



PROTOKOLL

Datum  
2022-08-24

Diarienummer  
V-2022-0007

## Universitetsstyrelsens möte

**Protokoll nummer:** 5/2022

**Datum för mötet:** 24 augusti 2022 kl. 09:00 – 10.30

**Plats för mötet:** Deltagande sker via mötesverktyget Zoom

### Deltagande

Pia Sandvik, *ordförande*

Sigbritt Karlsson, *rektor* (§ 2.2)

Mikael Östling, *prorektor*

### Ledamöter utsedda av regeringen:

Bertil Andersson

Ola Asplund

Christina Forsberg

Bjarne Foss

Jacob Gramenius

Christian Levin (tom § 2.5)

Anna Sandström

### Ledamöter utsedda av lärarna:

Hjalmar Brismar

Ulrica Edlund

Nicole Kringos

### Ledamöter utsedda av THS:

Cornelia Haag

Teodor Elmfeldt

Mohammad Abuasbeh

### Företrädare för anställda:

Charlotte Hurdelbrink, Saco-S

Susanna Elfving Blomster, ST

### Övriga deltagare (adjungerade och föredragande)

Kerstin Jacobsson, universitetsdirektör (utom § 2.3 – 2.5)

Fredrik Oldsjö, biträdande universitetsdirektör (§ 2.1)

Amelie Metz, förvaltningsjurist (§ 2.1)

Sofia Ritzén, dekanus (§ 2.2)

Maria Salling, funktionsansvarig för rekrytering (§ 2.3 – 2.5)

**Frånvarande:** -

## § 1 Mötet öppnas

Ordförande välkomnar ledamöterna och öppnar mötet.

### § 1.1 Val av justerare

Teodor Elmfeldt, utses att, tillsammans med ordförande och prorektor, justera mötets protokoll.

### § 1.2 Föredragningslista och adjungeringar

Föredragningslistan fastställs. Ordförande informerar om adjungeringar.

## § 2 Ärenden

### § 2.1 Yttrande till UKÄ i ärende V-2022-0335

(V-2022-0335)

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har bett universitetsstyrelsen vid Kungl. Tekniska högskolan att yttra sig över en anmälan angående handläggningen av en kallelseprofessur. Universitetsstyrelsen har vid sitt möte i juni 2022 (nr 4/2022) uppdragit åt universitetsdirektören att formulera ett yttrande.

Universitetsdirektören föredrar ärendet.

#### **Universitetsstyrelsen beslutar att:**

- Lämna yttrande till UKÄ enligt bilaga 1 till protokollet.

### § 2.2 Arbete för att se över regelverket vid läraranställningar (anställningsordning mm) och dess tillämpning

(V-2022-0357)

Universitetsstyrelsen beslutade vid sitt möte i juni 2022 (nr 4/2022) att ett arbete ska påbörjas för att se över *anställningsordning vid KTH, riktlinje till anställningsordningen* och handlägningsprocesserna vid läraranställningar.

Rektor och dekanus föredrar ärendet.

#### **Universitetsstyrelsen beslutar att:**

- Det i det fortsatta arbetet med anställningsordningen och dess tillämpning ska säkerställas att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet beaktas i enlighet med det nationella regelverket.
- Rektor och dekanus ska informera om hur arbetet fortskrider på styrelsens möten i oktober och november 2022 och i februari 2023. Arbetet ska slutrapporteras på styrelsens möte i april 2023.

### § 2.3 Uppdrag till nomineringskommittén att föreslå blivande rektors ställföreträdare (prorektor)

(V-2021-0300)

Enligt *anställningsordning vid KTH* (V-2022-0397) ska en nomineringskommitté bereda universitetsstyrelsens förslag till regeringen om vem som bör anställas som rektor samt föreslå för styrelsen vem styrelsen bör utse till prorektor. Styrelsen inrättade en sådan kommitté vid sitt möte i juni 2021 (nr 3/2021). Styrelsen beslutade vid sitt möte i juni 2022 (nr 4/2022) att föreslå regeringen att anställa Anders Söderholm som ny rektor.

Efter att universitetsstyrelsen beslutat om förslag till regeringen om att anställa rektor ska styrelsen uppdra åt nomineringskommittén att påbörja arbetet med att föreslå blivande rektors ställföreträdare (prorektor). I detta arbete ska föreslagen rektor ingå som ledamot i nomineringskommittén enligt avsnitt 12.2.1 i *arbetsordning vid KTH*.

Maria Salling, funktionsansvarig för rekrytering, föredrar ärendet.

#### Universitetsstyrelsen beslutar att:

- Uppdra åt nomineringskommittén att föreslå blivande rektors ställföreträdare (prorektor).

Till protokollet noteras att Anders Söderholm tillkommit som ledamot i nomineringskommittén i enlighet med *arbetsordning vid KTH* och att THS har ersatt Simon Edström med Amanda Andrén.

### § 2.4 Tidplan för rekrytering av blivande rektors ställföreträdare (prorektor)

(V-2021-0300)

Nomineringskommittén har tagit fram en tidplan för rekrytering av blivande rektors ställföreträdare (prorektor). Nuvarande prorektors mandatperiod går ut 31 december 2022.

Maria Salling, funktionsansvarig för rekrytering, föredrar ärendet.

#### Universitetsstyrelsen beslutar att:

- Fastställa tidplan för rekrytering av blivande rektors ställföreträdare (prorektor) enligt bilaga 2 till protokollet.

### § 2.5 Anställningsprofil för blivande rektors ställföreträdare (prorektor)

(V-2021-0300)

Enligt *arbetsordning vid KTH* ska nomineringskommittén lämna förslag på en anställningsprofil för prorektor till universitetsstyrelsen, som fastställer den.

Maria Salling, funktionsansvarig för rekrytering, föredrar ärendet.

#### Universitetsstyrelsen beslutar att:

- Fastställa anställningsprofil för blivande rektors ställföreträdare (prorektor) enligt bilaga 3 till protokollet.

**§ 2.6 KTH:s stora pris**

(V-2022-0177)

KTH:s stora pris betalas årligen ut från avkastningen av stiftelsen *KTH:s stora pris ur 1944-års donation*. KTH:S stora pris uppgår för 2022 till 1 200 000 kronor.

Styrelsen informeras om föreslagna kandidater inför beslut på styrelsens möte i oktober 2022.

**§ 3 Övrig fråga**

Ingen övrig fråga har anmälts.

**§ 4 Nästa möte**

Styrelsen träffas nästa gång 5 oktober, Styrelserummet, Brinellvägen 8.

**Vid protokollet**

---

Karin Almgren  
*Sekreterare*

---

Pia Sandvik  
*Ordförande*

Justeringsdatum: 2022-08-26

---

Mikael Östling  
*Prorektor*

Justeringsdatum: 2022-08-26

---

Teodor Elmfeldt  
*Justerare*

Justeringsdatum: 2022-08-26

Till: UKÄ, Juridiska  
avdelningen

Stockholm, 2022-08-24

## Yttrande i ärende med reg.nr 31-00262-22

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har den 9 maj 2022 bett universitetsstyrelsen vid Kungl. Tekniska högskolan (KTH) att yttra sig över anmälan angående handläggningen av en kallelseprofessur (KTH dnr VL-2022-0029, UKÄ reg.nr 31-00262-22) och besvara frågor om anställningsärendet (bilagorna 1–2). Samtliga handlingar i ärendet återfinns i bilagorna 3 a–e).

### Nationella och lokala regelverk

Enligt 4 kap. 3 § högskoleförordningen (1993:100), HF, är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet behörig att anställas som professor. Som bedömningsgrunder vid anställning som professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Anställningsordning vid KTH (dnr V-2019-0560) innehåller regler som KTH tillämpar vid anställning av lärare och forskare samt vid befordran av vissa lärare (se bilaga 4). I avsnitt 1.1 regleras arbetsuppgifter, anställningsform samt behörighet och bedömningsgrunder för anställning som professor.

I avsnitt 1.1.3.1 anges KTH:s kriterier för bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Akademiskt ledarskap är ett av dessa kriterier. I avsnitt 1.1.3.2 anges KTH:s bedömningsgrunder vid anställning som professor. Utöver högskoleförordningens krav enligt 4 kap. 3 § anges tre bedömningsgrunder i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- Graden av administrativ skicklighet och annan skicklighet.
- Samarbetsförmåga.

I avsnitt 3.1–3.12 finns regler om bland annat påbörjande av anställningsförfarande, anställningsprofil och sakkunnigbedömning. Där framgår att anställningsförfarandet handläggs enligt KTH:s Riktlinje till anställningsordningen (dnr V-2019-0630) (se bilaga 5).

Enligt 4 kap. 7 § HF får en högskola kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte myndigheten informera om den lediga anställningen enligt 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373). Bestämmelserna om sakkunnigbedömning av skicklighet i 4 kap 6 § HF ska tillämpas. En sakkunnigbedömning ska enligt bestämmelsen inhämtas om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Av förarbetena till 4 kap. 7 § HF (prop. 2009/10:149, s. 69–70) framgår bland annat följande. Kallelseförfarandet, utformat som ett verktyg för strategiska rekryteringar, bör införas vid anställning av professorer. Universitet och högskolor kan därigenom kalla framstående personer genom ett snabbt och enkelt förfaringsätt. Förfarandet innebär att svenska lärosäten kan konkurrera om internationellt mycket framstående personer som de annars skulle riskera att gå miste om på grund av ett alltför långdraget anställningsförfarande. Enligt regeringen bör de personer som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor och i övrigt besitter den kompetens som lärosätet behöver vara aktuella för anställning genom ett kallelseförfarande. Sakkunnigutlåtande bör hämtas in även vid anställning av professor genom ett kallelseförfarande. Ett sakkunnigutlåtande bör dock inte hämtas in om det är uppenbart obehövt, till exempel i de fall en person som kallas redan är professor. Regeringen anger att kallelseförfarande bör används restriktivt.

Av förarbetena (prop. 2009/10:149, s. 68–69) framgår bland annat följande om sakkunnigbedömning. Vid anställning av professorer bör huvudregeln vara att ett sakkunnigutlåtande om sökandes skicklighet hämtas in. Det bör även gälla vid ett kallelseförfarande. Sakkunnigutlåtandet är en garant för att den skickligaste sökande anställs och att kvalitetskraven på en professor tillgodoses. Förfarandet bör lämnas till lärosätena att avgöra. Lärosätena bör få bestämma hur många personer som utlåtande ska hämtas ifrån, om utlåtanden ska vara gemensamma eller individuella, i vilken utsträckning som sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde, utformningen av utlåtandet och liknande frågor. I vissa fall kan ett sakkunnigutlåtande vara uppenbart obehövt, till exempel om en sökandes skicklighet redan har prövats i ett annat sammanhang. Enligt regeringens bedömning borde det finnas en möjlighet för universitet och högskolor att avstå från att hämta in ett sakkunnigutlåtande.

Kallelseförfarandet vid KTH regleras i avsnitt 1.1.4 i KTH:s anställningsordning. I avsnittet finns en hänvisning till 4 kap. 7 § HF. Vidare anges att vid KTH ska kallelseförfarande användas mycket restriktivt. I KTH:s riktlinje till anställningsordningen anges följande för anställning av professor genom kallelseförfarande:

#### 2.4.1 Allmänt om anställningen

En kallad professor motsvarar i sin roll på KTH en professor som rekryterats genom utlysning eller som befordrats från anställning som lektor. Se även avsnitt 1.1. anställningsordningen.

#### 2.4.2 Finansiering

För finansiering av kallad professor gäller motsvarande förutsättningar som för anställning som professor. Dessa beskrivs i avsnitt 2.1.5.2.

#### 2.4.3 Hur ett ärende förbereds

Ett kallelseförfarande kan initieras av att en skolchef tar kontakt med rektor. Rektor sammankallar därefter anställningsnämndens ordförande, personalchef och skolchefen till ett inledande möte. Eftersom kallelseförfarandet ska användas restriktivt ska det vid mötet diskuteras om ett sådant förfarande bör inledas och om sakkunnigbedömning enligt 4 kap. 6 § högskoleförordningen. Skolchefen ska innan detta möte lämna in ett diskussionsunderlag som har det innehåll som specificeras i 2.4.4. Om ett kallelseförfarande ska inledas ska skolan färdigställa underlaget.

#### 2.4.4 Ansökan om att kalla professor

Skolchefen ansöker om att kalla en professor. Ansökan lämnas in till anställningsnämndens ordförande. Mall för ansökan tillhandahålls av HR-avdelningen och inkluderar utöver de uppgifter som efterfrågas vid ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande avseende professor (avsnitten 2.1.5.1.–2.1.5.2.) även följande punkt:

- Skälen till varför anställningen av kandidaten är av särskild betydelse för verksamheten.

Till ansökan bifogas

- Presentation av kandidaten (CV och publikationslista) och yttrande från kandidaten om att han/hon är intresserad av anställningen. Underlaget för bedömning av kandidatens kvalifikationer bör spegla bedömningskriterierna i avsnitt 1.1. anställningsordningen.

- Förslag på anställningsprofil utarbetad i enlighet med anställningsnämndens mall.

- Förslag på sakkunniga (om anställningsnämndens ordförande begärt det) enligt avsnitt 2.1.8.

#### 2.4.5 Beredning inför beslut

Anställningsnämndens ordförande bereder ärendet. I detta ingår att ordföranden beslutar i frågor om anställningsprofil och sakkunnigbedömning. Vid behov kan ordföranden kalla till intervju för prövning av kandidaten. När ärendet är utrett lämnas förslag på beslut till rektor.

#### 2.4.6 Beslut

Beslut om anställning av professor fattas av rektor (enligt 4 kap. 13 § högskoleförordningen).

Bestämmelserna i riktlinjen har utformats utifrån att ett kallelseförfarande initieras genom att en skolchef tar kontakt med rektor. Då det av avsnitt 2.4.3 framgår att ett kallelseförfarande *kan* initieras genom att en skolchef tar kontakt med rektor innebär det att andra än skolchefer kan ta initiativ till ett sådant förfarande.

Bestämmelser om jäv regleras i 16–18 §§ förvaltningslagen (2017:900). Av 16 § 1 stycket 1–4 framgår de situationer då någon anses jävig. Enligt 17 § får den som är jävig inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Enligt 18 § ska den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig omedelbart anmäla detta till myndigheten.

I Arbetsordning vid KTH (dnr V-2021-0407) som reglerar universitetets övergripande organisation framgår av avsnitt 10.2 att den som är jävig inte får ta del av handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs (se bilaga 6). Avsnittet hänvisar till bestämmelserna om jäv i förvaltningslagen. Om rektor vid KTH eller annan part anmäler jäv i ett enskilt ärende där beslut ska fattas av rektor, förs detta till protokollet och beslut fattas istället av prorektor, som är rektors ställföreträdare i enlighet med 2 kap. 10 § HF och avsnitt 2.2.1.1 i Arbetsordning vid KTH.

### **Redogörelse för handläggningen av ärendet**

Kallelsen av en professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys initierades av rektor. Kallelsen avsåg en skolchef. Då skolchefen var föremål för kallelsen medverkade personen inte i beredningen av ärendet med hänsyn till jäv. Rektors beslutsmandat enligt 2 kap. 3 § HF omfattar alla universitetets ärenden, förutom dem som ska beslutas av universitetsstyrelsen i enlighet med 2 § om inte annat är föreskrivet i lag eller förordning eller styrelsen beslutat något annat. Beslut om anställning av professor får enligt



4 kap. 13 § HF inte delegeras, vilket uttryckligen också gäller beslut om kallelse till anställning som professor enligt 4 kap. 7 § HF. Att rektors beslut i det aktuella ärendet berör en direkt underställd chef kan i sig inte anses utgöra jäv enligt 16 § 1 stycket 1–4 i förvaltningslagen. Ingen av dem som deltagit i handläggningen av ärendet har anmält en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig.

Rektor sammankallade anställningsnämndens ordförande, tillika dekanus, och personalchefen till ett inledande möte den 21 februari 2022. Mötet hade föregåtts av diskussioner om professorsanställning för skolchefen som förts under hösten 2021. En handläggare vid lärartillsättningar tog därefter fram regler, underlag och mallar till en anställningsprofil åt anställningsnämndens ordförande.

Anställningsnämndens ordförande beredde ärendet och beslutade den 8 mars 2022 att fastställa den föreslagna anställningsprofilen, som bland annat innehåller ämnesområde, ämnesbeskrivning, arbetsuppgifter, behörighet och viktade bedömningsgrunder för anställningen. Ordförande beslutade även, efter förhandsgranskning av ärendet, att inte begära in förslag på sakkunniga (se bilaga 3 a). I beslutet står:

Anställningsnämndens ordförande har efter förhandsgranskning av ärendet beslutat att inte begära in förslag på sakkunniga.

Av beslutet framgår inte att sakkunnigbedömning ansetts vara uppenbart obehövligt och skälen för ett sådant ställningstagande.

I en skrivelse till bland andra KTH:s skolchefer den 6 maj 2022 (KTH dnr V-2022-0334) anför anställningsnämndens ordförande följande angående det aktuella ärendet:

Varje kallelse är unik. I detta exceptionella fall vill rektor kalla en person som har gjort en unik ledarinsats på KTH för att denna ska få möjlighet att vidareutveckla sitt ledarskap till full potential under den nya perioden som skolchef. Jag har som dekanus i detta exceptionella fall bedömt att behörighet enligt högskoleförordningen kan vara tillämplig och också bedömt att detta kan anses uppfyllt. Därmed har jag beslutat att inte genomföra sakkunniggranskning. Det ska inte ses som prejudicerande för framtiden, det är ett exceptionellt fall. Jag har inte varit med om något liknande men känner till en tidigare kallelse på KTH som kan ses som något lik denna.

Detta är en dokumentation i efterhand där det framgår att anställningsnämndens ordförande anser att behörighet att anställas som professor föreligger enligt högskoleförordningens krav.

Handläggaren för lärartillsättningar registrerade manuellt den 8 mars 2022 skolchefens ansökan med tillhörande CV (se bilaga 3 b).

Rektor beslutade den 10 mars 2022 att genom kallelse anställa skolchefen tills vidare som professor (se bilaga 3 d). Rektors beslut anslogs den 16 mars 2022 (se bilaga 3 e).

Som skäl till att anställningen av den aktuella personen är av särskild betydelse för viss verksamhet vid lärosätet enligt 4 kap. 7 § 1 st. HF angavs följande i rektors beslut:

[NN] har som skolchef för ABE-skolan gjort fundamentala bidrag till en mycket positiv utveckling för skolan. Särskilt har [NN] oförtrutet och visionärt arbetat med ledarskapsfrågor rörande jämställdhet och mångfald på många nivåer. Det är strategiskt mycket viktigt att KTH:s skolchefer även kan vara verksamma inom sitt forskningsområde på hög nivå. Detta dels för att skapa en legitimitet inom organisationen, men även för att skolchefen som akademisk ledare på skolan kan vara verksam inom sitt forskningsområde och bidra till den vetenskapliga utvecklingen på skolan i stort. För att säkerställa att [NN] får möjlighet att vidareutveckla sitt ledarskap till full potential under den nya perioden som skolchef vill KTH därför kalla [NN] till professor.

När det gäller förarbetenas uttalande att kallelseförfarande ska användas restriktivt och KTH:s interna reglering enligt avsnitt 1.1.4 i KTH:s anställningsordning att det ska användas mycket restriktivt, visar en genomlysning att totalt 14 professorer har kallats till KTH sedan möjligheten infördes 2011. Antalet kallelseärenden per år har varierat och andelen kallelsor i relation till antalet utlysningar av anställning som professor och befordringar till professor har årligen sett olika ut. De enskilda kallelseärendena har haft olika syften och fyllt olika strategiska behov för KTH.

### **Åtgärder på KTH**

Det är av avgörande betydelse för KTH att säkerställa den strategiska kompetensförsörjningen av undervisande och forskande personal ur ett helhetsperspektiv. Med anledning av det aktuella ärendet beslutade universitetsstyrelsen vid ett extra sammanträde den 16 maj 2022 att tillsätta en extern utredare för att se över processen vid och handläggningen av det aktuella ärendet, övergripande analysera hur KTH använt kallelseförfarande sedan det infördes 2011 samt lämna rekommendationer om åtgärder framåt avseende kallelse av professor och andra läraranställningar. Vid sammanträde den 17 juni 2022 diskuterade universitetsstyrelsen resultatet av den externa utredningen samt de kommentarer och rekommendationer som utredaren lämnar (se bilaga 7).

Universitetsstyrelsen konstaterade mot bakgrund av vad som bland annat framkommit av den externa utredningen att det finns ett stort behov av att

närmare se över användningen av kallelse till anställning av professor i relation till andra möjligheter till anställning som eller befordran till professor vid KTH.

Universitetsstyrelsen har därför beslutat att det ska påbörjas ett arbete med att se över det interna regelverket och handlägningsprocesserna för läraranställning och befordran av lärare vid KTH. Detta utvecklingsarbete påbörjas under hösten 2022 och kommer att löpande följas upp av universitetsstyrelsen.

Universitetsstyrelsen beslutade vidare vid ett extra sammanträde den 24 augusti 2022 att i det fortsatta arbetet med anställningsordningen och dess tillämpning ska det säkerställas att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet beaktas i enlighet med det nationella regelverket.

Detta yttrande har beslutats av universitetsstyrelsen efter föredragning av universitetsdirektör Kerstin Jacobsson. Handläggare av yttrandet har varit bitr. universitetsdirektör Fredrik Oldsjö och förvaltningsjurist Amelie Metz.

### **Bilagor:**

1. Anmälan mot KTH (KTH dnr V-2022-0335)
2. UKÄ:s begäran om yttrande (KTH dnr V-2022-0335)
3. Handlingar i ärende KTH dnr VL-2022-0029
  - a) Beslut om fastställande av anställningsprofil för professur i transportmodellering med inriktning mot policyanalys, 2022-03-08
  - b) Ansökan och CV, 2022-03-08
  - c) Sökandelista
  - d) Beslut om anställning genom kallelse av professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys, 2022-03-10
  - e) Anslag om anställning, 2022-03-16
4. Anställningsordning vid KTH (KTH dnr V-2019-0560)
5. Riktlinje till anställningsordningen (KTH dnr V-2019-0630)
6. Arbetsordning vid KTH (KTH dnr V-2021-0407)
7. Utredning av beslut att kalla professor vid KTH av Prof. Mia Rönnmar (KTH dnr V-2022-0357)



## Tidsplan för rekrytering av prorektor

Nuvarande prorektors (rektors ställföreträdare) mandattid går ut 31 december 2022. Universitetsstyrelsen har vid sammanträde den 9 juni 2021 utsett en nomineringskommitté för arbetet med att ta fram ett förslag för en ny rektor och prorektor.

Efter att universitetsstyrelsen beslutat om att föreslå för regeringen att anställa rektor (KTH:s styrelse föreslog regeringen att utse Anders Söderholm, professor i företagsekonomi och för närvarande generaldirektör på Universitetskanslersämbetet, som ny rektor för KTH vid styrelsemöte den 17 juni) ska styrelsen uppdra åt nomineringskommittén att påbörja arbetet med att föreslå blivande rektors ställföreträdare (prorektor). I detta arbete ska föreslagen rektor ingå som ledamot i nomineringskommittén, enligt [KTH:s arbetsordning \(punkt 12 samt 12.2.\)](#). Rektors ställföreträdare ska utses av styrelsen enligt [Högskoleförordningen \(2 kap § 10\)](#).

Observera att tidsplanen kan komma att justeras på grund av oförutsedda händelser eller moment som behöver uppdateras eller läggas till i processen.

### **2022-08-30-2022-09-20**

Den av universitetsstyrelsen fastställda anställningsprofilen utlyses för ansökningar samt nomineringar.

Den som är anställd eller student vid KTH har möjlighet att nominera kandidater till uppdraget som prorektor vid KTH. Nomineringen ska utgå ifrån den aktuella kravprofilen för prorektorsuppdraget som fastställts av styrelsen.

### **2021-10-05**

Universitetsstyrelsen sammanträder

Nomineringskommittén gör en kort presentation i form av en summering av det urval av kandidater som inkommit som förslag för uppdraget som prorektor.

### **Oktober 2022**

Nomineringskommittén samt kommitténs externa rekryteringsstöd intervjuar kandidater.

Innan nomineringskommittén lämnar slutligt förslag till universitetsstyrelsen på vem som bör utses till prorektor ska nomineringskommittén anordna presentation av förslaget och i samband med det inhämta skriftliga synpunkter från universitetets lärare, övriga anställda, studenterna och arbetstagarorganisationerna.



## **November 2023**

### **2022-11-23**

Universitetsstyrelsen sammanträder

Nomineringskommittén lämnar slutligt förslag till styrelsen. I samband med det ska nomineringskommittén också redogöra för hur lärarna och övriga anställda, studenterna och arbetstagarorganisationerna har hörts och vad som framkommit i samband med det samt redogöra för hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Universitetsstyrelsen beslutar om att utse föreslagen person till prorektor för viss tid.

### **2023-01-01**

Ny prorektor tillträder



## Prorektor KTH

### Kungliga Tekniska högskolan

KTH är ett av Europas ledande tekniska universitet och en viktig arena för kunskapsutveckling. Som Sveriges största universitet för teknisk forskning och utbildning samlar vi studenter, forskare och fakultet från hela världen. Vår forskning och utbildning omfattar såväl naturvetenskap som alla grenar inom teknik samt arkitektur, industriell ekonomi, samhällsplanering, historia och filosofi.

### Bakgrund

KTH:s ambition är att vara ett ledande, dynamiskt, internationellt och nyskapande universitet som skapar kunskap och kompetens för en hållbar framtid. KTH:s fem campus i Stockholmsregionen samlar över 13 000 heltidsstudenter, över 1 700 doktorander och ungefär 3 600 heltidsanställda. Tillsammans med näringsliv och samhälle arbetar KTH för hållbara lösningar på några av mänsklighetens största utmaningar.

I KTH:s utvecklingsplan 2018-2023 beskrivs organisationens mål för de närmaste åren. Fyra områden har identifierats som kräver extra fokus: digitalisering, hållbarhet, internationalisering och jämställdhet. I utvecklingsplanen beskrivs också KTH:s ambition som arbetsgivare: ”KTH ska erbjuda en utmärkt arbetsmiljö och därigenom vara en attraktiv arbetsgivare. Alla anställda ska ha möjlighet att utvecklas och växa. Respekt och öppenhet för olika uppgifter och kulturer bidrar till givande samarbeten.”

Rektor, tillsammans med sin ställföreträdare (prorektor), förväntas kunna samla KTH kring en gemensam väg framåt, i en allt mer konkurrensutsatt och krävande omvärld, såväl inom forskning, utbildning, samverkan som finansieringsmöjligheter.

Här kan du läsa mer om KTH. Mer fakta om organisationen finns i Årsredovisningen 2021.

### Tjänstebeskrivning/Uppdraget

Rektor ska ha en ställföreträdare (prorektor) som tjänstgör i rektors ställe när han eller hon inte är i tjänst. Ställföreträdaren ersätter även i övrigt rektor i den utsträckning som rektor bestämmer. Rektor är myndighetschef och har det övergripande ansvaret för hela universitetet och dess verksamhet och rapporterar till universitetsstyrelsen. Rektor är KTH:s främsta representant nationellt och internationellt. Kärnverksamheten utbildning och forskning är organiserad i fem skolor. Skolorna leds av skolchefer som är underställda rektor, KTH:s organisation | KTH.

Rektors ställföreträdare ska utses av styrelsen (10 §, HF). Vid KTH gäller att rektors ställföreträdare utses för en period om högst sex år. Prorektor får utses på nytt högst två gånger om vardera högst tre år ([KTH: s arbetsordning punkt 12.2.](#)). Uppdraget som prorektor omfattar 80-100 % av en heltidsanställning.

Här finner du mer information om rektors och prorektors uppdrag: [KTH:s arbetsordning, Rektor och ledning | KTH Intranät](#).

### Arbetsuppgifter

Bland prorektors arbetsuppgifter, i nära samarbete med rektor, vill vi särskilt framhålla:

- Vidareutveckla KTH:s förutsättningar att bedriva forskning, innovation, utbildning och samverkan av högsta internationella kvalitet.
- Förstärka KTH som en ledande aktör i samhällsutvecklingen och särskilt för ökad hållbarhet.
- Säkerställa en god studie- och arbetsmiljö för lärosätets personal och studenter samt stärka KTH:s arbete med frågor som rör jämställdhet, mångfald och lika villkor.
- Leda utvecklingen av framtidens utbildning.
- Främja ökat samarbete och dialog mellan fakultet, studenter, linjeorganisation och verksamhetsstöd.
- Säkerställa att KTH har ett långsiktigt och hållbart finansieringssystem och ett effektivt



verksamhetsstöd.

- Tydliggöra förankrings- och beslutsprocesser.

Här finner du mer information om rektors och prorektors arbetsuppgifter.

### **Behörighet**

Behörig att vara rektor eller ställföreträdare för rektor är den som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor eller lektor (HF kap 2 § 11). KTH är en svensk myndighet och lyder under den svenska språklagen.

### **Kvalifikationer**

Prorektor är vid behov rektors ställföreträdare och ska därför uppfylla de kvalifikationer som ingick i anställningsprofilen vid rekryteringen av rektor. Vidare ser universitetsstyrelsen gärna att prorektor har en kompletterande roll till rektor samt andra erfarenheter som bidrar till att tillsammans med rektor utgöra ett framgångsrikt team. Prioritering mellan krav och meriterande kvalifikationer är därför annorlunda för prorektorsuppdraget.

### **Krav**

- Uppfyller behörighetskrav för anställning som professor.
- Är en väletablerad forskare inom teknik/naturvetenskap och har god pedagogisk- och handledarkompetens på flera utbildningsnivåer.
- Har god kännedom om KTH:s verksamhet.
- Har egen erfarenhet av internationellt akademiskt arbete.
- Är en god ledare med förmåga att kommunicera och omsätta visioner i handling.
- Har mycket god förmåga att uttrycka sig på svenska och engelska i tal och skrift.

### **Meriterande**

- Har framgångsrikt initierat och lett förändringsprocesser och förstår behovet av både kontinuitet och förändring.
- Har erfarenhet av studentinflytande, personalsamverkan och kollegiala processer.
- Har visat god samarbetsförmåga särskilt med lärosäten, näringsliv och samhällsaktörer.
- Har god förståelse för statlig verksamhet och styrning.
- Har visat integritet och prioriteringsförmåga.

### **Ansökan och kontakt**

I denna rekrytering samarbetar KTH med Michaël Berglund AB. För frågor kring anställningen samt ansökan kontakta ansvariga konsulter på Michaël Berglund: Ewa Olszewski 0733-688 477, [mailto: ewa.olszewski@michaelberglund.se](mailto:ewa.olszewski@michaelberglund.se) samt Jacob Severin, 073- 777 68 05, [mailto: jacob.severin@michaelberglund.se](mailto:jacob.severin@michaelberglund.se).

Välkommen med din ansökan.

### **Övrigt**

Strävan efter jämställdhet, mångfald och lika villkor är både en kvalitetsfråga och en självklar del av KTH:s värdegrund.

För information om behandling av personuppgifter i samband med rekrytering läs mer [här](#).

Vi undanber oss direktkontakt med bemannings- och rekryteringsföretag samt försäljare av platsannonser.