



## **Arbetsordning för rektorsrekrytering vid Kungl. Konsthögskolan, fastställd av högskolestyrelsen**

### **Bakgrund**

Sara Arrhenius förordnande som rektor går ut i april 2023. Hon har meddelat att hon inte ställer upp för omval då hon har tackat ja till ett annat uppdrag och avslutar sin anställning per den 31/12 2022. Processen för att rekrytera rektor har nu påbörjats och högskolestyrelsen föreslås vid sitt styrelsemöte den 22 april 2022 besluta om arbetsordningen för rekryteringen samt val av ledamöter till rekryteringsgruppen och fortsatt hantering fram tills ett förslag presenteras för regeringen.

### **Högskoleförordningen (1993:10)**

2 kap 8 § Rektor ska anställas genom beslut av regeringen för högst sex år efter förslag av styrelsen för högskolan. Anställningen får förnyas, dock högst två gånger om vardera högst tre år. Innan styrelsen lämnar sitt förslag skall den höra lärarna, övriga anställda och studenterna på det sätt som styrelsen har bestämt. I sitt arbete med att föreslå rektor, ska styrelsen så långt möjligt ta fram såväl kvinnliga som manliga kandidater. Styrelsen ska för regeringen redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Förordning (2002:558) 2 kap 11 § Behörig att vara rektor eller ställföreträdare för rektor är den som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor eller lektor. Förordning (2010:1064).

### **Rekryteringsgrupp**

Styrelsen utser de ledamöter som ska bilda en rekryteringsgrupp. I rekryteringsgruppen ingår styrelseordförande, tre av styrelsens externa ledamöter, två av styrelsens studentledamöter och två av styrelsens lärarledamöter (varav helst en professor och en lektor/adjunkt och varav helst en ledamot från institutionen för programutbildning och en ledamot från institutionen för forskning och vidareutbildning). Förvaltningschef samt HR-chef utgör rekryteringsgruppens administrativa stöd.

Styrelsen utser ordförande för rekryteringsgruppen och denne ansvarar för att:

- presentera kravprofil, annons och rekryteringskanaler till styrelsen som tas fram efter samråd med rekryteringsföretag och ledningsråd
- presentera för styrelsen vilka kandidater de föreslår rekryteringsföretaget ska gå vidare med
- föreslå vilken eller vilka kandidater som ska höras av hörandeförsamlingen (för sammansättning se nedan under rubriken Hörande), efter att de intervjuats av rekryteringsgruppen och presenterats för styrelsen
- föreslå styrelsen vilken kandidat som ska föreslås regeringen att utses som rektor

Ordförande i rekryteringsgruppen ska löpande informera styrelsen om hur rekryteringsgruppens arbete framskrider.

I rekryteringsprocessen ska reglerna om jäv följas i enlighet med 16-18§ Förvaltningslagen (2017:900)

### **Rekryteringsföretag**

Ett rekryteringsföretag anlitas efter att tre offerter tagits in för uppdraget. Rekryteringsföretaget ska inledningsvis skaffa sig en förståelse för förutsättningarna för KKH:s organisation och arbetsmiljö, kultur, omvärldsfaktorer samt framtida strategiska, ekonomiska och organisatoriska scenarier. Rekryteringsföretaget ska också göra sig bekant med KKH:s övergripande styrdokument.



### **Kravprofil**

Rekryteringsgruppen ska tillsammans med rekryteringsföretaget och ledningsrådet ta fram ett förslag på kravprofil.

### **Annonsering**

Rekryteringsföretaget ska ansvara för utformning av annons tillsammans med rekryteringsgruppen. Rekryteringsföretaget ska också föreslå de rekryteringskanaler som ska användas.

### **MBL**

Förslag till kravprofil ska vara föremål för information enligt lagen om medbestämmande (MBL) 19 §. Förslag om vem styrelsen ska föreslå regeringen att utse som rektor, ska vara föremål för förhandling enligt MBL 11 §.

### **Ansökningsförfarande**

Rektorsuppdraget ska annonseras. Rekryteringsföretaget ska under ansökningstiden ta fram kandidater ur det egna kontaktnätet. Därutöver kan förslag på kandidater lämnas till rekryteringsföretaget från personal, studenter och styrelse. Annons och sökarbete resulterar i en lista över samtliga kandidater, vilken rekryteringsföretaget presenterar för rekryteringsgruppen. Från denna lista går rekryteringsföretaget vidare med de kandidater som rekryteringsgruppen föreslår. Rekryteringsföretaget gör då en första bedömning (telefonintervju, CV-analys) av dessa kandidater. Rekryteringsgruppen väljer sedan utifrån kravprofilen ut behöriga och lämpliga kandidater som de intervjuar och som sedan också presenteras för styrelsen. Vid behov görs en sakkunniggranskning av lektors- eller professorsbehörighet. En eller två kandidater kallas sedan till hörandeförsamlingen som består av lärare, övriga anställda och studenter. Tystnadsplikt råder i alla delar av rekryteringsförfarandet. Det är endast en slutkandidat till rektorsposten som föreslås till regeringen och som tillkännages utanför styrelsen, rekryteringsgrupp och hörandeförsamlingen.

### **Hörande**

För hörande av kandidater till rektor tillsätts en hörandeförsamling bestående av

- 3 ledamöter från institutionen för programutbildning
- 2 ledamöter från institutionen för forskning och vidareutbildning
- 2 anställda från övrig verksamhet
- 2 studenter

Respektive institutionsnämnd ansvarar för att utse representanter till hörandeförsamlingen.

Förvaltningen utser deltagare från övrig verksamhet. Studentkåren ansvarar för att utse studenter till hörandeförsamlingen. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas. Hörandeförsamlingen genomför gemensamma intervjuer med kandidaterna med bistånd från HR-chefen.

Hörandeförsamlingen ansvarar för att överlämna ett utlåtande med samlade kommentarer om kandidaterna utifrån kravprofilen till rekryteringsgruppen/styrelsen. Hörandeförsamlingens synpunkter är rådgivande i förhållande till styrelsen.

### **Förslag om att utse rektor**

Styrelsens förslag till regeringen om vem som ska utses till rektor ska ske utifrån den av styrelsen fastställda kravprofilen. Förslaget ska grunda sig på merithandlingar, intervjuer och referenstagning. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas i rekryteringsprocessen. Innan styrelsen lämnar sitt förslag om vem som ska utses till rektor ska hörandeförsamlingen med lärare, övriga anställda och studenter höras enligt ovan. Styrelsens slutliga kandidat genomför en presentation för medarbetare, studenter och styrelse innan förslaget till ny rektor lämnas till regeringen.

### **Högskolestyrelsens beslut**



D-nr 2.4.1/2022:179  
2022-04-22

Beslut om förslag till rektor fattas vid styrelsens sammanträde där ordförande i rekryteringsgruppen föredrar ärendet. Förslaget överlämnas till regeringen för beslut.

**Bilaga 1**

**Förslag till tidplan för rektorsrekrytering**



- 4 april Förslag till rekryteringsprocess bereds i ledningsrådet
- 7 april Medarbetarna och studenterna informeras om att Sara Arrhenius slutar den 31/12 2022 samt att rekrytering av en ny rektor kommer att genomföras
- 7-19 april Offerter begärs in från rekryteringsföretag
- 13 april Rekryteringsprocessen informeras enligt MBL för de fackliga parterna
- 19 april Institutionsnämnderna informeras om rekryteringsprocessen och uppmanas utse representanter till hörandeförsamlingen
- 22 april Arbetsordning för rektorsrekrytering och rekryteringsgrupp beslutas av styrelsen
- 22 april-3 maj Rekryteringsföretaget arbetar fram en kravprofil tillsammans med rekryteringsgruppen och ledningsrådet
- 6 maj Fackliga parter informeras angående kravprofil, annons och föreslagna rekryteringskanaler
- 10 maj Institutionsnämnderna utser representanter till hörandeförsamlingen
- 13 maj Styrelsen diskuterar och fattar eventuellt beslut om kravprofil, annons och föreslagna rekryteringskanaler vid ett extra insatt styrelsemöte (online) kl 14.00
- 13 maj-8 juni Annonsering. Lista med sökande sammanställs och gås igenom av rekryteringsföretaget och intervjuer sker löpande
- 9 juni Styrelsemöte där ordförande i rekryteringsgruppen informerar om rekryteringsstatus. Styrelsen beslutar vid behov om ytterligare annonsering/sökandeprocess.
- 13-17 juni Intervjuer av kandidater med rekryteringsföretaget och avrapportering till rekryteringsgruppen. Bokning av intervjuer med rekryteringsgruppen.
- 15-19 augusti Intervjuer av kandidater av rekryteringsgruppen. Ordförande i rekryteringsgruppen stämmer därefter av med hörandeförsamlingen och meddelar rekryteringsföretaget om val av en eller två slutkandidater
- 22-25 augusti Referenstagning och tester på en eller två slutkandidater av rekryteringsföretaget
- 26-31 augusti Hörandeförsamlingen intervjuar slutkandidater och avrapporterar sedan till ordförande i rekryteringsgruppen.
- 7 september MBL-förhandling om slutlig kandidat
- 8 september Beslut om slutkandidat i rekryteringsgruppen och presentation för medarbetarna
- 23 september Styrelsen fattar beslut om förslag till rektor och överlämnar det till regeringen för beslut.

