



# **Verksamhetsplan 2016-2018**

## ***Långsiktighet möjliggör högt risktagande***

### ***1.1.2 Fakulteten har implementerat tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabila "tenure tracks"***

#### ***Analys***

Fakultetens lärare och forskare är anställda som universitetsadjunkter, universitetslektorer och professorer. Fakulteten har också forskning på konstnärlig grund och har under föregående period finansierat tre doktorander på konstnärlig grund, formellt antagna vid Malmö konsthögskola. 16 av professorerna/professorsresursen har 50 procent forskning via anslagsmedel under en fyraårsperiod som därefter utvärderas. Disputerade lärare kan söka forskningsmedel inom ramen för fakultetens resultatbaserade resurs som baseras på publikationer. För år 2016 delas 14 utrymmen ut (av 33 sökande). Särskilda medel avsätts årligen för formering av forskningsansökningar. Utlysta anställningar har gott söktryck förutom vid anställningar inom lärarutbildningens specialområden eller mindre huvudområden. Fakulteten strävar efter ett gott internationellt söktryck vid utlysning av anställningar och ger särskilda resurser vid utlysning av strategiskt viktiga anställningar.

I dagsläget, hösten 2015, underfinansierar fakulteten budget för forskning och forskarutbildning för år 2016 med ca 4 mkr.

Fakulteten har därmed inte medel för ett eget postdoktorsprogram. Anställda med doktorsexamen måste i huvudsak söka externa medel för postdoktorsvistelser vid andra universitet. Undantagsvis kan vi erbjuda postdoktorsanställningar vid Umeå universitet. I normalfallet har postdoktorer från andra länder rekryterats på grundval av deras vanligtvis bättre meriter.

Fakulteten har inom humaniorasatsningens ram haft utrymme för 9 biträdande lektorat. Flera av dessa anställningar har löpt ut och inom något år är alla anställningar avslutade. Ett fåtal av dessa kan erbjudas en tillsvidareanställning som universitetslektor. En erfarenhet av satsningen är att biträdande lektorat har mer säkrad framtid i stora forsknings- och utbildningsmiljöer än i små sådana. Fakultetens forskningsmedel är i huvudsak redan uppbokade med finansiering av professorer och doktorander, samtidigt som det inte idag finns realistiska möjligheter för de biträdande lektorerna att träda in som undervisande lärare i högre utsträckning.

Inom framför allt specialområden inom lärarutbildningen kan det vara svårt att rekrytera redan meriterade universitetslektorer och det kan därför vara lättare och mer rimligt att rekrytera biträdande lektorer för att långsiktigt bygga forskningskompetens. Detta arbete måste med budgetläget ses långsiktigt.

Biträdande lektorer kan - åtminstone teoretiskt, men sällan utifrån rådande ekonomiska situation - ses som en tidig rekrytering inför aviserade avgångar, där vi genom positionen som biträdande lektor får en väl kvalificerad universitetslektor inom ett antal år. Med anledning av att det finns både för- och nackdelar med biträdande lektorer analyseras detta noggrant innan fakulteten anslår medel för ytterligare rekryteringar.

I det fall fakulteten under perioden erhåller ytterligare forskningsmedel kan rekrytering av biträdande lektorer även användas som instrument för strategiska forskningssatsningar. I sådana fall ska alltid särskilda analyser genomföras där långsiktighet beaktas. Målsättningen att utlysta biträdande lektor är att hen i normalfallet kan anställas som universitetslektor.

### ***Strategier***

Noggrann verksamhetsanalys och långsiktig kompetensutvecklingsplan inför utlysningar av läraranställningar.

Vid resursförstärkning leder fakultetsnämnden en process med noggrann analys av omfattning och innehåll innan eventuell tillsättning av biträdande lektor.

Internationell utlysning äger rum samt särskilt resurspaket, som bestäms vid varje enskilt ärende, erbjuds.

### ***Utvärderingskriterier***

Antal utlysta och tillsatta biträdande lektorat, universitetslektorer samt professorer.

Analys våren 2019 av rekryterades publiceringar och indragna externa medel.

### ***1.1.3. Fakulteten har implementerat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professorer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar.***

#### ***Analys***

Fakulteten har idag 38 professorer anställda på 100 procent och målsättning är att alla professorer har goda anställningsförhållanden. Ett antal (16) av dessa professorer ges genom anslagsmedel forskning omfattande minst 50 procent under minst en fyraårsperiod. Omfattning av satsningen och vilka inriktningar som ska omfattas av den, avgörs efter noggrannare analyser som inbegriper strategiska överväganden samt storlek på inriktningarna inom framför allt avancerad nivå och forskarutbildning. Institutioner och enheter är involverade i denna process.

#### ***Strategier***

Alla professorer har trygg anställning. I syfte att ge förutsättningar för nydanande forskning ges ett större antal professorer långsiktiga forskningsmöjligheter.

Långsiktighet i forskningsuppdrag motsvarande minst 50 procent för, i normalfallet, en professor inom varje huvudområde inom forskarutbildningen.

Ordinarie fakultetsanslag finansierar denna satsning.

Långsiktig kompetensförsörjningsplan.

#### ***Utvärderingskriterier***

En första utvärdering av utförd professorsforskning utvärderas av särskilda sakkunniga år 2017.

Ökad andel externa medel och publiceringar.

### **1.1.3.1 Fakultetens resurs för professorer förstärks ytterligare tidigast 2016**

#### **Analys**

Fakulteten genomför 2014 en modell där 16 professorer/motsvarande ges långsiktig forskning motsvarande 50 procent under fyra år. Resterande professorer kan för sin forskning söka externa medel eller tillsammans med andra disputerade lärare söka medel ur fakultetens resultatbaserade resurs där publikationer ligger till grund för tilldelning. Det finns behov för ytterligare en till två resurser motsvarande 50 procent för att stärka huvudområden och för spjutspetsatsningar.

Det föreligger ett stort behov av ett särskilt program för gästprofessorer som syftar till att knyta starka internationella forskare tydligare till fakultetens forskningsområden. Omfånget av satsningen motsvarar en helårsarbetstid för en professor.

#### **Strategier**

Medel för ytterligare professorsatsning saknas idag. Även satsning på gästprofessorsprogram saknas. Dessa satsningar måste därför skjutas fram till en tidpunkt där medel kan frigöras.

### **1.1.4 Fakultetens högre lärarbefattningar, lektorat och professorer, innehåller en dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet i utbildningen likväl som i forskningen.**

#### **Analys**

Tjugo procent av arbetstiden inom utbildning på grund- och avancerad nivå ska användas för kompetensutveckling. Det är eftersträvänsvärt att lärare i huvudsak använder denna resurs för forskningsrelaterad verksamhet. Idag kan kompetensutvecklingstid användas till exempelvis administration och kursutveckling.

Alla disputerade lärare kan söka medel ur fakultetens resultatbaserade resurs. Detta innebär att ett antal lärare som inte är professorer varje år erhåller en forskningsresurs som motsvarar 30-50 procent. För år 2016 erhåller i konkurrens sex professorer och åtta icke-professorer denna resurs.

Både professorer och biträdande lektorer deltar i undervisningen. I normalfallet kan inte forskningen överskrida 80 procent av anställningen, resterande tid ska ägnas åt undervisning och institutionsarbete. Deltagande i undervisningen kan dock variera över tid, inte minst med anledning av externa medel. I normalfallet deltar professorer idag främst inom utbildning på avancerad nivå och forskarnivå. Med anledning av vår låga prislapp kombinerat med att vi bedriver undervisning inom ett antal huvudområden som har få HST blir det mycket kännbart för institutionernas ekonomi om professorer i hög utsträckning bemannas inom utbildningen på nybörjarnivå som i huvudsak kräver övergripande generalistkompetens (dvs. finansieras via konto 11), vilket innebär att de i normalfallet inte kan bedriva undervisning utgående från sin specifika forskningsinriktning. Merparten av vår undervisning ligger på grundnivå. Professorers medverkan i grundutbildning stärker dock



utbildningens status och bidrar till att ge studenterna fördjupad kunskap, vilket innebär att det är önskvärt att alla professorer i någon mån deltar i undervisningen.

### ***Strategier***

Medel för resultatbaserad resurs avsätts för regelbundna utlysningar som ger möjligheter till minst 50 procent forskning under minst ett år.

Universitetslärare använder sin kompetensutvecklingstid strategiskt, i normalfallet till forskning, alternativt till pedagogiskt utvecklingsarbete.

Professorer deltar i undervisning på grund- och avancerad nivå.

Utveckla arbetet med kompetensutvecklingstiden på institutionerna.

### ***Utvärderingskriterier***

Professorers deltagande på grundnivå och avancerad nivå följs upp genom BPS.

Redovisning av kompetensutvecklings-tid på institutionsnivå – återkoppling till dekan vid årliga dialoger.

Se även uppföljning för delmål 4.1

## ***Utbildning för gränslös kunskap***

### ***2.1 Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till X procent.***

Humfak: Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till 10 procent av samtliga HST.

#### ***Analys***

Fakulteten har många studenter som läser fristående kurser – för många studenter är detta första kontakten med universitetsstudier. Däremot har fakulteten för få studenter på avancerad nivå. Utbildning på avancerad nivå är en förutsättning för att kunna säkra utbildning på forskarnivå. Kurser på avancerad nivå är kostsamma. De som läser kurser på avancerad nivå måste ges en inriktning som är bra både för anställningar utanför som inom universitetet. Fakulteten har i relation till andra humanistiska fakulteter i landet en mycket låg andel på avancerad nivå. Med högre genomströmning på grundnivå ökar antalet studenter som kan ta en kandidatexamen, vilket ger betydligt bättre förutsättningar för att fler studenter väljer att söka till avancerad nivå. Detta ger sammantaget ökad stabilitet i utbildningssystemet.

#### ***Strategier***

Gynna ökad kvarvaro på fristående kurser, vilket ger bättre förutsättningar till fler studenter på avancerad nivå.

Arbeta för en tydligare och programliknande struktur för all utbildning på avancerad nivå.

### ***2.2 Andelen studenter som tar ut examen uppgår till X procent.***

Humfak: Antalet helårsstudenter som tar ut examen har ökat med 10 procent från föregående år.

#### ***Analys***

Undersökningar visar att studenter som tar ut examen generellt har lättare att få arbete. Vi har idag alltför få studenter som tar ut examen. Främst är det programstudenter som tar ut examen. Eftersom det är möjligt att ta ut dubbla examina, skulle fler programstudenter också kunna ta ut en generell examen vid sidan av sin programexamen. Även för de som läser fristående kurs är det viktigt att ta ut examen, både av arbetsmarknadsskäl och för att examen ger dem tillträde till avancerad nivå.

#### ***Strategier***

Prioritera programutbildningar och fristående ämneskurser som leder till examen.

Institutionerna skapar rutiner för information om examen till studenter inom program och fristående kurser.

### **2.3 Andelen inresande utbytesstudenter har ökat till X stycken.**

Humfak: Antalet inresande utbytesstudenter håller nuvarande nivå, men fakulteten ska också verka för att få fler betalande studenter.

#### **Analys**

Humanistisk fakultet har idag många inresande studenter. Många av dem läser enbart förberedande kurser. Vi behöver utveckla kurser även på andra nivåer, något som kan vara intressant för inte minst studenter i länder inom EU som har höga eller mycket höga studentavgifter. Det bör också påpekas att vi även har ett antal inresande studenter som inte syns i vår statistik. Till exempel så räknas inte gemensamma satsningar med andra länder, där både parternas studenter läser ett gemensamt nätprogram.

I dagsläget bedömer fakulteten att i det i första hand går att rekrytera internationella studenter till avancerad nivå. Men, givet pågående nationella nedskärningar av HST och fokusering av basutbud, är det i nuläget fortsatt svårt att öka antal inresande. Därför satsar fakulteten främst på att kvalitetssäkra befintlig verksamhet.

#### **Strategier**

Internationell koordinator utvecklar under 2016 struktur och arbetsrutiner för internationaliseringsarbetet. Bland annat en tydlig struktur för rekrytering av inresande studenter med tydlig och lättillgänglig information.

### **2.4 Antalet utresande studenter har ökat till Y antal.**

Humfak: Antalet utresande studenter ska öka i jämförelse med tidigare år.

#### **Analys**

Fakulteten bedriver en rad program med utresande studenter. Dessa studenter syns inte alltid UmU:s system eftersom de reser ut inom programmets ram och inte inom ramen för utbytesavtal. Fakulteten har dock noterat att antalet utresande studenter via avtal är betydligt färre än antalet inresande.

#### **Strategier**

Internationell koordinator utvecklar under 2016 struktur och arbetsrutiner för internationaliseringsarbetet. Bland annat en tydlig struktur för utresande studenter med tydlig och lättillgänglig information.

## **2.5 Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare har ökat till X procent**

Humfak: Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare uppgår till 60 procent.

### **Analys**

Målet att öka andelen disputerade lärare kan till viss del vara svårt att kombinera med målet att ge utbildning som leder till så kallad anställningsbarhet inom olika yrken. Adjunkters och adjungerade lärares såväl teoretiska som praktiska kunskaper är helt oumbärliga för fakultetens utbildningar, framför allt inom de yrkesinriktade programmen. En ökad andel disputerade lärare kan emellertid på ett generellt plan bidra till både ökat kunskapsdjup och -bredd, och framför allt till en tydligare forskningsanknytning i utbildningen. År 2015 var andelen disputerade lärare i undervisningen X procent.

### **Strategier**

Verka för att i första hand öka andelen disputerade lärare inom utbildningsområden med få sådana.

Verka för att goda rutiner för anställningar på konstnärlig.

## **2.6 Docenters och professorers andel av undervisningen uppgår till X procent.**

Humfak: Docenternas och professorers andel av undervisningen uppgår till 10 procent.

### **Analys**

Fakulteten strävar efter att inga anställda ska vara bemannade i forskning mer än 80 procent. Generellt innebär detta att flertalet docenter och professorer i någon mån deltar i undervisning. Men fakulteten måste också ta hänsyn till historiska karriärvägar när vi beaktar relationen mellan forskning och undervisning. En del har fått en trygg anställning i huvudsak genom sin forskning. Andra har historiskt blivit inlasade genom mycket stora och långa insatser i utbildning på grundnivå. De sistnämnda har i bästa fall påbörjat sin forskningskarriär först efter många års arbete inom grundutbildning. Därför kan vi historiskt se att många anställda växlat mellan forskning och undervisning på så sätt att de under ett antal år i huvudsak har undervisat och andra år har de i huvudsak forskat – det inte har varit möjligt att utföra båda arbetsuppgifterna samtidigt i någon större utsträckning.

Detta hindrar inte att det är viktigt att professorer och docenter deltagit i undervisningen i större utsträckning, genom sina generella kompetenser. Men professorer och docenter kommer i stort utsträckning även i framtiden främst att delta i högre nivåer, exempelvis inom avancerad nivå. Det bör också tilläggas att undervisningen blir dyrare ju fler professorer som deltar i den, vilket kan vara kännbart för många av våra mindre huvudområden.

### **Strategier**

Uppmuntra fler lektorer att söka docentur.



Större andel av kursutbudet ges på avancerad nivå, vilket bör öka docenter och professors andel av undervisningen.

### ***2.7 Minst X procent av examensarbetena är externa***

Humfak: Fakultetens andel examensarbeten som utförs i samarbete med extern partner ska uppgå till 10 procent.

#### ***Analys***

Frågan är inte högprioriterad inom humanistisk fakultet, eftersom det inte finns en tydlig kvalitetsdrivande *vetenskaplig* koppling mellan externa uppdragsgivare och självständiga arbeten. Å andra sidan är det dels bra för studenter med externa examensarbeten, ur ett anställningsperspektiv, dels utgör målet ett av UmU:s kriterier för tilldelning av medel till undervisning.

#### ***Strategier***

Humanistiska fakulteten ska verka för noggrannare inrapportering i Diva. Institutionerna upparbetar kontakt med minst en extern partner som ger möjlighet till utveckling av externa examensarbeten.

### ***2.8 Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat inom alla huvudområden/institutioner.***

Humfak: Antalet meriterade och excellenta lärare ska öka.

#### ***Analys***

Fakulteten har för närvarande (oktober 2015) fyra lärare inplacerade i den pedagogiska meriteringsmodellen. Dessa är fördelade inom två (av fem) institutioner.

#### ***Strategier***

Fakulteten ska uppmuntra fler lärare att söka bli inplacerade i den pedagogiska meriteringsmodellen.

## ***Forskning som spränger gränser***

### ***3.1 Universitetet har en välutvecklad rekryteringsprocess*** Som delmålet

#### ***Analys***

Idag rekryterar fakulteten läraranställningar genom utlysning och inlasning. Intern rekrytering kan vara viktig i de fall där vi med stor säkerhet i förväg vet att vi kommer att få svårigheter med att få tillräckligt bra externa sökande, eller där vi riskerar att förlora en mycket lovande medarbetare.

Extern rekrytering ska i normalfallet prioriteras. Fakultetens rekryteringar ska alltid baseras på en långsiktig kompetensanalys, där eventuell kompetensväxling särskilt beaktas. Varje begäran om rekryteringar av anställningar ska åtföljas av en särskild analys. Innan en utlysning äger rum ska vi vara säkra på att vi får mycket duktiga sökande, ett ansvar som vilar på institutionerna. Anställningsvillkoren för de nyanställda kan variera. Intervjuer och referenser tas alltid innan anställning.

I de fall där medel för tidsbegränsade anställningar med inriktning mot forskning kan lösgöras, vilar det på fakultetsnämnden att fatta de strategiska besluten.

#### ***Strategier***

Långsiktig kompetensförsörjningsplan.

Välrenommerade forskare och lärare anställs.

Rekryteringsprocesserna är väl synliga. Fakulteten beaktar lika villkor och inkluderande perspektiv vid alla rekryteringar.

#### ***Utvärderingskriterier***

Fakulteten dokumenterar annonseringsmönster, antalet sökande lokalt, nationellt och internationellt och tid mellan utlysning och anställningskontrakt.

Rapport till anställningskommittén varje år.

Utveckling av nyligen anställdas utveckling baserad på bibliometriska analyser och förmåga att erhålla externa anslag. Analys efter två års anställning. Delges anställningskommittén och forskningsstrategiska kommittén.

### **3.2 Universitetet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket)** Som delmålet

#### **Analys**

Tillkommande medel från universitetsstyrelsen används i huvudsak för utlysning av en strategisk och av fakultetsnämnden beslutad mix av postdoktorer, biträdande lektorat och gästprofessorer.

Gästprofessorer vistas vid fakulteten under period av ca en månad per termin, exempelvis i samband med att dessa internationella forskare har undervisningsfria perioder. Denna typ av anställningar är internationellt attraktiva och vi kan med satsningen knyta internationellt erkända forskare till fakulteten. Långsiktighet ska eftersträvas, genom att vi kan medräkna dessa forskares publiceringar i vår verksamhet genom affiliering till institutionen.

Vi utlyser anställningarna brett och har ett aktivt förhållningssätt vid utlysningarna. Vi genomför aktivt referenstagande.

#### **Strategier**

Ett antal gästprofessorer kan knytas till fakulteten tidigast 2017.

Fakultetsnämnden genomför noggrann verksamhetsanalys innan någon anställning utlyses.

Nationell och internationell rekrytering så långt det är möjligt.

Rekryteringsprocesserna är väl synliga. Fakulteten beaktar lika villkor och inkluderande perspektiv vid alla rekryteringar.

#### **Utvärderingskriterier**

Gästprofessorssatsningar utvärderas efter avslut alternativt efter två års anställning som gästprofessor. Publiceringar i Diva beaktas särskilt.

Rapport till fakultetsnämnd.

### **3.3 Andelen externa medel i nationell och internationell konkurrens har ökat till X procent av totala forskningsintäkter.** Humfak: Fakultetens forskningsintäkter har ökat med 15 procent till 2019.

#### **Analys**

Fakulteten avsätter från 2015 en avsevärd resurs som forskargrupper kan använda för att formulera forskningsansökningar. Forskningsansökningar ska granskas av flera läsare på berörd institution och i många fall av Grants Office innan de godkänns av prefekt och kan sändas in till anslagsgivare.

Forskarskolan och Junior Faculty organiserar inslag om forskningsansökningar (hur de kan skrivas) vid sina sammankomster

### **Strategier**

Fakulteten ger med särskild satsning aktivt och strukturellt stöd för skrivande av forskningsansökningar.

En särskild handläggningsordning för forskningsansökningar ger stöd för prioriteringar.

### **Utvärderingskriterier**

Fakultetens forskningsintäkter 2016, 2017 och 2018.

Ökat deltagande i EU-finansierade program från 2017.

Antal ansökningar totalt/antal granskade ansökningar/antal beviljade ansökningar.

**3.4 Antalet internationella forskningsarbeten rörande globala utmaningar har ökat** Humfak: Ökat internationellt samarbete för de forskare som ingår i forskningsinriktningar med inslag av globala utmaningar.

### **Analys**

Fakulteten har under hösten 2014 och våren 2015 inlett ett arbete med att förtydliga befintliga satsningar inom området Globala utmaningar, men även för att initiera och möjliggöra ytterligare satsningar. Ett trettiotal forskare har varit involverade i denna process. Några av de identifierade områdena är Grön humaniora, Medicinsk humaniora, Språk och medborgarskap i en globaliserad värld samt Politik och religion.

Fakulteten kommer de närmaste åren att avsätta medel för forskningsgrupperingar att formera sig i syfte att söka externa medel för forskning som kan rymmas inom rubrikerna Samhälleliga utmaningar och Globala utmaningar

### **Strategier**

Medel avsätts årligen för att formulera externa ansökningar.

### **Utvärderingskriterier**

Antal insända samt beviljade ansökningar.

Verifierade internationella samarbeten.

**3.5 Universitetet har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur.** Som delmålet

**Analys**

Fakulteten har utsett en fakultetsgemensam arbetsgrupp som hanterar frågor om infrastruktur. Gruppen sammanträder regelbundet och rapporterar till dekan.

Vi har fått ökad klarhet om vilka typer av infrastrukturer som ska finansieras av UmU centralt, av Humfak centralt och av institutioner och enheter.

Tyvärr har vi inte den finansiering som krävs för framför allt MAL och SEAD.

**Strategier**

Fakulteten hanterar forskningsinfrastrukturfrågor genom en särskild arbetsgrupp som tillsammans med fakultetens budgetkommitté arbetar för nödvändig finansiering av forskningsinfrastrukturerna.

**Utvärderingskriterier**

Antal väl finansierade forskningsstödjande infrastrukturer.

**3.6 Universitetet har av statligt forskningsråd/ motsvarande utsetts som nationell nod för några nationella forskningsinfrastrukturer.**

**3.7 Universitetet har gemensamma principer för fakulteternas rekrytering till forskarutbildning** Humfak: Fakulteten har i huvudsak uppnått målet med väl utvecklade principer för antagning.

**Analys**

Fakulteten bedriver sedan 2012 en forskarskola med samtidig utlysning och antagning av samtliga utlysta fakultetsfinansierade anställningar, inkluderat noggrann process med intervjuer och referenstagning. Utlysning av doktorandanställningar äger rum vartannat år och doktoranderna antas vid ett gemensamt datum, i normalfallet 1 september. Därefter ingår doktoranderna i en forskarskola där de framför allt följer kurser och seminarier där generiska kunskaper diskuteras och examineras (15 hp). Forskarskolan leds av en arvoderad föreståndare och en arvoderad biträdande föreståndare som regelbundet samråder med institutionernas studierektorer för forskarutbildningen. Fakultetens uppgift är primärt att kvalitetssäkra den pågående forskarskolan. Varje utlysningsprocess analyseras inför nästkommande utlysningsomgång för att förbättra processen.

Tydlig struktur inom forskarskolans ram.

**3.8 Universitetet har uppföljningsbara individuella lärandemål och försörjningsplaner som är tydliga redan vid antagning av en forskarstuderande till forskarutbildning.** Humfak: Fakulteten har i huvudsak uppnått målet med uppföljningsbara individuella lärandemål.

#### **Analys**

Fakulteten har genomfört rubricerad åtgärd. Individuell studieplan fastställs vid antagning. Doktoranderna har obligatoriska mittseminarier.

Tydlig struktur inom forskarskolans ram.

**3.9 Alla doktorander ska ingå i ett nätverk och ha tillgång till ett handledarteam.**

Humfak: Fakulteten har uppnått målet med nätverk och handledarteam.

#### **Analys**

Alla doktorander har sedan 2012 minst två handledare samt deltar i gemensam forskarskola. Handledare följer tillsammans med studierektor för forskarutbildning gemensamt upp ISP. Mittseminarier eller motsvarande är obligatoriska. Fakultetsnämnd följer varje år upp hanteringen av ISP.

Tydlig struktur inom forskarskolans ram.

**3.10 Antalet forskarstuderande i samverkan med parter utanför akademien ska öka. Som delmålet**

#### **Analys**

Bedömningen är att vi realistiskt får samverkan med parter utanför akademien genom aktivt arbete inom företagsforskarskolans ram. Med dessa erfarenheter som grund kan vi skapa en erfarenhetsbas som på annat sätt ger fler forskarstuderande som samverkar med partner utanför akademien.

#### **Strategier**

Aktivt arbete inom företagsforskarskolan.

#### **Utvärderingskriterier**

Antalet doktorander i företagsforskarskolan år 2016 -2018.

**3.11 Doktorander ska under sin forskarutbildning ges internationell erfarenhet.**

Humfak: Fakulteten har uppnått målet och doktoranderna ges internationell erfarenhet.

***Analys***

Fakulteten har redan utvecklat principer för internationalisering. Alla doktorander får internationell erfarenhet. Särskilda expensmedel går varje år till doktoranderna. Internationalisering regleras genom ISP.

***Strategier***

Tydlig struktur inom forskarskolans ram.

## ***Det goda och effektiva universitetet***

***4.1 Minst 30 procent av de anställda professorerna är kvinnor. Humfak: Minst 35 procent av de anställda professorerna är kvinnor vid utgången av år 2018.***

### ***Analys***

Inom humanistisk fakultet är i dagsläget 29 procent av professorerna kvinnor. Målsättningen är att aktivt bidra till att öka antalet kvinnliga professorer, dels genom att alltid få kompetenta sökande av båda könen som sökande, dels att könsperspektiv är en av flera faktorer vid befordran till professor.

### ***Strategier***

Aktiv rekrytering genom kompetenta sökande av båda könen till alla läraranställningar samt att kön är en faktor vid befordran till professor.

### ***Utvärderingskriterier***

Andel anställda kvinnliga professorer är 2018 minst 35 procent.

***4.2 Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor.*** Humfak: Fakulteten bedriver ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor.

### ***Analys***

Fakultetsnämnden har inrättat en kommitté för lika villkor som ansvarar för att dels ta fram förslag till fakultetsnämnden som syftar till att genomföra åtgärder som aktivt utvecklar arbetet inom området lika villkor, dels att under eget ansvar och i dialog med institutioner och enheter utföra egna aktiviteter. Detta arbete fortlöper i vanlig ordning.

### ***Strategier***

Tydligt uppdrag till fakultetens kommitté för lika villkor.

Kommittén gör årliga kartläggningar och analyser av arbete med lika villkor och lägger förslag till åtgärder till fakultetsnämnden. Kommittén kan även agera som pådrivare genom att ta egna initiativ gentemot institutionerna.

### ***Utvärderingskriterier***

Rapport om kommitténs och varje institutions arbete i fakultetsnämnden varje år.



#### **4.3 Universitetet har en uttalad och förankrad värdegrund**

#### **4.4 Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med kompetensförsörjning.**

Humfak: Fakulteten bedriver ett systematiskt och integrerat arbete med kompetensförsörjning. Alla anställdas kompetenser tas tillvara.

##### **Analys**

Kompetensförsörjning tillfredsställs både genom internt arbete med kompetensutveckling och extern rekrytering. Båda åtgärderna krävs. Intern kompetensförsörjning handlar om att varje medarbetare ges möjlighet till kompetensutveckling. Varje ny uppgift som medarbetare utför, bidrar samtidigt till successiv kompetensutveckling. Den kompetensutvecklingstid som lärare har medför också kompetensutveckling. En viktig del i kompetensförsörjningsarbetet utgörs av regelbundna analyser av långsiktig kompetensförsörjning för utbildning, forskning och administrativt arbete. Frågor om internrekrytering och extern rekrytering samt eventuell kompetensväxling måste belysas och tydliggöras. Fakulteten har överlag ett gott grepp kring dessa frågor, men behöver arbeta mer aktivt med dem.

##### **Strategier**

Medarbetarsamtal används som underlag för systematisk och integrerat arbete med kompetensutveckling.

Analys och åtgärder efter medarbetarenkäter (NMI) är systematiserade.

Utveckla arbete med kompetensförsörjningsplaner.

##### **Utvärderingskriterier**

Skriftlig rapport om kompetensförsörjningsläget från institutionerna inlämnas till fakulteten ca 15 oktober varje år.

Uppföljning i samband med årliga dialoger mellan prefekt och dekan.

#### **4.5 Universitetets arbets- och studiemiljöer för anställda och studenter ger förutsättningar för kreativitet, framgång och konkurrenskraft och främjar samtidigt en god hälsa.** Humfak: Anställdas arbetsuppgifter anpassas till kunskap och erfarenhet.

##### **Analys**

En kreativ lärandemiljö skapas av många fler faktorer än moderna lokaler och teknik, men ombyggnationen av Humanisthuset och ökad tillgång till digitala plattformar har inneburit ökade möjligheter till kreativa inslag i undervisning och forskning. Med de renoverade lärandemiljöerna i Humanisthuset kan lärare utveckla undervisningen ytterligare exempelvis genom att använda moderna digitala plattformar på ett mer omfattande sätt än tidigare.

IKT-coach utgör ett stöd till lärarna i förändringen av undervisningsformerna mot mer digitaliserad undervisning.

Det ombyggda Humanisthuset ska även underlätta för forskares seminarier, workshops och konferenser, inte minst när digital teknik krävs.

### ***Strategier***

Utvecklade kreativa miljöer används systematisk vid undervisning och forskning.

### ***Utvärderingskriterier***

Analys av institutionernas handlingsplaner i arbetet med medarbetarenkät (NMI).

Analys av använda lokaler.

Rapport från IKT-coach på årsbasis

***4.6 Verksamhetsstödet vid universitetet utgör ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system.*** Humfak:  
Ändamålsenligt verksamhetsstöd på institutioner och enheter.

### ***Analys***

Vid institutionssammanslagningarna år 2008 organiserade fakultetsnämnden genom sitt beslut en organisationsordning för institutionerna. Prefektuppdrag, uppdrag för studierektor, administrativ samordnare, principer för ledning och beslut samt beredande organ (Råd för utbildning, forskarutbildning och forskning) är några av de strukturer som kan sägas utgöra verksamhetsstöd för prefekterna. Till detta måste läggas alla system och all expertis på kanslinivå och universitetsgemensam nivå som finns som stöd för ledare. Det är viktigt att genomföra noggranna verksamhetsanalyser vid all rekrytering av administrativ och teknisk personal, så att kompetensnivån i rekryteringen blir tillräckligt hög.

### ***Strategier***

Anställningar av teknisk och administrativ personal föregås av fakultetsgemensam verksamhetsanalys.

Alla chefer har tillgång till väl kvalificerat administrativt stöd.

### ***Utvärderingskriterier***

Tas fram på universitetsgemensam nivå

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

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

***Analys***

Humanisthuset har byggts om och tillgängliggjorts. Lärarutbildningshuset, Konsthögskolan och Bildmuseet kan kräva ytterligare tillämpningar. Humanisthusets ökade tillgängliggörande måste följas upp kontinuerligt och eventuella bakslag och brister åtgärdas.

***Strategier***

Likabehandlingskommittén bevakar brister i tillgänglighetsfrågor för alla lokaler där verksamheter bedrivs.

***Utvärderingskriterier***

Kommittén för lika behandling rapporterar varje år till fakultetsnämnden.

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

***4.10 Universitet har ett systematiskt och integrerat arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete.***

***4.10.1 Humanistisk fakultet bedriver ett arbetsmiljöarbete som baseras på en struktur där det finns arbetsmiljöombud på alla institutioner och enheter som arbetar enligt arbetsmiljölagens riktlinjer.***

Fakulteten uppmärksammar kvarvarande problem som uppkommit i samband med ombyggnationer av Humanisthuset och nybyggnationer av Konsthögskolan och Bildmuseet.

Lärares arbetsbelastning uppmärksammas särskilt.

***Analys***

Arbetsmiljöarbetet utförs på institutions- och enhetsnivå. Fakultetens verksamhet bedrivs på fem byggnader: Humanisthuset, Norra beteendevetarhuset, Lärarutbildningshuset, Konsthögskolan och Bildmuseet. Varje hus och varje enskild arbetsplats kan ha särskilda problem som måste lösas av hyresvärderna som är antingen Akademiska hus eller Balticgruppen. På varje institution och enhet kan

särskilda arbetsmiljöproblem finnas. Ofta är de stressrelaterade. Dessa problem hanteras av respektive chef i dialog med personalen. Företagsvård och annan expertkunskap utgör stödresurser.

### ***Strategier***

Dekan delegerar genom särskilt dokument prefekters och föreståndares arbetsmiljöansvar.

Arbetsmiljöfrågor behandlas vid fakultetssamverkan minst två gånger per år. Dekan delegerar genom särskilt dokument prefekters och föreståndares arbetsmiljöansvar.

Fakulteten analyserar regelbundet universitetets övergripande medarbetarenkät (NMI-enkäten) som sänds ut till alla anställda.

### ***Utvärderingskriterier***

Fakulteten följer upp felärenden och klagomål som rapporteras till Akademiska Hus.

Prefekten ger varje termin en lägesbeskrivning över den psykosociala arbetsmiljön till dekanen.