



HANKENS PERSONALPLAN 2010-2016

Styrelsen 8.6.2010

HANKENS PERSONALPLAN 2010-2016

Godkänd av styrelsen 8.6.2010

Innehåll

Bakgrund till personalplanen.....	3
Status.....	3
Tidigare utvecklingsarbete.....	3
Hankens vision (HANKEN 2020 – Strategi för Svenska handelshögskolan)	3
Målsättningar i resultatavtalet 2010-2012 med undervisnings- och kulturministeriet.....	4
Strategin Hanken 2020.....	4
Satsningar	4
Allmänt	4
Tenure Track.....	4
Forskningsprofessurer	5
Docenter	5
Pedagogiska satsningar.....	5
Språkpolicy	5
Rekrytering.....	5
Behållande av kompetent personal	6
Ledarskap och ledarskapsutveckling	6

HANKENS PERSONALPLAN 2010-2016

Bakgrund till personalplanen

Status

Personalplanen godkänns av högskolans styrelse och är rättesnöret för utvecklingen av personalstrukturen för den forskande och undervisande personalen under de kommande åren. Den baserar sig på och ersätter Hankens personalpolitiska dokument 2006-2011 samt personalplan 2004-2015, bägge godkända och fastställda av tidigare styrelser. Personalplanen bygger på högskolans helhetsstrategi HANKEN 2020, godkänd av styrelsen 4.3.2010. Vid utarbetande av planen har beaktats enheternas personalplaner vad rekryteringsbehov och språkstrategier gäller. Det statistiska underlaget (inklusive statistik över övrig personal) för förslagen återfinns i Hankens verksamhets- och personalberättelser för år 2009.

Hanken har 1.1.2010 tagit i bruk en ny karriärstruktur för den forskande och undervisande personalen. Institutionerna har uppgjort personalplaner i enlighet med denna. I dem ingår uppgifter om huruvida institutionerna önskar ombilda och anpassa främst assistenturer och överassistenturer till den nya strukturen, men även hur och när de planerar att ombilda lektorsbefattningar till universitetslektorat. Förutom dessa utbildningar äskas om nya resurser motsvarande cirka åtta årsverken.

Stödfunktionernas personalstruktur behandlas inte i denna plan, eftersom reformen av stödet till forskning och undervisning ännu är under beredning. Målsättningen är att den undervisande och forskande personalens reella möjlighet att forska och undervisa skall stärkas.

Tidigare utvecklingsarbete

De senaste åren kännetecknas av följande utvecklingsarbete:

- Ny karriärstruktur för den forskande och undervisande personalen
- Ny personalinstruktion
- Personalens förändrade anställningsförhållanden som en följd av universitetslagen
- Tenure Track – projektet i samarbete med Stiftelsen Svenska Handelshögskolan (Stiftelsen)
- Personalplaner i samband med årliga resultatdiskussioner mellan rektor och institutionerna
- Utveckling av processer inom HR
- Utlokalisering av delar av personaladministrationen
- Reform av lönesystemet år 2006
- Premiering av individuella prestationer (till år 2008), från 2010 premiering av vetenskapliga artiklar
- Grundandet av ett språkcenter
- Sammanslagning av två institutioner 2010

Hankens vision (HANKEN 2020 – Strategi för Svenska handelshögskolan)

Hanken is an acknowledged research-intensive business school with a distinctive profile in research and education. Hanken is well known for its international orientation, its creation of new knowledge, its internationally competitive graduates and its close interaction with the global academic and business communities.

Målsättningar i resultatavtalet 2010-2012 med undervisnings- och kulturministeriet

Målsättningarna berör och påverkar personalstrukturen. Enbart för att uppnå nyckeltalsmålen¹ i avtalet borde Hanken anställa undervisande- och forskande personal till ett antal motsvarande 4 årsverken under antagandet att resultaten inom forskning och examination i relation till årsverken, är oförändrade.

Strategin Hanken 2020

I högskolans strategi betonas genomgående Hankens satsningar på internationalisering och forskning. Konkret gällande personalutveckling konstateras att

”(T)ill Hanken rekryteras meriterade forskare och unga forskare med potential. Karriärstrukturen och betingelserna stöder och främjar högtstående akademisk forskning samt forskningssamarbetet inom det internationella akademiska samfundet och med näringslivet.”

Gällande personalpolitiken konstateras i strategin att Hanken skall vara en rättvis, välfungerande och stimulerande arbetsmiljö. Hanken stöder personalens kompetensutveckling och erbjuder de bästa möjliga förutsättningarna för alla anställda att utföra sina uppgifter. De anställda ska uppleva att de kan påverka sitt arbete och sina arbetsförutsättningar.

Satsningar

Allmänt

Högskolans strategi bygger på att någon nämnvärd ökning av antalet examensstuderande inte sker. Behovet av en ökning av antalet lärare och forskare kommer framför allt av en strävan att förbättra lärare- / studentrelationen i enlighet med målsättningarna i resultatavtalet och strävan att utveckla forskningen. För att stärka forskningen och höja lärar/studerande relationen i enlighet med målsättningarna i resultatavtalet satsar högskolan på en ökning av antalet forskare och lärare med doktorsexamen.

Hanken vidareutvecklar fungerande metoder för en kraftig utveckling av internationaliseringen av den forskande och undervisande personalen. Målsättningen är att främja mobilitet bland den undervisande och forskande personalen och öka andelen forskare och lärare med en internationell bakgrund.

Vid beslut om nyanställningar beaktas institutionernas belastningsdata så att belastningen på sikt blir jämnare. Hankens styrkeområdespolicy ligger även till grund för beslut om nyanställningar

Stödet till den undervisande och forskande personalen tryggas så att relationen undervisande och forskande personal/ övrig personal ger den forskande personalen bättre möjligheter att forska. Den forskande personalens möjlighet att forska tryggas genom att i arbetsplanerna ges tillräckligt utrymme för forskning.

Tenure Track

Rekryteringen fäster större vikt vid en koordinerad forskarkarriär, genom vidareutveckling av ett systematiskt och integrerat Tenure Track system. Systemet ska vara öppet och möjliggöra internationell rekrytering av begåvade forskare. Målsättningen är en internationell forskar- och lärarkår, som rekryterats efter noggrann utvärdering, som förstår högskolans strategiska målsättningar samt vill och förmår främja dem. Åldersstrukturen på högskolans professorer och den övriga lärarkåren samt medelsanskaffningen ger möjligheter att behärska ta i bruk det nya systemet, som hittills i begränsad utsträckning testats i ett av stiftelsen finansierat

¹ UKM följer med universitetens verksamhet med nyckeltalsmål s s t e x antalet vetenskapliga publikationer eller examina/ forskande och undervisande personal

pilotprojekt. Tenure track systemet som hittills tillämpats på högskolans styrkeområden utvidgas stegvis till att omfatta alla institutioner.

Forskningsprofessorer

Som ett led i strävan att höja kvaliteten på forskningen samt för att kunna rekrytera och hålla kvar en internationell och framstående professorskår har högskolan i den nya karriärstrukturen infört forskningsprofessorer.

Det innebär att högskolan genom öppen rekrytering och konkurrens ger professorer möjlighet att för en viss tid helt koncentrera sig på forskning, utan krav på undervisning.

Högskolans professorskår utvecklas så att utrymme skapas för att i begränsad utsträckning anställa forskarprofessorer, huvudsakligen inom högskolans styrkeområden.

Docenter

Docenter (personer som Hanken gett titeln docent) ses som en resurs inom forskning och undervisning. Docenterna står inte i arbetsavtalsförhållande till Hanken, men får ersättning för sina arbetsinsatser. Titeln docent ges på basis av strategiska ställningstaganden om hur personen kan bidra till forskningen och undervisningen på Hanken. Titeln docent beviljas för en period om fem år åt gången, med möjlighet till förlängning.

Pedagogiska satsningar

Hanken satsar systematiskt på pedagogisk fortbildning och den forskande och undervisande personalen är känd för sitt höga pedagogiska kunnande och för nytänkande inom undervisningen.

Språkpolicy

Lagstiftningen om statsanställdas språkkrav gäller inte längre universiteten. Istället har Hanken i sin personalinstruktion infört interna språkkrav som bygger på målsättningen i högskolans språkstrategi att balansera mellan en tillväxt av det internationella vid sidan av ansvaret för det svenskspråkiga. I framtiden rekryterar högskolan även internationell forskande och undervisande personal, som inte förutsätts kunna svenska.

Språkkraven per institution finns fastslagna i deras personalplaner och förverkligas vid varje enskild nyanställning.

För personal med utländsk bakgrund erbjuds språkutbildning i svenska och/eller finska. Utbildning erbjuds om möjligt i samarbete med Helsingfors universitet. Möjlighet att i arbetsavtalet stipulera om vilka språkkunskaper som skall vara uppnådda inom en viss tid, används vid behov.

Rekrytering

Målsättningen är att rekrytera de mest framgångsrika forskarna genom öppen rekrytering.

Rekryteringen görs internationell i större utsträckning för att ytterligare stärka kvaliteten på forskningen. För att bredda rekryteringen används olika finansieringskällor och –metoder.

Hanken står inför en relativt kraftig generationsväxling under de närmaste åren. Högskolan lockar och rekryterar kompetent ny personal genom en föredömlig personalpolitik.

Behållande av kompetent personal

För att behålla kompetent personal fortsätter Hanken sina satsningar på en flexibel personalpolitik och på ett gott arbetsklimat. Den interna informationsgången vidareutvecklas så att de anställda upplever att de kan påverka sina arbetsförutsättningar och sin arbetsmiljö.

Ett program för introduktion av nyanställda och mentorskap införs.

Ett system med sabbatsledigheter införs för professorer.

Forskaren stöds (arbetstidsarrangemang, mentorskap åt yngre forskare) så att han/hon uppnår de överenskomna målen inom forskningen. Målsättningen kommuniceras tydligare och följas upp genom årliga utvecklingssamtal.

Ledarskap och ledarskapsutveckling

Hanken som arbetsplats kännetecknas av ett gott ledarskap och ledarskapsutveckling erbjuds alla chefer. Genom ett gott ledarskap skapas sådana arbetstidsarrangemang som stöder forskarnas möjlighet till forskning.

Denna personalplan som godkänts av styrelsen 8.6.2010 verkställs genom olika rektorsbeslut.