



BESLUT

Datum för beslut:  
2022-03-10

Diarienummer:  
VL-2022-0029 2.5.1.

## **Beslut om anställning genom kallelse av professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys**

Detta beslut har undertecknats elektroniskt.

### **Beslutet**

Rektor beslutar att Muriel Beser Hugosson anställs genom kallelse från och med den 1 mars 2022 och tills vidare som professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys (eng.: Transport Modelling with specialization in Policy Analysis).

### **Ärendet**

Enligt högskoleförordningen 4 kap. 7 § 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 anställningen, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Rektor vill genom kallelseförfarande anställa Muriel Beser Hugosson som professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys (eng.: Transport Modelling with specialization in Policy Analysis).

I enlighet med riktlinjer till anställningsordning (VL-2019-0630) har anställningsnämndens ordförande genom beslut fastställt anställningsprofilen.

### **Skäl till kallelse**

Muriel Beser Hugosson 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 Muriel Beser Hugosson får möjlighet att vidareutveckla sitt ledarskap till full potential under den nya perioden som skolchef vill KTH därför kalla henne till professor.

I beredningen har anställningsnämndens ordförande Anders Forsgren och personalchef Annica Fröberg ingått.

**Detta beslut** har fattats av rektor Sigbritt Karlsson efter föredragning av Kerstin Lagerstedt, handläggare vid lärartillsättningar.

Kungl. Tekniska högskolan



Rektor Sigbritt Karlsson



Kerstin Lagerstedt, handläggare vid lärartillsättningar, personalavdelningen, Gemensamt verksamhetsstöd

Bilaga 1: Bilaga till rektors beslut om anställning av professor

Bilaga 2: Anställningsnämndens ordförandes beslut om anställningsprofil

Bilaga 3: Beslutad Anställningsprofil VL-2022-0029 Professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys

Bilaga 4: Bilagor uppförandekod och utdrag och KTHs lokala avtal

---

## Sändlista

### För åtgärd:

Personal/löner (persadm@kth.se), registrator GVS KTH ([registrator@kth.se](mailto:registrator@kth.se)); Catherine Abreu Pimenta; Margaux Calissendorff; [ABElarartillsattningar@abe.kth.se](mailto:ABElarartillsattningar@abe.kth.se); lararanstallning-abe@kth.se

### Kopia till:

Muriel Beser Hugosson, [anstallningsnamnd@kth.se](mailto:anstallningsnamnd@kth.se), ceremonier@kth.se, Eva Fredriksson

### Expeditionsdatum:

2022-03-14



Diarienummer:

KS-kod

VL-2022-0029

2.5.1

## **Bilaga till rektors beslut om anställning av professor**

Rektor har beslutat att anställa Muriel Beser Hugosson som professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys (eng.: Transport Modelling with specialization in Policy Analysis).

Anställningens omfattning: Heltid.

Lön vid heltid: 100. 000 SEK (enligt löneläge 2021)

Personnummer: 691220-0208



BESLUT

Datum för beslut:  
2022-03-08

Diarienummer:  
VL-2022-0029 2.5.1

## Beslut om fastställande av anställningsprofil för professur i transportmodellering med inriktning mot policyanalys

Detta beslut har undertecknats elektroniskt.

### Beslutet

Anställningsnämndens ordförande beslutar att fastställa den föreslagna anställningsprofilen.

### Ärendet

KTH har ansökt om att påbörja ett anställningsförfarande för en kallad professur i transportmodellering med inriktning mot policyanalys med Muriel Beser Hugosson som innehavare. I ansökan har lämnats förslag på anställningsprofil.

Anställningsnämndens ordförande har granskat ärendet. I enlighet med KTH:s riktlinje till anställningsordningen (V-2019-0630) beslutar anställningsnämndens ordförande om anställningsprofil ämnesområde och sakkunnigbedömning.

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

**Detta beslut** har fattats av anställningsnämndens ordförande Anders Forsgren efter föredragning av Kerstin Lagerstedt, handläggare vid lärartillsättningar, personalavdelningen, gemensamt verksamhetsstöd.

Kungl. Tekniska högskolan

Anders Forsgren, anställningsnämndens ordförande

Kerstin Lagerstedt, handläggare vid lärartillsättningar, personalavdelningen, gemensamt verksamhetsstöd

Bilaga 1: Anställningsprofil VL-2022-0029 Professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys

---

## Sändlista

### För åtgärd:

Registrator UF KTH (registrator@kth.se)

### Kopia till:

Catherine Abreu Pimenta; Margaux Calissendorff; ABElarartillsättningar@abe.kth.se;  
[lararanstallning-abe@kth.se](mailto:lararanstallning-abe@kth.se); Muriel Beser Hugosson, [anstallningsnamnd@kth.se](mailto:anstallningsnamnd@kth.se)

### Expeditionsdatum:

2022-03-09



## Anställningsprofil för professor i transportmodellering med inriktning mot policyanalys

### Ämnesområde

Transportmodellering med inriktning mot policyanalys.

### Ämnesbeskrivning

Ämnet omfattar utveckling och tillämpning av metoder och modeller för analys, utvärdering och planering av transportsystem, med särskild tonvikt på policyåtgärder som t ex investeringar och styrmedel. Viktiga delområden är bland annat utveckling av nationella och regionala persontransportmodeller, validering av prognosmodeller, samt utvärdering av policyåtgärder i transportsektorn för hållbarhet.

### Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna inkluderar forskning och undervisning inom ämnesområdet. Professorn förväntas skapa extern samverkan, omfattande konsultföretag och myndigheter, bland annat i syfte att söka och erhålla externa medel för att bedriva forskningsverksamhet. Därtill kommer inledningsvis omfattande arbetsuppgifter inom ledning och administration i form av uppdrag som skolchef vid ABE-skolan.

### Behörighet

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

### Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid anställning som professor vid KTH ska graden av sådan 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.
- pedagogisk skicklighet inom ämnesområdet.

#### **Det är *även av betydelse* att den sökande har**

- administrativ skicklighet.
- samarbetsförmåga.

## Uppförandekod för medarbetare

På KTH arbetar vi för en ljusare framtid genom att förbättra samhället och hitta smarta lösningar på dagens och morgondagens utmaningar. Vi är i människans tjänst för morgondagens samhälle.<sup>1</sup>

KTH:s värdegrund<sup>2</sup> bygger på lika villkor samt avståndstagande från alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och är en kvalitetsfråga.

### Personalpolicy och värdegrund

Uppförandekoden kompletterar gällande lagar, avtal, föreskrifter, interna regler och riktlinjer. Uppförandekoden har sin grund i personalpolicy<sup>3</sup> med riktlinjer som fastställdes av KTH:s styrelse 2018-06-11.

Uppförandekoden utgör en vägledning och ett verktyg i det dagliga och kontinuerliga arbetet vid KTH. Dess syfte är att skapa en god arbetsmiljö<sup>4</sup> och att klargöra medarbetarnas ansvar och vad som förväntas av varje enskild medarbetare. Medarbetarskapet utgår från KTH:s värdegrund, som i sin tur baseras på den gemensamma värdegrunden för alla statsanställda. Väl utvecklat medarbetarskap liksom väl utvecklat ledarskap är förutsättningar för en väl fungerande verksamhet.

### Som medarbetare vid KTH ställer jag upp på följande:

- Jag föregår alltid med gott exempel, har ett professionellt bemötande i möten och i min kommunikation. Jag behandlar alla medarbetare, studenter och övriga samverkanspartner med respekt och hänsyn oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, social bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet eller ålder.
- Jag förstår vikten av ett gott samarbete med mina kollegor och med min chef och jag tar ansvar för mina arbetsuppgifter, mitt arbete och dess kvalitet.
- Jag bidrar och arbetar medvetet för ett gott arbetsklimat. Jag agerar och informerar min närmsta chef, annan chef, HR-funktionen, skyddsombud eller facklig representant om jag uppfattar att det förekommer diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling bland mina kollegor och/eller studenter.
- Jag är medveten om att mitt bidrag i arbetet för det goda arbetsklimatet kan påverka den individuella lönesättningen och/eller karriärutvecklingen.
- Jag är medveten om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling samt brott mot KTH:s värdegrund och KTH:s riktlinjer kan medföra disciplinära åtgärder och i yttersta fall polisanmälan och/ eller skiljande från min anställning eller anknytning till KTH.
- Jag respekterar att min chef som arbetsgivare bär ansvaret att leda och fördela arbetet för sina medarbetare inom ramen för de förutsättningar som råder på vår arbetsplats och inom vår forskning.

## Code of Conduct for employees and fellow workers

*At KTH we work for a better future by improving society and identifying smart solutions to current and future challenges. We are at the service of humanity for the society of tomorrow<sup>1</sup>. The KTH value platform<sup>2</sup> is based on equal opportunities and takes a stand against all forms of discrimination, harassment, sexual harassment and victimisation. This is a quality issue.*

### HR Policy and Value Platform

*This Code of Conduct complements existing legislation, agreements, regulations, internal rules and guidelines. It is based on the HR Policy<sup>3</sup> with guidelines established by the KTH Board on 11 June 2018. The Code is a guide and a tool in day-to-day, ongoing operations at KTH. Its purpose is to create a good working environment<sup>4</sup> and to clarify employees' responsibilities and what is expected of every employee and fellow worker. Being a KTH employee and fellow worker must be based on KTH basic values, which in turn are based on the joint value platform for all government employees. Well-developed teamwork, leadership and management are prerequisites for well-functioning operations.*

### As a KTH employee or fellow worker, I agree to the following:

- *I always lead by example, use a professional approach in meetings and in my communications. I treat all employees, students and other collaboration partners with respect and consideration, regardless of gender, gender identity or expression, religion or other belief, social background, sexual orientation, disability, ethnicity or age.*
- *I understand the importance of a good working relationship with my colleagues and with my manager and I take responsibility for my working tasks, my work and its quality.*
- *I contribute to, and work consciously for, a good working climate. I react and inform my immediate manager, another manager, the HR function, the health and safety or union representative if I perceive that there is discrimination, harassment, sexual harassment or victimisation among my colleagues and/or students. I am aware that my contribution to the work for a good working climate may affect my individual salary level and/or career development.*
- *I am aware that discrimination, harassment, sexual harassment, victimisation or offences against the KTH basic value platform and KTH guidelines may result in disciplinary action and in extreme cases to a police report and/or dismissal from my job or connection with KTH.*
- *I respect the fact that my immediate manager, as employer representative, has the responsibility to lead and distribute the work of the relevant employees within the framework of the conditions prevailing at our workplace and within our research.*

<sup>1</sup> Vision 2027, <sup>2</sup> Etisk policy för KTH V-2018-0309, <sup>3</sup> KTH:s personalpolicy V-2018-0156 och riktlinjerna Medarbetarskap, Chef- och ledarskap, Jämställdhet mångfald och lika villkor, Arbetsmiljö, Kompetensförsörjning och Lönebildning. Som medarbetare ses alla anställda vid KTH samt andra verksamheter exempelvis Professorer Emeriti, affilierad fakultet, adjungerad fakultet, stipendiater och konsulter. Personalpolicy, dess riktlinjer och KTH:s uppförandekod har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna, <sup>4</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

## Information om behandling av personuppgifter

KTH (org. nr 202100-3054-01) kommer att behandla de personuppgifter som återfinns i ovanstående anställningsavtal samt andra personuppgifter som är relevanta för din anställning i KTH:s personal- och löneadministrationssystem HR-plus.

Ändamålet för behandlingen av personuppgifter är administration av löner och förmåner (se KTH:s lokala avtal). Uppgifterna kommer att behandlas så länge du är anställd hos KTH och bevaras efter avslutad anställning i enlighet med bl.a. arkivlagen (1990:782) och Riksarkivets föreskrifter.

### KTH-anställdas personuppgifter behandlas även i följande sammanhang:

- Anställda som erhåller kort för inpassering registreras i ett inpasseringssystem vilket förutom identifikationsuppgifter innebär att registrering av inpasseringstillfällen sker. Syftet med inpasseringssystemet är att trygga medarbetarnas arbetsmiljö och begränsa tillgången till lokalerna.
- För att sprida information om KTH:s verksamhet och anställda kommer KTH också att via KTH:s webbsida publicera personuppgifter om anställda såsom namn, skola/motsvarande, adress till arbete, telefon/fax/till arbete, e-postadress till arbete, befattning/titel/funktion, uppgift om eventuellt projekt och eventuellt ämnesområde.
- Erhållande av konto till KTH:s datorsystem innebär att uppgifter som rör kontot exempelvis användarnamn och lösenord registreras och att det sedan är möjligt att hänföra exempelvis inloggning till enskilda anställda. Regler för användande av KTH:s datorresurser finns bl.a. i den ansvarsförbindelse som en anställd ska underteckna för att få ett konto. För att kunna ge KTHs datoranvändare effektiv hjälp registreras också personuppgifter för att tillhandahålla användarstöd.
- KTH kommer även dela de personuppgifter som behövs för att utöva de skyldigheter som åligger KTH som arbetsgivare, detta innefattar bl. a. kontakt med andra myndigheter.

Du har enligt artikel 15 i EU:s dataskyddsförordning rätt att få tillgång till vilka personuppgifter som behandlas om dig. En sådan ansökan skickas till [dataskydd@kth.se](mailto:dataskydd@kth.se) eller Kungliga Tekniska högskolan, Att: Dataskyddsombud, Brinellvägen 8, 100 44 Stockholm.

## Information regarding storage and processing of personal data

*KTH (org. no. 202100-3054-01) will process the personal data contained in your employment contract and other personal data that is relevant for your employment in the system at KTH for personnel and payroll management system, HR-plus.*

*The purpose for the processing of personal data is the administration of salaries and other benefits (cf. local agreement regarding salaries and benefits at KTH). The data will be processed as long as you are employed at KTH and will be preserved after your employment in accordance to applicable archive legislation.*

### Personal data on KTH employees are also found in the following contexts:

- *Employees who receive magnetic entrance passes will be registered in the entrance system; apart from personal ID information, this also registers every occasion when an entry is made. The purpose of the entrance system is to ensure the employees' working environment and to limit public access to the premises.*
- *To spread information about KTH's activities and its employees, personal information such as names, places of work at KTH and addresses to these, fax, e-mail and phone numbers to the same, staff titles/functions, and assignments, will be published on KTH's web site.*
- *As a personal KTH computer account is created for each employee, your user name and password are registered; it is then possible to locate logins to a certain KTH account. Rules governing the use of computer resources at KTH are included in the liability commitment form that every new employee is required to sign to obtain such an account. In addition, to enable our staff to have efficient data support available, personal data are stored in our computer user support system.*
- *KTH will in necessary cases share personal data that are required from KTH as an employer, including contact with other government agencies.*

*As per article 15 in the General Data Protection Regulation, you have the right to gain access to the personal data being processed on you. Such requests are to be sent to [dataskydd@kth.se](mailto:dataskydd@kth.se) or Kungliga Tekniska högskolan, Att: Dataskyddsombud, Brinellvägen 8, 100 44 Stockholm.*





## Utdrag ur KTHs lokala avtal

### Avtalet gäller för

- Arbetstagare vid KTH

### Avtalet gäller dock inte för

- Arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser
- Arbetstagare som är anställd med stöd av arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

### Arbets tid

För teknisk och administrativ personal är arbetstiden vid heltid 40 timmar per vecka. Avtal om flexitid gäller. För lärare och doktorander gäller särskilda bestämmelser.

### Semester

För arbetstagare som omfattas av avtalet gäller semester enligt blankett- eller schablon-metoden. Läs mer i KTHs regelverk, Personal, Löne- och anställningsförmåner.

### Antal semesterdagar för helt kalenderår

Till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	Från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år
28	31	35

För arbetstagare som inte omfattas av avtalet gäller semesterlagen.

### Uppsägningstider

#### Från arbetsgivarens sida

1 månad om anställningen varat högst 1 år

3 månader om anställningen varat mer än 1 år.

Uppsägningstiden för statligt anställda som sägs upp p g a arbetsbrist regleras i Lagen om anställningsskydd, LAS, Avtal om omställning och i kollektivavtal.

#### Från arbetstagarens sida

1 månad om anställningen varat högst 1 år

2 månader om anställningen varat mer än 1 år

### Löneutbetalning

Lönen utbetalas för innevarande kalendermånad, normalt den 25:e.

### Beträffande andra förmåner hänvisas till KTHs lokala avtal och regelverk:

<https://intra.kth.se/anstallning/anstallningsvillkor/lokala-kollektivavtal-1.438079>

<https://intra.kth.se/styrning/regelverk/personal-1.620226>

## Excerpts from the local KTH Agreements

### This agreement applies to:

- KTH employees

### However, the following categories are excepted from agreement

- Employees who are receiving old-age pension in accordance with governmental pension rules;
- Employees working with support from governmental labour market support schemes.

### Hours of work

In the case of technical and administrative staff, a full-time working week is 40 hours. Agreements regarding flexible time do apply. Special regulations also apply in the case of teachers and doctoral students.

### Vacations

For every employee who is subject to KTH local agreement, vacations are computed according to either the "form" or the "pattern" method. Read more about this in the KTH Regulations.

No. of vacation days per full calendar year

Until, and including, 29 years of age	From 30 years of age	From 40 years of age
28	31	35

In the case of employees not subject to KTH local agreement, the National Vacation Law applies.

### Terms of Notice

#### From employer

1 month, if employment has not exceeded 1 year;

3 months, if employment has exceeded 1 year.

The terms of notice for governmental employees who are given notice due to lack of work, are regulated as per the 1974 Employment Protection Act, "LAS"; the National Security Job Agreement, "TA", as well as per collective bargaining.

#### From employee

1 month, if employment has not exceeded 1 year;

2 months, if employment has exceeded 1 year.

### Salary payments

Salaries are paid at the end of the month, usually on the 25<sup>th</sup>.

### As regards other benefits, please refer to KTH local agreements and the KTH Regulations:

<https://intra.kth.se/anstallning/anstallningsvillkor/lokala-kollektivavtal-1.438079>

<https://intra.kth.se/styrning/regelverk/personal-1.620226>