

VERKSAMHETSPLAN 2020-2022

Medicinska fakulteten

Uppdaterad med aktiviteter för år 2022

Typ av dokument:	<i>Plan</i>
Datum:	<i>Beslutad: 2019-10-08; Uppdaterad: 2020-10-28, 2021-10-26</i>
Dnr:	<i>FS 1.3.1-1845-19</i>
Beslutad av:	<i>Medicinska fakultetsnämnden</i>
Giltighetstid:	<i>2020-01-01–2022-12-31</i>
Område:	<i>Organisation</i>
Ansvarigenhet:	<i>Kansliet för medicin</i>
Ersätter dokument:	<i>Medicinska fakultetens verksamhetsplan 2019</i>

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
1. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå	4
2. Forskning.....	7
3. Utbildning på forskarnivå.....	10
Bilaga 1: Av universitet beslutade särskilda prioriteringar	
Bilaga 2: Handlingsplan för arbetsmiljö 2022	

Inledning

Universitetsstyrelsen fastställde den 3 april 2019 *Vision för Umeå universitet* och den ligger som utgångspunkt för verksamhetsplanering på alla organisatoriska enheter. Visionsdokumentet utgör bas för en långsiktig verksamhetsplanering i treårscykler; syftet med treåriga verksamhetsplaner är att skapa en långsiktighet med möjlighet till årlig revidering av verksamhetsplan gällande aktiviteter, nationella uppdrag, m.m. Universitetets inriktning är att arbeta med tillitsbaserad styrning utifrån visionsdokumentet.

Fakultetsnämndens avsikt med verksamhetsplan 2020-2022

Medicinska fakultetsnämnden och dess beredande organ arbetade intensivt under våren 2019 med att ta fram en strategisk flerårsplan för återstoden av mandatperioden. Fakultetsnämndens avsikt är nu att denna översätts i en treårig verksamhetsplan enligt anvisningarna, där syfte och mål för perioden från den strategiska flerårsplanen, blir syften och mål för perioden för verksamhetsplanering, 2020-2022, och de årliga aktiviteterna fylls på som den egentliga verksamhetsplaneringen, nu för år 2021. Aktiviteterna planeras att fortsatt uppdateras årligen och på det sättet utgör de en årlig verksamhetsplanering.

Genom att delta i universitetets värdegrundsarbete bidrar fakultetens medarbetare och studenter till en god och inkluderande arbetsmiljö.

Anvisningar till Medicinska fakultetens institutioner och program

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

Förklaring till förkortningar som används i dokumentet

FL: Fakultetsledning

UN: Utbildningsstrategiska nämnden

RIU: Rådet för internationalisering av utbildningarna

PRS: Programrådet för sjuksköterskeprogrammen

PRAFI: Programrådet för arbetsterapeut-, fysioterapeut- och idrottsfysiologprogrammen

PRLP: Programråd för logopedprogrammet

FON: Forskningsstrategiska nämnden

RUF: Rådet för utbildning på forskarnivå

RIS: Rådet för forskningsinfrastrukturer

1. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
<p>All verksamhet vid fakulteten genomsyras av "UmU-andan", dvs. närhet, prestigelöshet, öppenhet, transparens, tillgänglighet, förtroende och tillit till varandra, och att vi gläds över andras framgångar.</p> <p>Status för undervisningsuppdraget har höjts.</p>	<p>Vi har en starkare kollegiekänsla och sammanhållning inom fakulteten, såväl inom som mellan både medarbetar- och studentgrupper.</p>	1.1	Institutionsöverskridande aktiviteter för kollegiet, som inkluderar att kallelser till fakultetskollegium förtydligas och att deltagande uppmuntras av prefekterna.	FL Prefekter
		1.2	Veckovisa medarbetarporträtt i fakultetens veckobrev. (Samma aktivitet som 2.3)	Kansliet Prefekter
		1.3	En gemensam administratörsdag anordnas, där bl.a. aspekter av internationalisering och <i>Agenda 2030</i> inkluderas. (Samma aktivitet som 2.4)	Kansliet
		1.4	Arbetsmaterial om värdegrund som tagits fram centralt används på institutioner, enheter och arbetsgrupper vid arbetsplatsträffar och på planeringsdagar. (Samma aktivitet som 2.5)	Prefekter
		1.5	Slutföra arbetet med den för en gemensamma studentytan på NUS, By 5A, plan 5).	UN
		1.6	Utlysningar av medel inom utbildningssatsningar sker på både engelska och svenska.	UN
		1.7	Genomföra workshop/-s med prefekterna med fokus på internationalisering, hållbarhet och <i>Agenda 2030</i> . (Samma aktivitet som 2.6)	FL
		Alla institutioner har aktiviteter för att lyfta framgångar både i utbildning och forskning.	1.8	Erfarenhetsutbyte inom och mellan institutioner gällande pågående utvecklingsaktiviteter inom utbildning.
<p>En fakultet som ger strategiskt utvalda utbildningar inom det medicinska området.</p>	<p>Genomlysning av vilka utbildningar som ska finnas vid fakulteten är genomförd.</p>	1.9	Fortsätta risk- och konsekvensanalys, inklusive ekonomiska konsekvenser, gällande att fortsatt ge vissa strategiskt utvalda utbildningar.	UN FL
		1.10	Bevaka kompetensförsörjningsbehov i samhället för de utbildningar vi ger.	UN Programråd
		Ett eller flera fakultetsgemensamma masterprogram är redo att påbörjas.		

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
Fakultetens utbildningar är fortsatt nationellt och internationellt konkurrenskraftiga.	Vi har en gemensam marknadsföringsstrategi med kvalitet och anställningsbarhet i fokus.	1.11	Fortsätta ett arbete med en gemensam marknadsföringsstrategi tillsammans med både Kommunikationsenheten och med programmen.	UN Kansliet
		1.12	Påbörja arbete med utformning av modell för avnämardialog.	UN Programråd
	Universitetskanslersämbetets (UKÄs) granskningar ger gott betyg till berörda program.	1.13	Möjliggöra upprustning av GU-relaterad infrastruktur.	FN UN
		1.14	Arbete med att förstärka IPL (interprofessionellt lärande) för alla utbildningar har påbörjats.	UN
Fakulteten är känd för att bedriva utbildning av högsta kvalitet, inklusive distansutbildning.	Majoriteten av fakultetens lärare deltar i pedagogiskt utvecklingsarbete, inklusive fortbildning att undervisa på engelska.	1.15	Genomföra pedagogisk seminarieriserie.	UN
		1.16	Förstärka lärarkollegiets förmåga att undervisa på engelska.	UN RIU
		1.17	Utlysa sökbara medel för pedagogisk sabbatical.	UN
		1.18	Utlysa sökbara medel för programutveckling.	UN
		1.19	Utlysa sökbara medel för pedagogiskt utvecklingsarbete.	UN
	Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat.	1.20	Genomföra workshop för utveckling av pedagogisk portfolio.	UN
	Andelen lärare med klinisk kombinationstjänst har ökat.	1.21	Utreda möjligheterna till att införa läraranställningar förenade med hälso- och sjukvårdsarbete i primärkommunal sektor.	FL PRS och PRAFI
	Användningen av kvalitetssystem för utbildning och forskarutbildning är en rutin.	1.22	Genomföra årliga uppföljningar enligt kvalitetssystemet.	UN
		1.23	Genomföra erfarenhetsutbyte av programanalyser.	UN
		1.24	Analysera alumnuundersökningen.	UN
	En god uppfattning om av vilka anledningar studenter inte klarar utbildningarna ska finnas.	1.25	Genomföra åtgärder utifrån resultatet från avhopsanalyser.	UN
	En ny utbildningsplattform (UmU) har sjösatts.	1.26	Utvärdera den fakultets-gemensamma mediastudion för att spela in videos och för att skapa pedagogiska digitala hjälpmedel.	UN
En modell med avseende på behovsbedömning i samband med anställning av lärare som är väl genomarbetad.	En fakultetsgemensam modell för behovsbedömning av anställning av undervisande lärare har påbörjats med BPU som utgångspunkt.	1.27	Fortsätta bearbeta bemanningsplaneringsutredningen (BPU), inklusive dra lärdom av genomförd omvärldsanalys av modeller för behovsprövning.	Dekan UN

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig	
Fakultetens utbildningar inkluderar tydliga perspektiv av lika villkor, internationalisering och hållbar utveckling.	Programöverskridande utbildnings- och implementeringsinsatser inom dessa områden har genomförts.	1.28	Anordna fakultetsgemensam lärardag.	UN	
	Aktiva åtgärder för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling av studenter och medarbetare har införts.	1.29	Arrangera workshop/-s om sexuella trakasserier för chefer, medarbetare och studenter.	FL	
	Samtliga lärare har ett normkritiskt förhållningssätt gällande lika villkor i sin undervisning.	1.30	Ta fram utbildning för lärare i att undervisa normmedvetet.	UN	
	Det är tydligt att vi utbildar för ett yrkesliv präglad av hållbar utveckling och vi reflekterar själv över vårt förhållningssätt inom hållbar utveckling.	1.31	Inom alla program fortsätta arbetet med integrering av hållbarhetsaspekter, inklusive internationalisering och <i>Agenda 2030</i> .	Programråd UN	
	Antalet fakultetsgemensamma avtal för mobilitet av lärare och studenter har ökat.		1.32	Verka för att UmU-systemet SoleMOVE ska kunna nyttjas för registrering av in- och utresande studenter (både inom och utom utbytesavtal).	RIU
			1.33	Uppdatera avtalsdatabasens rutiner och innehåll.	RIU
			1.34	Utlysa medel för lärar- och studentutbyten, och uppmuntra T/A-personal att söka International Office's medel för utbyten.	UN RIU
	Alla utbildningsprogram har en eller flera kurser/moment på engelska.	1.35	Utlysa medel för utveckling av kurser/moment på engelska samt internationalisering på hemmaplan.	UN RIU	
	Alla utbildningsplaner har synliggjort relevanta aspekter av global och interkulturell kompetens.	1.36	Anordna workshop om hur det internationella perspektivet i utbildningar bidrar med kompetens avseende globala och interkulturella aspekter.	RIU	
	Samverkan med regionen och kommuner gällande VFU och klinisk praktikplacering fungerar tillfredsställande för inblandade parter.	Implementering det digitala praktikplaceringsverktyget Praxia är fullt ut genomförd.	1.37	Fortsätta införandet av Praxia tillsammans med Norra sjukvårdsregionens regioner samt Västerbottens kommuner.	UN FL
En överenskommelse gällande schabloniserad VFU-kostnad för de medellånga utbildningarna har nåtts.		1.38	Slutföra processen tillsammans med avnämare och andra aktörer med att införa schablonisering av VFU-kostnad.	UN och FL PRS, PRAFI, PRLO	
		1.39	Påbörja arbetet med en modulbaserad digital utbildning för kliniska handledare	UN	

2. Forskning

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
<p>All verksamhet vid fakulteten genomsyras av "UmU-andan", dvs. närhet, prestigelöshet, öppenhet, transparens, tillgänglighet, förtroende och tillit till varandra, och att vi gläds över andras framgångar.</p> <p>Fakultetens forskning är nationellt och internationellt konkurrenskraftig.</p>	<p>Vi har ökat antalet och kvaliteten på tvärvetenskapliga (inkl. translationella) projekt.</p>	2.1	Fortsätta att anordna tematräffar på givet ämne där deltagarna representerar "bench to bedside".	FON
		2.2	Initiera en omvärldsanalys avseende behörighet att söka ALF-/TUA-/regionmedel.	FON
	<p>Vi har en starkare kollegiekänsla och sammanhållning inom fakulteten.</p>	2.3	Veckovisa medarbetarporträtt i fakultetens veckobrev. (Samma aktivitet som 1.2)	Kansliet Prefekter
		2.4	En gemensam administratörsdag anordnas, där bl.a. aspekter av internationalisering och <i>Agenda 2030</i> inkluderas. (Samma aktivitet som 1.3)	Kansliet
		2.5	Arbetsmaterial om värdegrund som tagits fram centralt används på institutioner, enheter och arbetsgrupper vid arbetsplatsträffar och på planeringsdagar. (Samma aktivitet som 1.4)	Prefekter
		2.6	Genomföra workshop/-s med prefekterna med fokus på internationalisering, hållbarhet och <i>Agenda 2030</i> . (Samma aktivitet som 1.7)	FL
	<p>Vi har ökat vår nationella andel av externa forskningsmedel erhållna i konkurrens.</p>	2.7	Att genomföra ytterligare en uppföljande workshop med prefekter om peer-review-system på institutionsnivå. (Samma aktivitet som 2.19)	FON Prefekter
<p>En forskning vid hela fakulteten av hög kvalitet med både</p> <ul style="list-style-type: none"> • /ämnes/bredd och • spets, inklusive en viss/ämnes/bredd i spetsen. 	<p>Fakultetens olika institutioner har fått mer likartade <i>grundförutsättningar</i> i resurstilldelningssystem och bemanning för att universitetslektorer och professorer ska kunna bedriva forskning.</p>	2.8	Fortsätta tilldela institutionerna budgetmedel inom <i>Prefekters forskningsstrategiska disposition</i> .	FN
		2.9	Fortsätta årlig utlysning av <i>Strategisk forskningsresurs</i> , <i>Bioteknikmedel</i> och <i>Forskningsinfrastrukturmedel</i> .	FON
	<p>Utlysningar av fakultetens forskningsmedel sker transparent och med fastlagda principer för bemanning av beredningsgrupper. Ett system för hantera utlysningarna i olika beredningsgrupper utifrån forskningsinriktning har utretts och införts om det befunnits önskvärt.</p>			

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
Fakultetens forskare ska ha förutsättningar att bedriva forskning på lika villkor.	Vi säkerställer att det inte finns oskäligena skillnader vid fördelning av forskningsbidrag som kan härledas till kön, etnicitet eller andra diskrimineringsgrunder.	2.10	Utfall i bidragsansökningar inom UmU, ALF/TUA och Region Västerbotten med avseende på kön rapporteras och följs upp årligen.	FON FL
		2.11	Analys av utfall enligt föregående punkt och utgående från analysen lägga förslag på aktiviteter.	FON
Stärka forskningsmiljöer och se till deras särskilda behov; säkerställa tid för forskning.	Vi har kartlagt och analyserat enskilda forskningsmiljöer och forskningsämnenas behov av stöd och utvecklingspotential.	2.12	Uppföljning av, och dialog med, institutioner/miljöer som identifierats bl.a. i arbetet med beredning av utlysningen Forskningslyftet (se 2.23).	FL FON
Den vetenskapliga kvaliteten på framtidens forskare/lärare är mycket god. Karriärvägar är tydliga.	Vi har sett över och utvecklat vårt system för att utvärdera biträdande universitetslektorer senast 2021.	2.13	Ett förslag tas fram utifrån en pilotutvärdering som gjorts av de kliniska biträdande lektorerna under 2020.	FL FON
		2.14	Utreda möjligheten att tillsätta biträdande lektorat inom strategiskt viktiga områden alt. öppen bred utlysning.	FON Dekan
	Vi har initierat arbetet med bemanningsplaneringsutredningen (BPU) i relation till forskningsuppdraget.	2.15	Fortsätta avsätta medel för medfinansiering av biträdande lektorat initierade av institutionerna för att säkra kompetensförsörjning i ämnen till vilka söktrycket är lågt till högre lärarbefattningar och/eller inom ämnen som kan vara av strategisk vikt för fakultetens konkurrenskraft.	FN FL Prefekter
		2.16	Utlysa mobilitetsstöd inför planering av internationell postdoc.	FON/RUF
		2.17	Avsätta medel i budget för utlysning ("Mobilitets-lyftet") av medel för kortare postdoktorsperiod (3-6 månader). Verka för att det blir en gemensam satsning med såväl fakultetsmedel, som ALF- och TUA-medel.	FON FL
	Antalet disputerade vid fakulteten som genomför postdoc-vistelser vid annat lärosäte har ökat, liksom andelen lärare som anställs vid fakulteten med erfarenhet av postdoc från annat lärosäte.	2.18	Utreda möjlighet till repatrieringsstöd från fakulteten efter internationell postdoc (oavsett finansieringskälla).	FON
		2.19	Genomföra ytterligare en uppföljande workshop med prefekter om peer-review-system på institutionsnivå. (Samma aktivitet som 2.7)	FON Prefekter

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
Fakulteten är känd för att bedriva forskning med såväl potential som genomslag (och "reell impact").	Vi har ett utvecklat och konkretiserat peer-review-system inom fakultetens alla institutioner samt på fakultetsnivå senast 2021.	2.20	Genomgående ställa krav på intern peer-review för att få söka medel ur fakultetens utlysningar.	FN FON
		2.21	Utarbeta förslag på ett system för ersättning för avancerad peer-review på fakultetsnivå.	FON
		2.22	Verka för ett mer tillgängligt juriststöd för forskare.	FL
	Vi har ökat forskning med genomslag, inom hela fakulteten, för t.ex. förbättrad hälso- och sjukvård, innovation mm.	2.23	Fortsatt årlig utlysning av <i>Strategisk forskningsresurs</i> samt fullfölja andra omgången av <i>Forskningslyftet</i> och <i>Klinisk forskningsresurs</i> .	FN FON
		2.24	Utlysa medel för forsknings-sabbatical för lektorer och professorer.	FON
		2.25	Identifiera och stötta forskningsmiljöer inom områden aktuella för nationell högspecialiserad vård (NHV) och aktivt bidra till ansökningar om NHV.	FL Prefekter
		2.26	Fortsatt utlysning av <i>Forskningsinfrastrukturmedel</i> . (Samma som 2.27.)	FN FON/RIS
	Realiserad tillgänglighet av infrastruktur.	Vi har ett etablerat system för att identifiera behov av forskningsinfrastrukturer.	2.27	Fortsatt utlysning av <i>Forskningsinfrastrukturmedel</i> . (Samma som 2.26.)
Vi har identifierat principer för prioritering och medfinansiering av fakultetens forskningsinfrastrukturer.		2.28	Fortsatt arbete med att exponera befintliga forskningsinfrastrukturer vid UmU och inom Norra sjukvårdsregionen.	FON FL
Viktiga Umeåbaserade forskningsinfrastrukturer såsom teknikplattformar, biobanker och patientregister finns tillgängliga för fakultetens forskare.		2.29	Fortsatt aktiv nominering när tillfälle ges samt uppmuntran inom fakulteten.	FL Prefekter
Fakultetens forskare finns representerade i lokala/nationella /internationella beredningsgrupper för finansiering och samordning av forskningsinfrastrukturer.				

3. Utbildning på forskarnivå

Långsiktigt syfte	Mål för perioden 2020-2022	Aktivitet nr.	Aktiviteter 2022	Ansvarig
En utbildning på forskarnivå av högsta kvalitet och på lika villkor.	Forskarutbildningen ges i form av fakultetsgemensamt forskarutbildningsprogram – där doktorander över ämnes- och institutionsgränser träffas – med organisation, upplägg, genomförande och utbildning på spetsnivå senast hösten 2021.	3.1	Fortsätta formera och implementera det fakultetsgemensamma forskarutbildningsprogrammet för doktorander.	FON RUF
		3.2	Omstrukturera organisationen för utbildning på forskarnivå avseende beslutsfattande instanser och administrativt stöd.	Dekan FON/RUF
	Fler doktorander är knutna till en miljö med flera aktiva forskare/lärare/doktorander.	3.3	Gruppaktiviteter över institutions- och ämnesgränser inkluderas i det nya forskarutbildningsprogrammet.	FON RUF
	Doktoranders förutsättningar analyseras ur ett lika villkorsperspektiv.	3.4	Fortsatt analys av Umeå Medicinska Studentkårs lika-behandlingsrapport. Fortsatt dialog mellan RUF och doktorandsektionen.	RUF
	Doktorander inom regionerna har fått mer tid för forskning.	3.5	Bjuda in regionerna till diskussioner om doktoranders villkor inom hälso- och sjukvården.	RUF FL
	Samtliga huvudhandledare för nyantagna doktorander har gått handledarkurs.			
	Antalet doktorander som under forskarutbildningen har vistats vid ett lärosäte utomlands har ökat.	3.6	Utlysa medel för förberedelse av postdoktoral vistelse utomlands.	RUF/FON Prefekter
3.7		Utlysa medel för vistelse vid utländskt lärosäte under utbildning på forskarnivå.	RUF	
Säkra kompetensförsörjningen internt och externt av forskarutbildade inom olika ämnesinriktningar.	En dimensionering av fakultetens utbildning på forskarnivå inom olika ämnesinriktningar – i första hand för den egna kompetensförsörjningens behov, men även för hälso- och sjukvården (i synnerhet universitets-sjukvården), industri och samhälle i stort – ingår i årliga aktivitets- och kompetensförsörjningsplaner för Medicinska fakulteten fr.o.m. budgetåret 2021.			
	Ett system för hur utbildning på forskarnivå ska finansieras inom fakulteten har utarbetats.			

Bilaga 1.

Av universitet beslutade viktiga områden och prioriteringar (2022)

Arbetsmiljö

Vid Medicinska fakulteten sker mycket av arbetsmiljöarbetet och tillhörande planering på fakultetens institutioner och arbetsenheter. Institutionernas handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder rapporteras in till, och granskas årligen av, fakultetsledning och -kansli för att hitta gemensamma nämnare där den fakultetsgemensamma nivån kan behöva gå in med stöd och insatser. Fakultetens HR-specialister genomför också årligen enskilda samtal med varje prefekt/motsvarande för att fånga upp eventuella problem och identifiera utvecklingsområden inom arbetsmiljö och ledarskap.

Efter genomgången sammanställning av institutionernas handlingsplaner har några områden identifierats (se Bilaga 2, *Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022*) där flera institutioner har lyft brister. Dessa områden rör såväl organisatoriska och sociala som fysiska arbetsmiljöaspekter, och här ser fakulteten ett behov av att dels arbeta med specifika insatser, dels följa upp de aktiviteter institutionerna har planerat för att komma till rätta med bristerna. Under 2021 genomförde universitetet även en medarbetarundersökning vars resultat främst arbetas med på institutionsnivå. Fakultetens HR-specialister har dock gått igenom resultaten med samtliga prefekter/föreståndare och även om resultaten varierar mycket mellan institutionerna finns det några gemensamma förbättringsområden inom fakulteten.

Inom det organisatoriska och sociala arbetsmiljöområdet är upplevd hög arbetsbelastning fortsatt en risk som återkommer bland flera av fakultetens institutioner. Institutionerna har i sina handlingsplaner föreslagit flera olika aktiviteter som de planerar att arbeta med inom detta område och därför har fakulteten under 2021 följt institutionernas arbete med frågan och under 2022 planerar fakulteten därför att följa upp institutionernas handlingsplaner för att se om de planerade åtgärderna haft önskad effekt.

När det gäller fysiska arbetsmiljö- och skyddsfrågor har bristande kunskaper och kännedom om rutiner inom flera områden framkommit där brandskydd har stuckit ut som ett utvecklingsområde. Ett bakomliggande problem som lyfts i olika sammanhang är oklarheter i ansvaret för samordningen av arbetsmiljöarbetet i de lokaler som delas av universitetets och Region Västerbottens (RV) anställda. Eftersom många inom fakulteten arbetar i lokaler som ägs av RV har de tidigare inte omfattats av den brandskyddsutbildning som görs centralt inom Umeå universitet. Flera institutioner har rapporterat problem med att få tillgång till RVs brandskyddsutbildningar, då anmälan till dessa görs via RVs intranät. Under 2021 har denna rutin ändrats så att alla institutioner kan ta del av universitetets brandskyddsutbildning, brandövningar sker dock fortfarande inom RVs regi. Fakulteten har därför satt som ett övergripande mål att öka kännedomen och kunskapen om rutiner inom brandskydd och brandskyddsutbildning. En planerad aktivitet för att nå detta mål är att sprida information om universitetets brandskyddsutbildning. Fakulteten fortsätter även att arbeta med hur samordningen av arbetsmiljöarbetet, där bland annat brandskydd ska ingå, är organiserad och efterlevs i verksamheten. Andra fysiska brister som har rapporterats rör framförallt olika aspekter av ergonomi och eftersom det finns upphandlat stöd från företagshälsovården att tillgå inom detta område a ser fakulteten att informationsinsatser kan vara en lämplig aktivitet.

Några institutioner har rapporterat fortsatta problem med ”sjuka hus”, så kallad byggrelaterad ohälsa (BRO). Här har det framkommit från fastighetsförvaltningen på Norrlands universitetssjukhus att kunskapen om hanteringen av BRO-ärenden behöver bli bättre i organisationen och därför avser fakulteten att fortsätta verka för att en utbildning om hur BRO-ärenden utreds och åtgärdas inom Region Västerbottens lokaler genomförs för de chefer som inte genomgått den.

Då många av de rapporterade riskerna inom fysisk arbetsmiljö härrör från otydlighet inom samordningsansvaret för arbetsmiljön i delade lokaler mellan Umeå universitet och RV, kommer fakulteten under 2022 fortsätta arbetet

med att uppdatera/utveckla samordningsavtalet för arbetsmiljö tillsammans med Lokalförsörjningsenheten och RV, med målsättningen att berörda medarbetare ska ha god kännedom om samordningen av arbetsmiljöfrågor.

Stora delar av arbetsåret 2021 har till följd av Covid-19 präglats av distansarbete och distansundervisning för fakultetens medarbetare. Under hösten 2021 kommer medarbetarna stegvis att återgå till en mer normal arbetssituation med större del arbete på arbetsplatsen och högre grad av platsbunden undervisning.

Lika villkor och aktiva åtgärder

Dokumentation av arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagens krav infördes i institutionernas *handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder* under 2020. De flesta institutionerna beskrev planerade åtgärder inför kommande året som ska förebygga och främja arbetet för att motverka diskriminering inom sin verksamhet. Många av åtgärderna handlar om att öka kunskap om lika villkor och diskriminering både hos anställda och hos studenter. Det förefaller dock fortfarande finnas ett behov att öka kunskap inom fakulteten om att arbete med aktiva åtgärder ska genomföras årligen i fyra steg: Undersöka, analysera, åtgärda och följa upp, inom vissa bestämda områden.

Fortsatt arbete pågår med de områden inom handlingsplan för jämställdhetsintegrering som fakulteten ansvarar för.

I verksamhetsplan 2020-2022 finns aktiviteter för lika villkor, aktiva åtgärder och jämställdhet integrerade; för 2022 se särskilt VP-aktiviteterna 1.3, 1.4, 1.7, 1.29, 1.30, 1.31, 2.10, 2.11, 3.4.

Kompetensförsörjning

I verksamhetsplan 2020-2022 finns aktiviteter för kompetensförsörjning år 2022 under VP-aktiviteterna 1.21, 1.27, 2.13-2.18

Internationalisering

I verksamhetsplan 2020-2022 finns aktiviteter för internationalisering år 2022 under VP-aktiviteterna 1.3, 1.16, 1.31-1.36, 2.18, 2.24, 3.6 och 3.7.

Kvalitetssystem för utbildning

Aktiviteter i fakultetens VP för utbildning på forskarnivå (3.1-3.9) har en klar koppling till universitetets kvalitetssystem. Fakulteten arbetar med att utforma ett forskarutbildningsprogram där doktorander antagna under ett år kommer att utgöra en kull. Målsättningen är att förbättra genomförandet av utbildning på forskarnivå för framför allt doktorander i kliniska ämnen och doktorander som genomför forskarutbildning i miljöer med liten kritisk massa och totalt öka kvalitén för utbildning på forskarnivå vid den Medicinska fakulteten, se aktivitet 3.1. Fakulteten kommer att invänta denna organisatoriska förändring innan vi planerar för en kollegial granskning av forskarutbildningsämnet *Medicinsk vetenskap*. Fakulteten planerar även att implementera fakultetsgemensamma riktlinjer och betygskriterier för genomförande av obligatoriskt mittseminarium med syfte att säkerställa uppnående av nationella examensmål samt progression i forskarutbildningen.

Inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå har nästan alla program genomfört kollegial granskning. Alla program har för tredje året i rad skrivit och lämnat in en programanalys (kallade VP och VB i det centrala kvalitetssystemet) och träffat fakultetsledningen i dialoger. Dialogerna har därefter följts upp på Utbildningsstrategiska nämnden. En handläggningsordning för kurs- och programutvärderingar har tagits fram och ska fortsatt implementeras på utbildningarna under det kommande året. Som följd av programmens kvalitetsarbete planeras det nu i fakultetens verksamhetsplan 2022 VP-aktiviteter, bland annat enligt 1.20-1.25.

Bilaga 2.

Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022

Mål	Strategi	Aktivitet 2022	Uppföljningskriterier 2023	Ansvarig
Anställda vid fakulteten upplever sig ha en rimlig arbetsbelastning och balans i arbetet	Stötta institutionerna i deras planerade aktiviteter för att förbättra medarbetarnas upplevda arbetsbelastning	Följa upp institutionernas riskbedömningar för 2022	Antalet institutioner/arbetsenheter/kansli som påtalar problem med hög arbetsbelastning, stress och dålig balans mellan arbete och fritid har minskat	Dekan, HR-specialist
Anställda vid fakulteten har en tillfredsställande fysisk arbetsmiljö	Öka chefers och medarbetares kännedom om de insatser företagshälsovården kan göra med avseende på ergonomi på arbetsplatsen Öka chefers kunskap om hur ärenden som rör byggnadsrelaterad ohälsa (BRO) utreds och åtgärdas	Följa upp institutionernas riskbedömningar för 2022 Informationsinsats till chefer och HR om vilket stöd företagshälsovården kan ge gällande ergonomi Informera chefer om RVs utbildningar om hur BRO-ärenden utreds och åtgärdas inom RVs lokaler	Antalet institutioner/arbetsenheter/kansli som påtalar brister i sin arbetsmiljö avseende faktorer som ergonomi, ljus, ljud och temperatur har minskat Fortsatt samverkan i Lokalplaneringsrådet om BRO-problematiken	Dekan, prefekter/föreståndare/kanslichef, HR-specialist, prodekan
Anställda vid fakulteten har tillräckliga kunskaper om, och känner till rutiner för, brandskydd	Öka chefers och medarbetares kännedom om gällande rutiner och brandskydd	Information till chefer och brandskyddsombud om universitetets brandskyddsutbildningar. Diskutera brandskyddsfrågan med RV så att även universitetets medarbetare inkluderas i regelbundna brandövningar. Följa upp institutionernas riskbedömningar för 2022 Uppdatera samarbetsyta för HR, för att underlätta för verksamheten att hitta aktuell information kring arbetsmiljö	Färre institutioner rapporterar om bristande kunskaper/rutiner gällande brandskydd Antalet institutioner/arbetsenheter/kansli som påtalar bristande kunskap inom området har minskat	Dekan, prefekter/föreståndare/kanslichef, HR-specialist

Mål	Strategi	Aktivitet 2022	Uppföljningskriterier 2023	Ansvarig
Anställda vid fakulteten har tillräckliga kunskaper om, och rutiner kring krishantering samt Hjärt- och lungräddning (HLR)	Följa utvecklingen av institutionernas planerade aktiviteter kring detta.	Följa upp institutionernas riskbedömningar för 2022 Uppdatera samarbetsyta för HR, för att underlätta för verksamheten att hitta aktuell information kring arbetsmiljö	Färre institutioner rapporterar risk kring bristande kunskap om och rutiner kring krishantering och HLR	Dekan, prefekter/ föreståndare/kanslichef, HR-specialist
Anställda vid fakulteten som delar lokaler med RV har god kännedom om samordningen av arbetsmiljöfrågor i gemensamma lokaler för Umeå universitet (UmU) och RV	Utveckla samarbetet med RV gällande samordningen av arbetsmiljöfrågor på gemensamma arbetsställen. Öka kännedom om överenskommelsen om samordning av arbetsmiljöfrågor mellan UmU och RV, samt tydliggöra samordningsansvaret på arbetsställen.	Fortsätta arbetet kring samordning av arbetsmiljöarbetet tillsammans med RV Sprida information om samordningsansvaret till berörda prefekter och HR Uppdatera samarbetsyta för HR, för att underlätta för verksamheten att hitta aktuell information kring arbetsmiljö	Färre institutioner rapporterar risker/problem kring frågor som härrör från bristande kännedom om arbetsmiljöarbetet i gemensamma lokaler Uppdaterade uppgifter kring samordningsansvar finns tillgänglig för berörd personal inom UmU	Dekan, prefekter/ föreståndare/kanslichef, HR-specialist, prodekan
Utreda förutsättningar för att skapa lika villkor kring föräldraledighet för förenat anställda	I samråd med RV utreda vilka åtgärder som krävs för att skapa liknande förutsättningar vid föräldraledighet	Initiera arbetet genom kartläggning av nuläge och vilka förändringar som skulle krävas	En överenskommelse mellan UmU och RV har tecknats i frågan	Dekan, HR-specialister
Samtliga av fakultetens institutioner arbetar systematiskt med aktiva åtgärder	Öka chefers och medarbetares kunskaper om diskrimineringslagens krav med aktiva åtgärder	Göra insatser för att öka kunskap hos institutionsledningar och hos likavillkorsföreträdare om det systematiska arbetet med aktiva åtgärder Erbjuda individuellt stöd i att hitta arbetsformer för arbetet med aktiva åtgärder på respektive institution	Samtliga institutioner och arbetsenheter har i sina handlingsplaner inkluderat de fyra stegen (undersöka risker, analysera, åtgärda och följa upp) som gäller för arbetet med aktiva åtgärder	Dekan och fakultetens likavillkors-handläggare samt fakultetens grupp för likvillkorsansvariga i nämnder och kommittéer