

**POLICY****Beslutsfattare**

Universitetsstyrelsen

Gäller från och med

2019-07-01

Datum för beslut

2019-06-11

Diarienummer

V-2019- 0009

Ansvarig avdelning

Human Resources

Personalpolicy

Hög kvalitet och god etik samt ett fritt och öppet utbyte av tankar och idéer är grunden för det dagliga arbetet vid KTH. KTH ska ha en stimulerande och god arbetsmiljö, en attraktiv arbetsplats med kompetenta, kreativa och professionella medarbetare. KTH är en arbetsplats där medarbetarna trivs, ges möjlighet till utveckling och där viljan till egen kompetensutveckling och ansvarstagande stimuleras. Medarbetare avses här alla anställda och andra verksamma vid KTH.¹

Personalpolicyn utgår från KTH:s värdegrund, baserad på demokrati, människors lika värde, mänskliga fri- och rättigheter samt en fri och öppen diskussion.² Att ta avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är en kvalitetsfråga. Vid KTH är det en självklarhet att organisation och arbetsmiljö präglas av jämställdhet, mångfald och lika villkor. KTH har en inkluderande arbetsmiljö och tar tillvara mångfalden vilket förbättrar förutsättningarna för att nå full potential, både för den enskilde medarbetaren och för verksamheten.

En förutsättning för att KTH ska prestera på hög nivå, är att medarbetarna uppfyller de högt ställda kraven och stimuleras till goda prestationer. Chefer, ledare och medarbetare arbetar tillsammans för att hantera förändringar och skapa goda samarbetsformer. Medarbetare vid KTH arbetar aktivt för att nå uppsatta mål i KTH:s utvecklingsplan och vision.

KTH är förutom ett tekniskt universitet också en statlig myndighet, vilket innebär att KTH på ett säkert och effektivt sätt tillämpar de lagar, förordningar, föreskrifter som riksdag, regering och andra myndigheter har beslutat.

Personalpolicyn syftar till att tydliggöra KTH:s personalpolitik och hur den omsätts praktiskt i det dagliga arbetet. Förverkligandet av personalpolicyn är en strategisk fråga som alla medarbetare är delaktiga i och tar ansvar för.

Policyn delas in i följande områden: medarbetarskap, chef- och ledarskap, jämställdhet mångfald och lika villkor, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lönebildning. Varje område har en egen riktlinje. Riktlinjerna redogör för de förväntningar KTH har på sina medarbetare och lyfter fram rättigheter och skyldigheter.

¹ Andra verksamma vid KTH kan till exempel vara professorers Emeriti, stipendiater, adjungerad och affilierad fakultet

² KTH:s värdegrund tas upp i etisk policy

Medarbetarskap

Ett aktivt och medvetet medarbetarskap och ledarskap är en förutsättning för en utvecklande 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.

Medarbetare är förutom alla anställda vid KTH även andra verksamma, exempelvis Professorer Emeriti, affilierade, adjungerade, stipendiater och konsulter.

Medarbetarskapet utgår från KTH:s värdegrund, baseras på den gemensamma värdegrunden för statsanställda och etisk policy för KTH.³

Chef – och ledarskap

Professionellt ledarskap inom akademien innebär att i rollen vara väl förtrogen med sitt 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.

Riktlinjen vänder sig till den 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 ledningsuppdraget. Som ledare vid KTH bidrar man till ett mer enhetligt, effektivt och excellent universitet och ser sin roll som en avgörande kugge i ett gigantiskt kunskapsmaskineri.⁴

³ Riktlinje medarbetarskap V-2019-0013

⁴ Riktlinje chef- och ledarskap V-2019-0011

Jämställdhet, mångfald och lika villkor

KTH:s arbete för jämställdhet, mångfald och lika villkor främjar en respekterande och inkluderande organisationskultur. Grundsynen är lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Detta oavsett etnisk tillhörighet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller politisk övertygelse och social bakgrund.

Att kunna ta tillvara människors olika kompetenser och erfarenheter bidrar till ett uppnå en hög kvalité på utbildning och forskning. Det är särskilt viktigt i en organisation vars främsta syfte är att utveckla och underhålla teknik som främjar samhälle och natur. Arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor integreras därför i den ordinarie verksamheten i pågående arbetsprocesser och i befintliga besluts forum.

KTH:s roll som ledande teknisk högskola förutsätter lika villkor. Det innebär att alla har möjlighet att samarbeta på jämbördiga förutsättningar inom beredande och beslutande organ, däribland studerande på olika utbildningar, i forskarutbildning samt anställda. KTH:s grundsyn gällande JML innebär att arbetet handlar om kvantitativa förbättringar, som till exempel att öka andelen kvinnor inom forskning och utbildning. Det medför även kvalitativa förbättringar, som att förändra grundläggande strukturer liksom arbetsplatskulturer ur ett likabehandlingsperspektiv.⁵

Arbetsmiljö

Alla utgör vi delar av varandras arbetsmiljö. Rektor är ytterst ansvarig för arbetsmiljön men alla medarbetare och studenter ansvarar för att medverka till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

En god arbetsmiljö främjar kreativitet och hälsa samt ger förutsättningar för goda prestationer och är en tillgång för hela KTH. Med arbetsmiljö menas alla faktorer som påverkar medarbetare och studenter vid KTH.

Arbetsmiljön är integrerad i all verksamhet vid KTH och vi arbetar systematiskt med arbetsmiljön så att ohälsa och olycksfall förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås. Samverkan är en förutsättning för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete, det sker genom dialog och aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och medarbetarna.⁶

Personalpolicyen är tillika KTH:s arbetsmiljöpolicy⁷ och omfattar även alla studenter som är verksamma vid KTH.

⁵ Riktlinje jämställdhet, mångfald och lika villkor V-2019-0015

⁶ Riktlinje arbetsmiljö V-2019-0010

⁷ Arbetsmiljööverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete 5 §

Kompetensförsörjning

KTH:s vision är att vara ett internationellt framgångsrikt forsknings- och utbildningsuniversitet och en fortsatt attraktiv arbetsgivare, även ur ett internationellt perspektiv¹. 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. Jämställdhet, mångfald och lika villkor och avståndstagande från alla former av diskriminering är en kvalitetsfråga och utgår från KTH:s värdegrund.

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 kontinuerligt kommunicera och informera den egna organisationen hur det övergripande strategiska arbetet med kompetensförsörjning leds, samordnas och följs upp.⁸

Lönebildning

KTH:s lönepolitik ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser och till arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att KTH:s samlade resultat gynnas. Lönerna ska vara sakliga individuella och differentierade samt medverka till att KTH attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga anställda. KTH ska främja alla anställdas lika möjligheter att påverka sin löneutveckling. Osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna får inte förekomma. Lönepolitiken ska vara känd och väl förankrad hos chefer och anställda.⁹

⁸ Riktlinje kompetensförsörjning V-2019-0014

⁹ Riktlinje lönebildning V-2019-0012