

Avdelning

Juridiska avdelningen

Handläggare

Carl Braunerhielm

08-563 085 38

carl.braunerhielm@uka.se

Kungl. Tekniska högskolan  
Styrelsen

## Anmälan mot Kungl. Tekniska högskolan angående handläggningen av en kallelseprofessur

**Beslutet i korthet:** Handläggningen av en kallelseprofessur vid Kungl. Tekniska högskolan (KTH) har anmälts till Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

Anmälaren hävdar bland annat att KTH och dess rektor inte har använt kallelseförfarandet på rätt sätt, låtit bli att utföra sakkunniggranskning trots att detta inte varit uppenbart obehövligt och fastställt en anställningsprofil som brutit mot högskoleförordningens (1993:100) krav på att behörighet till en professur ska avgöras av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

I beslutet konstaterar UKÄ att anställningsprofilen anger de krav på behörighet som framgår av 4 kap. 3 § högskoleförordningen (HF), dvs. att den som ska anställas som professor måste ha visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. UKÄ bedömer däremot att KTH använt kallelseförfarandet i strid med 4 kap. 6–7 §§ HF och lärosätets egen anställningsordning. KTH har kallat en skolchef som redan var anställd vid lärosätet till en anställning som professor trots att kallelse ska användas för strategiska rekryteringar av framstående personer. Kallelse ska enligt förarbetena till 4 kap. 7 § HF användas restriktivt och enligt KTH:s egen anställningsordning ska det användas mycket restriktivt. KTH har även underlåtit att genomföra en sakkunnigbedömning enligt 4 kap. 6 § HF trots att detta inte varit uppenbart obehövligt.

UKÄ framhåller i beslutet att möjligheterna att använda kallelseförfarandet vid rekryteringar är ett förtroende som lärosätena har fått av lagstiftaren. Med detta förtroende följer också ett ansvar att tolka och tillämpa regelverket om kallelse på ett sakligt och objektivt sätt. Det sätt på vilket KTH har använt sig av kallelseförfarandet i det aktuella ärendet riskerar att undergräva förtroendet för lärosätet. KTH förtjänar sammanfattningsvis allvarig kritik för de brister vid hanteringen av kallelseprofessuren som konstaterats i detta beslut.

UKÄ bedömer att det finns anledning att följa upp de åtgärder KTH:s styrelse avser att genomföra. KTH:s styrelse anmodas därför att redovisa vilka åtgärder UKÄ:s uttalanden föranleder.

## Anmälan

AA har i en anmälan till UKÄ mot KTH uppgett i huvudsak följande.

KTH:s rektor har inom 48 timmar från den 8 till den 10 mars 2022 kallat en nära medarbetare, anställd som lektor, till en professur (dnr VL-2022-0029 2.5.1) med motiveringen att hon gör ett viktigt arbete som administrativ chef.

AA anser att KTH, speciellt dekanus som ansvarig för anställningsnämnden, i samband med detta har struntat i att hämta in sakkunnigutlåtanden för att avgöra vetenskaplig skicklighet enligt 4 kap. 3 § HF motiverat med påtryckningar från rektor om att rekryteringen var viktig.

Som framgått av flera tidigare UKÄ-granskningar liksom förarbeten är kallelseförfarandet avsett för att högskolorna ska kunna ”konkurrera om internationellt mycket framstående personer som de annars skulle riskera att gå miste om på grund av ett alltför långdraget anställningsförfarande”, med instruktioner om att det ska användas restriktivt, och att sakkunnigutlåtande ska tas in om det inte är uppenbart obehövt, t.ex. i de fall en sökande redan är professor. Enligt honom är inget av detta uppfyllt.

AA anser att KTH och dess rektor har

1. brutit mot instruktionerna om att kallelseförfarandet ska användas mycket restriktivt för att konkurrera om internationellt mycket framstående forskare.
2. brutit mot högskoleförordningens krav på att även i dessa fall utföra sakkunniggranskning eftersom detta inte är ett fall när det är uppenbart obehövt – bara det faktum att det nu är en stor debatt inom fakulteten visar att rekvisitet ”uppenbart” inte föreligger.
3. brutit mot högskoleförordningens krav att behörighet till en professur ska avgöras av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet när rektor lagt fram en anställningsprofil där fokus är på skicklighet inom att utveckla/leda personal och att ha erfarenhet från jämställdhetsfrågor. Samtliga dessa är viktiga för lärosätet – men det faller inte under ”vetenskaplig och pedagogisk skicklighet”.

Han anser även att det åtminstone kan ifrågasättas om det inte är jäv att rektor deltagit handläggningen av en process för att ge en av sina nära medarbetare en professur.

Flera inom fakulteten har varit i kontakt med dekanus som bekräftat att rekryteringen varit en mycket stark vilja från rektor, motiverat av att skolchefen ifråga hade ett erbjudande om att bli rektor vid Högskolan i Skövde, och att en professur på KTH skulle innebära en möjlighet att behålla henne vid KTH.

Enligt AA visar ansökan till rektorsposten han har fått från registrator på Högskolan i Skövde dock att skolchefen titulerar sig professor i ansökan, vilket åtminstone ställer

frågan om det inte istället handlat om att rektor velat ge en medarbetare en professur för att hon ska anses meriterad nog att bli rektor vid ett annat lärosäte.

Det kan enligt honom även vara av intresse att skolchefen i fråga tidigare fick ett lektorat (dnr VL-2015-0017) som förefaller ha varit starkt specialskrivet för henne, och även detta med ”skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal” som särskild bedömningsgrund. Han anser att det inte finns någon anledning för UKÄ att utöva tillsyn på ett gammalt ärende, men speciellt när sakkunniga i det ärendet pekade på att den vetenskapliga meriteringen inte var särskilt stark för ett riktat lektorat förefaller det ännu viktigare att KTH borde ha sett till att utföra sakkunniggranskning vid kallelse till en professur några år senare.

### **Utredning**

Eftersom anmälan i ärendet riktats mot rektor, och eftersom styrelsen enligt 2 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434), HL, har inseende över högskolans alla angelägenheter och svarar för att dess uppgifter fullgörs, har UKÄ bett styrelsen vid KTH att yttra sig över anmälan och särskilt besvara följande frågor.

1. Bifoga samtliga handlingar i ärende dnr VL-2022-0029 2.5.1 och redogör för handläggningen av ärendet med utgångspunkt i bestämmelserna i 4 kap. 6 och 7 §§ HF, 16–18 §§ förvaltningslagen (2017:900), FL, och lärosätets lokala regler om kallelse till anställning av professor. Redogör i denna del, med hänvisning till förarbetsuttalandena till 4 kap. 7 § HF, särskilt för skälen till att anställningen av den aktuella personen har varit av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan.
2. Om skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan inte har dokumenterats enligt 4 kap. 7 § första stycket HF, redogör för anledningen till det.
3. Om sakkunnigbedömning inte har genomförts enligt 4 kap. 7 § fjärde stycket och 4 kap. 6 § HF, redogör för skälen till att detta bedömts vara uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

### **Lärosätets yttrande**

KTH har uppgett i huvudsak följande.

### **Nationella och lokala regelverk**

Enligt 4 kap. 3 § 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.

Anställningsordningen vid KTH (dnr V-2019-0560) innehåller regler som KTH tillämpar vid anställning av lärare och forskare samt vid befordran av vissa lärare. 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).

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 obehövligt 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 förfaringssätt. 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 obehövligt, 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 obehövligt, 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. Eftersom 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 §§ FL. Av 16 § första 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. 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 arbetsordningen.

#### Redogörelse för handläggningen av ärendet

Kallelsen av en professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys initierades av rektor. Kallelsen avsåg en skolchef. Eftersom skolchefen var föremål för kallelsen medverkade personen inte 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 § första stycket 1–4 FL. 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. 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. Rektor beslutade den 10 mars 2022 att genom kallelse anställa skolchefen tills vidare som professor. Rektors beslut anslogs den 16 mars 2022. Som skäl till att anställningen av den aktuella personen är av särskild betydelse för viss verksamhet vid lärosätet enligt 4 kap. 7 § första stycket 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 kallelser 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.

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.

### Bifogade handlingar

KTH har tillsammans med sitt yttrande bland annat bifogat *Anställningsordning vid KTH* (dnr V-2019-0560), *Riktlinje till anställningsordningen* (dnr V-2019-0630), *Arbetsordning vid KTH* (dnr V-2021-0407), beslut den 8 mars 2022 om fastställande av anställningsprofil för professur i transportmodellering med inriktning mot policyanalys, beslut den 10 mars 2022 om anställning genom kallelse av professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys (dnr VL-2022-0029) och *Utredning av beslut att kalla professor vid KTH*, daterad den 14 juni 2022 (dnr V-2022-0357) av Mia Rönnmar, professor i civilrätt vid Lunds universitet.

### Synpunkter från anmälaren

AA har kommenterat KTH:s yttrande och uppgett bland annat följande. Baserat på KTH:s klargörande och dokumentation av processen verkar lärosätet ha hanterat jävsproblematik korrekt i det aktuella ärendet, och därmed tycker han inte att den punkten i hans ursprungliga anmälan behöver utredas vidare.

De avslutande rekommendationerna i Rönnmars utredning är kloka, väl avvägda, och i hans mening något samtliga svenska lärosäten och akademiker bör ta till sig på alla nivåer, och inte bara begränsat till kallelseprofessorer. Det är synd att KTH:s styrelse inte går lika långt i sina formella beslut om åtgärder, men det gör det än mer viktigt med tydliga utlåtanden från UKÄ för att säkerställa att lärosätena följer lagstiftningen.

### Universitetskanslersämbetets bedömning

#### Utgångspunkter för prövningen i ärendet

AA har i sin anmälan till UKÄ hävdad att KTH brutit mot ett flertal regler vid handläggningen av ett ärende där en skolchef vid lärosätet kallades till en anställning som professor (KTH:s dnr VL-2022-0029).

UKÄ:s uppgift i sin egenskap av tillsynsmyndighet för universitet och högskolor är att kontrollera att lärosätena följer de regler som gäller för verksamheten. UKÄ kan dock inte överpröva eller ändra ett universitets eller en högskolas beslut och utreder inte heller frågor som kan prövas av en annan myndighet eller av domstol. Beslut om anställning vid en högskola, med undantag av beslut om anställning som doktorand eller som lektor vid en befordran enligt 4 kap. 12 c § HF, kan enligt 12 kap. 2 § 1 HF överklagas till Över-

klagandenämnden för högskolan. UKÄ uttalar sig mot denna bakgrund inte i frågan om den skolchef som KTH anställde genom kallelse har den behörighet, förtjänst och skicklighet som krävs för en anställning som professor.

UKÄ kan däremot ha synpunkter på den formella handläggningen av ett anställningsärende. Prövningen i detta ärende utgår från AAs anmälan. UKÄ kommer nedan, med utgångspunkt i anmälan, att uttala sig om huruvida de bestämmelser i högskoleförordningen och KTH:s lokala regler som anger hur den formella hanteringen av kallelseprofessurer ska gå till har följts vid handläggningen av det aktuella kallelseärendet. UKÄ kommer även att uttala sig om huruvida jäv enligt förvaltningslagen har förekommit vid hanteringen.

KTH:s styrelse har uppgett att den vid ett extra sammanträde den 16 maj 2022 beslutade att tillsätta en extern utredare för att se över processen vid och handläggningen av det aktuella ärendet, övergripande analysera hur KTH använt kallelseförfarandet sedan det infördes 2011 samt lämna rekommendationer om åtgärder framåt avseende kallelse av professor och andra läraranställningar. Den externa utredaren, professorn i civilrätt Mia Rönmmar, redovisade sitt uppdrag till KTH:s styrelse i juni 2022. KTH har tillsammans med sitt yttrande till UKÄ bifogat den av styrelsen beställda utredningen, i det följande benämnd ”styrelsens utredning”.

### Nationella regler om hur kallelseförfarandet ska användas

Huvudregeln vid anställning inom staten är att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid, se 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373). I högskoleförordningen finns dock ett undantag från denna regel. Enligt 4 kap. 7 § första stycket 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.

I förarbetena till bestämmelsen i 4 kap. 7 § HF (prop. 2009/10:149) uttalades bland annat följande (s. 69 f.).

”[E]tt kallelseförfarande 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. Vid anställning genom kallelse bör enligt regeringens mening inte någon föregående information om en ledig professorsanställning behöva lämnas. [...] Kallelseförfarandet bör användas restriktivt.”

Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan också dokumenteras (4 kap. 7 § första stycket HF)

### KTH:s lokala regler om hur kallelseförfarandet ska användas

KTH har i sina egna lokala regler tagit in bestämmelser om hur anställning av professor genom kallelse ska användas vid lärosätet. Av KTH:s anställningsordning (dnr V-2018-0064, senast ändrad genom dnr V-2022-0053), avsnitt 1.1.4, framgår att kallelseförfarandet ska användas *mycket restriktivt*. I riktlinjen till anställningsordningen (dnr V-2019-0630, senast ändrad genom dnr V-2022-0054), avsnitt 2.4.3, anges dock istället att kallelseförfarandet ska användas *restriktivt*. UKÄ konstaterar, i likhet med styrelsens utredning (s. 8), att anställningsordningen är den överordnade regleringen. Vid en regelkonflikt ska därför anställningsordningens regler ges företräde framför riktlinjerna.

I anställningsordningens avsnitt 6.1 finns dock även en undantagsbestämmelse som anger följande.

”De i denna anställningsordning angivna behörighetskrav och bedömningsgrunder kan i enskilda anställningsärenden utgå eller ersättas av andra baserade på de särskilda krav som följer av arbetsuppgifterna i det enskilda fallet. Sådant undantag beslutas vid inrättandet av anställningen och får inte avvika från vad som föreskrivs i högskolelagen och högskoleförordningen.

I övrigt får rektor medge avvikelser från denna anställningsordning om särskilda skäl föreligger. Skälen för varje undantag ska dokumenteras och universitetsstyrelsen ska informeras i efterhand.”

UKÄ tar inte ställning till innehållet i undantagsbestämmelserna i detta ärende. I styrelsens utredning anges (s. 9 not 30) att det inte framgår att dessa undantagsbestämmelser uttryckligen har tillämpats i det aktuella kallelseärendet och KTH har i sitt yttrande till UKÄ inte heller hävdad detta.

UKÄ utgår därför från att anställningsordningens bestämmelse om att kallelseförfarandet ska användas *mycket restriktivt* har varit tillämplig vid handläggningen av den i ärendet aktuella kallelseprofessuren.

### Har kallelseförfarandet använts på rätt sätt?

En högskola får alltså sammanfattningsvis kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Kallelseförfarandet är avsett att vara ett verktyg för strategiska rekryteringar av framstående personer genom ett snabbt och enkelt förfaringsätt. Regeringen nämner i förarbetena särskilt att 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. Kallelse ska enligt förarbetena

till 4 kap. 7 § HF användas restriktivt och enligt KTH:s egen anställningsordning ska det användas mycket restriktivt.

Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Som styrelsens utredning konstaterat (s. 13) fattade rektor den 10 mars 2022 beslut om att genom kallelse anställa skolchefen NN som professor. Som skäl för beslutet angavs följande.

”[NN] har som skolchef för ABE-skolan gjort fundamentala bidrag till en mycket positiv utveckling för skolan. Särskilt har hon 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 henne till professor.”

UKÄ konstaterar att KTH i enlighet med högskoleförordningens krav alltså har dokumenterat skälen för kallelsen. Frågan är däremot om kraven för att kunna anställa skolchefen som professor genom kallelse har varit uppfyllda. I bedömningen av denna fråga uttalas bland annat följande i styrelsens utredning (s. 14).

”Kallelsen i det aktuella fallet strider mot regleringen av kallelseförfarandet i högskoleförordningen (4 kap. 7 § HF), vars ordalydelse ska tolkas i ljuset av förarbetena. Kallelse ska enligt förarbetena användas restriktivt, och enligt anställningsordningen vid KTH mycket restriktivt. Kallelse kan användas om anställningen av en person är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Det innebär, som förarbetena framhåller, att kallelseförfarandet ska möjliggöra för svenska universitet att konkurrera om internationellt mycket framstående personer, och avse strategiska rekryteringar av framstående personer genom ett snabbt och enkelt förfaringsätt. En sådan situation föreligger inte i det aktuella fallet. Kallelseförfarandet är inte utformat för att användas till professorsutnämning av redan anställd personal.”

UKÄ delar bedömningen i styrelsens utredning.

#### Borde sakkunnigbedömning ha inhämtats?

Vid anställning genom kallelse ska bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § HF tillämpas (4 kap. 7 § fjärde stycket HF). Av 4 kap. 6 § första stycket HF framgår att vid anställning av en professor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Sakkunnigutlåtandet är avsett att vara en garant för att den skickligaste sökande anställs

på den främsta lärarbefattningen och att kvalitetskraven på en professor tillgodoses (prop. 2009/10:149, s. 68).

I förarbetena (prop. 2009/10:149) till bestämmelsen i 4 kap. 7 § HF om kallelse av professor uttalades bland annat följande om sakkunnigbedömning (s. 69 f.).

”De personer som enligt regeringen bör vara aktuella för anställning genom ett kallelseförfarande är sådana personer som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor samt i övrigt besitter den kompetens som lärosätet behöver. Innan ett kallelseförfarande blir aktuellt bör en kravprofil för anställningen upprättas. Som regeringen har angett bör ett sakkunnigutlåtande hämtas in även vid anställning av professor genom ett kallelseförfarande. Ett sakkunnigutlåtande bör dock inte hämtas in om det är uppenbart obehövligt, t.ex. i de fall en person som kallas redan är professor.”

Av KTH:s riktlinjer till anställningsordningen, avsnitt 2.4.5, framgår att det är anställningsnämndens ordförande som fattar beslut om sakkunnigbedömning i kallelseärenden. Styrelsens utredning har konstaterat (s. 12) att dekanus, som var anställningsnämndens ordförande, beslutade att sakkunnigbedömning inte skulle ske. I beslutet angavs att ordföranden ”efter förhandsgranskning av ärendet beslutat att inte begära in förslag på sakkunniga.” I likhet med styrelsens utredning konstaterar UKÄ att beslutet inte anger att sakkunnigbedömning varit uppenbart obehövlig eller något skäl till varför sakkunnigbedömning inte behövde hämtas in.

I bedömningen av hanteringen uttalas följande i styrelsens utredning (s. 14).

”Kallelsen i det aktuella fallet strider också mot regleringen av sakkunnigbedömning i högskoleförordningen. Sakkunnigbedömning ska enligt 4 kap. 6 och 7 §§ HF ske vid professorsanställning och vid kallelse till anställning som professor, om det inte är uppenbart obehövligt. I det aktuella fallet är skolchefen inte redan professor eller tidigare granskad och befunden professorsbehörig, varför sakkunnigbedömning är nödvändig och borde ha genomförts.”

UKÄ delar bedömningen i styrelsens utredning.

#### Har jäv förekommit i ärendet?

Enligt 16 § första stycket FL är bland annat den som för en myndighets räkning tar del i handläggningen av ett ärende på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet jävigt om han eller hon är part i ärendet (partsjäv) eller om det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas (delikatessjäv). Den som är jävigt får enligt 17 § FL inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Av 18 § FL framgår att den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävigt omedelbart ska anmäla detta.

Styrelsens utredning konstaterar (s. 14) att det inte finns någon information i beslut och annat skriftligt underlag i ärendet om att skolchefen som blev kallad till anställningen som professor har deltagit i den direkta beredningen eller beslutsfattandet i ärendet. UKÄ bedömer att det inte framgår av utredningen i ärendet att det förekommit partsjäv.

Enligt styrelsens utredning (s. 14 f.) finns vidare i beslut och annat skriftligt underlag i ärendet ingen information om att någon beslutsfattare eller handläggare har anmält en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig. I styrelsens utredningsintervjuer har rektor, tidigare dekanus, personalchef, skolchef och handläggare också uppgett att de inte umgås, eller har umgåtts, privat (s. 15). Som KTH påpekat i sitt yttrande kan inte enbart den omständigheten att rektors beslut i det aktuella ärendet berör en direkt underställd chef anses utgöra jäv. UKÄ bedömer att det inte i övrigt har framkommit någon särskild omständighet som gör att rektors, handläggares, tidigare dekanus eller personalchefens opartiskhet i kallelseärendet kan ifrågasättas. Det finns alltså inte stöd för att hävda att det förekommit delikatessjäv.

UKÄ bedömer sammanfattningsvis att det inte framkommit att det funnits jäv enligt förvaltningslagen vid handläggningen av den aktuella kallelseprofessuren.

#### Den av KTH fastställda anställningsprofilen för kallelseprofessuren

AA har framfört att KTH brutit mot högskoleförordningens krav att behörighet till en professur ska avgöras av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet när fokus i den för kallelseprofessuren fastställda anställningsprofilen är skicklighet inom att utveckla/leda personal och att ha erfarenhet från jämställdhetsfrågor.

UKÄ konstaterar att behörighet och bedömningsgrunder vid anställning av professorer regleras på nationell nivå i 4 kap. 3 § HF. Enligt paragrafen är den som, inom annat än konstnärlig verksamhet, har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet behörig att anställas som professor. Av samma bestämmelse framgår att som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla och prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. Enligt paragrafen bestämmer varje högskola i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

KTH:s anställningsordning anger i avsnitt 1.1.3.1 relativt omfattande kriterier för bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Av avsnitt 1.1.3.2 *KTH:s bedömningsgrunder vid anställning* framgår vidare följande.

”Som bedömningsgrunder vid anställning som professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande 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 styrelsens utredning anges följande angående anställningsprofilen (s. 12 not 31 och s. 14).

”Anställningsprofilen anger vad gäller behörighetskrav att ”[b]ehörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Vad gäller bedömningsgrunder anger anställningsprofilen att ”[s]om bedömningsgrunder vid anställning som professor vid KTH ska graden av skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller de bedömningsgrunder som anges i avsnitt 1.1. i KTH:s anställningsordning i förhållande till fastställd anställningsprofil. Det är av *högsta betydelse* att den sökande har skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet. Det är av *näst högsta betydelse* att den sökande har vetenskaplig skicklighet inom ämnesområdet, innefattande förmåga att attrahera extern forskningsfinansiering och pedagogisk skicklighet inom ämnesområdet. Det är *även av betydelse* att den sökande har administrativ skicklighet och samarbetsförmåga.

[...]

Att märka är att den upprättade anställningsprofilen bland bedömningsgrunderna inte främst framhåller vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, de faktorer som utgör grund för professorsbehörighet enligt högskoleförordningen (4 kap. 3 § HF) och tyngdpunkten i regleringen av behörighet och bedömningsgrunder för professorsanställning i anställningsordningen vid KTH (avsnitt 1.1.3.).”

UKÄ konstaterar att anställningsprofilen anger de krav på behörighet som framgår av 4 kap. 3 § HF, dvs. att den som ska anställas som professor måste ha visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. När det gäller frågan om hur bedömningsgrunderna ska viktas bedömer UKÄ att detta är en fråga som kan komma att prövas av Överklagandenämnden för högskolan i ett överklagat anställningsärende och därför inte bör besvaras av UKÄ.

#### Avslutande synpunkter och uppföljning

UKÄ har i detta beslut bedömt att KTH använt kallelseförfarandet i strid med 4 kap. 6–7 §§ HF och lärosätets anställningsordning. KTH har kallat en skolchef som redan var anställd vid lärosätet till en anställning som professor trots att kallelse ska användas för strategiska rekryteringar av framstående personer. Kallelse ska enligt förarbetena till 4 kap. 7 § HF användas restriktivt och enligt KTH:s egen anställningsordning ska det

användas mycket restriktivt. KTH har även underlåtit att genomföra en sakkunnigbedömning trots att detta inte varit uppenbart obehövligt.

UKÄ vill framhålla att möjligheterna att använda kallelseförfarandet vid rekryteringar är ett förtroende som lärosätena har fått av lagstiftaren. Med detta förtroende följer också ett ansvar att tolka och tillämpa regelverket om kallelse på ett sakligt och objektivet sätt. Det sätt på vilket KTH har använt sig av kallelseförfarandet i det aktuella ärendet riskerar att undergräva förtroendet för lärosätet. KTH förtjänar sammanfattningsvis allvarlig kritik för de brister vid hanteringen av kallelseprofessuren som konstaterats i detta beslut.

UKÄ bedömer att det finns anledning att följa upp de åtgärder KTH:s styrelse avser att genomföra. KTH:s styrelse anmodas därför att **senast den 31 januari 2023** redovisa vilka åtgärder UKÄ:s uttalanden föranleder.

Beslut i ärendet har fattats av ställföreträdande myndighetschefen Annika Pontén efter föredragning av seniora verksjuristen Carl Braunerhielm i närvaro av avdelningschefen Christian Sjöstrand och verksamhetsstrategen Per Westman.

Annika Pontén