

Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Förslag till regeringen om anställning av ny rektor för Linköpings universitet

Efter genomfört rekryteringsarbete och med hänvisning till den särskilda redogörelse som biläggs detta beslut föreslår universitetsstyrelsen enhälligt att professor Helen Dannetun anställs som ny rektor för Linköpings universitet. Beträffande bilagd redogörelse med tillhörande underbilagor vill universitetsstyrelsen särskilt understryka betydelsen av att ärenden rörande anställning av rektor vid högskola måste kunna få beläggas med sekretess, åtminstone i ett inledande skede.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetsstyrelsen vid dess sammanträde denna dag. I beslutet har deltagit ordföranden Bengt Westerberg, universitetets tf rektor Karin Fälth-Magnusson och övriga ledamöterna, Per-Erik Ellström, Magnus Hall, Niklas Hellström, Emma Holmqvist Sköld, Lars Hultman, Margareta Josefsson, Linda Svensson, Agneta Westerdahl, Maria Ågren och Karin Öllinger. Vidare har närvarit prorektor Ulf Nilsson, suppleanten Daniel Björk, personalföreträdarna Örjan Lönnevik och Marianne Plymoth, styrelsens sekreterare Ann-Christin Gustafsson, revisionschefen Margareta Fallsvik, informationsdirektören Lars Holberg, universitetsdirektören Curt Karlsson samt chefsjuristen Göran Hessling. Bengt Westerberg och Göran Hessling har varit föredragande.

Bengt Westerberg

Göran Hessling

Förslag till ny anställning som rektor för Linköpings universitet jämte sammanfattande redogörelse för arbetet med rektorsrekryteringen

1 Förslag

Den av universitetsstyrelsen utsedda rekryteringsgruppen föreslår enhälligt att professorn i tillämpad fysik vid Linköpings universitet, Helen Dannetun, född 1957, och f n dekan för den tekniska fakulteten vid Linköpings universitet, av styrelsen till regeringen föreslås som ny rektor för universitetet.

I det följande lämnas en sammanfattande redogörelse över den del av rekryteringsarbetet som ankommer på universitetet, vilken också belyser hur universitetet tillgodosett kravet på prövning av såväl manliga som kvinnliga kandidater samt hur jämställdhetsaspekten i övrigt har beaktats vid rekryteringen. I bilagor redovisas universitetsstyrelsens beslut den 22 december 2010 respektive den 26 januari 2011 beträffande rekryteringsproceduren och kravprofilen som lades till grund för rekryteringen och den annons som kom att införas i rikspress.

2 Bakgrund - tidigare erfarenheter m m

Linköpings universitet har vid sammantaget fyra tillfällen sedan 1998 – då föreskrifterna för genomförande av rektorsrekrytering ändrades i högskoleförordningen – genomfört arbete, till den del detta ankommer på universitetet, med rekrytering av rektor till universitetet. Anställningen av professor Bertil Andersson som rektor 1999 föregicks av ett sådant arbete, varvid universitetsstyrelsen tog ett aktivt ansvar och valförsamlingsförfarande inte tillämpades. Samma tillvägagångssätt tillämpades vid rekryteringen av Anderssons efterträdare Mille Millnert 2003 och vid hans omförordnande 2009. Inför det nu aktuella ärendet konstaterades att erfarenheterna av föregående rektorsrekryteringar och den förankring bland universitetets anställda och studenter som dessa hade inneburit var allmänt goda. Samma upplägg har därför valts även denna gång. Rekryteringsarbetet har baserats på följande åtgärder:

- en särskild rekryteringsgrupp inrättades under universitetsstyrelsen med ansvar för beredning och förslag avseende ny rektor
- ledamöterna i rekryteringsgruppen hämtades ur universitetsstyrelsen
- rekryteringsgruppen leddes av styrelsens ordförande och till ledamöter utsågs styrelsens vice ordförande samt lärar- och studentrepresentanterna i styrelsen. Till gruppen knöts en facklig företrädare med närvaro- och yttranderätt.
- en s k kravprofil upprättades av rekryteringsgruppen efter ett omfattande samrådsförfarande och beslutades av universitetsstyrelsen som underlag för rekryteringsarbetet

- särskilda samrådsgrupper inrättades för lärare, studenter, övriga anställda samt för universitetets ledning med uppgift att ge synpunkter på de slutkandidater som rekryteringsgruppen skulle välja ut.

I rekryteringsarbetet 2003 genomfördes ett omfattande arbete med att stimulera behöriga kvinnliga sökande. Detta redovisades av universitetsstyrelsen till regeringen. Sedan dess har universitetets eget jämställdhetsarbete utvecklats och ingår numera som en del av universitetets arbete med ”lika villkor”. Under årens lopp har också andelen kvinnliga lärare som är behöriga för rektorsanställning ökat i Sverige. Även inom universitetet har flera kvinnliga lärare i dag kvalificerade akademiska ledarerfarenheter jämfört med tidigare. Det bedömdes mot den bakgrunden inte vara nödvändigt med särskilda insatser i rekryteringsarbetet. Utfallet får anses bekräfta att det var en riktig bedömning.

3 Utgångspunkter

Rekryteringsgruppens arbete har vilat på dels den av styrelsen fastlagda kravprofilen, dels på det uppdrag som åvilat rekryteringsgruppen. Enligt sistnämnda hade rekryteringsgruppen särskilt att iaktta följande:

- Anställningen som rektor skulle annonseras i rikstäckande media i första hand.
- Rekryteringsarbetet förutsattes kunna genomföras med stöd av den kompetens ledamöterna i rekryteringsgruppen besitter jämte det stöd som kan erhållas från universitetets olika enheter. Rekryteringsgruppen kunde dock vid behov anlita extern kompetens, t ex i samband med genomförande av intervjuer eller referenstagning.
- Information om rekryteringsarbetet skulle återkommande lämnas vid universitetsstyrelsens sammanträden. I övrigt ankom det på rekryteringsgruppen att närmare besluta om det föreskrivna hörande-förfarandet och om hur informationen kring rekryteringsarbetet skulle hanteras.
- Rekryteringsgruppen skulle i sitt slutliga förslag lämna en sammanfattande skriftlig redogörelse över rekryteringsarbetet bedrivits och hur jämställdhetsaspekten har beaktats, vilket sker i denna skrivelse.

4 Genomförande

Vid sitt första möte den 14 januari 2011 var rekryteringsgruppen överens om att jämställdhetsfrågan i första hand beaktas genom sammansättningen av de grupper som utövar ett inflytande över rekryteringsärendet – d v s utöver rekryteringsgruppen de samrådsgrupper som skulle inrättas. Jämställdhetsaspekten måste självfallet vägas in i hela rekryteringsprocessen, men för en så ensartad anställning som rektor måste utgångspunkten vara att hitta rätt person.

Efter universitetsstyrelsens slutliga beslut om rekryteringsarbetet den 20 januari 2011 fortsatte rekryteringsgruppen sitt arbete. En särskild hemsida på www.liu.se för rektorsrekryteringen hade då redan upprättats. Under februari månad annonserades rektorsanställningen i Sverige: i DN, SvD, GP, SDS, Universitetsläraren, nätannonsering: universitetsjobb.se, akademikerjobb.se. I Norden: Berlingske Tidende, Köpenhamn, Aftenposten, Oslo, Hufvudstadsbladet, Helsingfors. Det totala antalet behöriga sökande uppgick till åtta med lika fördelning mellan män och kvinnor. Rekryteringsgruppen har totalt genomfört fem möten och härutöver haft separata intervjuer med sammanlagt sex av de sökande, varav fyra kvinnor och två män. Rekryteringsarbetet

har i sin slutfas biträtt av konsultföretaget Birgitta Smedje AB, där Birgitta Smedje ansvarat för djupintervjuer och referenstagning av de två slutkandidaterna – professor Jan Carlstedt-Duke från KI och professor Helen Dannetun från teknisk fakultet vid LiU. Hörande-förfarandet enligt högskoleförfordningen har genomförts genom att utsedda samrådsgrupper kunnat ta del av inkomna ansökningar och genom att rekryteringsgruppens allmänrepresentanter, tillika universitetsstyrelsens presidium, har genomfört möten med varje grupp där de redovisat rekryteringsarbetets uppläggning, presenterat de två slutkandidaterna och inhämtat deltagarnas synpunkter.

Rekryteringsgruppen har utöver att ta emot ansökningar aktivt diskuterat och prövat olika namnförslag. Ett femtontal namn har härvid kommit upp. Merparten av dessa har sedan under hand blivit kontaktade – i första hand av presidiet – i syfte att undersöka deras intresse. Det har därvid framkommit att de öppenhetsvillkor som fortfarande gäller för högskolorna – och som skiljer sig från vad som gäller vid rekrytering av chefer för andra kategorier av myndigheter – har en återhållande effekt på benägenheten att söka. Många potentiellt sökande har i dag befattningar på hög nivå och det framstår inte som vare sig möjligt eller lämpligt att då samtidigt visa ett aktivt intresse för andra uppdrag. Det är rekryteringsgruppens uppfattning att även ärenden rörande anställning av rektor vid högskola måste kunna få beläggas med sekretess, åtminstone i ett inledande skede.

5 Sammansättning av arbetande grupper

Rekryteringsarbetet har involverat följande grupper:

Grupp	Antal ledamöter	Varav kvinnor resp män	
Rekryteringsgruppen	8	4	4
Samrådsgrupp lärare	30	15	15
Samrådsgrupp studenter	10	3	7
Samrådsgrupp anställda	15	6	9
Samrådsgrupp ledning	12	4	8
Totalt	75	32	43

6 Resultat

Av de sökande kom samtliga kvinnor att kallas till intervju och i slutomgången stod valet mellan en kvinnlig och en manlig sökande. Samtliga intervjuade bedömdes som möjliga rektorskandidater. Rekryteringsgruppens slutliga förslag att professor Helen Dannetun vid LiU skall anställas som rektor är enhälligt och väl förankrat inom universitetet.

För rekryteringsgruppen

Bengt Westerberg
Ordförande

Göran Hessling
Sekreterare

Bilagor: universitetsstyrelsens beslut 22 december 2010 och 26 januari 2011 beträffande rekryteringsproceduren och kravprofilen som lades till grund för rekryteringen och den annons som kom att införas i rikspress.

Procedur för rekrytering av rektor för Linköpings universitet

Mot bakgrund av att universitetets nuvarande rektor, Mille Millnert, av regeringen utsetts som ny generaldirektör för Vetenskapsrådet fr o m den 1 februari 2011 ankommer det på universitetsstyrelsen att i enlighet med 2 kap 8 § högskoleförordningen (HF) lämna förslag om ny rektor till regeringen. I det följande anges vad som ska vara gällande för rekryteringsarbetet.

Nuvarande ordning för anställning av rektor infördes i HF 1998 och har utgjort en grund för de rektorsrekryteringar som därefter genomförts vid universitetet.

1 Gällande föreskrifter mm

1.1 Rektors uppgifter

Enligt HF ankommer det på rektor att vid universitetet avgöra alla de frågor som inte ska avgöras av universitetsstyrelsen eller annat i lag eller förordning angivet organ. Särskilda föreskrifter i myndighetsförordningen preciserar närmare kraven på en myndighetschef, krav vilka universitetsstyrelsen omsatt i sitt beslut om en arbetsordning för Linköpings universitet.

Rektorsfunktionen vid universitetet har förändrats mycket påtagligt under de senaste decennierna. Från att i äldre tider ha varit ett deltidsuppdrag för en av universitetets egna professorer under en begränsad tid har rektorsuppdraget utvecklats till en heltidsanställning på sex år, motsvarande vad som normalt gäller andra myndighetschefer. Denna utveckling speglar de växande kraven på universiteten vad gäller eget ansvarstagande och breddade samhällsuppgifter, något som också understryks av den nyligen beslutade autonomireformen för de svenska lärosätena. Kraven på ledningen för universitetet och speciellt på rektor har ökat i takt med dessa förändringar, något som måste avspeglas i utformningen av rekryteringsarbetet. Universitetets strategiska inriktning liksom det pågående Orakel-projektet bildar här en naturlig utgångspunkt för styrelsens fortsatta ställningstaganden.

1.2 Krav och förväntningar på rektor

Till skillnad från många andra myndighetschefstjänster gäller ett särskilt behörighetskrav för en rektorsanställning. Endast den som uppfyller behörighetskravet för anställning som professor eller lektor kan komma i fråga enligt 2 kap 11 § HF. Utöver detta ska vid anställningen av en rektor enligt styrelsens mening även beaktas den föreslagnes ledarförmåga och administrativa skicklighet. Vid tidigare rektorsrekryteringar har styrelsen fastställt en särskild kravprofil för anställningen som rektor, jfr bil 1. Styrelsen bör även inför föreliggande rekrytering besluta om de övergripande förväntningar som universitetet har på en ny rektor.

2 Rekryteringsarbetet - organisation och bemyndiganden

Uppgiften att lämna förslag om ny rektor till regeringen är en av universitetsstyrelsens viktigaste. Rektor är inte bara högsta ansvarige tjänsteman inom universitetet utan är också ledamot av universitetsstyrelsen. Såväl inom som utom universitetet ska rektor kunna verka som en enande, samlande och drivande kraft. Rektor ska också kunna mötas med förtroende från styrelsen, universitetets akademiska och administrativa miljöer och universitetets omvärld.

Rekryteringsarbetet måste mot denna bakgrund organiseras så att styrelsen ges de bästa förutsättningar att kunna föreslå rätt kandidat till rektorsanställningen. Innan styrelsen lämnar sitt förslag till regeringen ska den enligt 2 kap 8§ HF höra lärarna, övriga anställda och studenterna på det sätt styrelsen bestämmer. I sitt arbete ska styrelsen så långt möjligt ta fram såväl kvinnliga som manliga kandidater. Förslaget till regeringen om en ny rektor ska enligt HF innefatta en redovisning av hur jämställdhetsaspekten har beaktats i rekryteringsarbetet.

Med beaktande av ärendets skyndsamhet ska inledningsvis den ordningen gälla att styrelsens ordförande tillsammans med styrelsens vice ordförande får i uppdrag att bilda en särskild rekryteringsgrupp bestående av – utöver styrelsens ordförande och vice ordförande – styrelsens ordinarie lärar- och studentrepresentanter. En representant för de lokala fackliga organisationerna, gemensamt utsedd av dessa, har rätt att närvara och yttra sig vid rekryteringsgruppens möten. Gruppen leds av ordföranden och vid förfall för denne av vice ordföranden. Gruppen biträds i sitt arbete av chefsjuristen Göran Hessling. Rekryteringsgruppen ska som första åtgärd för styrelsen redovisa förslag till kravprofil jämte tidplan för rekryteringen av ny rektor. Styrelsens beslut förutsätts kunna ske per capsulam senast måndagen den 17 januari 2011. Slutligt beslut i fråga om förslag om ny rektor till regeringen förutsätts kunna ske senast vid styrelsens sammanträde i juni 2011.

Rekryteringsgruppen har härutöver att beakta följande:

- Anställningen som rektor ska annonseras i rikstäckande media i första hand. I övrigt får det ankomma på rekryteringsgruppen att besluta om ytterligare annonseringsåtgärder.
- Rekryteringsarbetet förutsätts i första hand kunna genomföras med stöd av den kompetens ledamöterna i rekryteringsgruppen besitter jämte det stöd som kan erhållas från universitetets olika enheter. Rekryteringsgruppen har dock rätt att vid behov anlita extern kompetens, t ex i samband med genomförande av intervjuer eller referenstagning.
- Information om rekryteringsarbetet ska återkommande lämnas vid universitetsstyrelsens sammanträden. I övrigt ska rekryteringsgruppen närmare besluta om föreskrivna hörandeförfaranden och därutöver besluta om hur informationen kring rekryteringsarbetet ska hanteras.
- Rekryteringsgruppen ska i sitt slutliga förslag lämna en sammanfattande skriftlig redogörelse över hur rekryteringsarbetet bedrivits och hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetsstyrelsen per capsulam.

I beslutet har deltagit ordföranden Bengt Westerberg, universitetets rektor Mille Millnert och övriga ledamöterna, Per-Erik Ellström, Magnus Hall, Niklas Hellström, Emma Holmqvist Sköld, Lars Hultman, Margareta Josefsson, Christer Mård, Helena Persson, Linda Svensson, Agneta Westerdahl, Maria Ågren, Jan-Erik Ögren och Karin Öllinger. Föredragande: Göran Hessling.

Bengt Westerberg

Göran Hessling

Rekrytering av rektor för Linköpings universitet - fastställande av kravprofil, tidplan samt inrättande av samrådsgrupper

Mot bakgrund av universitetsstyrelsens beslut den 22 december 2010 har den av styrelsen tillsatta rekryteringsgruppen, efter inledande möten och underhandssamtal mellan presidiet och prefekter, dekaner, yngre forskningsföreträdare samt universitetets ledning redovisat sina förslag i bilagda handlingar.

Universitetsstyrelsen fastställer härmed den kravprofil som ska gälla för rektorsrekryteringen enligt bilaga 1. Vidare fastställs tidplan och inrättande av samrådsgrupper enligt bilaga 2. I samband med publiceringen av nämnda dokument på universitetets hemsida förutsätts att länkning sker i lämplig utsträckning till förekommande grunddokument inom universitetet.

I beslutet har deltagit ordföranden Bengt Westerberg, universitetets rektor Mille Millnert och övriga ledamöterna, Per-Erik Ellström, Magnus Hall, Niklas Hellström, Emma Holmqvist Sköld, Lars Hultman, Margareta Josefsson, Christer Mård, Helena Persson, Linda Svensson, Agneta Westerdahl, Maria Ågren, Jan-Erik Ögren och Karin Öllinger. Föredragande: Göran Hessling.

Bengt Westerberg

Göran Hessling

Beskrivning av krav för rektor vid Linköpings universitet

1. Bakgrund

Pågående reformarbete rörande de svenska högskolorna medför stora utmaningar. Staten förväntar sig att de, inom ramen för ett ökat självbestämmande, ska bedriva en kvalitetsdriven, konkurrenskraftig och tillväxtfrämjande forskning och utbildning. Detta ställer allt större krav på styrelser och ledningar.

Linköpings universitet står väl samlat inför denna utveckling. Med 27 000 studenter och 3 800 anställda är universitet ett av landets större lärosäten. Universitetet är riksrekryterande och lockar också studenter från många länder i och utanför Europa. Universitetet har under de senaste åren både uppmärksammats för framstående utbildningar och framgångsrikt konkurrerat om strategiska forskningsanslag och excellensmedel.

Linköpings universitet präglas av en öppen atmosfär och en stark förmåga till förnyelse och till samverkan över ämnes- och fakultetsgränser. Akademisk excellens och samhällelig relevans är vägledande kriterier.

Linköpings universitet befinner sig i en fas av stark utveckling och förändring och har under de närmaste åren ett betydande rekryteringsbehov. Ett övergripande mål är att stärka universitetets position i nationella och internationella sammanhang och samtidigt utveckla dess lokala och regionala roll. Ett omfattande arbete pågår som syftar till att kunna attrahera både unga akademiker och meriterade toppforskare.

2. Grundläggande krav

Den som anställs som rektor ska enligt högskoleförordningen uppfylla behörighetskraven för professor eller lektor.

Rektor leder utvecklingen av en miljö som ska vara attraktiv för forskare och studenter inom hela universitetets verksamhetsområde, vilket förutsätter förmåga att med trovärdighet företräda alla fakulteter. Rektor är därtill myndighetschef vilket ställer krav på förståelse för värdet av goda relationer med regering, riksdag och andra myndigheter och på kompetens att ta arbetsgivaransvar. Därför kommer särskild vikt att läggas vid ledarförmåga och administrativ skicklighet.

3. Kravprofil

Rektor för Linköpings universitet ska

- ha god förståelse för villkoren för och ett sammanhållet perspektiv på högre utbildning och forskning
- ha visad mycket god förmåga att
 - leda och utveckla en bred kunskapsorganisation
 - förtroendefullt samverka med alla grupper av anställda och studenter samt att
 - förankra, genomföra och följa upp strategiska beslut
- åtnjuta ett högt vetenskapligt förtroende
- visa ett engagemang för att skapa lika villkor för alla
- ha förmåga att vidareutveckla och fördjupa universitetets relationer med aktörer av betydelse på internationell, nationell och regional nivå
- se nyttiggörande och innovation som viktiga led i universitetets arbete
- ha förmåga att bidra till utvecklingen av universitetets samverkan med andra svenska och utländska universitet och högskolor.

Tidplan för rekrytering av rektor för Linköpings universitet samt inrättande av samrådsgrupper

1. Tidplan

- 26/1 Universitetsstyrelsebeslut: fastställande av kravprofil och tidplan samt inrättande av samrådsgrupper.
- v 4-5 Utannonsering med ansökningstid till 28/2.
- v 9 Sammanställning av ansökningarna, utskick av dessa till rekryteringsgruppen.
- 11/3 Möte rekryteringsgruppen - första urval.
- 4-7/4 Möten rekryteringsgruppen - intervjuer med kandidater.
- 28-29/4 Obligatoriskt hörandeförfarande. Universitetsstyrelsens presidium träffar lärare, studenter, anställda och ledning (fyra samrådsgrupper enligt nedan), informerar om kandidaterna och inhämtar synpunkter.
- 3/5 Möte rekryteringsgruppen - val av förslag till huvudkandidat.
- Underlag till universitetsstyrelsen ställs samman.
- 7/6 Möte i universitetsstyrelsen för att utse kandidat att föreslå regeringen.

2. Inrättande av samrådsgrupper

För genomförandet av rekryteringsgruppens arbete ska fyra samrådsgrupper inrättas:

Samrådsgruppen för lärare ska bestå av 30 personer, varav 11 utses av styrelsen för Tekniska högskolan, 8 utses av styrelsen för filosofiska fakulteten, 7 utses av styrelsen för Hälsouniversitetet och 4 utses av Områdesstyrelsen för utbildningsvetenskap.

Samrådsgruppen för studenter ska bestå av 10 personer vilka utses av studentkårerna gemensamt.

Samrådsgruppen för anställda ska bestå av 15 personer, vilka utses av de lokala fackliga organisationerna vid universitetet.

Härutöver inrättas en samrådsgrupp med representanter för universitetets akademiska och administrativa ledning om c:a 10 personer. Samrådsgruppen utses av ordföranden i samråd med tf rektor.

Linköpings universitet har 3800 anställda,
27000 studenter och en omslutning på
3 mdr kr.

Utbildning och forskning bedrivs inom
fyra fakulteter: Filosofiska fakulteten,
Hälsouniversitetet, Tekniska högskolan
och Utbildningsvetenskap.



Linköpings universitet

Linköpings universitet söker Rektor

Linköpings universitet har under de senaste åren både uppmärksammats för framstående utbildningar och framgångsrikt konkurrerat om strategiska forskningsanslag och excellensmedel. Universitetet präglas av en öppen atmosfär och en stark förmåga till förnyelse och samverkan över ämnes- och fakultetsgränser.

Mer information se www.liu.se/ny-rektor

Sista ansökningsdag 28 februari

