



Strategisk kompetensförsörjningsplan 2017-2018

Medicinska fakulteten, Umeå universitet

*Fastställd av Medicinska fakultetsnämnden 2015-05-21 Revidering
fastställd av Medicinska fakultetsnämnden 2017-10-26*

Dnr FS1.1-643-15

Innehåll

Inledning	3
Övergripande syfte och mål	3
Lika villkor	4
Umeå universitets handlingsplan för jämställdhetsintegrering	4
Nulägesanalys – bemanning och kompetens	4
Personal vid Medicinska fakulteten fördelat på ålder, anställningsform och kön	11
Fakultetens strategiska nämnd för planering av lärarbemanning	18
Utmaningar och personalomsättning	18
Delmål	18
Karriärvägar och karriärstöd	18
Rekrytering	20
Rekrytering av doktorander	22
Dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet i forskning och utbildning	23
Adjunkter	24
Avslutande ord	24

Inledning

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 universitetsadjunkter väntar inom de närmaste åren. Detta i kombination med svårrekryterade områden där hög nationell och internationell konkurrens råder, kräver ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete för att på ett framgångsrikt sätt säkerställa att rätt kompetens finns inom fakulteten.

I detta dokument presenterar fakulteten planen för arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Inledningsvis presenteras Umeå universitets övergripande mål och hur de är kopplade till fakultetens arbete med kompetensförsörjning och lika villkor. Vidare följer en nulägesanalys för fakultetens bemanning baserad på statistik från det universitetsgemensamma uppföljningssystemet Fokus samt det personaladministrativa systemet Primula. Statistiken visar på åldersstruktur, pensionsavgångar och könsfördelning för både lärare, teknisk personal och administrativ personal. Dokumentet innehåller även en beskrivning av fakultetens strategiska nämnd för planering av lärarbemanning och en genomgång av fakultetens delmål och strategier som har beröring på kompetensförsörjning.

Övergripande syfte och mål

De senaste åren har fakulteten lagt ner ett stort arbete på verksamhetsplanering och delmål för att möta visionsdokumentet, *Umeå universitetet möter framtiden med gränslös kunskap, Umeå universitet 2020 – vision och mål*. Universitetsstyrelsen fastställde i samband med visionsdokumentet universitetets viktigaste mål:

1. Ett universitet som gör det möjligt
 - 1.1. Långsiktighet möjliggör risktagande
 - 1.2. Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten
 - 1.3. Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet
2. Utbildning för gränslös kunskap
3. Forskning som spränger gränser
4. Det goda och effektiva universitetet

Fakulteten har valt att lägga till ytterligare ett huvudmål, 3 b *Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft*. Sammanlagt finns det i fakultetens verksamhetsplan 7 huvudmål och 17 delmål, varav ett antal delmål har utarbetade strategier, aktiviteter och uppföljningskriterier som kan kopplas till den strategiska kompetensförsörjningen.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att säkerställa att rätt kompetens finns inom Medicinska fakulteten för att uppnå Vision 2020. Det innebär ett långsiktigt, strukturerat och målmedvetet arbete med insatser som syftar till att Umeå universitet och Medicinska fakulteten som arbetsgivare kan:

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

Lika villkor

Fakulteten ansluter sig till universitetets vision "Vid Umeå universitet råder lika villkor".

Det ska inte förekomma skillnader på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder, vad gäller arbetsförhållanden, löner, rekrytering, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med hem och familj. Arbetsmiljön ska vara välkomnande och alla anställda ska göras delaktiga i universitetets lika villkorsarbete. Alla arbetsplatser ska sträva efter en jämn könsfördelning. Vid utseende av ledamöter till fakultetens nämnder och råd ska jämn könsfördelning eftersträvas. Möjlighet till positiv särbehandling ska beaktas vid varje rekryteringstillfälle för att öka andelen av under-representerat kön i varje anställningskategori (Plan för lika villkor vid Umeå universitet).

Anställningar av lärare vid Medicinska fakulteten bereds i Anställnings- och docenturnämnden. Nämnden utser rekryteringsgrupp och sakkunniga för varje anställning och båda könen ska vara representerade i rekryteringsgrupper och bland sakkunniga, om inte synnerliga skäl talar emot detta. Vid nämndens sammanträden är jämställdhetsaspekten en viktig del inför varje beslut. För anställning av teknisk och administrativ personal gäller universitetets centrala direktiv för rekryteringsprocessen där lika villkorsperspektivet ska vara ett perspektiv som beaktas inför utlysning och beslut.

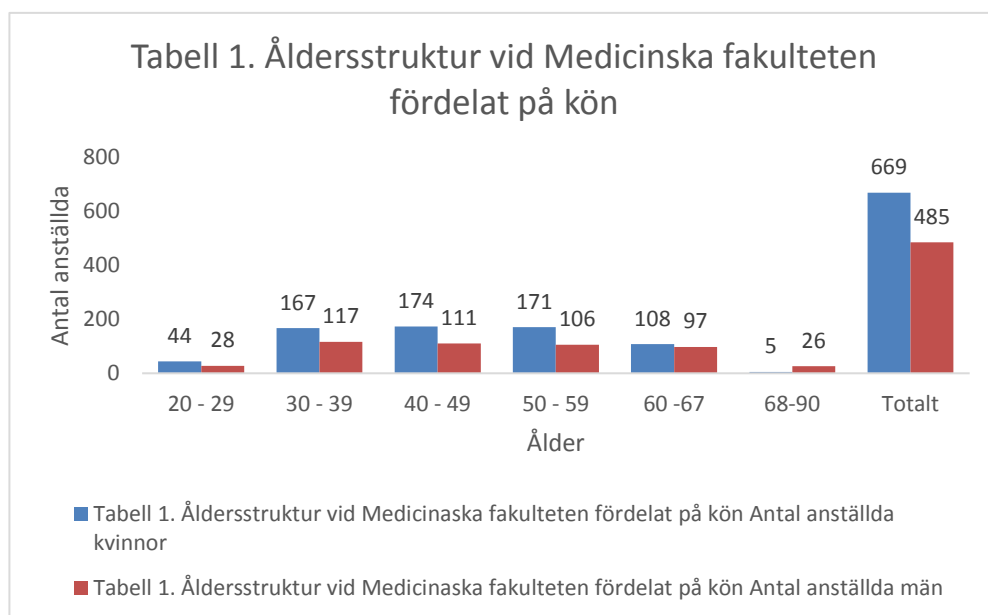
Umeå universitets handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Rektor beslutade 2017-06-20 om att fastställa styrdokumentet "Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019". Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. I fakultetens nyinrättade kommitté för lika villkor kommer fakultetens arbete med jämställdhetsintegrering att utformas. Arbetet under 2018 syftar främst till analys av nuläge och prioritering inför kommande arbete.

Nulägesanalys – bemanning och kompetens

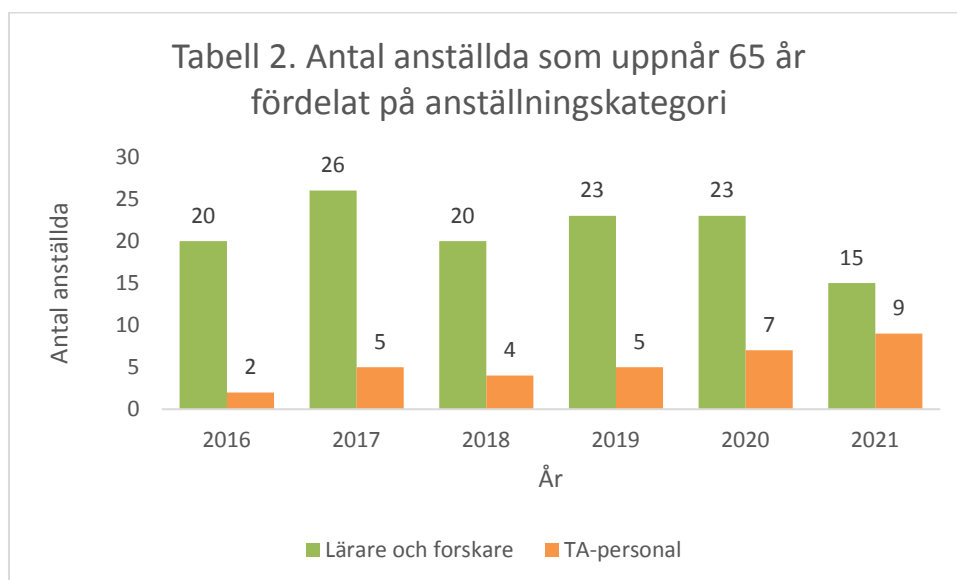
Medicinska fakulteten består av 13 institutioner, tre centrumbildningar (UFBI, CMTF UCMR/MIMS och fyra arbetsenheter (EBF, UCMM, UCCB, WCMM). Fakulteten ansvarar för utbildningar inom vård- och hälsoområdet och har en omfattande forskning och forskarutbildning inom ett 80-tal ämnesinriktningar. Flera av fakultetens institutioner är lokaliserade till sjukhusområdet och ännu fler institutioner har medarbetare med förenade/kombinerade anställningar inom landstingskommunal verksamhet. Samverkan med landsting och kommuner är en naturlig del i fakultetens arbete. Fakulteten har drygt 6000 registrerade studenter (3645 helårsstudenter) på grund- och avancerad nivå och drygt 500 studerande i forskarutbildning (Fokus, 2016). Fakulteten har 1 154 anställda varav ca hälften är lärare (Pass, 170701). All statistik som presenteras nedan är hämtad ur Fokus och Primula. Källan anges under respektive tabell.

Personal vid Medicinska fakulteten fördelat på ålder, anställningsform och kön



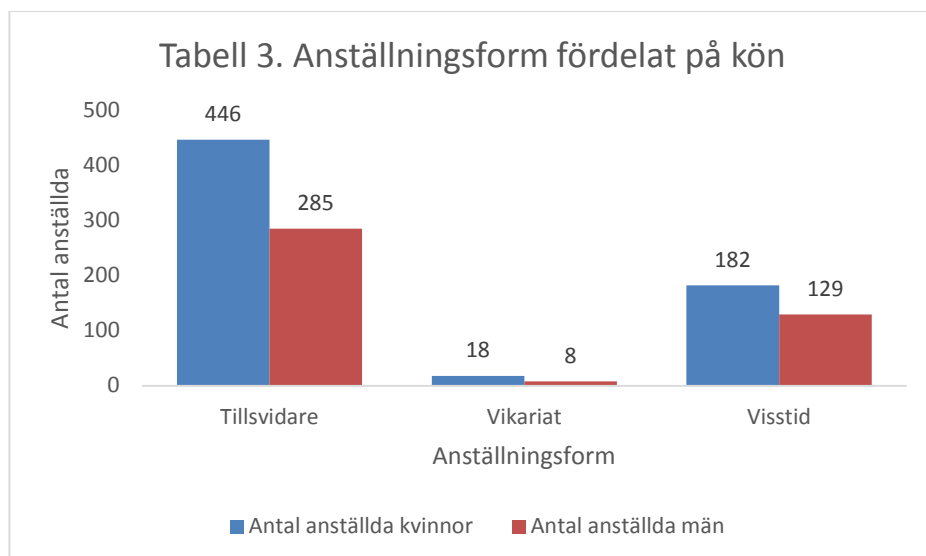
Källa: Primula 170701

Tabell 1 visar åldersstruktur för samtliga anställda fördelat på kön. Fakulteten har 1 154 anställda varav 58 procent är kvinnor. Åldersstrukturen är jämnt fördelad och visar på en dynamik mellan äldre och yngre medarbetare. Inom Medicinska fakulteten är andelen kvinnor större än män i samtliga åldersintervaller under 60 år, medan andelen män är större i åldersintervallet 60 år och uppåt.



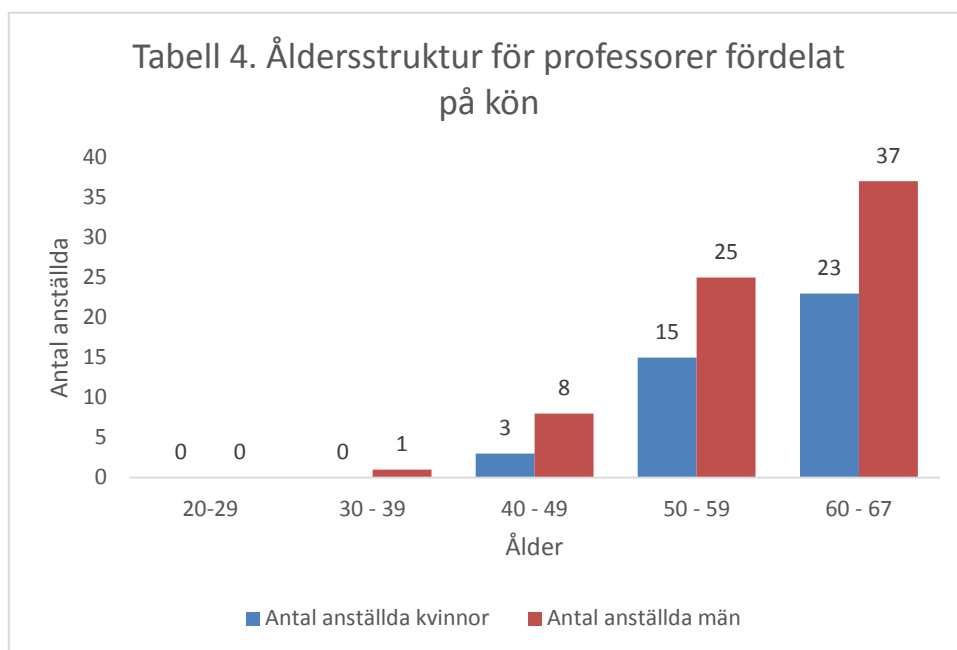
Källa: Fokus 161001

Tabell 2 visar antalet personer som uppnår 65 år, fördelat på kategorierna lärare/forskare och teknisk/administrativ personal. 80 procent av alla som uppnår pensionsålder återfinns bland lärare/forskare. Bland lärare/forskare uppnår 107 anställda 65 år medan bland teknisk/administrativ personal uppnår endast 30 anställda 65 år under denna femårsperiod. Universitetet har en rörlig pensionsålder mellan 61-67 år och anställda kan vid behov återanställas efter pension som senior konsult/administratör/adjunkt/lektor/professor.



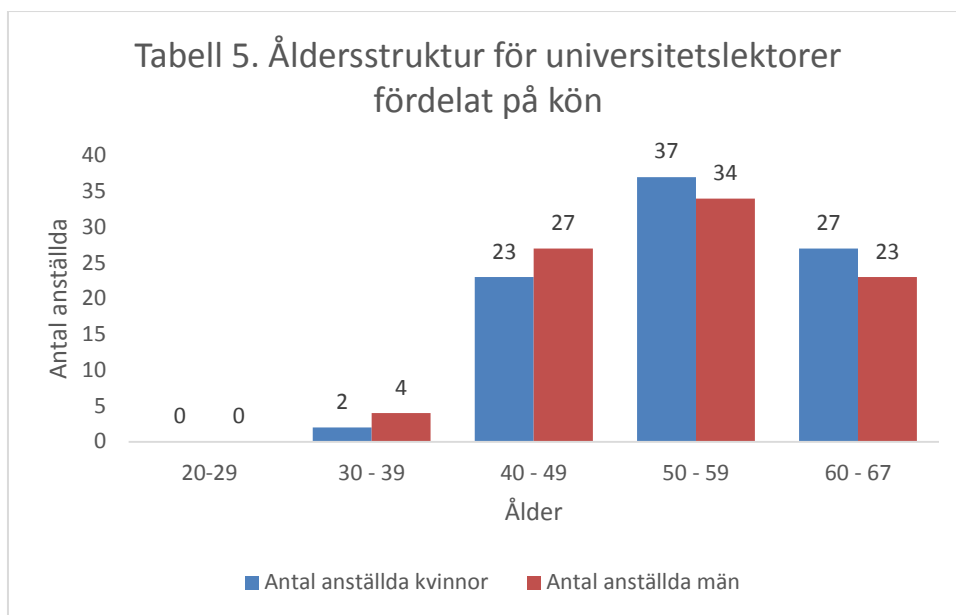
Källa: Primula 170701

Tabell 3 visar fakultetens anställdas anställningsform (de vanligaste) fördelat på kön. 67 procent av alla kvinnor är och 59 procent av alla män är anställd tillsvidare.



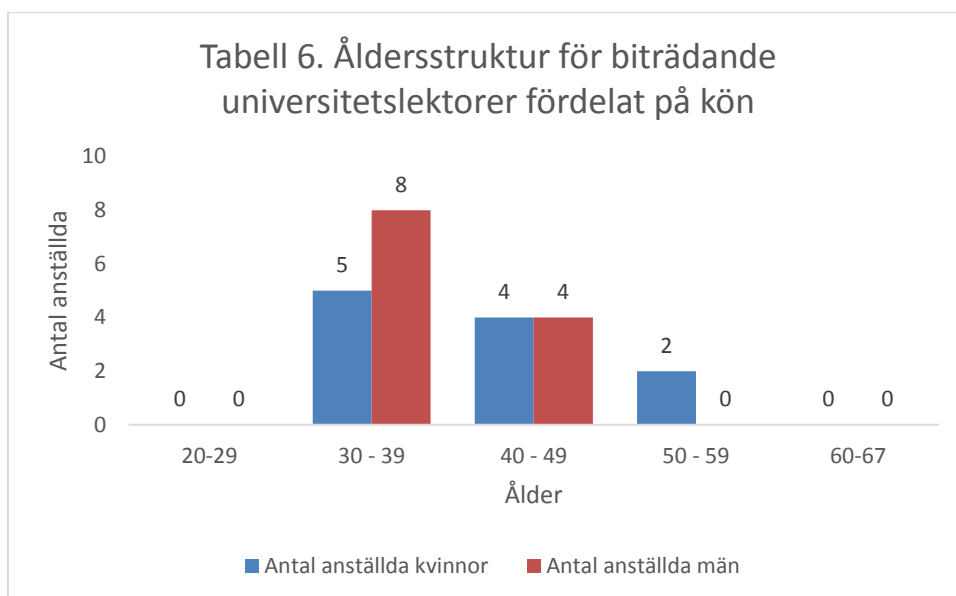
Källa: Primula 170701

Tabell 4 visar åldersstruktur för fakultetens alla professorer fördelat på kön. I detta underlag är inte seniora, adjungerade eller gästprofessorer inräknade. Fakulteten har totalt 112 professorer, varav 37 procent är kvinnor. I samtliga ålderskategorier återfinns fler manliga professorer än kvinnliga. Bland dessa innehar 55 procent en förenad anställning med klinisk tjänstgöring. 54 procent av fakultetens professorer är 60 år eller äldre, vilket innebär flera pensionsavgångar inom de närmaste åren.



Källa: Primula 170701

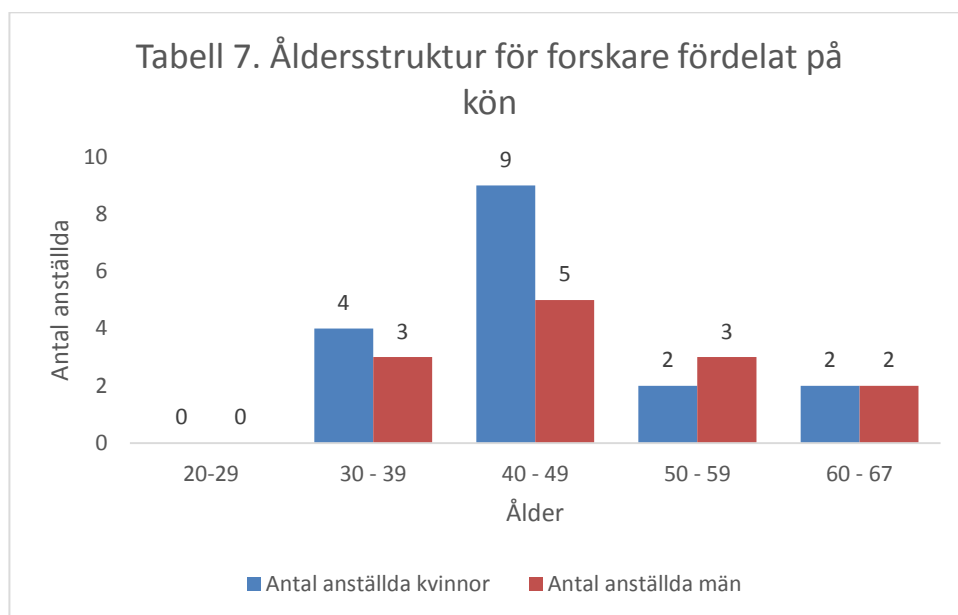
Tabell 5 visar åldersstrukturen för fakultetens universitetslektorer, fördelat på kön. I detta underlag är inte seniora, adjungerade eller gästlektorer inräknade. Fakulteten har 177 lektorer, varav 50 procent är kvinnor. Bland universitetslektorerna innehar 47 procent en förenad anställning med klinisk tjänstgöring. Universitetslektorerna utgör ett rekryteringsunderlag för de stundande pensioneringarna i professorskategorin. Den jämna könsfördelningen hos lektorerna bedöms därför skapa goda förutsättningar för att på sikt jämna ut den snedställda könsfördelningen i professorskategorin.



Källa: Primula 170701

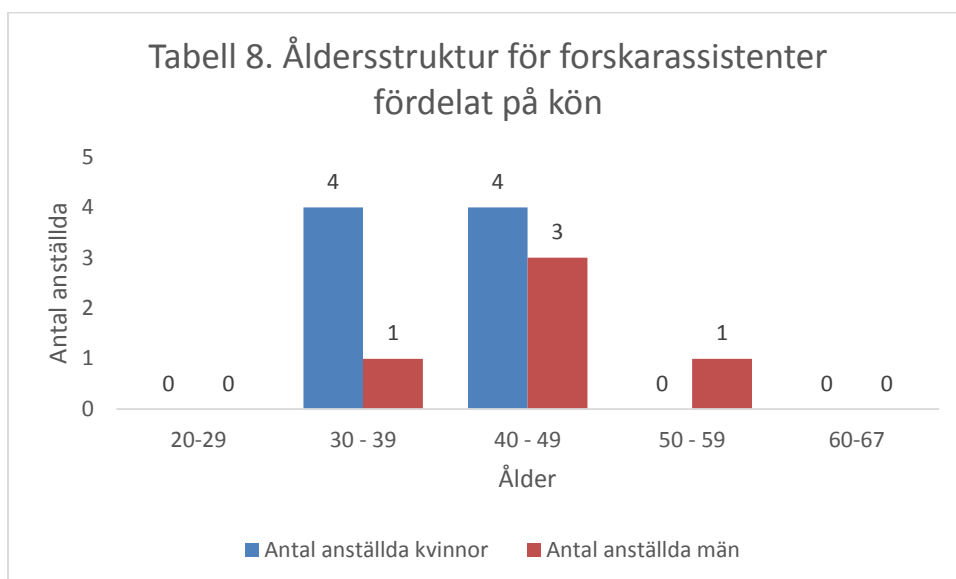
Tabell 6 visar åldersstrukturen för fakultetens biträdande universitetslektorer, fördelat på kön. Fakulteten har 23 biträdande lektorer, varav 48 procent är kvinnor. Nio biträdande universitetslektorer innehar en kombinerad anställning med klinisk tjänstgöring och åtta kombinerad med specialistutbildning. Fakulteten har sex biträdande lektorer utan klinisk koppling. Det första biträdande lektoratet inrättades 2014 vid fakulteten. Det senaste året

(160630-170701) har sex biträdande universitetslektorer anställda.



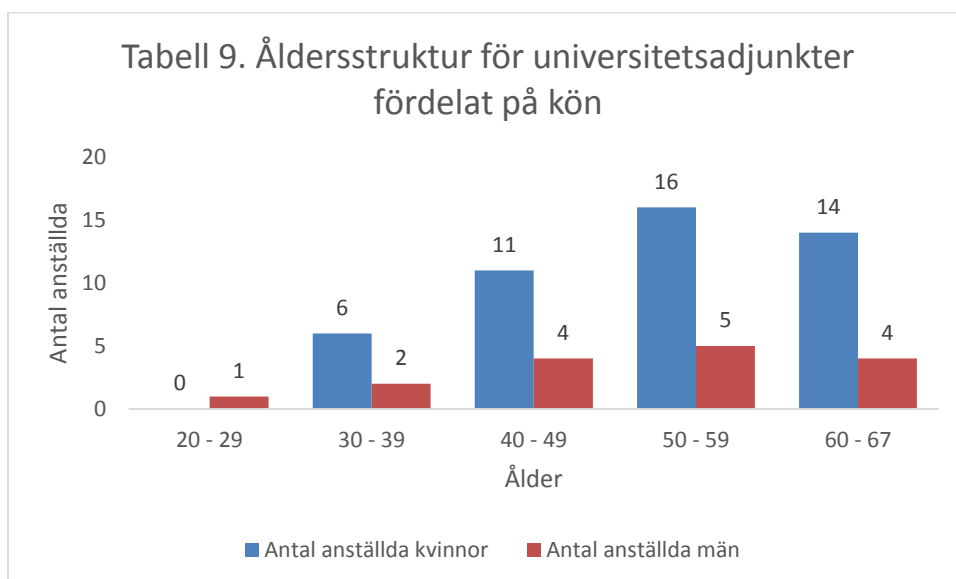
Källa: Primula 170701

Tabell 7 visar åldersstrukturen för fakultetens forskare, fördelat på kön. Fakulteten har 30 forskare, varav 57 procent är kvinnor.



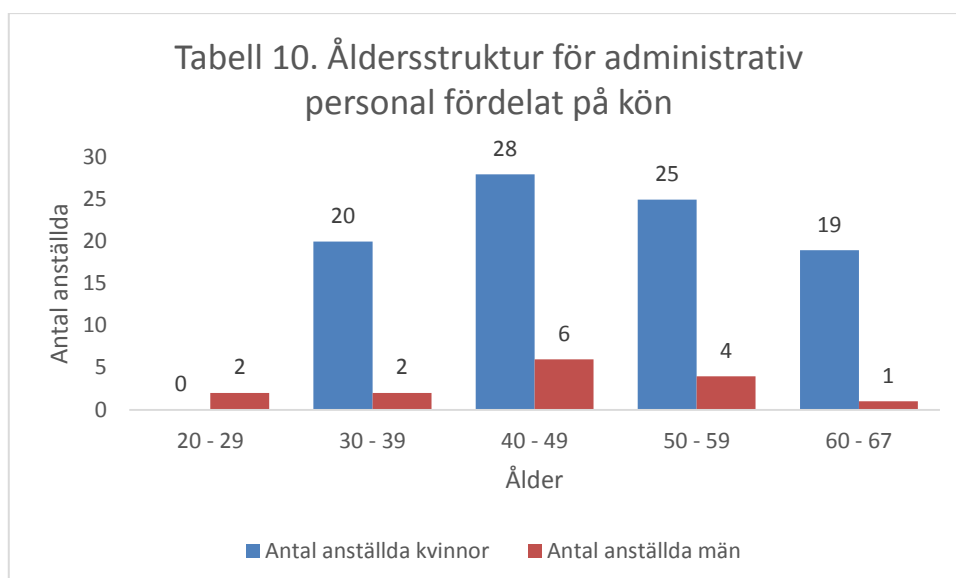
Källa: Primula 170701

Tabell 8 visar åldersstrukturen för fakultetens forskarassistenter, fördelat på kön. Fakulteten har 13 forskarassistenter, varav 8 är kvinnor.



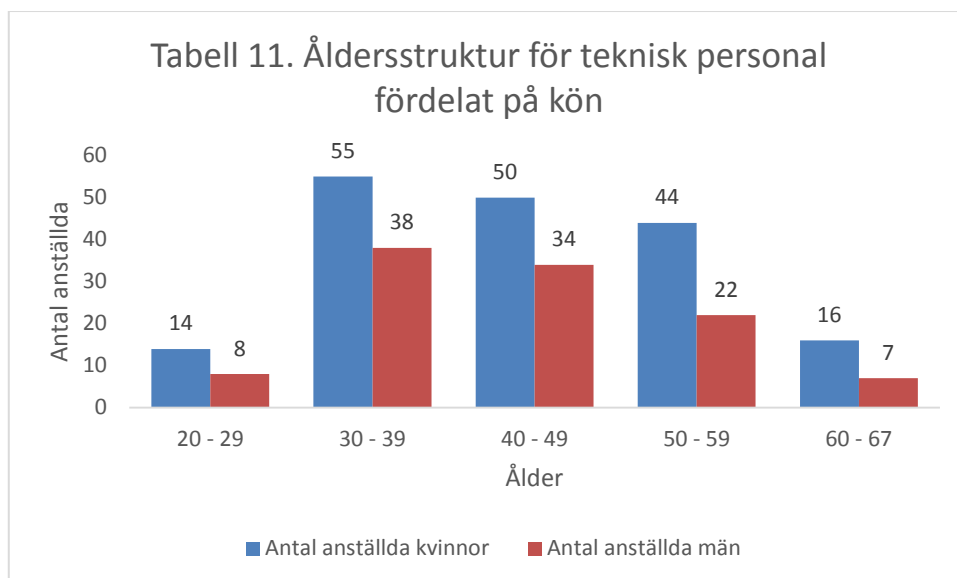
Källa: Primula 170701

Tabell 9 visar åldersstruktur för universitetsadjunkter fördelat på kön. Fakulteten har 63 universitetsadjunkter, varav 75 procent är kvinnor. I detta underlag är inte seniora eller adjungerade universitetsadjunkter inräknade. Av universitetsadjunkterna har 14 disputerat.



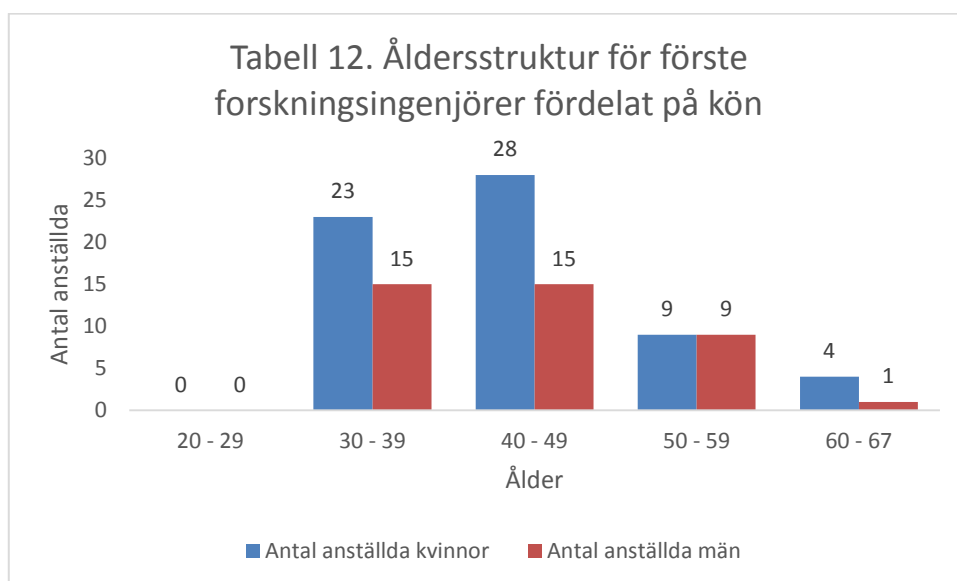
Källa: Primula 170701

Tabell 10 visar åldersstruktur för fakultetens administrativa personal fördelat på kön. I detta underlag är inte seniora anställningar inräknade. Fakulteten har totalt 107 anställda inom denna yrkeskategori, varav 86 procent är kvinnor.



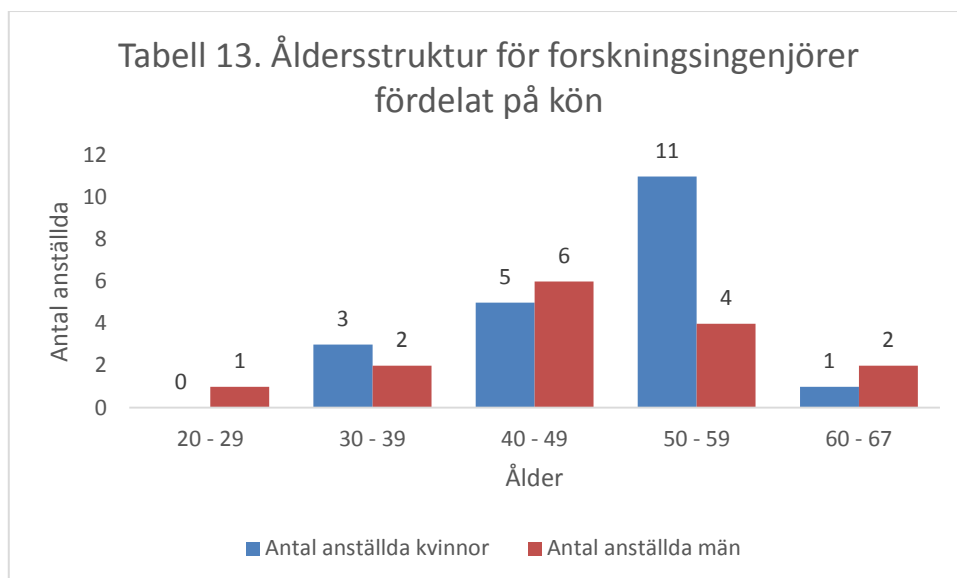
Källa: Primula 170701

Tabell 11 visar åldersstruktur för fakultetens tekniska personal fördelat på kön. I detta underlag är inte seniora anställningar inräknade. Fakulteten har totalt 288 anställda inom denna yrkeskategori, varav 62 procent är kvinnor. Ur befattningskategorin teknisk personal belyses befattningarna förste forskningsingenjör, forskningsingenjör och laboratorieassistent närmare, vilka presenteras nedan.



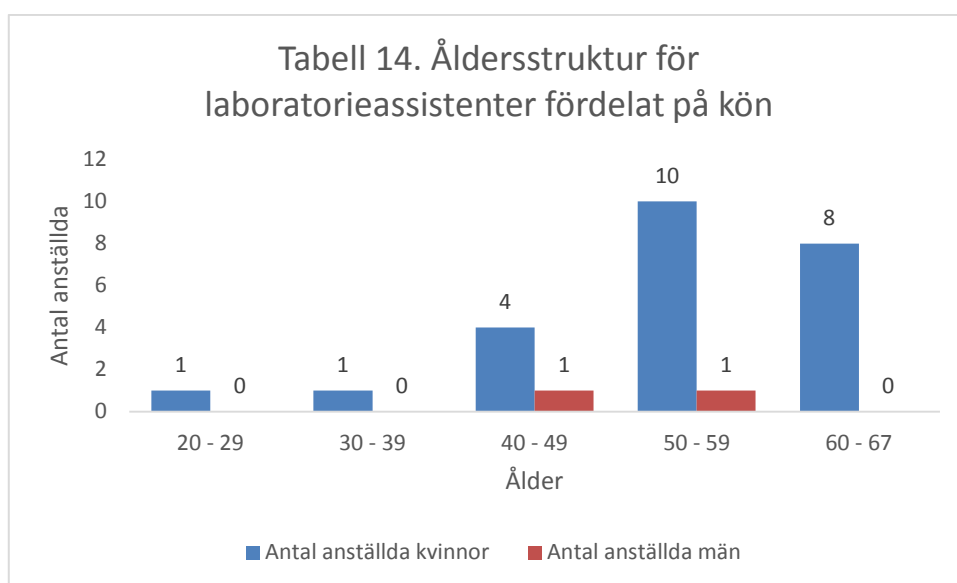
Källa: Primula 170701

Tabell 12 visar åldersstruktur för fakultetens förste forskningsingenjörer fördelat på kön. Fakulteten har totalt 104 anställda inom denna yrkeskategori, varav 62 procent är kvinnor.



Källa: Primula 170701

Tabell 13 visar åldersstruktur för fakultetens forskningsingenjörer fördelat på kön. Fakulteten har totalt 35 anställda inom denna yrkeskategori, varav 57 procent är kvinnor.



Källa: Primula 170701

Tabell 14 visar åldersstruktur för fakultetens laboratorieassistenter fördelat på kön. Fakulteten har totalt 26 anställda inom denna yrkeskategori, varav 92 procent är kvinnor, endast två män. Åldersfördelningen visar att 31 procent av de anställda är 60 år eller äldre.

Fakultetens strategiska nämnd för planering av lärarbemanning

Som ett led i det strategiska arbetet med kompetensförsörjning har fakultetsnämnden inrättat en nämnd för planering av fakultetens läraranställningar, Strategiska nämnden för planering av lärarbemanning (Bemanningsplaneringsnämnden - BPN)

Bemanningsplaneringsnämnden har till uppgift att främja fakultetsnämndens strävan att verka för en god långsiktig lärarbemanning vid fakulteten och för att tillsättningarna ska ske enligt en tydlig och enhetlig beredningsprocess. Syftet med nämndens 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 ett 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 av faktorer 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 instegsbefattningar (biträdande lektorer) inom fakulteten utifrån ett helhetsperspektiv. Ett viktigt uppdrag till nämnden är att vid behov ge förslag på lösningar kring lärartjänster som inte är bundna vid tidigare institutions- eller ämnesgränser när det gäller var forskning respektive undervisning ska bedrivas. Vidare ska nämnden verka för att öka interaktionerna mellan fakultetens olika ämnesområden.

Fakultetens bemanningsplaneringsnämnd påbörjade under 2014/2015 ett omfattande arbete med att inventera kompetensen hos och bemanningen av fakultetens lärare i förhållande till undervisningsbehov. Läkarprogrammet, som spänner över flest institutioner och också har lektorer utlokaliserade på noder i norra sjukvårdsregionen, var det första programmet som inventeras. Syftet med inventeringen var ta fram underlag som ska hjälpa ledningen och programråd att fatta beslut om återbesättning och bemanning inom fakultetens utbildningsprogram. I samband med att ny fakultetsledning tillträdde i juli 2017 har man identifierat ett behov av att tillsätta en utredning som genomlyser hur fakultetens lärarbemanning ska se ut och planeras på lång sikt, och hur behov av lärarutrymmen med hänsyn till forskning- och utbildningsstrategiska överväganden ska bedömas i framtiden. En grupp ledd av vice ordförande i BPN har tillsatts för att arbeta med utredningen under 2018.

Utmaningar och personalomsättning

En stor utmaning inom fakulteten är obalansen mellan tillgång och efterfrågan avseende lärarbefattningar i olika ämnen. Å ena sidan ser fakulteten en god tillgång, internt och externt, på unga duktiga forskare i breda, klassiskt prekliniska ämnen, där behovet av antalet läraranställningar för utbildningens behov är begränsat och konkurrensen hög om varje anställning. Å andra sidan har fakulteten till för utbildningen helt nödvändiga läraranställningar – ofta kliniska anställningar och/eller anställningar med behov av specifik yrkeskompetens – många gånger svårt att rekrytera starka kandidater, eftersom rekryteringsläget nationellt är dåligt.

Delmål

Nedan följer en redogörelse av de delmål i fakultetens verksamhetsplan som har störst påverkan på kompetensförsörjning och hur fakulteten avser att arbeta med kompetensförsörjning för att nå dessa mål.

Karriärvägar och karriärstöd

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

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.

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 samtidigt 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

Under 2018 kommer arbetet med karriärvägar att syfta till att främst stödja institutionernas initiativ till karriäranställningar med medfinansiering inom särskilt svårrekryterade ämnesområden, enligt ovan, samt inom strategiskt viktiga områden. Institutioner uppmanas att utlysa biträdande lektorat som ett led i ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Fakulteten kommer fortsättningsvis att stödja institutionernas arbete med karriäranställningar 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 karriäranställningar med betydande resurspaket är begränsade. Därför bör fakulteten stödja och uppmantra 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 resurspaket och fakulteten arbetar tillsammans med institutionerna för att upprätta tydliga riktlinjer för medfinansiering av dessa karriäranställningar

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 funktionell hjärnabbildning (UFBI) och forskningsnätverk finansierade inom vetenskapsrådets program för starka forskningsområden (SFO) inom forskningsområdena cancer, diabetes, neurovetenskap och värdforskning. 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.

Under hösten 2017 ändras regleringen av meriteringsanställningar i Högskoleförordningen, 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.

Ur institutionernas kompetensförsörjningsplaner framgår att de ser positivt på att tillsätta biträdande lektorat som ett led i den strategiska kompetensförsörjningen.

Bemanningsplaneringsnämnden arbetar noggrant med att analysera och prioritera tillsättningen av biträdande lektorat och överväger vid varje äskande om återbesättning av lektor eller professor om inrättande av ett biträdande lektorat istället är mer strategiskt på sikt. En plan för inväxling för varje tillsatt biträdande lektor som klarar prövningen finns.

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

Aktiviteter under 2018 kopplade till fakultetens strategier för delmål 1.1.1

- Avsätta medel i fakultetsbudget för medfinansiering av institutionsinitierade karriäranställningar
- Bjuda in/dialog med prefekter om kompetensplanering i BPN och i institutionsdialoger
- Utlysa karriäranställningar inom Wallenberg centrum för molekylär medicin (WCMM).
- Följa upp nya ansökningar för förlängning av centrumbildningar och i samråd se över strategiska värdet av medfinansiering från fakulteten. I samband med ansökan om förlängning se över eventuella krav på medfinansiering från bidragsgivaren. Avsätta medel i fakultetsbudget där medfinansiering krävs och/eller är strategiskt motiverat
- Delta i arbetet med ny anställningsordning för lärare och verka för att nuvarande system för biträdande lektorat i kombination med klinisk tjänstgöring/meritering ska finnas kvar.

Rekrytering

3.1 Fakulteten har en långsiktig strategi och en effektiv process för rekrytering av kompetenta medarbetare.

Rekrytering för framtida bemanning är en nyckelfråga för fakultetens framtid. Kompetenta medarbetare är en förutsättning för att upprätthålla och ytterligare öka utbildningens och 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 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 smala 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 15). För att öka andelen kvalificerade externa 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 15).

Tabell 15: 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	-	25	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 sedan erhållit lektorat i konkurrens. Denna kategori är egentligen att betrakta som framgångsrika externa rekryteringar även om de inte syns i statistiken, då de externrekryteras till juniora forskarpositioner och räknas som interna kandidater då de rekryteras till lektorat. 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. Det finns flera faktorer som samverkar till att processen är lång och många faktorer är svåra att påverka, såsom tiden för sakkunniggranskning 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 rättssäker process vid tillsättning av anställningar vid universitetet. Framförallt har det skett genom införande och implementering av ett e-rekryteringssystem.

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.

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

Samtidigt som arbetet med att utveckla och behålla kompetens pågår parallellt med arbetet med karriärtjänster och rekrytering måste det hela tiden finnas en vaksamhet över att de kompetenta lärare och forskare som idag bär upp fakulteten stannar kvar. Stabilitet i anställningsformen och fungerande infrastrukturer är viktigt i detta arbete. Systemet som infördes 2014 med fakultetsanslag till institutionerna för fullfinansiering av lärarlönekostnader för lektorer och professorer är ett led i detta arbete. Signaler om eventuella så kallade flyktbeteenden bör snabbt nå och hanteras av fakulteten.

Fakulteten ser seniora forskare med externa medel som en tillgång och länk till kommande forskning, speciellt när det sker förnyring inom forskningsgrupperna.

Av institutionernas kompetensförsörjningsplaner framkommer att det saknas resurser för att kunna erbjuda tillräckligt attraktiva anställningsvillkor vid externa rekryteringar. Det framkommer även att det finns en tröghet i rekryteringsprocessen med önskemål om att snabba upp processen. Institutionerna framhåller vikten av att starta rekryteringsarbetet i tid och att arbeta proaktivt. De kliniska institutionerna ser möjligheter i att rekrytera bland landstingsanställda från olika delar av landet.

Strategier 2018

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

Aktiviteter under 2018 kopplade till fakultetens strategier för delmål 3.2

- Inventering av lärarbehov inom fakultetens utbildningsprogram inom särskilt utsedd utredningsgrupp ledd av vice ordförande i BPN
- Stödja och uppmuntra institutioner att nominera interna och externa kandidater till prestigefyllda anslag
- Arbeta med implementering av e-rekryteringssystem samt med spridning av annonser
- Återkommande dialog Bemanningsplanerings-nämnden och prefekter
- Avsättning i budget för satsning på Wallenberg centrum för molekylärmedicinsk forskning

Rekrytering av doktorander

3.5 Fakulteten har en attraktiv utbildning på forskarnivå

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.

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
- Verka för att förbättra villkoren för doktorander anställda inom landstingen

Aktiviteter under 2018 kopplade till fakultetens strategier för delmål 3.5

- Utveckla forskaraspirant-verksamheten.
- Införa en adekvat rekryterings-process
- Införa strategiskt fördelade fakultetsfinansierade doktorandplatser
- Verka för garanterad tid för forskning förlagd till längre sammanhängande perioder samt tidigare lagd antagning till forskarutbildning

Dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet i forskning och utbildning

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

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 som medger flexibilitet gällande andel forskning och utbildning i anställningen samt högsta effektivitet i nyttjandet av institutionens GU- och FO-resurs

Aktiviteter under 2018 kopplade till fakultetens strategier för delmål 1.1.2

- Omfördela medel som frigörs ur FO-anslaget till följd av en minskning av antalet läraranställningar vid fakulteten samt när professor ersätts med lektor
- Utarbeta riktlinjer och nyckeltal för lärares tidsåtgång för olika grundutbildningsaktiviteter att användas i bemanningsplaneringssystemet (BPS) och utgöra underlag för prefekterna vid fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag.

Adjunkter

Vid fakulteten finns inom några institutioner en relativt stor andel adjunkter. På sikt kommer antalet adjunkter sannolikt att minska i takt med att fakulteten i möjligaste mån försöker rekrytera disputerade lärare i samband med pensioneringar. Institutioner med flera adjunkter står dock inför stora utmaningar vad gäller att klara kompetensförsörjningen eftersom det är ont om presumtiva sökande som både har en vetenskaplig bakgrund och en nära anknytning till värdyrket de undervisar inom.

Avslutande ord

Fakulteten står inför stora pensionsavgångar av professorer, lektorer och adjunkter – personer som i flera fall idag är forskningsledare och/eller väldigt viktiga inom olika grundutbildningar. Det behövs rekryteringar på alla nivåer, och varje enskild rekrytering måste vara optimal för verksamheten. Rekryteringsläget för olika lärarbefattningar inom fakulteten varierar kraftigt. Speciellt inom områden där rekryteringsläget är svårt behövs en

långsiktig bemanningsplanering med nyttjande av karriärtjänster.

Vår attraktionskraft att såväl behålla som att rekrytera kompetens är mycket beroende av resurser för forskning och utbildning, samt attraktiva karriärmöjligheter, men också av att vi har en kultur som inbjuder till samarbete och flexibilitet. I detta har alla ett stort ansvar.