



Delmål 2016-2018

revidering av analyser, strategier och uppföljningskriterier

Ett universitet som gör det möjligt

Långsiktighet möjliggör högt risktagande

Delmål 1.1.1:

Universitetet har implementerat ett resursfördelningssystem som ökar förutsättningar för nydanande forskning.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

För att skapa förutsättningar för forskare vid Umeå universitet att nå genombrott inom olika vetenskapliga och konstnärliga områden, måste resurser av olika slag, inte minst ekonomiska, ge utrymme för långsiktighet och högt risktagande. I Sverige har det utvecklats ett system där externa medel kan finansiera en hög andel av lärartjänster, inkluderat lektorat och professurer. Den utvecklingen har resulterat i att förutsättningarna för forskning, men också för grundutbildningen, riskerar att bli allt mer kortsiktiga och beroende av yttre krafter. Det resulterar i sin tur i att det blir allt svårare att utveckla ett ledarskap, som i sin tur främjar långsiktig planering av institutionernas verksamhet. Detta resulterar i en underminerad personalplanering, inbegripet rekrytering. Om Umeå universitet ska kunna stärka sin position i den globala konkurrensen behövs bättre förutsättningar och incitament för tydlighet och stabilitet i karriär- och befattningssystemet.

De grundläggande ekonomiska resurserna för både grundutbildning och forskning, innefattande utbildning på forskarnivå, är de direkta statliga anslagen för desamma. Dessa anslag är separerade, men det är ändå av stor vikt att universitetet hanterar dessa två anslag utifrån en helhetssyn för att uppnå de långsiktiga och övergripande målen.

Fördelningen av anslagsmedlen till forskning - och utbildning på forskarnivå - mellan fakulteterna har fram till 2012 i stor utsträckning skett utifrån historik, och inte baserats på några särskilda kvalitativa eller kvantitativa kriterier. Behovet av att utveckla en grund och former för att fördela anslagen har ökat sedan uppdelningen av anslaget i vetenskapsområden togs bort 2009.

Sedan 2009 tillämpas också en prestationsbaserad resurstilldelningsmodell av forskningsanslagen till universitet och högskolor, vilket medför ett visst ekonomiskt incitament för Umeå universitet att utvecklas positivt på de parametrar som mäts i publiceringar/citeringar och externa medel. Vi har funnit skäl för att delvis tillämpa liknande incitament internt inom universitetet. Samtidigt måste detta balanseras mot behovet av ett mer långsiktigt arbete som i vissa fall kan stå i konflikt med att i alltför hög grad fokusera på publiceringspoäng eller externa medel som måttstock för framgång. Umeå universitet har

därför utvecklat en modell för användningen av de ekonomiska resurser som ställs till vårt förfogande, för att därmed stärka vår konkurrenskraft i fråga om olika externa resurser av både nationellt och internationellt slag. Det är dock viktigt att betona att merparten av de ekonomiska resurserna som ställs till Umeå universitets förfogande för forskning, inkluderat utbildning på forskarnivå, har utgångspunkt i de kontrakt som under hösten 2013 tecknades mellan rektor och fakulteter/Läraryhögskolan. Dessa baseras på den långsiktiga verksamhetsplaneringen som är avsedd att stärka Umeå universitets position och inte att i första hand blint styras av ett fåtal parametrar, även om sådana parametrar kommer att utgöra del av helheten i en mer optimerad resursanvändning. Under år 2015 har en utvärdering av arbetet med forskningskontrakten av en extern panel utförts, vilken kommer tillsammans med fakulteternas verksamhetsplaneringar att ligga till grund för en viss resursfördelning till forskning och utbildning på forskarnivå.

Kvalitetsfrämjande tilldelning av resurser för forskning och forskarutbildning vid Umeå universitet beslutades av universitetsstyrelsen 12 december 2012 (Dnr: 2012/792).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Följande kommer att ligga till grund för det fortsatta arbetet och fördelning av anslagsmedel till forskning och utbildning på forskarnivå:

- En mekanistisk del som baseras på samma modell som den med vilken staten fördelar nya medel till landets lärosäten (bibliometri och externa medel), och fördelar den ökning av anslaget för forskning och utbildning på forskarnivå som Umeå universitet får som en följd av den senaste forsknings- och innovationspolitiska propositionen.
- En kontraktssdel, för vilken fakulteterna och läraryhögskolan skriver ett kontrakt med rektor om de delmål, strategier och uppföljningskriterier – baserade på analyser - som berör forskning (och utbildning på forskarnivå) i VP-arbetet utifrån de långsiktiga målen i Umeå universitets vision 2020. Från 2016 fördelas extra resurser utifrån VP-arbetets framskridande och en extern utvärdering av strategierna, med medel som frigörs ur Umeå universitets gemensamma strategiska satsningar.

Den mekanistiska delen gäller enligt nuvarande beslut endast de nya medel som universitetet erhåller 2014 och 2016. Ett fortsatt analys- och förankringsarbete kommer att utföras under våren 2016. Det kommer att ligga till grund för avgörandet om en mekanistisk modell också i fortsättningen ska användas för viss omfördelning av medel mellan fakulteterna och om i så fall förändringar av modellen behövs. Utgångsläget är dock inte att sträva efter en omfattande omfördelning av resurser mellan fakulteterna, eftersom det finns ett stort behov av långsiktighet och förutsägbarhet om Umeå universitet ska ha en möjlighet att genomföra tämligen stora förändringar, som inte minst gynnar rekrytering och förutsättningar för personal och då inte minst av och för forskare, tillika lärare.

Inför år 2016-2018 fördelas del av forskningsbudget utifrån utvärdering av forskningskontrakt samt fakulteternas/Läraryhögskolans verksamhetsplaner.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Den mekanistiska delen: Utfallet av den mekanistiska fördelningen och eventuella förändringar i utfallet 2014–2016 analyseras och diskuteras i dialog med fakulteterna.

Fakulteternas bedömning av den mekanistiska fördelningens effekter på fakultetens interna arbete diskuteras i dialog med institutionerna. Modellen bör för att bedömas som framgångsrik ses som ett konstruktivt bidrag till fakulteternas arbete. Långsiktigt bör Umeå universitets totala utfall på de parametrar som mäts (publiceringar/citeringar och externa medel) ha ökat; sådana effekter bör dock inte förväntas redan till 2016.

- Forskningskontrakten diskuteras (och rapporteras vid uppföljning av VP-arbetet under april varje år) vid ordinarie dialog- och uppföljningstillfällen med fakulteterna. Den externa utvärderingen och dess resultat bör ses som ett konstruktivt bidrag till fakulteternas arbete.

På lång sikt bör förbättrade förutsättningar för genombrottsforskning visa sig i form av ökade citeringar (främst på mått avseende andel av de högst citerade artiklarna i världen) och ökade externa medel (främst stora anslag och anslag från internationella högprestige-finansiärer såsom Europeiska forskningsrådet). Sådana effekter kan dock inte förväntas till 2016; tvärtom bör det finnas en beredskap för att utfall i bibliometriska mått och externa medel kan minska som en följd av t.ex. långsiktiga satsningar på nya och osäkra forskningsområden, eller andra genomgripande förändringar av mer strukturell art som på sikt anses kunna gynna en starkt långsiktig utveckling. Dessutom är givetvis inte dessa parametrar de enda som säger något om den kvalitet som råder inom forskningen och utbildningen på forskarnivå vid Umeå universitet.

Även andra mått måste övervägas att beaktas på lång sikt, såsom priser och utmärkelser, antal högciterade forskare, externa utvärderingar eller andra mått på forskningsrenommé (t.ex. från rankingar). I detta avseende bör upplägget av kommande utvärderingar, som Umeå universitet självt initierar eller nationellt genomförda utvärderingar, resultera i en helhetsuppfattning om kvaliteten på forskningen och utbildningen på forskarnivå ökar i de olika verksamheterna på Umeå universitet.

Delmål 1.1.2

Universitetet har infört tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabla "tenure tracks"(regelverk och utveckling av stödjande aktiviteter).

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

För att Umeå universitet ska kunna konkurrera nationellt och internationellt i att vara ett attraktivt universitet för högre utbildning och forskning, så måste attraktiva befattningar och karriärvägar erbjudas unga forskare. I detta inkluderas resurssättning och andra förutsättningar (mentorskap, ledarskapsutveckling, pedagogisk utveckling etc.) som tillåter en stark utveckling för en ung forskare. Umeå universitet har inrättat en "tenure track" där ingångsbefattningen är ett biträdande lektorat som är en tillsvidareanställning. I befattningen innefattas rätt till prövning till ett lektorat utifrån tydliga kompetenskriterier. Umeå universitet behöver vidareutveckla förutsättningarna både för prövning till lektor men också för omställning såvda kompetenskriterierna inte kan uppfyllas inom angiven tidsperiod. Jämsides med denna karriärväg har Umeå universitet för unga individer inrättat kompletterande anställningar som postdoc och som forskarasistent (tidsbegränsad till 4 år) i syfte att öka dynamiken och flexibiliteten i befattningssystemet.

Umeå universitets anställningsordning, med kompletterande och stödjande komponenter, är avsedd att ge god förutsättningar för ökad långsiktighet och därmed ökade möjligheter för genombrottsforskning, men också för att i sin helhet öka möjligheterna för hög kvalitet i både forskningen och i utbildningen. Dessutom är syftet att substantiellt främja ökad jämställdhet, mångfald, internationalisering och mobilitet.

Under perioden 2010 – 2014 kan vi se vissa förändringar som ett resultat av ny anställningsordning och förändrad Högskoleförordning. Antalet professorer är relativt oförändrat under perioden, ca 380 professorer. Under perioden har antalet lektorer ökat från ca 600 till ca 700 anställda. Totalt har vi 38 biträdande lektorer varav 9 har en kombination med klinisk tjänstgöring, en kombinationsanställning som infördes 2013. Antalet postdoktorer är färre år 2014, från ca 150 till ca 100 anställda, men här finns en osäkerhet eftersom ovan angivna siffra endast anger antalet anställda postdoktorer. Det finns även postdoktorer som är finansierade genom stipendier och därmed inte ingår i statistiken. Antalet forskarasistenten är betydligt färre år 2014 jämfört med år 2010. Ökningen är särskilt tydlig i gruppen forskare, idag ca 100 anställda, vilket var en ny lärarbefattning som infördes 2011.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Institutioner och fakulteter genomför strategisk verksamhetsplanering med långsiktig kompetensförsörjning och utifrån denna inrättar anställningar för meritering inom

strategiska områden eller för att utveckla en personalstruktur som långsiktigt antas öka kvaliteten i både forskningen som utbildningen.

Fakulteter och institutioner skapar goda förutsättningar för karriärutveckling genom att

- identifiera och rekrytera lovande lärare/forskare tidigt i deras karriär
- ge unga lärare/forskare goda förutsättningar till att utvecklas till forskargruppleddare
- utveckla en sammanhängande karriärmöjlighet, ”en tenure track”, med stort utrymme för forskning inom meriteringstjänsten (biträdande lektorat)
- utveckla karriärstödande aktiviteter för doktorander, forskarassistenter, biträdande lektorer och lektorer
- utveckla möjligheter för karriärtjänster
- utveckla möjligheter för lärartjänster (lektorat och professorer) med utrymme för ett flexibelt arbetsinnehåll av både forskning och utbildning utifrån behov och framgång

Universitetet ansvarar för arbetet med den universitetsövergripande satsningen med aktivt riktat kompetens- och karriärstöd till forskningsledare fortsätter med stöd av centrala medel.

Vi skapar goda förutsättningar för att utveckla lovande lärare och forskare inom vårt eget universitet genom att avsätta resurser för olika former av karriär- och meriteringstjänster.

- Umeå universitet har en tagit fram en karriärväg för lärare på konstnärlig grund (se vidare punkt 3.1).

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Antal internationellt rekryterade på befattningar som postdoktor, biträdande lektor och forskarassistent i förhållande till den nationellt rekryterade nivån för olika befattningar.
- Totalt antal sökande och sökande per biträdande universitetslektorat, universitetslektorat och professor
- Andelen interna rekryteringar till biträdande universitetslektorat, universitetslektor, professor i förhållande till externa rekryteringar.
- Årlig uppföljning i fortlöpande dialoger mellan universitets-, fakultets och förvaltningsledning.

Delmål 1.1.3

Universitetet har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professurer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar (regelverk och stödjande aktiviteter).

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

För ytterligare bakgrund för delmål gällande högre lärarbefattningar, se analysavsnitt under delmål 1.1.1 och delmål 1.1.2.

Vid en mätning som utgår från år 2010 var andelen professorer som finansieras med anslag 91,4 procent och andelen lektorer som finansieras med anslag 89,6 procent. Det är skillnader mellan fakulteterna där Medicinska fakulteten har högst andel anslagsfinansierade professorer (98 procent) och lektorer (96 procent). Variationen mellan fakulteterna i andelen anslagsfinansiering är 78-98 procent för professorer och 84-96 procent för lektorer och inom fakulteterna kan förutsättningarna resursmässigt variera stort, i synnerhet i förhållandet mellan utrymme för undervisning respektive forskning i tjänsten.

Förutom *forskarassistent*, som är tidsbegränsad och kan inrättas på externa resurser, så har Umeå universitet ytterligare en befattning som i huvudsak syftar på ett forskningsinnehåll, som är en tillsvidare tjänst och som kan inrättas på externa resurser. Den befattningen benämns *forskare*. Till skillnad från dessa befattningar, vilkas ändamål är att öka dynamiken och mobiliteten i systemet, så är de högre lärarbefattningarna, universitetslektor och professor, menade att ge stabilitet och långsiktighet både i systemet och för innehavare av respektive befattning. Om detta ska göras möjligt, måste kostnaden för universitetslektorat och professurer täckas med anslag för grundutbildning och forskning.

Som ett led i detta har Umeå universitet påbörjat ett långsiktigt arbete med att förbättra förutsättningarna för befattningarna universitetslektor och professor. Sett ur ett övergripande perspektiv så är förutsättningarna för att klara målsättningen goda vid Umeå universitet, vilket visas av de ovan redovisade siffrorna. Men här kan råda stora skillnader mellan fakulteterna och dessutom inom fakulteterna.

Avseende karriärvägar inom systemet, så har *rätten* till befordran från lektor till professor ersatts med *möjlighet* till befordran. Häri ligger en stor skillnad då det inte längre endast är individens meriteringsgrad som prövas utan i allra högsta grad också verksamhetens långsiktiga strategi avseende bemanning och därmed utnyttjandet av befintliga eller prognostiserade resurser för befattningar i fråga. Det betyder att lektorer har möjlighet att ansöka om befordran, men ansökan kommer att prövas både mot den sökandes kompetens och mot verksamhetens behov och resurstillgång. Innebörden av *möjlighet till befordran* är därmed att en befattning som universitetslektor endast kan utlysas alternativt tillsättas genom befordran om befattningen utgör del av en strategisk utveckling för vilken också finansiering i förväg kan anses tryggad på anslag för grundutbildning och forskning.



För att främja en konkurrenskraftig utveckling av Umeå universitet måste målet vara att i så hög grad som möjligt utlysa befattningar istället för att tillsätta lärarbefattningar som resultat av befordran. Även utlysta befattningar ska ingå som ett led i en långsiktig strategisk planering, som inkluderar tryggad kostnadstäckning.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Umeå universitet genomför åtgärder för att öka andelen professorer och universitetslektorat som är helt finansierade av anslag för grundutbildning och för forskning och utbildning på forskarnivå.
- Universitetsgemensamma rutiner för befordran till professor och utlysning/tillsättning av professorer utvecklas med målet att säkerställa kvalitet, transparens och likabehandling.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Andel professorer och lektorer som är anslagsfinansierade (2014: 89,6 procent respektive 87,2 procent).
- Uppföljning av kompetensförsörjningsplaner avseende strategisk planering av kompetensförsörjning till befattningarna universitetslektorat och professorer

Delmål 1.1.4

Universitetets högre lärarbefattningar, lektorat och professurer, innehåller en kvalitetshöjande och dynamisk blandning av forskning, utbildning och nyttiggörande.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Det finns många möjligheter, på ett bredduniversitet av Umeå universitets storlek, som kan främja kvaliteten i både forskningen och utbildningen, genom att verka över vetenskapsgränser (inklusive de konstnärliga områdena) och genom en integrerad utveckling av utbildningen och forskningen. Forskningen och därmed forskningsanknytningen är till fromma för kvaliteten i utbildningen. Men samma förhållande kan identifieras åt andra hållet; att utbildningen är till fromma för forskningen. Dessutom är den personella resursen i huvudsak densamma, det vill säga, universitetets forskare är också lärare och *vice versa*. Men till skillnad från förhållanden i många andra länder, så deltar vid svenska universitet professorer i undervisningen främst inom utbildning på avancerad nivå och forskarnivå.

Vi har alltså i Sverige en obalans i hur kompetenta lärare deltar på olika nivåer i utbildningen, vilket säkerligen leder till ett underutnyttjande av universitetens samlade lärarkompetens och en obalans mellan olika lärarkategorier. Man kan förmoda att detta inte gynnar vare sig forskningens eller utbildningens kvalitet. Genom att öka professorers medverkan i grundutbildningen stärks utbildningens status och studenterna ges fördjupade kunskaper och breddade insikter. En utveckling i linje med detta kräver dock ett starkt ledarskap där tjänsteinnehållet fördelas över individ och tid på ett sätt som är till fördel för framgångsrik forskning och framgångsrik utbildning. Det betyder variationer mellan personer i fråga om andel forskning och utbildning i tjänsten, liksom variationer i tjänsteinnehållet för en och samma person över tiden.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Arbetstidsavtal (Dnr: 301-887-99), anställningsordning (Dnr: 300-2349-11) och annan reglering av läraranställningar utgår ifrån och utvecklar att lektorat och professurer, har en dynamisk blandning av både undervisning och forskning.
- Professorer deltar i undervisning på grund- och avancerad nivå.
- Ett ledarskap och övriga förutsättningar (regleringar, finansiella resurser m.m) som stödjer utvecklingen att lektorat och professurer har en dynamisk blandning av forskning och utbildning.



Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Andelen professorer i undervisningen på grund- och avancerad nivå. (BPS)
- Andelen disputerade i undervisningen på grund- och avancerad nivå. (BPS)

Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten

Delmål 1.2.1

Universitetet har i samverkan med fakulteterna och Lärarhögskolan utvecklat interaktiva fokus-, lär- och innovationsmiljöer för att befrämja gränsöverskridande möten mellan forskare, doktorander, studenter och externa samverkansparter.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Universitetet är en plats för lärande, forskning och möten. Själva lärandet och kunskapsproduktionen och möjligheten till användandet av modern pedagogik påverkas, stimuleras och begränsas av miljön. (Frågan hur universitetet tänker kring plats också som möjliggörare då digital teknik och digitala uttryck i allt högre grad är en del också av utbildningsväsendet). Det fysiska och digitala smälter samman allt mer och globalt utmanas nu på bred front traditionella universitet av aktörer som inte längre har en stark fysisk identitet. Umeå universitet har mycket att vinna på en sådan utveckling och ligger relativt långt fram i utvecklingen. Erfarenheter från interaktiva miljöer finns till exempel vid Konstnärligt campus, Humlab och Umeå universitetsbiblioteks Learning space, men också flera andra miljöer och träningscentra.

Umeå universitet har länge varit en föregångare och har en lång tradition av att arbeta med nya pedagogiker, nya pedagogiska hjälpmedel och inte minst en blandning av fysiska och virtuella möten. Lokaler, fysiska miljöer och teknik är dock i många fall ett hinder för att kunna använda den, för aktuellt område, mest optimala pedagogiken och de pedagogiska hjälpmedlen som på bästa sätt låter den främsta kompetensen komma studenter och lärare tillgodo. Likaledes hindrar ofta nuvarande miljöer verksamheten att möta ungas kommunikationsmönster eller vanor och önskemål kring hur verksamheten bör bedrivas. Att fullt ut kunna samverka mellan forskning och utbildning och involvera externa parter har, liksom möjligheten att bedriva en naturlig och dynamisk verksamhet med aktörer från hela världen som deltar fysiskt eller virtuellt, i många fall också hindrats av de fysiska miljöernas utformning. Detta har inte sällan omöjliggjort eller hämmat utvecklingen och gör att universitetet inte kan ta nästa stora steg vare sig vad gäller sättet att bedriva undervisning eller att samarbeta mellan utbildning, forskning och med externa parter. Det gör också att det i dagsläget inom många områden även i den grad dagens miljöer medger, ofta endast är eldsjälar som behärskar och använder nya pedagogiker och ny teknik.

För att utveckla och möjliggöra för framtidens lärande krävs en ny utformning av våra lokaler och miljöer och, med dessa på plats, en genomgripande utveckling av våra lärares pedagogiska kompetens och förmåga att till fullo utnyttja moderna samarbetsätt, modern teknik och nya miljöer.



Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Universitetsstyrelsen beslutade 2012-12-11 om en satsning på interaktiva miljöer vid Umeå universitet (Dnr: 400-606-12). För perioden 2012-2018 har universitetsstyrelsen avsatt en ram på 71,6 mnkr för en satsning på fem nya interaktiva miljöer.
- Universitetsstyrelsen ska fatta beslut om respektive miljöers placering och innehåll. Fakulteter, institutioner och avdelningen för universitetspedagogik och lärandestöd arbetar med att utveckla den pedagogiska kompetensen för att till fullo kunna utnyttja det ramverk de interaktiva miljöerna ger.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- 2015: Två interaktiva fokusmiljöer är beslutade av universitetsstyrelsen
- 2016: Tre interaktiva fokusmiljöerna har delvis tagits i bruk; inkluderat de möjligheter som planeringsmässigt har resulterat i deras utformning.
- 2016-2018: Årligen uppföljning av beslutade interaktiva lär- och fokusmiljöerna utifrån användar- och ekonomiskt perspektiv.

Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet

Delmål 1.3.1

Universitetet har ett utvecklat och implementerat meriteringssystem, som innefattar vetenskaplig meritering, pedagogisk meritering och samverkansmeritering.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Högskolan ska samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta. Ordet samverka markerar att det är fråga om ett flöde av kompetens, personer och resultat i båda riktningar. Det innebär att högskolan inte bara ska sprida kunskaper från forskningen som en tredje uppgift vid sidan om forskning och utbildning, utan även verka för ett ömsesidigt utbyte mellan högskola och samhälle som är integrerat i forskning och utbildning. Samverka ska ses som ett medel, och inte ett mål, med syfte att öka kvaliteten inom forskning och utbildning. Samverka är viktig för att förstärka universitetets roll i samhällsutvecklingen.

Det finns idag väl utvecklade meriteringssystem för vetenskaplig meritering och pedagogisk meritering medan samverkansmeritering behöver utvecklas och integreras i befintliga meritportföljer. För att tid ska prioriteras på samverka av lärare och forskare i större utsträckning än idag behöver det premieras. En integrering i meritportföljerna synliggör och skapa incitament som förankrar samverka som integrerad och viktig del i forskning och utbildning.

Syftet med att utveckla samverkansmeritering är inte att varje högre lärarbefattning ska prövas på alla tre grunderna, alltså vetenskapligt, pedagogiskt och samverkansmässigt. Istället ska samverkansmeritering stödja vetenskaplig och pedagogisk meritering för att utöka karriärmöjligheterna för individen, eller/och för att möjliggöra ökad mångfald i kunskap och erfarenheter inom olika miljöer vid universitetet. Beroende på syftet med anställningen, så kan tyngdpunkten variera med avseende på de tre komponenterna vetenskap, pedagogik och samverka.

Utgångspunkten för samverka vid Umeå universitet är att det ska vara en integrerad del i universitetets grundläggande uppdrag. Arbetet med att integrera samverka i befintliga meritportföljer ger en tydlig signal att samverka är en naturlig del för lärare och forskare vid Umeå universitet. Samverka är inte någon fristående del utan bygger på den forskning och den utbildning som lärare och forskare bedriver vid Umeå universitet. Det blir därför en naturlig del i dokumentationen för meritering. En integrerad samverkansmeritering i befintliga portföljer underlättar och förenklar dokumentationen av samverka. Samverkansaktiviteterna kan delas in i tre kategorier, Samverka för samhälls- och demokratiutveckling, Forskning och samverka för kunskapsutveckling och Utbildning och samverka för bättre utbildning.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Utarbeta ett förslag till en integrerad meritering för samverkan i befintliga meritportföljer med stöd av fakulteter och ledning. Förslaget ska bl.a. belysa kriterier samt meriteringsvärde av olika samverkansaktiviteter. Förslaget bör beakta såväl samverkansmeritering på individnivå som på organisationsnivå samt befattningsstruktur.
- Integrera samverkan i befintliga portföljer för vetenskaplig och pedagogisk dokumentation, för användning vid tjänstetillsättning, befordran och/eller utvecklings- och lönesamtal.
- Revidera policydokument med riktlinjer för anställningsordning av lärare samt mallar för vetenskaplig och pedagogisk dokumentation.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Samverkan är integrerad i de pedagogiska och vetenskapliga meritportföljerna.
- Beslut är fattat om hur samverkan ska premieras både på individ- och organisationsnivå.
- Mall som möjliggör dokumentation av samverkan vid tjänstetillsättning och befordran.

Delmål 1.3.2

Universitetet har infört ett system för befattningar samt tillämpar rutiner och upprättar villkor som skapar förutsättningar för ökat personutbyte mellan universitet nationellt och internationellt likvärd med andra offentliga och privata aktörer.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

När människor rör sig mellan olika miljöer möts olika perspektiv, kunskaper och erfarenheter. I dessa möten utväxlas kunskap, metoder och erfarenheter vilket stärker individen, gruppen och organisationen. Därför är personrörlighet viktigt.

Personutbyte kan vara inomakademiskt och avser då ett utbyte där anställda under en period tjänstgör vid annat lärosäte, t ex som post-doc eller gästforskare. Personutbyte kan också innebära att en anställd vid lärosätet under en period på hel- eller deltid tjänstgör på arbetsplats inom privat eller offentlig sektor eller att anställd utanför universitetet tjänstgör vid lärosätet. Det senare kan t ex vara i form av adjungering eller affiliering.

Både kortare och längre perioder av utbyten kan vara viktiga att stimulera. Till skillnad från besök eller enklare form av vistelse, definieras personutbyte av Umeå universitet som:

- fysisk förflyttning, dvs befinna sig/ha arbetsplats hos extern part eller annat lärosäte,
- ingå i den mottagande partens verksamhet, t ex genom att medverka i forskning, gemensamma projekt, undervisning,
- ett utbyte av kunskap och kompetens ska ske mellan individer (bidra till "effekt" d.v.s. kvalitet och relevans i forskning och utbildning).

Personutbyte mellan Umeå universitet och andra lärosäten

En mångfald i bakgrund och erfarenheter gynnar kreativitet och kvalitet i utbildning och forskning. En aspekt handlar om att uppnå en bra blandning mellan externt och internt rekryterade lärare och forskare. Strategier och uppföljningskriterier för detta finns under delmål 1.1.2. Vid Umeå universitet är en ökad andel nationella och internationella rekryteringar till högre befattningar önskvärd. Ett led i att uppnå detta är att i normalfallet alltid utlysa befattningar externt i stället för att tillsätta lärare som ett resultat av befordran. Även andra åtgärder bör beaktas i rekryteringsprocessen, som till exempel var och hur befattningarna annonseras ut.

Av stor vikt för att öka andelen externt rekryterade forskare är att Umeå universitet kan erbjuda internationellt konkurrenskraftiga villkor och karriärvägar. Se delmål 1.1.2 och 1.1.3.

En annan aspekt av inomakademiskt personutbyte är att främja rörligheten för Umeå universitets *befintliga* lärare och forskare. Anställda på olika nivåer i systemet bör under kortare eller längre perioder verka på andra lärosäten nationellt och framför allt internationellt. Ett viktigt område som idag inte är fullt utvecklat, men som kan stödja personutbyte och attraktiviteten för universitetets tjänster, är ett mer strategiskt införande av

sabbatical för vissa av universitetets befattningar.

Personutbyte mellan lärosätet, industri och offentlig sektor

Personutbyte mellan ett lärosäte och externa organisationer, s.k. intersektoriell mobilitet, kan vara ett viktigt steg mot vidare kunskapsutbyte och samarbete. Personer som genom sina erfarenheter och nätverk slår bryggor mellan den akademiska miljön och annan verksamhet har visat sig utgöra viktiga resurser för samverkan (Lobout, 2005). Utbytet ger kompetensutveckling hos universitetets lärare och forskare samt kan bidra till stärkt relevans i utbildning och forskning (Bienenstock et al, 2014).

Idag finns anställningsformer som stimulerar intersektoriellt utbyte i olika former för universitetets lärare, exempelvis adjungering av professor, lektor eller adjunkt, förenad anställning mellan lärosätet och landstingssjukvård samt delad anställning (visstid eller tillsvidare) mellan två huvudmän. Förutsättningar för anställningar regleras i Umeå universitets anställningsordning (Dnr: 300-2349-11), högskolelagen (1992:1 434), högskoleförordningen (1993:100) samt lagen om anställningsskydd(1982:80).

I mars 2013 var totalt 52 lärare adjungerade vid Umeå universitet. Av dessa var 17 adjungerade professorer, 27 adjungerade universitetslektorer och 8 adjungerade universitetsadjunkter.

Det finns flera utmaningar att överkomma för att möjliggöra och underlätta personutbyte. Till en del handlar det om det akademiska meriteringssystemet, men även en rad rent praktiska svårigheter uppstår regelbundet på grund av otydligheter gällande regler och avtal, t.ex. hur pensionsförmåner ska hanteras, hur försäkringar ska dimensioneras och hur arbetsmiljöansvar ska fördelas. Det är därför viktigt att klargöra villkoren för personutbyte, både de villkor som reglerar hur lärosäten knyter till sig personer som har sin bas utanför akademien, liksom de villkor och förutsättningar som reglerar möjligheter att genomföra tillfälliga arbetsperioder i ett företag, en myndighet eller annan organisation. Ytterligare en utmaning ligger i bristen på resurser och anslag att söka för intersektoriell mobilitet, i dagsläget är utlysningarna av sådana medel få hos de större svenska finansierarna.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Utveckla interna förutsättningar, villkor och tjänstekonstruktioner för att främja nationellt och internationellt personutbyte för inomakademiskt utbyte och för utbyte med utomakademiska organisationer.
- Utveckla en universitetsövergripande strategi för sabbatical, t ex vilka tjänster som avses, vilka villkor som gäller samt hur beslut om sabbatical ska fattas.
- Sprida information och öka kunskapen om externa finansierares mobilitetsprogram.
- Sprida kunskap om värdet av mobilitet

Se även delmål 1.1.2 och 1.1.3.

- Utveckla strategier för ökat personutbyte mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer:
- Skapa en översiktlig nulägesbild över universitetets regelverk för personutbyte

- Analysera hinder och möjligheter i anslutning till adjungeringar, affilieringar och särskilda tjänster med "samverkansinslag" såsom förenade tjänster och externfinansierade doktorander.
- Etablerat rutiner samt former för personutbyte som passar alla vetenskapsområden.
- Identifiera i vilken utsträckning anställda vid lärosätena inom ramen för sitt arbete är verksamma hos andra offentliga och privata aktörer.
- Utveckla system för uppföljning av de vanligaste formerna för inåtgående och utåtgående personutbyte.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

Se delmål 1.1.2 och 1.1.3.

- Ökad kunskap om/utvecklat system för villkor för tjänstekonstruktioner som stödjer personutbyte inom och utanför den akademiska sektorn.
- Antalet/andelen adjungerade lärare och andra typer av lösningar som verkar för ökat personutbyte in till akademien samt ut till annan sektor.
 - adjungerade professorer
 - adjungerade universitetslärare (lektor, adjunkt)
 - förenade anställningar
 - externt finansierade doktorander från företag, landsting, kommuner, övriga
 - verksam hos extern part inom anställning
 - verksam hos extern part inom bisyssla
 - genomförd extern praktik inom Företagsforskarskolan

Delmål 1.3.3

Universitetet har ett effektivt innovationsstödssystem som vänder sig till alla vetenskapsområden.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Runt omkring universiteten i Sverige och utomlands finns idag ett omfattande system som avser att stödja och driva fram nya företag baserat på den forskning och utbildning som bedrivs inom ramen för universiteten. De fyller en viktig samhällsfunktion genom att förmedla kunskap och kompetens, varför de är självklara samverkans- och samarbetspartner för näringslivet under flera stadier av en innovationsprocess.

UmU har en etablerad enhet (Externa Relationer) som på olika sätt stöder samverkan inom forskning, utbildning och innovation. UmU har genom sitt innovationskontor, universitetets helägda holdingbolag (Uminova Holding AB) och dess dotterbolag (inkubatorerna Uminova Innovation AB, Umeå Biotech Incubator AB samt Uminova Expression AB) ett väl fungerande innovationsstödssystem, som under perioden 2011-2015 genomgått en intensiv utvecklingsprocess. UmU har inom denna struktur byggt upp ett stöd för forskare, anställda och studenter som är intresserade av att starta företag och utvecklas i sitt entreprenörskap. Stödet erbjuds genom holdingbolaget och inkubatorerna, och är utformat för att kunna stödja olika typer av affärsidéer från olika vetenskapsområden. Olika branschsatser återfinns inom innovationsstödsystemet, inom t ex life-science, ICT, miljörelevans/hållbarhet samt kulturella och kreativa näringar.

Fram till 2011 hade holdingbolaget en förhållandevis passiv roll och hanterade framförallt nödvändiga bolagslednings- och bolagsadministrativa frågor. Umeå universitet styr det helägda bolaget Uminova Holding genom ägardirektiv och uppdragsavtal.

För att inför kommande år möjliggöra ett brett kommersiellt nyttiggörande av forskningsbaserad kunskap, behöver universitetens holdingbolags roll som marknadskompletterande aktör med möjlighet att förvärva, utveckla och kommersialisera industriella rättigheter stärkas. Här är satsningen på de sk idébankerna vid holdingbolagen en kompletterande arena för ökat värdeskapande ur forskningsbaserade immateriella tillgångar. Uminova Holding har under 2012-2015 utvecklat en betydligt mer aktiv roll än tidigare i syfte att tydligare arbeta för ett effektivt innovationsstöd och för att erbjuda och förmedla en alternativ driftform för verksamheter som stöder forskning och utbildning, t.ex. genom ägande av forsknings- och utbildningsinfrastruktur. Umeå har ett uppdrag via Utbildningsdepartementet att bedriva sk *innovationskontor*. Den innovationskontorsverksamhet som inrymmer t ex innovationsrådgivning, verifieringsverksamhet, ideutveckling samt IPR-support sker enligt uppdragsavtal inom holdingbolaget.

I betänkandet Ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar (SOU 2015:16) diskuteras en förstärkning av innovationskontorens roll för en strategisk hantering av immateriella tillgångar vid universitet och högskolor. UmU behöver tillsammans med holdingbolaget fortsätta att bygga upp kompetens och strukturer som säkerställer denna strategiska hantering.

Holdingbolagen utgör i dag den för universiteten naturliga aktören som ska stötta IP, verifiering, utveckling och kommersialisering av idéer och immateriella tillgångar vid universitetet. Holdingbolagen agerar i ett tidigt skede, ett skede som skapar stora behov av resurser för att kunna agera verkningsfullt. För att Holdingbolagen ska kunna agera på avsett vis krävs även att de får tillgång till de resurser som är en förutsättning för ett verkningsfullt agerande.

Det nationella inkubatorprogrammet (VINNOVA) har under 2014-2015 genomgått en förnyelseprocess, och ett ökande fokus på excellens och tillväxtföretag med skalbara affärsmodeller ses i inkubatorerna. Detta är positivt och ger inkubatorerna möjlighet att lägga mer resurser och initiera riktade insatser i de mest lovande bolagen. Uminova Innovation driver projektet "Tillväxtinkubatorn" som bland annat skall arbeta med att främja en stark start-up kultur.

Samtidigt behöver man säkerställa att nyttiggörande och kommersialisering av forskningsbaserad kunskap vid sidan av traditionell avknoppning samt i bolag utan tydliga tillväxtambitioner sker. En bred ansats på nyttiggörande är troligtvis önskvärd för att främja det långsiktiga arbetet med attityder och kulturpåverkan kring innovationsfrågor vid lärosätena. Detta ställer i sin tur ökande krav på lärosätets verifieringsverksamhet, vilken bör arbeta för att utreda och verifiera förutsättningarna och formerna för nyttiggörande och kommersialisering, och skapa beslutsunderlag kring vägval och strategier i nyttiggörandet.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Säkerställa att innovationsstödet har kompetens och arbetssätt som möter det breda universitetets behov och utmaningar.

- Identifiera vilka kompletterande och nya kompetenser och arbetssätt som behövs för att möta utmaningar kopplade till forskning och innovation
- Arbeta regionalt och nationellt för att säkra och öka det kapital som finns i innovationsstödssystemet för idéer i tidiga skeden och för stödssystemets strukturer.
- Säkerställa att UmU har tillgång till kompetens och strukturer för strategisk hantering av immateriella tillgångar i syfte att främja ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar kopplade till forskningsresultat.
- Utveckla UmUs verifieringsverksamhet för att säkerställa ett effektivt nyttiggörande av forskningsbaserad kunskap inom såväl befintliga företag och organisationer, som genom avknoppning/nya företag.
- Identifiera de olika verksamhetsområden där Holdingbolagets möjliga och kompletterande driftsform (bolagsform) kan underlätta forskning och utbildning, t ex genom ny infrastruktur.
- Säkerställa en effektiv organisation med tydliga uppdrag, och med ökad grad av samordning mellan olika organisationer i UmUs innovationsstödsystem.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Genomfört en analys av befintliga metoder och arbetssätt i innovationsstödsystemet och dess förmåga att möta universitetets olika vetenskapsområden och områden på konstnärlig grund.
- Utarbetande av tydliga uppdragsavtal med uppföljningskriterier mellan universitetet och dess holdingbolag samt inkubatorer.
- Deltar i det nationella arbetet om innovationsstöd.
- Inrapportering enligt nationella krav av flödestal för inkubatorerna (t.ex. antal idéer, antal nystartade företag, antal patent, licenser och ipr-konsultationer m.fl.).



Delmål 1.3.4

Universitetet har en implementerad och utvärderad modell som är vägledande för och synliggör universitetets regionala satsningar och engagemang.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Över tid har synen på extern samverkan varierat och förändrats både inom akademien och från statsmakternas sida. Regering och riksdag markerar bland annat genom förändrad lagstiftning, programuppdrag till nationella myndigheter och policyskrivningar vikten av att universitet och högskolor samverkar med det omgivande samhället, informerar om sin verksamhet, verkar för att forskningsresultat kommer till nytta samt utövar ett regionalt engagemang. Umeå universitet arbetar aktivt med att vara och uppfattas som en relevant och attraktiv part i samhällsutvecklingen, en samarbetspart som bidrar till ett samhälle som står bättre rustat att genom forskningsbaserad kunskap möta rådande och framtida globala samhällsutmaningar, såväl som de samhällsutmaningar som har en mer lokal prägel.

Umeå universitet har genom tiderna tagit ett stort ansvar för att utveckla norra Sverige som kunskapsregion. Tidigare har engagemanget på den regionala nivån företrädesvis manifesterats i decentraliserade utbildningsplatser i fasta lokaler. Genom att en allt större del av våra utbildningar integrerar campus- och webbaserad undervisning har denna bild förändrats. Det regionala engagemanget syns idag till exempel i det övergripande utbildningsutbudet och i olika former av strategiska allianser och forskningssamverkan. Dessutom finns ett regionalt samarbete kring kommersialisering av den kunskap och kompetens som finns vid Umeå universitet.

Genom att kombinera våra egna styrkor, utmaningar och behov med styrkor och behov hos regionens olika aktörer kan vi uppnå en integrerad samverkan och fortsätta att vara en stark kraft för tillväxt, kompetensförsörjning och innovation, i synnerhet i den region vi verkar. Regionen och dess unicitet betyder omvänt mycket för universitetet, exempelvis i form av naturlig tillgång till experimentmiljöer och olika typer av utrustning, men också empiri, praktik och nätverk som kan ge ökad relevans i forskning och utbildning.

Region Västerbotten ledde arbetet med att ta fram en regional utvecklingsstrategi, RUS, för åren 2014-2020 som regionfullmäktige fastställde 2015. Umeå universitet deltog i arbetet tillsammans med många andra aktörer – näringslivsorganisationer, kommuner, landsting, länsstyrelser innovationsstödsystem med flera. I den strategi och modell för hur universitetet ska verka och samverka regionalt, är det självklart att vi utgår från de prioriteringar och insatser som vi tillsammans med andra har definierat som betydelsefulla för vår region.

För att kunna synliggöra (både internt och externt), vägleda och prioritera hur Umeå universitets regionala engagemang ser ut, och ska se ut, har en modell tagits fram.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Umeå universitets engagemang bidrar till den regionala utvecklingen samtidigt som det stärker universitetets lyskraft och konkurrensförmåga genom kvalitetshöjning och utveckling av utbildning och forskning. För att på bästa sätt ta tillvara och öka vårt regionala engagemang bör en samlad utvärdering av tidigare och nu pågående verksamheter göras utifrån exempelvis kvalitetseffekter och ömsesidig nytta. En visualisering och kontinuerlig uppdatering av informationen om det regionala engagemanget är en förutsättning för att modellen ska kunna tjäna som verktyg vid beslut om olika typer av satsningar tillsammans med regionen.

Under år 2016

- Visualiseras och uppdateras informationen i den implementerade modellen.
- Inleds en utvärdering av universitetets regionala engagemang med val av metod och nödvändiga förberedelser.

Under år 2017

- Uppdateras informationen i modellen.
- Färdigställs utvärderingen av universitetets regionala engagemang som också utgör input till fortsatt uppföljningsarbete.

Under år 2018

- Utvärderas modellen och förslag ges på fortsatt hantering av modellen.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Informationen i modellen är visualiserad och kommuniceras fortlöpande, både internt och externt.
- Fakulteter och institutioner använder modellen som ett underlag för sina prioriteringar.
- Informationen i modellen uppdateras under 2016 och 2017.
- Modellen utvärderas och förslag på fortsatt arbete ges under 2018.

Forskning som spränger gränser

Delmål 3.1

Universitetet har en välutvecklad rekryteringsprocess.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Som en följd av ny anställningsordning 2011 och reviderad anställningsordning 2012 pågår ett löpande arbete inom varje fakultet med att ta fram och effektivisera rutiner för rekrytering/anställning av lärare (se också delmål 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4).

Under våren 2012 genomfördes en översyn och förtydligande av anställningsprocessen för lärare. Det medförde att fakulteterna sett över processens huvudmoment för att uppnå ökad effektivitet och kvalitetssäkring.

Universitetet utlyser årligen cirka 400 anställningar, där hälften är läraranställningar och hälften T/A personal. Ett projekt för systemstöd för rekrytering, "Projektet e-rekrytering", har genomförts och implementerats 2015 med syfte att öka kvaliteten och effektiviteten. Kompetensutveckling för rekryterande ledningsfunktioner och HR-stödet genomförs under 2015 och 2016 och systemstödet utvecklas för att stödja fler typer av ansökningsprocesser som exempelvis stipendieansökningar och pedagogisk meritering.

En mätning av rekryteringstiderna genomfördes 2011 som visade att genomsnittstiden för rekrytering av lärare (professor, lektor, biträdande lektor, forskarassistent) var 397 dagar. Mätningen avser tiden från utlysning till avtal. Medelvärdet för en professor var 522 dagar, universitetslektor 355 dagar, forskarassistent 417 dagar och biträdande universitetslektor 498 dagar.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Vi genomför åtgärder för att korta rekryteringstiderna. Definition av rekryteringstid är tiden från den dag annonsen anslås till och med expedieringsdag (den dag då samtliga sökande meddelas beslutet). Rekryteringstiden ska vara högst sex månader för lektorer och nio månader för professorer.

Rekrytering av lärare utvecklas när det gäller kvaliteten i rekryteringsprocessen från anställningsprofil till urval (intervju, arbetsprover, referenstagning m.m.).

Rekrytering sker med perspektivet lika villkor.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Genomsnittstid för rekrytering av:
 - Professor,
 - Universitetslektor,
 - Biträdande universitetslektorer
 - Forskarassistenter
 - T/A-personal.
- Söktryck; antal sökande per befattning.
- Andelen avbrutna rekryteringar

Delmål 3.2

Universitetet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket).

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Fakulteterna tillför redan idag resurspaket vid rekryteringar för att möjliggöra en anställning av excellenta lärare/forskare.

Institutioners- och enheters planering av den strategiska kompetensförsörjningen i kombination med ett strategiskt ledarskap och ekonomiska resurser blir avgörande för att nå en god effekt av de strategiska rekryteringarna (se också delmål 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, samt delmål 4.3).

Umeå universitet bör redan på ett tidigt stadium i rekryteringsprocessen av internationella kandidater kunna bistå med information och professionellt stöd vad gäller praktiska frågor,

både för den som är under rekrytering som för eventuell medföljande. I vissa fall är det också av största vikt att även stödja medföljande partner i sökandet efter en lämplig anställning inom eller utanför akademien.

För att möjliggöra rekrytering till vissa lärarbefattningar behövs forskningspaket erbjudas den sökande, finansierat av fakultet eller universitetsgemensamt. En annan viktig faktor är arbete åt medföljande partner. Ett regionsamarbete för detta har diskuterats med Umeå kommun, Västerbottens läns landsting och Länsstyrelsen, men har inte hittat sina former ännu.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Institutioner och fakulteter genomför strategisk planering för verksamheten och dess kompetensförsörjning till strategiskt viktiga områden och utifrån denna planering inrättas anställningar och resurspaket.

(Se delmål 1.1.2, 1.1.3 och 1.1.4, samt delmål 4.3).

Umeå universitet stärker nationellt och internationellt sitt varumärke som en attraktiv arbetsgivare genom att utveckla:

- kvalitativa och effektiva rekryteringsprocesser
- attraktiva karriärvägar (inkluderande "tenure track") och anställningserbjudanden
- interaktiva miljöer, som främjar kreativitet
- en anslagsbaserad finansiering av nyckel-karriärbefattningar (biträdande lektorat), samt av högre lärartjänster (lektorat och professorer)

Personalenheten ska tillsammans med universitetsledning och fakultetsledningarna utarbeta en strategisk handlingsplan enligt "HR Strategy for Researchers (HRS4R)"¹ och ansöka om utmärkelsen "HR Excellence in Research" hos EU-kommissionen (Euraxess).

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Utvärdering av process och utfall av strategiska rekryteringar.
- Analys av orsaker till strategiska rekryteringar som avbrutits.
- Utvärdering av det samordnade stödet för internationella medarbetare

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

- Antalet/andel strategiska rekryteringar som fått extra stöd ur avsatta medel för universitetsgemensamma satsningar, alternativt fakultetsgemensam, som beslutas av universitetsstyrelsen alternativt rektor eller dekan.
- Årlig uppföljning i fortlöpande dialoger mellan universitets-, fakultets och förvaltningsledning.

Delmål 3.5

Universitetet har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

I nuläget finns inget system vid Umeå universitet för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur, varken på central eller på fakultetsnivå. En forskningsinfrastruktur kan inbegripa allt från enklare databaser och apparater till mycket avancerad utrustning som kräver driftspersonal och vara så kostnadskrävande att det inte är möjligt för en institution eller fakultet att klara av inköp och finansiering av drift utan stöd från universitetet och externa finansiärer.

Ett behov av att definiera begrepp såsom ”övergripande forskningsinfrastruktur”(av universitetsgemensamt intresse) och ”medeldyr utrustning” föreligger, inklusive kostnader för utrustning och drift, för att lättare kunna klassificera de forskningsinfrastrukturer vi har och också få ett bättre grepp om vilka finansierings- och driftsbehov som finns. I detta inkluderas identifiering av behov av personella resurser för drift av forskningsinfrastruktur.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Den universitetsgemensamma forskningsinfrastrukturgruppen bereder och utgör ett rådgivande organ åt universitetsledningen och Forskningsstrategiska rådet i arbetet med lokal och nationell infrastruktur.
- Gruppen ska ta fram ett förslag på riktlinjer för hantering av forskningsinfrastruktur vid Umeå universitet bland annat innebärande ett centralt system för identifiering, utvärdering och finansiering (hel eller delvis) av universitetsgemensam/övergripande infrastruktur.

- En förteckning vid Umeå universitet över potentiell nationell infrastruktur ska regelbundet vidareutvecklas och uppdateras.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Riktlinjer för hantering av forskningsinfrastruktur vid Umeå universitet fastställs av rektor under 2016
- Information om universitetets forskningsinfrastruktur tillgängliggörs via ett webbaserat system för såväl externa som interna målgrupper.

Delmål 3.6

Universitetet har av statligt forskningsråd/motsvarande utsetts som nationell nod för flera nationella forskningsinfrastrukturer.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Vetenskapsrådet (VR) har i uppdrag att finansiera nationell forskningsinfrastruktur och Sveriges medverkan i internationell infrastruktur medan universiteten har ansvar för lokal infrastruktur och utrustning. I sitt arbete med att ta fram underlag för planering och beslut om nationell infrastruktur använder man sig av guiden till infrastrukturen (Vetenskapsrådets guide till infrastrukturen 2012), utlysningar och utvärderingar.

I den svenska vägvisaren görs en långsiktig bedömning av Sveriges behov av forskningsinfrastruktur både på nationell och internationell nivå. För att kunna få stöd av VR ska en forskningsinfrastruktur uppfylla kriterierna:

- vara av brett nationellt intresse
- ge förutsättningar för världsledande forskning
- utnyttjas av ett flertal forskargrupper/användare
- vara så omfattande att en enskild grupp inte kan driva den på egen hand
- ha en långsiktig planering för vetenskapliga mål, finansiering och utnyttjande
- vara öppet och enkelt tillgänglig för forskare, industri och andra aktörer samt ha en plan för tillgängligheten
- i relevanta fall introducera ny spetsteknologi

En intensiv debatt förs nu i Sverige där möjligheterna till finansiering av forskningsinfrastrukturer drastiskt förändrats de senaste åren. En bättre samordning mellan universiteten behöver upprättas, den svenska guiden behöver uppdateras tillsammans med universiteten, en mer långsiktig finansiering (5 år vanligt idag) krävs etc. Ett arbete pågår för

närvarande avseende ägarskap, ansvar, tillgänglighet, finansiering och utvärdering av nationell infrastruktur. Dessutom är inte Vetenskapsrådet den enda finansiären av nationell infrastruktur, varför kartläggning av all relevant infrastruktur, samt utveckling av system för samordning etc. över landet har initierats.

Det är också viktigt att Sverige deltar i internationella infrastrukturprojekt för att ge våra forskare tillgång till de främsta forskningsverktygen. De europeiska forskningsinfrastrukturerna är beskrivna i den europeiska vägvisaren ESFRI. Etablerandet av nationella eller nordiska noder är ofta ett bra sätt att kanalisera deltagandet i större europeiska samarbeten. Umeå universitets svenska EMBL-nod är ett exempel. Umeå universitet behöver inrätta ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsinfrastruktur, som skulle kunna få status av att betraktas som nationell infrastruktur, på såväl central nivå som fakultetsnivå. (Se även delmål 3.5).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Universitetet deltar i det nationella arbetet om forskningsinfrastruktur.
- Universitetet utvecklar tillsammans med fakulteterna stödet till de forskare som behöver tillgång till nationell infrastruktur på annan ort eller internationell infrastruktur för att bibehålla eller utveckla sin nationella/internationella konkurrenskraft.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Umeå universitet identifierar löpande infrastrukturer som ingår i eller har potential att ingå i nationella och/eller internationella infrastrukturer samt utvecklat vetenskapliga och finansiella framtidsplaner för desamma.
- Ett stödsystem för forskare har utvecklats centralt eller på fakultetsnivå för att stödja tillgänglighet på andra universitet av forskningsinfrastruktur.
Kommentar: Kriteriet ska kvarstå men omfattas av arbetet med att upprätta riktlinjer inom delmål 3.5.

Delmål 3.7

Universitetet har gemensamma principer för fakulteternas rekrytering till utbildning på forskarnivå.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Antagningen till utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet grundas på antagningsordningen och ska präglas av en strukturerad process där transparens och rättssäkerhet genomsyrar alla delar. I takt med att forskarutbildningen blir mer och mer strukturerad och de krav det medför både för Umeå universitet och för doktoranderna så får rekryteringen, som föregår antagningen, en allt viktigare betydelse för universitetet. Rekryteringen ska präglas av transparens.

Umeå universitet har som utgångspunkt att år 2020 vara ett internationellt framstående forskningsuniversitet, som både lokalt och globalt bidrar med ny kunskap och kompetenta forskare till akademien, näringslivet och offentlig sektor. Det ställer ökade krav på forskarutbildningen vid Umeå universitet. Ett sådant krav är till exempel att när universitetet ingår i kommande stora internationella projekt, ska doktorander i dessa projekt erbjudas möjlighet att ta ut en gemensam alternativt dubbel examen. Mot bakgrund av att Umeå universitet hela tiden arbetar för att höja kvaliteten på forskarutbildningen och möta de ökade krav som ställs från omvärlden, samt de framtida villkor som vi kommer att möta från både nationellt och europeiskt håll, kan en mer strukturerad rekryteringsprocess, med några gemensamma principer, utgöra ett stöd.

Gemensamma principer för fakulteternas rekrytering till utbildning på forskarnivå behöver utvecklas på central nivå gemensamt med fakulteterna.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Principerna för utlysning av och antagning till studieplatser regleras genom *Antagningsordning för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet*. Antagningsordningen reviderades 2015. Antagningsförfarandet regleras tydligt och mer transparent av rättssäkerhetsskäl, där fakulteternas informationsansvar och vad som gäller i övrigt för annonsering och antagningsprocessen framgår. En mer strukturerad rekryteringsprocess med några gemensamma principer kan utgöra ett stöd för fakulteterna.

Fakulteter och institutioner arbetar aktivt för att stimulera intresset för forskning.

Fakulteter och institutioner ansvarar för att forskarstuderande får en kvalitativ och ändamålsenlig rekrytering och introduktion.

Fakulteterna samarbetar för att främja ett framgångsrikt och stödjande handledarskap inom forskarutbildningen genom att

- Fakulteten definierar och kommunicerar behov av innehåll och utformning av handledarutbildningen
- Utveckla nätverk och erfarenhetsutbyte för handledare
- Erbjuder nya handledare erfarna handledare som mentorer.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Några gemensamma principer för rekrytering av doktorander har införts
Kommentar:
Fakulteterna arbetar med delmålet.
Det finns behov av ytterligare anvisningar med fastställda principer för hur utlysningar utarbetas och för utformning av ett likartat förfarande innan antagning.
- Direktiv för möjligheten till gemensam/dubbel examen är beslutat av rektor.
Kommentar:
Ett förslag till handlägningsordning och mallar, bland annat för den skriftliga överenskommelsen och den individuella studieplanen, beslutades av rektor hösten 2015.
- Årlig uppföljning mellan universitets-, fakultets- och förvaltningsledning och personalenheten.

Delmål 3.8

Universitetet har uppföljningsbara individuella lärandemål och försörjningsplaner som är tydliga redan vid antagning av doktorander till utbildning på forskarnivå.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Sedan några år tillbaka arbetar universitetet i Sverige med lärandemålsprocessen i forskarutbildningen där individuella lärandemål i utbildning på forskarnivå har en central plats. Arbetet med forskarutbildningen är det sista steget i Bolognaanpassningen och en stor del av lärosätena i Europa är inne i, eller har avslutat processen.

Forskarutbildningen är individuell och allteftersom vi ”utbildar doktorander med ett internationellt perspektiv för både akademi och samhälle” förutsätts den vara än mer individbaserad i framtiden. Umeå universitet betonar att den ”är individbaserad och har fokus

på både vetenskaplig och personlig utveckling” (Vision 2020). Detta sker framför allt i den enskilda doktorandens forskning, men även till viss del genom forskarkurser.

Umeå universitet måste kontinuerligt arbeta för att behålla och förbättra sin nationella position genom att kvalitetssäkra utbildningen på forskarnivå, vilket kan inkludera att vidta åtgärder och arbeta med processer som pågår nationellt. Övriga svenska universitet arbetar nu med lärandemålsprocessen (där de nationella examensmålen bryts ner till ämnesvisa lärandemål och individuella lärandemål för doktoranderna), en process som även pågår internationellt. Umeå universitet har påbörjat processen.

Individuella lärandemål

Utgångspunkten är att nyantagna doktorander börjar utbildningen med olika förutsättningar, men ska nå samma mål när de slutexamineras. Utifrån varje individs enskilda förutsättningar, förkunskaper och avhandlingens karaktär ser vägen fram till doktorsexamen olika ut. Den skiljer sig från doktorand till doktorand.

De allmänt formulerade och övergripande nationella målen för utbildningen på forskarnivå enligt HF ska anpassas till och specificeras till varje enskilt ämne. Detta görs genom att dessa anges i de allmänna studieplanerna för varje enskilt ämne.

De allmänt formulerade och övergripande nationella målen för forskarutbildningen enligt HF och de specificerade lärandemålen för varje enskilt ämne ska anpassas till varje enskild doktorand utifrån denna/dennes förutsättningar, förkunskaper och avhandlingsarbetets karaktär genom att individuella lärandemål anges.

En del av de nationella och ämnesvisa målen nås helt eller delvis med hjälp av kurser och examination.

Resterande tränas via forskningen som utmynnar i avhandlingen och försvaret av denna vid disputationen, samt vid examinationen.

Som en bilaga till den individuella studieplanen låter de nationella examensmålen sig svårligen ”noteras” eftersom de är allmänt formulerade och de flesta av dem troligen examineras vid disputationen. De nationella examensmålen ska just examineras och inte noteras som ”uppnådda”. Det är viktigt att hålla i minnet vid de kommande ämnesutvärderingarna där man kan utgå från att man utvärderar ”slutprodukten”, inte vägen fram dit.

Vid Umeå universitet ska de individuella lärandemålen anges i varje doktorands individuella studieplan och följas upp kontinuerligt. Allteftersom doktorandens projekt framskrider formuleras fortlöpande individuella lärandemål i takt med att doktorandens behov ändras.

Detta förutsätter även en aktivare handledning där handledaren/handledarna redan vid antagningen och tillsammans med doktoranden planerar varje enskild persons behov för att denna/denne vid disputationen ska ha uppnått de nationella examensmålen. Det förutsätter i sin tur att handledaren/handledarna hela tiden är väl insatt i doktorandens progression under utbildningen. Det förutsätter även en tydlighet för både opponent och betygsnämnd om disputationens examinerande karaktär för att ha uppnått de nationella examensmålen.

Europaperspektiv

I Europa pågår som inledningsvis nämndes en kontinuerlig anpassning till Bolognaarbetet. I det centrala arbetet råder konsensus om att det är personen/doktorn, och den kunskap och färdigheter denne/denna har med sig från utbildningen, som är av betydelse.

Man betonar alltså inte längre att det är avhandlingen eller kurser som är slutresultatet, utan den färdiga doktorn. Detta exemplifieras genom följande citat: "The view on outcomes of doctoral education has changed significantly in the recent years. The traditional notion that the outcome was the thesis and its result in terms of research has changed. The doctoral degree is still obtained through rigorous research presented in the form of a thesis, but the outcome is now seen as the doctoral candidate, a person who has acquired a special mindset through the research experience. As only a small minority of doctorate holders have traditional research careers, this definition of outcomes of doctoral education has become increasingly relevant. Having been exposed to the intellectual and practical challenges of a research project enhances creativity, leadership potential, rigour, integrity and the ability to meet unexpected challenges, all things that are valued in a number of positions in society. Even so, the thesis remains the tangible proof of a successful research project and testifies to the researchers mindset".

I länder som exempelvis Storbritannien, Nederländerna, Danmark, men även vid enskilda universitet i övriga länder har man med framgång arbetat aktivt med forskarutbildningen som en än mer individbaserad utbildning där kunskaper ska uppnås och färdigheter tränas (t.ex. Vitaeprojektet, Berlin Freie Universität).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Alla nyantagna doktorander ska i sina individuella studieplaner precisera sina individuella lärandemål.
- Till stöd för fakulteternas/institutionernas/handledarnas arbete med att följa doktorandernas vetenskapliga och personlig utveckling ska Umeå universitet se till att följande finns: Webbaserad individuell studieplan
Tillfredställande dokumentation av uppgifter i Ladok på forskarnivå

Universitetet, fakulteter och institutioner arbetar aktivt för att stimulera intresset för forskarutbildning

Fakulteter och institutioner ansvarar för att forskarstuderande får en kvalitativ och ändamålsenlig rekryteringsprocess och introduktion till forskarstudierna.

Universitetet och fakulteterna samarbetar för att främja ett framgångsrikt och stödjande handledarskap inom forskarutbildningen genom att

- definiera och kommunicera behov av innehåll och utformning av handledarutbildningen
- utveckla nätverk och erfarenhetsutbyte för handledare
- erbjuda nya handledare erfarna handledare som mentorer



Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

Webbaserad individuell studieplan implementering senast 2015

Kommentar: Arbetet med implementeringen har fördröjts. Efter att åtgärder till följd av testomgången har åtgärdats och att ekonomiska kommer arbetet med implementeringen att sättas igång under hösten 2015.

Tillfredsställande dokumentation av uppgifter i Ladok på forskarnivå

Kommentar: Rektor har beslutat om en handläggningsordning för dokumentation av uppgifter i Ladok på forskarnivå, en manual för hanteringen av Ladok på forskarnivå samt reviderade och nya blanketter som underlag för dokumentationen. Implementeringen i form av informationsinsatser är slutförd. Funktionaliteten följs upp kontinuerligt.

Det goda och effektiva universitetet

Delmål och strategier under detta avsnitt "Det goda och effektiva universitetet" är av generell eller "horisontell" karaktär och ger i flera avseende betydelsefulla förutsättningar för arbetet med övriga delmål.

Förutom direkta åtgärder för välbefinnande och god hälsa, så är en kultur av delaktighet, synlighet, uppskattning och stöd av central betydelse för Umeå universitets utveckling. Inte minst i dessa avseenden ställs högre ansvar på oss som arbetsgivare, medarbetare och lärare i en allt mer globaliserad värld där mångfalden av personal, studenter och samarbetspartners ifråga om bakgrund, kultur, etnicitet etc. ökar och utgör grunden för universitetets utveckling och framgång.

Ledarskap och ledarskapsstöd

Dagens samhälle ställer helt andra krav på ledarskap och kapacitet i stödfunktioner än tidigare. I det globaliserade kunskapssamhället har universitet och högskolor en central roll för samhällsutvecklingen, med stora krav och förväntningar såväl regionalt, nationellt som internationellt. I jämförelse med många andra länder har svenska universitet en bred roll medan internationellt är t.ex. sektorn för forskningsinstitut mer omfattande än i Sverige. Det som också påverkar ledarskapet och behovet av stödfunktioner är utbyggnaden av universitet och högskolor, inte minst med avseende på det idag stora studentantalet och den ökande internationella konkurrensen.

Ledarskapet vid en institution eller enhet utövas av olika funktioner. Att stärka de olika ledaruppdragens roller och kompetens behövs för att öka förutsättningarna för det formella chefskapet (prefekt eller motsvarande) och därmed för en framgångsrik verksamhet.

Kontinuerlig verksamhetsutveckling och en framgångsrik verksamhet kräver chefer som kan leda i förändring, som kan vara både skickliga verksamhetsledare och arbetsgivarföreträdare. En viktig förutsättning för uppnåendet av Vision 2020 är ett strategiskt ledarskap, vilket bland annat innebär ett ledarskap som stärker det långsiktiga arbetet att genomföra strategiska förändringar i verksamheten och ett ledarskap som genomför en kompetensförsörjning som stärker önskad utveckling. Ledares ansvar för och arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet blir också av stor vikt för att nå en framgångsrik verksamhet. För att klara ett strategiskt ledarskap behövs en ökad professionalisering av det administrativa stödet till ledare och former för ledarutvecklingsinsatser som stärker den strategiska rollen och tillgodoser olika ledaruppdrag.

Delmål 4.1

Minst 35 procent av de anställda professorerna ska vara kvinnor.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Den långsiktiga målsättningen är en jämn (inom spannet 40-60 %) könsfördelning på professorsbefattningen.

Analys

Enligt kunskapsöversikten *Genus 2016 – för forskning i framkant Ett underlag för forskningspolitiken* är ojämställdhet en grundläggande del av hur universitet och högskolor är organiserade, vilket både direkt och indirekt påverkar verksamhetens utförande och kvalitet. Enligt tidigare studier vid Umeå universitet är ett skäl till varför kvinnor slutat forska att inte blivit tillfrågade exempelvis gällande fortsatt forskning inom nya forskningsprojekt (Projekt 7:3 Kvinnors forskningskarriär).

Andelen professorer som är kvinnor har ökat under perioden och uppgick år 2014 till 30 procent. Detta är en ökning med 3 procentenheter jämfört med år 2012 och med 10 procentenheter jämfört med år 2008. Umeå universitet hör till de lärosäten i landet som har högst andel kvinnliga professorer. Den största utmaningen till en jämnare könsfördelning i professorskåren finns framför allt inom det naturvetenskapliga-tekniska vetenskapsområdet.

Regeringen har i regleringsbrev uppdragit till lärosätena att vidta åtgärder och följa upp så att minst 39 procent av de som rekryteras och befordras till en professur är kvinnor. Under 2014 befordrades och rekryterades totalt 26 professorer (inklusive gästprofessorer). Av dessa var 12 kvinnor, 46 procent. Under 2012 befordrades och rekryterades 19 kvinnor, 44 procent, och 14 kvinnor, 56 procent, under 2013.

En viktig faktor för ökad andel kvinnor som är professor är att rekryteringsprocesser utförs med hög kompetens också gällande jämställdhet- och mångfald.

Jämställdhetsarbete är ett långsiktigt förändringsarbete och kräver längre tidsserier för att visa på utvecklingstendenser. För att uppnå en jämn könsfördelning i professorsbefattningen krävs också jämn könsfördelning på meriteringsbefattningarna. Sett över tid så har antalet lektorer som är kvinnor ökat mer än antalet som är män. År 2014 var fördelningen 46 procent kvinnor och 54 procent män. Meritering till professor sker under en längre tidsperiod och en fördel är därmed att lektorat inleds i de yngre åldrarna för att hinna med en meritering. Av den anledningen har Umeå universitet haft som målsättning att den sneda könsfördelningen i de yngre åldersgrupperna på lektorsnivå ska utjämnas. I årsredovisning 2012 konstateras att andelen lektorer som är kvinnor i åldersgruppen under 35 år har ökat till 44 procent jämfört med 33 procent år 2011.

Umeå universitets nya anställningsordning (2013-02-13, Dnr: 300-2349-12) syftar till ökad stabilitet och attraktivitet för meriteringsbefattningarna. Anställningsordningen avser att erbjuda en tenure track, som i ett internationellt perspektiv ska vara en attraktiv möjlighet

som ger reella möjligheter till en befattning som universitetslektor i nästa steg. Redan vid initieringen av en rekrytering av en ung forskare till ett biträdande lektorat så ska befattningen i nästa steg (universitetslektor) utgöra del av en långsiktig strategisk satsning på en karriärväg och därmed i praktiken vara finansierad på anslag på i första hand lektorsnivå. Utformning, resurssättning, utvärdering samt annat av relevans för utveckling av karriärvägen från biträdande lektor till lektor är ett centralt och viktigt led också för ökad jämställdhet på meriteringsbefattningarna och i slutänden en ökad andel professorer som är kvinnor. (Se universitetsgemensamt delmål 1.1.2).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Rekrytering och befordran utvecklas med målet att säkerställa kvalitet, transparens och ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- En utvärdering genomförs av tidigare satsningar för att öka andelen kvinnliga professorer. Utvärderingen ska ske med ett tydligt jämställdhetsperspektiv och bör omfatta exempelvis projektet att bli hälften vid Umeå universitet (inklusive gästprofessorsprogrammet), meriteringsbidrag, karriärbidragen, satsning på forskningsledare och kvinnor i karriären.
- Utifrån analys genomför universitetet och varje fakultet strategiska åtgärder för att andelen professorer som är kvinnor ska öka.
- I syfte att säkerställa en ökad jämn könsfördelning på de högre lärarbefattningarna genomförs uppföljningar och vidareutveckling av anställningsordningen med åtföljande rutiner för rekrytering och befordran.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Andelen kvinnor och män som är professorer.
- Andel nya professorer, uppdelat andelen kvinnor och män. Med nya avses nyanställda, befordrade respektive föremål för rekryteringsinsatser.

Delmål 4.2***Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor.***

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys*Vid eventuell justering av analysen anges det här*

Den svenska högskolan är i många avseenden en könsuppdelad och icke jämställd arena. Det finns omfattande forskning och statliga rapporter som underlag för detta. Två rapporter som kan nämnas är den statliga utredningen, SOU 2011:1 Svart på vitt – om jämställdhet inom akademien och en rapport i juni 2013 från Vetenskapsrådet ”Jämställdhetsobservationer i ett urval av vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012”. I grunden är ökad jämställdhet en fråga om rättvisa. Men det är också en fråga om kvalitet och hur vi förvaltar våra mänskliga resurser så att det skapar förutsättningar för forskning och undervisning av hög internationell klass.

Antal anställda vid Umeå universitet är totalt 4 335 personer. Fördelningen mellan kvinnor och män är, 53 procent kvinnor och 47 procent män. För de flesta befattningskategorier är det relativt jämn könsfördelning inom spannet 40-60. Men även vid Umeå universitet ser vi att traditionella könsmonster framträder tydligt inom vissa kategorier. Män är överrepresenterade inom kategorin professor med 70 procent. Kvinnor är överrepresenterade inom kategorierna administrativ personal med 78 procent, lokalvårdare med 92 procent och bibliotekspersonal med 71 procent.

För att lika villkor ska uppnås vid Umeå universitet krävs ett främjande, ett förebyggande och ett åtgärdande arbete vad gäller strukturella, kunskapsmässiga och kulturella förutsättningar. Organisatoriskt har Umeå universitet det senaste åren genomfört åtgärder för att stärka arbetet med lika villkor. Ett råd för lika villkor inrättades hösten 2012 med uppdrag att vara rådgivande och beredande till universitetsledningen. I september 2013 beslutades om organisering på universitetets tre organisatoriska nivåer när det gäller stödet i arbetet med lika villkor och under 2013 – 2015 har ett flertal informations- och utbildningsinsatser genomförts.

Under 2015 har det genomförts en genomgång av rapporter, projekt, medarbetarenkäten, Studiebarometern, Studentkårsskrivelsen och samtal med representanter från olika verksamheter samt studentkårer som visar att arbetet med lika villkor behöver utvecklas inom ett antal områden. Det finns bland annat ett behov av att uppdatera och informera om styrdokument samt klargöra chefernas ansvar och handläggarnas/företrädarnas roll i arbetet för lika villkor. Det systematiska arbetet med lika villkor behöver utvecklas på alla organisatoriska nivåer med kartläggningsmetoder och stöd för uppföljning. Fler dokument behöver översättas från svenska till engelska så att alla anställda och studenter kan ta del av viktig information. Lika villkorsperspektivet behöver integreras i verksamhetens reguljära budget- och verksamhetsplanering samt i reguljära verksamhetsbeslut. Det har också uppmärksammat ett behov av utbildningar inom bemötande-, tillgänglighets-, religions- och HBTQ-frågor, både vad gäller anställda och studenter.

En genomgång av diariet och resultaten från medarbetarenkäten visar att det förekommer trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna, både bland anställda och bland studenter.

Studentkårer och anställda har påtalat att det finns brister i informationen om lika villkor på universitetets webbsidor och i samband med introduktion av nyantagna studenter. Det påtalas också att det finns ett behov av att granska rekryterings- och informationsmaterial till studenter ur ett lika villkorsperspektiv.

Nationella förändringar som kommer att påverka arbetet med lika villkor är en ny Diskrimineringslag som förväntas beslutas under 2015 som ställer högre krav på systematiskt arbete med lika villkor och årliga lönekartläggningar. Regeringen har även aviserat ökade krav på myndigheternas arbete med Breddad rekrytering och för jämställdhetsintegrering.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Universitetets arbete med lika villkor är systematiskt och integrerat i arbetet med verksamhetsplanering, kompetensförsörjning och i arbetsmiljöarbetet. Utvecklingen sker utifrån de nya kraven i Diskrimineringslagstiftningen och regeringens krav på jämställdhetsintegrering.
- Chefers uppdrag och stöd i arbetet med lika villkor ska tydliggöras och stärkas.
- Kartläggningsmetoder för arbetet med lika villkor utvecklas så att det stödjer arbetet med planer och åtgärder på alla organisatoriska nivåer.
- Kompetensutveckling om lika villkor genomförs för universitetsledningen, handläggare- och företrädare för lika villkor, prefekter/chefer, företrädare för studentkårerna, anställningskommittéer m.fl.
- Information om lika villkor ska öka och göras synlig och tillgänglig för alla studenter och anställda.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Årlig uppföljning av planer på universitets- och fakultetsnivå.

Delmål 4.4**Universitetet har strategisk planering av kompetensförsörjning på alla organisatoriska nivåer.**

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Såväl förordningar som lokala beslut är styrande när det gäller kravet på planering av kompetensförsörjning: Förordning 2000:605 om årsredovisning och budgetunderlag, 3 kapitel, 3§, Rektorsbeslut om kompetensförsörjningsplaner (Dnr: 102-1583-07), Anställningsordningen (Dnr: 300-2349-12).

Umeå universitet har ca 4300 anställda. Av samtliga anställda är 1 055 personer över 55 år vilket motsvarar 24 procent av alla anställda (25 procent 2015). Av de anställda är ca 30 procent visstidsanställda. Universitetet rekryterar ca 400 medarbetare årligen varav hälften är T/A-personal.

I verksamhetsplanering för perioden 2016 – 2018 var direktiven tydliga att samtliga organisatoriska nivåer skulle integrera planering av kompetensförsörjning i verksamhetsplaneringen. Samtliga fakulteter hade, i sin verksamhetsplanering, till mars 2015 arbetat fram en kompetensförsörjningsplan som tog sin utgångspunkt i Vision 2020 och institutionernas kompetensförsörjningsplaner. Utifrån dessa och ett myndighetsövergripande perspektiv är en ny Strategisk kompetensförsörjningsplan under utarbetande för Umeå universitet gällande för åren 2016 -- 2018. Flertalet av universitetets delmål har en direkt bäring på verksamhetens strategier för kompetensförsörjningen de närmaste åren.

En avgörande förutsättning för uppnående av Vision 2020 och de långsiktiga målen är att chefer på alla organisatoriska nivåer genomför en strategisk planering för kompetensförsörjning så att den säkerställer att de kompetenser finns som är viktiga för universitetets utveckling. Kompetensförsörjning är en process innehållande att attrahera och rekrytera, utveckla och behålla, avveckla eller ställa om kompetens. Ett stort fokus är, och kommer de närmaste åren att fortsätta vara, utveckling av universitetets förmåga att attrahera och rekrytera nya medarbetare samt klara omställning av kompetens.

Vad gäller lärarbefattningar så har Umeå universitet i samband med autonomireformen och förändring av den lokala anställningsordningen för lärare beslutat om en inriktning som innebär förändringar i befattningar, karriärvägar och förutsättningar i de högre befattningarna professor och lektorat. Se en mer utförlig beskrivning under de övergripande målen 1.1.2 – 1.1.4. För chefer på alla organisatoriska nivåer innebär det ett uppdrag att förverkliga målsättningen med konkurrenskraftiga karriärvägar för lärare (delmål 1.1.2), stabila och långsiktiga förutsättningar för högre lärarbefattningar (delmål 1.1.3, 1.1.4). Men det handlar också om att genomföra strategiska rekryteringar som stödjer verksamhetens mål och prioriteringar (delmål 3.2) samt utveckla mobiliteten mellan Umeå universitet och andra offentliga och privata aktörer (delmål 1.3.2). Ett ytterligare utvecklingsområde är en strategisk planering av utvecklingen av den pedagogiska kompetensen så att den till fullo kan nyttja det ramverk de interaktiva miljöerna ger (delmål 1.2.1).

Vision 2020 och delmålen innebär för cheferna, och främst prefekterna, ett ökat krav på att stärka det långsiktiga arbetet i verksamheten och genomföra viktiga förändringar. Det innebär en ökad betoning på ett strategiskt ledarskap, vilket kommer att påverka ledarförsörjningen framöver när det gäller såväl rekrytering av prefekter och kompetensutveckling. Verksamhetsstödet är en viktig förutsättning för att kunna utöva ett strategiskt ledarskap (se delmål 4.1). Utveckling av roller och uppgifter för administrativ personal kommer därmed också att utgöra en viktig prioritering i den strategiska kompetensförsörjningen (se delmål 4.2).

I gruppen yngre (under 30 år) ingår 324 personer, vilket är sju procent av alla anställda (9 procent år 2013), medan gruppen äldre (60-79 år) består av 610 personer, vilket är 14 procent av alla anställda (15 procent 2013).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- I verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning på de tre organisatoriska nivåerna integreras den strategiska kompetensförsörjningen så att förutsättningarna ökar för att uppnå verksamhetens mål.
- Arbetet med lika villkor, arbetsmiljö och kompetensförsörjning är väl integrerat i planering, beslutsfattande och dagligt arbete.
- Vi skapar goda förutsättningar för att utveckla lovande lärare och forskare inom vårt eget universitet genom att avsätta resurser för olika former av karriär- och meriteringstjänster.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Samtliga institutioner/enheter har en strategisk planering för kompetensförsörjning som är integrerad med verksamhetsplaneringen.

Delmål 4.5

Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande samt har en hanterbar arbetsbelastning har ökat i jämförelse med 2015.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Anställda

Umeå universitet har under lång tid arbetat målmedvetet för en frisk och välmående personal. En målsättning är att tidigt förebygga sjukfrånvaro, vilket bland annat inneburit att Företagshälsovårdens resurser i ökande utsträckning inriktats på förebyggande insatser. Utöver Företagshälsovårdens förebyggande insatser så erbjuds alla anställda olika aktiviteter genom Kultur på campus samt ett förmånligt motionskort vid IKSU. Över tvåtusen anställda har tecknat dessa motionskort. Personalenheten har under åren 2014- 2015 perioden genomfört ett projekt – Förebyggande hälsoarbete för medarbetare med fysiskt belastande arbetsuppgifter – där vi i nära samarbete med företagshälsovården satsat särskilda resurser med målsättningen att bibehålla låga sjukskrivningstal och hög arbetstillfredsställelse inom målgruppen samt identifiera möjliga risker i arbetsmiljön för att undvika ohälsa/olyckor. Projektet utvärderas hösten 2015.

Den totala sjukfrånvaron för 2014 blev 2,3 procent, en ökning med 0,1 procentenhet. Sjukfrånvaron för kvinnor blev 3,1 procent, lika som föregående år. För männen noteras en ökning från 1,2 procent till 1,4 procent. Långtidssjukfrånvaron över 60 dagar ökade från 1,1 procent till 1,2 procent. Antalet långtidssjukskrivna personer mer än 30 dagar ligger relativt konstant kring 60 personer.

Medarbetarindex 66 procent, ett index utifrån undersökningens 28 indexfrågor, där max är 100 procent. Detta kan jämföras med 68 procent som är Quicksearch benchmarksiffror för andra lärosäten. Utifrån bakgrundsvariabler kan man se att anställda 60 år eller äldre har högre medarbetarindex (69-71 procent). I de olika yrkesgrupperna återfinns de högsta medarbetarindexen bland chefer (78 procent), professorer (72 procent), bibliotekspersonal (70 procent), lokalvårdare (70 procent). Lägst medarbetarindex har doktorander (61 procent). Ett ytterligare index som redovisas i resultatet är "Nöjdmedarbetarindex" (NMI) som är ett index utifrån tre frågor. Dessa frågor som resulterar i ett index är samma som vid undersökningen år 2011. NMI resultatet är 67 procent jämfört med 63 procent år 2011, vilket är en klar förbättring.

Kränkande särbehandling – 12 procent uppger att de varit utsatta för kränkande särbehandling under senaste 12 månaderna, varav 9 procent enstaka gång och 3 procent upprepade gånger. Detta är något lägre än 2011 då 14 procent uppger att de varit utsatta.

De fem förbättringsområden som Umeå universitet har enligt medarbetarundersökningen är att: att medarbetare ger återkoppling till närmaste chef, bättre kännedom om rutiner vid krissituationer, ökad delaktighet i framtagande av mål och i beslut, ökad kännedom om

universitetets övergripande vision och långsiktiga mål, delaktig i beslut som fattas vid den egna institutionen/enheten.

De fem högsta styrkorna som Umeå universitet har enligt medarbetarundersökningen är att: medarbetarna tar ansvar för att ha tillgång till information, att man är stolt över att arbeta på institutionen/enheten, att arbetet är intressant och givande, institutionen/enheten underlättar vid föräldraskap samt att samt att kunskaps- och erfarenhetsutbytet med kollegor är en naturlig del av arbetet.

Företagshälsovården ger varje år en rapport över den utveckling de ser när det gäller hälsotillståndet vid universitetet. De grupper av anställda som företagshälsovården signalerar ökad ohälsa hos är yngre medarbetare och då främst kvinnor, forskarstuderande samt anställda som kommer från andra länder.

Sammantaget är hälsosituationen vid universitetet god och upplevelsen av en god arbetsmiljö likaså. Det finns dock skäl, med ovanstående beskrivna signaler om ökad ohälsa med mera, att i tid öka arbetet både för hälsosamma arbetsplatser som insatser för att stödja medarbetare i sitt eget hälsoarbete.

Studenter:

I den studiebarometer som genomförs vartannat år finns ett antal frågor om arbetsbelastning respektive hälsa/välbefinnande. Den riktas företrädesvis till programstudenter som läser sin femte termin. Studiebarometern 2014 visade på en hög tillfredsställelse med studier och studiesituation överlag. Trots detta rapporterade en hög andel av (framför allt de kvinnliga) studenterna psykiska och psykosomatiska symtom som man till stor del hänförde till studierna. Oro för att klara studierna var också betydligt större bland de kvinnliga studenterna.

Forskarstuderande:

Analysen baseras på resultaten från avgångsenkäten för doktorander som genomförs årligen. Svarefrekvens var 75 procent vid senaste mätningen, majoriteten, knappt tre fjärdedelar, var under 39 år. Resultaten visade att en övervägande majoritet kunde rekommendera utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet till andra. Man lämnade studierna med en positiv erfarenhet och med både goda kunskaper och färdigheter som specificeras i högskoleförordningens examensordning. Resultaten från frågorna om arbetsmiljön visar en varierad bild.

Hälften av de som besvarade enkäten ansåg att arbets- och studiemiljön var god. En klar majoritet, 97 procent hade inte varit sjukfrånvarande längre än 14 dagar sammanhängande under det senaste läsåret. Det var uteslutande kvinnor som stod för sjukfrånvaron.

Under det senaste året arbetade de som var heltidsdoktorander dagtid under vardagar, med mellan 40 till 49 timmars arbetsvecka. En klar majoritet av de som besvarade enkäten angav detta, men det förekom även både kortare och längre arbetstider.

Tiden som doktorand beskrivs ibland som en tid med stress och press. Av de som besvarade enkäten svarade 20 procent att man ofta upplevt stress och press som haft negativa konsekvenser för hälsan och studierna någon gång under studierna. Över hälften svarade att det skett sällan eller någon enstaka gång. 8 procent av kvinnorna och 6 procent av männen hade aldrig upplevt stress eller press som haft negativa konsekvenser.

12 procent, 12 kvinnor och 3 män, svarade att man varit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier. Det var handledare, andra doktorander och lärare som stod för kränkningarna.

Av svaren från enkäten framgår även att en stor andel inte fick tillfredsställande information vid introduktionen på institutionen eller om doktoranders rättigheter och skyldigheter.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

Vi använder medarbetarenkäten och studentbarometern som ett underlag för åtgärder av brister i arbetsmiljön och för ett hälsofrämjande arbete.

Anställda

- Vi genomför satsningar för ett hälsofrämjande ledarskap.
- Vi genomför proaktiva åtgärder för att möta identifierad ökad ohälsa exempelvis hos kvinnor, forskarstuderande samt hos medarbetare från andra länder.
- Prefekter och chefer ges ökade förutsättningar att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar genom att tydliggöra arbetsmiljörutiner, skriftlig delegering av arbetsmiljöuppgifter, kompetensutveckling och ett utvecklat verksamhetsstöd.
- I verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning är arbetet med arbetsmiljö integrerad och synliggjord.
- Vi utvecklar metoder och kompetens för att vid verksamhetsbeslut som innebär förändringar i verksamheten genomföra konsekvensanalys utifrån arbetsmiljöperspektivet.

Studenter:

- Studiebarometern genomförs vartannat år, nästa gång 2016. Den ger en mycket bra bild av hur studierna och studiesituation upplevs och genom kontinuitet får vi möjlighet att följa utvecklingen över tid. Resultaten bryts ner på programnivå och varje programråd/motsvarande samt ansvarig fakultet/läraryrshögskolan får ta del av hur studenterna på det enskilda programmet upplever sin situation. På programrådsnivå finns de bästa möjligheterna att föra konstruktiva diskussioner om studenternas arbetsbelastning, oro och stressupplevelse

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

Anställda:

- Sjukfrånvaron för anställda har minskat.
- Andelen anställda som upplever god hälsa och gott välbefinnande har ökat. Utgångsläge Medarbetarundersökning 2014.

- Årlig uppföljning av arbetsmiljön är genomförd på fakultets- och universitetsgemensam nivå.

Studenter:

- Avgränsade studiebarometrar har genomförts vartannat år bland 1000-1500 studenter från alla fakulteter samt Lärarhögskolan. Nästa enkät har kompletterats med förslag på åtgärder. Studenters studierelaterade ohälsa har särskilt följts.
- Genomströmningen av studenter har ökat.

Forskarstuderande:

- Årlig uppföljning av arbetsmiljön är genomförd på fakultets- och universitetsgemensam nivå.
- Årlig uppföljning har gjorts gällande genomförda informationsinsatser på fakultets- och universitetsgemensam nivå.

Delmål 4.6

Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Behovet av en sammanhållen och professionell stödorganisation har ökat kraftigt, liksom behovet av att i hela organisationen, inklusive hela stödverksamheten, verka för universitetets gemensamma och långsiktiga mål är av avgörande betydelse för att nå hög effektivitet och professionalitet i hela verksamheten.

För att prefekter ska kunna fungera som strategiska ledare är det viktigt att det finns ett professionellt administrativt stöd. Flera undersökningar har genomförts om det administrativa stödet och viktiga områden som då lyfts är att det administrativa stödet behöver ha tillräcklig kompetens samt att det är viktigt att administrationen är ett sammanhängande system med bra kommunikation mellan olika funktioner.

Under 2014 genomförde universitetsförvaltningen en kundundersökning om hur nöjda institutionerna och enheterna var med förvaltningen och förvaltningskansliernas arbete överlag, samt med det administrativa stödet inom personalarbete, ekonomiadministration, utbildningsadministration, juridik och inköp/upphandling. Undersökningen riktade sig till prefekter/chefer och administratörer. En motsvarande kundundersökning genomfördes 2011 vilket ger grund för en jämförelse, (siffror inom parentes visar resultatet 2011).

47 procent (49 procent) uppger att de överlag är nöjda med det administrativa stöd som förvaltningen tillhandahåller, och 57 procent (53 procent) är nöjda med stödet från

förvaltningskanslierna. Mest nöjd är man med förvaltningens handläggning av ekonomiärenden. 73 procent (73 procent) är nöjda med det bemötande de får av förvaltningen och 64 procent (69 procent) har högt förtroende för förvaltningen. 68 procent (65 procent) anser att de får ett bra bemötande från fakultetskanslierna och 63 procent (60 procent) har högt förtroende för fakultetskanslierna.

Umeå universitet är enligt Sveriges Universitets- och Högskoleförbund (SUHF) det lärosäte i landet som har lägst andel indirekta kostnader (administration och ledning) inom forskning samt sjunde lägst andel indirekta kostnader av universiteten när det gäller utbildning. Detta kan vara en indikator på att universitetet har en effektiv administration. Andra orsaker till en låg kostnad kan vara att servicenivån är låg eller att universitetets lärare eventuellt gör mer administrativa arbetsuppgifter än lärare på andra universitet.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- En målbild för de administrativa processerna utarbetas för att uppnå samordning av uppgifter, tydlighet mellan de organisatoriska nivåerna samt ytterligare öka effektiviteten, kvaliteten och professionaliteten i hela stödorganisationen. Utifrån önskad målbild genomförs en översyn av det administrativa stödets uppdrag och organisering på alla organisatoriska nivåer OK – kvar.
- Processerna för anställning och omställning ska effektiviseras och kvalitetssäkras så att de utgör ett gott stöd till ledare, fungerar sammanhängande för de tre organisatoriska nivåerna och säkerställer att Umeå universitet fungerar som en arbetsgivare. Särskilt fokus
- En sammanhållen kommunikationsstrategi och ett sammanhållet kommunikationsarbete utvecklas för hela Umeå universitet.
- IT-stödet ska utvecklas samordnat med de administrativa processerna.
- Det administrativa forskningsstödet vidareutvecklas. En professionell stödorganisation för att forskare på Umeå universitet i ökad grad ska verka som koordinatörer i nationella och internationella forskningssamarbeten vidareutvecklas, samt för att generellt främja ökat deltagande i internationella projekt utvecklas. Umeå universitet ska öka sitt deltagande i gemensamma utvecklingsprocesser inom internationell forsknings- och innovationsverksamhet.
- Det administrativa stödet organiseras så att prefekterna får mer tid och bättre möjligheter för det strategiska arbetet.
- Universitetets stödprocesser genomsyras av ett effektivt och samordnat arbetssätt med en tydlig ansvarsfördelning mellan universitetets olika organisatoriska nivåer.

- Teknisk och administrativ personal ges goda förutsättningar för behovsanpassad och samordnad kompetensutveckling i syfte att utgöra ett kvalificerat verksamhetsstöd.
- Fakulteterna verkar för samordning av det administrativa stödet vid mindre institutioner inom fakulteten för att upprätthålla kvalitet, rätt kompetens och minska sårbarheten.
- Universitetets tre ledningsnivåer ansvarar för samordningen av stödfunktioner på universitetets olika nivåer.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Särskild mätning av prefekter och chefers nöjdhet med administrativa stödet (förvaltningens- och fakultets- respektive institutionsstöd).
- Kostnadsuppföljning för gemensamma funktioner och administration i verksamheten.
- Jämförelser med övriga lärosäten när det gäller administrativa funktioner.
- Andel administrativ personal (årsarbetare) i jämförelse med totalt antal personal (årsarbetare).

Årlig uppföljning mellan universitets-, fakultets- och förvaltningsledning.

Delmål 4.7

Universitetets prefekter och chefer har ett tydligt uppdrag och har förutsättningar för att utöva ett strategiskt ledarskap.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Vid Umeå universitet fastställde rektor prefektskapets villkor år 2010 (Dnr: 300-826-10). Detta beslut innebar ett förtydligande av ansvaret och villkoren. Under september 2013 fastställde rektor en chefs- och ledarpolicy där universitetets förväntningar på chefer och ledare beskrivs samt vilket stöd som ges. Hösten 2013 redovisades en revisionsrapport om Prefekten som strategisk ledare. (Dnr: 213-08-2912:49).

I september 2015 beslutade Arbetsmiljöverket om en ny AFS "Organisatorisk och social arbetsmiljö" som ställer högre krav på chefers ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö. Denna har en inverkan fortsatt utveckling av rutiner, kompetens och stödfunktioner i arbetsmiljöarbetet.

En annan påverkan på ledarskapet kan pågående ledningsutredning ha. I november 2015 presenteras Kåre Bremers ledningsutredning, en särskild utredning tillsatt av regeringen för att se över ledarskapet vid universitet och högskolor.

Under 2012 – 14 genomfördes projektet ”Morgondagens forskningsledare vid Umeå universitet” riktat till gruppen karriärbidragstagare. Programmet har bildat underlag för en fortsättning i form av ett 3-årigt utvecklingsprojekt med inriktning mot forskningsledarskap som genomförs under perioden 2015 – 2017. Det är ett utvecklat stöd för forskares kompetens- och karriärutveckling anpassat till universitetets ”tenure track”.

Medarbetarundersökningen 2014 hade cheferna ett medarbetarindex på 78 procent av 100, jämfört med medarbetarnas som var 66 procent. Av medarbetarna skattades ledarskapet vid Umeå universitet till 64 procent av 100. Bland cheferna ansåg 68 procent att chefsuppdraget var tydligt (svarsalternativ 4-5 i en 6-gradig skala dvs grönt) och 46 procent ansåg att de hade goda förutsättningar att leda (grönt).

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- En fortsatt analys genomförs av prefektens (och andra ledares) förutsättningar för att utöva ledarskapet.
- Utvecklat stöd för forskningsledares kompetens- och karriärutveckling.

Prefekt och chefsrollen stärks och blir mer attraktiv genom att

- erbjuda ledarprogram för potentiella prefekter och chefer
- universitetets ledarutbildningar ska främja ett strategiskt ledarskap
- tydliggöra förväntningarna på ett strategiskt ledarskap i kravprofilen för prefekt- och chefsuppdraget
- genom ansvar och befogenheter möjliggöra ett strategiskt ledarskap
- erbjuda mentorer/handledning till nya prefekter och chefer
- arbeta fram en universitetsgemensam modell för tidig successionsplanering
- för att stärka institutionsledningens strategiska roll ska ledningsgruppsutveckling erbjudas
- aktivt stödja fortsatt karriärutveckling inom universitetet efter avslutat prefektuppdrag
- Inför 2017 utreds möjligheten att genom omprioritering öka finansieringen av de universitetsövergripande satsningarna i syfte att stärka det strategiska ledarskapet

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Intresset, och därmed status, för prefekt- och chefsuppdrag har ökat.
- Prefekter och chefer upplever att de har ett tydligt uppdrag och förutsättningar för att utöva ett strategiskt ledarskap.
- resultat för ledarskap från medarbetarundersökning (medarbetarnas skattning).
- Resultat för prefekter och chefer i medarbetarundersökning (ledarnas egen skattning av sin arbetsmiljö).

Årlig uppföljning mellan personalenheten och universitets-, fakultets och förvaltningsledning.

Delmål 4.8

Universitetets tillgänglighet och ändamålsenlighet för medarbetare och studenter när det gäller information och lokaler har ökat i jämförelse med 2015.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Enligt 1 § förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken ska myndigheter under regeringen utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av de handikappolitiska målen. Myndigheterna ska verka för att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Myndigheterna ska särskilt verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgängliga för personer med funktionshinder.

Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning, har regeringens uppdrag att verka samordnande och pådrivande i svensk funktionshinderspolitik, och beskriver i sina "Riktlinjer för tillgänglighet" hur de statliga myndigheterna ska arbeta för att implementera de handikappolitiska målen.

Vad innebär det att vara "tillgänglig"?

I Handisams riktlinjer beskrivs innebörden av tillgänglighet på följande sätt:

"Att göra *verksamheten* tillgänglig betyder att integrera funktionshinderperspektivet i myndighetens planering, beslut och processer. Hinder ska identifieras och undanröjas för att skapa full delaktighet."

"Att göra *informationen* tillgänglig betyder att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att kommunicera med – och ta del av – myndighetens information via tryckta medier, telefon, webb, film och möten."

"Att göra *lokalerna* tillgängliga betyder att personer med funktionsnedsättning ska kunna besöka en myndighet – samt ta del av och delta i verksamheten där. Lokalerna ska också fungera som arbetsplats för personer med funktionsnedsättning."

Handisam genomför varje år den så kallade myndighetsenkäten för att följa upp i vilken utsträckning myndigheterna lever upp till förordningen om de statliga myndigheternas ansvar. Detta görs genom att följa upp Handisams 13 kriterier för grundläggande tillgänglighet:

- Har handlingsplan
- Har utsett samordnare
- Inventerat lokaler
- Inventerat skriftlig information
- Inventerat kommunikationen
- Inventerat webbplatsen
- Åtgärdat publika utrymmen
- Åtgärdat personalutrymmen
- Ingår i brandskyddsarbetet

- Utbildat personer med personalansvar
- Rutiner för alternativa format
- Alternativa format går att beställa - anges i alla eller vissa publikationer

Utformat webbplatsen enligt internationell standard

År 2013 uppnådde Umeå universitet, som en av tolv myndigheter och som enda större lärosäte, högsta betyg gällande grundläggande tillgänglighet och uppfyller därmed de grundläggande kraven på tillgänglighet. Förutom grundläggande tillgänglighet utvärderas genom enkäten även tillgänglighet inom verksamheten, kommunikation och information, webbplatsen och lokaler.

Arbetet med att förbättra tillgängligheten med avseende på våra lokaler och vår kommunikation och information fungerar idag relativt bra men vissa åtgärder återstår att göra för att ytterligare höja nivån och nå alla de riktlinjer som Handisam angivit och som följs upp i myndighetsenkäten. Det finns även ett behov av att öka inslaget av attitydpåverkande insatser som gör det naturligt att ha ett tillgänglighetsperspektiv i planering och beslut som gäller verksamheten.

Vad har hittills gjorts?

Arbetet med att förtydliga ansvar för och samordna tillgänglighetsarbetet har sedan 2009 bedrivits i Samverkansgruppen för tillgänglighet, Tillgänglighetsgruppen. I gruppen ingår representanter för alla fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbiblioteket, samtliga förvaltningsenheter utom EA, ER, ITS och ULK, samt representanter från studentkårerna. Arbetet har medfört en kompetensspridning och att tillgängligheten har ökat. Gruppen har även fungerat som referensgrupp för framtagande av "Handläggningsordning för individuellt stöd till studenter med funktionshinder" som klargjort ansvarsfördelning för detta stöd inom myndigheten.

(Förbättringsåtgärder som har gjorts beträffande lokalernas tillgänglighet)

År 2004 inventerade Umeå universitet tillsammans med Akademiska Hus alla rum på hela campus ur tillgänglighetssynpunkt. Resultatet blev ett mycket omfattande material med tusentals uppgifter om varje byggnad. Vi gjorde en tydlig ansvarsfördelning när det gäller att åtgärda punkterna. Senare inventerades alla andra fastigheter som universitetet har verksamhet i. Då fanns det bättre riktlinjer att utgå ifrån – nämligen Handisams.

I alla ombyggnadsprojekt efter inventeringen har vi arbetat efter "passa-på-principen", d.v.s. vi har åtgärdat alla tillgänglighetsbrister i lokaler som vi byggt om av andra anledningar. På senare år görs dessutom alltid en tillgänglighetsgranskning innan ett projekt dras igång.

Denna granskning ingår i underlaget för ombyggnationen. Byggprojekt styrs av en omfattande lagstiftning, och alla projekt besiktigas, även utifrån byggregler om tillgänglighet. Universitetets grundkrav har varit att vi ska uppfylla lagstiftningen, d.v.s. Boverkets Byggregler.

Universitetet som arbetsgivare jämställer studenter och anställda, och där följer vi Arbetsmiljöverkets Författningssamling om arbetsplatsens utformning.

Ovanpå detta följde vi de första åren reglerna från HIN som är en författningssamling från Boverket med enkelt avhjälpta hinder på allmänna platser. Numera är det mesta av detta åtgärdat.

Lokalförsörjningsenheten har som ambition att alla lokalplanerare ska gå en kurs i tillgänglighet.

Någon egen ambitionsnivå utöver detta har universitetet aldrig haft. En sådan skulle i så fall krävt rektorsbeslut eftersom en högre ambitionsnivå snabbt innebär högre kostnader.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Fortsatt arbete i Tillgänglighetsgruppen. Tydliggöra kopplingen mellan Rådet för lika villkor och Tillgänglighetsgruppen. Anordna utbildningar för personalen i fråga om vilken kultur vi vill verka för på Umeå universitet som utgår från att mångfald utgör grunden för universitetets fortsatta framgångsrika utveckling. Därmed kan attityder behöva förstås och påverkas.
 - Anlita handikapporganisation för att "testa" myndighetens tillgänglighet.
- Prioriterade insatser gällande lokaler:*
- Kvarvarande brister vad gäller tillgängligheten i publika utrymmen åtgärdas. Nya som tillkommer på grund av lagändringar åtgärdas senast vid den tidpunkt som lagstiftaren angivit. Ambitionsnivån ska dock alltid vara ett så snart åtgärdande som är möjligt utifrån föreliggande omständigheter. Till publika utrymmen räknas också utrymmen med studentarbetsplatser, pentryn både för studenter och anställda.
 - Särskilt fokus riktas mot Samhällsvetarhuset, som fått kritik i Studentbarometern. Vid årsskiftet 2015/2016 beräknas ombyggnation av lärosalsmiljöerna vara klar och tillgängligheten därmed förbättrad.
- Prioriterade insatser gällande kommunikation/information:*
- Information och utbildning i attitydpåverkande syfte ges till relevanta funktioner.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Resultaten från Handisam's myndighetsenkät 2012 samt Medarbetarenkäten 2011 och Studentbarometern 2012 med avseende på frågor som gäller upplevd tillgänglighet har följts upp.
- Tillgänglighetsutredningar inom ramen för Lokalförsörjningsenhetens internkontroll har utförts.



Delmål 4.9

Universitetets klimat- och miljöpåverkan har minskat i jämförelse med 2012.

Rev av delmål, Ny formulering; **Universitetets arbete för hållbar utveckling ska synliggöras och öka, och universitetets klimat – och miljöpåverkan ska minska i jämförelse med år 2012**

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Frågor om miljö och hållbar utveckling är ständigt aktuella. Frågorna är globala och ska universitetet i en framtid attrahera studenter, forskare och samverkansaktörer från en global arena behöver prioriteringar inom området miljö och hållbarhet göras. Genom forskning och utbildning som idag bedrivs vid universitetet finns goda förutsättningar för att systematiskt integrera hållbar utveckling i utbildning, forskning och samverkan för att universitet minska sin negativa miljöpåverkan och öka sitt bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

Att miljöcertifiera en organisation visar att organisation tar ansvar och ställning för frågor om miljö och hållbar utveckling. En miljöcertifiering är också kvalitetssäkring för att miljö- och hållbarhetsarbetet leder till ständiga förbättringar. För myndigheter finns också ett lagkrav, enligt förordning 2009:907 bör en statlig myndighet

Miljöcertifiera sig enligt den internationella miljöledningsstandarden ISO14001 eller EU:s miljöledningsförordning EMAS.

Under 2013-2015 har ett arbete för att miljöcertifiera Handelshögskolan (Umeå School of Business and Economics, USBE) bedrivits. Från detta arbete finns en rad erfarenheter att hämta men också material, dokument och rutiner som skulle kunna 'skalas upp' för att omfatta hela Umeå universitet. Fokus i deras miljöledningssystem är hållbar utveckling i utbildning, forskning och samverkan, det är tillsammans med tjänsteresor de betydande miljöaspekterna och det är också inom dessa områden som USBE själva upplever att de har störst rådighet att bidra till nationella och internationella mål för miljö och hållbar utveckling.

I de årliga redovisningar som görs av statliga myndigheters miljöledningsarbete uppnår Umeå universitetets miljöledningsarbete, i likhet med många andra myndigheter, 12 av 13 möjliga poäng. Det som saknas för att få full poäng är en certifiering av miljöledningsarbetet. Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Gävle, Chalmers tekniska högskola, Mälardalens högskola, Borås högskola, Högskolan Kristianstad är idag certifierade enligt ISO14001. Fler universitet är på gång att certifiera sina verksamheter.

I de miljöutredningar som har gjorts för universitetet (1998, 2009, 2015) har betydande miljöaspekter identifieras; utbildning, forskning och samverkan samt energianvändning, tjänsteresor, laborativ verksamhet, avfall, upphandling är exempel på betydande miljöaspekter, och områden inom vilka universitetets miljöåtgärder bör ligga.

Vad gäller certifiering av Umeå universitets miljöledningsarbete återstår en del arbete, framförallt framtagande av rutiner och dokument men miljöarbetet behöver också förankras

bättre inom organisationen och personalen behöver också utbildas i större utsträckning inom ramen för miljöledningsarbetet.

Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Processen för universitetets miljöledningsarbete samt stödet till institutioner och enheter i arbetet bör utvecklas. Lärdom bör dras av hur miljöledningsarbetet vid USBE bedrivs och har utvecklats. Centrala dokument och rutiner som inkluderas alla ISO14000 skall-krav bör utvecklas för att underlätta för de enheter och institutioner som själva vill arbeta för en miljöcertifiering. Centrala miljömål och miljöpolicy bör aktualiseras så att den inkluderar universitetets kärnverksamhet.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Centrala miljömål och miljöpolicy uppdateras så att dessa inkluderar universitetets kärnverksamhet.
- Umeå universitets klimat – och miljöpåverkan från energi, resor, upphandling, avfall och kemikalieanvändning ska minska (rapporteras årligen för universitet centralt).

Delmål 4.10

Universitetet har i alla verksamheter ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhetsprocessen.

Ev. Ny formulering av delmålet:

Analys

Vid eventuell justering av analysen anges det här

Arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggörs i AFS (Arbetsmiljöverkets författningssamling) 2001:1. En ny AFS ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”, beräknas beslutas under 2015. Denna AFS ställer utökade krav på arbetsgivarens ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabiliteringsansvar.

Umeå universitet förtydligade under 2014 prefekter/chefers ansvar för arbetsmiljöarbetet i ”Regel för systematiskt arbetsmiljöarbete” och säkerställde skriftliga delegeringar samt utbildade chefer i systematiskt arbetsmiljöarbete. Utifrån den nya regleringen i AFS



Strategier

Vid eventuell justering av strategier anges detta här.

- Prefekter och chefer ges ökade förutsättningar att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar genom att tydliggöra arbetsmiljörutiner, skriftlig delegering av arbetsmiljöuppgifter, kompetensutveckling och ett utvecklat verksamhetsstöd.
- I verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning integreras planering respektive uppföljning av arbetsmiljön.
- I samverkan med fackliga organisationer och studeranderepresentanter utvecklar vi det centrala arbetsmiljöarbetet
- Vi utvecklar metoder och kompetens för ökad kvalitet i genomförande av risk-och konsekvensanalys vid verksamhetsförändringar.

Uppföljningskriterier

Vid eventuell justering av uppföljningskriterier anges detta här.

- Årlig planering av åtgärder och uppföljning av arbetsmiljön är genomförd på fakultets- och universitetsgemensam nivå.