

# **VERKSAMHETSPLAN 2023-2025**

## **Medicinska fakulteten**

Typ av dokument:	Plan
Datum:	Beslutad 2022-10-25
Dnr:	FS 1.3.1-2003-22
Beslutad av:	Fakultetsnämnden, Medicinska fakulteten
Giltighetstid:	2023-01-01–2025-12-31
Område:	Organisation
Ansvarigenhet:	Kansliet för medicin
Ersätter dokument:	Medicinska fakultetens verksamhetsplan 2020-22

# Innehållsförteckning

Inledning.....	3
1. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå .....	4
2. Utbildning på forskarnivå.....	6
3. Forskning.....	7
Bilaga 1. Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2023	

# Inledning

Medicinska fakultetsnämnden och dess beredande organ har – i dialog med varandra och med prefektgruppen – arbetat under senhösten 2021 och våren 2022 med verksamhetsplanering för åren 2023-2025, i ungefär samma format som den föregående strategiska flerårsplanen som utgjorde verksamhetsplanering för 2020-2022.

En grundsats i arbetet har varit att all verksamhetsplanering ska genomsyras av lika villkor i den betydelse som begreppet har inom Umeå universitet.

Nytt för denna plan är att fakultetsnämnden endast beslutar om långsiktiga syften samt mål för treårsperioden, och delegerar till sina beredande organ att utarbeta årliga aktiviteter till de olika målen.

## **Anvisningar till Medicinska fakultetens institutioner och program**

Anvisningar för institutioners verksamhetsplanarbete skickas ut efter beslutad verksamhetsplan på fakultetsnivå. Utbildningsprogrammets programanalyser, som är en del av kvalitetssystemet för utbildning på grund- och avancerad nivå, ses som verksamhetsplaner.

# 1. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

<b>Långsiktigt syfte</b>	<b>Mål för perioden 2023-2025</b>
<p><b>1.</b> All verksamhet vid fakulteten genomsyras av Umu-andan, dvs. närhet, prestigelöshet, öppenhet, transparens, tillgänglighet, förtroende och tillit till varandra. Vi gläds över varandras framgångar och behandlar varandra med respekt. (Samma som 11.)</p>	<p><b>1.1</b> Vi har en stark kollegiekänsla och sammanhållning inom fakulteten, såväl inom som mellan både medarbetar- och studentgrupper.</p> <p><b>1.2</b> Vi skapar förutsättningar för goda prestationer, arbetstillfredsställelse och givande samarbeten för fakultetens teknisk-/administrativa personal (samma som 11.4).</p> <p><b>1.3</b> Vi har på ett naturligt sätt integrerat hållbarhetsperspektiv i vårt arbete, och genom dialoger över institutionsgränser lär vi av varandras goda exempel inom området (samma som 11.5).</p>
<p><b>2.</b> Fakulteten är en medicinsk fullbreddsfakultet, där både utbildning och forskning värderas högt.</p>	<p><b>2.1</b> Alla institutioner har aktiviteter för att lyfta framgångar inom utbildningsområdet.</p> <p><b>2.2</b> Meriterade och excellenta lärares kompetens är en resurs för pedagogiskt utvecklingsarbete.</p>
<p><b>3.</b> Fakulteten bedriver utbildning av högsta kvalitet, med hög nationell och internationell konkurrenskraft.</p>	<p><b>3.1</b> Kvalitetssystemet är en självklar del i arbetet för att säkra hög kvalitet inom utbildning.</p> <p><b>3.2</b> Universitetskanslersämbetets (UKÄs) granskningar ger högt betyg till utvärderade program.</p> <p><b>3.3</b> Medicinsk pedagogisk forskning är en etablerad del av fakultetens utvecklingsarbete.</p> <p><b>3.4</b> Fakultetens marknadsföringsstrategi har kvalitet och anställningsbarhet i fokus.</p>

<b>Långsiktigt syfte</b>	<b>Mål för perioden 2023-2025</b>
<p><b>4.</b> Fakultetens utbildningar genomsyras av lika villkor, hållbar utveckling och internationella perspektiv.</p>	<p><b>4.1</b> Ytterligare utveckling av aktiva åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av studenter och medarbetare har genomförts.</p> <p><b>4.2</b> Undervisningen präglas av medvetenhet om normkritiskt förhållningssätt utifrån universitetets begrepp lika villkor.</p> <p><b>4.3</b> Fakultetens utbildningar lägger grund för att kunna bidra till hållbar utveckling inom det kommande yrkeslivet.</p> <p><b>4.4</b> Antalet fakultetsgemensamma avtal för internationell mobilitet av lärare och studenter har ökat.</p> <p><b>4.5</b> Alla utbildningsprogram har en eller flera kurser/moment med inslag av internationalisering.</p> <p><b>4.6</b> Fakultetens arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande har stärkts.</p>
<p><b>5.</b> Den vetenskapliga och pedagogiska kompetensen hos fakultetens lärare/forskare är mycket god.</p>	<p><b>5.1</b> Majoriteten av fakultetens lärare deltar i pedagogiskt utvecklingsarbete.</p> <p><b>5.2</b> Alla undervisande personal ges möjlighet till kompetensutveckling inom sitt ämne.</p> <p><b>5.3</b> Andelen meriterade och excellenta lärare har ökat.</p> <p><b>5.4</b> Andelen lärare med klinisk kombinationstjänst har ökat.</p>
<p><b>6.</b> Fakulteten kompetensförsörjningsarbete leder till en strategiskt dimensionerad bemanning.</p>	<p><b>6.1</b> En fakultetsgemensam modell för behovsbedömning av anställning av undervisande lärare har påbörjats.</p>
<p><b>7.</b> Fakulteten tar samhällsansvar genom att särskilt beakta behovet av att kompetensförsörja den norra delen av Sverige.</p>	<p><b>7.1</b> Genomlysning av vilka utbildningar som ska finnas vid fakulteten och i vilket undervisningsformat dessa ska ges är genomförd.</p> <p><b>7.2</b> Samverkan med andra universitet i den Norra sjukvårdsregionen gällande utbildningsutbud är välfungerande.</p>
<p><b>8.</b> Fakultetens utbildningar genomförs och utvecklas i nära och god samverkan med Umeå Medicinska Studentkår, regioner, kommuner och andra externa samarbetspartners.</p>	<p><b>8.1</b> Implementeringen av det digitala praktikplaceringsverktyget Praxia är fullt ut genomförd.</p> <p><b>8.2</b> Fakulteten verkar aktivt för stödja Umeå Medicinska Studentkår i sitt uppdrag (samma som 10.3).</p>

## 2. Utbildning på forskarnivå

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2023-2025
<p><b>9.</b> Fakultetens utbildning på forskarnivå är av högsta kvalitet, och inkluderar tydliga perspektiv av lika villkor, hållbarhet och internationalisering.</p>	<p><b>9.1</b> En organisation för utbildning på forskarnivå som är robust och ej personberoende över tid är etablerad.</p> <p><b>9.2</b> En transparent och varaktig princip för medfinansiering av forskarutbildningskurser är framtagen.</p> <p><b>9.3</b> Forskarutbildningskurserna är anpassade till internationaliseringsmålen.</p> <p><b>9.4</b> Samtliga doktorander har förmåga att presentera sin forskning internationellt på engelska.</p> <p><b>9.5</b> Samtliga doktorander är anknutna till en aktiv forskningsmiljö.</p> <p><b>9.6</b> Utbildning på forskarnivå sker på lika villkor.</p> <p><b>9.7</b> Forskarstuderande med klinisk anställning inom regioner har tillräckligt med tid och bra villkor för forskning.</p> <p><b>9.8</b> Alla handledare ska ges möjlighet att genomföra kursen <i>Forskarhandledning i praktiken</i> och/eller "avrostsningkursen".</p> <p><b>9.9</b> Fakultetens kvalitetssystem för utbildning på forskarnivå är uppdaterat.</p> <p><b>9.10</b> Majoriteten av fakultetens examinatorer har genomgått kurs för examinatorer.</p> <p><b>9.11</b> Antalet doktorander som under forskarutbildningen har vistats vid ett lärosäte utomlands har ökat.</p>
<p><b>10.</b> Fakulteten erbjuder en attraktiv utbildning på forskarnivå som säkrar långsiktig kompetensförsörjning i olika ämnen inom det medicinska vetenskapsområdet; för fakultetens egna behov såväl som för hälso-/sjukvård, näringsliv och samhälle.</p>	<p><b>10.1</b> En översyn om hur utbildning på forskarnivå ska finansieras är genomförd.</p> <p><b>10.2</b> En översyn av dimensionering av utbildning på forskarnivå – för den egna kompetensförsörjningen, för hälso-och sjukvården (i synnerhet universitetssjukvården) och för industri och samhälle i stort – är initierad.</p> <p><b>10.3</b> Fakulteten verkar för att stödja Umeå Medicinska Studentkårs doktorandsektion i sitt uppdrag (samma som 8.2).</p>

### 3. Forskning

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2023-2025
<p><b>11.</b> All verksamhet vid fakulteten genomsyras av <i>Umu-andan</i>, dvs. närhet, prestigelöshet, öppenhet, transparens, tillgänglighet, förtroende och tillit till varandra. Vi gläds över varandras framgångar och behandlar varandra med respekt. (Samma som 1.)</p>	<p><b>11.1</b> Antalet, och kvaliteten på, tvärvetenskapliga (inkl. translationella) projekt har ökat.</p> <p><b>11.2</b> Vi har en stark kollegiekänsla och sammanhållning inom fakulteten.</p> <p><b>11.3</b> Ett väl utvecklat peer-reviewsystem finns på såväl fakultets- som institutionsnivå (samma som 12.9).</p> <p><b>11.4</b> Vi skapar förutsättningar för goda prestationer, arbetstillfredsställelse och givande samarbeten för fakultetens teknisk-/administrativa personal (samma som 1.2).</p> <p><b>11.5</b> Vi har på ett naturligt sätt integrerat hållbarhetsperspektiv i vårt arbete, och genom dialoger över institutionsgränser lär vi av varandras goda exempel inom området (samma som 1.3).</p>
<p><b>12.</b> Fakultetens forskning har hög kvalitet, med både spets och bredd, och är nationellt och internationellt konkurrenskraftig.</p>	<p><b>12.1</b> Internationalisering finns som ett tydligt inslag i alla våra befordringssystem.</p> <p><b>12.2</b> Antalet nationella och internationella samarbetsprojekt har ökat.</p> <p><b>12.3</b> Fakultetens nationella och internationella andel av externa forskningsmedel erhållna i konkurrens har ökat.</p> <p><b>12.4</b> Ett kvalitetsdrivande system för forskning är etablerat.</p> <p><b>12.5</b> Starka forskningsområden och profilområden är identifierade och synliggjorda.</p> <p><b>12.6</b> Fakultetens forskare har förutsättningar att bedriva forskning på lika villkor.</p> <p><b>12.7</b> Fakultetens forskningsmiljöer är goda och stärks vid behov.</p> <p><b>12.8</b> Fakulteten har deltagit aktivt i det universitetsgemensamma arbetet kring hantering av forskningsdata, och vi har fullföljt/implementerat detta arbete inom fakulteten utifrån de speciella förutsättningar som finns för medicinska data/hälsodata.</p> <p><b>12.9</b> Ett väl utvecklat peer-reviewsystem finns på såväl fakultets- som institutionsnivå (samma som 11.3).</p>

<b>Långsiktigt syfte</b>	<b>Mål för perioden 2023-2025</b>
<p><b>13.</b> Den vetenskapliga och pedagogiska kompetensen hos fakultetens forskare/lärare är mycket god.</p>	<p><b>13.1</b> Karriärvägar inom fakulteten är tydliga, attraktiva/konkurrenskraftiga och starkt kompetensutvecklande, inkluderande karriärvägar som kombinerar forskning/undervisning med kliniskt arbete.</p> <p><b>13.2</b> Ett aktivt arbete med strategisk rekrytering för att få många kvalificerade sökande till tjänster bedrivs vid fakulteten.</p> <p><b>13.3</b> Fakulteten stimulerar till ökad nationell och internationell mobilitet, och antalet disputerade vid fakulteten som genomför postdoc-vistelser vid annat lärosäte har ökat, liksom andelen lärare som anställs vid fakulteten med erfarenhet av postdoc från annat lärosäte.</p> <p><b>13.4</b> Fakulteten stimulerar till ökad nationell och internationell mobilitet, och antalet lärare vid fakulteten som har disputerat vid annat lärosäte har ökat.</p>
<p><b>14.</b> Fakultetens forskning får genomslag internationellt, nationellt, regionalt och lokalt, och leder till förbättringar inom hälso-/sjukvård, näringsliv och samhälle samt bidrar till innovationer.</p>	<p><b>14.1</b> Vi publicerar i högre omfattning i tidskrifter med högre kvalitet, högre impact-factor (grupp 2-tidskrifter) och högre ranking.</p> <p><b>14.2</b> Vår forskning får genomslag och leder till nya riktlinjer och behandlingar som implementeras lokalt, nationellt och internationellt.</p> <p><b>14.3</b> Fler forskare ansöker om innovationsbidrag.</p> <p><b>14.4</b> Vår forskning leder till fler samarbeten med Umeå universitet Holding och Umeå Biotech Incubator, fler patent och start av fler företag.</p> <p><b>14.5</b> Fler forskare arbetar aktivt med vetenskaplig kommunikation och samverkan.</p>



<b>Långsiktigt syfte</b>	<b>Mål för perioden 2023-2025</b>
<b>15.</b> Fakultetens forskare har långsiktigt säkrad tillgång till högklassig infrastruktur som stöder pågående forskning.	<b>15.1</b> Vi har ett etablerat system för att identifiera behov av forskningsinfrastrukturer. <b>15.2</b> Vi har identifierat meriter och kriterier relevanta för anställningar inom forskningsinfrastrukturer samt etablerat en tydlig karriärväg i form av olika kompetensnivåer av anställningar. <b>15.3</b> Vi har identifierat principer för prioritering och medfinansiering av fakultetens forskningsinfrastrukturer. <b>15.4</b> Viktiga Umeå-baserade forskningsinfrastrukturer såsom teknikplattformar, biobanker och patientregister finns tillgängliga för fakultetens forskare. <b>15.5</b> Fakultetens forskare finns representerade i lokala/nationella/internationella beredningsgrupper för finansiering och samordning.

# Bilaga 1.

## Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2023

Mål	Strategi	Aktivitet (på fakultetsgemensam nivå) 2023	Uppföljningskriterier 2023	Ansvariga
Anställda vid fakulteten upplever sig ha en rimlig arbetsbelastning och balans i arbetet	Stötta institutionerna i deras planerade aktiviteter för att förbättra medarbetarnas upplevda arbetsbelastning	Följa upp institutionernas riskbedömningar för 2023  Fortsatt hörsamma institutionernas behov av lärarrekruteringar	Antalet institutioner/ arbetsenheter/kansli som påtalar problem med hög arbetsbelastning, stress och dålig balans mellan arbete och fritid har minskat	Dekan, HR-specialister
Anställda vid fakulteten som delar lokaler med Region Västerbotten (RV) har god kännedom om samordningen av arbetsmiljöfrågor i gemensamma lokaler för Umeå universitet (UmU) och RV	Utveckla samarbetet med RV gällande samordningen av arbetsmiljöfrågor på gemensamma arbetsställen  Öka kännedom om överenskommelsen om samordning av arbetsmiljöfrågor mellan UmU och RV, samt tydliggöra samordningsansvaret på arbetsställen	Fortsätta arbetet kring revidering och utveckling av överenskommelsen om samordning av arbetsmiljöarbete tillsammans med RV  Sprida information om samordningsansvaret till berörda prefekter och HR	Färre institutioner rapporterar risker/problem kring frågor som härrör från bristande kännedom om arbetsmiljöarbetet i gemensamma lokaler  Uppdaterade uppgifter kring samordningsansvar finns tillgängliga och lätta att hitta för berörd personal inom UmU	Dekan, berörda prefekter/ föreståndare/kanslichef, HR-specialister, Personalenheten

Mål	Strategi	Aktivitet (på fakultetsgemensam nivå) 2023	Uppföljningskriterier 2023	Ansvariga
Chefer med delegerade arbetsmiljöuppgifter upplever en tydlighet i sina uppgifter och ansvar inom arbetsmiljöområdet	Se över och förtydliga hur vissa fysiska arbetsmiljöfrågor kan samordnas och arbetsmiljöuppgifter delegeras i verksamheter där flera institutioner samverkar över institutionsgränserna	<p>Tillsammans med Personalenheten och Lokalförsörjningsenheten ta fram en mall för samordning av arbetsmiljöarbetet för verksamheter där flera institutioner samverkar</p> <p>Tillsammans med personalenheten se över hemsidan gällande området arbetsmiljö för att underlätta att hitta all relevant information på samma sida</p> <p>Stötta cheferna med information och utbildning om innebörden av samordningsansvaret och vid implementering av ny mall</p>	<p>En mall för samordning har tagits fram och tillgängliggjorts för berörda chefer och HR och befintliga mallar och blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter har setts över och vid behov reviderats</p> <p>Tydlig och relevant information är enkel att hitta på medarbetarwebben</p> <p>Chefer som berörs av samordningsfrågor har fått information och relevant utbildning inom området</p>	Dekan, HR-specialist, Personalenheten, Lokalförsörjningsenheten
Lärare med förenade anställningar har samma förutsättningar och villkor gällande föräldraledigheter som övriga medarbetare	I samråd med RV utreda vilka åtgärder som krävs för att skapa liknande förutsättningar vid föräldraledighet för lärare med förenade anställningar	Initiera arbetet genom kartläggning av nuläge och vilka förändringar som skulle krävas	Arbetet med att ta fram en överenskommelse mellan UmU och RV (som sedan kan användas som förlaga inför dialog med övriga regioner) har påbörjats	Dekan, HR-specialister

Mål	Strategi	Aktivitet (på fakultetsgemensam nivå) 2023	Uppföljningskriterier 2023	Ansvariga
Medarbetare och studenter vid fakulteten som är verksamma inom Norra sjukvårdsregionen har kännedom om hur ärenden gällande kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras vid fakulteten	Utarbeta en handlägningsordning med fokus på medarbetare/ studenter som utför verksamhet inom Norra sjukvårdsregionen där annan huvudman/ arbetsgivare är ansvarig	Påbörja arbetet med en fakultetsövergripande handlägningsordning tillsammans med i första hand Region Västerbotten (sedermera med övriga huvudmän)	Arbetet med handlägningsordningen har påbörjats och ett första förslag har tagits fram	Dekan, fakultetens likavillkorshandläggare, vicedekan, HR-specialist
Såväl institutioner som programråd har initierat arbetsformer för att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder	<p>Öka kunskap hos programråden om diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder</p> <p>Från fakultetsgemensam nivå stötta institutionerna i det fortsatta arbetet med att hitta former för det systematiska arbetet med aktiva åtgärder</p>	<p>Föra diskussioner med fakultetens programråd om arbetsformer och följa upp programrådets programanalyser för 2023</p> <p>Fortsatta diskussioner med prefekter och lika villkorsföreträdare. Följa upp institutionernas handlingsplaner för 2023</p>	<p>I första hand: Steg har initierats när det gäller att undersöka och analysera risker utifrån område(-n) som prioriterats.</p> <p>I andra hand: Analyser av åtgärder och uppföljning av institutions-/programrådsarbete med aktiva åtgärder har genomförts</p>	Dekan, Prodekan och vicedekan, HR-specialister, fakultetens likavillkorshandläggare, programrådsordföranden, prefekter