



UMEÅ UNIVERSITET
HUMANISTISK FAKULTET

Verksamhetsberättelse för 2019

Humanistiska fakulteten

Fastställd den 18 mars 2020
Diarienummer FS 1.3.3-633-20

Innehåll

Verksamhetsberättelse för 2019	5
Dekanens inledning	5
Beskrivning av fakulteten	5
Fakultetsledningen och kansliet	5
Humanistiska fakultetsnämnden	6
Dekanens beslutsmöte	6
Anställningskommittéerna	6
Budgetkommittén	6
Kommittén för lika villkor	7
Forskningsstrategiska kommittén	7
Utbildningsstrategiska kommittén	7
Prefekter, föreståndare och museichef	7
Utnämningar och utmärkelser	7
Kompetensförsörjning	8
Riktade satsningar och resursfördelning	8
Personal	9
Arbetsmiljö och lika villkor	11
Utfallet av viktigaste strategier och aktiviteter inom utbildning	12
Grundnivå	12
Avancerad nivå	12
Internationalisering	12
Samverkan	12
Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten	13
Hållbar utveckling	13
Kvalitetsarbete för utbildning	13
Utveckling av utbildning av relevans för kulturskolan	14
Utfallet av viktigaste strategier och aktiviteter inom forskning	14
Utbildning på forskarnivå	14
Forskning	15
Samverkan	15
Internationalisering	16
Hållbar utveckling	16
Externa medel	16
Publiceringsstrategier	16
Jämställdhetsintegrering	16
Breddad rekrytering	17
Användning av myndighetskapital	17

Verksamhetsberättelse för 2019

Verksamhetsberättelsen samverkades med fackliga organisationer 2020-03-16.

Dekanens inledning

Föreliggande verksamhetsberättelse återger delar av allt det arbete som åstadkommits av medarbetare och studenter vid Humanistiska fakulteten under 2019. Den redovisar verksamheten enligt de planer som utarbetades för att uppnå Umeå universitets vision 2020. Därtill rapporteras hur fakulteten har arbetat med andra uppdrag, såsom implementering av kvalitetssystem för utbildning och särskilda prioriteringar/nationella uppdrag.

Under 2019 beslutade universitetsstyrelsen om en ny Vision 2020–2022 och fakulteten har därför ägnat en del av året åt att genom kollegiala diskussioner omsätta Visionen i planer och strategier. Vidare har fakultetsledningen arbetat med att utveckla den interna organisationen i riktning mot tillitsbaserad styrning.

Året har bjudit på ett antal förändringar av organisatorisk karaktär. Vårdduo – centrum för samisk forskning omvandlades till en arbetsenhet med ett rådgivande organ och för Bildmuseet innebar förändringen att styrelsen ersattes av ett rådgivande organ. Den externa utredning under Peter Honeth som föreslagit att enheterna vid Konstnärligt Campus skulle samordnas genom att Arkitekt- och Designhögskolan skulle ingå i Humanistiska fakulteten realiserades inte. Däremot fattade universitetsstyrelsen beslut våren 2019 om att inrätta ett centrum för forskning inom det konstnärliga fältet och sedan dess har arbete med att hitta formerna för detta centrum gjorts, vilket utmynnade i ett beslut om UmArts i december 2019.

En annan större organisatorisk förändring föreslogs i samband med en extern utredning om Lärarhögskolan, vars förslag presenterades i juni 2019. Remissrundan bland berörda institutioner och fakulteter visade dock att det behövs fördjupade utredningar och analyser innan eventuella förändringar kan göras och därför tillsattes en arbetsgrupp med representanter från berörda fakulteter och universitetsledning

Som framgår av verksamhetsberättelsen nedan ökade glädjande antalet medarbetare vid fakulteten under året inom olika personalkategorier och det fanns för första gången på flera år ekonomiskt utrymme för satsningar på juniora forskare genom ett antal postdoktoranställningar. Vidare ökade de externa bidragen. Fakultetens satsning på forskningstid för docenter att skriva ansökningar förväntas ge ytterligare positivt utfall under kommande år.

Beskrivning av fakulteten

Fakultetsledningen och kansliet

Under året leddes fakulteten av Åsa Karlsson Sjögren (dekan), Torkel Molin (prodekan) och Per Axelsson (vicedekan). Under året (fr.o.m. 1 mars) anställdes en ny kanslichef, Lena Högbäck, som också ingick i fakultetsledningen.

Vid Kansliet för humaniora fick under 2019 universitetslektor Elena Lindholm uppdraget som forskningssamordnare och HR-administratör Roxana Wikström fick anställning under ytterligare ett år.

Humanistiska fakultetsnämnden

Humanistiska fakultetsnämnden har under 2019 sammanträtt nio gånger. Ordinarie ledamöter var Berit Åström, Jesper Enbom, Erland Mårild, Anders Steinvall, Stina Wikberg och Iréne Gustafson (extern ledamot) samt doktorandrepresentanten Cecilia Hortlund och studentrepresentanterna Emilia Barsk och Emelie Halltoft, under vårterminen, och från höstterminen Ali Al-Soufi samt Ellen Grönlund. Årets samlade dagordning har 128 ärenden.

Verksamhetsplanering och uppföljning har ägnats mest tid där budget, verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, bokslut, revidering av arbetsordning och delegationsordning samt uppföljning av studieplaner (allmänna och individuella) har varit viktiga punkter. Fakultetsnämnden har utöver detta bland annat beslutat om principer för samt utlysning av publiceringsbaserad resurs, utlysning av doktorandutrymmen samt användning av myndighetskaptal.

Dekanens beslutsmöte

Dekanens beslutsmöte äger rum varje måndag klockan 13:00, vilket under året resulterat i 40 möten där totalt 467 beslut har fattats.

Anställningskommittéerna

Anställningskommittén för läraranställningar på vetenskaplig grund

Anställningskommittén för läraranställningar på vetenskaplig grund leds av Annelie Bränström-Öhman och ledamöter är Lars Samuelsson, Daniel Lindmark, Maria Lindgren Leavenworth, Katarzyna Wolanik Boström, Torkel Molin samt en representant för de forskarstuderande. Katarina Gregersdotter är förste suppleant och Jonas Carlqvist är andre suppleant. Dekan Åsa Karlsson Sjögren är adjungerad i anställningskommittén. Under 2019 har kommittén haft elva möten.

Kommittén har under året behandlat elva anställningsprofiler, sju anställningar av universitetslektorer, fyra docentärenden, två professorsärenden (anställning), fyra professorsärenden (befordran) samt ett ärende gällande befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor.

Under 2019 har ett flertal diskussioner förts i anställningskommittén och dessa har bland annat handlat om anvisningar till sakkunniga, information om Humanistiska fakultetens nya handläggningsordning gällande befordran till professor, inom vilka ämnesområden docentantagning ska vara möjlig samt bedömning av docentkompetens.

Anställningskommittén för läraranställningar på konstnärlig grund

Anställningskommittén för läraranställningar på konstnärlig grund är en kommitté som drivs gemensamt av humanistisk och teknisk naturvetenskaplig fakultet. Kommittén leds av dekan Mikael Elofsson och dekan Åsa Karlsson Sjögren. Ordförande är dekan vid den fakultet som inte har ett ärende som ska behandlas. Övriga ledamöter (suppleanter inom parentes) är Ana Betancour (Carl-Johan Vesterlund), Christoph Draeger (Gerd Aurell), Johan Redström (Monica Lindh-Karlsson) och Hans Örtegren (Lotta Lundstedt) samt en studeranderepresentant från vardera fakultet. Kommittén har under året behandlat utlysning av en professor samt en ansökan om befordran till universitetslektor på konstnärlig grund, båda ärendena från Humanistiska fakulteten.

Budgetkommittén

Budgetkommittén leds av Per Ambrosiani och ledamöter är Åsa Karlsson Sjögren, Torkel Molin, Anna Lindwall (t.o.m. 16 maj 2019), Åsa Jeansson (fr.o.m. 16 maj 2019), Ingela Westerlund, Johan Jarlbrink samt Thomas Girmalm. Därutöver ingår en doktorandrepresentant och en studeranderepresentant. Kommittén hade nio möten under året. Förutom budget, prognoser och bokslut för institutioner och fakultet har kommittén haft stort fokus på handlingsplaner för förbrukning av anslag och myndighetskaptal, och behandlat styr- och resursutredningen och intern styrning och kontroll. Kommittén kallade fyra institutioner till samtal om över- eller underskott.

Kommittén för lika villkor

Humanistiska fakultetens kommitté för lika villkor har sammanträtt vid sex tillfällen under året, därutöver har kommittén arrangerat aktiviteter för studenter och anställda. Kommittén leds av universitetslektor AnnCristin Winroth, tillika företrädare för institutionen för kultur- och medievetenskaper. Kommittén består av en eller två företrädare för varje institution/enhet samt för kårsektionerna Humdok och Humsek. Under året har en ny handläggare för fakultetens lika villkorsarbete utsetts. Ett av målen för kommitténs arbete under året har varit att öka kännedomen om universitetets lika villkorsarbete i stort och framför allt synliggöra fakultetens och institutionernas arbete och aktiviteter.

Forskningsstrategiska kommittén

Humanistiska fakultetens forskningsstrategiska kommitté leds av vicedekan Per Axelsson och ledamöterna består av fakultetens dekaner, institutionernas biträdande prefekter, föreståndare för Humlab samt en representant vardera för kårsektionerna Humsek och Humdok. Biträdande föreståndare för Vårdduo är adjungerad i kommittén. Kommittén hade nio möten samt ett tvådagars internat under 2019. Under året har satsningarna på AI-forskning, både nationellt och lokalt, varit ett återkommande tema för diskussion. Kommittén har även arbetat med att utarbeta former för den kollegiala granskning av forskarutbildningsämnen som ingår i Umeå universitets kvalitetssystem för utbildning från 2018.

Utbildningsstrategiska kommittén

Utbildningsstrategiska kommittén leds av prodekan Torkel Molin och består av institutionernas studierektorer, en studieadministratör, en pedagogisk meriterad lärare och två studeranderepresentanter. Kommittén har hållit nio möten och ett lunch-till-lunchinternat. Under året har exempelvis det nya kvalitetssystemet implementerats, verksamhetsplan för kommande tre år tagits fram och frågor om breddat deltagande och reell kompetens, hållbar utveckling och internationalisering diskuterats. Dessutom har en ny programutbildning på avancerad nivå presenterats: Masterprogram i litteraturvetenskap.

Prefekter, föreståndare och museichef

Anna Widén – Institutionen för estetiska ämnen
Daniel Andersson – Institutionen för språkstudier
Jonas Nilsson – Institutionen för idé- och samhällsstudier
Karin Ljuslinder – Institutionen för kultur- och medievetenskaper
Katarina Pierre – Bildmuseet
Katrín Holmqvist-Sten – Konsthögskolan
Krister Stoor – Vårdduo - Centrum för samisk forskning
Stefan Gelfgren – Humlab

Utnämningar och utmärkelser

Vuokko Hirvonen, professor emerita i samiska språk, med inriktning mot samisk litteraturvetenskap vid Sámi allaskuvla (Samiska högskolan), Sámi University of Applied Sciences, i Kautokeino, Norge och Åke Berggren, läkare och lokalhistoriker ifrån Piteå, har av Humanistiska fakulteten utsetts till hedersdoktorer 2019.

Under året har Jenny Eklöf utsetts till excellent lärare. Till meriterade lärare har utsetts: Daniela Cutas, Elena Lindholm, Mikael Lundmark, Hanna Outakoski, Helena Pettersson, AnnCristin Winroth och Göran Wretling.

Jenny Eklöf, universitetslektor och docent i idéhistoria, har erhållit Humanistiska fakultetens pedagogiska pris. Hon fick priset för att med nyfikenhet, uthållighet och smittande entusiasm ha ägnat sig åt pedagogisk utveckling och pedagogiskt förnyelsearbete, samt för att ha tagit många institutionsöverskridande initiativ kring mötesplatser och projekt rörande utbildning och högskolepedagogik.

Erik Lindenius, lektor i medie- och kommunikationsvetenskap har erhållit Umeå studentkårs pedagogiska pris. Han erhöll priset för sitt engagemang, sin hängivenhet och innovationsbenägenhet.

Två nya docenter har antagits 2019: Katarzyna Wolanik Boström och Niclas Lindström

Ett urval av priser och utmärkelser som tillfallit medarbetare vid Humanistiska fakulteten 2019:

- Christine Bylund, doktorand i etnologi har erhållit Erik Ljungbergs stipendium.
- Kungliga Skytteanska samfundets pris har tilldelats Glenn Sandström, docent i historia.
- Roger Jacobsson har fått Kungliga Skytteanska samfundets guldmedalj.
- Katarina Pierre har fått Baltics samverkanspris med populärvetenskaplig inriktning.
- Lotta Vikström utsågs, som en av två vid Umeå universitet, till Wallenberg Scholar.

Kompetensförsörjning

Humanistiska fakultetens verksamheter är diversifierade och det är utmanande för fakulteten att finna en gemensam, sammanhållen strategi och hållning för att attrahera, behålla och utveckla personal. Rekryterings- och kompetensbehov skiljer sig stort åt mellan olika institutioner och arbetsenheter. En del av utmaningarna är kopplade till ekonomi, andra till brist på kompetens. Svårigheten att rekrytera har gjort att några av fakultetens verksamheter har stora ackumulerade myndighetskaper. Samtal förs regelbundet mellan fakultetsledningen och de verksamheter som genererat myndighetskaper i syfte att hitta hållbara lösningar för respektive verksamhet.

Kompetensförsörjning vid fakulteten tryggas genom ett långsiktigt och systematiskt arbete med kartläggning och analys samt genom rekrytering. Ett viktigt led i strategisk kompetensförsörjning är att behålla befintlig personal. Därför försöker Humanistiska fakulteten erbjuda de anställda goda och attraktiva arbetsförhållanden. Varje medarbetare ges möjlighet till kompetensutveckling. Fakulteten stödjer t.ex. docentmeritering, inplacering av lärare som meriterad eller excellent och möjligheten till befordran till lektor och professor. Fakultetens rekryteringar baseras på en långsiktig kompetensanalys, där eventuell kompetensväxling särskilt beaktas. Varje begäran om rekrytering beaktas med utgångspunkt i en sådan analys.

Utlysning föregås av ett noggrant arbete med anställningsprofil och kompetenskrav för att säkerställa att fakulteten attraherar rätt grupp sökande med önskad kompetens, samtidigt som fakultetens utlysningar ska vara så öppna och så breda som möjligt. Intervjuer och i förekommande fall provföreläsningar genomförs och referenser tas alltid innan anställning. Under 2019 har fakulteten kontinuerligt arbetat med att utveckla och förbättra sin och institutionernas kompetensförsörjningsplaner. Fakulteten har haft löpande dialoger och uppföljningar med institutioner och enheter angående kompetensförsörjningsbehov och strategier för att bättre kunna möta dessa. Dialoger och uppföljningar har skett bland annat under prefekträffar och vid de årliga institutionsdialogerna.

Kompetensförsörjning och personalomsättning har varit en utmaning vid ett antal enheter. Under 2019 startades det två omställningsprocesser vid fakulteten, varav en är avslutad.

Riktade satsningar och resursfördelning

En strategi för att attrahera och behålla kompetens är att göra riktade satsningar kopplade till anställningar. I arbetet med att utveckla och stärka forskningsmiljöerna spelar fakultetens professorer en central roll. Humanistiska fakulteten erbjuder idag en finansierad forskningsresurs för fakultetens professorer med särskilt ämnesansvar. Finansieringen garanterar minst 50 procent forskning. Vid externa utlysningar av professorer erbjuder fakulteten som regel en tidsbegränsad högre grad av finansiering.

Under 2019 har fakulteten fortsatt sitt aktiva arbete med att säkerställa att möjligheten att befordras till professor kvarstår. En principiell och strategisk diskussion gällande inom vilka ämnen/områden det kan finnas behov av professorer samt på vilket sätt detta behov ska tillgodoses har förts med institutioner och enheter. Under 2019 inkom fyra anhållanden om befordran till professor för fyra kvinnliga docenter vid fakulteten. Fakulteten har många välkvalificerade kvinnliga docenter vilket kan utgöra en god grund för att ytterligare docenter kan komma att befordras till professorer. Ett arbete med att rekrytera en professor i pedagogiskt arbete har fortlöpt under 2019 och resulterat i en anställning av en kvinnlig professor 2020, vilket ökar andelen kvinnliga professorer vid fakulteten.

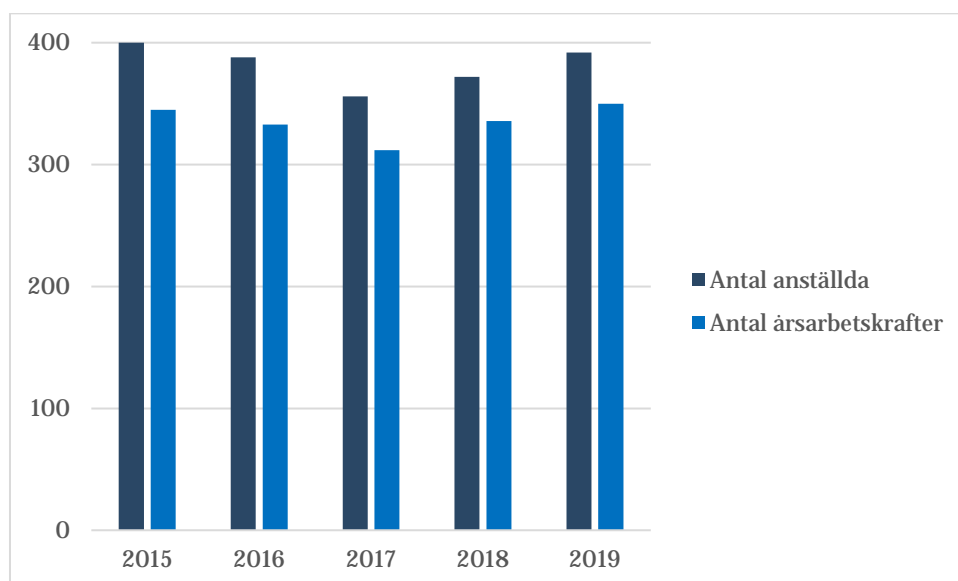
En särskild resurs avsatt för docenter har också utlysts under 2019. Denna resurs gav de sökande 20 procent tid i anställningen för att skriva forskningsansökningar. Tolv docenter fick denna resurs. Även på institutionsnivå har medel fördelats i syfte att skapa goda förutsättningar för lektorer att söka externa medel för forskning. Under 2019 antogs två docenter vid fakulteten.

För att ytterligare stärka fakultetens forskningsmiljöer och möjliggöra nydanande forskning vidtogs under 2019 ytterligare åtgärder. Precis som under 2018, utlyste fakulteten under 2019 ett antal postdoktoranställningar i syfte att trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen. 16 nya postdoktorer anställdes. Till detta användes myndighetskapital på institutions- och fakultetsnivå. Några institutioner använde även myndighetskapital till att finansiera utökad kompetensutvecklingstid vid tillsvidareanställningar av lektorer i syfte att göra anställningar mer attraktiva och samtidigt stärka kopplingen mellan utbildning och forskning. Vid utlysning av vikariat lades extra tid, i form av högre anställningsomfattning, in i vikariatet för att frigöra tid till bland annat pedagogisk utveckling för tillsvidareanställda lärare.

Fakultetens satsning på gästprofessorer och forskare har lett till att ett ökande antal gästforskare och gästprofessorer, både internationella och inhemska, temporärt har vistats vid fakultetens institutioner och enheter under 2019. Satsningen har varit lyckad och gett bra utfall i form av utökade samarbeten med institutioners/enheters forskare, forskarstuderande samt ökat antalet seminarier och föreläsningar. Konsthögskolan har under året arbetat med en bemanningsöversyn i syfte att genomlysna fördelningen mellan gästlärare och anställd personal.

Personal

Antalet anställa vid den Humanistiska fakulteten har ökat något under 2019, främst inom befattningskategorier – postdoktor, lektor, adjunkt och teknisk/administrativ personal, vilket är i linje med de strategiska prioriteringar som fakulteten gjort. Vid Humanistiska fakulteten fanns 392 anställda 2019 att jämföra med 372 anställda 2018. Andel kvinnliga anställda uppgick till 58 procent av all anställd personal vid fakulteten. Antalet årsarbetskrafter för 2019 var 343 jämfört med 331 för 2018.



Anställda och årsarbetskrafter vid Humanistiska fakulteten, per oktober månad. (Källa: Fokus)

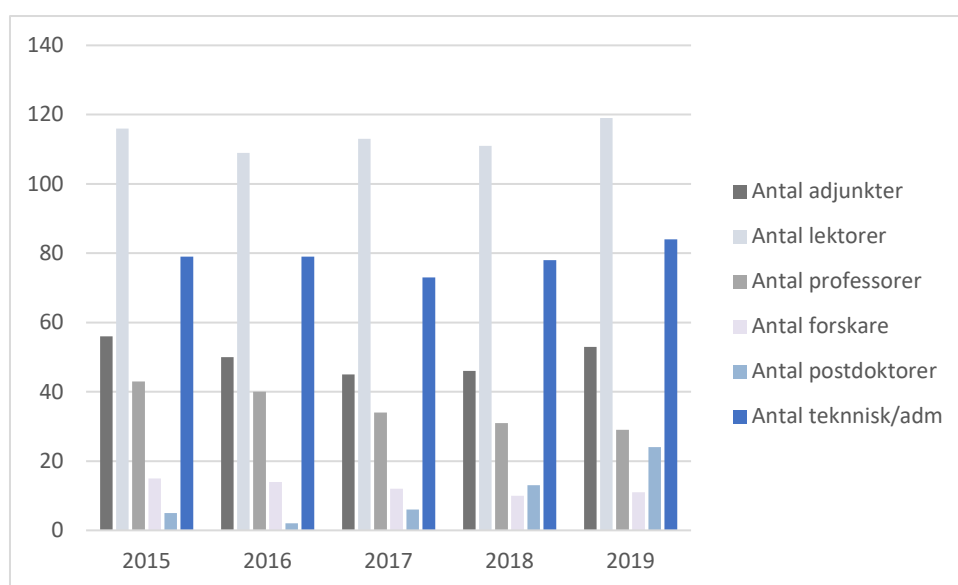
Under 2019 gick sex anställda i pension. Av de som pensionerande sig under 2019 var två professorer (en kvinna och en man), tre lektorer (en kvinna och två män) och en adjunkt (kvinna). Av fakultetens 343 årsarbetskrafter utgjordes 16 procent av doktorander, 60 procent av lärare och forskare, varav åtta procent är professorer, och 20 procent av teknisk/administrativ personal. Resterande fyra procent utgjordes av arvodister.

Andelen disputerade lärare uppgick till 78 procent vilket är en marginell ökning jämfört med 2018. Att siffran inte är högre beror på att det vid fakulteten finns en rad ämnen där disputerad personal är svår att rekrytera. Det gäller för praktisknära ämnen, men även för teoretiska ämnen där den totala populationen disputerade lärare i landet är mycket liten. Fakulteten bedriver också utbildning där professionskunskap är av största vikt, som utbildning i journalistik, konst, musik och slöjd.

Fakulteten valde att i sin kompetensförsörjningsplan och verksamhetsplan för 2019 formulera ett djärvt mål om att minst 40 procent av fakultetens professorer ska vara kvinnor vid utgången av 2019. Tyvärr uppnåddes inte målet under året utan istället blev utfallet 24 procent kvinnor, att jämföra med 32 procent under 2018. Den minskade andelen kvinnliga professorer beror på pensionsavgång av en kvinna och en nyrekrytering av en manlig professor.

De befattningskategorier förutom professorer som 2019 hade mest sned könsfördelning var teknisk personal där 76 procent utgjordes av män och administrativ personal där 79 procent var kvinnor. Bland forskande och undervisande personal var 54 procent kvinnor och 46 procent män. Även om Umeå universitets uttalade mål är att nå en jämn könsfördelning bland professorer så strävar Humanistiska fakulteten efter en jämn könsfördelning inom samtliga befattningskategorier. Genusperspektivet beaktas kontinuerligt i den dagliga verksamheten.

Den största delen av fakultetens personal utgjordes av lektorer. Antalet har legat ganska oförändrat mellan åren 2015–2018 med i snitt 112 anställda. Under 2019 hade fakulteten 119 anställda lektorer, 29 professorer och elva forskare. Under 2019 utlyste fakulteten två anställningar som professor, en i fri konst och en i medie- och kommunikationsvetenskap. Vidare utlyste fakulteten 27 anställningar som universitetslektor och en anställning som biträdande lektor.



Antal anställda per befattningskategori vid Humanistiska fakulteten, per oktober månad. (Källa: Fokus)

Gruppen administrativ personal utgjordes under 2019 av 63 personer fördelade på 23 olika befattningar medan gruppen teknisk personal utgjordes av 21 personer fördelat på sju befattningar, vilket är en ökning i båda grupperna i jämförelse med 2018. Precis som under 2018 har fakulteten även under 2019 sett en fortsatt ökning av de administrativa arbetsuppgifterna, inte minst i arbetet med rekryteringar och personalrelaterade frågor. Detta har bland annat medfört att den upplevda stressnivån ökat markant bland denna grupp anställda.

Under 2019 utlyste fakulteten en tillsvidareanställning som HR-samordnare vid Kansliet för humaniora samt tillsatte en tidsbegränsad anställning som HR-administratör vid Institutionen för kultur- och medievetenskaper, detta för att trygga en rimlig arbetsbörda och en god arbetsmiljö för de anställda som arbetar med HR-relaterade frågor vid fakulteten. Ytterligare planer på att anställa HR-administratörer vid institutioner finns. Det har anställts ett ytterligare antal personer inom teknisk/administrativ personal bland annat som studiesamordnare, studievägledare, utbildningsadministratör, systemutvecklare, tekniker, museivärd m.m. Enskilda enheter har också utökat samarbetet med andra fakulteter och anlitat specialkompetens under en tidsbegränsad period.

Arbetsmiljö och lika villkor

Resultaten från medarbetarundersökningen 2018 visade att fakultetens resultat inom samtliga huvudområden (arbetsklimat, ledarskap organisation, visioner och mål) låg lägre än universitetet totalt. Särskilt inom huvudområdet arbetsklimat (frågor om arbetsmängd och återhämtning) har resultaten försämrats betydligt i jämförelse med 2014 och där kategorin universitetslektorer uppvisade de lägsta resultaten. Fakultetsledningen har tidigare beslutat att en arbetsmiljökartläggning i samråd med Feelgood skulle genomföras under 2019 och vara inriktad mot att förbättra arbetsmiljösituationen för universitetslektorerna. Undersökningen har inte varit möjlig att genomföra under 2019 men inledande samtal har skett med Feelgood och projektet kommer till stor del att genomföras under 2020.

Projektet som i samarbete med Feelgood inleddes 2018 och var inriktat mot att förbättra doktorandernas arbetsituation har resulterat i ett antal åtgärder under 2019. Bland annat har samarbetet inom fakulteten stärkts genom bildandet av nätverket Funhum, där studierektorer för forskarutbildning vid samtliga institutioner samt föreståndarna för forskarskolan ingår. Under 2019 har nätverket haft särskilt fokus på doktoranders arbetsituation. Fakulteten arrangerade under hösten 2019 ett handledarseminarium med fokus på regelverket där UPL var inbjudna och fakultetens forskningssamordnare hade skapat ett planeringsdokument i Excel som erbjöds handledarna för att de ska kunna ge doktoranderna en bättre överblick över forskarutbildningen.

Ett viktigt mål i fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019 var att prefekters/chefers upplevda höga arbetsbelastning ska minska. Frågan har behandlats vid prefekträffar och enskilda samtal med dekan. Under 2019 har HR-stödet utökats vid en institution och det pågår diskussioner att förstärka HR-stödet vid andra institutioner. Vidare har studieadministrationen omorganiserats vid en institution.

Arbete med att minska sårbarheten i stödet för prefekter genom ett ökat samarbete mellan institutionerna påbörjades våren 2019 och intensifieras under 2020. Ytterligare ett underlag inför det fortsatta arbetet med upplevd hög arbetsbelastning är internrevisionens fokus på prefekters arbetsituation under 2019/20 där det bland annat genomfördes en enkät under hösten 2019. Dekan och kanslichef har haft ett inledande möte med internrevisorn och fått en muntlig presentation av preliminära resultat.

Ett annat mål i handlingsplanen för arbetsmiljö och lika villkor var att chefer och administrativt stöd ska ha kunskap om och verktyg för att kunna hantera anställningsärenden på ett så tidseffektivt sätt som möjligt. Fakulteten har under året utarbetat tydliga anvisningar till sakkunniga gällande deras uppdrag samt hur sakkunnigutlåtandena ska vara utformade. Vidare har anvisningarna för ansökningar om anställning och befordran omarbetats och ett nytt dokument gällande anvisning vid ansökan om docentur och bedömning av docentansökan har utarbetats. Handläggningsordningen för befordran till professor har omarbetats och tydliggjorts.

En gång per termin är mötestid avsatt inom ramen för facklig samverkansgrupp för att diskutera aktuella arbetsmiljöfrågor gällande institutioner/enheter och fakultetskansliet. Under året redogjorde prefekter/motsvarande för hur det pågående arbetet med resultaten från medarbetarundersökningen såg ut samt övriga aktuella arbetsmiljöfrågor. Sammanfattningsvis kan det konstateras att institutioner/enheter arbetar strukturerat med frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor.

Det finns upprättade mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetstagare och arbetsmiljöombud har fått möjlighet att delta i arbetet med arbetsmiljö och lika villkor. Frågorna diskuteras på APT och personaldagar och flera institutioner/enheter avsatte medel för att åka på internat och diskutera sin verksamhet. Flera institutioner och enheter har internationella anställda vilket gör att det kräver mer tid från prefekter och andra bland annat genom att all information, både muntlig och skriftlig, även bör ges på engelska. Det är viktigt att universitetet centralt tillhandahåller mer information på engelska.

Institutioner och enheter har under året arbetat med värdegrundsfrågor och vissa har arbetat med material om härskartekniker, bland annat med material från Chalmers. Institutioner och enheter beskriver att de har ett gott samarbete med och stöd från Feelgood både med avseende på rehabiliteringsärenden, andra individärenden liksom gällande aktiviteter anordnade för hela personalgruppen eller delar av personalgruppen. Avseende fysisk arbetsmiljö beskriver

prefekter/motsvarande att det på olika sätt har varit en hel del problem med till exempel läckande tak i Humanisthuset, imploderande fönster, störande ombyggnationer som det inte har förvarnats om samt långvarig byggnadsrelaterad ohälsa. Det pågår också på vissa håll en översyn av behovet av lokaler och underhåll samt utrustning i dessa.

När det gäller lika-villkorsfrågor var Humanistiska fakultetens mål för 2019 att öka kännedomen om lika villkorsarbetet både vid universitetet och fakulteten. Arbetet med likavillkorsfrågor vid institutioner och enheter synliggjordes på olika sätt: APT, ämnesmöten, LSG där deltagarna kunde delge synpunkter eller i form av broschyrer, workshops om härskartekniker, bildspel med information om lagstiftning, kontaktpersoner för anmälan om diskriminering och trakasserier m.m. Arbetet synliggjordes även genom att fakultetens kommitté för lika villkor arrangerade workshops och föreläsningar om härskartekniker där både studenter och medarbetare kunde delta.

Utfallet av viktigaste strategier och aktiviteter inom utbildning

Grundnivå

Implementeringen av kvalitetssystemet har varit en viktig aktivitet under året, med framtagande av handläggningsordningar och mallar kompletterat med information och dialoger på institutionerna. Fakulteten har i kvalitetsförstärkande syfte utlyst medel för pedagogisk kompetensutveckling, exkursioner, samt för utbildningssamarbeten inom fakulteten. Ansökningarna till den sistnämnda utlysningen visade hur viktiga resurser Bildmuseet och Humlab är för fakultetens utbildningar, då någon av de båda enheterna utgjorde en part i alla ansökningar. Lärarstaben vid institutionerna har förstärkts och visst mått av stabilitet tycks ha uppnåtts i slutet av året. Andelen disputerade lärare har legat på ungefär samma nivå de senaste tre åren, cirka 77 – 78 procent. Antalet ansökningar om pedagogisk meritering var något lägre 2019 än föregående år, men fakulteten fick en ny excellent lärare och sju meriterade lärare. Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat väsentligt under den senaste treårsperioden och trenden ser inte ut att avmattas.

Avancerad nivå

Andelen studenter som läser på avancerad nivå har under de senaste tre åren hållit sig stabilt kring tio procent av fakultetens totala HST. Utveckling av så kallade profilkurser, kurser på avancerad nivå med någon form av forskningsanknytning som vanligtvis kan läsas av alla fakultetens studenter, fortsätter. Under hösten startade ett nytt program på magisternivå i medie- och kommunikationsvetenskap och ett masterprogram i litteraturvetenskap inrättades i slutet av året. Ytterligare förstärkning av kurser som leder till examen och som i vissa fall läses som del av program har varit i fokus för institutionerna under året. Detta delvis som en följd av årets externa kollegiala granskning som rörde fakultetens program på avancerad nivå.

Internationalisering

Under året har fakulteten initierat och finansierat utvecklingen av en institutionsgemensam kurs omfattande 30 hp och 100 procent studietakt som ska kunna ligga till grund för fakultetsgemensamma avtal. Det har saknats i fakultetens utbud i dialoger med andra lärosäten inför avtalsskrivande. Kursen kommer att ges första gången HT 2020. Fakulteten har även återupptagit kontakten med nätverket Universitet och Svenska institut (USI), ett samarbete mellan några humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteter och de svenska medelhavsinstitutionen. Det möjliggör att fakultetens studenter åter kommer att kunna delta i kurser på avancerad nivå som arrangeras av nätverket, samt att fakultetens lärare kan vara medskapande i kurser förlagda till något av instituten.

Samverkan

De flesta kandidatprogram som ges vid fakulteten erbjuder praktikmöjligheter, har branschråd eller ger studenterna möjlighet till arbetslivskontakter genom studiebesök och gästföreläsningar. Många program har branschdagar och utvecklar examinationsuppgifter i samverkan med externa parter. Fakulteten utlyste medel till projekt för samverkan i utbildning med externa parter, där samarbeten med Galleri syster i Luleå, Galleri verkligheten i Umeå, organisationen Hela människan, nätverket Ideell arena, företaget Pondus, Röda korset, Sävar skola, företaget Srey och Västerbottens länsmuseum beviljades medel.

Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten

Eftersom utvecklingsarbetet med konstnärligt campus tog en ny vändning i och med skapandet av UmArts så blev fakultetens mål i verksamhetsplanen delvis överspelade.

Hållbar utveckling

Under året har en tidigare kartläggning av hur fakultetens utbildningar skrivit fram aspekter på hållbar utveckling i utbildning varit underlag för diskussion. Syftet har varit att hitta underlag för aktiviteter i kvalitetsarbete och kommande verksamhetsplan.

Kvalitetsarbete för utbildning

Löpande under året har implementeringen av det reviderade kvalitetssystemet varit en central del av fakultetens arbete rörande utbildning. Nya rutiner för redovisning av de centrala enkäterna på program- och institutionsnivå har initierats med förhoppningen att arbetet med att få studenter att besvara Nybörjarenkäten och Studiebarometer ska intensifieras och resultera i bättre underlag. Studentkårsskrivelsen har diskuterats i samarbete med Umeå studentkår och HumSek, vilket resulterat i att fakulteten kommer att fokusera på tre områden: föräldrapolicy, bemötandefrågor och psykisk ohälsa.

I instruktionerna till verksamhetsberättelsen har institutionerna ombetts att särskilt göra en självskattning av tre centrala aktiviteter i kvalitetssystemet för utbildning, varför även fakulteten gör en självskattning på liknande sätt. Självskattningen ska, förutom en beskrivande del, utgå från nivåtabellen nedan:

Nivå	Beskrivning	Exempel på belägg
0	Vi har inte diskuterat nödvändigheten av aktiviteten eller uppnått enighet i organisationen att det är prioriterat att arbeta med	
1	Vi har en konsensus i organisationen att vi ska jobba aktivt med införandet av aktiviteten	Beslut, formulerade mål, identifierat koppling till övrig verksamhet
2	Vi har initierat diskussion och planerar implementeringsarbete	Projektplaner, resurssättning
3	Vi har kommit en bit på väg vad gäller implementering	Genomförda pilotprojekt, andel av organisationen som genomfört aktiviteten
4	Vi har implementerat verksamhet som är kopplad till aktiviteten	Aktiviteten genomförs inom hela organisationen, uppföljning av utfall
5	Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra implementeringen av aktiviteten	Uppföljning av utfall, genomförda förändringar av aktiviteten

Kursutvärdering Frågan om rutiner och processer kring kursutvärdering har behandlats i fakultetens utbildningsstrategiska kommitté vid ett flertal möten. Analysen ur ett fakultetsperspektiv visar att läget ligger ungefär på nivå 2 enligt tabell nedan. Kursvärderingar delas ut eller publiceras på lärplattform till alla kurser, men eftersom svarsfrekvensen varierar blir underlaget mer eller mindre användbart till kursutvärderingar. Därför ska en mall för kursutvärderingar tas fram som synliggör och systematiskt dokumenterar andra former för utvärderingar/insamling av studenternas synpunkter som kontinuerligt görs i form av modulutvärderingar, programrådsdiskussioner, chattrumdiskussioner och liknande. I den ska även de obligatoriska perspektiven, åtgärder/utvecklingsförslag och återkoppling följas upp. Institutionerna utvecklar även webbsidor för kursutvärderingar.

Verksamhetsberättelse och verksamhetsplan för utbildningsprogram En ny mall som svarar mot kvalitetssystemets nya utformning har tagits fram på fakulteten. Nytt för i år var att fakulteten förutom verksamhetsberättelser från utbildningsprogram, även fick in motsvarande material från de huvudområden som har ett kursutbud som utgör grunden för kandidatexamen och/eller examen på avancerad nivå. Syftet med detta var att låta även de fristående kurser som utgör en stor del av fakultetens utbud få åtnjuta de kvalitetsdrivande fördelarna som finns i kvalitetssystemet. Ur ett fakultetsperspektiv uppskattas arbetet ligga på nivå 3.

Utbildningsutvärdering genom kollegial extern granskning Fyra program på avancerad nivå genomgick extern kollegial granskning 2019: Masterprogram i fri konst, Masterprogram i miljöarkeologi, Masterprogram i kultur- och medievetenskap och Skandinavistikprogrammet. De tre förstnämnda fick huvudsakligen goda omdömen, men också synpunkter som lett fram till en rad revideringar. Det mesta rör förtydliganden av information till studenter och andra intressenter om innehåll, kursstruktur och progression. Mastersprogrammet i kultur- och medievetenskap kommer att arbetas om, delvis till följd av granskningen och delvis till följd av att andra program på avancerad nivå har startats vid Institutionen för kultur- och medievetenskaper. Skandinavistikprogrammet kommer att göras om mer grundligt, främst för att söktrycket under en period varit lågt men granskningen har bidragit med synpunkter på möjlig utveckling. Den externa kollegiala granskningen påbörjades innan det nya kvalitetssystemet beslutats av rektor, varför den följde det tidigare systemet. Fakulteten uppskattar att arbetet ligger på nivå 4 eftersom det finns rutiner som följer med in i det nya systemet.

Utveckling av utbildning av relevans för kulturskolan

Umeå universitet har deltagit i satsningen Kulturskoleklivet under 2019. Institutionen för estetiska ämnen vid Humanistiska fakulteten har fortsatt arbetet med framtagande av nya utbildningar för pedagoger i kulturskolan i samarbete med Lärarhögskolan. Aktiviteterna har omfattat verksamhetsutveckling, realisering av utbildning, samverkan och forskning.

Ett mål har varit att ge ett varierat, flexibelt distanskursutbud med start 2019. Sikte på 20 helårsstudenter år 2020. Utbildningarna omfattar kompetenshöjande ämnesstudier, didaktik och påbyggnad av lärarutbildning och kan ge kandidatexamen i estetiska ämnen. Ämnesdidaktik med relevans för kulturskolans undervisning, digitala lärmiljöer och samverkan mellan ämnen har prioriterats. Ett annat mål är ökad samverkan mellan universitet och barn- och ungdomskulturverksamhet i regionen. Ett tredje mål rör fortsatt utveckling av en vetenskaplig grund med inriktning mot kulturskolans praktik samt publicering av artiklar/rapport.

Institutionen har deltagit i nationella/internationella konferenser, möten och dialoger med lärosäten, UHR, Kulturskolecentrum, Kulturskolerådet. Lärare har deltagit i marknadsföring, samordning och kursutveckling. Institutionen har haft uppsökande verksamhet i kulturskolor i regionen. Lokaler och infrastruktur har uppgraderats med digitala lärmiljöer för att möta nya pedagogiska behov. Behörighetsprov för validering av kunskaper motsvarande 90 hp konstnärliga studier har utvecklats i samråd med antagningsenheten. Fyra pilotkurser gavs från sommartermin 2019. Efterfrågan på sommarkurser och ämnesinriktad fördjupning har varit störst. Uppsökande verksamhet ger god effekt. Strategier för rekrytering har utvecklats inför VT 2020 och planerade kurser: ämnesdidaktik, skolmusikal, dans, digitalt musikskapande, kulturslöjd och akvarell.

Utfallet av viktigaste strategier och aktiviteter inom forskning

Utbildning på forskarnivå

Inga nya doktorander antogs vid fakulteten under 2019, då antagning sker endast jämna år enligt en tvåårscykel. Processen inför antagning av nya doktorander under 2020 föregicks av en översyn över den rådande modellen för fördelning av doktorandtjänster där varje forskarutbildningsämne får minst ett utrymme. Humanistiska fakultetsnämnden tog beslut om att behålla den modellen och i budget avsätta medel för minst 19 hela utrymmen för doktorandanställningar för utlysning hösten 2020. 13 utrymmen fördelades mellan forskarutbildningsämnena vid fakulteten och minst sex stycken viktas för samfinansiering av doktorandanställningar i samarbete med andra enheter, samt medfinansiering av externfinansierade doktorandtjänster.

Fakulteten utlyste särskilda medel för internationalisering inom forskarutbildning. Satsningen gav doktorander möjlighet till vistelser utomlands, där vistelser omfattande mer än tre veckor prioriterades. Under 2019 hade Humanistiska fakulteten totalt 96 doktorander registrerade på forskarutbildningen, 71 av dessa med minst 50 procent studieaktivitet. 33 doktorander var aktiva till 100 procent. 13 doktorander disputerade vid Humanistiska fakulteten och en forskarstuderande försvarade sin licentiatuppsats under 2019.

Fakultetens forskarskola (Faculty of Arts Doctoral College) arrangerade under 2019 kurser motsvarande 8 hp av sitt totala kursutbud om 10 hp. Särskilda insatser gjordes för att underlätta för doktorander i slutskedet som inte tagit alla obligatoriska poäng inom forskarskolan, att slutföra dessa kurser. Forskarskolan arrangerade också ett flertal arrangemang för doktorander vid fakulteten, såsom doktorandluncher, föreläsningar med mingel och en etikworkshop. Under hösten 2019 bjöds fakultetens handledare in till ett handledarseminarium om regelverket för forskarutbildning, där 25 av fakultetens handledare deltog.

Forskning

Under 2019 inledde fakultetsledningen tillsammans med fakultetens forskningsstrategiska kommitté ett systematiskt arbete med att stimulera och lyfta fram forskningen om AI (artificiell intelligens). Detta skedde dels med anledning av Wallenbergstiftelsernas satsning på detta område inom WASP-HS, dels med anledning av universitetets egen satsning. Två ledamöter från fakulteten utsågs till universitetets centrala grupp RAI, som hanterar frågor gällande forskning om AI. Fakulteten inledde även ett arbete med att stödja arbetet med forskningsinfrastrukturer och en grupp för detta bildades vid fakulteten under slutet av året.

Satsningen på utlysningar av medel för forskning till fakultetens anställda fortsatte under 2019, då tolv personer tilldelades tid för forskning i tjänsten under två år inom ramen för fakultetens publiceringsbaserade resurs, tolv tilldelades docentmedel om 20 procent forskning i tjänsten under ett år för att främja ansökningskrivande och ett femtontal forskare tilldelades säd- och internationaliseringsmedel vid olika utlysningar under året.

Satsningen på unga forskare har fortsatt vid fakulteten under 2019 då flera postdokortjänster har tillsatts och två unga forskare har nominerats till programmet Pro Futura Scientia. Fakulteten arbetar för att stärka möjligheterna för unga forskare att skapa en karriär inom akademien. Under 2019 skapade en grupp yngre forskare inom hum-sam området ett nätverk för "early career researchers" som riktar sig till de individer som befinner sig post disputation – pre universitetslektorat. De har genomfört ett antal seminarier om för gruppen relevant problematik (ex. karriärsystem, ansökningslandskapet) och fortsätter planera med stöd från både humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet.

Samverkan

Humanistiska fakulteten bedriver framgångsrik samverkan genom Bildmuseets olika utställningar. Fakultetens forskare har även presenterat sin forskning i populärvetenskapliga sammanhang, bland annat vid Vetenskapsluncher på Kafé station i Umeå och vid evenemang i regi av Västerbottens museum. Flera av Humanistiska fakultetens forskare vid Vårdduo och ARCUM deltog i EU Arctic Forum som arrangerades i Aula Nordica 3–4 oktober.

Ett flertal forskningsprojekt vid Institutionen för språkstudier innebär samarbeten med olika aktörer i och utanför regionen. Särskilt gäller det den skolnära forskningen som bedrivs i samverkan med kommuner och regioner, både i Västerbotten, men också utanför, exempelvis med Region Värmland. I samverkan med Umeå kommun bedrivs även ett forskningsprojekt om språkliga landskap. Flera av fakultetens lärare och forskare deltar tillsammans med forskare från samhällsvetenskaplig fakultet i ett nytt samverkansinitiativ med Västerbottens museum. En inledande seminariedag hölls på museet den 10 december och de förslag och idéer på gemensamma projekt som framfördes följs upp av en arbetsgrupp med representanter från båda fakulteterna och museet, med syfte att hitta former och aktiviteter för fördjupat samarbete.

Vid Institutionen för idé- och samhällsstudier har forskare under året samverkat med bl.a. Sametinget och de nordliga regionerna i samband med uppstarten av en samisk folkhälsoundersökning. Konsthögskolan har initierat ett utvecklingsarbete om att initiera konstnärlig forskning i vår regionala närmiljö med konstskolan i Rovaniemi och konsthögskolan i Tromsö för att gemensamt söka externa medel. De har också inlett ett samarbete med Konstfack på forsknings- och forskarutbildningsnivå, där de ömsesidigt kommer att delta i varandras seminarier. Vid Institutionen för estetiska ämnen finns Piteåprojektet som forskare vid institutionen medverkar i. Det har öppnat upp för samverkan mellan kommun, universitet och skola.

Internationalisering

Under 2019 satsade Humanistiska fakulteten på internationalisering av forskning genom att utlysa medel för gästforskare, av vilka flera var internationellt framstående forskare inom sina respektive områden. Medel utlystes även för internationalisering av forskningsseminarier, vilket exempelvis möjliggjorde för institutionerna att bjuda in internationella gäster. Fakulteten fortsatte under 2019 sin satsning på sädmedel för ansökningsskrivande där medel för att skriva ansökningar riktade till internationella finansiärer gavs prioritet.

Hållbar utveckling

Målet att ta fram en egen definition av begreppet hållbar utveckling vid Humanistiska fakulteten har uppnåtts, men däremot har den inte ännu förankrats i verksamheten och ingen systematisk kartläggning av hållbar utveckling har genomförts. Hållbar utveckling är även ett område i behov av utveckling inom forskarutbildningen.

Externa medel

Intäkterna för forskning genom externa bidrag har totalt sett ökat vid fakulteten under 2019 och översteg 50 miljoner, där den största finansiären var Vetenskapsrådet, följd av EU:s ramprogram för forskning. Av fakultetens forskare tilldelades sex personer bidrag som huvudsökande för projekt från Vetenskapsrådet, en från Riksbankens jubileumsfond och en från Formas.

Av de 15 forskare som hade tilldelats docentmedel om 20 procent forskning i tjänsten under 2018, återrapporterades 17 ansökningar om extern forskningsfinansiering under 2019, där Vetenskapsrådet mottog flest ansökningar, följt av Wallenbergstiftelserna och sedan Formas, Forte och Riksbankens jubileumsfond. En av dessa ansökningar riktades till Skolforskningsinstitutet.

Publiceringsstrategier

Fakulteten har under det senaste decenniet premierat framgångsrik publicering bland disputerade anställda genom den satsning som nu går under namnet Publiceringsbaserad resurs, där anställda ansöker om tid i forskning i tjänst på grundval av sina publiceringsmeriter. Totalt sett har antalet registrerade publikationer i DIVA av fakultetens anställda minskat under den senaste treårsperioden. Samtidigt har andelen internationell publicering liksom publikationer på nivå två enligt Norska listan ökat jämfört med tidigare år.

Jämställdhetsintegrering

Under 2019 fortsatte arbetet med att integrera jämställdhet vid fakulteten. Jämställdhet beaktades vid beslutsfattande liksom vid beredning av beslut, exempelvis om resursfördelning inom fakultetens publiceringsbaserade resurs, vid tillsättning av olika uppdrag, samt vid utseende av sakkunniga. I de fall där avsteg togs motiverades besluten skriftligt eller muntligt vid beslutsmöten. Jämställdhet beaktades i de processer om befordran till professor som startades vid fakulteten i dialog mellan dekan och prefekter.

Fakultetens kommittéer hade följande sammansättning: Budgetkommittén hade nio ledamöter, varav fyra kvinnor, Anställningskommittén för läraranställningar på vetenskaplig grund hade sju ordinarie ledamöter, varav fyra kvinnor, Anställningskommittén för läraranställning på konstnärlig grund hade åtta ordinarie ledamöter, varav fyra kvinnor, Utbildningsstrategiska kommittén hade tio ledamöter, varav fem kvinnor och Forskningsstrategiska kommittén hade tio ledamöter, varav fem kvinnor. s

Fakultetens kommitté för lika villkor hade en icke jämställd sammansättning. Av kommitténs 15 ledamöter var tio kvinnor (66 procent). Ledamöter i Budgetkommittén samt Anställningskommittéer utses av fakultetsnämnden genom personliga val, medan ledamöter i övriga kommittéer tillsätts enligt funktion. Den icke jämställda sammansättningen i LIV bör kunna åtgärdas genom att prefekter uppmanas utse män till lika-villkorsombud.

Breddad rekrytering

Fakulteten har deltagit i de centrala arbetsgrupper som behandlat breddad rekrytering, breddat deltagande och reell kompetens. I utbildningsstrategiska kommittén har insatser under första studieåret diskuterats. Mer konkret har kansliets kommunikatör med ansvar för utbildningsfrågor i arbetet med rekrytering försökt nå nya grupper genom annonsering och events på Filmstaden i samband med filmer som i huvudsak lockar unga män. I information från fakulteten fokuserar vi också på det utbud av nätkurser som dels lockar mer studieovana personer och de som av olika anledningar inte kan lämna hemorten för studier i Umeå, dels personer som önskar få kompetensutveckling. Vi försöker också förtydliga informationen om hur man kan kombinera fristående kurser till en examen (majoriteten av fakultetens utbud av nätkurser ingår i ett utbud som leder till examen).

Användning av myndighetskapital

Fakultetsledningen och fakultetsnämnden har gjort stora insatser för att säkerställa att fakulteten som helhet skulle redovisa ett underskott för 2019 och att myndighetskapitalet, på både institutions- och fakultetsnivå, ska minska under de närmaste åren. Myndighetskapitalet kommer användas till många angelägna ändamål, såsom kompetensutvecklingstid för lärare, tid till att skriva pedagogiska portföljer, gästforskare, externa föreläsare, såddmedel och internationaliseringsmedel, men merparten av kapitalet är avsatt för olika anställningar.

FAKULTET/LÄRARHÖGSKOLAN	2 015	2 016	2 017	2 018	2 019
Organisation					
Antal institutioner/arbetsenheter/centrumbildningar	8	8	8	8	8
Ekonomi					
Intäkter totalt (tkr)	373 046	379 470	388 507	403 967	404 314
Varav utbildning på grundnivå och avancerad nivå (tkr, vh 10-13)	177 945	183 404	188 317	198 723	196 694
- varav andel anslag (%) vh 10-11	96%	96%	97%	94%	98%
- varav andel externa intäkter (%) vh 12-13	4%	4%	3%	6%	2%
Varav forskning och utbildning på forskarnivå (tkr, vh 20-23)	181 346	178 624	176 830	181 587	182 890
- varav andel anslag (%) vh 20-21	62%	63%	67%	70%	70%
- varav andel externa intäkter (%) vh 22-23	38%	37%	33%	30%	30%
Varav övrig/universitetsgemensam verksamhet (tkr, vh 90-91, vh 97)	13 756	17 442	23 360	23 657	24 730
- varav andel anslag (%)	88%	89%	60%	60%	59%
- varav andel försäljningsintäkter (%)	16%	11%	40%	40%	41%
- varav andel övriga intäkter (%)	-5%	0%	0%	0%	0%
Kostnader totalt (tkr)	-380 153	-366 815	-363 854	-377 841	-408 477
- varav andel löne- och övriga personalkostnader (%)	61%	60%	60%	61%	61%
- varav andel lokalkostnader (%)	14%	15%	15%	14%	14%
- varav andel driftskostnader (%)	11%	11%	11%	11%	12%
- varav andel övriga kostnader (%)	14%	14%	14%	13%	12%
Balanserade medel (tkr, summan av myndighetskapital och ej förbrukade projektmedel)	120 145	128 859	152 858	177 743	184 223
Myndighetskapital (tkr)	85 899	98 554	123 207	149 333	145 170
- Varav årets kapitalförändring	-7 107	12 655	24 653	26 126	-4 162
- Varav balanserat kapital	93 005	85 899	98 554	123 207	149 333
Myndighetskapital/Kostnader (%)	23%	27%	34%	40%	36%
Ej förbrukade projektmedel (tkr)	34 247	30 305	29 651	28 411	39 053
Andel extern finansiering (%)	28%	28%	26%	27%	25%
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå					
Antal helårsstudenter	2 585	2 730	2 829	2 711	2 738
- varav Lärarhögskolan	24%	26%	27%	26%	27%
- varav andel kvinnor (%)	62,4%	63,5%	63,9%	64,0%	64,4%
- varav andel män (%)	37,6%	36,5%	36,1%	36,0%	35,6%
- varav andel program (%)	42%	41%	40%	41%	42%
- varav andel avancerad nivå (%)	8%	8%	8%	9%	9%
- varav andel distans/nät (%)	42%	48%	49%	49%	50%
Antal helårsprestationer	1 875	1 894	1 942	1 975	1 948
Antal studieavgiftsskyldiga studenter (hstk)	3,01	3,43	3,76	2,20	1,89
Antal inresande utbytesstudenter (hstk)	119	105	103	85	87
Antal utresande utbytesstudenter (hstk)	2	5	9	12	8
Prestationsgrad (%)	72%	69%	73%	73%	71%
Forskning och utbildning på forskarnivå					
Antal nyantagna doktorander	2	24	3	25	
- varav andel kvinnor (%)	100%	75%	67%	68%	
- varav andel män (%)		25%	33%	32%	
Antal aktiva doktorander	130	139	107	108	86
- varav andel kvinnor (%)	58%	61%	63%	60%	59%
- varav andel män (%)	42%	39%	37%	40%	41%
Antal doktorsexamina	20	14	19	10	10
- varav andel kvinnor (%)	60%	71%	58%	60%	60%
- varav andel män (%)	40%	29%	42%	40%	40%
Antal licentiatexamina	4	3	1	2	1
- varav andel kvinnor (%)	100%	67%		50%	100%
- varav andel män (%)		33%	100%	50%	
Erhållna forskningsbidrag (tkr)	63 000	68 000	56 000	53 000	70 600
Antal refereegranskade vetenskapliga publikationer	196	175	180	155	130
Personal					
Antal anställda (individer)	400	388	356	372	392
Antal anställda (årsarbetskrafter)	335	324	298	331	343
- varav andel kvinnor (%)	58%	59%	58%	58%	57%
- varav andel män (%)	42%	41%	42%	42%	43%
Varav andel lärare/forskare	56%	55%	58%	56%	60%
- varav andel kvinnor (%)	53%	55%	52%	52%	52%
- varav andel män (%)	47%	45%	48%	48%	48%
Varav andel professorer	10%	10%	10%	9%	8%
- varav andel kvinnor (%)	28%	30%	28%	33%	25%
- varav andel män (%)	72%	70%	72%	67%	75%
Andel disputerade lärare	75%	75%	77%	77%	76%
- varav andel kvinnor (%)	48%	51%	49%	50%	49%
- varav andel män (%)	52%	49%	51%	50%	51%
Antal postdoktorer (anställda och anknutna)				18	37
- varav andel anställda postdoktorer				83%	86%
- varav andel anknutna postdoktorer				17%	14%