



Medicinska fakultetens verksamhetsplan 2016-2018

Dnr: FS 1.1–1491-15

Beslutad av Medicinska fakultetsnämnden 2015-10-21

Innehåll

Inledning	2
Beslutad inriktning.....	2
Arbetsprocessen.....	2
Innehåll.....	2
Långsiktighet möjliggör högt risktagande (1.1)	3
Fakulteten har infört tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabla "tenure tracks" (1.1.1).....	3
Fakulteten har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professurer) med ekonomiskt stabla och långsiktigt goda förutsättningar där anställningarna innehåller en dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet (1.1.2).....	4
Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten (1.2)	5
Fakulteten har utvecklat interaktiva fokusmiljöer för att befärma gränsöverskridande möten mellan forskare/lärare, forskarstuderande, studenter och externa samverkansparter samt för att underlätta ny pedagogik (1.2.1).....	5
Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet (1.3)	5
Fakulteten har utvecklat ett system som möjliggör och premierar mobilitet och samverkan mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer (1.3.1).....	5
Fakulteten har en välutvecklad modell för regionalt engagemang (1.3.2).....	6
Utbildning för gränslös kunskap (2)	7
Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till minst 33 % (2.2).....	7
Antalet utresande studenter har ökat till 160 personer (2.5).....	7
Minst 55 procent av examensarbetena är externa (2.9).....	7
Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat (2.12).....	8
Kvaliteten på utbildningarna vid fakulteten är hög och de examinerade studenterna är attraktiva på arbetsmarknaden (2.13).....	8
Möjliggöra för att lärarkraft kan användas för mer individualiserad utbildning och till mera kontaktid mellan studenter och lärare (2.14).....	8
Forskning som spränger gränser (3)	8
Fakulteten har en långsiktig strategi och en effektiv process för rekrytering av kompetenta medarbetare (3.1).....	8
Fakulteten har system för strategiska externa rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket) (3.2).....	11
Nationella och internationella anslag erhållna i konkurrens har ökat (3.3).....	11
Universitetet/fakulteten har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur (3.4).....	12
Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft (3b)	13
Förbättrad rekrytering av doktorander (3.12).....	13
Ökad kvalitet på forskarutbildningen (3.13).....	14
Det goda och effektiva universitetet (4)	15
Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor (4.2).....	15
Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system (4.6).....	15

Inledning

Universitetsstyrelsen fastställde visionsdokument *Umeå universitet 2020 – Vision och mål* vid sammanträdet den 8 juni 2012 att gälla tills vidare. (Dnr: UmU 100-394-12). Universitetets vision och långsiktiga mål ligger till grund för verksamhetsplaneringen på universitetets alla nivåer och samlar universitetets viktigaste mål under de fyra huvudrubrikerna: *Ett universitet som gör det möjligt, Utbildning för gränslös kunskap, Forskning som spränger gränser* samt *Det goda och effektiva universitetet*.

I juni 2015 fastställde universitetsstyrelsen inriktningen på den fortsatta verksamhetsplaneringen. Universitetsstyrelsen gav rektor i uppdrag att fastställa delmål 2016-2018 i november 2015, samt att tillse att fastställda delmål årligen följs upp. I samband med det beslutet fick samtliga fakulteter i uppdrag att revidera, eller ta fram nya fördjupade analyser, strategier och uppföljningskriterier.

Syftet med verksamhetsplanen är att vara ett verktyg för planering av verksamhet, tydliggöra mål och strategier samt vara ett stöd för uppföljning av verksamheten. En verksamhetsplan och de prioriterade delmålen omfattar endast de delar av verksamheten som är kritiska eller mycket viktiga att planera, genomföra och följa upp.

Beslutad inriktning

Universitetsstyrelsen har beslutat om följande huvudmål (numrering enligt styrelsens beslut):

- | | | |
|---|---|-------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Långsiktighet möjliggör risktagande1. Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten1. Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet2. Utbildning för gränslös kunskap3. Forskning som spränger gränser4. Det goda och effektiva universitetet | } | Ett universitet som gör det möjligt |
|---|---|-------------------------------------|

Under varje huvudmål finns ett eller flera delmål. Fakulteten har valt att lägga till ytterligare ett huvudmål, 3 b *Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft* samt två delmål (2.13 och 2.14) under *Utbildning för gränslös kunskap*. Sammantaget finns det 7 huvudmål och 19 delmål.

Arbetsprocessen

Fakulteten har under hösten reviderat analyser, strategier, aktiviteter och uppföljningskriterier. Den övergripande inriktningen, dvs delmålen ligger fast sedan VP 2014-2015. Ett delmål, *Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor* (4.2), har tillkommit. Till grund för VP 2016-2018 ligger även medicinska fakultetens kontrakt för forskning och forskarutbildning 2013-09-30 och den utvärdering av forskningskontrakten som gjorts. Fakultetens kommentarer och planerade åtgärder kopplade till utvärderingsgruppens synpunkter och omdömen finns sammanställda i ett separat dokument (bilaga 4).

Anvisningar för institutioners och programråds verksamhetsplanarbete har skickats ut i oktober.

Innehåll

Verksamhetsplanen har formulerats utifrån strukturen i visionsdokumentet *Umeå universitet 2020*. Till verksamhetsplanen hör *Målmatris med specificerade aktiviteter och uppföljningskriterier* (bilaga 1), *Handlingsplan för arbetsmiljö* (bilaga 2), *Strategisk kompetensförsörjningsplan 2015-2018* (bilaga 3) och *Utvärdering av kontrakt för forskning och forskarutbildning* (bilaga 4).

Fakultetsnämnden har, för att underlätta arbetet med uppföljning, valt att lägga aktiviteter och uppföljningskriterier i en bilaga. Verksamhetsplanen består både av textdelen och av bilaga 1 och ska läsas parallellt.

Långsiktighet möjliggör högt risktagande (1.1)

Fakulteten har infört tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabla "tenure tracks" (1.1.1)

Analys

Fakulteten ser framtida utmaningar med att rekrytera till läroanställningar. För att möta stora pensionsavgångar och en ökande nationell konkurrens kommer medicinska fakulteten att prioritera karriäranställningar som ett led i fakultetens strategiska kompetensförsörjningsarbete.

Under perioden 2010-2012, under pågående arbete med ny anställningsordning i samband med autonomireformens införande, utlystes ett fåtal karriäranställningar i form av forskarassistentanställningar (se tabell 1).

Efter att den nya anställningsordningen trädde i kraft och universitetet införde biträdande universitetslektorat, har ett led i arbetet med karriärvägar inneburit att fakulteten utvecklat karriärvägar för kliniskt verksamma lärare där vetenskaplig, pedagogisk och klinisk meritering kan kombineras. Syftet med att utveckla karriärvägar för kliniker har varit och är att säkra god långsiktig kompetensförsörjning av framtida lärare och forskningsledare med klinisk förankring samt att disputerade sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, läkare och tandläkare samt andra aktuella yrkesgrupper ska kunna meritiera sig vetenskapligt. Målsättningen är en starkt klinisk forskning och vetenskapligt meriterade lärare med klinisk förankring. Två former av anställningar på biträdande lektornivå ('tenure track') kombinerat med klinisk tjänstgöring har inrättats av rektor som möjliggör samtidig klinisk, vetenskaplig och pedagogisk meritering.

Fakulteten har mellan år 2013 till 2015 arbetat utifrån strategin att alla karriäranställningar (biträdande lektorat och forskarassistenter) med finansiering av fakulteten, ska kopplas till viss forskningsstödande basresurs så att anställningarna ska vara attraktiva och locka de bästa sökandena. Målet har också varit att stimulera till att anställningar utlysta med finansiering av institutionerna i möjligaste mån ska kopplas till viss basresurs. Efter att nya anställningsordningen trädde i kraft har fakultetens utlysningar av karriäranställningar ökat jämfört med tidigare år (se tabell 1).

Tabell 1: Antal tillsatta karriäranställningar, år för beslut i ADN, 2010-2014.

Anställningsform	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Forskarassistent	4	7	1	4	7	2
Biträdande universitetslektorat	0	0	0	3	7	6
Varav biträdande universitetslektorat/kombination med klinisk yrkesverksamhet	0	0	0	3	4	6

Källa: Diariet och protokoll från ADN.

Två omgångar med totalt fyra forskarassistentanställningar har utlysts 2013 och 2014 med finansiering av fakulteten. Utlysningarna lockade ett stort antal externa sökande och anställningarna tillsattes med välmeriterade externa sökande. Därutöver har även ett antal institutionsfinansierade forskarassistentanställningar utlysts och tillsatts.

Fakulteten har också utlyst ett antal centralt finansierade biträdande lektorat kombinerade med klinisk tjänstgöring med stora resurspaket. Fakulteten satsade på breda utlysningar inom valfritt ämne och med valfri placering inom fakultetens institutioner, samt efter godkännande från landstinget med klinisk placering inom valfri sjukvårds-/tandvårdsverksamhet, i syfte att locka de starkaste forskarna. Två anställningar som biträdande lektor i kombination med anställning som ST-läkare har tillsatts genom dessa utlysningar som totalt lockade ett cirka tjugotal sökande, dock mestadels interna trots omfattande nationell annonsering.

Utöver detta har en omgång biträdande lektorat kombinerat med klinisk tjänstgöring utlysts med central medfinansiering från fakulteten. Under 2015 har fakulteten påbörjat ett arbete med att uppmuntra institutioner till att initiera och utlysa biträdande lektorat, snarare än att utlysa anställningar centralt från fakulteten.

Inför verksamhetsår 2016-2018 kommer arbetet med karriärvägar att syfta till att främst stödja institutionernas initiativ till karriäranställningar med medfinansiering inom särskilt svårrekryterade ämnesområden samt inom strategiskt viktiga områden. Institutioner uppmuntras att utlysa

biträdande lektorat som ett led i ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Fakulteten kommer fortsättningsvis att stödja institutionernas arbete med karriäranställningar genom att i budget avsätta medel för medfinansiering. Varje beviljat biträdande lektorat har och kommer framöver noggsamt utvärderas mot kommande behov av lärarkraft inom fakultetens grundutbildning.

Fakultetens resurser för utlysning av tjänster med betydande resurspaket är begränsade. Därför bör fakulteten stödja och uppmuntra institutionerna att hitta och nominera både interna och externa kandidater för prestigefyllda tjänster som exempelvis KAW Clinical Scholars och Academy Fellow, Söderberg Fellows och SSF Framtidens forskningsledare. Med dessa tjänster följer stora resurspaket och fakulteten bör tillsammans med institutionerna upprätta tydliga riktlinjer för medfinansiering av dessa tjänster.

Inom fakulteten har framgångsrika forskare sökt och erhållit större anslag i konkurrens som gjort det möjligt att långsiktigt finansiera olika centrumbildningar såsom enheten för biobanks forskning (EFB), biobanker, centrum för global hälsa, molekylär infektionsmedicin (MIMS), Umeå centrum för funktionell hjärnabbildning och forskningsnätverk finansierade inom vetenskapsrådets program för starka forskningsområden (SFO) inom forskningsområdena cancer, diabetes, neurovetenskap och värdforskning. Detta har gjort det möjligt att rekrytera framstående unga forskare på olika nivåer till fakulteten och i flera fall har dessa meriterat sig för att i konkurrens erhålla lektorat utlysta vid fakulteten. Detta bidrar på ett mycket positivt sätt till att bredda rekryteringen till fakulteten.

Fakulteten har tillsammans med Västerbottens läns landsting 2015 beviljats anslag av Knut och Alice Wallenberg stiftelse för uppstarten av ett molekylärmedicinskt forskningscentrum, Wallenberg centrum för molekylär medicin. Inom centret kommer upp till 16 karriäranställningar att utlysas i omgångar under en tidsperiod av fyra år. Anställningarna kommer att vara i form av dels biträdande lektorat inom prekliniska ämnen och dels biträdande lektorat i kombination med klinisk tjänstgöring inom translationell forskning. Anställningarna kommer att följas av stora resurspaket för att de som rekryteras ska kunna starta upp egna forskargrupper med full finansiering för doktorander och postdoktorer. Detta är en unik möjlighet för fakulteten att inte enbart rekrytera nya starka internationella forskare till fakulteten, men också en möjlighet att långsiktigt stärka transnationell forskning och samverkan mellan preklinisk och klinisk forskning. Fakultetens mål är att kunna locka mycket starka internationella forskare till anställningarna.

Strategier 2016-2018

- Centralt medfinansiera strategiskt viktiga karriäranställningar
- Stimulera institutioner att utlysa fler karriäranställningar
- Utveckla och utlysa attraktiva karriäranställningar med tillhörande resurspaket
- Ha målsättningen att ge fortsatt stöd och medfinansiering till centrumbildningar och starka forskningsmiljöer

Fakulteten har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professorer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar där anställningarna innehåller en dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet (1.1.2)

Analys

I och med budget 2014 och VP 2014-2015 tog fakultetsnämnden beslut om att ersätta tidigare ramanslag, i form av schabloniserade fördelningsnycklar, med lärarlönemedel som motsvarar den faktiska lönen för vid institutionerna fast anställda professorer och lektorer som efter grundutbildnings- och/eller forskningsbehov beslutats av fakultetsnämnden. Anslaget fördelas som huvudregel mellan forsknings- och grundutbildningsanslaget med 50% GU och 50% FO för professorer samt med 80 % GU och 20 % FO för lektorer. För vissa institutioner är dock huvuddelen av lärarlönemedlen för lektorer till 100 % finansierade med grundutbildningsanslaget.

Anställningar tillsatta efter grundutbildningsbehov dominerar. Prefekten fördelar därefter arbetsuppgifter till respektive lärare baserat på lärarnas relativa aktivitet inom utbildning och forskning. Utöver lärarlönemedel erhåller institutionerna extra grundutbildningsmedel baserat på antal helårsstudenter (HST) och helårsprestationer (HPR). Dessa medel används även för att finansiera så kallade institutionsanställda lärare, i huvudsak adjunkter. Ytterligare forskningsmedel till institutionerna fördelas som resultatpremie och examinationspremie för doktorander. Sammantaget

räcker institutionernas totala intäkter till de anställda lärarnas löner och basal service, medan resurserna för särskilda satsningar är relativt begränsade. Till institutioner utanför avtal om läkar-/tandläkarutbildning och forskning (ALF/TUA), fördelas även forsknings- och grundutbildningsanslag till lokalkostnader, i det senare fallet endast för läkar- och tandläkarprogrammen.

Strategier 2016-2018

- Utöka andelen fakultetsfinansierade lärare som har en del av sin lön finansierad via forskningsanslaget
- Utveckla finansierings- och arbetsfördelningssystem för lärare som medger flexibilitet gällande andel forskning och utbildning i anställningen samt högsta effektivitet i nyttjandet av institutionens GU- och FO-resurs

Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten (1.2)

Fakulteten har utvecklat interaktiva fokusmiljöer för att befrämja gränsöverskridande möten mellan forskare/lärare, forskarstuderande, studenter och externa samverkansparter samt för att underlätta ny pedagogik (1.2.1)

Analys

För att befrämja gränsöverskridande möten samt för att underlätta implementering av ny pedagogik ser fakulteten ett behov av två olika slags interaktiva miljöer, en lärmiljö (KTC) och en fokusmiljö.

Fokusmiljö är en ny miljö som ska skapas vid medicinska fakulteten och bygger på universitetsledningens intention. Fakultetens utbildningar är spridda över stora delar av campusområdet och det finns ett behov av en miljö där studenter, lärare/forskare, doktorander och administratörer kan mötas för att utveckla samarbete inom utbildning och forskning. En interaktiv fokusmiljö skulle förenkla och möjliggöra ett utökat samarbete både inom och mellan utbildningarna, men också på ett naturligt sätt koppla samman forskning och utbildning. Även externa samverkansparter, exempelvis landsting, är viktiga att involvera i planering och genomförande av dessa miljöer.

Den andra interaktiva miljön är en gemensam lärmiljö, Kliniskt träningscentrum (KTC), för studenter vid samtliga vårdutbildningar vid fakulteten. En av tankarna med KTC är att stimulera samarbete med ny teknik och möjlighet till samverkan både internt och externt. En förutsättning för att kunna bedriva systematisk praktisk färdighetsträning och att dessutom kunna erbjuda studenterna möjlighet att repetera praktiska moment är att det finns tillgång till ett modernt KTC vid fakulteten.

Strategier 2016-2018

- Skapa en interaktiv fokusmiljö
- Skapa en ny lärmiljö (KTC)

Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet (1.3)

Fakulteten har utvecklat ett system som möjliggör och premierar mobilitet och samverkan mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer (1.3.1)

Analys

Inom forskningen agerar fakultetens forskare på den internationella arenan genom fruktbara samarbeten och stimulerande konkurrens. Forskning och utbildning på alla nivåer behöver utbyten och influenser från andra lärosäten/miljöer för att utvecklas. Fakulteten ser det därför som viktigt att nätverksbyggande, speciellt på den internationella arenan, är en naturlig del i forskningen som utförs vid fakulteten. Även samverkan lokalt och regionalt med andra offentliga och privata aktörer är betydelsefullt.

Det var tidigare vanligt att lärare i perioder vistades vid andra lärosäten, ofta i forskningssyfte, så kallade sabbaticals. Fakulteten utlyser sedan en tid grundutbildningsresurser för att möjliggöra sådana sabbaticals för anställda med forskning i sin anställning. Initiativet är unikt på vårt universitet och hittills har detta nyttjats av två av fakultetens forskare för internationella forskningssamarbeten.

Förhoppningen är att fler ska nyttja denna möjlighet och fakulteten har beslutat att även fortsättningsvis utlysa grundutbildningsresurser för att underlätta en sabbatical. Även på doktorandnivå är graden av internationella forskningsvistelser låg. I början av varje termin inbjuder fakulteten till forskarluncher där yngre forskare som varit på internationell post doc vid ett utländskt universitet berättar om ansökningsförfarandet och upplevelserna kring sin tid utomlands. Fakulteten har inrättat en framstegspremie som utbetalas efter genomfört mittseminarium. Denna resurs kan nyttjas för internationella forskningsvistelser eller aktiv medverkan vid ett internationellt forskningsmöte. Andra viktiga satsningar som fakulteten påbörjat är en forskarutbildningskurs i att skriva ansökningar, exempelvis för finansiering av post doc-vistelser. Det är viktigt att fakulteten fortsätter att verka för att entusiasmera yngre och seniora forskare till ökade utbyten mellan Umeå universitet och internationella universitet.

Minskad exponering för och interaktion med internationella forskningsmiljöer är en trolig orsak till att vi idag ser att en relativt låg andel av de som disputerar vid fakulteten fortsätter sin karriär med att göra en internationell postdoc. Andelen ansökningar om medel för internationell postdoc från till exempel Vetenskapsrådet (VR) är lågt, Umeå universitet som helhet ligger som i så många fall ungefärligen i jämnhöjd med Linköpings universitet. Mellan 2012-2014 har Umeå universitet fått 16 % av sina ansökningar om internationell post doc beviljade, vilket inte är lägre än beviljningsgraden för Karolinska institutet, medan Linköpings universitet har en beviljningsgrad kring 10 %. Exakt hur beviljningsgraden skiljer sig åt mellan Umeå universitets medicinska fakultet och de medicinska forskningsområdena vid Linköpings universitet är oklart. Att de yngre forskarna vid medicinska fakulteten lyckats mindre väl med ansökningar till olika finansiärer om internationellt samarbete de senare åren framkommer av tabell 2. Inom ramen för huvudmålet *Forskning som spränger gränser* återkommer fler strategier och aktiviteter för att påverka arbetet med fakultetens projektansökningar.

Tabell 2: Antal beviljade ansökningar av internationell post doc vid Vetenskapsrådet-totalt, Forte COFAS 2 och Wenner-Gren Fellows, vid UMU och totalt, 2012-2014.

Finansiär	Beviljade 2012		Beviljade 2013		Beviljade 2014	
	UmU	Totalt	UmU	Totalt	UmU	Totalt
Vetenskapsrådet - totalt	6	83	3	83	3	82
Forte COFAS 2	0	4	1	4	0	6
Wenner-Gren Fellows	1	5	0	5	0	5

Källa: Vetenskapsrådet, Bidragsbeslut. FORTE COFAS 2, Projektkatalog FORTE. Wenner-Gren, hemsida.

Strategier 2016-2018

- Verka för att nydisputerade söker och erhåller internationell postdoc
- Utveckla samverkan med kommunerna
- Bibehålla och utveckla system som möjliggör forskningsvistelser vid internationella lärosäten i form av sabbatical för fakultetens lärare
- Inrätta fler anställningar där forskning kombineras med kliniskt arbete för andra befattningskategorier än läkare/tandläkare

Fakulteten har en välutvecklad modell för regionalt engagemang (1.3.2)

Analys

Fakultetens engagemang i Läkarutbildning på fyra studieorter innefattar även forskning, där fakulteten förväntas delta i uppbyggnaden av regionala forskningscentra. Det regionala utbildnings- och forskningsåtagandet innebär stora utgifter för fakulteten och kräver extra finansiering från universitetet centralt för att kunna genomföras. Regionaliseringen ger samtidigt större möjligheter för våra och regionens forskare att utveckla stabila samarbeten. Regionnätverket ger möjlighet till större patientunderlag och mer expertis. Det gynnar framför allt klinisk patientnära forskning, vilket idag utgör en alltför liten del av fakultetens forskning. Forskningsstrategiska nämnden kommer fortsatt att diskutera möjligheterna att förbättra relationen mellan forskarutbildning och forskning vid regionaliseringsorterna, diskussionen kommer även att ske i samarbete med Utbildningsstrategiska nämnden.

Strategier 2016-2018

- Engagera regionaliseringsorterna i arbetet med att öka den kliniskt patientnära forskningen

Utbildning för gränslös kunskap (2)

Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till minst 33 % (2.2)

Analys

På grund av förestående pensionsavgångar inom vården finns ett stort behov av studenter med examen från de vårdutbildningar som bedrivs inom medicinska fakulteten. Fakulteten arbetar för att öka antalet kurser på avancerad nivå, men måste samtidigt vara lyhörd för behoven i samhället. Detta är en svår balans när verksamheterna, landsting och kommuner, framför allt, efterfrågar en ökning på grundnivå och inte på avancerad nivå.

Under perioden 2012-2014 har andelen helårsstudenter på avancerad nivå ökat med åtta procent och låg under 2014 på 33 procent av den totala utbildningsvolymen på fakulteten.

Strategier 2016-2018

- Arbeta strategiskt för att möjliggöra ett ökat utrymme på kurser/program på avancerad nivå
- Undersöka möjligheter att starta fler uppdragsutbildningar för att i möjligaste mån motsvara efterfrågan på arbetsmarknaden

Antalet utresande studenter har ökat till 160 personer (2.5)

Analys

Fakulteten ser ett ökat intresse av internationella erfarenheter från studenterna, och under 2014 reste 149 studenter till utländska lärosäten hel eller del av termin, en ökning jämfört med 2013 då 135 studenter reste till ett utländsk lärosäte. Fakulteten ser stort värde i att våra studenter får med sig internationell erfarenhet från studierna, inte minst för att möta dagens multikulturella samhälle.

En av universitetets fyra kvalitetskriterier för grundutbildning är internationalisering, där ett av nyckeltalen är antal utresande studenter. Det sätt universitetet räknar utbyten på innebär dock för medicinska fakulteten att de flesta utbyten inte räknas med i statistiken, på grund av att den tid studenterna vistas vid utländska lärosäten anses för kort. Många av fakultetens utbildningar innehåller en blandning av teoretisk och praktisk undervisning vilket försvårar utbytesstudier en hel termin.

Under 2015 har fakultetsnämnden fastställt Strategi för internationalisering av utbildning 2015-2017. Strategins vision är att alla studenter ska ha ett globalt perspektiv på sin utbildning med sig efter examen. Avsikten är även att gästande lärare och studenter får en så positiv erfarenhet att de fortsättningsvis fungerar som ambassadörer för vår verksamhet.

Strategier 2016-2018

- Fortsatt satsning på *Strategi för internationalisering av utbildning 2015-2017*

Minst 55 procent av examensarbetena är externa (2.9)

Analys

Examensarbeten som sker i samarbete med externa parter skapar en värdefull ingång till arbetsmarknaden och det omgivande, kunskapsbaserade samhället för studenterna. En stor del av de examensarbeten som genomförs av studenter vid fakulteten görs i samverkan med en extern part. Övervägande delen av fakultetens program utbildar för verksamhet inom offentlig sektor där delar av utbildningen bedrivs vid verksamhetsförlagd utbildning/klinisk praktik. Examensarbetena handlar därför till stor del om frågeställningar som är aktuella vid dessa verksamheter.

Samtliga examensarbeten har inte blivit registrerade i DIVA under 2014. Antal registrerade var 426, varav 45% var externa. Trots att antalet fortfarande är lågt har det ökat från 2012 då 204 examensarbeten fanns registrerade i DIVA. För att med säkerhet kunna ange den procentsats som fakulteten önskar uppnå måste arbetet fortsätta för att säkerställa att samtliga examensarbeten läggs in i gällande system.

Strategier 2016-2018

- Skapa fungerande rutiner för att kunna utvärdera eventuell extern koppling för alla examensarbeten

Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat (2.12)

Analys

Sedan 2013 har det varit möjligt att ansöka om högskolepedagogisk meritering som lärare på Umeå universitet. Denna modell har till syfte att premiera högskolepedagogiskt skickliga lärare och att samtidigt stimulera institutionerna att skapa goda förutsättningar för pedagogisk utveckling. Modellen består av två nivåer: meriterade lärare och excellenta lärare.

Vid medicinska fakulteten har hittills sju lärare utnämnts till meriterade eller excellenta lärare.

Strategier 2016-2018

- Göra en informationssatsning om pedagogisk meritering

Kvaliteten på utbildningarna vid fakulteten är hög och de examinerade studenterna är attraktiva på arbetsmarknaden (2.13)

Analys

Vid Universitetskanslerämbetets (UKÄ) senaste utvärderingar har några av fakultetens utbildningar fått betyget låg kvalitet vilket har resulterat i att kvalitetsrådet, en arbetsgrupp för utbildningsstrategiska nämnden (UN), har arbetat fram modeller för kvalitetskontroll och kvalitetsutveckling.

Utbildningsstrategiska nämndens och kvalitetsrådets arbete med att ta fram modeller för kvalitetskontroll och -utveckling har bara påbörjats. Fakulteten arbetar även, i samarbete med landsting och kommuner, med att upprätthålla hög kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen.

Strategier 2016-2018

- Ta fram modeller för kvalitetskontroll och kvalitetsutveckling
- Utveckla den verksamhetsförlagda utbildningen i samarbete med landsting och kommuner

Möjliggöra för att lärarkraft kan användas för mer individualiserad utbildning och till mera kontakttid mellan studenter och lärare (2.14)

Analys

Fakulteten har gjort en insats under 2014 och 2015 i att stödja lärare för att strukturera undervisningen för att bättre passa i en digitaliserad värld. Det har arrangerats seminarier/utbildningar för fakultetens lärare i syfte att ge stöd och kunskap för att utveckla nya pedagogiska utbildningsinslag.

En gemensam yta har utvecklats där material och dokumentation samlas vilken samtliga lärare på fakulteten kommer ha tillgång till. Samtliga program har haft besök av sakkunniga inom digitala medier och en sammanställning av kursmoment som med fördel kan digitaliseras har upprättats.

Strategier 2016-2018

- Stödja lärare att strukturera undervisningen för att bättre passa i en digitaliserad värld

Forskning som spränger gränser (3)

Fakulteten har en långsiktig strategi och en effektiv process för rekrytering av kompetenta medarbetare (3.1)

Analys

Rekrytering för framtida bemanning är en nyckelfråga för fakultetens framtid. Kompetenta medarbetare är en förutsättning för att upprätthålla och ytterligare öka utbildningens och

forskningens kvalitet. Stora pensionsavgångar i hela landet gör att konkurrensen mellan landets lärosäten om duktiga forskare/lärare är stor. Många av fakultetens mer seniora forskare är mycket etablerade och står för en betydande del av de stora anslagen och leder även flera av fakultetens strategiskt viktiga centrumbildningar och forskningsnätverk. Fakulteten ser ett tydligt behov av att kunna externrekrytera lärare/forskare på alla nivåer. Konkurrensen om sådana, särskilt med examen inom våra yrkesutbildningar, är stor. Inom många kliniska specialiteter har även landets mest prestigefyllda universitet svårt att rekrytera. Förutom stora pensionsavgångar beror den ökade konkurrensen om kompetenta lärare/forskare också på ett ökat behov av antalet lärare/forskare på grund av nationell expansion av våra utbildningar. Eftersom även landstingen och privata vårdgivare har ont om personal erbjuder de i ökande grad villkor som är mer konkurrenskraftiga än de vid universiteten.

I samband med verksamhetsplan och delmål för 2014-2015 beslutade fakultetsnämnden om ett antal delmål för att främja en effektiv process och inleda arbetet med en långsiktig strategi för rekrytering som genomsyrar både fakultet och institutioner. Ett led i det arbetet har varit att införa ett bemanningsplaneringsutskott som sedermera har förändrats till en strategisk nämnd för planering av lärarbemanning och stärkt upp denna med fler ledamöter (bemanningsplaneringsnämnden – BPN). Syftet med bemanningsplaneringsnämndens verksamhet är att underlätta institutionernas och programrådets långsiktiga planering av framtida verksamhet inom forskning och utbildning. Nämndens främsta uppgift är att ge fakultetsnämnden och dekanen underlag för beslut om läraranställningar som biträdande lektor, lektor och professor. Nämnden ska skapa möjlighet för fakultetsnämnden att ha en god framförhållning i dessa frågor, genom att analysera inverkande faktorer, såsom pensionsavgångar, rörlighet, utbildningsutbud, starka forskningsmiljöer, presumtiva kandidater på lång och kort sikt, internt såväl som externt, samt långsiktigt behov av lärarkraft. I uppdraget ingår därmed också att ha en god överblick över balansen mellan seniora lärare (lektorer och professorer) och lärare på karriäranställningar enligt "tenure track" (biträdande lektorer) inom fakulteten utifrån ett helhetsperspektiv. Nämnden har under 2014-2015 påbörjat ett omfattande arbete med att inventera kompetensen hos och bemanningen av fakultetens lärare i förhållande till undervisningsbehov och avser fortsätta med det arbetet under perioden 2016-2018. Vid varje ny tillsättning av lärare ska hög forskning respektive utbildningskompetens vara styrande.

Söktrycket på de anställningar som fakulteten ledigkunnigt har varierat mellan områden från ingen till några få kvalificerade sökande inom smala områden till ett något ökat söktryck inom bredare områden, framför allt inom prekliniska ämnen. Andelen externrekryterade lärare har varit låg, majoriteten av anställningarna har bemannats genom intern rekrytering (tabell 3). För att öka andelen kvalificerade externa sökande är det därför viktigt att rekryteringar sker genom öppna breda utlysningar där det är möjligt. Efter det att autonomireformen och universitetets nya anställningsordning trädde i kraft har fakulteten i större utsträckning ökat antalet utlysningar av karriäranställningar, främst i form av biträdande lektorat, dels helt finansierade av fakulteten, dels delfinansierade av fakultet och institution (se delmål 1.1.1 för närmare beskrivning av fakultetens arbete med karriärvägar).

I de fall fakulteten har konkurrerat med andra lärosäten om attraktiva sökande som sökt och erbjudits anställning har det ofta slutat i att sökande valt ett annat alternativ. För att effektivt kunna erbjuda attraktiva sökande bra villkor vid förhandling kommer fakulteten att arbeta för att avsätta medel i form av en strategisk resurs samt uppmuntra institutionerna att göra detsamma.

Som nämnts i delmål 1.1 bidrar fakultetens centrumbildningar och nätverk till att rekrytera externa forskare på olika nivåer som sedan utgör en grupp som ges goda möjligheter till karriärutveckling inom forskning. Många av dessa forskare har även erhållit lektorat i konkurrens. Denna kategori är egentligen att betrakta som framgångsrika externa rekryteringar. Nya unika möjligheter till externa/internationella rekryteringar av unga forskare på olika nivåer kommer att bli möjliga de kommande åren tack vare satsningen på det nya Wallenberg centrat inom molekylär medicin.

Fakulteten bör stödja och uppmuntra institutionerna att hitta och nominera både interna och externa kandidater för prestigefyllda tjänster som exempelvis KAW Clinical Scholars och Academy Fellow, Söderberg Fellows och SSF Framtidens forskningsledare. Via dessa externa finansierare kan forskare

med mycket goda resurspaket rekryteras till fakulteten där fakultetens egen medfinansiering ger mycket hög utväxling i förhållande till satsade resurser. Även här är konkurrensen från andra lärosäten stor.

Tabell 3: Externrekryterade lärare av totala antalet rekryterade lärare inom varje kategori, %.

Anställningsform	2010-2012	2013-2014
Forskarassistent	8	26
Universitetslektorer	38	14
Professorer	20	42

Källa: Diariet och protokoll från Anställnings och docenturnämnden.

Tabell 4: Genomsnittligt antal dagar från sista ansökningsdag och till förslag till beslut av ADN 2013 och 2014

Anställningsform	Antal dagar från sista ansökningsdag till beslut av ADN	
	2013	2014
Forskarassistent	222	153
Biträdande lektor	165	116
Universitetslektor	175	162
Professor	164	173

Källa: Diariet och protokoll från anställnings och docenturnämnden

Tabell 5: Genomsnittligt antal dagar från sista ansökningsdag tills anställningen tillträds, 2010-2012 och 2013-2014.

Anställningsform	Antal dagar från sista ansökningsdag tills anställningen tillträds	
	2010-2012	2013-2014
Forskarassistent	312	289
Universitetslektor	291	237
Professor	402	280

Källa: Primula och diariet.

Fakultetens rekryteringsarbete sker enligt gängse akademisk tradition med utlysning av anställningar efter behov, bedömning som utförs av externa sakkunniga varefter anställningen erbjuds den högst rankade. Rekryteringsprocessen är relativt sett, jämfört med rekryteringar för teknisk och administrativ personal, långsam. Vanligt är att tiden mellan utlysning fram till att en person kan finnas på plats är lång (se tabell 5). Det finns flera faktorer som samverkar till att processen är lång och många faktorer är svåra att påverka, såsom sakkunniggranskning och det faktum att externa personer som rekryteras ofta behöver tid innan de kan flytta familjer och forskargrupper. De senaste åren har ett centralt arbete pågått för att främja en tidseffektiv och rättsäker process vid tillsättning vid universitetet. Framförallt har det skett genom införande och implementering av ett e-rekryteringssystem. Se tabell 4 och 5 för statistik över antal tillsättningar och tidsförlopp från 2010 och fram till 2014. Fakulteten avser att fortsätta arbetet med implementering av e-rekryteringssystemet för att effektivisera rekryteringsprocessen. Fakulteten ser också över rutiner inför spridning av annonser för att nå presumtiva sökande till anställningar på bästa sätt.

Strategier 2016-2018

- Arbeta med en strategisk och långsiktig bemanningsplanering
- Arbeta för att samtliga nivåer har en strategisk resurs för rekrytering
- Förbättra och effektivisera rekryteringsprocessen

Fakulteten har system för strategiska externa rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket) (3.2)

Analys

Behovet av framtida rekryteringar baseras till stor del på grundutbildningsbehov, vilket fortsatt kommer att vara av stor vikt för att behålla examensrätter, men det finns även behov av andra riktade rekryteringar. Sådana är rekrytering av forskare inom områden där viktig kompetens inom forskning saknas. Områden som identifierats är olika typer av avancerad imaging, bioinformatik och databashantering. Även möjligheten att rekrytera ytterst framgångsrika forskare i syfte att stärka forskningsmiljöer bidrar till att öka fakultetens nationella och internationella konkurrenskraft.

Rekryteringar baserat på viktig områdeskompetens och starka forskningsmeriter förväntas gynna alla fakultetens forskare både på kort och lång sikt genom tillgång till expertis och utbildning av doktorander och postdocs. Andra skäl till strategiska externa rekryteringar av forskare kan vara att öka antalet forskare inom områden med potential att stärka fakultetens position nationellt och internationellt. Ett område till vilket det kan finnas skäl att rekrytera ytterligare kompetenta forskare, är biobanksområdet där ett optimalt lokalt nyttjande av denna unika resurs med många studier som leds av Umeåforskare har stor potential att göra fakulteten nationellt ledande och internationellt framgångsrik inom området. För att vara framgångsrika i arbetet med extern rekrytering krävs aktiv headhunting med identifiering av potentiella kandidater. Ett led i det arbetet är att bjuda in prefekter till fakultetens bemanningsplaneringsnämnd inför beslut. Institutioner uppmantras att aktivt arbeta med att identifiera potentiella sökande inför anhängan om att få utlysa läranställningar.

Inför den kommande verksamhetsperioden 2016 -2018 kommer fakulteten att avsätta medel i budget för satsning på Wallenberg centrum för molekyllär medicin. Inom centret kommer ett antal attraktiva anställningar att utlysas med stora resurspaket inom den närmaste fyraårsperioden.

Strategier 2016-2018

- Identifiera kandidater för extern rekrytering av meriterade forskare
- Utveckla attraktiva anställningar

Nationella och internationella anslag erhållna i konkurrens har ökat (3.3)

Analys

Dagens nationella politiska ambition med elitsatsningar där stora pengar fokuseras till satsningar på de allra bäst meriterade seniora och juniora forskarna har anammats av majoriteten av landets större forskningsfinansiärer, t.ex. Vetenskapsrådet (VR), Forskningsrådet för hälsa och arbete och välfärd (FORTE), Forskningsrådet för miljö, areala näringar och samhällsbyggande (FORMAS), Knut och Alice Wallenbergs stiftelsen (KAW), Svenska sällskapet för medicinsk forskning (SSMF) och Ragnar Söderbergs stiftelse. Detta kombinerat med att antalet forskare har ökat i landet har medfört att konkurrensen om reguljära konkurrensutsatta projektbidrag har hårdnat betydligt. Det är med utgångspunkt i detta som fakulteten avser att arbeta strategiskt och mångbottnat för att förbättra både det interna beredningsarbetet kring stora bidrag från t.ex. KAW, men även det kollegiala samarbetet kring enskilda forskningsansökningar. Som ett led i detta har fakulteten genomfört en inventering och sammanställning över de forskare vid fakulteten som har eller nyligen har haft olika uppdrag inom beredningsgrupper, ämnesråd och styrelser vid forskningsråden. Det är fakultetens avsikt att dessa aktiviteter ska nå både yngre och mer seniora forskare för att både öka antalet ansökningar och andelen beviljade forskningsbidrag, men även bidra till att forskarna vid fakulteten söker pengar från finansiärer som tidigare inte har varit aktuella. För att nå de yngre forskarna kommer samverkan med Future faculty (FF) att både utvecklas och utvärderas. Future faculty kommer att bjudas in till återkommande möten med forskningstrategiska nämnden (FoN) för att där kunna ta upp de frågor de anser vara mest angelägna för fakultetens unga forskare. FoN har även utsett en representant till FFs styrgrupp för att ytterligare förbättra kontakten och kommunikationen mellan FF och fakulteten. Inom verksamhet 22, bidragsfinansierad forskning, är VR den största bidragsgivaren. 2014 stod VR för 35 % av alla erhållna anslag inom den verksamheten, och det är en viss minskning sedan 2011, då VR representerade knappt 38 %. Under 2014 beviljades fakulteten flera stora anslag från KAW, vilket gjorde att utfallet från KAW steg från 3 663 000 till 26 385 000 kronor mellan 2011 och 2014. Den nya satsningen på Wallenberg centrum för molekyllär medicin kommer att påverka fakultetens aktiviteter under de kommande åren. Avsikten är att den verksamheten ska göra avtryck på många nivåer inom fakultetens forskning och forskarutbildning.

Ett viktigt område för förbättringar är ansökningar till andra forskningsfinansiärer som exempelvis olika EU-program. Här bör en dialog med Grants Office (GO) inledas för att dels få en bättre och uppdaterad bild av vilket stöd GO kan ge, men även se över vilket stöd som fakulteten mest bör efterfråga från GO.

Tabell 6: Utfall inom ramen för bidragsfinansierad forskning, 2011-2014, tkr.

Finansiär	2011	2012	2013	2014
Vetenskapsrådet	106 962	109 439	129 115	132 276
Wallenbergsstiftelserna	3 663	1 876	16 715	56 385
FORTE	15 524	18 243	21 677	25 758
Cancerfonden	21 559	24 977	23 268	19 673
EU programmet/koordinator	7 873	10 149	12 281	12 476
FORMAS	4 266	7 165	6 820	6 804
Stiftelsen strategisk forskning SSF	3 049	6 200	3 791	5 202
Hjärt och lungfonden	6 253	5 404	5 400	4 319
EU-programmet	6 589	5 731	8 741	4 01
National institute of health	4 946	2 346	2 133	908

Källa: Raindance.

Strategier 2016-2018

- Införa system som säkrar att alla fakultetens lärare med lön finansierad av basanslaget för forskning har en plan för sin forskning som kan fungera som en ansökan om externa medel
- Förbättra den interna processen inför arbetet med ansökningar
- Förbättra eftersökningen av nya forskningsfinansiärer
- Förbättra det interna arbetet med beredning av interna ansökningar
- Verka för att fakultetens forskare/lärare finns väl representerade i nationella/internationella organ/beredningsgrupper för forskningsfinansiering

Universitetet/fakulteten har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödande infrastruktur (3.4)

Analys

För många forskare vid den medicinska fakulteten är tillgång till högteknologisk apparatur en förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av forskningsprojekten. Fakultetens forskare finns representerade i nationella och internationella konsortier som erbjuder nyttjande av olika slags apparatur, och det är av vikt att vi bibehåller den representationen. Dessutom har fakulteten tillgång till stora unika populationsbaserade databaser och biobanker av hög kvalitet. Dessa verksamheter nyttjas i hög grad av fakultetens forskare, samt forskare från andra fakulteter och universitet, och det är kritiskt att säkerställa kompetens för deras framtida nyttjande och vidareutveckling av infrastruktur. Den externa finansieringen av forskningsinfrastruktur har förändrats radikalt de senaste åren. Vetenskapsrådet har tagit fram en plan för nationella infrastrukturer där universiteten i landet kan nominera infrastruktur till en nationell guide. Dessa kan sedan söka långsiktigt stöd där kraven på medfinansiering på medverkande lärosäten är hög. För lokala/regionala infrastrukturer och medeldyr utrustning är möjligheterna till extern finansiering idag mycket begränsade. Därför är det viktigt att fakulteten samverkar lokalt med både andra fakulteter och finansiärer som exempelvis TekNat-fakulteten, ALF och externa finansiärer som Kempestiftelserna och andra lokala forskningsfinansiärer för att samordna och samfinansiera lokal infrastruktur och ansökningar om medeldyr utrustning. Därför bör fakulteten eftersträva att årligen utlysa medel för infrastruktur. Forskningsstrategiska nämnden har utsett två olika infrastrukturgrupper vid fakulteten, en grupp har ansvar för inventering av infrastruktur och den andra har ansvar för förslag till prioriteringar av ansökningar om stöd till infrastruktur/utrustning.

Strategier 2016-2018

- Verka för att fakultetens forskare finns representerade i nationella/internationella beredningsgrupper för finansiering och samordning av forskningsinfrastruktur
- Fortsätta expansionen av viktiga Umeåbaserade infrastrukturer, såsom teknikplattformar samt biobanker och patientregister

Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft (3b)

Förbättrad rekrytering av doktorander (3.12)

Analys

Att få en starkare konkurrensförmåga hos fakultetens yngre forskare är av största betydelse för fakultetens framtid. Förbättrad forskarutbildning vid fakulteten är därför en högprioriterad fråga, både på grund av att den framtida tilldelningen av statliga anslag för forskning vid fakulteten i allt högre grad baseras på forskningsresultat och på grund av pågående och närstående pensionsavgångar bland många av fakultetens mest framgångsrika forskare/lärare. Ytterligare en faktor att beakta är att delar av ALF-medlen kommer att fördelas i nationell konkurrens. En tydlig trend är också att allt färre personer antas till forskarstudier inom prekliniska ämnen. Den viktigaste orsaken till detta är att den totala kostnaden för finansiering av forskarutbildning har ökat betydligt när doktoranderna får anställning redan från första året. Detta gör att det är mycket viktigt att förbättra rekryteringen och formerna för fakultetens utlysningar av samfinansieringsstöd till forskarutbildning.

Etableringen av forskaraspirantverksamheten för att öka rekryteringen av doktorander under grundutbildning har varit mycket framgångsrik och fakultetsnämnden har beslutat att fortsätta denna satsning som inleddes med stöd från UmU centralt. Under 2015 utlystes samfinansierade doktorandanställningar för studenter inom forskaraspirantverksamheten. Beslutet gällde för upp till tre resurser. Kandidaterna intervjuades av verksamhetens styrgrupp. Vid intervjuerna togs även aspekter som samordning av grundutbildning och forskning och framtida karriärplanering upp. Två av studenterna beviljades resurser i form av samfinansierat stöd för forskarutbildning. I framtiden bör möjligheten att utöka och samfinansiera denna satsning via ALF-medel undersökas.

Tabell 7: Antalet antagna till forskarutbildning vid medicinska fakulteten, och antalet doktorsexamina, 2012-2014.

Antal antagna till forskarutbildning			Antal utfärdade doktorsexamina		
2012	2013	2014	2012	2013	2014
102	129	86	85	86	72

Källa: SCB.

Tabell 8: Nettostudietid för forskarutbildning, medicinska fakulteten, i medicinskt vetenskapsområde, 2011-2013, i halvår.

2011	2012	2013
5,4	6,3	6,0

Källa: SCB

I syfte att erbjuda en forskarutbildning av högsta kvalitet för att utbilda doktorer som är attraktiva inom akademi och samhälle är det avgörande att den föregående rekryteringsprocessen resulterar i att de mest lämpade individerna antas till utbildningen. Forskningsstrategiska nämnden har tillsatt en arbetsgrupp som har som uppdrag att ta fram fakultetsgemensamma rekryteringsprocesser för annonsering och urval för att maximera antalet kvalificerade sökande och för att bättre kunna bedöma kandidaters personliga lämplighet i relation till de tänkta forskningsuppgifterna. Antagning av doktorander med pågående eller examinerad grundutbildning vid medicinsk fakultet ska stimuleras liksom antagning av doktorander med klinisk utbildning till prekliniska forskarmiljöer. Ytterligare en arbetsgrupp har tillsatts för att ta fram förslag på strategiska satsningar inom forskning och forskarutbildning.

Med anledning av ovan ser fakulteten delmålen *Förbättrad rekrytering av doktorander* och *Ökad kvalitet i forskarutbildningen* som nyckelfrågor i fakultetens strategiska arbete.

Strategier 2016-2018

- Tydligare rekryteringsprocess till utbildning på forskarnivå med höga krav på meriter och motivation
- Öka forskningsintresse och möjliggöra start av forskning/forskarutbildning under pågående grundutbildning
- Se över möjligheten att öka finansieringsgraden för fakultetens utlysningar av stöd till forskarutbildningen

Ökad kvalitet på forskarutbildningen (3.13)

Analys

God utbildning i forskningsmetodik och engagerade handledare är nödvändiga förutsättningar för en hög kvalitet i forskarutbildningen. Det måste finnas en känsla av att forskning är spännande och stimulerande. Det är därför viktigt att doktoranden befinner sig i ett sammanhang där ett flertal aktiva forskare/lärare på olika nivåer finns tillgängliga för diskussion och reflektion. Exponering för andras projekt och även möjlighet att få det egna projektets upplägg och progress granskat i olika sammanhang utvecklar doktorandens generella färdigheter. Här krävs att ett aktivt och adekvat mentorskap från seniora forskare lyfts fram för att utveckla doktorandernas vetenskapliga mognad genom en mer aktiv forskarutbildning i en god vetenskaplig och kreativ miljö. Internationalisering och nätverksbyggande är ytterst viktiga delar som bör ingå som en naturlig del i forskarutbildningen för utveckling genom nya influenser och för att rusta doktoranden för framtiden. Fakulteten har, som tidigare nämnts, infört en framstegspremie som kan nyttjas för internationell forskningsvistelse eller aktivt deltagande i ett forskningsmöte. Utfallet och nyttjandet av denna premie kommer att följas upp. Målsättningen är att öka antalet doktorander som nyttjar möjligheten till internationella utbyten.

Fakulteten har som målsättning att doktorander ska vara verksamma inom breda starka forskningsområden. Med stöd från fakulteten har temamiljöer etablerats i två områden, cancer och den jämlika hälsan. Etablering av det nya Wallenbergs centrat där ett stort antal nya doktorander och post docs kommer att rekryteras, ger möjlighet att etablera molekylär medicin som ett nytt brett temaområde. Fakulteten är även värd för flera nationella forskarskolor vilket bidrar till att stärka kvaliteten i forskarutbildningen för doktorander involverade i forskarskolorna.

I enlighet med forskningskontakten har fakulteten nu etablerat ett stort utbud av forskarutbildningskurser framför allt i egen regi. Fakulteten har även inlett ett samarbete med TekNat fakulteten för samordning av kurser.

Eftersom det på grund av den pågående generationsväxlingen tillkommer många nya forskarhandledare är en introduktion om vad fakultetens forskarutbildning ska innehålla nödvändig. En sådan introduktion kan göras i exempelvis seminarieform. För att säkerställa att samtliga doktorander får en forskarutbildning med hög kvalitet ska det i en checklista klargöras vilka moment som en doktorand måste genomgå för att klara de nationella examensmålen.

För doktorander anställda inom landstingen finns det en tydlig konflikt mellan arbetsgivarens krav på vårdproduktion och de åtaganden som doktoranderna har inom forskarutbildningen. Dessa doktorander har svårt att få tid för forskning och har dessutom svårt att få möjlighet att nyttja den tid de erhållit för forskning. Det är viktigt att säkerställa att doktorandernas garanterade tid för forskning så långt som möjligt förläggs till längre sammanhängande perioder och att antagning till forskarutbildning sker så tidigt som möjligt för att säkerställa kvaliteten i forskarutbildningen. <

Strategier 2016-2018

- Tillsä till doktorander knyts till en miljö med flera aktiva forskare/lärare inom det aktuella forskningsområdet
- Verka för att förbättra villkoren för doktorander anställda inom landstingen
- Öka doktoranders internationalisering

Det goda och effektiva universitetet (4)

Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor (4.2)

Analys

Det är viktigt att synliggöra de normer som finns inbyggda i våra undervisningsmiljöer och på våra arbetsplatser. Det handlar oftast om normer, som vi sällan är medvetna om, och som vi reproducerar genom våra handlingar. De flesta av våra studenter kommer att arbeta i direkt kontakt med människor och därför är frågan om lika villkor och bemötande en ständigt aktuell fråga. Fakulteten är också en stor arbetsplats där den arbetsmiljö och de villkor vi kan erbjuda har betydelse för de medarbetare vi vill rekrytera och behålla.

Strategier 2016-2018

- Behandla lika villkor i undervisningen på samtliga utbildningsprogram
- Integrera specifika frågor avseende lika villkor i kursutvärderingar
- Integrera lika villkor i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system (4.6)

Analys

Många lärare upplever att det administrativa stödet minskar. I takt med att nya digitala system har införts har allt fler administrativa uppgifter lagts på dem som utbildar och forskar. Det är därför av största vikt att det finns ett fullgott administrativt stöd till kursgivare och forskargrupsledare så att lärarna ges möjlighet att i större utsträckning arbeta med det de är anställda för och som de kan bäst, nämligen undervisa och forska.

Vid universitetet finns fyra strategiska råd. Ett av dessa är strategiska rådet för administration. Arbetet med att ge ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer inom universitetet kommer att ingå i det arbete som strategiska rådet har som uppgift att utföra.

Det strategiska rådet bör ges i uppdrag att utreda vilka administrativa uppgifter som idag utförs av lärare som kan flyttas till administrativ personal.

Strategier 2016-2018

- Utveckla tydliga och effektiva arbetsätt
- Delta i utvecklingen av stödsystem som bidrar till en effektiv administration