt.

---

<sup>1</sup> KTH:s vision 2027

<sup>2</sup> KTH:s utvecklingsplan 2018-2023

## KTH:s målsättning inom kompetensförsörjning

KTH:s vision är att vara ett internationellt framgångsrikt forsknings- och utbildningsuniversitet och en fortsatt attraktiv arbetsgivare, även ur ett internationellt perspektiv.<sup>3</sup>

KTH ska, genom excellens i forskning, utbildning som utgår från ledande forskning och det professionella administrativa stödet (bl.a. genom digitalisering), och i nära samverkan med det omgivande samhället, vara ett av Europas främsta tekniska universitet och konkurrera om de bästa forskarna och studenterna.

Det övergripande målet är att ha kvalificerad personal inom de olika verksamhetsområdena för att KTH ska vara attraktivt för studenter, medarbetare, forskningsfinansiärer och det omgivande samhället.

I KTH:s utvecklingsplan 2018-2023 finns beskrivning av såväl strategier som mål inom kompetensförsörjning.

## Delprocesser för kompetensförsörjning

En väl fungerande kompetensförsörjning bygger på flera olika samverkande faktorer bl.a. på att integrera processerna mellan verksamhetsplanering och kompetensförsörjningsplanering, då dessa har en stark koppling till varandra. Genom att utnyttja digitaliseringens möjligheter till effektivisering och högre kvalitet kan KTH frigöra resurser för att skapa mervärde och underlätta denna integration.

KTH ska systematiskt och strategiskt arbeta med de delprocesser som ingår i området kompetensförsörjning:

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

### Attrahera, rekrytera och introducera medarbetare

Attrahera och rekrytera

Det är avgörande vilka medarbetare KTH lyckas rekrytera samt vilka förutsättningar och vilken kreativ och stimulerande miljö KTH kan erbjuda<sup>4</sup>. I rekryteringsprocessen ingår att söka, attrahera och anställa medarbetare. Rekrytering och tillsättning av personal ger en möjlighet att ersätta eller förstärka personalstyrkan genom att aktivt söka efter och utöka kompetensen inom KTH:s olika verksamhetsområden. Rekrytering är ett chefsansvar, inte bara i förhållande till den egna verksamheten utan även i förhållande till helheten. Rekrytering till en anställning ska passa in i avdelningens, skolans och KTH:s långsiktiga strategi<sup>5</sup> då varje rekrytering är en långsiktig investering för KTH och ett strategiskt verktyg för att nå uppsatta mål. All rekrytering har ett likabehandlingsperspektiv. Det innebär att de som söker arbete vid KTH behandlas och bedöms på ett

---

<sup>3</sup> KTH:s vision 2027

<sup>4</sup> KTH:s utvecklingsplan 2018-2023

<sup>5</sup> KTH:s utvecklingsplan 2018-2023

likvärdigt sätt. Respekt och öppenhet för olika uppgifter och kulturer bidrar till givande samarbeten. Transparens i rekryteringen visar på öppenhet och ökar mångfalden.

KTH behöver också aktivt, långsiktigt och strategiskt arbeta med sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera och rekrytera rätt medarbetare.

### **Introducera medarbetare**

KTH:s verksamhet vad gäller innehåll och krav förutsätter en såväl bred som individuellt anpassad introduktion som är enhetlig och strukturerad för samtliga nyanställda medarbetare med syfte att stärka utvecklingen för individen och KTH. Introduktionen ska också bekräfta att den nyanställde har gjort rätt val i att välja KTH som arbetsgivare.

### **Utveckla och behålla medarbetare**

Vid KTH ska alla anställda ha möjlighet att utvecklas och ta vidare steg i sina karriärer<sup>6</sup>. KTH erbjuder goda utvecklingsmöjligheter i en organisationskultur som stimulerar till kreativitet och eget ansvar.

KTH:s verksamhet utvecklas genom medarbetarnas delaktighet och genom att ta tillvara kunskap och kompetens på ett sätt som kommer både arbetsgivaren och medarbetarna till del<sup>7</sup>.

Kompetensutvecklingen är individuell och syftar till att en anställd ska utvecklas i sin yrkesroll t.ex. genom svårare eller vidgade arbetsuppgifter. Kompetensutveckling på lika villkor ökar de anställdas professionella kunskap och är därför en viktig del i KTH:s kvalitets- och arbetsmiljöarbete. All kompetensutveckling bör ha en koppling till verksamhetens vision, mål och utvecklingsplan samt ge ett mervärde till KTH.

### **Avveckla och avsluta anställning**

När ett bemanningsbehov förändras, till exempel vid förändring av verksamhet såsom sammanslagning, resursbrist eller andra liknande situationer på arbetsplatsen, kan KTH behöva hantera avveckling eller avslut av en anställning, vilket är en del i alla organisationers vardag. En anställd kan också välja att avsluta sin anställning på grund av olika orsaker t ex att de fått en ny tjänst eller på grund av pensionering. KTH bör aktivt följa upp varför medarbetare väljer att avsluta sin anställning på KTH.

## **Roller och ansvar**

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

Varje medarbetare tar initiativ för att utveckla sin kompetens utifrån verksamhetens behov. Varje chef ansvarar för att följa upp och erbjuda medarbetarsamtal med sina anställda minst en gång per år.

Medarbetare och chef har ett gemensamt ansvar för att tillämpa, utveckla och utbyta kunskaper och färdigheter i linje med verksamhetens behov.

---

<sup>6</sup> KTH:s utvecklingsplan 2018-2023

<sup>7</sup> KTH:s lokala samverkansavtal "Samverkan för utveckling vid KTH (V-2018-0010)