

220614

Till ordföranden för universitetsstyrelsen vid KTH

Mia Rönmar  
professor i civilrätt  
Juridiska fakulteten, Lunds universitet

## **Utredning av beslut att kalla professor vid KTH**

# Innehåll

## **1. Inledning**

## **2. Tillämpliga regler och processer**

### 2.1. Nationella regler

*2.1.1. Regeringsformen, regler för statlig anställning och förvaltningslagen*

*2.1.2. Högskolelagen och högskoleförordningen*

### 2.2. Regler och processer vid KTH

## **3. Analys av processen och handläggningen av det specifika kallelseärendet**

### 3.1. Process och handläggning i det specifika kallelseärendet

*3.1.1. Bakgrund*

*3.1.2. Beredning*

*3.1.3. Beslut*

### 3.2. Slutsatser om förhållandet till nationellt regelverk och KTH:s interna regelverk

## **4. Övergripande analys av användningen av kallelseförfarandet vid KTH**

### 4.1. Genomgång av kallelseärenden vid KTH sedan 2011

### 4.2. Slutsatser om förhållandet till nationellt regelverk och KTH:s interna regelverk

## **5. Rekommendationer om framtida åtgärder vid KTH**

# 1. Inledning

Mia Rönmar, professor i civilrätt vid den Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, har av ordföranden för universitetsstyrelsen vid KTH utsetts som särskild utredare. Den särskilda utredaren har fått i uppdrag att:

1. se över processen vid och handläggningen av ärende VL-2022-0029 om anställning som professor, dels i förhållande till nationellt regelverk, dels KTH:s interna regelverk,
2. övergripande analysera hur KTH har använt kallelseförfarande sedan det infördes 2011 sett i förhållande till lagstiftning, dess förarbeten och internt regelverk samt
3. mot bakgrund av lärdomar från 1 och 2 lämna rekommendationer till KTH om åtgärder framåt avseende kallande av professor och eventuellt andra näraliggande frågor avseende läraranställningar.

Utredningsuppdraget har bedrivits inom en snäv tidsram.<sup>1</sup> Resultatet av uppdraget redovisas i denna rapport.

Uppdraget är avgränsat, och innefattar *inte* att utreda alla faktiska omständigheter i det specifika kallelseärendet. Det innefattar *inte* heller att ta ställning till huruvida enskilda individer och beslutsfattare har handlat på ett rättsenligt sätt, att ta ställning till huruvida den kallade professorn i det specifika kallelseärendet uppfyllde behörighetskraven för professorsanställning, eller att analysera samspelet mellan det specifika kallelseärendet och den parallella rektorsprocessen vid Högskolan i Skövde.

Utredningsarbetet har innefattat en genomgång och analys av lagstiftning och förarbeten, myndighetsrapporter och beslut samt relevant rättsvetenskaplig litteratur. Arbetet har också innefattat en genomgång och analys av följande skriftligt material som har tillhandahållits av KTH: beslut och underlag kopplat till det specifika kallelseärendet, beslut och underlag i samtliga kallelseärenden vid KTH sedan 2011, viss statistik över professorsanställningar samt arbets-, delegations- och anställningsordningar från KTH och tillhörande riktlinjer, anvisningar och mallar.

Intervjuer har genomförts med rektor, tidigare dekanus (tillika tidigare ordförande i Anställningsnämnden), personalchef, skolchef för Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad (ABE-skolan) samt en handläggare vid lärartillsättningar, personalavdelningen.

Rapporten är fortsatt upplagd på följande sätt. Avsnitt 2 presenterar och analyserar tillämpliga regler och processer. Avsnitt 3 innehåller en analys av processen och handläggningen av det specifika kallelseärendet, medan avsnitt 4 innehåller en övergripande analys av användningen av kallelseförfarandet vid KTH. Avsnitt 5, slutligen, innehåller rekommendationer om framtida åtgärder vid KTH.

---

<sup>1</sup> Universitetsstyrelsen fattade beslut om att tillsätta en extern utredning den 16 maj 2022, beslut om det specifika utredningsuppdraget fattades den 27 maj 2022, och rapporten lämnas in den 14 juni 2022.

## 2. Tillämpliga regler och processer<sup>2</sup>

### 2.1. Nationella regler

#### 2.1.1. Regeringsformen, regler för statlig anställning och förvaltningslagen

Anställningar i staten, och vid statliga universitet och högskolor såsom KTH, vilar ytterst på civilrättslig grund och anställningsavtal.<sup>3</sup> Centrala arbetsrättsliga regler om anställningsform, anställningsskydd samt jämställdhet och likabehandling återfinns i EU-rätten och i anställningsskyddslagen<sup>4</sup> och diskrimineringslagen.<sup>5</sup> Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet bygger i stor utsträckning på partsautonomi, samförståndsanda och självreglering genom kollektivavtal. Löner och anställningsvillkor bestäms i regel av kollektivavtal, och det finns ett stort inslag av fackligt inflytande och information, förhandling och medbestämmande.

Samtidigt får grundlagsreglering i regeringsformen (RF)<sup>6</sup> och andra offentlighetsrättsliga regler stor betydelse vid rekrytering och anställningens ingående i staten. Legalitetsprincipen och objektivitetsprincipen ska vara styrande. 1 kap. 9 § RF stadgar att statliga myndigheter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttäcka saklighet och opartiskhet.

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är den fria anställningsrätten. Det meritokratiska system som är tillämpligt vid statliga anställningar bygger på grundlagsreglering, förtjänst och skicklighet och anställningar utlysta i öppen konkurrens. Av 12 kap. 5 § RF följer att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. 4 § i lagen om offentlig anställning (LOA<sup>7</sup>) preciserar att vid anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och att skickligheten ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat. 4 § i anställningsförordningen<sup>8</sup> anger att vid anställning ska myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Anställningar i staten ska utlysas i öppen konkurrens. Anställningsförordningen stadgar därför i 6 § att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på ett lämpligt sätt ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Undantag från utlysningskravet

---

<sup>2</sup> Texten i avsnitt 2.1. bygger delvis på en rapport som författades inom ramen för ett utredningsuppdrag för rektor vid Lunds universitet. Utredningen syftade till att undersöka och befrämja arbetet med goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet. Se M. Rönmmar, *Goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet. Rapport* (Lunds universitet, Lund 2018) och [https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/64168015/R\\_nmmar\\_Goda\\_och\\_tydliga\\_karri\\_rv\\_gar\\_vid\\_Lunds\\_universitet\\_samlad\\_slutlig.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/64168015/R_nmmar_Goda_och_tydliga_karri_rv_gar_vid_Lunds_universitet_samlad_slutlig.pdf).

<sup>3</sup> Se SOU 2016:29, s. 75 ff. och A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten* (2 uppl., Studentlitteratur, Lund 2004), s. 113 ff.

<sup>4</sup> SFS 1982:80.

<sup>5</sup> SFS 2008:567.

<sup>6</sup> SFS 1974:152.

<sup>7</sup> SFS 1994:260.

<sup>8</sup> SFS 1994:373.

medges endast om särskilda skäl föreligger. Sådana särskilda skäl kan exempelvis avse omplacering och företrädesrätt enligt anställningsskyddslagen.<sup>9</sup>

Förvaltningslagen (FL)<sup>10</sup> sätter en viktig ram för rekryteringsprocesser och beslut vid universitet och högskolor, och exempelvis är ett noga iakttagande av jävsreglerna i 16–18 §§ FL centralt för saklig och kvalitativ rekrytering. Enligt 16 § FL är den jävig som för en myndighets räkning tar del i handläggningen av ett ärende på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut exempelvis om han eller hon är part i ärendet (p.1., s.k. partsjäv) eller om det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas (p. 4, s.k. delikatessjäv).<sup>11</sup> Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ett ärende och inte heller närvara när ärendet avgörs (17 § FL). Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig ska omedelbart anmäla det till myndigheten (18 § FL).<sup>12</sup> Delikatessjäv kan exempelvis handla om vänskap eller fiendskap. I universitets- och högskolesammanhang kan delikatessjäv också avse nära vetenskapligt samarbete, exempelvis medförfattarskap, om de gemensamma arbetena har varit många och samarbetet har ägt rum under de närmast föregående åren.<sup>13</sup>

## 2.1.2. Högskolelagen och högskoleförordningen

En europeisk ram för verksamheten vid svenska universitet och högskolor sätts av *the European Charter for Researchers* och *the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, som bygger på meritokratiska principer.<sup>14</sup> KTH har sökt och tilldelats utmärkelsen HR Excellence in Research av den Europeiska kommissionen, och därigenom åtagit sig att utveckla och anpassa verksamheten i enlighet med denna stadga och kod.

Högskolelagen (HL)<sup>15</sup> och högskoleförordningen (HF)<sup>16</sup> omfattar regler om läroanställningar. Efter införandet av den s.k. autonomireformen år 2011 återfinns den grundläggande regleringen av läroanställningar i högskolelagen och högskoleförordningen, samtidigt som universitet och högskolor getts en större frihet när det gäller den närmare utformningen av läroanställningar och

---

<sup>9</sup> Se vidare Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH), beslut 2014-11-14 och beslut 2014-10-17 och SULF/A. Lundgren, G. Claesson Pipping och K. Åmossa, *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin* (SULF, Stockholm 2018) som innefattar en kritisk granskning av anställningsprocesserna vid svenska universitet och högskolor, och belyser frågor om bristande utlysning av anställningar, korta tillsättningsstider och stor förekomst av internrekrytering.

<sup>10</sup> SFS 2017:900.

<sup>11</sup> Övriga jävsgrunder framgår av 16 § FL.

<sup>12</sup> Se J. Lundmark och M. Säfsten, *Förvaltningslagen. En kommentar*, Norstedts juridik, digital JUNO-version 1A, 2022), Jäv, 16–18 §§.

<sup>13</sup> Se P. Abrahamsson och M. Hallberg, *Rättsliga regler i högskolan. Liten handbok för ledamöter i högskoleorgan*, 12 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2020, s. 20 ff., och UKÄ, *Handläggning av anställningsärenden inom högskolan, Vägledning* (UKÄ, Stockholm 2019), s. 12 f., se även ÖNH beslut 2000-09-20, beslut 2008-05-16 och beslut 2011-10-21.

<sup>14</sup> Se European Commission, *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005) och European Commission, *The European Charter for Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

<sup>15</sup> SFS 1992:1434.

<sup>16</sup> SFS 1993:100.

akademiska karriärsystem.<sup>17</sup> Läraranställningar regleras i kapitel 3 i högskolelagen och kapitel 4 i högskoleförordningen. Högskolelagen anger att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid universitet och högskolor (3 kap. 2 § HL). I högskoleförordningen regleras anställning som professor, lektor och biträdande universitetslektor. Efter autonomireformen reglerar varje universitet och högskola i sin anställningsordning vilka ytterligare lärarkategorier som ska finnas, liksom vilka närmare behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för respektive läraranställning (jfr 3 kap. 6 § HL och 4 kap. 3–4a §§ HF).<sup>18</sup>

*Professorsanställningen* är den främsta läraranställningen. 4 kap. 3 § HF stadgar att, inom annat än konstnärlig verksamhet, är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet behörig att anställas som professor. 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.

Professorer ska som huvudregel anställas tillsvidare, med undantag för professorer inom konstnärlig verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer.<sup>19</sup> Professorsanställningen regleras i högskolelagen, högskoleförordningen och anställningsordningen vid KTH.

Man kan bli *rekryterad* som professor efter en öppen utlysning – vilket motsvarar den meritokratiska huvudregeln om att statliga anställningar ska utlysas i öppen konkurrens – man kan bli *befordrad* till professor (om regelverket vid det enskilda lärosätet, som i KTH:s fall, medger en möjlighet att ansöka om att bli prövad för befordran till professor)<sup>20</sup> och man kan bli *kallad* till anställning som professor.

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 är behörig att anställas som professor får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid kallelse behöver anställningen inte utlysas enligt 6 § AF. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § HF ska tillämpas.

---

<sup>17</sup> Se prop. 2009/10:149.

<sup>18</sup> Det finns också möjlighet att sluta kollektivavtal om läraranställningar, såsom det centrala kollektivavtalet om postdoktorsanställningar.

<sup>19</sup> Dessa professorsanställningar syftar till att fylla särskilda, och tidsbegränsade, behov i verksamheten. En *lärare inom konstnärlig verksamhet*, ävensom professor, får anställas tillsvidare dock längst fem år (en sådan anställning får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år) (4 kap. 10 § HF). En *gästprofessor* ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt (anställningen får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år) (4 kap. 12 § HF). En *adjungerad professor* ska anställas tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt (anställningen får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år) (4 kap. 11 § HF).

<sup>20</sup> Autonomireformen innebär en avreglering av den lagstadgade rätten för tillsvidareanställda universitetslektorer att bli prövade för befordran till professor.

I den s.k. Befattningsutredningen föreslogs att en kallelsemöjlighet skulle införas, i första hand som en direkt jämställdhetsåtgärd. Kallelseförfarandet skulle också avse verkligt strategiska rekryteringar, och gälla professorer. Utredningen framhöll att

”i situationer där en ojämn könsfördelning föreligger i utgångsläget, tillåta kallelse av en person av underrepresenterat kön, som har behörighet för anställning och som dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har ställt upp, har förutsättningar att bli ett kraftfullt verktyg för jämställdheten”.<sup>21</sup>

I propositionen som ligger till grund för införandet av kallelseförfarandet saknas dock detta jämställdhetsperspektiv. Enligt propositionen kan det ifrågasättas om införandet av ett kallelseförfarande primärt som en jämställdhetsåtgärd är förenligt med EU-rätten. I stället införs ett kallelseförfarande utformat som ett verktyg för strategiska rekryteringar av professorer.<sup>22</sup> Universitet och högskolor har därigenom möjlighet att 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”.<sup>23</sup>

Det lyfts också fram som viktigt att

”ett kallelseförfarande inte strider mot kravet i 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen [*min kommentar*: nu 12 kap. 5 § RF] om att det vid tillsättning av statlig tjänst endast ska fästas avseende vid sakliga grunder. 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”.<sup>24</sup>

Förarbetena betonar också att kallelseförfarandet bör användas restriktivt.

Vid anställning av professor ska enligt 4 kap. 6 § HF sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. I förarbetena framhålls i anslutning till sakkunnigbedömning att vid anställning av professor

”bör huvudregeln vara att ett sakkunnigutlåtande om de sökandes skicklighet hämtas in. Detta bör gälla även vid anställning av professor efter ett kallelseförfarande. ... Sakkunnigutlåtandet är enligt regeringens bedömning en garant för att den skickligaste sökande anställs på den främsta lärarbefattningen och att kvalitetskraven på en professor tillgodoses. På så sätt skyddas befattningen i högskolelagen och högskoleförordningen”.<sup>25</sup>

I förarbetena betonas vidare att ett sakkunnigutlåtande i vissa fall kan vara uppenbart obehövt, t.ex. om en sökandes skicklighet redan har prövats i annat sammanhang. I ett kallelseförfarande kan det exempelvis vara uppenbart

---

<sup>21</sup> SOU 2007:98, s. 280.

<sup>22</sup> Prop. 2009/10:149, s. 69.

<sup>23</sup> Prop. 2009/10:149, s. 69.

<sup>24</sup> Prop. 2009/10:149, s. 69.

<sup>25</sup> Prop. 2009/10:149, s. 68.

obehövt att hämta in ett sakkunnigutlåtande om den person som kallas redan är professor.<sup>26</sup>

## 2.2. Regler och processer vid KTH

Arbetsordningen och delegationsordningen vid KTH är centrala styrdokument för universitetets verksamhet och reglerar bland annat universitetets övergripande organisation, delegering av beslutanderätt och handläggning av ärenden.<sup>27</sup> KTH:s övergripande visioner, strategier och mål framgår bland annat av KTH:s vision 27 och utvecklingsplan 2018–2023. Särskilda strategier och mål vad gäller rekrytering, kompetensförsörjning och läraranställningar framgår också bland annat av KTH:s personalpolicy, riktlinje om kompetensförsörjning samt av de planer för fakultetsutveckling och kompetensförsörjning som varje år tas fram på skolnivå.

Anställningsordningen vid KTH<sup>28</sup> innehåller de regler som KTH tillämpar vid anställning av lärare och forskare samt vid befordran. Anställningsordningen kompletteras av en mer praktiskt orienterad riktlinje.<sup>29</sup> I inledningen till anställningsordningen framhålls strategiska rekryteringsmål och jämställdhetsöverväganden. Vid KTH finns en akademisk karriärväg, tenure track, som inrymmer läraranställningarna professor, lektor och biträdande lektor, och som syftar till att

”rekrytera personer till akademiska anställningar och att ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla sin excellens inom forskning och utbildning. Karriärvägen inleds normalt med en anställning som biträdande lektor. För lärare inom den akademiska karriärvägen finns möjlighet att befordras upp till professorsnivå. ... rekrytering av KTH:s lärare [ska] i första hand göras till anställningar inom tenure track, där ett integrerat perspektiv på utbildning och forskning är en förutsättning. Utlysningar ska attrahera många sökande och anställningar tillsätts i god konkurrens”.

Professorsanställningen regleras i avsnitt 1.1. i anställningsordningen, och i avsnitt 1.1.3. återfinns en relativt ingående reglering av behörighet och bedömningsgrunder, såsom KTH:s kriterier för bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, som utgör behörighetskrav för professorsanställning enligt 4 kap. 3 § HF. I avsnitt 1.1.6. regleras befordran till professor.

Kallelseförfarandet är kortfattat reglerat i avsnitt 1.1.4. genom ett återgivande av 4 kap. 7 § HF, med tillägget att kallelseförfarandet vid KTH ska användas mycket restriktivt. – Det finns en diskrepans mellan anställningsordningen och riktlinjen. Anställningsordningen, den överordnade regleringen, anger alltså att

---

<sup>26</sup> Prop. 2009/10:149, s. 68 ff. – Se också ÖNH beslut 2017-04-21 som rörde frågan om det hade varit uppenbart obehövt att avstå från sakkunniggranskning vid anställning av en professor. Det handlade här om en rekrytering i konkurrens till en anställning som professor i kombination med ett vicerektorsuppdrag.

<sup>27</sup> Arbetsordning vid KTH (dnr V-2019-0561 1.2.) och Delegationsordning vid KTH (dnr V-2019-0627).

<sup>28</sup> Anställningsordning vid KTH (dnr V-2018-0064) är beslutad med stöd av 2 kap. 2 § p. 9 HF.

<sup>29</sup> Riktlinje till anställningsordningen (dnr V-2019-0630).



kallelseförfarandet ska användas *mycket restriktivt*, medan riktlinjen anger att det ska användas *restriktivt*.<sup>30</sup>

Den närmare regleringen av kallelseförfarandet återfinns i avsnitt 2.4. i riktlinjen till anställningsordningen. Här klargörs att en professor som anställs genom kallelseförfarande i sin roll på KTH motsvarar en professor som rekryterats genom utlysning eller som befordrats från anställning som lektor.

Avsnitt 2.4.3. om förberedelsen av ett kallelseärende anger att

”[e]tt kallelseförfarande kan initieras av att en skolchef tar kontakt med rektor. Rektor sammankallar därefter anställningsnämndens ordförande, personalchef, skolchef och fakultetsförnyelseansvarig 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 ska ske. Skolchefen ska innan detta möte lämna in ett diskussionsunderlag som har det innehåll som specificeras i 2.4.4. Fakultetsförnyelseansvarig ansvarar för beredning av detta diskussionsunderlag. Om ett kallelseförfarande ska inledas ska skolan färdigställa underlaget.”

Avsnitt 2.4.4. om ansökan om att anställa en professor genom kallelseförfarande klargör att

”[s]kolchefen ansöker, efter beredning av fakultetsförnyelseansvarig, till rektor om att kalla en person till anställning som professor. Ansökan lämnas in till anställningsnämndens ordförande. Mall för ansökan tillhandahålls av personalavdelningen och inkluderar utöver de uppgifter som efterfrågas vid ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande avseenden 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 ska ytterligare underlag bifogas, såsom en presentation av kandidaten och yttrande från kandidaten om att han eller hon är intresserad av anställningen, förslag på anställningsprofil utarbetad i enlighet med anställningsnämndens mall, och förslag på sakkunniga (om anställningsnämndens ordförande begärt det).

Avsnitt 2.4.5. och 2.4.6. behandlar beredningen inför beslutet om kallelse och själva beslutet. Här klargörs att anställningsnämndens ordförande bereder ärendet, och beslutar i frågor om anställningsprofil och sakkunnigbedömning. Vid behov kan ordföranden kalla till intervju för prövning av kandidaten. När ärendet är utrett ska förslag på beslut lämnas till rektor, som fattar beslut om anställning av professor.

Sakkunnigbedömningen regleras i avsnitt 3.5. i anställningsordningen, som hänvisar till regleringen i 4 kap. 6 § HF och klargör att vid KTH ska

---

<sup>30</sup> I avsnitt 6.1. i anställningsordningen vid KTH återfinns en förvånansvärt vidsträckt undantagsbestämmelse om ”Avvikelse från anställningsordningen” som anger att ”[d]e 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”. – Av beslut och annat skriftligt underlag i det specifika kallelseärendet och av utredarens intervjuer med rektor, tidigare dekanus och personalchef framkommer inte att denna undantagsbestämmelse uttryckligt har tillämpats i det specifika kallelseärendet (se vidare avsnitt 3).

sakkunnigbedömning inhämtas såväl vid anställning av professor som vid anställning av andra lärare, om det inte är uppenbart obehövt.

Ytterligare praktiska anvisningar rörande kallelseförfarandet och stöd till handläggare ges också i en processbeskrivning och handlägningsordning samt i mallar för ansökan och anställningsprofil.

## **3. Analys av processen och handläggningen av det specifika kallelseärendet**

### **3.1. Process och handläggning i det specifika kallelseärendet**

#### **3.1.1. Bakgrund**

Skolchefen är tillsvidareanställd lektor och docent vid ABE-skolan. Hon har haft uppdrag som skolchef för ABE-skolan sedan den 1 januari 2016 och beslut om den senaste förlängningen fattades av rektor den 15 december 2021 för perioden 220101–251231 efter beredning i en nomineringsgrupp.

Av utredarens intervju med skolchefen framgår att det under senare år förts fortlöpande diskussioner om skolchefens karriärutveckling och vidare akademiska meritering inom ramen för den sedvanliga dialogen mellan chef och medarbetare, exempelvis under utvecklingssamtal. Vidare framgår av utredarens intervjuer med rektor, tidigare dekanus, personalchef och skolchef att tidigare diskussioner om professorsanställning för skolchefen har förts. En bakgrund är det faktum att skolcheferna vid KTH vanligen har varit professorer (något som enligt intervjuerna ibland har åstadkommit genom kallelse till anställning som professor eller genom anställning som gästprofessor eller adjungerad professor). Diskussioner om professorsanställning för skolchefen har förts exempelvis under hösten 2021 i samband med beredningen av beslutet om förlängning av uppdraget som skolchef och under 2020 när en person, anställd vid ett annat universitet, i samband med en extern utlysning av ett skolchefsuppdrag kallades till anställning som professor och utsågs till skolchef.

#### **3.1.2. Beredning**

Av utredarens intervjuer framgår det att det är rektor som har tagit initiativ till denna kallelse till anställning som professor (se även rektors kallelsebeslut som anger att "[r]ektor vill genom kallelseförfarande anställa [skolchefen] som professor" och avsnitt 3.1.3. nedan).

Det framgår av utredarens intervjuer med rektor, tidigare dekanus och personalchef att det i februari–mars 2022 har funnits en upplevd brådska, som har varit knuten till rektors vilja att behålla skolchefen vid KTH och erbjuda ett attraktivt alternativt erbjudande till en potentiell rektorspost vid Högskolan i Skövde, där skolchefen utgjorde en av slutkandidaterna i rektorsprocessen. Enligt utredarens intervju med rektor så blev hon kontaktad av skolchefen i februari 2022 och informerad om att skolchefen var en kandidat i rektorsprocessen i Skövde. Rektor anger att hon genom kallelsen vill säkra den strategiska ledarförsörjningen vid KTH.

Ärendeakten innehåller ett begränsat material som inte i alla delar motsvarar det mer utvecklade diskussionsunderlag, sedermera ansökan, som ska tas fram enligt den handlägningsordning som gäller när en skolchef tar initiativ till att kalla en person till anställning som professor (i enlighet med avsnitt 2.4.3. och 2.4.4. i riktlinje till anställningsordningen och den mall som personalavdelningen tillhandahåller). Det kan bland annat nämnas att det yttrande från kandidaten om att han/hon är intresserad av anställningen som enligt avsnitt 2.4.4. ska inges inte återfinns i akten. I utredarens intervju med skolchefen hänvisar hon till kontinuerliga samtal med rektor där hon har klargjort sin målsättning att bli

professor, och till de specifika diskussionerna om professorsanställning i samband med kallelsen av en annan skolchef. Enligt skolchefen skickade hon vid denna tidpunkt det CV som återfinns i akten till rektor. I utredarens intervju framhåller skolchefen att hon inte har varit involverad i beredningen eller beslutsfattandet i det aktuella kallelseärendet, och att hon först informerades om detsamma när hon kallades till ett möte den 8 mars 2022.

Enligt utredarens intervjuer med rektor, tidigare dekanus och personalchef så kallade rektor i februari 2022 till ett möte för att diskutera en kallelse av skolchefen till anställning som professor. Enligt utredarens intervjuer så närvarade inte skolchefen vid det möte som hölls, och inte heller någon annan representant för ABE-skolan.

Av beslut och utredarens intervjuer framgår att dekanus, som Anställningsnämndens ordförande, därefter beredde ärendet och fattade beslut om anställningsprofil och sakkunnigbedömning. I utredarens intervju anger tidigare dekanus att han i detta fall också själv har tagit fram ett förslag till kallelsebeslut, inklusive skäl till kallelsen, mot bakgrund av vad han uppfattade var rektors vilja och överväganden.

Enligt kallelsebeslutet och utredarens intervjuer har även personalchefen ingått i beredningen av ärendet liksom en handläggare vid lärartillsättningar, personalavdelningen. Enligt utredarens intervjuer med tidigare dekanus och handläggaren i ärendet, så bistod handläggaren på sedvanligt sätt med underlag till framtagandet av anställningsprofilen och förslag till kallelsebeslut. Underlaget utgjordes exempelvis av anställningsprofilen för skolchefens lektorat, tidigare anställningsprofiler för andra professorsanställningar samt tidigare kallelsebeslut.

### 3.1.3. Beslut

Dekanus fattade den 8 mars 2022 beslut om att fastställa anställningsprofilen för den aktuella professorsanställningen<sup>31</sup> och beslut om sakkunnigbedömning.

I frågan om sakkunnigbedömning stadgar dekanus beslut endast att:

”[a]nställningsnämndens ordförande har efter förhandsgranskning av ärendet beslutat att inte begära in förslag på sakkunniga”.

Beslutet anger inte att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövlig (jfr 4 kap. 6 § HF) och anger inte heller några skäl för varför sakkunnigbedömning kan underlåtas.

I utredarens intervju med tidigare dekanus hänvisar han när det gäller beslutet om sakkunnigbedömning bland annat till innehållet i sin skrivelse till

---

<sup>31</sup> 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”.

universitetsstyrelsen, som ingick i underlaget till det extrainsatta sammanträde som hölls den 16 maj, där han framhåller att

”[j]ag 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”.

Rektor fattade den 10 mars 2022 beslut om att skolchefen anställs som professor genom kallelse från och med den 1 mars 2022 och tills vidare. I rektorsbeslutet behandlas inte frågan om sakkunnigbedömning. Skälen till kallelsen är dokumenterade i beslutet, och lyder (i sin helhet):

”[Skolchefen] 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 [skolchefen] får möjlighet att vidareutveckla sitt ledarskap till full potential under den nya perioden som skolchef vill KTH därför kalla henne till professor”.

I utredarens intervju med rektor så framhåller hon, att det är hennes uppfattning, på grundval av det underlag som har funnits i ärendet, att detta kallelsebeslut ligger i linje med den praxis som har tillämpats vid KTH (inte bara i kallelseärenden utan också från ett bredare perspektiv som inkluderar ärenden rörande exempelvis gästprofessorer och adjungerade professorer). Av utredarens intervjuer med rektor och personalchef framhåller de vidare att det är utmanande att hitta nya akademiska ledare vid KTH samt att det är svårt att hinna meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt när man har ett akademiskt ledningsuppdrag.<sup>32</sup>

I utredarens intervju med tidigare dekanus framhåller han att han var tvungen att förhålla sig till rektors vilja att kalla skolchefen, och att han inte såg att han kunde hindra det. Han anger också att hans överväganden, agerande och beslut har utgått från det underförstådda antagandet att skolchefen antingen ska kallas till anställning som professor vid KTH eller gå vidare i rektorsprocessen på det andra lärosätet. I intervjun ifrågasätter han starkt hur kallelseförfarandet i det specifika ärendet har hanterats i förhållande till den parallella rektorsprocessen vid Högskolan i Skövde.<sup>33</sup>

### **3.2. Slutsatser om förhållandet till nationellt regelverk och KTH:s interna regelverk**

Utgångspunkten för rekrytering vid svenska statliga universitet, och KTH, är det meritokratiska systemet med öppen utlysning av läroanställningar i konkurrens.

---

<sup>32</sup> Se också skrivelsen från rektor till universitetsstyrelsen vid KTH som ingick i underlaget till det extrainsatta styrelsesammanträde som hölls den 16 maj 2022.

<sup>33</sup> Se också skrivelsen från tidigare dekanus till universitetsstyrelsen vid KTH, som ingick i underlaget till det extrainsatta styrelsesammanträde som hölls den 16 maj 2022.

Kallelseförfarandet utgör ett undantag, som ska tillämpas restriktivt och under särskilt lagstadgade förutsättningar.

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 förfaringssätt. En sådan situation föreligger inte i det aktuella fallet. Kallelseförfarandet är inte utformat för att användas till professorsutnämning av redan anställd personal.

Skälen för kallelsen är dokumenterade i beslutet i enlighet med 4 kap. 7 § HF. Dessa skäl, så som de formulerats i beslutet, överensstämmer inte heller med syftet med och innebörden av bestämmelsen om kallelse till professorsanställning i högskoleförordningen. De anförda skälen är flera, och framstår som delvis spretiga. De hänför sig exempelvis till förtjänster och kvalitet i redan utfört ledarskap vid KTH och framtida möjligheter att utvecklas inom och bidra till ledarskap och forskningsverksamhet (se vidare avsnitt 4.1. och genomgången av kallelseärendena vid KTH och de där anförda ”typskälen”: ”akademiskt ledarskapsuppdrag vid KTH”, ”betydelsefullt redan utfört arbete vid KTH inom forskning, utbildning och/eller ledarskap” och ”jämförbarhet”).

I sammanhanget är det viktigt att notera att det naturliga hade varit att skolchefen, som redan tillsvidareanställd lektor vid KTH, som ett led i sin karriärutveckling och på det sätt som KTH:s interna regelverk anger, hade sökt om att bli prövad för befordran till professor med efterföljande regelmässig hantering i relevant nämnd och granskning genom sakkunnigbedömning (se avsnitt 4 i anställningsordningen vid KTH). Med tanke på skolchefens höga chefsposition vid KTH fanns det särskild anledning att inte frångå den sedvanliga processen.

Dekanus har fattat beslut om anställningsprofil och sakkunnigbedömning i enlighet med avsnitt 2.4.5. i riktlinje till anställningsordningen vid KTH.

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.).

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 obehövt. I det aktuella fallet är skolchefen inte redan professor eller tidigare granskad och befunden professorsbehörig, varför sakkunnigbedömning är nödvändig och borde ha genomförts. I dekanus beslut om att underlåta sakkunnigbedömning anges inte några skäl till varför en sakkunnigbedömning anses uppenbart obehövt.

I förhållande till frågan om jäv (närmast s.k. partsjäv och delikatessjäv, se 16 § FL) så finns det ingen information i beslut och annat skriftligt underlag i ärendet om att skolchefen har deltagit i den direkta beredningen eller beslutsfattandet i ärendet. Det finns i beslut och annat skriftligt underlag i ärendet inte heller information om att någon beslutsfattare eller handläggare i ärendet har anmält en omständighet som

kan antas göra honom eller henne jävig (se 18 § FL). I utredarens intervjuer har rektor, tidigare dekanus, personalchef, skolchef och handläggare angett att de inte umgås, eller har umgått, privat.

I riktlinje till anställningsordningen (avsnitt 2.4.3. och 2.4.4.) anges handläggningsprocessen för kallelseärenden, som utgår från att skolchefen kan initiera ett kallelseförfarande. Det är möjligt att tolka ordvalet ”kan” – i den breda kontext som utgörs av universitetsorganisationen samt kallelseförfarandets syfte – som att det inte är uteslutet att initiativet till kallelse kan tas av någon annan än en skolchef. Eftersom beslutanderätten när det gäller kallelse exklusivt ligger hos rektor, och det ska handla om sällsynta strategiska rekryteringar av mycket framstående personer så kan det i princip inte anses strida mot anställningsordningen och tillhörande riktlinje att rektor själv tar initiativ till en kallelse till professorsanställning. Samtidigt kan man konstatera att det i det här specifika fallet saknas ett mer omfattande beslutsunderlag i ärendet som motsvarar det som enligt riktlinje, anvisningar och mallar ska tas fram i samband med ansökan från en skolchef om att få kalla en person som professor.

I en situation som denna, som handlar om handläggning och beslutsfattande i ett ärende som rör en hög chef vid den statliga myndighet som ett universitet utgör, gör sig särskilt starka lämplighetsöverväganden gällande. Sådana ärenden bör handhas med särskild omsorg om att iaktta legalitets- och objektivitetsprinciperna och att noggrant följa tillämpliga regler och processer.

## 4. Övergripande analys av användningen av kallelseförfarandet vid KTH

### 4.1. Övergripande genomgång av kallelseärenden vid KTH sedan 2011

Utredningsarbetet har innefattat en övergripande genomgång och analys av samtliga kallelseärenden vid KTH sedan den 1 januari 2011, inklusive det specifika kallelseärendet som behandlades i avsnitt 3. Materialet har bestått av beslut och skriftligt underlag i kallelseärendena samt information och statistik som tillhandahållits av KTH och återfinns i KTH:s årsredovisning.

Enligt KTH:s årsredovisning för 2021 anges följande om professorsgruppen (s. 73):

”Antalet årsarbetskrafter inom professorsgruppen (professorer, gästprofessorer och adjungerad professor) har under 2021 ökat med 17 årsarbetskrafter till 335 (kvinnor har ökat med fem till 65 och män har ökat med tolv till 270).

Professorer har ökat med 17 till 330 (kvinnor har ökat med sex till 64 och män har ökat med elva till 266). Andelen kvinnor är fortfarande 19 procent som under 2020. Antalet gästprofessorer har minskat med en årsarbetskraft till fyra (kvinnor har minskat till en och män är fortfarande tre).

Under 2021 har 22 nya professorer och gästprofessorer anställts. Andelen kvinnor av dessa var 36 procent. Under 2020, 2019 och 2018 var andelen kvinnor av de nyanställda inom denna kategori 14, 25 respektive 36 procent.

Antalet adjungerade professorer har ökat med en person och är vid utgången av året 50 stycken (kvinnor har minskat med en till sex och män har ökat med två till 44). Alla adjungerade professorer är anställda av KTH men har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför KTH. Anställningen omfattar som lägst 20 procent och högst 30 procent av heltid och flertalet av de adjungerade professorerna uppbär ingen lön från KTH. Antalet årsarbetskrafter för de som uppbär lön uppgår avrundat till en årsarbetskraft 2021.”

Genomgången av kallelseärendena visar att det handlar om ett sammanlagt *antal* av 14 kallelseärenden. Ett av ärendena avbröts före beslut, då kandidaten tackade nej till anställningen, men ärendet beaktas ändå i denna genomgång.

Kallelseärendena *fördelar sig över åren* på följande sätt: två ärenden år 2012, ett ärende år 2013, ett ärende år 2014, ett ärende år 2015, tre ärenden år 2016, ett ärende år 2019, tre ärenden år 2020, ett ärende år 2021 och ett ärende år 2022.

Under perioden januari 2020 till dags dato har fem personer kallats till anställning som professor. I *jämförelse* har, enligt information som tillhandahållits av KTH, under samma period två professorsanställningar utlysts i öppen konkurrens och ett trettiotal ärenden initierats för prövning av befordran till professor. 19 professorer har anställts som adjungerad professor och sex personer har anställts som gästprofessor, samtidigt som tre personer har fått förlängd anställning som gästprofessor.

*Åtta kvinnor och sex män* har kallats till anställning som professor.

I tio ärenden har en skolchef/skola vid KTH tagit *initiativ till kallelsen*. I två fall framgår det inte tydligt av underlaget i ärendet vem som har tagit initiativ till



kallelsen. I två fall, från 2020 respektive 2022, som gällde kallelse av personer som skulle vara eller är verksamma som skolchefer vid KTH har rektor tagit initiativet till kallelsen (i ett av dessa fall ger underlaget i ärendet intryck av att initiativet har tagits gemensamt av rektor och den avgående skolchefen genom att extern utlysning av skolchefsuppdraget har kombinerats med ansökan om kallelse till anställning som professor).

Sju personer hade vid tidpunkten för kallelsen redan en *anställning vid KTH* (en person som lektor, fem personer som gästprofessor och en person som adjungerad professor). En person rekryterades genom kallelsen närmast från en *anställning vid ett annat svenskt universitet*. Sex personer rekryterades genom kallelsen närmast från en *anställning vid ett utländskt universitet*.

I samtliga fall har skälen för kallelsen *dokumenterats* i beslutet.

De angivna *skälen* är av olika slag. I de två ärenden då kallelsen har skett för ett skolchefsuppdrag, helt eller delvis på rektors initiativ, är skälen formulerade på ett likartat sätt. I de fall då initiativen till kallelserna har tagits av skolchefer finns det en större variation i hur skälen är formulerade.

Skälen kan kategoriseras i olika ”typskäl”.<sup>34</sup> I kallelsebesluten återfinns ett eller flera av dessa ”typskäl”. I sex ärenden hänvisas till ”vetenskaplig excellens och högsta kvalitet i forskning”. I tre ärenden görs en ”koppling till excellensforskningsprogram eller forskningsanslag”, såsom WASP och ERC. I två ärenden hänvisas till ”betydelsefullt redan utfört arbete vid KTH inom forskning, utbildning och/eller ledarskap”. I sex ärenden anges att personen kallas för att utföra i huvudsak ”forskningsledarskap för centrum/forskningsprogram/forskningsområde”. I tre ärenden anges att personen kallas för att utföra ett ”akademiskt ledarskapsuppdrag vid KTH” (i ett ärende som prefekt, och i två ärenden som skolchef). I ett ärende hänvisas till ”annan unik kompetens och erfarenhet”. I fyra ärenden hänvisas till ”jämförbarhet”.

I fyra ärenden behandlar besluten inte frågan om *sakkunnigbedömning*. Besluten i övriga ärenden behandlar frågan om sakkunnigbedömning. I två ärenden sker sakkunnigbedömning (och intervju) inför kallelsen. I ett ärende sker ingen sakkunnigbedömning, trots att kandidaten inte är professor eller tidigare har blivit granskad. I övriga ärenden sker ingen sakkunnigbedömning, i huvudsak mot bakgrund av att kandidaterna redan är professorer, ibland gästprofessorer eller adjungerade professorer. I besluten i dessa kallelseärenden återfinns oftare hänvisning till att sakkunnigbedömning är obehövlig än till att den är uppenbart obehövlig, och i något ärende saknas en förklaring i beslutet till varför sakkunnigbedömning har underlåtit.

## 4.2. Slutsatser om förhållandet till nationellt regelverk och KTH:s interna regelverk

Uppdraget innefattar endast en övergripande analys av användningen av kallelseförfarandet vid KTH.

Som framhölls ovan i avsnitt 3.2. utgör kallelseförfarandet ett undantag från det meritokratiska systemet med öppen utlysning av läraranställningar, och ska enligt 4

---

<sup>34</sup> De ”typskäl” som anges här är frekvent använda, men det bör noteras att den följande uppräkningsen av ”typskäl” inte är avsedd att vara uttömmande.

kap. 7 § HF tillämpas restriktivt. Anställningsordningen vid KTH uppställer ännu strängare krav och stadgar att kallelseförfarandet ska användas mycket restriktivt. Antalet kallelseärenden vid KTH (totalt 14 stycken sedan den 1 januari 2011) kan möjligen, i förhållande till storleken på den samlade professorsgruppen, sägas ge uttryck för en restriktiv användning av kallelseförfarandet. Utvecklingen sedan januari 2020, där de fem kallelseärendena måste jämföras med (endast) två öppna utlysningar av professorsanställningar och ett trettiotal initierade befordringsärenden, kan inte sägas ge uttryck för en mycket restriktiv användning av kallelseförfarandet, och kanske inte heller för en restriktiv sådan.

Vissa av kallelseärendena tar sikte på strategisk rekrytering av internationellt mycket framstående personer, och är förenlig med regleringen av kallelseförfarandet i högskoleförordningen. I dessa fall lyfts ”typskälen” ”vetenskaplig excellens och högsta kvalitet i forskning”, ”koppling till excellensforskningsprogram eller forskningsanslag” och ”forskningsledarskap för centrum/forskningsprogram/forskningsområde” ofta fram i besluten. I andra kallelseärenden tycks omständigheterna i fallet och de skäl som förs fram för kallelsen inte överensstämma med syftet med och innebörden av bestämmelsen om kallelseförfarande i högskoleförordningen.

Skälen för kallelsen är i samtliga fall dokumenterade i besluten i enlighet med 4 kap. 7 § HF.

Med tanke på att syftet med kallelseförfarandet är att möjliggöra strategisk *rekrytering*, så är det anmärkningsvärt att hälften av de kallade personerna vid kallelsen redan var anställda vid KTH. I flera av dessa fall lyfts också ”typskälet” ”betydelsefullt redan utfört arbete vid KTH inom forskning, utbildning och/eller ledarskap” fram i besluten. Denna praktik väcker också principiella och strategiska frågor om förhållandet mellan den faktiska användningen av kallelseförfarandet vid KTH och meritokratiska principer, rekrytering genom öppen utlysning respektive befordran till professor. Det framstår i vissa av kallelseärendena som om en öppen utlysning av en professorsanställning (eller i något enskilda fall en ansökan om befordran till professor) hade varit ett bättre alternativ, därför att det inte skulle stå i strid med det tvingande lagstiftade regelverket eller stå i bättre överensstämmelse med detsamma.

I utredarens intervjuer framkommer att det inte tycks finnas någon tydlig, åtminstone inte skriftligt dokumenterad och inte heller på annat sätt uttalad, strategi när det gäller användningen av kallelseförfarandet vid KTH.

I en tydlig majoritet av kallelseärendena sedan 2011 har en skolchef/skola vid KTH tagit initiativ till kallelsen, vilket ligger i linje med den handläggningsprocess som riktlinjen till anställningsordningen stipulerar.

Frågan om sakkunnigbedömning behandlas i besluten i en majoritet av kallelseärendena. Sakkunnigbedömning har endast ägt rum i två av ärendena, och i många ärenden har sakkunnigbedömning underlåtitits med hänvisning till att kandidaten redan innehar en professorsanställning. Som har framkommit ovan är det oftare som besluten i kallelseärendena vid KTH hänvisar till att sakkunnigbedömning är obehövlig än att den är uppenbart obehövlig. Regleringen i 4 kap. 6 § HF är tvingande, och uppställer det strängare kravet *uppenbart obehövlig*.

## 5. Rekommendationer om framtida åtgärder vid KTH

Mot bakgrund av utredningen och slutsatserna från analysen av processen och handläggningen av det specifika kallelseärendet och den övergripande analysen av användningen av kallelseförfarandet vid KTH presenteras följande tre rekommendationer om framtida åtgärder rörande kallelseförfarandet vid KTH:

1. vidta åtgärder för att säkerställa att det interna regelverket, särskilt anställningsordning och riktlinje till anställningsordning, och handlägningsprocesserna i alla delar överensstämmer med, och tydligt genomför, det tvingande nationella regelverket.
2. vidta åtgärder för att säkerställa att kallelseförfarandet i framtiden i varje enskilt fall används i enlighet med det tvingande nationella regelverket och det interna regelverket samt att principerna om legalitet, objektivitet och meritokrati noga iakttas.
3. utveckla, och för chefer och medarbetare tydliggöra, det strategiska förhållningssättet till och användningen av rekrytering, befordran respektive kallelse till professor i enlighet med det tvingande nationella regelverket och med fokus på meritokrati, fler öppna utlysningar i konkurrens samt tydliga karriärvägar.