



UMEÅ UNIVERSITET

# VERKSAMHETSPLAN 2018 MEDICINSKA FAKULTETEN

Typ av dokument:	<i>Plan</i>
Datum:	<i>Beslutad: 2017-10-26</i>
Dnr:	<i>FS 1.3.1-1654-17</i>
Beslutad av:	<i>Medicinska fakultetsnämnden</i>
Giltighetstid:	<i>2018-01-01–2018-12-31</i>
Område:	<i>Organisation</i>
Ansvarigheten:	<i>Medicinska fakultetens kansli</i>
Ersätter dokument:	<i>Medicinska fakultetens verksamhetsplan 2016-2018, FS 1.1–491-15</i>



## UMEÅ UNIVERSITET

# Innehållsförteckning

verksamhetsplan 2018 Medicinska fakulteten.....	1
Inledning .....	4
Långsiktighet möjliggör högt risktagande (1.1) .....	5
Fakulteten har infört tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabila "tenure tracks" (1.1.1) .....	5
Fakulteten har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professorer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar där anställningarna innehåller en dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet (1.1.2) .....	7
Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten (1.2) .....	9
Fakulteten har utvecklat interaktiva fokusmiljöer för att befrämja gränsöverskridande möten mellan forskare/lärare, doktorander, studenter och externa samverkansparter samt för att underlätta ny pedagogik (1.2.1) ..	9
Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet (1.3) .....	9
Fakulteten har utvecklat ett system som möjliggör och premierar mobilitet och samverkan mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer (1.3.1) ..	9
Samverkansinslagen i fakultetens utbildningar stödjer programmens utveckling samt studenternas lärande och övergång till arbetslivet (1.3.2) ...	11
Utbildning för gränslös kunskap (2) .....	11
Med ökad kvalitet säkerställa högre genomströmning och brett deltagande (2.1) .....	11
Studenter på samtliga nivåer får internationella perspektiv i sin utbildning (2.2) .....	12
Minst 55 procent av examensarbetena är externa (2.9).....	12
Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat (2.12).....	13
Möjliggöra för att lärarkraft kan användas för mer individualiserad utbildning och till mera kontaktid mellan studenter och lärare (2.14) .....	13
Forskning som spränger gränser (3).....	13
Fakulteten har en långsiktig strategi och en effektiv process för rekrytering av kompetenta medarbetare (3.1) .....	13
Fakulteten har system för strategiska externa rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket) (3.2).....	16
Fakultetens andel av nationella och internationella externa medel har ökat (3.3) .....	17



# UMEÅ UNIVERSITET

Universitetet/fakulteten har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur (3.4) .....	18
Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft (3b) .....	19
Fakulteten har en attraktiv utbildning på forskarnivå (3.5) .....	19
Det goda och effektiva universitetet (4) .....	21
Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande (4.1) .....	21
Universitetet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus (4.2) .....	22
Universitetet arbetar för hållbar utveckling (4.3) .....	23
Strategisk kompetensförsörjning .....	23
Institutionernas handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö 2017 .....	23



# UMEÅ UNIVERSITET

## Inledning

Universitetsstyrelsen fastställde visionsdokument *Umeå universitet 2020 – Vision och mål* vid sammanträdet den 8 juni 2012 att gälla tills vidare (Dnr: UmU 100-394-12).

Universitetets vision och långsiktiga mål ligger till grund för verksamhetsplaneringen på universitetets alla nivåer och samlar universitetets viktigaste mål under de fyra huvudrubrikerna: *Ett universitet som gör det möjligt, Utbildning för gränslös kunskap, Forskning som spränger gränser* samt *Det goda och effektiva universitetet*.

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

### Beslutad inriktning

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

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

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Långsiktighet möjliggör risktagande</li><li>1. Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten</li><li>1. Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet</li><li>2. Utbildning för gränslös kunskap</li><li>3. Forskning som spränger gränser</li><li>4. Det goda och effektiva universitetet</li></ol> | } | Ett universitet som gör det möjligt |
|---|---|-------------------------------------|

Under varje huvudmål finns ett eller flera delmål. Under 2017 fattade rektor beslut om reviderade delmål för perioden 2018-2020. Sex av de nya delmålen beslutades vara obligatoriska för hela universitetet. Fakulteten har inkluderat de nya delmålen i årets verksamhetsplan och i övrigt behållit de delmål som finns fastställda i fakultetens verksamhetsplan 2016-2018. Sammantaget finns det sju huvudmål och 17 delmål.

Ny verksamhetsplan för återstående period i visionsprogrammet 2019–2020 fastställs av fakultetsnämnder/motsvarande i oktober år 2018. Inför 2019 kommer även förslag till en gemensam struktur och miniminivå för innehåll att tas fram av Planeringsenheten.

### Arbetsprocessen

Fakulteten har reviderat analyser, strategier, aktiviteter och uppföljningskriterier. Den övergripande inriktningen, ligger fast sedan VP 2014-2015.

Anvisningar för institutioners verksamhetsplanarbete skickas ut under höstterminen. Nytt för i år är att programråd inte gör egna verksamhetsplaner, utan programmets



## UMEÅ UNIVERSITET

programanalyser, som är en del av kvalitetssystemet för utbildning på grund- och avancerad nivå, ersätter dem.

### **Innehåll**

Verksamhetsplanen har formulerats utifrån strukturen i visionsdokumentet Umeå universitet 2020. Till verksamhetsplanen hör *Målmatris med specificerade aktiviteter och uppföljningskriterier* (bilaga 1), *Handlingsplan för arbetsmiljö* (bilaga 2) och *Strategisk kompetensförsörjningsplan 2016-2018* (bilaga 3).

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

## Långsiktighet möjliggör högt risktagande (1.1)

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

### **Analys**

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

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

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

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



# UMEÅ UNIVERSITET

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

Anställningsform	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Forskarassistent	7	1	4	7	2	3
Biträdande universitetslektorat	0	0	3	7	6	6
<i>varav biträdande universitetslektorat/kombination med klinisk yrkesverksamhet</i>	0	0	3	4	6	2

Källa: Diariet och protokoll från Anställnings- och docenturnämnden.

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

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

Utöver detta har en omgång biträdande lektorat kombinerat med klinisk tjänstgöring utlysts med medfinansiering från fakulteten. Från 2015 har fakulteten arbetat med strategin att uppmuntra institutioner till att initiera och utlysa biträdande lektorat i ämnen där den långsiktiga kompetensförsörjningen bedöms som svår, snarare än att utlysa anställningar gemensamt från fakulteten i valfria ämnen (satsningen på Wallenberg centrum för molekylär medicin untantaget).

Under 2018 kommer arbetet med karriärvägar att syfta till att främst stödja institutionernas initiativ till karriäransättningar med medfinansiering inom särskilt svårrekryterade ämnesområden, enligt ovan, samt inom strategiskt viktiga områden. Institutioner uppmuntras att utlysa biträdande lektorat som ett led i ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Fakulteten kommer fortsättningsvis att stödja institutionernas arbete med karriäransättningar genom att i budget avsätta medel för medfinansiering. Varje beviljat biträdande lektorat har och kommer framöver noggrant utvärderas mot kommande behov av lärarkraft inom fakultetens grundutbildning.

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

Inom fakulteten har framgångsrika forskare sökt och erhållit större anslag i konkurrens som har gjort det möjligt att långsiktigt finansiera olika infrastrukturplattformar, centrubildningar och forskningsnätverk såsom enheten för biobanksforskning (EFB), biobanker, centrum för global hälsa, infektionsforskning (Molecular Infection Medicine Sweden, MIMS, Umeå Centre for Microbial Research, UCMR), Umeå centrum för



## UMEÅ UNIVERSITET

funktionell hjärnabbildning (UFBI) och forskningsnätverk finansierade inom vetenskapsrådets program för starka forskningsområden (SFO) inom forskningsområdena cancer, diabetes, neurovetenskap och vårdforskning. Detta har gjort det möjligt att rekrytera framstående unga forskare på olika nivåer till fakulteten och i flera fall har dessa meriterat sig för att i konkurrens erhålla lektorat utlysta vid fakulteten. Detta bidrar på ett mycket positivt sätt till att bredda rekryteringen till fakulteten.

Fakulteten, tillsammans med Västerbottens läns landsting, beviljades 2015 anslag av Knut och Alice Wallenberg stiftelse för uppstarten av ett molekylärmedicinskt forskningscentrum, Wallenberg centrum för molekylär medicin (WCMM). Inom centret kommer upp till 16 karriäranställningar ('Wallenberg Molecular Medicine Fellows') att utlysas i omgångar under de närmaste åren. Anställningarna kommer att vara i form av dels biträdande lektorat inom prekliniska ämnen, dels biträdande lektorat i kombination med klinisk tjänstgöring inom translationell forskning. I anställningarna ingår stora resurspaket för att de som rekryteras ska kunna starta upp egna forskargrupper med full finansiering för både doktorander och postdoktorer. Detta är en unik möjlighet för fakulteten att inte enbart rekrytera nya starka internationella forskare, men också att långsiktigt stärka translationell forskning och samverka mellan preklinisk och klinisk forskning. Fakultetens mål är att locka mycket starka internationella forskare till anställningarna. Till dags dato har fyra prekliniska fellows och två kliniska d:o anställts (eller är i skede att anställas).

Till följd av lågt nationellt och internationellt söktryck på de kliniska karriäranställningarna inom WCMM, har fakulteten tillsammans med centrets styrgrupp delvis ändrat strategi inför 2018 och satsar nu på fler (men något mindre) paket och forskningsförordnanden för kliniska forskare tidigt i karriären som kan associeras till centret. Målet att rekrytera även kliniska fellows kvarstår, men avvaktar en process av att centret tillsammans med prefekter identifierar tänkbara kandidater nationellt/internationellt.

Under hösten 2017 ändras regleringen av meriteringsanställningar i Höskoleförordningen, samtidigt har Umeå universitet inlett ett arbete med översyn av anställningsordningen för lärare. Arbetet med karriärvägar för lärare kommer därför att prioriteras under 2018. Fakulteten kommer att kraftfullt verka för att det fortsatt ska vara möjligt att kombinera biträdande universitetslektorat med klinisk tjänstgöring/meritering vid Umeå universitet, för att vi fortsatt ska kunna nå målsättningen att ha vetenskapligt och pedagogiskt meriterade lärare med klinisk förankring.

### Strategier 2018

- Medfinansiera strategiskt viktiga karriäranställningar
- Stimulera institutioner att utlysa fler karriäranställningar
- Utveckla och utlysa attraktiva karriäranställningar med tillhörande resurspaket
- Ha målsättningen att ge fortsatt stöd och medfinansiering till centrumbildningar och starka forskningsmiljöer
- Säkerställa att vetenskaplig och pedagogisk meritering, i särskilda karriäranställningar, fortsatt kan kombineras med klinisk tjänstgöring

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



## UMEÅ UNIVERSITET

### Analys

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

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

Under våren 2017 genomfördes, på uppdrag av fakultetsnämnden, en utredning om hur villkoren ska bli mer lika för fakultetens lektorer samt om, hur och i vilken omfattning som andelen lektorer med forskningsdel i lärarlönemedlen kan utökas på ett sätt som ger bäst utfall inom forskning och främjar kvaliteten i undervisningen inom alla fakultetens utbildningar. Utredningens förslag, vilka fakultetsnämnden ställde sig bakom, på rekommendation av både utbildningsstrategiska och forskningsstrategiska nämnden, är att dels ta i anspråk det medel som frigörs ur FO-anslaget till följd av en minskning av antalet lärartjänster vid fakulteten samt att dels utnyttja de lärarlönemedel som frigörs ur FO-anslaget när professor ersätts med lektor. Dessa två omfördelningar skulle således kunna medverka till att i betydande omfattning göra lönefinansieringsformerna för lektorer mer jämlika bland fakultetens institutioner. För att uppnå maximal effekt i nyttjandet av resurserna krävs dock att prefekterna fördelar arbetet vid institutionen så att alla anställda får en optimal arbetssituation baserad på deras intressen och förmågor. Den gällande schablonen ska inte användas som en grund för en statisk arbetsfördelning lika för alla lärare enligt schablon, utan arbetsfördelningen mellan utbildning och forskning på institutionerna ska baseras på förhållandena som råder där och då vad gäller varje lärares aktivitet inom forskning och grundutbildning. En nyckeluppgift för prefekterna blir därför att ta hänsyn till respektive lärares forskningsaktivitet, bedömd i termer av mängden extern finansiering, antalet handledarskap för doktorander och postdocs, etc.

Vidare har fakulteten under 2017 påbörjat ett arbete med att utarbeta riktlinjer och nyckeltal för lärares tidsåtgång för olika grundutbildningsaktiviteter. Målsättningen är att dessa skall användas i bemanningsplaneringssystemet (BPS) och utgöra underlag för prefekterna vid fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag.

### Strategier 2018

- Utöka andelen fakultetsfinansierade lärare som har en del av sin lön finansierad via forskningsanslaget i enlighet med utredningens förslag till principer på kort och lång sikt.
- Utveckla finansierings- och arbetsfördelningssystem för lärare, på institutionsnivå, som medger flexibilitet gällande andel forskning och utbildning i anställningen samt högsta effektivitet i nyttjandet av institutionens GU- och FO-resurs





## UMEÅ UNIVERSITET

### Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten (1.2)

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

#### **Analys**

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

Fokusmiljön Common Ground är en ny miljö som har skapats vid Medicinska fakulteten och bygger på universitetsledningens intention. Fakultetens utbildningar är spridda över stora delar av campusområdet och i regionerna. Därför finns ett behov av en miljö där studenter, lärare/forskare, doktorander och administratörer kan mötas för att utveckla samarbete inom utbildning och forskning. Fokusmiljön i Common Ground förenklar och möjliggör ett utökat samarbete både inom och mellan utbildningarna, men också på ett naturligt sätt koppla samman forskning och utbildning. Även externa samverkansparter, exempelvis landsting, är involverade i genomförandet av dessa miljöer.

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

#### **Strategier 2018**

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

### Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet (1.3)

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

#### **Analys**

Inom forskningen agerar fakultetens forskare på den internationella arenan genom fruktbara samarbeten och stimulerande konkurrens. Forskning och utbildning på alla nivåer behöver utbyten och influenser från andra lärosäten/miljöer för att utvecklas. Fakulteten ser det därför som viktigt att nätverksbyggande, lokalt, regionalt men även på den internationella arenan, är en naturlig del i dess samtliga verksamheter.



## UMEÅ UNIVERSITET

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

Minskad exponering för och interaktion med internationella forskningsmiljöer är en trolig bidragande orsak till att vi idag ser att en relativt låg andel av de som disputerar vid fakulteten fortsätter sin karriär med att göra en internationell post doc. Antalet beviljade ansökningar om medel för internationell post doc från till exempel Vetenskapsrådet (VR) är lågt. År 2016 beviljades fem ansökningar för internationell post doc till Umeå universitet totalt, av sammanlagt 82 beviljade ansökningar från Vetenskapsrådet. Umeå universitet har även fått beviljade ansökningar från två andra finansiärer av internationellt samarbete för yngre forskare, t.ex. FORTE, och Wenner-Gren, som framgår av tabell 2.

Som ett led i att stimulera till internationell post doc, har fakulteten en policy för mycket generös medfinansiering av indirekta kostnader under utlandsvistelse, för de som erhåller rådsfinansierad internationell post doc och väljer fakulteten som medelsförvaltare.

Det var tidigare vanligt att disputerade lärare/forskare i perioder vistades vid andra lärosäten, i form av så kallade sabbaticals. Fakulteten utlyser sedan en tid grundutbildningsresurser för att möjliggöra sådana sabbaticals för anställda med forskning i sin anställning. Initiativet är unikt på vårt universitet och hittills har detta nyttjats av tre av fakultetens forskare för internationella forskningssamarbeten. Förhoppningen är att fler ska nyttja denna möjlighet och fakulteten har beslutat att även fortsättningsvis utlysa grundutbildningsresurser för att underlätta en sabbatical.

**Tabell 2: Antal beviljade ansökningar av internationell post doc vid Vetenskapsrådet - totalt, Forte COFAS 2 och Wenner-Gren Fellows, vid UMU och totalt, 2014 – 2016.**

Finansiär	Beviljade 2014		Beviljade 2015		Beviljade 2016	
	UmU	Totalt	UmU	Totalt	UmU	Totalt
Vetenskapsrådet - totalt	3	82	5	82	5	82
Forte COFAS 2	0	6	0	10	-	-
Wenner-Gren Fellows	0	5	0	5	0	4

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

### Strategier 2018

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



## UMEÅ UNIVERSITET

### ***Samverkansinslagen i fakultetens utbildningar stödjer programmens utveckling samt studenternas lärande och övergång till arbetslivet (1.3.2)***

#### **Analys**

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

#### **Strategier 2018**

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

## Utbildning för gränslös kunskap (2)

### ***Med ökad kvalitet säkerställa högre genomströmning och brett deltagande (2.1)***

#### **Analys**

Rektor beslutade i november 2015 om ett nytt kvalitetssystem för utbildning på grund- och avancerad nivå. Syftet med kvalitetssystemet är att skapa förutsättningar för en målinriktad, systematisk och kontinuerlig kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Umeå universitet. FN fattade ett beslut om *Medicinska fakultetens kvalitetssystem för utbildning på grund och avancerad nivå* i slutet av 2016, och under 2017 har arbetet med implementeringen startats.

#### **Strategier 2018**

- Implementera fakultetens kvalitetssystem för utbildning på grund- och avancerad nivå.
- Ständigt utveckla stödfunktioner inom utbildningarna. Främja rekrytering av studenter ur ett mångfaldsperspektiv
- Utveckla den verksamhetsförlagda utbildningen i samarbete med landsting och kommuner.



## UMEÅ UNIVERSITET

### ***Studenter på samtliga nivåer får internationella perspektiv i sin utbildning (2.2)***

#### **Analys**

Fakulteten ser ett ökat intresse av internationella erfarenheter från studenterna. Under 2016 reste 130 studenter till utländska lärosäten hel eller del av termin. Det var tyvärr en minskning jämfört med 2015 då 138 studenter reste till ett utländskt lärosäte. Fakulteten ser ett stort värde i att våra studenter får med sig internationell erfarenhet från studierna, inte minst för att möta dagens multikulturella samhälle, och *Rådet för internationalisering av utbildningarna* verkar aktivt för ett ökat in- och utresande av studenter och lärare.

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

Under 2015 fastställde fakultetsnämnden *Strategi för internationalisering av utbildning 2015-2017*. Dokumentet reviderades under 2016, och bytte namn till *Strategi för internationalisering vid Medicinska fakulteten*, och inkluderar därmed även forskarutbildning och forskning. Strategins vision vad gäller utbildning på grund- och avancerad nivå är att alla studenter ska ha ett globalt perspektiv på sin utbildning med sig efter examen. Avsikten är även att gästande lärare och studenter får en så positiv erfarenhet att de fortsättningsvis fungerar som ambassadörer för vår verksamhet.

#### **Strategier 2018**

- Fortsatt satsning enligt *Strategi för internationalisering vid Medicinska fakulteten*

### ***Minst 55 procent av examensarbetena är externa (2.9)***

#### **Analys**

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

Ett av universitetets fyra kvalitetskriterier som används för fördelning av en del av budgetmedlen för utbildning på grund- och avancerad nivå är *samverkan*, vilket följs upp genom att beräkna andel externa examensarbeten registrerade i DiVA. Andel examensarbeten som gjorts på Medicinska fakulteten i samarbete med extern part var 41% under 2016 (registrerade i DiVA till och med 170131) men bortfall i registreringen misstänks vara omfattande. För att nå den andel som fakulteten önskar uppnå måste därför arbetet fortsätta för att säkerställa att samtliga examensarbeten läggs in i gällande system.

#### **Strategier 2018**

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



## UMEÅ UNIVERSITET

### ***Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat (2.12)***

#### **Analys**

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

Vid Medicinska fakulteten har hittills 13 lärare utnämnts till meriterade eller excellenta lärare.

#### **Strategier 2018**

- Informera om möjligheter till pedagogisk meritering och verka för att lärarna motiveras till att ansöka om detta.

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

#### **Analys**

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

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

#### **Strategier 2018**

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

## Forskning som spränger gränser (3)

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

#### **Analys**

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



## UMEÅ UNIVERSITET

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

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

I syfte att arbeta med en långsiktig strategi för rekrytering bör fakulteten stödja och uppmuntra institutionerna att hitta och nominera både interna och externa kandidater för prestigefyllda anslag som exempelvis KAW Clinical Scholars och Academy Fellows, Söderberg Fellows och SSF Framtidens forskningsledare. Via dessa externa finansiärer kan forskare med mycket goda resurspanor rekryteras där fakultetens egen medfinansiering ger mycket hög utväxling i förhållande till satsade resurser. Även här är konkurrensen från andra lärosäten stor.

Söktrycket på de anställningar som fakulteten har ledigkunnat har varierat mellan områden från ingen till några få kvalificerade sökande inom högspecialiserade områden till ett något högre söktryck inom bredare områden, framför allt inom prekliniska ämnen. Andelen externrekryterade lärare har varit låg, majoriteten av anställningarna har bemannats med interna sökande (tabell 3). För att öka andelen kvalificerade externa



## UMEÅ UNIVERSITET

sökande är det därför viktigt att rekryteringar sker genom öppna breda utlysningar där det är möjligt. Efter det att autonomireformen och universitetets nya anställningsordning trädde i kraft har fakulteten i större utsträckning ökat antalet utlysningar av karriäranställningar, främst i form av biträdande lektorat, dels helt finansierade av fakulteten, dels delfinansierade av fakultet och institution (se delmål 1.1.1 för närmare beskrivning av fakultetens arbete med karriärvägar). De senaste årens arbete har gett resultat då andelen externrekryterade lärare 2015-2016 har ökat jämfört med tidigare år (se tabell 3).

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

Anställningsform	2010-2012	2013-2014	2015-2016
Forskarassistent	8	26	0
Universitetslektorer	38	14	50
Professorer	20	42	50
Biträdande lektorer	-	-	45

Källa: Diariet och protokoll från Anställnings- och docenturnämnden.

Som har nämnts i delmål 1.1.1 bidrar fakultetens centrumbildningar och nätverk till att rekrytera externa forskare på olika nivåer som sedan utgör en grupp som ges goda möjligheter till karriärutveckling inom forskning. Många av dessa forskare har även erhållit lektorat i konkurrens. Denna kategori är egentligen att betrakta som framgångsrika externa rekryteringar. Nya unika möjligheter till externa/internationella rekryteringar av unga forskare på olika nivåer kommer att bli möjliga de kommande åren tack vare satsningen på det nya Wallenberg centrum för molekylär medicin (WCMM).

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



# UMEÅ UNIVERSITET

**Tabell 4: Genomsnittligt antal dagar från sista ansökningsdag till rekryteringsprocessen i ADN är genomförd 2013-2016. Anställningsform**

	Antal dagar från sista ansökningsdag till beslut av ADN			
	2013	2014	2015	2016
Forskarassistent	222	153	-	83
Biträdande lektor	165	116	141	129
Universitetslektor	175	162	174	168
Professor	164	173	267	181

Källa: Diariet och protokoll från Anställnings- och docenturnämnden

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

Anställningsform	Antal dagar från sista ansökningsdag tills anställningen tillträds		
	2010-2012	2013-2014	2015-2016
Forskarassistent	312	289	178
Universitetslektor	291	237	309
Professor	402	280	329
Biträdande universitetslektor	-	-	316

Källa: Primula och diariet.

I regleringsbrevet från regeringen har Umeå universitet under 2017-2019 fått ett mål för könsfördelningen gällande professorer som säger att 52 procent av de nyantagna professorerna ska vara kvinnor. Under 2016 var 50 procent av fakultetens nyantagna professorer kvinnor (anställda professorer, gästprofessorer samt befordrade professorer). I fakultetens nyinrättade kommitté för lika villkor kommer det fortsatta arbetet med hur fakulteten ska nå rekryteringsmålet att analyseras, struktureras och prioriteras (se huvudmål 4 delmål 4,1 för närmare beskrivning av strategier och aktiviteter för jämställdhetsintegrering och lika villkor).

## Strategier 2018

- Arbeta med en strategisk och långsiktig bemanningsplanering
- Förbättra och effektivisera rekryteringsprocessen

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

### Analys

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





## UMEÅ UNIVERSITET

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

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

### **Strategier 2018**

- Identifiera starka forskningsområden/miljöer där nyckelpersoners pensionsavgång är nära förestående
- Identifiera kandidater för extern rekrytering av meriterade forskare
- Utveckla attraktiva anställningar

### ***Fakultetens andel av nationella och internationella externa medel har ökat (3.3)***

#### **Analys**

Dagens nationella politiska ambition med elitsatsningar där stora summor fokuseras på satsningar på de allra bäst meriterade seniora och juniora forskarna har anammats av majoriteten av landets större forskningsfinansiärer, t.ex. Vetenskapsrådet (VR), Forskningsrådet för hälsa och arbete och välfärd (FORTE), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS), Knut och Alice Wallenbergs stiftelsen (KAW), Svenska sällskapet för medicinsk forskning (SSMF) och Ragnar Söderbergs stiftelse. Under de kommande åren pekar mycket på att utlysningarna vid dessa och andra stora forskningsfinansiärer kommer att bli alltmer inriktade och styrda enligt finansiärernas samhällsrelevanta mål.

Detta kombinerat med att antalet forskare har ökat i landet har medfört att konkurrensen om reguljära konkurrensutsatta projektbidrag har hårdnat betydligt. Med utgångspunkt i detta avser fakulteten att arbeta strategiskt och mångbottnat för att förbättra både det interna beredningsarbetet kring stora bidrag från t.ex. KAW, men även det kollegiala samarbetet kring enskilda forskningsansökningar. Som ett led i detta har fakulteten genomfört en inventering och sammanställning över de forskare vid fakulteten som har eller nyligen har haft olika uppdrag inom beredningsgrupper, ämnesråd och styrelser vid forskningsråden, den inventeringen ska fortsätta på årlig basis. Det är fakultetens avsikt att dessa aktiviteter ska nå både yngre och mer seniora forskare för att både öka antalet ansökningar och andelen beviljade forskningsbidrag, men även bidra till att forskarna vid fakulteten söker medel från finansiärer som tidigare inte har varit aktuella. Initiativ kommer att tas för att utveckla verksamheten inom Future Faculty till ett universitetsgemensamt forum för yngre forskare, där juniora och ledande och framgångsrika yngre forskare kan engageras för att fungera som förebilder.



## UMEÅ UNIVERSITET

Satsningen på Wallenberg centrum för molekylär medicin kommer att påverka fakultetens aktiviteter under de kommande åren. Avsikten är att den verksamheten ska göra avtryck på många nivåer inom fakultetens forskning och forskarutbildning.

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

**Tabell 6: Utfall inom ramen för bidragsfinansierad forskning, 2011-2016, tkr**

Finansiär	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vetenskapsrådet	106 962	109 439	129 115	132 276	117 932	100 372
Wallenbergsstiftelserna	3 663	4 876	16 715	26 385	47 541	62 911
FORTE	15 524	18 243	21 677	25 758	23 265	21 735
Cancerfonden	21 559	24 977	23 268	196 673	20 386	18 176
FORMAS	4 266	7 165	6 820	6 804	10 160	8 793
Stiftelsen strategisk forskning SSF	3 049	6 200	3 794	5 202	9 266	8 105
Hjärt och lungfonden	6 553	5 604	6 700	6 419	7 346	4 574
EU-programmet/koordinator	7 873	10 149	12 281	12 476	4 268	3 720
EU-programmet	6 589	5 731	8 741	4 018	-10	2 713
National institute of health	4 946	2 346	2 133	908	410	475

Källa: Raindance.

### Strategier 2018

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

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

#### Analys

För många forskare vid den medicinska fakulteten är tillgång till högteknologisk apparatur en förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av forskningsprojekten. Fakultetens forskare finns representerade i nationella och internationella konsortier som erbjuder



## UMEÅ UNIVERSITET

nyttjande av olika slags apparatur och det är av vikt att vi bibehåller den representationen. Dessutom har fakulteten tillgång till stora unika populationsbaserade databaser och biobankar av hög kvalitet. Dessa verksamheter nyttjas i hög grad av fakultetens forskare samt forskare från andra fakulteter. Det är kritiskt att säkerställa kompetens för deras framtida nyttjande och vidareutveckling.

Den externa finansieringen av forskningsinfrastruktur har förändrats radikalt de senaste åren. Vetenskapsrådet har tagit fram en plan för nationella infrastrukturer där universiteten i landet kan nominera infrastruktur till en nationell guide. Dessa kan sedan söka långsiktigt stöd där kraven på medfinansiering på medverkande lärosäten är hög. Guiden kommer att ligga till grund för den utlysning av finansiellt stöd som Vetenskapsrådet avser att presentera i början av 2019.

Detta leder till att möjligheterna för lokala/regionala infrastrukturer och medeldyr utrustning att söka extern finansiering idag är mycket begränsade. Därför är det viktigt att fakulteten samverkar lokalt med både andra fakulteter och finansiärer som exempelvis den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, ALF och externa finansiärer som Kempestiftelserna och andra lokala forskningsfinansiärer för att samordna och samfinansiera lokal infrastruktur och ansökningar om medeldyr utrustning. Fakulteten eftersträvar att arligen avsätta och utlysa medel för infrastruktur.

Forskningsstrategiska nämnden kommer att utse två olika infrastrukturgrupper vid fakulteten innan det nya verksamhetsårets början. En sådan grupp har ansvar för inventering av infrastruktur, medan den andra gruppen har ansvar för förslag till prioriteringar av ansökningar om stöd till infrastruktur/utrustning.

Fakultetens forskare finns representerade i nationella och internationella konsortier som erbjuder nyttjande av olika slags apparatur och det är av vikt att vi bibehåller den representationen.

### **Strategier 2018**

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

## **Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft (3b)**

### ***Fakulteten har en attraktiv utbildning på forskarnivå (3.5)***

#### **Analys**

En starkare konkurrensförmåga hos fakultetens yngre forskare är av största betydelse för fakultetens framtid. Förbättrad forskarutbildning vid fakulteten är därför en högprioriterad fråga, både på grund av att den framtida tilldelningen av statliga anslag för forskning vid fakulteten i allt högre grad baseras på forskningsresultat och på grund av pensionsavgångar bland många av fakultetens mest framgångsrika forskare/lärare. Ytterligare en faktor att beakta är att delar av ALF-medlen kommer att fördelas i nationell konkurrens. En tydlig trend är också att allt färre personer antas till forskarstudier inom prekliniska ämnen. Den viktigaste orsaken till detta är att den totala kostnaden för



## UMEÅ UNIVERSITET

finansiering av forskarutbildning har ökat betydligt när doktoranderna får anställning redan från första året. Detta medför att forskargrupperna är allt mindre benägna att finansiera doktorander via sina forskningsanslag. Att rekrytera post docs framstår som ett mer attraktivt alternativ då lönekostnaden är marginellt högre än för en doktorand och anställningarna är två-åriga. Med färre nyrekryteringar blir det mycket viktigt att rekryteringen förbättras.

Fakultetsnämnden har beslutat att fortsätta satsningen på forskaraspirantverksamheten som inleddes med stöd från UmU centralt. Under 2016 utlystes samfinansierade doktorandanställningar för studenter inom forskaraspirantverksamheten. Formerna för fakultetens utlysningar av samfinansieringsstöd till forskarutbildning inom forskaraspirantverksamheten ses över kontinuerligt. I framtiden bör möjligheten att utöka och samfinansiera denna satsning via ALF-medel undersökas.

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

Antal antagna till forskarutbildning			Antal utfärdade doktorsexamina		
2014	2015	2016	2014	2015	2016
86	65	73	69	75	86

Källa: SCB.

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

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

Fakulteten har som målsättning att doktorander ska vara verksamma inom breda starka forskningsområden. Med stöd från fakulteten har temamiljöer etablerats inom tre områden; cancer, den jämlika hälsan och e-hälsa. Etableringen av Wallenberg centrum för molekylär medicin vid Umeå universitet (WCMM) där ett stort antal nya doktorander och



## UMEÅ UNIVERSITET

post docs kommer att rekryteras, ger möjlighet att etablera molekylär medicin som ett nytt brett temaområde. Fakulteten är även värd för flera nationella forskarskolor vilket bidrar till att stärka kvaliteten i forskarutbildningen för doktorander involverade i forskarskolorna. Fakulteten har ett stort utbud av forskarutbildningskurser framför allt i egen regi.

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

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

### **Strategier 2018**

- Tydligare rekryteringsprocess till utbildning på forskarnivå med höga krav på meriter och motivation
- Öka forskningsintresse och möjliggöra start av forskning/forskarutbildning under pågående grundutbildning
- Ta initiativ till en strategisk och principiell diskussion på nationell nivå om finansiering av forskarutbildning
- Se över möjligheten att öka finansieringsgraden för fakultetens utlysningar av stöd till forskarutbildningen
- Tillse att doktorander knyts till en miljö med flera aktiva forskare/lärare inom det aktuella forskningsområdet
- Verka för att förbättra villkoren för doktorander anställda inom landstingen
- Öka doktoranders internationalisering

## Det goda och effektiva universitetet (4)

***Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande (4.1)***

### **Analys**

Delmålet är ett av de obligatoriska mål som universitetsledningen beslutat om inför 2018. Medicinska fakulteten har redan haft ett mål om lika villkor i sin verksamhetsplan (Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor) som nu byts ut. Aktiviteterna har under åren 2016 och 2017 riktat sig i mycket mot utbildning på grund- och avancerad nivå, enligt verksamhetsplanen. Under 2017, i samband med att ny fakultetsledning tog plats, startades det en kommitté för lika villkor som ska verka för att



## UMEÅ UNIVERSITET

studenter, doktorander och medarbetare ska kunna studera och arbeta på fakulteten på lika villkor. Kommittén ska leda och samordna arbetet med att kartlägga och genomföra nulägesanalys och ta fram strategier och föreslå åtgärder baserat på kartläggningen vad gäller lika villkor på fakulteten. För att stödja detta arbete sammanställer Medicinska studentkåren vartannat år en enkät som skickas ut till alla studenter på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå, kallad *Likabehandlingsrapporten*, där studenters upplevelser av diskriminering och ojämställdhet belyses.

Rektor har under 2017 fastställt *Umeå universitets handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017–2019*. Planen består av tre huvudområden: Akademisk karriär och anställningsvillkor; Studieval och genomströmning; Processer för styrning och uppföljning. Kommittén för lika villkor kommer att leda arbetet med att implementera handlingsplanen i fakultetens verksamheter.

### **Strategier 2018**

- Öka medvetenheten om mångfald och jämställdhet inom fakulteten.
- Implementera *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på fakulteten*.

### ***Universitet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus (4.2)***

#### **Analys**

Delmålet är ett av de nya obligatoriska mål som universitetsledning beslutat om inför 2018 och är nytt även för fakulteten för i år. När ett arbete mot detta nya mål startas är det viktigt att arbetet baseras på analys av arbetsmiljön, sjukfrånvaron och –närvaron och andra indikatorer för anställdas och studenternas hälsa på fakulteten.

Inom fakulteten finns ett strukturerat arbete kring medarbetarnas och studenternas arbetsmiljö. Institutionernas handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö samt inventeringen av ledarskap och arbetsmiljö ligger till grund för fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor. Studenter deltar aktivt i institutionernas arbetsmiljöarbetet genom studerandearbetsmiljöombud, och studenternas hälsa mäts även varannat år i Studiebarometern, resultaten analyseras på både program- och fakultetsnivå. Eventuella åtgärder vidtas där det behövs, och uppföljning av resultaten är även en del av det nya kvalitetsystemet för utbildning på grund- och avancerad nivå.

Ett värdegrundsarbete för hela universitetet har startats under 2017. Enligt plan ska det på fakulteten genomföras verkstäder i värdegrundsarbete under 2017 och dessa kan användas som grund för vidare arbete inom alla verksamheter vad gäller att ta fram och implementera en gemensam värdegrund för verksamheten.

### **Strategier 2018**

- Identifiera utgångsläget vad gäller hälsa för anställda och studenterna på fakulteten.
- Fortsätta med värdegrundsarbetet inom fakulteten.



## UMEÅ UNIVERSITET

### ***Universitetet arbetar för hållbar utveckling (4.3)***

#### **Analys**

Delmålet är ett av de nya obligatoriska mål som universitetsledning i mitten av oktober beslutat om inför 2018 och är nytt även för fakulteten för i år.

Från Högskolelagen 5 §: "Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.". UKÄ utvärderade universitetens och högskolornas arbete med att främja en hållbar utveckling under 2017. Tre fjärdedelar av lärosätena bedömdes ha behov av att utveckla sina processer på området, däribland Umeå universitetet. Bland annat bedömde UKÄ att universitetet behöver utveckla sitt arbete vad gäller styrning, organisation och målformulering gällande arbetet med hållbar utveckling, och även vad gäller kompetens hos personal och samverkan med studenter och arbetslivet i dessa frågor.

Medicinska fakulteten behöver utveckla sitt arbete vad gäller styrning, organisation och målformulering och ett första steg i detta arbete är att göra en analys av hur fakulteten arbetar med hållbar utveckling idag.

#### **Strategier 2018**

- Analysera utgångsläget vad gäller arbetet med hållbar utveckling på fakulteten.

#### ***Strategisk kompetensförsörjning***

Medicinska fakulteten står inför utmaningar med att behålla, utveckla och avveckla befintlig arbetskraft samt att attrahera nya medarbetare. Stora pensionsavgångar bland exempelvis yrkesgrupperna professorer och adjunkter väntar inom de närmaste åren. Detta i kombination med svårrekryterade ämnesområden där hög nationell och internationell konkurrens råder, kräver ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete för att på ett framgångsrikt sätt säkerställa att rätt kompetens finns inom fakulteten. Ett pågående arbete med revidering av Umeå universitets anställningsordning för lärare, i kombination med att meriteringsanställningar omregleras i Högskoleförordningen, gör att fakultetens arbete med karriärvägar prioriteras under 2018. I Medicinska fakultetens strategiska kompetensförsörjningsplan (bilaga 3) beskrivs fakultetens arbete med kompetensförsörjning. Där beskrivs fakultetens arbete med bemanningsplanering för lärare, arbetet med karriärvägar för samtida vetenskaplig, pedagogisk och klinisk meritering samt strategier för rekrytering kopplat till de delmål i verksamhetsplanen som knyter an till kompetensförsörjning.

#### ***Institutionernas handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö 2017***

Under våren 2017 granskades och sammanställdes institutionernas handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö i syfte att lyfta övergripande frågor till fakultetsnivå och att förmedla frågor till rätt instans. Sammanställningen presenterades för arbetstagarorganisationerna vid FSG 4 maj 2017. Utöver detta utfördes en uppföljande inventering av ledarskap och arbetsmiljö genom enskilda samtal med prefekterna. Syftet med inventeringen var att fånga upp problem inom områdena nedan och säkerställa att lagar och regler följs. Inventeringen berörde frågorna:



## UMEÅ UNIVERSITET

- allmänna personalfrågor
- rehabilitering
- APT
- LSG
- utvecklings- och lönesamtal
- AM-ombud
- företrädare för lika villkor
- systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- lika villkor

Institutionernas handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö samt inventeringen av ledarskap och arbetsmiljö ligger till grund för fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2018 (Bilaga 2).

Gällande lika villkor framkom det bland annat i handlingsplanerna att det vid vissa institutioner finns manlig dominans bland lärare och kvinnlig dominans bland administratörer. En åtgärd som föreslogs var att vid utlysningar av anställningar ska underrepresenterat kön betonas och beaktas vid anställningsförfarandet. Det framkom även att lika villkor inte är helt integrerat i verksamheten, bland annat inom undervisning, och att medarbetare inte alltid har förståelse för vikten av likavillkorsarbete. Några angivna åtgärder var regelbundna gemensamma diskussioner om lika villkor vid APT och lärarmöten samt att kartlägga nuläge genom enkät och att granska kursutvärderingar.

När det gäller arbetsmiljö framkom det bland annat i handlingsplanerna att personal upplever oro gällande brandsäkerhet i Västerbottens läns landstings (VLL) lokaler. Föreslagna åtgärder var att ta kontakt med VLL:s brandskyddsansvariga och att årligen följa upp rutiner vid APT. Det framkom även att det är en viss oordning bland kemikalier och att gamla sådana samlas i förråd. Några angivna åtgärder var att göra en inventering av kemikalier samt att fortsätta med en påbörjad omorganisering. Flera institutioner har angett att de inte har fungerande rutiner för medarbetare och studenter när anställning/praktik påbörjas. Några av de angivna åtgärderna var att utforma informationshäfte (även på engelska), mentorsprogram, terminsvisa informationstillfällen samt gemensamma checklistor för nya medarbetare och medarbetare som slutar. Fakultetsgemensamma checklistor för nya medarbetare och medarbetare som slutar togs därmed fram under våren 2017.