



REKRYTERING AV LÄRARE OCH FORSKARE

STRATEGI OCH HANDLINGSPLAN

KAU.SE

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER	4
Kompetensförsörjning	4
En attraktiv miljö med goda villkor för utbildning och forskning	4
Effektiva processer för rekrytering	5
Fokus på extern rekrytering	6
Pensionsavgångar	6
Rekryteringskanaler	6
MÅL OCH HANDLINGSPLAN	7
Strategiskt mål: Kompetens	7
Strategiskt mål: Rekryteringsprocessen	8
Strategiskt mål: Attraktivitet	10
Mätbara indikatorer	11
REKRYTERINGSANVISNINGAR	12
BILAGA: PERSONAL- OCH REKRYTERINGSSTATISTIK	13

INLEDNING

I Målbild 2018 för Karlstads universitet samt i den strategiska planen framgår att vi ska vara ett lärosäte där internationellt erkänd forskning bedrivs. Vårt mål är att minst 50 procent av forskningen är externfinansierad och där vi erbjuder utbildning av hög kvalitet samt flexibla utbildningsformer. Samverkan är en naturlig och integrerad del inom forskning och utbildning. Sammantaget ställer detta stora krav på medarbetarnas kompetens och utveckling samt på rekryteringsprocesserna. Universitetsstyrelsen fattade därför vid sitt möte i november 2015 beslut om att ge rektor i uppdrag att ta fram en strategisk plan med tillhörande handlingsplan för rekrytering.¹

Förmågan att rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens är avgörande för möjligheterna att utveckla verksamheten och nå målen i universitetets strategiska plan. Karlstads universitet måste ha attraktionskraft för att kunna hävda sig i konkurrensen om disputerade lärare, forskningsmedel och studenter. Det är därför angeläget att universitetet kan rekrytera medarbetare med rätt kvalifikationer för dagens och framtidens arbetsuppgifter.

I detta dokument beskrivs den långsiktiga inriktningen på arbetet att rekrytera nya lärare² och forskare. Med stöd av en nulägesbeskrivning och utmaningarna på rekryteringsområdet formuleras mål och en handlingsplan för rekryteringsarbetet.

1 Rektor utsåg den 9 december 2015 en arbetsgrupp som fick i uppdrag att lämna ett förslag på plan. Arbetsgruppen har bestått av Bo Edvardson, som har lett arbetet, samt Ingrid Ganrot, Joachim Gustafsson, Patrik Larsson, Björn Åstrand, Curt Hagquist, Reine Lundin, Birgitta Bisholt och Jessica Eriksson. Det utsågs även en referensgrupp bestående av Göran Sandberg, verkställande ledamot Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse, Johnny Sjöström VD Uddeholm AB, Maria Göransdotter, prefekt Designhögskolan vid Umeå universitet, Amanda Green, ordförande Karlstad Studentkår.

2 Lärarkategorier fastställs i universitetets anställningsordning och är professor, universitetslektor, biträdande lektor, postdoktor, forskarassistent, adjungerad professor, adjungerad lärare, gästprofessor, gästforskare och universitetsadjunkt.

UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Karlstads universitet har cirka 1 230 medarbetare och av dessa är 58 procent lärare och forskare, 10 procent doktorander samt 32 procent administrativ och teknisk personal. En jämförelse mellan svenska lärosäten visar att andelen disputerade lärare och forskare vid Karlstads universitet är förhållandevis låg. I Universitetskanslersämbetets rapport³ framgår att andelen disputerade bland undervisande och forskande personal vid Karlstads universitet är 52 procent, att jämföra med 58 procent i riket. Samma rapport visar att andelen professorer bland undervisande och forskande personal vid Karlstads universitet är 12 procent medan riksgenomsnittet är 18 procent. Inom flera ämnesområden konkurrerar Karlstads universitet med andra lärosäten om samma kompetenser samtidigt som det råder stor brist på personer med doktorsexamen, inom exempelvis hälsovetenskaper, socialt arbete och matematikdidaktik. Tillgång på kompetenta sökande är en stor utmaning för många lärosäten i Sverige, och Karlstads universitet måste kunna hävda sig i denna konkurrens. Utförligare personalstatistik presenteras i bilaga.

Proaktiva rekryteringar av lärare och forskare är mycket viktigt för kompetensförsörjningen. Det handlar bland annat om att undvika kortsiktiga ad hoc-lösningar som riskerar att permanentas i stället för att göra en systematisk, långsiktig analys av vilken kompetens som behöver tillföras olika delar av verksamheten. Ett ämnes utveckling, framgångsrik forskning, resultat i kvalitetsgranskningar och kvaliteten i utbildningen bygger på vilken kompetens medarbetarna har och vilka akademiska miljöer som skapas.

Universitetets institutioner, centrumbildningar och forskningsmiljöer ska årligen ta fram kompetensförsörjningsplaner som utgår från verksamhetens mål och innehåller en analys av rekryteringsbehoven på kort och lång sikt. Planerna ska också beskriva hur institutionen, ämnet eller forskargruppen ska attrahera, rekrytera, introducera, behålla, utveckla, ställa om och avveckla kompetens. De identifierade målområdena i rekryteringsplanen är kompetens, rekryteringsprocessen och attraktivitet. Kompetensförsörjningsplaner ska vara vägledande i rekryteringsarbetet och fungera som ett stöd för berörda chefer samt utgöra underlag för universitetsgemensamma diskussioner, prioriteringar och satsningar.

EN ATTRAKTIV MILJÖ MED GODA VILLKOR FÖR UTBILDNING OCH FORSKNING

Attraktiva villkor är avgörande för att universitet ska kunna rekrytera medarbetare. Karlstads universitet är ett ungt och dynamiskt universitet med goda relationer till näringsliv och offentliga organisationer. Universitetet erbjuder goda samverkansmöjligheter med näringsliv, offentlig verksamhet och civilsamhället, inom både utbildning och forskning. Det finns bra stöd och infrastruktur för externa kontakter och stöd vid forskningsansökningar.

Vid Karlstads universitet kan forskare ingå i långsiktiga forskningsprogram, bygga upp en forskargrupp eller leda utvecklingen av ett forskningsområde som är strategiskt prioriterat inom universitetet. Andra möjligheter är att få tillgång till intressant forskningsdata, komma in i internationella nätverk, ingå i intressanta konstellationer för forskningsansökningar och handledning av forskarstuderande samt ekonomiska möjligheter att medverka i forskningskonferenser och forskarnätverk. Det finns också pedagogiska utvecklingsmöjligheter, inte minst genom det pedagogiska meriteringssystemet.

³ Universitetskanslerämbetets årsrapport 2015.

Karlstads universitet har korta beslutsvägar, närhet till kollegor och studenter samt erbjuder stabila anställningsförhållanden. Vid universitetet finns också möjlighet till en intern karriär, till exempel genom befordran till lektor eller professor. Lärosätets storlek möjliggör flexibilitet, påverkansmöjligheter och förmåga till snabba förändringar.

Attraktivt är också att universitetet har moderna lokaler på två samlade och vackra campus i Karlstad och Arvika. Karlstad och Värmland erbjuder god livskvalitet. Det är nära till skog och vatten samtidigt som man kan ta sig med direkttåg till Stockholm, Göteborg och Oslo på två-tre timmar. Karlstad har ett starkt idrotts- kultur- och nöjesliv, stora arrangemang och ett brett utbud av shopping. Näringslivet blomstrar och några av Europas främsta kluster finns i regionen. Kollektivtrafiken i Karlstad är utbyggd och smidig liksom cykelstråken, bilpendlaren slipper dessutom köer och rusningstrafik.

EFFEKTIVA PROCESSER FÖR REKRYTERING

Framgångsrik rekrytering förutsätter proaktiva ledare på alla nivåer och inom alla delar av universitetet. Det är särskilt angeläget att dekaner, prefekter, centrumföreståndare och forskningsledare är personligt engagerade i rekryteringsprocessens alla delar och att HR-specialister erbjuder ett professionellt stöd.

Våra rekryteringsprocesser är, liksom vid andra lärosäten, långa. Det interna arbetet kan bli effektivare och hålla högre kvalitet. Rekryteringen av sakkunniga och den tid det tar för dem att göra sina bedömningar är en av de främsta orsakerna till att en rekrytering tar lång tid. Vilket i vissa fall orsakar att sökanden hoppar av.

Regelverk, kvalitetskrav och traditioner som är svåra att förändra är faktorer som påverkar rekryteringsprocessen. Samtidigt finns det också möjligheter att faktiskt påverka processen. Det är dessa delar vi behöver bli betydligt mer uppmärksamma på för att åstadkomma effektivare processer. Idag är det anställningsordningen och av rektor fastställda rutiner för handläggningen som styr. Därutöver har det utvecklats olika modeller för att handlägga och göra bedömningar i anställnings- och befordringsutskotten vilket kan ifrågasättas. Utskottens uppdrag var tidigare reglerat i högskoleförordningen men idag är högskolorna fria att själva bestämma vem eller vilka som ska bereda anställningsärenden och på vilket sätt det ska ske.

Tiden från utlysning till anställningsbeslut varierar kraftigt, från en relativt snabb hantering som tar 39 veckor till en utdragen process som kan ta 82 veckor. I undantagsfall kan tiden det tar att rekrytera en ny medarbetare till och med bli längre än 82 veckor. Till detta ska den tid som det tar att få medarbetaren på plats adderas då betänketid, uppsägningstid och tid för flytt tillkommer.

Totalt har 160 rekryterings- och befordringsärenden till läraranställningar inletts åren 2013–2015. Av dessa avser 131 rekryteringar och 29 befordringar av lärare. Totalt har 113 ärenden avslutats genom att en eller flera personer har anställts, eller att rekryteringen avbrutits. En fjärdedel av professorsrekryteringarna och 39 procent av alla lektorsrekryteringar avbröts. Huvudorsaken var att det saknades kvalificerade sökande alternativt tackade den kandidat som erbjudits anställning nej. En annan orsak kan vara att sökande enbart var intresserad av att få behörigheten prövad av sakkunniga för att kunna använda utlåtandet i andra sammanhang. I flertalet av professorsrekryteringarna (88 procent) var det få eller inga sökande (0–3 personer). För lektorsanställningar var det få eller inga sökande i 39 procent av de avslutade ärendena. Ytterligare rekryteringsstatistik presenteras i bilaga.

FOKUS PÅ EXTERN REKRYTERING

Vetenskapsrådet har nyligen presenterat resultat från en studie av var högskolans lärare har disputerat⁴. Den visar att 50 procent av högskolans lärare och forskare med doktorsexamen rekryteras inifrån den egna organisationen. Forskares mobilitet mellan lärosäten, samhällssektorer och över nationsgränser främjar forskningens kvalitet och nytta samt bidrar till att utveckla kurser och utbildningsprogram. För att inte ge avkall på kvalitetskraven behöver universitetet särskilt fokusera på externrekrytering och utlysa anställningarna internationellt.

Om en person anses ha särskild betydelse för en viss verksamhet kan denna kallas till en professoranställning (högskoleförordningen). Kallelseförfarandet har använts i relativt liten utsträckning vid Karlstads universitet och en ökad användning skulle kunna bidra till att förstärka kompetensen inom vissa områden.

PENSIONSavgÅNGAR

En analys av pensionsavgångarna vid universitetet visar att de är förhållandevis höga inom några områden. Här utmärker sig institutionerna för hälsovetenskaper och pedagogiska studier genom att de har en stor andel professorer som är 60 år eller äldre och beräknas gå i pension inom sju år. Inom exempelvis ingenjörsvetenskaper råder det motsatta förhållandet. Ytterligare statistik avseende pensionsavgångar presenteras i bilaga.

Pensionsavgångar kan ses som en möjlighet att anpassa verksamheten till förändrade kompetensbehov. Det kan handla om att öka andelen disputerade lärare, andelen kvinnor som är professorer eller förstärka den internationella erfarenheten bland våra lärare och forskare.

REKRYTERINGSKANALER

Karlstads universitet vill attrahera sökande från andra länder. En uppföljning av var annonsering skett visar att det finns förbättringspotential. Av 82 undersökta ärenden har i 39 fall annonsering skett i både Sverige och i utlandet. Vid rekrytering av professorer har annonsering skett utanför Sverige i 5 av 12 fall. För meriteringsanställningar är det däremot betydligt vanligare och har gjorts i 75 procent av ärendena.

En undersökning av var de som söker arbete som lärare och forskare vid Karlstads universitet fick kännedom om den lediga anställningen visar att personliga nätverk (24 procent) och kau.se (32 procent) är de vanligaste informationskällorna. Därefter kommer externa webbsidor (16 procent), som ofta riktar sig till lärare och forskare och sist facktidskrifter. Svaren måste givetvis ställas i relation till att betydligt fler annonser publiceras på externa webbsidor än facktidskrifter. Under 2015 har universitetet köpt rekryteringsannonser för 800 000 kronor.

Slutsatsen är att annonsering i papperstidningar har väldigt liten effekt, åtminstone om syftet är att locka sökande till en specifik anställning. Personliga nätverk och kontakter är av avgörande betydelse tillsammans med bra information om ämnesmiljöerna på deras egna webbsidor samt på universitetsövergripande nivå på kau.se. Då målsättningen är att rekrytera internationellt måste informationen finnas på engelska. Den bild vi ger av Karlstads universitet på kau.se och i andra digitala forum är central vid rekryteringar.

⁴ Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten. En strukturell analys av lärosätenas rekrytering – internt, nationellt och internationellt. Vetenskapsrådet 2016.

MÅL OCH HANDLINGSPLAN

Målen för rekryteringsarbetet anges i form av tre prioriterade strategiska mål inom områdena kompetens, rekryteringsprocessen och attraktivitet. De strategiska målen bryts ner i delmål som konkretiseras i aktiviteter, vilka utgör handlingsplanen. De mätbara aktiviteterna och de angivna indikatorerna ska följas upp årligen. De strategiska målen utgår från de utmaningar, problem och kompetensbehov som beskrivits ovan.

STRATEGISKT MÅL: KOMPETENS

Universitetets lärare och forskare ska ha hög vetenskaplig eller konstnärlig samt pedagogisk kompetens som gör att de kan bidra till hög kvalitet i utbildningen, forskningen och verksamhetens utveckling. De ska aktivt delta i undervisning och forskning men även söka och erhålla externa medel samt samverka nationellt och internationellt. De ska vara närvarande och tillgängliga för studenter och kollegor och samverka väl både internt och externt. Kraven på specifik kompetens och personliga egenskaper ser olika ut med hänsyn taget till bland annat ämnestillhörighet och arbetsuppgifter.

DELMÅL

- Andelen disputerade bland undervisande och forskande personal ska öka för att år 2020 ligga i nivå med riksgenomsnittet. Därför ska lärare och forskare som anställs vid Karlstads universitet vara disputerade. Undantag kan göras men det ska då framgå att undantaget baseras på den särskilda kompetensen hos sökanden som krävs för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras med god kvalitet. Ansvarig: dekan.
- Disputerade lärare och forskare som anställs tillsvidare bör ha erfarenheter från internationell postdoc eller motsvarande. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Disputerade lärare ska ha den pedagogiska skicklighet och undervisningserfarenhet som gör att de kan utveckla kurser och program genom exempelvis nya pedagogiska metoder, examinationsformer eller blended learning. Alla som befordras ska ha genomgått högskolepedagogisk kurs vid befordringstillfället. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- De personliga egenskaper som är viktiga för anställningen ska alltid tydliggöras och värderas vid anställning. Medarbetare med olika bakgrunder, referensramar och erfarenheter bidrar till en högre kvalitet i verksamheten. Utöver vetenskapliga och pedagogiska meriter, ska detta vägleda valet av nya medarbetare. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Meriteringsanställningar ska i större utsträckning användas för att möjliggöra för nydisputerade att meritera sig och utvecklas till självständiga forskare. Genom det skapas goda förutsättningar för återväxt och långsiktigt god kompetensförsörjning. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.

AKTIVITETER

- Adjunkter med speciellt yrkesinriktad kompetens kan anställas för undervisning i professionsutbildningarna, men endast då det är särskilt motiverat. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.

- Den sökandes vetenskapliga och pedagogiska kompetens ska alltid prövas av sakkunniga vid anställning av lektor, professor eller vid meriteringsanställning, vare sig det handlar om befordran, intern- eller extern rekrytering. Övriga kompetenser, såsom relevanta personliga egenskaper, ska värderas av den som ansvarar för rekryteringen och ingå i bedömningsunderlaget. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Lärare och forskare vid Karlstads universitet ska i normalfallet ha goda kunskaper i svenska och engelska. Saknas någon av dessa kunskaper ska det i samband med rekryteringsprocessen tydliggöras att den som anställs förväntas förvärva dessa kunskaper inom två år. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Anställning av professorer via kallelseförfarande ska övervägas när en person kan ha särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Det är då extra viktigt att noggrannhet garanterats i processens samtliga steg. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Identifiera och rekrytera talanger med unik kompetens, även om det inte finns en fullt finansierad ledig anställning för tillfället (talent management). Finansiering sker genom 50 procent från rektors strategiska resurs och 50 procent av fakultetsmedel. Riktlinjer för genomförande ska tas fram. Ansvarig: rektor och dekaner. Klart: 2016-12-31.
- Tydligare riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet vid rekrytering och befordran tas fram. Ansvarig: personalchef. Utförare: chefen för kompetensutvecklingsenheten. Klart: 2016-12-31.
- Mål för andelen nyrekryterade lärare med doktorsexamen från annat svenskt lärosäte samt andelen nyrekryterade lärare med doktorsexamen från utländskt lärosäte ska fastställas. Ansvarig: rektor. Klart: 2016-12-31.
- En jämförelse med andra lärosäten avseende kompetenskrav vid anställning och befordran görs. Utifrån vad som framkommer i jämförelsen revideras universitetets anställningsordning så att de kriterier som används vid Karlstads universitet ligger på samma nivå som vid andra svenska universitet. Ansvarig: personalchef och dekan. Klart: 2016-12-31.

STRATEGISKT MÅL: REKRYTERINGSPROCESSEN

Karlstads universitets rekryteringsmodell är enhetlig, effektiv och av hög kvalitet. Det betyder bland annat att den ska bidra till att universitetet lockar sökande, behåller sökande under processens gång samt att urval och bedömningar utgår från anställningsprofilen. För att inte ge avkall på kvalitetskraven behöver universitetet särskilt fokusera på externrekrytering och utlysa anställningarna internationellt.

DELMÅL

- Vid lärosätet ska det finnas enhetliga processer och rutiner för rekrytering av lärare och forskare som bland annat bidrar till att ledtiderna⁵ i rekryteringsprocessen förkortas med i genomsnitt 20 procent. Ansvarig: personalchef efter samråd med dekanerna. Klart: 2018-12-31.
- Det ska vara attraktivt att söka jobb vid Karlstads universitet. Sökande ska bli väl bemötta samt få kontinuerlig och snabb information om rekryteringsprocessens alla delar. Även de som inte får anställning ska ses som potentiella ambassadörer för universitetet. Ansvarig: rektor. Utförare: dekan, prefekt, personalchef.

⁵ Med ledtid avses tiden från beslutad anställningsprofil till beslut om anställning.

AKTIVITETER

- Anställningsordningen⁶ uppdateras med relevant innehåll från rekryteringsstrategin. Ansvarig: personalchef. Klart: 2016-12-31.
- En genomlysning av ansvariga chefers och anställnings- och befordringsutskottens arbete ska göras, och därefter ska förslag på förbättringar för en enhetlig, effektivare handläggning presenteras för rektor. Ansvarig: personalchef. Klart 2016-12-30.
- Inför varje rekrytering, oavsett om det gäller tidsbegränsade- eller tillsvidareanställningar, görs ett ställningstagande för att tydliggöra vilka behov och förutsättningar som finns för den aktuella rekryteringen med utgångspunkt i den långsiktiga kompetensplaneringen. Först därefter fattas beslut om att rekryteringen ska inledas. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Sakkunniga ska ges tydliga anvisningar för hur de ska utföra sitt uppdrag och vad som förväntas av dem, inkluderande den tidsram som gäller. Riktlinjer, stöd, ersättning och tidsramar till sakkunniga anpassas så att de bidrar till en effektiv process. Ansvarig: personalchef i samråd med dekaner. Klart: 2016-12-31.
- Inför varje rekrytering tillsätts ett rekryteringsteam av prefekten (eller den chef som har ansvaret för rekryteringen). En detaljerad rekryterings- och tidplan utarbetas i vilken alla viktiga aktiviteter preciseras och ansvarsfördelningen tydliggörs. Exempel på sådant som ska ingå i planen är rekryteringskanaler, spridning i nätverk, intervjuer och mötestider. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Inför rekryteringar görs uppföljningar av vilka som sökt likvärdiga anställningar vid andra lärosäten men inte blivit erbjudna anställning. Dessa kontaktas angående den lediga anställningen vid Karlstads universitet. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Alla anställningar ska utlysas och vara möjliga att söka både internt och externt. Detta kompletteras också med internationell utlysning om det avser en tillsvidareanställning för vilken det krävs doktorsexamen eller om det avser tidsbegränsad meriteringsanställning. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.
- Gästforskare bjuds in till kortare eller längre vistelser för att lära känna miljön och när det är aktuellt diskutera möjlig anställning. En universitetsgemensam modell för information till och bemötande av de som vill gästforska eller söker jobb vid Karlstads universitet tas fram. Genomtänkta arrangemang i samband med intervjuer, till exempel besök som ger god inblick i ämnesmiljön, lunch eller middag med presumtiva kollegor, visning av universitetet, rundtur i Karlstad samt möte med dekan och rektor. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt, personalchef.
- Följ upp de sökandes upplevelse av rekryteringsprocessen så att den kan förbättras ur ett sökandeperspektiv. Ansvarig: personalchef.
- Ansökningshandlingar gallras av en vetenskapligt eller konstnärligt kvalificerad person innan handlingarna skickas till sakkunniga. Det innebär att ansökningshandlingar för de som inte uppfyller de formella kraven för anställningen eller skickat in undermåliga ansökningshandlingar inte bedöms av sakkunniga. Tydliga riktlinjer för detta förs in i handläggningsordningen för anställning och befordran av lärare. Ansvarig: personalchef. Klart 2016-12-31.

⁶ Vid universitetet finns en anställningsordning som reglerar anställning av lärare och forskare. Anställningsordningen består av anvisningar och riktlinjer av principiell karaktär och fastställs av universitetsstyrelsen. Anställningsordningen kompletteras med en handläggningsordning som beslutas av rektor. Några av de mål, delmål och aktiviteter som finns upptagna i det här dokumentet behöver inarbetas i anställningsordningen för att sedan kunna tillämpas i rekryteringsprocessen.

STRATEGISKT MÅL: ATTRAKTIVITET

Universitetet erbjuder en god arbetsmiljö, intressanta forsknings- och utbildningsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och anställningsvillkor som attraherar nya medarbetare med hög kompetens. För de som rekryteras från andra länder erbjuds stöd vid etableringen i Sverige och i Karlstad. Arbetsgivarvarumärket är tydligt – både internt och externt.

DELMÅL

- Vid rekrytering är det tydligt vilka villkor som kan erbjudas och vilka förväntningar universitetet har på sina medarbetare. Individuella anpassningar av anställningsvillkor kan göras utifrån universitetets kompetensbehov och den sökandes önskemål. Ansvarig: personalchef, dekaner, prefekter.
- Alla nyanställda får en bra introduktion till universitetet, ämnesmiljön och de nya arbetsuppgifterna. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt.

AKTIVITETER

- Fördjupa vår kunskap om och tydliggöra Karlstads universitets identitet, image och profil. Arbeta fram och kommunicera medarbetarlöfte i syfte att öka attraktiviteten och stärka arbetsgivarvarumärket. Detta ska leda till att rekrytering av lärare och forskare underlättas och effektiviseras. Ansvarig: personalchef och kommunikationschef. Klart: 2016-12-31.
- Universitetets ämnesmiljöer, centrubildningar, excellenta och starka forskningsmiljöer synliggörs via webbsidor och på kau.se. Informationen ska finnas på både svenska och engelska. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekter (innehåll) och kommunikationschef (infrastruktur och stöd för arbetet). Klart: 2016-12-31.
- Webbsidan för lediga anställningar på kau.se utvecklas och blir mer lockande och informativ. Ansvarig: personalchef och kommunikationschef. Klart: 2016-12-31.
- Riktlinjer för inflyttarstöd till nyanställda och medföljande arbetas fram. Ansvarig: personalchef. Klart: 2016-12-31.
- Initiera ett samarbete i länet för att erbjuda stöd till nyinflyttade och deras familjer. Ansvarig: personalchef. Klart: 2016-12-31.
- Personalavdelningen ska ge information till presumtiva medarbetare och nyanställda om bostad, skattesystem, pensionsvillkor, skola och barnomsorg, välfärdssystem, svensk-undervisning etc. Information ska finnas skriftligt men även muntlig information ska kunna ges via exempelvis nätbaserade möten. Ansvarig: personalchef. Klart: 2016-12-31.
- Ett mentorsprogram riktat till nyanställda lärare och forskare tas fram. Ansvarig: personalchef i samråd med prefekter. Klart: 2016-12-31.
- Karlstads universitet ska erbjuda attraktiva forsknings- och utbildningsmiljöer. I de fall ämnet inte har kraft att göra det ska vi skapa allianser inom universitetet och/eller med andra lärosäten. Ansvarig: dekaner.
- I de fall rekryteringar görs till ämnen utan starka forskningsmiljöer ska kopplingar till näraliggande starka forskargrupper utanför ämnet eller centrubildningar övervägas, i syfte att öka attraktionskraften. Ansvarig: dekan. Utförare: prefekt. Klart: löpande.

MÄTBARA INDIKATORER

Att vi lyckas rekrytera rätt kompetens mäts genom indikatorer som främst handlar om att:

- Minska internrekryteringen och öka andelen externt rekryterade lärare och forskare.
- Rekrytera lärare och forskare som har internationell erfarenhet.
- Skapa en jämn könsfördelning vilket beskrivs i universitetets strategiska plan.

Huvudsyftet med indikatorer är att möjliggöra uppföljning över tid och stödja utvecklingen, men även att möjliggöra jämförelser med andra lärosäten.

DESSA INDIKATORER ÄR:

- Andelen disputerade lärare av totala antalet lärare, totalt och uppdelat på kvinnor och män.

Professorer

- Antal och andel befordrade respektive rekryterade professorer, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Antal och andel professorer som har disputerat vid Karlstads universitet, vid ett annat svenskt lärosäte och i ett annat land, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Antal och andel av nyanställda professorer under kalenderåret som har disputerat vid Karlstads universitet, vid ett annat svenskt lärosäte och i ett annat land, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Andelen professorer som har disputerat i Sverige och har internationell erfarenhet som gästprofessor, postdoc eller motsvarande om minst tolv månader.
- Antal kallade professorer.

Universitetslektorer

- Antal och andel befordrade respektive rekryterade universitetslektor, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Antal och andel universitetslektorer som har disputerat vid Karlstads universitet, vid ett annat svenskt lärosäte och i ett annat land, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Antal och andel av nyanställda universitetslektorer under kalenderåret som har disputerat vid Karlstads universitet, vid ett annat svenskt lärosäte och i ett annat land, totalt och uppdelat på kvinnor och män.
- Andelen universitetslektorer som har disputerat i Sverige och har internationell erfarenhet som gästprofessor, postdoc eller motsvarande om minst tolv månader.

Meriteringsanställning

- Antal och andel med meriteringsanställning som har disputerat vid Karlstads universitet, vid ett annat svenskt lärosäte eller i annat land, totalt och uppdelat på kvinnor och män.

Rekryteringsprocessen

- Antal dagar för en rekryteringsprocess avseende lektor och professor.
Uppföljning: 2017-05-01, därefter årligen.

REKRYTERINGSANVISNINGAR

I nedanstående dokument finns information om rekryteringsprocessens olika delar. Dessa går att finna i Dokumenthörnan på intranätet:

- Anställningsordning – anställning och befordran av lärare (finns även på engelska)
- Handläggning av anställning och befordran av lärare
- Rekryteringskedja
- Checklista för prefekter vid rekrytering (finns även på engelska)
- Annonssmall vid rekrytering av professor (finns även på engelska)
- Annonssmall vid rekrytering av universitetslektor (finns även på engelska)
- Anvisningar till sakkunniga för bedömning av ansökningar till anställning som/ befordran till professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent
- Vägledning vid anställning av internationella medarbetare
- Guide for visiting staff
- Employment information

BILAGA: PERSONAL- OCH REKRYTERINGSSTATISTIK

Statistik som hör till avsnitt A, B och C avser november 2015. Statistik som hör till avsnitt D, E, F och G avser perioden 2013-2015.

A. Personalstruktur	1
B. Disputerade och docenter	1
C. Kommande pensionsavgångar bland lärarkategorierna	1
D. Rekryteringsprocess	2
E. Rekryterings- och befordringsärenden	2
F. Sökanden	3
G. Annonsering utomlands	3

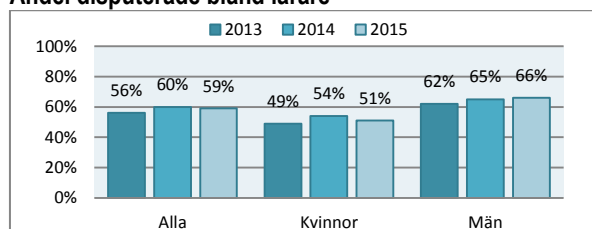
A. Personalstruktur

Antal heltidsekvivalenter (HTE), könsfördelning samt andel 55 år och äldre

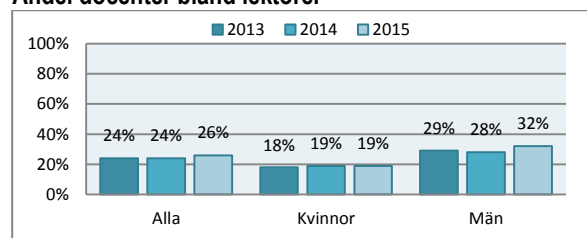
PERSONALKATEGORI	ALLA	ANDEL K	ANDEL M	ANDEL 55+
ABT-personal	333	71%	29%	24%
Annan uof personal	16	34%	66%	7%
Doktorand	107	42%	58%	0%
Meritering	14	24%	76%	0%
Professor	74	32%	68%	52%
Universitetsadjunkt	218	62%	38%	36%
Universitetslektor	264	47%	53%	31%
Summa	1026	56%	44%	27%

B. Disputerade och docenter

Andel disputerade bland lärare



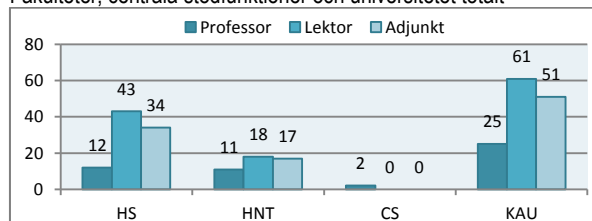
Andel docenter bland lektorer



C. Kommande pensionsavgångar bland lärarkategorierna

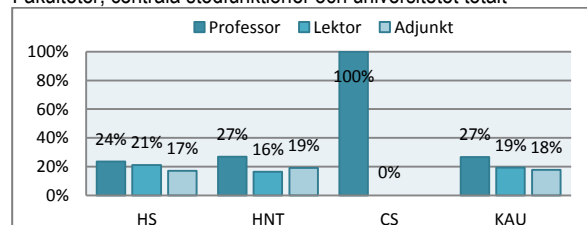
Antal anställda 60 år eller äldre bland lärarkategorierna

Fakulteter, centrala stödfunktioner och universitetet totalt



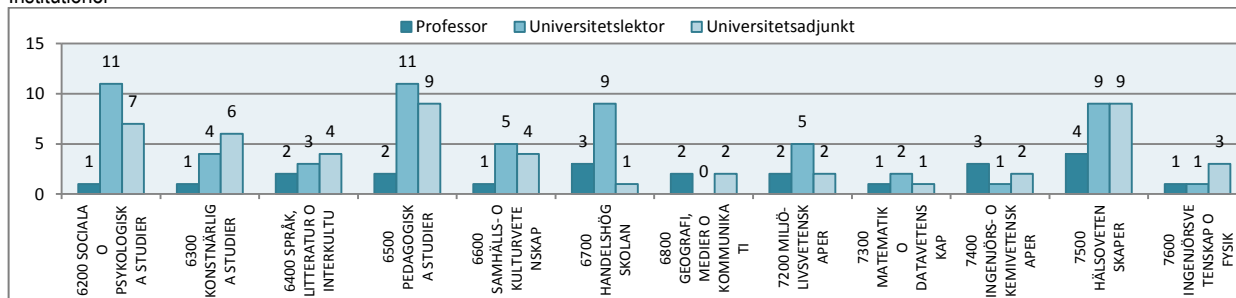
Andel anställda 60 år och äldre bland lärarkategorierna

Fakulteter, centrala stödfunktioner och universitetet totalt



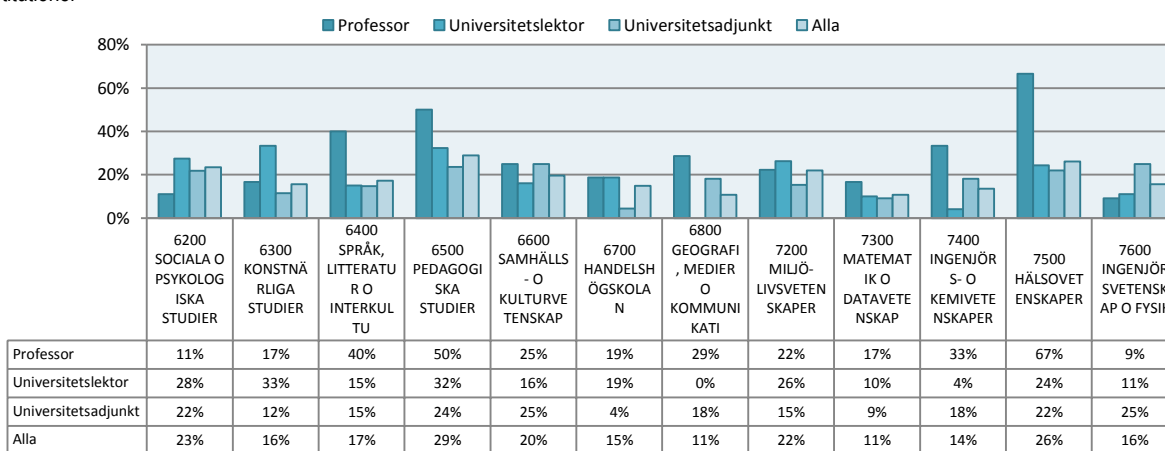
Antal anställda 60 år eller äldre bland lärarkategorierna

Institutioner



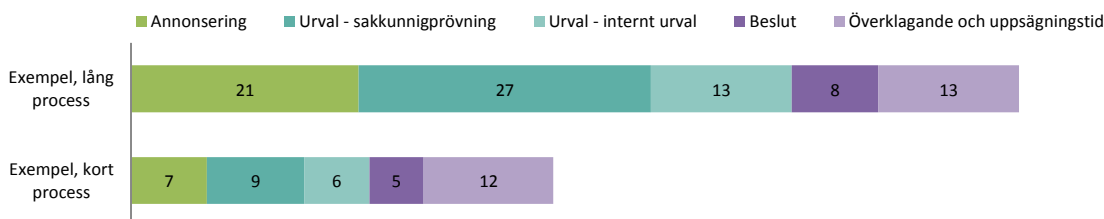
Andel anställda 60 år och äldre bland lärarkategorierna

Institutioner



D. Rekryteringsprocess

Exempel på kort respektive lång rekryteringsprocess, antal veckor

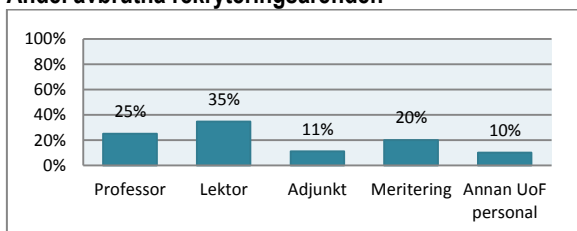


E. Rekryterings- och befodringsärenden

Antal påbörjade rekryterings- och befodringsärenden

Personalkategori	2013			2014			2015			Totalt		
	rek 2013	bef 2013	tot 2013	rek 2014	bef 2014	tot 2014	rek 2015	bef 2015	tot 2015	rek	bef	alla
Professor	1	4	5	9	1	10	12	7	19	22	12	34
Lektor	13	3	16	24	9	33	28	5	33	65	17	82
Adjunkt	8	0	8	4	0	4	10	0	10	22	0	22
Meriteringsanställningar	4	0	4	12	0	12	6	0	6	22	0	22
Annan UoF personal	2	0	2	7	0	7	2	0	2	11	0	11
Summa	28	7	35	56	10	66	58	12	70	142	29	171

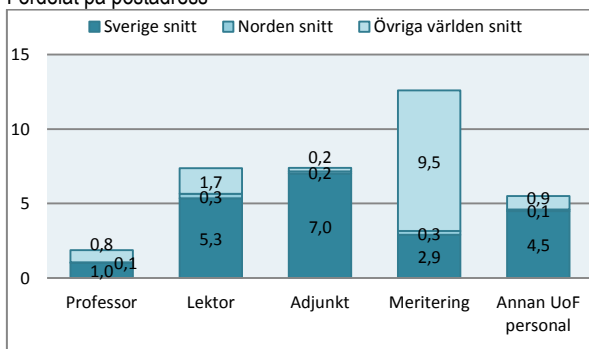
Andel avbrutna rekryteringsärenden



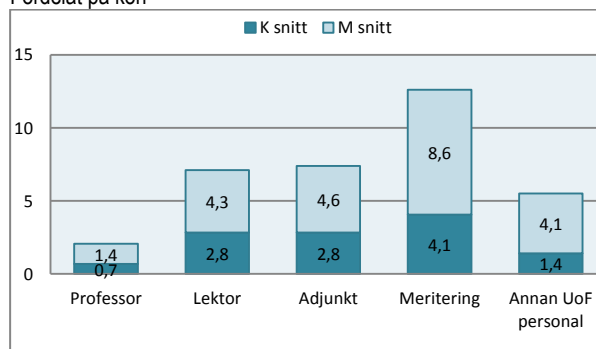
F. Sökanden

Genomsnittligt antal sökande per avslutat rekryteringsärende

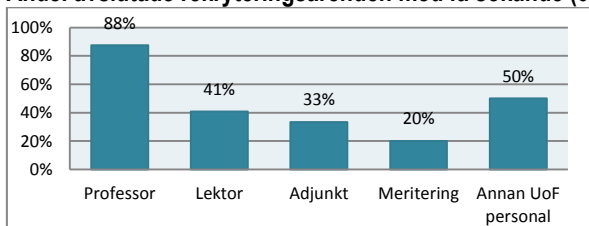
Fördelat på postadress



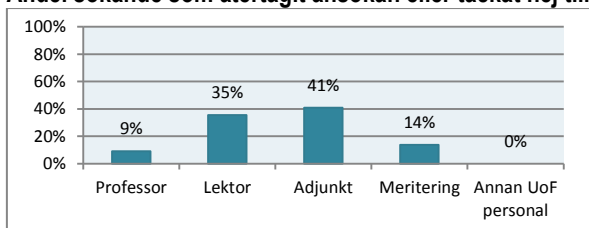
Fördelat på kön



Andel avslutade rekryteringsärenden med få sökande (0-3 personer), undervisande och forskande personal



Andel sökande som återtagit ansökan eller tackat nej till anställningserbjudande (avslutade ärenden)



G. Annonsering utomlands

Annonsering utomlands ja/nej, andel av de avslutade rekryteringsärenden där uppgift framgår (totalt antal 90 stycken)

