



UMEÅ UNIVERSITET  
HUMANISTISK FAKULTET

# Verksamhetsplan 2020-2022

*Humanistiska fakulteten*

*Fastställd 2019-10-24, reviderad 2020-10-23*

*Diarienummer FS 1.3.1-1582-19*



# UMEÅ UNIVERSITET

## Innehåll

Verksamhetsplan 2020-2022.....	2
1. Inledning.....	2
1.1 Revidering 2020.....	2
2. Arbetsmiljö.....	3
3. Kompetensförsörjning .....	4
4. Forskning och utbildning.....	5
4.1 Forskning stärker utbildning .....	5
4.2 Hållbar utveckling i utbildning och forskning.....	5
4.3 Jämställdhetsintegrering och mångfaldsperspektiv i utbildning och forskning .....	6
5. Kreativitet och nytänkande .....	7
5.1 Kreativitet och nytänkande i utbildning .....	7
5.2 Kreativitet och nytänkande i forskning.....	7
6. Internationalisering .....	8
7. Samverkan.....	8
8. Kvalitetssystem i utbildning.....	9



## Verksamhetsplan 2020-2022

### 1. Inledning

Den pandemi som drar över världen år 2020 har påverkat Umeå universitet och humanistisk fakultets verksamhet på flera sätt. Fakultetens medarbetare har lagt ned ett stort arbete på att ställa om undervisning, forskning, administration och samverkan till distansundervisning och hemarbete. När fokus förflyttades till att lösa problem som uppstått i pandemins spår, har det inneburit att vissa aktiviteter som fanns beslutade i verksamhetsplanen för 2020 har förändrats, ställts in, eller skjutits på framtiden. Det är ännu svårt att överblicka hur långvarig pandemin blir liksom dess ekonomiska, sociala och politiska följder på lång sikt. De förändringar i arbetsätt och resmönster som pandemin medfört för studenter och medarbetare kommer med stor sannolikhet att påverka fakultetens arbete under överskådlig tid.

Föreliggande reviderade verksamhetsplan följer den riktning som finns i gällande treåriga verksamhetsplan. Planen har beretts i fakultetens beredande kommittéer. Av texten och bifogade matriser framgår de förändringar och tillägg som fakultetsnämnden anser rimliga att genomföra under rådande omständigheter. Till planen läggs bilagorna Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor för 2020 och 2021 samt en reviderad Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2022. Liksom tidigare ser humanistiska fakultetsnämnden verksamhetsplanen med bilagor som vägledande för fakultetens övergripande arbete och som stöd för utveckling av forskning och utbildning.

Med tillitsbaserad styrning är utgångspunkten för verksamhetsplanering att verksamheternas förutsättningar och behov ska stå i centrum. Humanistiska fakultetsnämnden ser därför denna verksamhetsplan som vägledande för fakultetens övergripande arbete och som stöd för utveckling av forskning och utbildning. Utveckling av konkreta utbildningar, forskningsprojekt, administrativa stödsystem och dylikt görs enligt den tillitsbaserade styrningen bäst där verksamheten bedrivs. Fakulteten avser därmed inte att peka ut någon särskild riktning vad gäller forskning eller utbildning, utöver de inriktningar som Umeå universitets vision anger. Här vill fakulteten särskilt poängtera visionens skrivningar om att forskning stärker utbildning och utbildning stärker forskning, i linje med högskolelagen, och även poängtera lagens skrivningar om fri forskning.

Fakulteten vill understryka vikten av en god arbetsmiljö och kompetensförsörjning för att utveckla verksamheten på bästa sätt.

#### 1.1 Revidering 2020

Text som har ändrats eller tillkommit i samband med revideringen 2020 har rödmarkerats i dokumentet. Bilaga C, Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021 har lagts till.



## UMEÅ UNIVERSITET

### 2. Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är grundläggande. Med en god arbetsmiljö kan fakulteten behålla, attrahera och motivera attraktiv personal. En motiverad personal ger goda förutsättningar för att uppfylla fakultetens övriga mål. Därför måste lärares arbetsmiljö förbättras, underhållas och utvecklas. Den senaste medarbetarundersökningen visar att upplevelsen av lektorers arbetsbelastning har ökat. Till det kommer ytterligare upplevd arbetsbelastning från aktiviteter i universitetets nya kvalitetssystem. **För att hantera problemet för fakultetens lektorer kommer ett projekt startas tillsammans med företagshälsovården under år 2021.** Fakulteten har en stor grupp lärare som inte är lektorer, men de åtgärder och förbättringar i arbetsmiljön som blir utfallet i projektet med lektorerna ska även inkludera övriga lärarkategorier. **I de riskanalyser för 2021 som har gjorts på fakulteten lyfts risken för medarbetares arbetsrelaterade ohälsa av flera institutioner och enheter vilket ska ses som en indikator på behovet av fortsatt arbete med arbetsmiljön.**

Utfallet från senaste medarbetarundersökningen visar att ett adekvat chefsstöd bör utvecklas. Under 2020 kommer därför en inventering av behov och befärad sårbarhet kring chefsstöd, inklusive HR-stöd att genomföras i syfte att tillse de behov som finns. Ett av de stöd som kommer att ses över är verktyg, i form av handläggningsordningar och dylikt, för att kunna hantera anställningsärenden på ett mer effektivt sätt.

TA-personalen vid fakulteten behöver också få utveckla sin kompetens och ett internat planeras vartannat år för all fakultetens TA-personal. Fakulteten avser även att återuppta terminsvisa TA-träffar med inbjudna gäster.

Under 2018 genomfördes ett projekt vid fakulteten för att ta fram underlag som skulle möjliggöra beslut om ytterligare åtgärder i riktning mot en frisk och produktiv doktorandmiljö. Projektet genomfördes i samarbete med företagshälsovården, Feelgood. Feelgood sammanställde en rapport med rekommendationer om åtgärder i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö för doktoranderna. Flera av dessa åtgärder har redan vidtagits och fakulteten planerar att genomföra fler av de rekommenderade aktiviteterna. Bland dessa finns aktiviteter riktade till handledare för att skapa tydlighet och struktur i utbildningen, samt för att öka kunskapen om hälsorisker och hälsofrämjande faktorer. Fortbildningsbehovet bland handledare gällande dessa frågor möts genom terminsvisa seminarier för handledare, där fokus är regelverk och rutiner. Våren 2020 anordnas ett handledarseminarium i samarbete med företagshälsovården om doktoranders hälsa.

Under 2018 genomförde humanistiska fakultetens forskarskola (FADC) en genomgripande förändring av struktur, innehåll och omfattning av sitt kursutbud som ett led i satsningen på en förbättrad arbetssituation för doktoranderna. Fakulteten planerar att genomföra en extern utvärdering av forskarskolan under nästa treårsperiod, 2023-2025, då majoriteten av de doktorander som påbörjade sina studier med den nya kursstrukturen har genomgått forskarskolans kursutbud.



## UMEÅ UNIVERSITET

Studenternas arbetsmiljö är också viktig för fakulteten. Under 2020 kommer dialoger med studentföreträdare att återupptas kring studenternas arbetsmiljö. Syftet med dialogerna är att tillsammans med studenterna kunna identifiera vilka aktiviteter fakulteten bör skapa på kort och lång sikt för att göra studiemiljön bättre.

**Aktiviteter för 2020-2021 konkretiseras i Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2020 (Bilaga A) samt Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021 (Bilaga C).**

### 3. Kompetensförsörjning

En god arbetsmiljö ger en god grund att arbeta med kompetensförsörjning. Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är avgörande för att upprätthålla och stärka kvaliteten i allt arbete som fakulteten utför. Dessutom är en god kompetensförsörjning en viktig del i arbetet med att skapa och vidmakthålla en god arbetsmiljö. Fakulteten upprättar därför en särskild Strategisk kompetensförsörjningsplan som biläggs denna verksamhetsplan (Bilaga B).

Humanistiska fakultetens verksamheter har sinsemellan väldigt skilda förutsättningar att attrahera nya medarbetare samt att behålla, utveckla och avveckla befintlig personal. De kompetensförsörjningsplaner som har tagits fram på institutionsnivå visar att verksamheten å ena sidan inrymmer områden där bristen på disputerad personal nationellt och internationellt är stor, å andra sidan områden där söktrycket till utlysta tjänster är mycket stort. **I de riskanalyser för 2021 som institutioner och enheter gjort framträder en oro för att inte kunna rekrytera och behålla välmeriterade forskare och lärare.**

I normalfallet har fakulteten ett bra kvantitativt- och kvalitativt söktryck när läraranställningar utlyses. Det kan däremot ibland, inom vissa inriktningar, vara svårt att hitta kompetenta sökande av båda könen. Där måste fakulteten i första hand bygga underifrån, med doktorandanställningar och meriteringsanställningar som biträdande lektorat med större andel undervisningstid, för att erhålla kompetenta universitetslektorer och en god könsbalans i respektive befattningskategori och inom varje ämne.

När det kommer till kompetensförsörjning och karriärvägar finns ytterligare ett antal särskilda problem som på sikt måste lösas. Lärare med anställning på arbetsenheter har inte en tydlig karriärbana på samma sätt som övriga universitetslärare. De har idag i regel små möjligheter att få del av pedagogisk meritering eftersom arbetsenheternas huvudinriktning är forskning.

Humanistisk fakultet bedriver undervisning på konstnärlig grund samt annan undervisning där särskilda kompetenser från en specifik profession krävs. Tre inriktningar kan framför allt utpekas: lärarutbildningar, områden som bedriver konstnärlig utbildning och utbildning i journalistik. För att främja en god arbetsmiljö behöver fakulteten långsiktiga lösningar vid adjunktanställningar.



## UMEÅ UNIVERSITET

Professorerna har över tid minskat i antal och andel av fakultetens personal och fakulteten behöver därför rekrytera nya, både genom att befordra och att utlysa professors-anställningar. Bland professorerna är könsfördelningen fortsatt ojämn och fakulteten fortsätter därför att under verksamhetsperioden prioritera jämställdhetsintegreringen i denna tjänstekategori. Här vill fakulteten om nödvändigt använda befordrings-instrumentet för att under perioden uppnå jämställdhet.

### 4. Forskning och utbildning

Konkreta aktiviteter för forskning och utbildning återfinns i bilagda Verksamhetsplan för utbildning på grund- och avancerad nivå 2020-2022 och Verksamhetsplan för forskning och forskarutbildning 2020-2022.

#### 4.1 Forskning stärker utbildning

Att lärare ska forska och forskare undervisa i högre utsträckning än idag är ett prioriterat mål för fakulteten. Bland de aktiviteter som planeras är ett fortsatt arbete med att anpassa utbildningsutbudet på avancerad nivå till pågående forskning vid fakulteten. Hit räknas exempelvis de så kallade profilkurserna som kan läsas av alla humanistiska studenter på avancerad nivå. En annan aktivitet är ett tätare samarbete mellan fakultetens utbildningsstrategiska och forskningsstrategiska kommittéer, **där efter de lyckade internaten under 2020 fler gemensamma aktiviteter planeras inför 2021**. Målet med aktiviteten är att identifiera vidare åtgärder kommande år för att öka forskningsanknytningen av fakultetens utbildningar. Det finns två enheter vid fakulteten som bedriver forskning av hög kvalitet, men som inte ger poänggivande utbildningar: Humlab och Vårdduo. Inom ett år kommer Humlab att få utveckla kurser inom digitala humaniora utifrån aktuell forskning. **Planeringen för detta har skjutits framåt då Humlab bytt ledning 2020 och nya lektorer kommer att vara på plats 2021.**

#### 4.2 Hållbar utveckling i utbildning och forskning

Humanistiska fakultetsnämnden tog under 2019 fram definitioner av hållbar utveckling där humanioras bidrag till att hantera samhällets utmaningar lyfts fram. Under den kommande treårsperioden ska humanistiska fakulteten arbeta vidare med att identifiera åtgärder för att integrera hållbarhetsperspektivet i hela verksamheten. **En fördjupad kartläggning av befintlig integrering av hållbara perspektiv i utbildning ska genomföras 2021 utifrån de verksamhetsberättelser och verksamhetsplaner som lämnats in för utbildning. Fakulteten ämnar också vidareutveckla och stötta fakultetsgemensamma projekt kring humanistiska och konstnärliga kompetenser, vilket inkluderar hållbar utveckling, för att synliggöra perspektiv på hållbarhet i kursutbud.**



## UMEÅ UNIVERSITET

En stor del av fakultetens utbildningsutbud ges via nätet, nästan hälften av studenterna vid fakulteten läser nätkurser. Kurserna lockar en bredare grupp studenter än campusutbildningarna och är centrala för fakultetens bidrag till det livslånga lärandet. Det har medfört att fakulteten är bra på att ge nätkurser, men förutsättningarna för att utveckla kvaliteten varierar. **Universitetet har genomfört ett lärplattformbytte** och fakulteten måste se över hur implementeringen av Canvas kan stötta på bästa sätt. En fortsatt resurs i form av IKT-coach är viktig för det löpande arbetet och ett komplement till det stöd som UPL kommer att erbjuda. **För att stötta nätstudenter på regional nivå har fakulteten inlett samarbeten med lärcentra i Skellefteå och Örnsköldsvik. Under kommande år ska dessa samarbeten fördjupas genom att en långsiktig plan upprättas utifrån förutsättningar och behov vid respektive lärcentra. Förhoppningen är att liknande samarbeten kan upprättas där det finns studenter som läser våra utbildningar.**

### 4.3 Jämställdhetsintegrering och mångfaldsperspektiv i utbildning och forskning

Utifrån den kartläggning som gjorts tidigare har vi idag en god bild av hur jämställda våra utbildningar är. Det finns en variation, men på det fakultetsövergripande planet utgör kvinnor 63 procent av studenterna, vilket är i linje med nationella förhållanden inom humaniora. Perspektivet kommer fortsatt att beaktas vid rekryteringsaktiviteter och vid utlysningar av medel till utveckling av utbildningar vid fakulteten.

Fakulteten vill arbeta bredare med jämställdhet och låta det vara en del i ett vidare mångfaldsperspektiv. Därför har mångfald inom utbildning formulerats som ett eget mål. I relation till jämställdhetsintegrering och hållbara perspektiv på utbildningen önskar fakulteten fördjupa diskussionen. Därmed synliggörs hur mångfald analyseras och problematiseras i utbildningar vid fakulteten, vilket i förlängningen utgör grund för satsningar för breddat deltagande. Om fakulteten har mångfaldsperspektiv integrerat i sina utbildningar kan det föra med sig en högre andel nya grupper studenter, **samt att studenterna har kompetenser för framtiden utmaningar enligt lärandemål som är kopplade till Agenda 2030. Under 2021 kommer ett uppskjutet projekt initieras som ska inventera nuläget i fakultetens utbildningar vad gäller mångfaldsperspektiv.** Det handlar inte om att kartlägga studenter utan om att synliggöra hur perspektivet integreras i kursutbud och om att hitta goda exempel och strategier som kan synliggöra hur mångfald analyseras och problematiseras.

Fakulteten vill öka rekryteringen av studenter och även genomströmningen. Här är frågan om breddat deltagande central och fokus för fakulteten kommer inledningsvis att rikta sig till omgivande geografisk region.

Liksom nämnts under avsnittet om kompetensförsörjning kommer arbetet med jämställdhetsintegrering att prioriteras, med särskilt fokus på fakultetens professorer där fördelningen mellan könen fortsatt är ojämn. Fakulteten avser att använda befodringsinstrumentet för att jämna ut könsfördelningen bland professorerna.



## UMEÅ UNIVERSITET

### 5. Kreativitet och nytänkande

#### 5.1 Kreativitet och nytänkande i utbildning

Fakulteten har haft årligen eller terminsvisa återkommande seminarier om pedagogiska frågor, men nu finns önskemål om att skapa ett annat slags forum för lärare vid fakulteten. Forumet ska erbjuda erfarenhetsutbyten som leder till nya idéer för pedagogisk utveckling. En till två gånger per termin samlas fakultetens lärare kring ett tema. Syftet är att skapa det som redan auditen 2015 adresserade – en mer fakultetsgemensam identitet (en "vi-anda") som i sin tur kan leda till fler fakultetsgemensamma projekt och utbildningar. Senast hösten 2020 ska aktiviteten vara igång. Många av fakultetens institutioner har ekonomiska överskott inom grundutbildning och för att hitta hållbara lösningar på detta ska fakulteten arrangera gemensamma aktiviteter våren 2021.

Förutom att högskoleutbildningar får kvalitet genom att anknyta till aktuell forskning, så är lärares pedagogiska kvalifikationer av central betydelse. Därför fortsätter fakulteten med satsningar för att främja hög pedagogisk kvalitet. Medel för pedagogisk kompetensutveckling kommer att utlysas i syfte att utveckla nya idéer och ny kunskap. Det kan exempelvis handla om lärarutbyten, förarbeten inför pedagogiska forsknings- eller utvecklingsprojekt, samt medverkan vid pedagogiska konferenser. Syftet är att få fler meriterade lärare och, på längre sikt, tillse att varje institution har en excellent lärare.

#### 5.2 Kreativitet och nytänkande i forskning

Humanistisk fakultet arbetar kontinuerligt med att skapa kreativa och nytänkande forskningsmiljöer där både risktagande och nytänkande kan leda till nya samarbeten och forskningsområden. Den pågående satsningen på postdokortjänster fortsätter under perioden. Ett annat sätt att stimulera kreativitet och nytänkande är den återkommande utlysningen av såddmedel till forskargrupper där aktiviteter som väntas leda till ansökningar till internationella forskningsfinansiärer ges högsta prioritet. Fakulteten kommer även fortsättningsvis att göra satsningar på gästforskare för att stimulera internationella samarbeten med framstående forskargrupper.

Fakulteten satsar också långsiktigt på att främja framgångsrik forskning, bland annat genom den årligen återkommande satsningen på publiceringsbaserad resurs, varigenom forskare som varit produktiva och framgångsrika i sin vetenskapliga publicering kan få upp till 50 % utrymme för forskning i två år. En annan satsning som kommer att fortsätta under verksamhetsperioden är de utrymmen på 20 % som fakultetens docenter kan söka för att utarbeta ansökningar om externa medel. Syftet med satsningen är att stimulera docenternas forskning samt deras möjlighet att framgångsrikt konkurrera om externa medel. Stödet till forskare som söker medel ur Wallenbergstiftelserna är en annan framgångsfrämjande faktor som fortsatt kommer att utvecklas i samarbete med Grants Office.

**Då fakulteten uppmärksammat att delar av fakultetens system för fördelning av anslaget forskning och forskningsmedel under senare år gett upphov till en snedfördelning av forskningsmedel mellan könen kommer fakulteten att se över den totala fördelningen av forskningsmedel. Denna översyn förväntas även kunna ge ytterligare kvalitetsförstärkande effekter.**





## UMEÅ UNIVERSITET

En särskild utmaning under verksamhetsperioden är arbetet med att stödja befintliga och nya forskningsinfrastrukturer vid fakulteten, särskilt vid Humlab och vid det miljöarkeologiska laboratoriet. För att bättre kunna svara på behovet av stöd kommer fakulteten att bilda en egen infrastrukturgrupp, kopplad till universitetets centrala råd för infrastruktur.

Två nya forskningsområden där humanistisk fakultet ser behov av utveckling är konstnärlig forskning och artificiell intelligens (AI). Satsningar på utveckling av konstnärlig forskning kommer att ske i samband med det pågående bildandet av ett nytt centrum vid konstnärligt campus. Satsningarna på AI föranleds av programmet WASP-HS som finansieras av Wallenbergstiftelserna och där särskilt fokus sätts på mänskliga och samhällsliga aspekter av AI. Fakultetens mål är att inom verksamhetsperioden erhålla forskningsmedel ur WASP-HS-satsningen samt att kunna rekrytera både seniora forskare och doktorander inom programmet. Humlab fungerar som nod för fakulteten i arbetet med utveckling av AI-forskningen och bland fakultetens forskare har två ledamöter föreslagits att ingå i en central styrgrupp vid universitetet som ska utarbeta en forskningsplan för AI.

### 6. Internationalisering

Fakulteten kommer att ha en funktion vid kansliet som tar ett fakultetsövergripande ansvar för utveckling av avtal, in- och utresande studenter, lärarutbyten och utvecklingen av internationella inslag i all utbildning från grundnivå till forskarutbildningsnivå.

Under de senaste åren har flera satsningar gjorts på internationalisering av forskning vid fakulteten och dessa satsningar kommer att fortsätta under perioden 2020–2022. Bland satsningarna finns medel för att bjuda in internationellt erkända gästforskare till fakulteten samt sädmedel för främjande av internationella samarbeten och internationella forskningsprojekt ämnade för fakultetens forskare och forskargrupper. Genom fakultetens publiceringsbaserade resurs uppmuntras samförfattarskap vid publicering vilket också gynnar internationellt samarbete inom forskning.

Humanistisk fakultet satsar på att bli internationellt än mer framgångsrik och konkurrenskraftig, men tar samtidigt ett stort regionalt ansvar i norra Sverige, Sápmi och den arktiska regionen. Satsningen på den samiska forskningen vid Vårdduo har förstärkts ytterligare genom rekrytering av fyra forskningsledare under 2019 med målet att utöka forskningsverksamheten.

### 7. Samverkan

Fakulteten ska fortsätta utlysa medel för samverkan med externa aktörer i utbildning. Det ska resultera i samverkansprojekt vilket kan innebära examensarbeten, men även annan form av examination och kunskapsutbyte. Erfarenhetsutbyte av samverkan ska vara ett tema för en gemensam fakultetsaktivitet. När det gäller forskning vill fakulteten utveckla ett eget stödsystem tillsammans med Enheten för externa relationer.



## UMEÅ UNIVERSITET

Sedan tidigare har Bildmuseet med sin publika verksamhet varit en återkommande partner för institutionerna i både utbildnings- och forskningssammanhang, vilket kommer att fortsätta och stöttas av fakulteten. Det framtida Curiosum ser fakulteten också som en ny publik arena för humaniora.

Fakulteten ämnar initiera projekt kring utbildning och forskning i samverkan med regionala aktörer, exempelvis skolhuvudmän, organisationer och företag. Syftet med denna samverkan är att synliggöra humanistisk utbildning och forskning och göra den mer attraktiv.

Under verksamhetsperioden ämnar fakulteten verka för att exempelvis stärka samarbetet med Umeå kommun. Volvo gör en satsning på att hitta samverkansprojekt med Humanistisk fakultet. En tätare samverkan mellan Västerbottens museum och fakultetens forskare är ett annat angeläget utvecklingsområde. Sedan tidigare finns här redan utbildningssamarbeten.

Humanistisk fakultet i Umeå har inlett ett erfarenhetsutbyte med Humanistiska och teologiska fakulteterna i Lund. **Humanistisk fakultet kommer att fortsätta arbeta med nationell forskningssamverkan med övriga humanistiska fakulteter i Sverige och fakulteten kommer även fortsätta att aktivt stödja Humtank.**

### 8. Kvalitetssystem i utbildning

Humanistisk fakultet kommer att ha implementerat Umeå universitets kvalitetssystemets aktiviteter på alla utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå samt på det mesta av övrigt kursutbud till 2023. Det innebär att fakulteten även inkluderar huvudområden som har ett kursutbud som leder till minst kandidatexamen, och som inte utgör huvuddelen i ett eget program. Det är av stor vikt att även dessa utbildningar får ta del av kvalitetssystemets fördelar, eftersom de i dess nuvarande form endast inkluderas i ett fåtal aktiviteter av mer kontrollerande karaktär.

En av de nya aktiviteterna är kollegial granskning av fakultetens femton forskarutbildningsämnen. Det ska ske enligt de kriterier och den tidsplan som fakultetsnämnden beslutar. De första granskningarna av forskarutbildning kommer att kunna genomföras under treårsperioden 2020–2022, där två piloter sker redan första året.

#### **Bilagor**

A) Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2020

B) Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2022

**C) Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021**

AKTIVITETER, MÅL OCH INDIKATORER

— HUMANISTISK FAKULTET: UTBILDNING PÅ GRUNDNIVÅ OCH AVANCERAD NIVÅ

Dnr 1.3.1-1582-19

Resurser	Aktivitet år 1	Aktiviteter på längre sikt	Prestation	Visionsmål	Mål på kort sikt (1 år)	Indikator kort sikt	Mål på lång sikt (3 år)	Indikator lång sikt
FeelGood Studentkårsskrivelsen HumSek	Skapa en platt-form för lärare vid fakulteten - ex. pedagogiska luncher		<b>Det finns ett aktivt fakultetsgemensamt forum för pedagogisk utveckling</b>	"Universitetets medarbetare har goda nätverk"	Hitta en form för att erfarenhetsutbyte inom fakulteten	Antal tillfällen Deltagare	Ha ett fungerande nätverk kring pedagogisk utveckling	Antal gemensamma utbildningar Fakultetsgemensamma projekt
	Skapa plattform	Utlysningar för pedagogisk utveckling	<b>Fakulteten har en god arbetsmiljö inom utbildning</b>	"Umu-andan" "Ett gemensamt arbete för ett hållbart arbetsliv skapar en god arbetsmiljö och lärosätet till en attraktiv arbetsgivare"	Det finns en bild av hur lektorernas arbetsmiljö ser ut.	Nöjdhet i NMI och studentenkäter	Åtgärder finns som gäller alla lärarkategorier	Nöjdhet i NMI och studentenkäter
	Projekt kring lektorer	Aktiviteter tillsammans med studentföreträdare			Det finns en bild av hur studenternas arbetsmiljö ser ut.		Fakulteten erbjuder attraktiva tjänster	
	Inleda diskussioner med studentföreträdare om arbetsmiljö						Fakulteten erbjuder attraktiv studiemiljö	
	Utlysningar för pedagogisk utveckling							
	Projekt för att inventera mångfaldsperspektiv i utbildning vid humanistisk fakultet	Projekt kring "första året" - satsningar på breddat deltagande	<b>Fakultetens utbildningar har integrerade mångfaldsperspektiv (jämfällighet, internationalisering, klass, etnicitet, sexualitet, ålder osv)</b> <b>Kvalitetssystemet för utbildning är implementerat</b>	"Umu attraherar en mångfald av studenter som berikar den akademiska miljön" "Universitetet kännetecknas av en inkluderande kultur"	Det finns en nulägesbeskrivning av vad mångfald är vid humanistisk fakultet	Kartläggning	Mångfald kännetecknar kursernas innehåll och vi ser förändringar i studentgruppernas sammansättning	Kursutbud Studentgrupper
	Genomföra aktuella aktiviteter i systemet	Genomföra aktiviteterna i systemet		"motiverade studenter väljer Umeå universitet tack vare vår... höga pedagogiska kvalitet"	Pilot för huvudområde genomförd Utbildningar gör fler internationella studieresor	Utfall Utvärdering av modell	Fullt genomfört - alla utbildningar har gjort alla relevanta aktiviteter Alla perspektiv är integrerade i utbildning vid humanistisk fakultet	Utfall
	Ha de första dialogerna med alla huvudområden med minst kandidat-examen vid fakulteten - inte bara programutbildningar	Dialoger med utbildningarna  Utlysning av medel för internationalisering - ex. exkursioner, studiebesök						

Resurser	Aktivitet år 1	Aktiviteter på längre sikt	Prestation	Visionsmål	Mål på kort sikt (1 år)	Indikator kort sikt	Mål på lång sikt (3 år)	Indikator lång sikt
ER	Utlysningar till medel för kursutveckling	Utlysningar till medel för kursutveckling	<b>Extern samverkan i utbildning ska utvecklas</b>	"Umus studenter berikar samhället. Lärosätet är en drivkraft för tillväxt och förser Norrland, Sverige och världen med välutbildad arbetskraft"	Fakulteten har rutiner för samverkan	Antal påbörjade samarbeten	Det finns flera stabila samarbeten	Antal partners Antal redovisade projekt
200 HST för att genomföra visionen	Initiera projekt med aktörer i regionen	Avsätta HST till kurser med samverkansinslag					Fakultetens utbildningar är attraktiva för externa parter att samarbeta med	
200 HST för att genomföra visionen	Synliggöra hållbarhet i befintligt utbud	Starta ett fakultetsgemensamt projekt	<b>Fakultetens utbildningar har integrerade perspektiv på hållbar utveckling</b>	"Här får de kunskap och handlingsberedskap att driva utveckling och omställning" "bidrar till ett samhälle som står bättre rustat att möta rådande och framtida utmaningar"	Det finns en mer rättvis bild av utbildningarnas inslag av "hållbar utveckling"	Kartläggning + analys	Hållbar utveckling är tydligt integrerat i fakultetens utbud	Levande diskussion
	Hållbarhetsutbildning för lärare	Utlysa medel för kursutveckling						
	Avsätta HST till kurser med hållbarhetsperspektiv	Avsätta HST till kurser med hållbarhetsperspektiv						
UPL	Fortsatt resurs IKT-coach	Medel för pedagogisk utveckling	<b>Fakulteten har mycket god kvalitet på nätutbildningar</b>	"Umu erbjuder flexibla utbildningar som möter behoven i ett föränderligt arbetsliv som förutsätter livslångt lärande"	Flera pilotkurser på ny lärplattform	Utfall Nöjdhet	Hela kursutbudet finns i Canvas	Utfall Nöjdhet
Humlab + IKT-coach		Stötta implementering av Canvas					Flera kurser är mer attraktiva	
Pedagogisk plattform							God genomströmning och kvalitet	
200 HST för att genomföra visionen	Gemensamt internat för Fostra och Ustra	Dialoger med intuitioner och enheter	<b>Lärare forskar — Forskare undervisar</b>	"Forskning stärker utbildning. Utbildning stärker forskning. Inom områden där vi bedriver forskning är det naturligt att alltid erbjuda utbildning"	Humlab har kurser	Utfall Kursutbud Bemanning	Vaartoe bidrar till utbildning Fler lärare forskar	Utfall Kursutbud Bemanning
		Utlysa medel för kursutbud			Forskare har handledning			
	Medel för pedagogisk kompetensutveckling och meritering	Medel för pedagogisk kompetensutveckling och meritering	<b>Fakulteten har väl kvalificerade lärare</b>	"hög pedagogisk kvalitet"	Fler meriterade lärare	Utfall i pedagogiskt meriteringssystem	Alla institutioner/enheter har minst en excellent lärare	Utfall i pedagogiskt meriteringssystem Uppdrag till excellenta och meriterade lärare
				"nya idéer, ny kunskap"		Uppdrag till excellenta och meriterade lärare		

AKTIVITETER, MÅL OCH INDIKATORER

— HUMANISTISK FAKULTET: Forskning och forskarutbildning

Resurser	Aktivitet	Prestation	Mål i visionen	Mål på kort sikt (1 år)	Indikator kort sikt	Mål på lång sikt (3 år)	Indikator lång sikt
UB	Översyn av fakultetens publiceringsmönster  Översyn av fakultetens tidigare satsningar <b>och totala forskningsbudget</b>	Framgångsrika forskargrupper och framstående forskning	Forskning med djup och bredd  Banbrytande forskning gör oss världsledande  Satsar på kreativa ny-tänkande miljöer som kan ta sig an angelägna utmaningar	Skapa en översiktlig beskrivning av publiceringsmönster och analys av tidigare satsningar	Antal publikationer inom olika områden.	Framgångsrika forskningsområden och forskargrupper.	Antal publikationer inom olika områden.
ER	Docentmedel, Sådmedel, Internationaliseringsmedel	Hög andel externa medel vid fakulteten	Vi konkurrerar framgångsrikt om extern finansiering.	Fakultetens forskare ansöker om externa medel hos fler finansiärer	Antal inskickade ansökningar till nationella och internationella finansiärer	Fakultetens forskare erhåller externa medel för forskning.	Antal beviljade ansökningar Andel externa medel av fakultetens totala forskningsmedel
Feelgood	Handledarseminarium med Feelgood om doktoranders hälsa	God arbetsmiljö för fakultetens doktorander	Framgångsrika medarbetare och motiverade studenter väljer Umeå universitet tack vare vår kreativa akademiska miljö, höga pedagogiska kvalitet och förstklassiga infrastruktur.	Få sjukskrivningar bland fakultetens doktorander	Doktoranders sjukskrivningstal	Doktoranderna är nöjda med arbetsmiljön och blir klara med utbildningen i tid	Medarbetarenkät Genomströmning i forskarutbildningen.





UMEÅ UNIVERSITET  
HUMANISTISK FAKULTET

# Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2020

*Humanistiska fakulteten*

*Fastställd 2019-10-24*

*Diarienummer FS 1.3.1-1582-19*







## Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2020, Humanistisk fakultet

Utgångspunkterna för handlingsplanen är Umeå universitets vision och särskilt följande skrivningar "Ett gemensamt arbete för ett hållbart arbetsliv skapar en god arbetsmiljö och gör lärosätet till en attraktiv arbetsgivare där gott ledarskap på alla nivåer inspirerar medarbetare till utveckling", "Universitetet har stöd och service som främjar utbildning och innovation i framkant" samt "Universitetet kännetecknas av en inkluderande kultur där jämställdhet, mångfald, och lika villkor är en självklarhet". Utöver detta har även universitetets policy för arbetsmiljö och lika villkor, resultaten från medarbetarundersökningen 2018 och behov identifierade av fakultetsledningen, bland annat baserade på samtal och kontakter med institutioner och enheter beaktats och följande förbättringsområden identifierats och prioriterats:

Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Alla institutioner och enheter vid Humfak har upprättade och dokumenterade mål för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt bedriver ett aktivt arbete med dessa frågor.</b>	Tydlig information till institutioner och enheter; i de fall mål för social och organisatorisk arbetsmiljö saknas, ska dessa upprättas i institutionernas handlingsplaner för 2020.	Institutioner/enheter gör en inventering angående vilka områden kopplade till social och organisatorisk arbetsmiljö som bör prioriteras.  Upprätta tydliga mål för de prioriterade områdena. Ta fram konkreta åtgärder och förslag i syfte att nå målen.	Institutionernas och fakultetens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.  På vårens FSG med inriktning mot arbetsmiljö ska institutionerna/enheterna beskriva sitt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt hur medarbetarna har varit involverade i detta arbete.  Årliga institutionsdialoger.	Prefekt/föreståndare Dekan



## UMEÅ UNIVERSITET

Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Den upplevda arbetsbelastningen bland fakultetens lektorer ska minska betydligt.</b>	Processinriktad kartläggning och åtgärdsplanering sker i samarbete med företagshälsovården.	Arbetet inleds på ett prefektmöte i november 2019.  Intervjuer och workshops hålls under 2020.  Konkret åtgärdsplan utarbetas.	Medarbetarsamtal Följs upp på längre sikt via NMI. Den upplevda arbetsbelastningen ska minska.	Dekan Prefekt/föreståndare
<b>Alla institutioner och enheter på Humfak ska ha ett adekvat chefsstöd på institutionsnivå.</b>	Med ett adekvat chefsstöd kommer arbetsbelastningen för prefekter/chefer att minska.	Inventering av vilket behov och befarad sårbarhet institutioner/motsvarade har gällande chefsstöd.  Inventering av vilket behov institutioner/motsvarade har gällande HR stöd.	En plan för adekvat chefsstöd finns för varje institution/enhet/kansliet	Dekan/Kanslichef/ prefekt
<b>Chefer och administrativt stöd ska ha kunskap om och verktyg för att kunna hantera anställningsärenden på ett så tidseffektivt sätt som möjligt inom ramen för gällande regler och riktlinjer.</b>	Med utarbetade handlägningsordningar för alla läraranställningar, underlättas rekryteringsprocessen av lärare och det blir tydligt vem som ansvarar för vad i rekryteringsprocessen.	Prioritera vilka handlägningsordningar som i första hand ska tas fram.  HR-specialister och HR-administratör vid fakulteten utarbetar handlägningsordningar för läraranställningar.	Chefer och HR-stöd använder sig av upprättade handlägningsordningar och HR-specialister kan utgöra ett stöd i mer komplexa frågor.	HR-specialister/ HR-administratör



Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Doktorander ska ha en god arbetsmiljö, god hälsa och bli klara med utbildningen i tid.</b>	Implementering av de hälsofrämjande åtgärder som rekommenderas i Feelgood rapport från doktorandprojektet 2018.	Terminsvisa seminarier för fakultetens handledare med fokus på regelverk, struktur och doktoranders hälsa.  Återkommande möten mellan fakultetens studierektorer för Fo-U, forskningssamordnare och föreståndare för forskarskolan.	Medarbetarenkäten.  Medarbetarsamtal.  Uppföljning av ISP  Forskarskolans referensgrupp.	Prefekter Studierektorer för Fo-U Forskningssamordnare
<b>Öka medvetenheten om Umeå universitets nya policy för arbetsmiljö och lika villkor samt hur arbetet vid universitet och fakulteten bedrivs</b>	Skapa informationskanaler mellan det universitetsgemensamma strategiska rådet LIV, fakultetens kommitté för lika villkor och institutioner/enheter  Utarbeta förslag till hur studenter ges förutsättningar att medverka i arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet	Lägga upp aktuell information från kommittén för lika villkor och strategiska rådet LIV på fakultetens websida.  Löpande information på prefektträffar och institutioners/enheters APT och personaldagar  Steg 1: Undersöka och analysera studenternas nuvarande förutsättningar  Steg 2: Komma med förslag på åtgärd	Årliga dialoger mellan institutioner och fakulteten  Diskussionspunkt i kommittén för lika villkor i slutet av året inför dialogerna.  Steg 1: Diskussion vid institutionerna  Steg 2: Diskussion i lika villkorskommittén	Dekan Kanslichef Prefekt/föreståndare  Kommittén för lika villkor och respektive institutions/enhets företrädare för lika villkor  Likavillkorsföreträdare vid respektive institution/enhet + arbetsmiljöombud i dialog med studentkåren  Ordförande i lika villkorskommittén



## UMEÅ UNIVERSITET

Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<p><b>Öka insikt i studenters och medarbetares individuella ansvar och delaktighet i likavillkorsfrågor inom studie- och arbetsmiljö inom fakulteten</b></p>	<p>Uppmuntra till individuellt ansvarstagande och kunskapsutbyte genom att implementera betydelse av policyn för arbetsmiljö och lika villkor för alla inom fakultetens verksamheter</p>	<p>Uppmuntra till att integrera aspekter ur policyn i fler verksamheter, arrangera utbildningsinslag för (ny)anställda och studentrepresentanter.</p> <p>Uppmuntra till att synliggöra innebörden av Umeå universitets nya policy för arbetsmiljö och lika villkor på respektive enhets och fakultetens hemsida.</p>	<p>En punkt i LSG</p> <p>Företrädare rapporterar till kommittén i slutet av året.</p>	<p>Enskild anställd och student</p> <p>Företrädare tillsammans med prefekt/föreståndare</p> <p>Likavillkorskommittén</p> <p>Fakultetsledningen</p>



UMEÅ UNIVERSITET  
HUMANISTISK FAKULTET

# Strategisk kompetensförsörjningsplan 2020-2022

*Humanistiska fakulteten, Umeå universitet*

*Fastställd 2019-10-24, reviderad 2020-10-23*

*Diarienummer FS 1.3.1-1582-19*

# Innehåll

1	Inledning .....	2
	1.1 Revidering 2020.....	2
2	Övergripande syfte och mål.....	2
3	Nuläge – faktorer som påverkar kompetensförsörjningen .....	3
	3.1 Personal i siffror .....	3
	3.1.1 Professorer .....	4
	3.1.2 Docenter .....	4
	3.1.3 Universitetslektorer.....	5
	3.1.4 Biträdande universitetslektorer .....	6
	3.1.5 Universitetsadjunkter.....	6
	3.1.6 Forskare .....	7
	3.1.7 Postdoktorer .....	7
	3.1.8 Förste forskningsassistent .....	8
	3.1.9 Doktorander .....	8
	3.1.10 Teknisk och administrativ personal .....	9
	3.2 Utveckla och behålla medarbetare .....	10
	3.2.1 Lika villkor och jämställdhetsintegrering .....	10
	3.2.2 Arbetsmiljöarbete .....	10
	3.2.3 Pedagogisk meritering.....	10
	3.2.4 Kompetensutveckling.....	11
	3.3 Chefs- och ledarskap .....	11
4	Kompetensförsörjningsstrategier .....	12
	4.1 Professorer.....	12
	4.2 Docenter.....	13
	4.3 Universitetslektorer .....	13
	4.4 Biträdande universitetslektorer.....	13
	4.5 Universitetsadjunkter .....	14
	4.6 Forskare .....	14
	4.7 Postdoktorer .....	15
	4.8 Förste forskningsassistent .....	15
	4.9 Doktorander .....	15
	4.10 Teknisk administrativ personal.....	15
	4.11 Utmaningar.....	16
5	Särskilda strategier och satsningar .....	16

# 1 Inledning

Kompetensförsörjning, att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är avgörande för att upprätthålla och stärka kvaliteten i allt arbete som fakulteten utför. Dessutom handlar det om att upprätthålla en god arbetsmiljö. Därför har denna kompetensförsörjningsplan en viktig styrande roll för fakultetens strategiska arbete, både på kort och på lång sikt. I detta dokument visar kartläggningar och analyser av olika anställningskategorier flera viktiga områden för fakulteten att arbeta med och prioritera under de närmaste åren framåt. Det är av stor vikt att kollegiala fora såsom ämnesmöten, seminarier och arbetsplatsträffar deltar i detta arbete och att beslut bereds och förankras i fakultetens olika kommittéer.

## 1.1 Revidering 2020

Text som har ändrats eller tillkommit i samband med revideringen 2020 har rödmarkerats i dokumentet.

# 2 Övergripande syfte och mål

Utgångspunkt för den Humanistiska fakultetens verksamhetsplanering är det centrala visionsdokumentet "Vision för Umeå universitet". En viktig del i detta arbete är denna strategiska kompetensförsörjningsplan.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga och säkerställa att rätt kompetens återfinns inom fakultetens alla verksamheter. Det innebär ett långsiktigt, strukturerat och målmedvetet arbete med att:

- Attrahera och rekrytera nya medarbetare
- Utveckla och behålla befintliga medarbetare
- Omställa eller avveckla medarbetare

Humanistiska fakultetens verksamheter har sinsemellan väldigt skilda förutsättningar att attrahera nya medarbetare samt att behålla, utveckla och avveckla befintlig personal. De kompetensförsörjningsplaner som har tagits fram på institutionsnivå visar att verksamheten inrymmer områden där bristen på disputerad personal nationellt och internationellt är stor, samt verksamheter där söktrycket till utlysta anställningar är mycket stort. Med den diversifierade verksamhet som fakulteten rymmer, lyfter vi i föreliggande kompetensförsörjningsplan fram huvudområden som kräver särskild uppmärksamhet.

Humanistisk fakultet söker ständigt möjligheter till fortsatt utveckling. Fakulteten anser att det är viktigt att samtliga delar i det strategiska arbetet hänger samman och därför handlar ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete även om att:

- säkerställa en god arbetsmiljö,
- ge ett verktyg för jämställdhetsintegrering och lika villkor.
- vara en viktig del i arbetet med att uppfylla andra planers delmål.

## 3 Nuläge – faktorer som påverkar kompetensförsörjningen

En viktig del i att säkerställa fakultetens strategiska kompetensförsörjning är att förstå de inre och yttre faktorer som påverkar fakultetens möjligheter att attrahera, behålla, och avveckla medarbetare. Nedan beskrivs ett antal områden som kan ha betydelse för den framtida kompetensförsörjningen vid fakulteten.

### 3.1 Personal i siffror

Fakulteten har under de senaste åren genomgått flera större omställningsprocesser. Dessa har orsakats av att institutionerna under en tid bedrev sin verksamhet med ett större underskott. Trots att dessa underskott nu har återställts lever institutionerna i viss mån fortfarande med konsekvenserna i form av underbemanning (se Tabell 1).

**Tabell 1. Jämförelse mellan åren 2014 och 2019 avseende antal medarbetare per befattning**  
(Källa: Fokus, okt. 2019)

Personalkategori	2015	2019	Diff	Andel kvinnor (2019)
<i>Undervisande och forskande personal</i>	329	316	-13	56%
Professorer	43	29	-14	24%
Lektorer	121	119	-2	51%
Biträdande lekorer	0	0	0	
Adjunkter	56	53	-3	58%
Forskare	15	11	-4	64%
Postdoktorer	5	24	19	75%
Forskarstuderande	82	65	-17	66%
<i>Teknisk/administrativ personal</i>	79	84	5	65%

Under perioden minskade antalet professorer med 33 %. Det berodde delvis på åldersavgångar och svårigheter att befordra lektorer till professorer. Under 2015 fanns det 43 professorer anställda vid Humanistisk fakultet, varav en kallad professor och tre gästprofessorer. Under 2019 fanns det 29 professorer anställda vid humanistisk fakultet, varav en kallad professor. Under 2020 (fram till 1 oktober) har två nya professorer anställts, båda kvinnor. Därtill är en utlyst professur samt fyra befordringsärenden pågående. Universitetsadjunkterna har blivit relativt färre dels på grund av att fakulteten satsat på att kompetensutveckla och befordra adjunkter och dels på grund av universitetets allmänna anställningsstopp för universitetsadjunkter. Vid ersättningsrekryteringar av universitetsadjunkter strävar fakulteten i första hand efter att rekrytera disputerad personal. Under perioden ökade antalet postdoktorer avsevärt, som en konsekvens av fakultetsnämndens beslut under 2018 och 2019 att använda myndighetskapital för att anställa postdoktorer.

Man kan även notera att antalet teknisk administrativ personal har ökat en del under perioden. Medarbetarundersökningen 2018 visar att upplevd arbetsbelastning kopplad till administration har ökat kraftigt under de senaste åren. Det är därför fakultetens uppfattning att den administrativa personal som utgör stöd för chefer och kärnverksamheten behöver utökas.

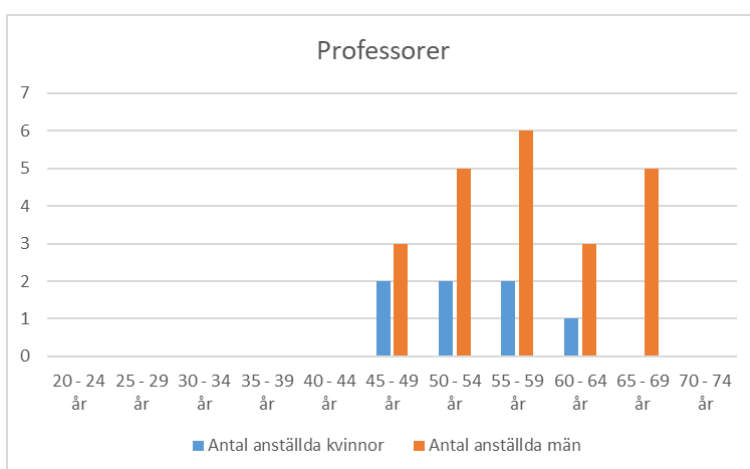
Könsfördelningen bland lektorer och adjunkter faller inom 60 %-40 % ramen och räknas därmed som jämn. Bland forskare, postdoktorer och forskarstuderande är kvinnor överrepresenterade (64 %, 75 % respektive 66 %) och i kategorin professorer är män överrepresenterade (76 %). Kvinnor är överrepresenterade i kategorin teknisk administrativ personal (65 %).



Man kan även notera att antalet teknisk administrativ personal inte har förändrats särskilt mycket under perioden. Medarbetarundersökningen 2018 visar att upplevd arbetsbelastning kopplad till administration har ökat kraftigt under de senaste åren. Det är därför fakultetens uppfattning att den administrativa personal som utgör stöd för chefer och kärnverksamheten behöver utökas.

### 3.1.1 Professorer

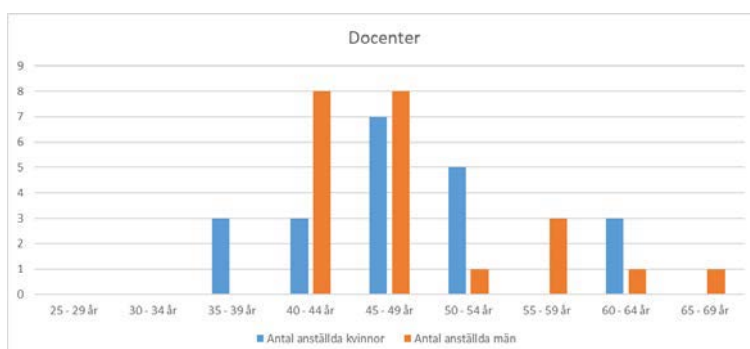
Under 2019 fanns det 29 professorer anställda vid humanistisk fakultet, varav en kallad professor. Enligt Figur 1 kan man konstatera ett återfinns fler manliga än kvinnliga professorer i alla ålderskategorier. Inom ålderskategorin 65 till 69 år återfinns endast manliga professorer. 9 av fakultetens professorer är 60 år eller äldre och kommer därmed att gå i pension de närmaste åren. Av dessa är 1 professor kvinna och 8 professorer män. Figuren visar också att lägsta ålder för fakultetens professorer är tämligen hög. Det utgör ett bekymmer för den långsiktiga kompetensförsörjningen.



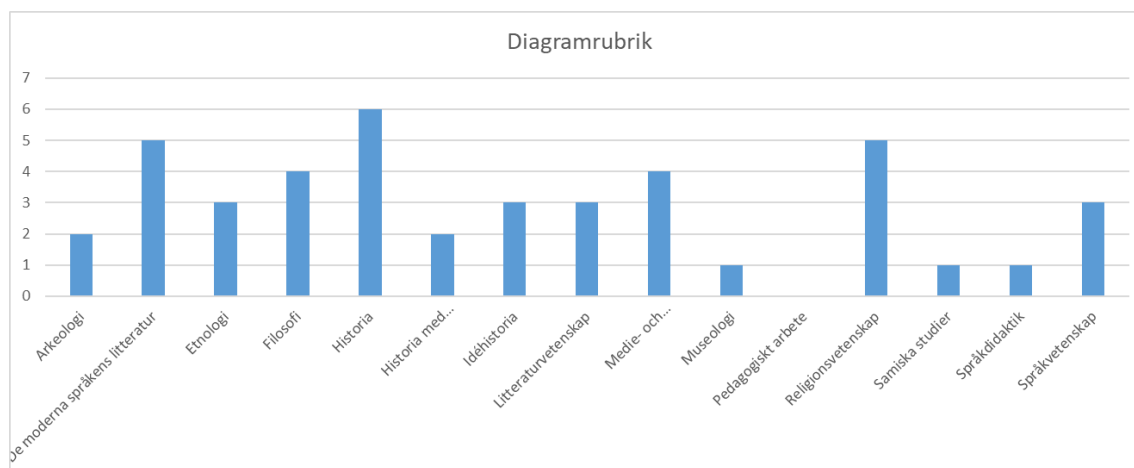
Figur 1. Åldersstruktur för professorer fördelat på kön (Källa: Fokus, okt. 2019)

### 3.1.2 Docenter

Docenter är viktiga inom det humanistiska forskningsfältet. Inte minst är docentkompetens viktigt vid handledning av doktorander. I normalfallet krävs också docentkompetens för många kollegiala uppdrag, som exempelvis att kunna agera som avhandlingsopponent. Därtill kan docentkompetens vara en faktor i konkurrens om externa medel. I oktober 2019 återfanns 43 docenter vid fakulteten, varav 21 är kvinnor vilket är jämn könsfördelning (49 % kvinnor). Medelåldern för fakultetens docenter är 48 år vilket innebär ett gott underlag för befordran till professorer. Under 2019 har en docent i historia och en docent i pedagogiskt arbete avslutat sin anställning samtidigt som en universitetslektor vid Institutionen för kultur- och medievetskapaper har erhållit docentur i etnologi.



Figur 2. Åldersstruktur för docenter fördelat på kön. (Källa: Primula, okt. 2019)

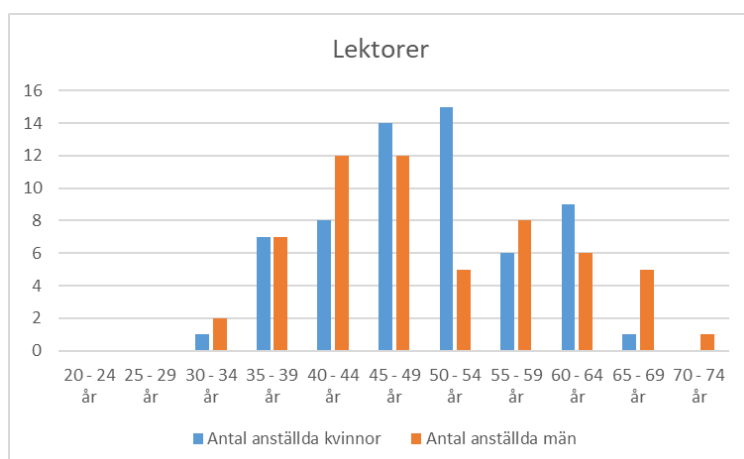


Figur 3. Docenter fördelade enligt forskarutbildningsämne (Källa: data hämtade från berörda institutioner, okt. 2019)

Som framgår av Figur 3 finns flera forskarutbildningsämnena med fyra eller fler docenter. Dessa kan idag således betraktas som starka och väl rustade för att ta emot doktorander. I samtliga forskarutbildningsämnena som aktivt antar forskarstuderande finns minst en docent. Några ämnena är dock sårbara gällande specifika inriktningar.

### 3.1.3 Universitetslektorer

I oktober 2019 återfanns 119 lektorer varav 61 kvinnor inom Humanistisk fakultet. Av 119 lektorer var fyra seniora lektorer. Åldersstrukturen följer en normalfördelningskurva (se Figur 4). Som framgår av Tabell 1 är kategorin universitetslektorer jämställd med avseende på kön (51 % kvinnor). Det framgår vidare att under en 10-årsperiod kommer fakulteten att behöva rekrytera 22 lektorer på grund av pensionsavgångar för att upprätthålla nuvarande nivå.



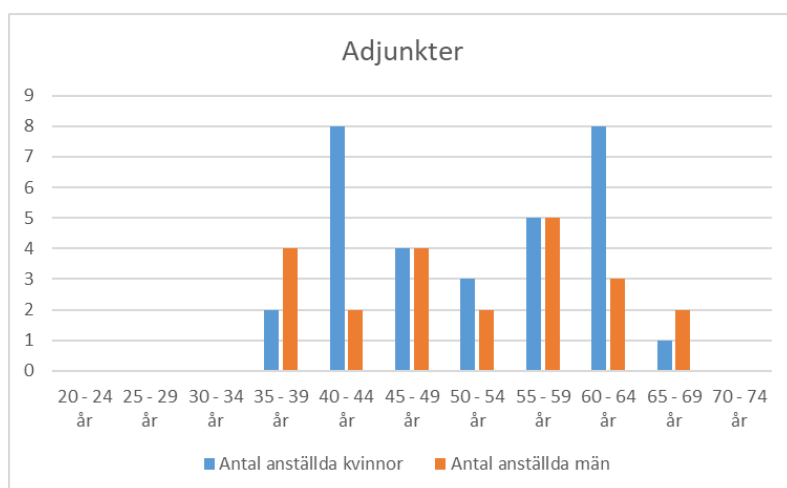
Figur 4. Åldersstruktur för lektorer fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt. 2019)

### 3.1.4 Biträdande universitetslektorer

Enligt vad som nämndes i avsnitt 3.1 har fakulteten under oktober månad 2019 inga biträdande lektorer. För närvarande har en rekryteringsprocess av en biträdande lektor i konst- och bildvetenskap avslutats och en kvinnlig biträdande lektor är anställd vid fakulteten. Rekrytering av ytterligare fyra biträdande lektorer har initierats inom ramen för fakultetens strategiska satsning. Syftet med anställningen är att en biträdande universitetslektor ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor. Fakulteten bevakar även möjligheten att ta emot en biträdande lektor inom ramen för Wallenbergstiftelsernas AI-satsning, WASP-HS.

### 3.1.5 Universitetsadjunkter

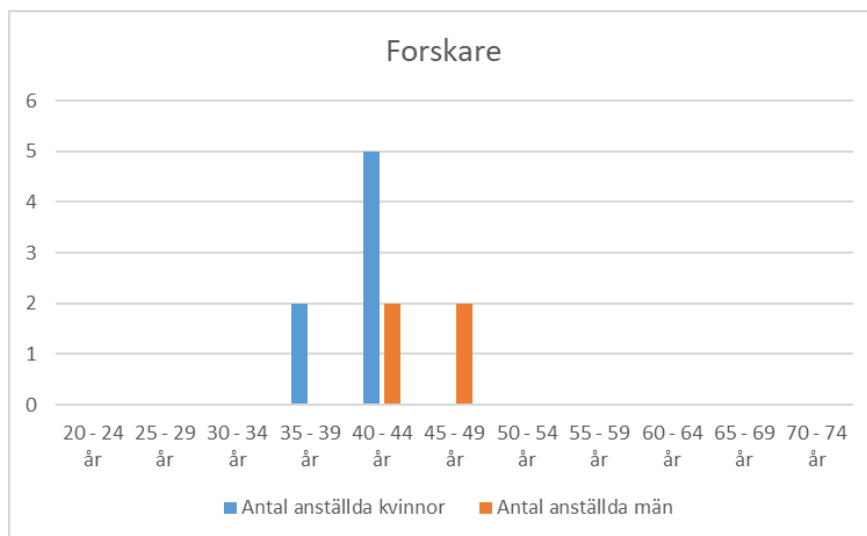
I oktober 2019 fanns 53 adjunkter anställda vid fakulteten, varav 9 adjungerade adjunkter och en senior adjunkt. Av samtliga anställda adjunkter var 31 kvinnor och 22 män. Kategorin universitetsadjunkter är därmed jämställd med avseende på kön (58 % kvinnor). De institutioner som har de flesta adjunkter är Institutionen för språkstudier och Institutionen för estetiska ämnen. Åldersstrukturen på adjunkterna följer inte en normalfördelningskurva (Figur 5), man kan konstatera att adjunkterna har en relativt hög medelålder. Detta kan delvis förklaras med att vissa yngre adjunkter har befordrats till lektorer. En annan förklaring är att det under den senaste tiden har blivit allt svårare att anställa nya adjunkter. Fakulteten strävar i sina rekryteringar att först och främst anställa disputerad personal. Inom vissa områden finns det dock ett fortsatt behov av att anställa universitetsadjunkter (se avsnitt 4.4).



Figur 5. Åldersstruktur för universitetsadjunkter fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt. 2019)

### 3.1.6 Forskare

I oktober 2019 fanns 11 forskare vid fakulteten varav 7 kvinnor (64 %) (se Figur 6). När det gäller åldersfördelningen återfinns de flesta forskarna inom åldersintervallet 40-44 år.

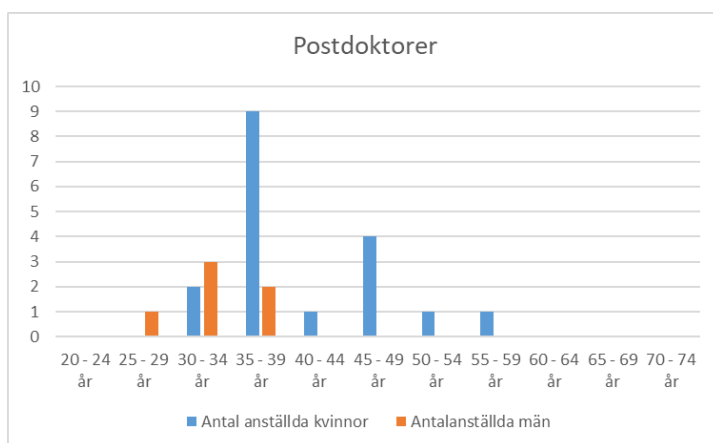


Figur 6. Åldersstruktur för forskare fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt. 2019)

### 3.1.7 Postdoktorer

I oktober 2019 fanns 24 postdoktorer vid fakulteten, varav 18 var kvinnor (75 %). När det gäller åldersfördelning återfinns de flesta postdoktorer inom åldersintervallet 35-39 år. Fakulteten har under flera år saknat ekonomiskt utrymme att prioritera postdoktorer. Enskilda ämnen har dock haft möjlighet att ersätta ett doktorandutrymme med en postdoktor.

Under 2018, 2019 och 2020 beslutade fakultetsnämnden att använda myndighetskapital för att anställa postdoktorer.



Figur 7. Åldersstruktur för postdoktorer fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt. 2019)

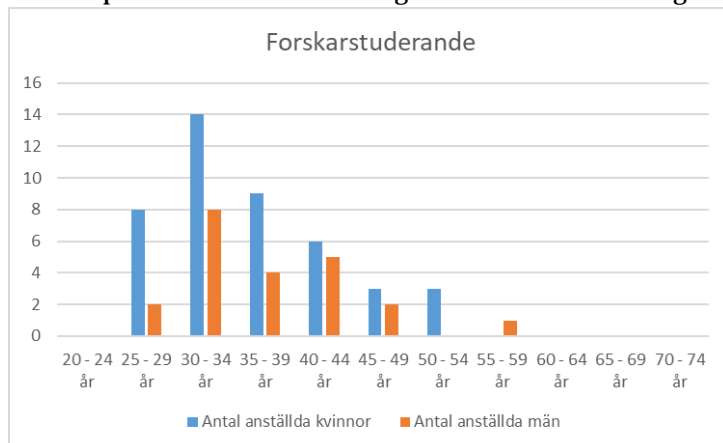
### 3.1.8 Förste forskningsassistent

Oktober 2019 hade fakulteten sju förste forskarassistenter anställda, fem kvinnor och två män.

### 3.1.9 Doktorander

I oktober 2019 fanns 65 anställda doktorander vid fakulteten, varav 43 är kvinnor (66 %).

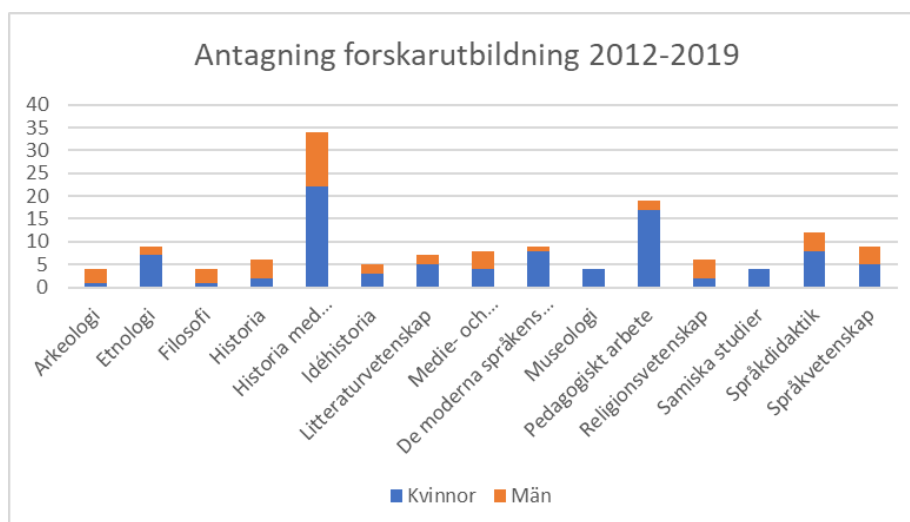
Förutom denna övergripande överrepresentation av kvinnor kan man i Figur 8 även se att det inom specifika forskarutbildningsämnen finns en kraftig snedfördelning med avseende på kön.



Figur 8. Ålderstruktur för doktorander fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt.2019)

Den minskning i antalet doktorander mellan 2015 och 2019 som framgår av Tabell 1 kan delvis förklaras av fakultetens minskade möjligheter att inom ramen för anslagsmedel finansiera doktorander. Under 2016 antogs 23 doktorander, men fem av dessa hade licentiatexamen som slutmål. Under 2018 kunde 25 doktorander – samtliga med doktorsexamen som slutmål – anställas, vilket innebär att den nedåtgående trenden stannat av och visar nu en försiktig uppgång. 2020 antogs 30 doktorander vid fakulteten, samtliga med doktorsexamen som slutmål.

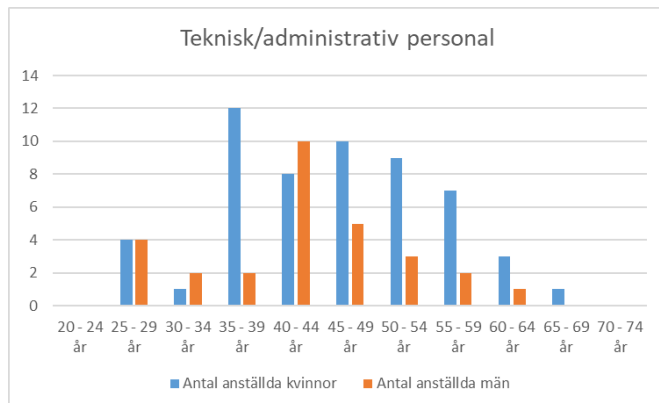
Fakulteten avsätter ca 16-18 doktorandanställningsutrymmen vartannat år. Alla nya doktorander som helt finansieras av fakulteten deltar i humanistiska fakultetens forskarskola och påbörjar sin anställning samtidigt, vanligtvis i september. Några av doktorandutrymmena används för samfinansiering av doktorandanställningar med Lärarhögskolan och Umeå centrum för genusstudier och doktoranderna tillhör då i första hand deras respektive forskarskola. En förhoppning från fakultetens sida är även att ett antal externfinansierade doktorander ska kunna anställas vid fakulteten t.ex. genom Wallenbergstiftelsernas satsningar på AI eller via andra finansierare. Nästa omgång doktorandutrymmen avsätts blir följaktligen 2022.



Figur 9. Antal antagna doktorander fördelade på forskarutbildningsämne och kön. (Källa: Ladok, dec 2019)

### 3.1.10 Teknisk och administrativ personal

I oktober 2019 fanns 84 anställda inom kategorin teknisk och administrativ personal vid fakulteten. Inom gruppen TA-personal är 65 % kvinnor. Det finns även en tydlig horisontell könssegregering, där män återfinns inom teknisk personal och kvinnor inom administrativ personal. Åldersfördelningen följer en normalfördelningskurva och inga större pensionsavgångar äger rum de närmaste 5 åren.



Figur 10. Åldersstruktur för teknisk administrativ personal fördelat på kön. (Källa: Fokus, okt. 2019)

Inom kategorin teknisk administrativ personal ingår bland annat systemutvecklare, systemadministratörer IT, museitjänstemän, projektassistenter, projektledare, etc. Av de 84 anställda inom kategorin utgör därför endast 42 personer administrativt stöd till chefer och kärnverksamheten.

## 3.2 Utveckla och behålla medarbetare

### 3.2.1 Lika villkor och jämställdhetsintegrering

Fakulteten har en etablerad kommitté för lika villkor där företrädare för lika villkor från samtliga institutioner och enheter deltar. Lika villkorsfrågor diskuteras brett men även aspekten kompetensförsörjning adresseras. Erfarenheten är att en stor medvetenhet finns hos institutions- och enhetsledningar, delvis tack vara systematiken med den inrättade kommittén. Utkomsten av detta är en medveten strävan efter god könsfördelning i kommittéer, arbetsgrupper, valberedning etc. Även övriga diskrimineringsgrunder beaktas vid rekryteringar där fakulteten fortsatt kan förbättra sina processer.

Ett särskilt regeringsuppdrag som åligger myndigheten och därmed även fakulteten är arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta ser vi som viktigt av flera skäl där frågan om att rekrytera, utveckla och behålla personal är tungt vägande. Under 2018 påbörjades ett genomgripande arbete via fakultetens alla kommittéer där syftet var att blottlägga frågor, processer och/eller rutiner som inte bara strävar mot att stimulera en jämnare könsfördelning utan även motverkar ojämn könsfördelning framgent. Det initierade arbetet ledde fram till en aktivitetsplan sammanställd av fakulteten. Med denna som bas kommer frågan framgent att drivas vidare systematiskt inom utbildning, forskning, anställningar, lika villkorsfrågor och ur ett resursfördelningsperspektiv.

Humanistisk fakultet ser detta arbete som självklart och viktigt för att vara en attraktiv arbetsgivare för alla.

### 3.2.2 Arbetsmiljöarbete

En av de viktigaste förutsättningarna för att attrahera och rekrytera medarbetare samt att vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställd personal, är att tillhandahålla en god fysisk-, social- och organisatorisk arbetsmiljö. Mångfald ses som en tillgång och jämställdhet ska integreras i hela rekryteringsprocessen. Alla rekryteringsprocesser ska vara transparenta och vara baserade på tydliga behovsanalyser och kravprofiler.

En betydelsefull faktor för att känna sig välkommen på arbetsplatsen samt att få goda förutsättningar att komma in i arbetet, är att det finns en väl utarbetad modell för introduktion av nyanställda. Detta gäller både för tillsvidareanställd personal samt för tidsbegränsat anställda.

Resultaten av medarbetarundersökningen 2018 visade att arbetsbelastningen vid fakulteten är genomgående hög. Det är angeläget att fakulteten arbetar aktivt med förebyggande åtgärder samt att vi tar identifierade arbetsmiljöproblem på största allvar (se fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor). Systematiskt arbetsmiljöarbete är en ständigt pågående process där det är viktigt att involvera alla medarbetare för att på så sätt lättare kunna nå uppnådda mål i verksamheten.

### 3.2.3 Pedagogisk meritering

Fakulteten har de senaste åren prioriterat åtgärder att få fler lärare att ansöka om att bli inplacerade i universitetets pedagogiska system, vilket gett resultat. Utöver detta kommer fakultetsgemensamma aktiviteter arrangeras för kompetensutveckling och som stöd för pedagogisk meritering.

### 3.2.4 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling finns i flertalet läraranställningar. För lektorer är den idag i normalfallet 20 % men kan ibland vara betydligt högre. Vid nyanställningar är det inte ovanligt att för att garantera ett bra söktryck att anställningen under en begränsad tid innehåller mer kompetensutvecklingstid. För adjunkter gäller i normalfallet 10 % kompetensutvecklingstid.

Kompetensutveckling kan användas till att utveckla den anställdes kompetens utifrån verksamhetens behov. Det kan handla om att gå specifika kurser eller om att utveckla nya områden att undervisa på, men i normalfallet bör det handla om forskning.

Fakulteten ska ha ett professionellt och effektivt verksamhetsstöd. Detta förutsätter att fakulteten även satsar på att utveckla utbildnings- och utvecklingsinsatser för den administrativa och tekniska personalgruppen. Till skillnad från de flesta lärarkategorier, som har 20 %

kompetensutvecklingstid avsatt inom ramen för sin anställning, har inte teknisk administrativ personal någon allmänt avsatt tid för kompetensutveckling. Det är därför extra viktigt att teknisk administrativ personal har en uppdaterad personlig kompetensutvecklingsplan som tas fram och följs upp som en del av det årliga utvecklingssamtalet.

## 3.3 Chefs- och ledarskap

2008 genomfördes en stor omorganisation av fakulteten. Denna gjordes av ekonomiska skäl och innebar en slimmad organisation med färre chefer vid fakulteten. Omfattningen av uppdragen ökade för dem med ansvar för stora institutioner. De senaste årens omställningsprocesser samt att rekryteringsprocesserna i sig har blivit alltmer komplexa och tidskrävande, har skapat ett hårt tryck på medarbetarnas arbetsmiljö, inte minst på chefernas. Medarbetarundersökningen som genomfördes under våren 2018 visar en i längden ohållbar arbetsbelastning för många chefer. De senaste åren har också ett par fall av hastiga chefsbyten föranletts av sådana skäl. Detta i sin tur medför stress i organisationen (se Handlingsplan för arbetsmiljö- och lika villkor).

Medarbetarundersökningens resultat har följts upp under flera prefekträffar och det framgår att flera chefer tydligt uttrycker att de behöver ett utökat stöd. Det kan dels handla om rent administrativt stöd, exempelvis handläggning av ärenden på institutionsnivå, dels om behov av ett utökat HR-stöd. Nedan diskuteras behoven av att utöka det administrativa stödet till chefer inom fakulteten ytterligare.

Universitetets HR-utredning 2017-18 visade att Humanistisk fakultet har lägst andel HR-stöd per anställd bland fakulteterna. **Det målmedvetna arbetet med att stärka chefsstöd inom HR-området har under de två senaste åren gett resultat. Under 2018 anställdes en ny HR-administratör vid fakultetskansliet under ett år och anställningen förlängdes ytterligare ett år, vilket har underlättat arbetet för ett par prefekter och på fakultetens kansli. Under 2020 tillsattes en tillsvidareanställd HR-samordnare vid fakultetskansliet och en vid Institutionen för idé- och samhällsstudier. Under höstterminen 2019 anställdes en HR-administratör vid Institutionen för kultur- och medievetenskaper. Anställningen är en deltidsanställning, tidsbegränsad under ett år. Målet är att efter den tidsbegränsade anställningen har avslutats, anställa en HR-samordnare vid samma institution. En ny heltidsanställning av en HR-administratör har utlysts och tillsatts vid Institutionen för språkstudier strax innan sommaren 2020. Ett annat sätt att förbättra chefers arbetsmiljö är att fördela och delegera chefsansvaret inom enhetens ledningsgrupp genom att ge ledningsansvar till andra personer med samordnings- eller forskningsledaruppdrag. Erfarenhetsutbyte mellan prefekter, under prefekträffar och förslag som kommer fram under medarbetarsamtal med dekan ska leda till förändringar i ledningsstrukturen när behov och möjligheter finns. Det pågår ledningsutveckling med stöd av företagshälsovården vid ett par av fakultetens enheter och även erfarenheter av dessa utvecklingsarbeten bör ingå i utbytet mellan chefer vid fakulteten.**



De förslag som framkommer vid prefekträffar och medarbetarsamtal mellan dekan och chefer inom fakulteten kommer kontinuerligt och lösningsfokuserat att följas upp och möjligheten att dela kompetens och samarbeta om olika stödfunktioner mellan olika enheter och fakultetskansliet kommer att finnas med i den diskussionen.

## 4 Kompetensförsörjningsstrategier

### 4.1 Professorer

En viktig del i fakultetens kompetensförsörjning inom forskarutbildning och forskningsmiljö utgörs av den nuvarande satsningen på professorsutrymmen med långsiktig forskningsfinansiering. Professorerna är kopplade till en forskarutbildningsmiljö som de också leder. Efter utvärderingen av den första fyraårsperioden satsar fakulteten på ytterligare fyra år med 50 % för en professor i varje forskarutbildningsämne. Med ett fåtal undantag, kommer det att finnas minst en professor inom varje forskarutbildningsmiljö vid fakulteten som kan axla professorsansvaret.

Enligt ovanstående nulägesanalys avseende gruppen professorer kan man konstatera att ett större antal pensionsavgångar kommer att ske de närmaste åren. Innan beslut om ytterligare professorsrekrytering fattas, måste en genomgripande analys göras för respektive ämnesområde. Analysen ska utvärdera verksamhetens behov, vilket inbegriper områdets verksamhet och omfattning inom avancerad- och forskarutbildningsnivå. I det fall där mycket små huvudområden har behov av professorskompetens bör det diskuteras hur den ska tillgodoses.

Fakulteten formulerade redan i sin verksamhetsplan för 2019 ett mål om att minst 40 % av fakultetens professorer ska vara kvinnor vid utgången av 2019. Eftersom detta mål ännu inte uppnåtts fortsätter fakulteten att arbeta mot detta mål. **Detta gör det extra viktigt för fakulteten att aktivt arbeta för att attrahera kvinnor till de professorsutlysningar som kommer att genomförs eftersom nuvarande andel med 24 % kvinnor ligger en bit ifrån från fakultetens målbild.** Därför ska detta mål särskilt beaktas i alla kommande professorstillsättningar.

Fakultetens behov av professorer är större än antalet forskarutbildningsämnen. Många forskarutbildningsämnen är i sig sammanslagningar av tidigare forskarutbildningsämnen, exempelvis inom språkämnen. Behovet av fler professorer beror också på att det inom flera ämnen finns väl utvecklade subdiscipliner, exempelvis inom historia, där professorer leder olika forskningsinriktningar och där fakulteten ser behov av förnyring och förnyelse inom bland annat nya framväxande forskningsfält. Fakulteten behöver föra en principiell och strategisk diskussion gällande inom vilka ämnen/områden det kan finnas behov av professorer samt på vilket sätt detta behov ska tillgodoses.

Det är strategiskt viktigt att kunna erbjuda framgångsrika docenter vid fakulteten möjligheten att befordras. Detta för att kunna behålla docenters kompetens och även för att öka möjligheten att generera större forskningsprojekt och program till fakulteten. Fakulteten arbetar därför aktivt med att säkerställa att möjligheten att befordras till professor kvarstår. Under 2018 arbetade fakulteten fram tydliga kriterier för befordran till professor, vilka kommer bilda utgångspunkt för varje anhållan om professorsbefordran hos rektor och under 2019 har en ny handlägningsordning arbetats fram. Eftersom fakulteten har många välmeriterade kvinnliga och yngre docenter bör möjligheten till befordran göra att fakulteten kan närma sig målet om 40 % kvinnliga professorer. **Under 2020 driver fakulteten fyra befordringsärenden där samtliga tilltänkta professorer är kvinnor. Under året anställdes dessutom två nya professorer efter utlysningar, båda kvinnor.**

## 4.2 Docenter

Fakulteten behöver fler lärare med docentkompetens, framföra allt vid institutioner som inte har flera professorer inom sina respektive forskarutbildningsämnen. Exempelvis vid Institutionen för språkstudier inom områdena moderna språkens litteratur med inriktning mot franskspråkig, spanskspråkig och tyskspråkig litteratur, samt mot språkdidaktik, pedagogiskt arbete och språkvetenskap med inriktning mot finska, franska, spanska och tyska. Detta behov finns även inom alla inriktningar i huvudområdet estetiska ämnen.

Under 2018 och 2019 utlystes i intern konkurrens medel för docenters forskning om 20 % forskningstid. Det avser fakulteten att även göra åtminstone under 2020.

Antalet professorer vid fakulteten har minskat under de senaste åren samtidigt som antalet docenter har ökat. Det är önskvärt att ett antal av fakultetens docenter kan prövas för befordran. Om möjligheten att befordras till professor öppnades upp skulle det bli lättare för fakulteten att verka för fler kvinnliga professorer, då det finns ett antal välmeriterade unga kvinnliga docenter.

## 4.3 Universitetslektorer

Utllysning av lektorat är beroende av institutionernas ekonomi och studerandetillströmning. På lång sikt är dessa faktorer svåra att prognostisera. Dimensioneringen av utbildningsutbudet beror också på faktorer som fakulteten inte kan påverka. Satsningar på lärarutbildning och särskilda uppdrag, så som minoritetsspråk, gör att behovet av lektorer plötsligt kan variera.

Inom forskningsstarka områden där lektorer är framgångsrika att erhålla externa medel bör analysen förutsätta att en relativt stor andel av lärarkåren inte återfinns inom grundutbildningen och att det därför kan vara nödvändigt med ytterligare utlysningar av tillsvidareanställningar.

Innan anställningar utlyses begärs motivering till rekrytering, fördjupade analyser av verksamhetens framtida utveckling samt personalbehov. Detta inbegriper bland annat analys av vilken lärarkategori som krävs för att bedriva befintlig undervisning (kandidatnivå och avancerad nivå) där fakulteten om möjligt prioriterar lektorer och professorer.

Alla tillsvidareanställda universitetslektorer har möjlighet att söka medel ur den publiceringsbaserade resursen för att meritera sig för framtida befordran.

## 4.4 Biträdande universitetslektorer

Biträdande lektorat är en meriteringsanställning där den anställde huvudsakligen ska ägna sig åt forskning. De senaste åren har fakulteten inte använt sig av denna anställningsform då den stora andelen forskning minskar individens möjlighet att meritera sig inom undervisning. Med de genomförda ändringarna i universitetets anställningsordning gällande biträdande lektorer möjliggörs nu en mer balanserad fördelning mellan forskning och pedagogisk meritering. Genom att ge biträdande lektorer en ansevärd andel forskningstid kan de under de första åren meritera sig för docentkompetens, samtidigt som de kommer in i undervisningen. En utlysning av ett biträdande lektorat ska grundas på en långsiktig strategi. **Under våren 2020 har Humanistiska fakultetsnämnden fattat ett extra budgetbeslut om forskningsutrymmen för 40-60% under fyra år för fyra biträdande universitetslektorer. Samtliga institutioner kom in med intresseanmälningar och varje institution tilldelades ett biträdande universitetslektorat med fakultetsfinansierad forskning i varierande omfattning. Syftet med denna satsning är att till fakulteten knyta relativt nydisputerade som inom sitt område kan etablera forskning och meritera sig till gagn för den anställande institutionen. Denna satsning har bidragit till att man på institutionsnivå nu ser mer positivt på denna anställningsform.**

## 4.5 Universitetsadjunkter

Humanistisk fakultet bedriver undervisning på konstnärlig grund samt annan undervisning där särskilda kompetenser från en specifik profession krävs. Tre inriktningar kan framför allt utpekas: lärarutbildningar, områden som bedriver konstnärlig utbildning och utbildning i journalistik.

Områden av särskild vikt för fakultetens kompetensförsörjning inkluderar:

- Svenska med didaktisk inriktning med inriktning mot tidiga år
- Engelska med didaktisk inriktning med inriktning mot tidiga år
- Svenska som andraspråk
- Nordsamiska
- Sydsamiska
- Lulesamiska
- Meänkieli
- Bild (bildlärare med aktuell beprövad kunskap från skolväsendet, fotolärare, medialärare mot grafisk formgivning och design/konst, skulptur, samtidskonst, konstpedagogik)
- Slöjd (textil slöjd, kläddesign, vävdesign, trä- metallslöjd)
- Musik (instrumentlärare med lärarexamen, musikproduktion, digital musikproduktion, musikproduktion mot dataspel)
- Journalistik

Inom dessa områden råder det ofta brist på kandidater med vetenskaplig kompetens. Inom samiska språk och meänkieli har Umeå universitet dessutom ett speciellt regeringsuppdrag. Adjunktanställningar är därmed fortsatt viktiga för fakultetens strategiska kompetensförsörjning. Universitetets inriktning med anställningsstopp för adjunkter är därför problematisk för fakulteten. För att upprätthålla och tillföra aktuell professionskompetens, är det därför viktigt att fakulteten ges möjlighet att anställa universitetsadjunkter där så krävs. Adjungerade adjunkter kan ibland vara en bra lösning, men med hänsyn tagen till konstnärlig verksamhet, är det dock angeläget att anställningen kan kombineras med egen verksamhet vilket ofta utgör försörjningsbasen för dessa personer. Det kan dock vara svårt att behålla de adjungerade adjunkterna då fakulteten inte kan erbjuda dem en långsiktighet, i stället blir fakulteten beroende av tredje part för sin kompetensförsörjning. Detta ger heller inte förutsättningar för en långsiktigt god arbetsmiljö.

Fakulteten strävar alltid efter att rekrytera disputerad personal inom alla verksamhetsområden. Inför varje rekrytering tar respektive institution fram en genomgripande utvärdering av verksamhetens behov innan anhållan om dispens att utlysa adjunktanställning ställs till rektor.

## 4.6 Forskare

Syftet med anställningsformen är att attrahera och skapa förutsättningar för forskare som har strategisk betydelse för verksamheten. Grunden för anställningen är externa forskningsmedel som ska vara direkt knutna till den sökande. Den externa forskningsfinansieringen ska motsvara minst 50% av arbetstiden.

Eftersom externa forskningsmedel normalt sett är knutna till en specifik individ, begränsas ofta urvalet av kandidater kraftigt inom denna kategori. Däremot kan fakulteten genom aktivt stöd till postdoktorer stärka deras chanser till externa medel och på så sätt möjliggöra anställningar som forskare. Under perioden avser fakulteten att tillsammans med samhällsvetenskaplig fakultet fortsätta uppbyggandet av en stödjande struktur till förmån för yngre forskare i syfte att stödja unga forskare tidigt i karriären.

## 4.7 Postdoktorer

Under 2018, 2019 och 2020 gjordes en satsning för att erbjuda ytterligare ekonomiska möjligheter för institutionerna att anställa postdoktorer. Med satsningen på en relativt sett stor grupp nyanställda postdoktorer kan fakulteten knyta nya juniora forskare till sig, som kommer att kunna konkurrera om externa medel och stärka fakultetens position genom nydanade forskning, såväl inom redan etablerade starka forskningsmiljöer som i nya och växande forskningsmiljöer. Detta är också ett led i fakultetens satsning på ökad internationalisering och ökad mobilitet.

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

## 4.8 Förste forskningsassistent

Fakulteten anställer förste forskningsassistenter i större forskningsprojekt. Denna kategori ges i övrigt samma stöd som forskare.

## 4.9 Doktorander

Inför kommande utlysningar av doktorandanställningar har under 2019 en fördjupad analys och översyn gjorts av fördelningssystemen av utrymmen mellan forskarutbildningsämnen. Fram till 2012 fördelades doktorandanställningar enligt en fördelningsnyckel baserad på prestation. Denna modell gynnade redan starka forskarmiljöer och ämnen. Modellen övergavs till förmån för ett system där varje forskarutbildningsämne garanteras en doktorandanställning och där ett antal utrymmen används för samfinansiering, främst med Lärarhögskolan. Den gjorda analysen har i kombination med det redan under 2018 genomförda utvecklingsprojektet om doktoranders arbetsmiljö- och prestationsmiljö, fakultetens kartläggning av doktoranders genomströmning samt omstruktureringar av styrning och innehåll i humanistiska fakultetens forskarskola, kommit att utgöra en stabil grund för fortsatt kvalitetsarbete och utveckling av forskarutbildningen.

Få doktorander har anställts med extern finansiering under senare år, men förutsättningar finns för att öka antalet under kommande år. **Förutsättningar för detta finns dels inom projekt inom området digitala humaniora vid fakulteten.**

## 4.10 Teknisk administrativ personal

Inom flera enheter och institutioner finns en sårbarhet eftersom det ofta bara finns en person inom varje enskilt kompetensområde. Innan rekryteringar av administrativ personal genomförs, ska fördjupade analyser göras. Om expertkompetens är omöjlig att anställa inom ramen för en heltidsanställning, ska analysen visa om det är möjligt att dela en anställning med andra institutioner och enheter för att nå ett så ändamålsenligt verksamhetsstöd som möjligt för fakultetens prefekter och motsvarande. Under rekryteringsprocessen beaktar fakulteten även mål om jämn könsfördelning.

På grund av ökad administrativ arbetsbelastning eftersträvar fakulteten att kunna erbjuda ett större administrativt- inklusive HR-stöd till prefekterna.

En utmaning i fakultetens verksamhet är också den externa faktorn att IT-sektorn befinner sig i en högkonjunktur vilket gör det svårt för fakulteten att knyta till sig områdets spetskompetens.

## 4.11 Utmaningar

När det kommer till kompetensförsörjning och karriärvägar finns ett antal särskilda problem som på sikt måste lösas.

Universitetslärare med anställning på arbetsenheter har inte en tydlig karriärbana på samma sätt som övriga universitetslärare. De har i regel små möjligheter att få del av pedagogisk meritering på grund av huvudinriktning forskning. Det har att göra med enheternas uppdrag.

I normalfallet har fakulteten ett bra kvantitativt- och kvalitativt söktryck när läraranställningar utlyses. Det kan däremot ibland, inom vissa inriktningar, vara svårt att hitta kompetenta sökande av båda könen. Där måste fakulteten i första hand bygga underifrån, med doktorandanställningar och meriteringsanställningar som biträdande lektorat med större andel undervisningstid, för att erhålla kompetenta universitetslektorer och en god könsbalans i respektive befattningskategori och inom varje ämne.

## 5 Särskilda strategier och satsningar

Fakultetens mål har varit att ge lärare och forskare ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar. Flertalet lärare vid fakulteten är tillsvidareanställda. **Bland lektorer, som utgör en stor grupp av fakultetens anställda, har exempelvis över 89 % en tillsvidareanställning. Anslag för forskning- och forskningsmedel beslutas av humanistiska fakultetsnämnden. Då fakulteten uppmärksammat att delar av fakultetens system för fördelning av anslaget forskning och forskningsmedel under senare år gett upphov till en snedfördelning av forskningsmedel mellan könen avser fakultetsledningen att tillsammans med fakultetsnämnden och fakultetens övriga kommittéer se över nedanstående system, särskilt den publiceringsbaserade fördelningsmodellen.**

- **Fakulteten utlyser forskningstid motsvarande 20 % för docenter under 2021.**
- För att öka den mängd publiceringar som ligger till grund för de sammanställningar över publiceringar och citeringar som universitetet använder för att jämföra sig med omvärlden, omarbetade fakulteten under 2018 beräkningsgrunden för den publiceringsbaserade pott som forskande personal kan söka ur. Den summa som varje år avsätts för detta ändamål kan variera och därmed antalet anställda som beviljas medel i satsningen. För att möjliggöra en långsiktig planering har fakulteten numera en tvåårscykel.
- **Satsning på postdoktorer. Under 2018, 2019 och 2020 finansierade fakulteten nya postdoktorsutrymmen.** Under den kommande perioden planerar fakulteten att finansiera ytterligare postdoktorsutrymmen.
- Fakulteten avser att påbörja en process för att definiera områden som behöver förstärkas med professorsanställningar i form av såväl befordrade professorer som rekryterade.





UMEÅ UNIVERSITET  
HUMANISTISK FAKULTET

# Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021

*Humanistiska fakulteten*

*Fastställd 2020-10-23*

**Diarienummer FS 1.1-1989-20**







## Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021, Humanistisk fakultet

Utgångspunkterna för handlingsplanen är Umeå universitets vision och särskilt följande skrivningar ”Ett gemensamt arbete för ett hållbart arbetsliv skapar en god arbetsmiljö och gör lärosätet till en attraktiv arbetsgivare där gott ledarskap på alla nivåer inspirerar medarbetare till utveckling”. ”Universitetet har stöd och service som främjar utbildning och innovation i framkant” samt ”Universitetet kännetecknas av en inkluderande kultur där jämställdhet, mångfald, och lika villkor är en självklarhet”. Utöver detta har även universitetets policy för arbetsmiljö och lika villkor, resultaten från medarbetarundersökningen 2018 och behov identifierade av fakultetsledningen, bland annat baserade på samtal och kontakter med institutioner och enheter beaktats och följande förbättringsområden identifierats och prioriterats:

Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Alla institutioner och enheter vid Humfak bedriver ett aktivt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön</b>	Tydlig information ska finnas och vid behov kunna delges institutioner och enheter angående vad som avses med organisatorisk och social arbetsmiljö samt fördelarna med ett aktivt arbete inom området.	På vårens FSG med inriktning mot arbetsmiljö ska institutionerna/enheterna beskriva sitt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt hur medarbetarna har varit involverade i detta arbete.	Institutionernas/enheternas och fakultetens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.  Årliga institutions- och enhetsdialoger	Prefekt/föreståndare, HR-specialist Dekan
<b>Den upplevda arbetsbelastningen bland fakultetens lektorer ska minska betydligt</b>	Processinriktad kartläggning och åtgärdsplanering sker i samarbete med företagshälsovården.	Arbetet inleds i dialog med prefekter under 2021.  Intervjuer och workshops hålls under 2021.  Konkret åtgärdsplan utarbetas.	Medarbetarsamtal  Följs upp på längre sikt via NMI  Den upplevda arbetsbelastningen ska minska.	Dekan Prefekt/föreståndare



Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Chefer och administrativt stöd ska ha kunskap om och verktyg för att kunna hantera anställningsärenden på ett så tidseffektivt sätt som möjligt inom ramen för gällande regler och riktlinjer</b>	Med utarbetade handlägningsordningar för alla läraranställningar, underlättas rekryteringsprocessen av lärare och det blir tydligt vem som ansvarar för vad i rekryteringsprocessen.	Prioritera vilka handlägningsordningar som i första hand ska tas fram.  HR-specialister och HR-samordnare vid fakulteten utarbetar handlägningsordningar för läraranställningar.	Chefer och HR-stöd använder sig av upprättade handlägningsordningar och HR-specialister kan utgöra ett stöd i mer komplexa frågor.	HR-specialister/ HR-samordnare
<b>Doktorander ska ha en god arbetsmiljö, god hälsa och bli klara med utbildningen i tid</b>	Implementering av de hälsofrämjande åtgärder som rekommenderas i Feelgood rapport från doktorandprojektet 2018.	Terminsvisa seminarier för fakultetens handledare med fokus på regelverk, struktur och doktoranders hälsa.  Återkommande möten mellan fakultetens studierektorer för Fo-U, forskningssamordnare och föreståndare för forskarskolan.	Medarbetarenkäten  Medarbetarsamtal  Uppföljning av ISP  Forskarskolans referensgrupp	Prefekter Studierektorer för Fo-U Forskningssamordnare
<b>Fakultetens doktorander genomför sina forskarutbildningar i tid, trots den pågående pandemin</b>	Tydliga och transparenta rutiner för förlängning av doktorandställningar på grundval av pandemi-relaterade problem.	Årlig inventering av pandemi-relaterade problem vid uppföljning av ISP.  Återkommande avstämningar med doktorandrepresentanter i råd, kommittéer och nämnd.  Återkommande avstämningar med fakultetens studierektorer för Fo-U.	Medarbetarsamtal  Uppföljning av ISP	Dekaner Prefekter Studierektorer för Fo-U Forskningssamordnare



Mål	Strategi	Aktiviteter	Uppföljning	Ansvariga
<b>Studenter ska ha en god arbetsmiljö, god hälsa och bli klara med utbildningen i tid</b>	Med kännedom om nödvändiga åtgärder säkerställs att studenternas förutsättningar för att genomföra utbildningen är goda.	Terminsvisa dialoger med utbildningsbevakare kring regelverk, struktur och arbetsmiljö.  Genomförande av Studiebarometer/Nybörjarenkät och uppföljning av resultaten.	Studiebarometer/Nybörjarenkät  Dialoger med studierektorer/programansvariga/ämneskoordinationer	Prodekan Utbildningsledare Studierektorer
<b>Öka medvetenheten om hur Umeå universitet bedriver arbetet med arbetsmiljö och lika villkor</b>	Skapa informationskanaler mellan det universitetsgemensamma strategiska rådet LIV, fakultetens kommitté för lika villkor och institutioner/enheter.  Utarbeta förslag till hur studenter ges förutsättningar att medverka i arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet	Lägga upp aktuell information från kommittén för lika villkor och strategiska rådet LIV på Umeå universitets interna kommunikationskanaler.  Löpande information på prefekträffar och institutioners/enheters APT och personaldagar.  Steg 1: Undersöka och analysera studenternas nuvarande förutsättningar.  Steg 2: Komma med förslag på åtgärd	Årliga dialoger mellan institutioner/enheter och fakulteten.  Steg 1: Diskussion vid institutionerna  Steg 2: Diskussion i lika villkorskommittén	Dekan Kanslichef Prefekt/föreståndare  Kommittén för lika villkor och respektive institutions/enhets företrädare för lika villkor  Likavillkorsföreträdare vid respektive institution/enhet + arbetsmiljöombud i dialog med studentkåren  Ordförande i lika villkorskommittén



Mål	Strategi	Aktivitet	Uppföljning	Ansvariga
<p><b>Öka ansvar och delaktighet i likavillkorsfrågor</b></p>	<p>Ständigt stöd till företrädare och studentrepresentanter från fakulteten för individuellt och gemensamt ansvarstagande.</p>	<p>Presentera dokument avseende lika villkorsfrågor (handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor, handlägningsordning för kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering, Umus policy för lika villkor), arrangera utbildningsinslag för (ny)anställda och studentrepresentanter i olika fora.</p> <p>Anordna en likavillkorsaktivitet per år för fakultetens medarbetare och studenter.</p>	<p>En punkt i LSG/APT</p> <p>Uppföljning i kommittén i samband med framtagande av kommande års handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor.</p>	<p>Enskild anställd och student</p> <p>Företrädare tillsammans med prefekt/föreståndare</p> <p>Likavillkorskommittén</p>