



Rekryteringsgruppen

Universitetsstyrelsen

## Förslag till beslut om rektorskandidater till hörandeförsamlingen

### *Bakgrund*

Mandatperioden för rektor Eva Wiberg upphör den 30 juni 2023. Vid universitetsstyrelsens sammanträde den 21 mars beslutade styrelsen att inleda en fullständig rekryteringsprocess i öppen konkurrens. Styrelsen beslutade också att inom sig tillsätta en rekryteringsgrupp. På förslag av rekryteringsgruppen beslutade universitetsstyrelsen om fortsatt beredningsprocess den 28 april och kravprofil den 15 juni. Anställningen annonserades den 17 augusti till den 23 september. Det var under samma tidsperiod också möjligt att nominera kandidater. Samtidigt gjordes eftersökningar med hjälp av de för ändamålet upphandlade rekryteringskonsulterna. Under hösten 2022 har rekryteringsgruppen arbetat med urvalsprocessen för att, till universitetsstyrelsens sammanträde den 7 december, ta fram förslag på kandidater att föra fram till hörandeförsamlingen. Urvalsprocessen har omfattat intervjuer, tester, referenstagningar och bakgrundskontroller.

Rekryteringsgruppen redogör närmare för sitt arbete i bilagt PM.

### *Förslag till beslut*

Universitetsstyrelsen beslutar

Att i enlighet med rekryteringsgruppens förslag, till hörandeförsamlingen föra fram Malin Broberg, Georgia Destouni och Åke Ingerman som kandidater till befattningen som rektor för yttrande

Att hörandeförsamlingen ska överlämna sitt justerade protokoll, med sitt ställningstagande till förslag på kandidat/er för befattningen som rektor till universitetsstyrelsens sekreterare senast måndag 16/1 kl. 12:00

Att förklara beslutet omedelbart justerat



Rekryteringsgruppen

Universitetsstyrelsen

Peter Larsson (ordförande)  
Ann Föllin  
Olof Johansson Stenman  
Helle Wijk  
Sandra Magnusson  
Anna Ruus  
Maja Pelling

## Processen för att rekrytera ny rektor till Göteborgs universitet

Mandatperioden för rektor Eva Wiberg upphör den 30 juni 2023. Universitetsstyrelsen har uppgiften att föreslå rektor för ny mandatperiod. Innan styrelsen lämnar sitt förslag till regeringen ska lärare, övriga anställda och studenterna höras. Rekryteringsgruppen redogör här för sitt arbete med att föreslå universitetsstyrelsen tre kandidater att föra fram till hörandeförsamlingen.

Vid styrelsemötet den 21 mars beslutade universitetsstyrelsen att genomföra en fullständig process att rekrytera en ny rektor. Beslutet föregicks av sonderingar inom universitetets olika delar. Vikten av en fullständig process med ett öppet nomineringsförfarande lyftes återkommande fram som en viktig förutsättning för processens och, i förlängningen, den nya rektorns legitimitet.

Vid samma möte beslutade universitetsstyrelsen om rekryteringsgruppens sammansättning. En viktig utgångspunkt var att rekryteringsgruppen skulle spegla universitetsstyrelsens breda sammansättning. Rektorsrollen är komplex och manifesterar många och olika krav och förväntningar. Att rekryteringsgruppen skulle omfatta såväl studenternas som, lärarnas, de externa ledamöternas och personalorganisationernas perspektiv bedömdes som nödvändigt. Detta för att i möjligaste mån kunna fånga och balansera de krav och förväntningar som framkom under rekryteringsprocessens olika steg. En annan bärande princip för rekryteringsgruppens arbete har varit att kontinuerligt informera om varje steg i processen. Dels genom den webbsida som tagits fram för att beskriva rektorsprocessen, dels genom att så långt som möjligt vara tillgängliga för samtal och frågor om processens olika moment.

Rekryteringsgruppens första uppgift var att ta fram ett förslag på kravprofil. Gruppens ledamöter hade i uppgift att förankra kravprofilen så som de fann lämpligt. Ordföranden presenterade bland annat kravprofilen vid rektors strategimöte. Kravprofilen diskuterades också vid flera tillfällen i universitetsstyrelsen innan styrelsen beslutade om kravprofilen vid sitt möte den 15 juni.

Efter styrelsens beslut påbörjades upphandlingen av konsulter för att biträda rekryteringsgruppen i sitt arbete. Upphandlingen ställde krav på seniora rekryteringskonsulter med tidigare erfarenhet av rektorsrekryteringar. Upphandlingen blev klar i början av hösten och rekryteringsföretaget Michael Berglund anlätades.

Från 17 augusti till 23 september var det möjligt att söka tjänsten. I detta skede gjordes en bred kommunikation med uppmaning om att nominera kandidater. Samtidigt gjordes eftersökningar med hjälp av konsulterna. På så vis fanns det tre möjliga vägar in i processen: annons, nominering och research/tips. Research innebär bland annat genomgång av öppna källor samt listor från rekryteringsfirmans tidigare utförda uppdrag. Som en del av researcharbetet tog rekryteringsfirman även emot tips och rekommendationer. Ett mycket stort inflöde kom genom nomineringar från anställda vid Göteborgs universitet. En nominering kunde formuleras kort eller lång. Det var flera kandidater som kom in i processen på rekommendation och samtidigt blev nominerade. Flera av dessa förekom även i den research som genomfördes.

När denna del i processen avslutats fanns en bruttolista med 50 kandidater, varav tre hade sökt på annons. I steg ett av urvalsprocessen konstaterades att profilen för tio personer inte uppfyllde kriterierna i kravprofilen och därför inte kom i fråga för fortsatt process. Dessa kandidaters väg in i processen var uteslutande via research, dvs de hade ej sökt på annons eller nominerats. Ingen anställd vid Göteborgs universitet ingick bland dessa kandidater.

I nästa steg genomförde konsulterna samtal med kandidaterna. Av de 40 kandidater som återstod avböjde 22 kandidater att delta i den fortsatta processen. Det innebar att rekryteringsgruppen hade 18 personer att utgå ifrån i sitt fortsatta arbete. I detta skede gjorde rekryteringsgruppen bedömningen att sex kandidater vore ett lagom antal att mer grundligt gå vidare med i form av bland annat intervjuer. Denna urvalsprocess genomfördes på grundval av de handlingar som kandidaterna skickat in, rekryteringsgruppens egen kännedom om kandidater, efterforskning via öppna kanaler och inkomna nomineringar. Varje kandidat prövades individuellt utifrån den kravprofil som styrelsen beslutat om. I tillägg till de förväntningar och kvalifikationer som betonas i kravprofilen utgick rekryteringsgruppen från att det finns ett stort mervärde i att tillträdande rektor kan sitta hela mandatperioden på sex år.

Rekryteringsgruppens sammanvägda bedömning ledde fram till att sex personer intervjuades i två omgångar, först av rekryteringskonsulten och sedan av rekryteringsgruppen. Rekryteringskonsulterna genomförde även begåvnings- och personlighetstester. Efter intervjuerna har rekryteringsgruppen sammanträtt vid flera tillfällen för att slutligen föreslå tre kandidater. Samtliga dessa kandidater har genomgått bakgrundskontroll och omfattande referenstagningar.

Det är rekryteringsgruppens uppfattning att dessa kandidater till fullo uppfyller de höga krav och förväntningar styrelsen satt för universitetets nya rektor.