Uppföljning av Umeå universitets mål 2017

Föredragande
Biträdande budgetchef Carina Henningsson

Sammanfattning

Universitetsstyrelsen beslutade 2015-06-04 att tillstyrka inriktningen på den fortsatta verksamhetsplanering som *Vision 2020 - delmål 2016–2018* uttrycker, samt att en årlig uppföljning av fastställda delmål ska ske under perioden 2016–2018 med rektor som ansvarig för uppföljningen. Fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbibliotek, Universitetsförvaltning, Universitetsgemensam nivå, institutioner och enheter har följt upp arbetet med delmål och gjort en bedömning av måluppfyllelse utifrån gemensamma anvisningar. Dessa uppföljningar har i sin tur utgjort underlag för föreliggande dokument som utgör en samlad uppföljning och en sammanvägd bedömning av måluppfyllelse för fastställda delmål och huvudmål år 2017. Inför år 2018 har universitetsledningen sett över delmålens formuleringar och reducerat dessa till 13, varav sju är obligatoriska för samtliga organisatoriska nivåer under förutsättning att de är relevanta för respektive institution/enhet. Det innebär att föreliggande uppföljning är den sista som görs avseende delmål fastställda via inriktningsbeslutet som nämns inledningsvis.

Sammantaget har en positiv utveckling skett gällande samtliga huvudmål och bedömningen är att de bör kunna nås inom visionsprogrammets ursprungliga tidsram fram t.o.m. år 2020. Fem av de sex huvudmålen bedöms med hög säkerhet kunna nås inom den utsatta tidsramen om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Det sjätte huvudmålet bedöms kunna nås om ytterligare förändringar/åtgärder genomförs. Uppföljningar på fakultetsnivå eller motsvarande visar att arbetet med delmålen fortskrider. Måluppfyllelsen för tre av de sex huvudmålen bedöms ha ökat år 2017 jämfört med år 2016, medan måluppfyllelsen för resterande tre huvudmål inte bedöms ha förändrats under samma period.

Beslut

Universitetsstyrelsen beslutar att fastställa uppföljning av Umeå universitets mål 2017.

Bakgrund

Universitetsstyrelsen fastställde i juni 2012 visionsdokument *Umeå universitet 2020 – Vision och mål* att gälla till och med år 2020 (dnr: UmU 100-394-12). Universitetets vision och långsiktiga mål ligger till grund för verksamhetsplanering på universitetets alla nivåer och samlar de viktigaste målen under fyra huvudrubriker; *Ett universitet som gör det möjligt, Utbildning för gränslös kunskap, Forskning som spränger gränser* samt *Det goda och effektiva universitetet*. Kopplat till det övergripande visionsdokumentet beslutade dåvarande rektor i november 2015 att fastställa delmål för perioden 2016–2018. Visionsdokumentet utgör bas för en långsiktig verksamhetsplanering och under varje årscykel följs arbetet fortlöpande i dialoger mellan universitetsledning och ledning för fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbibliotek och Universitetsförvaltning. Delmål följs även upp på samtliga organisatoriska nivåer genom en universitetsgemensam modell respektive mall. Fakulteter/motsvarande följer på motsvarande sätt arbetet tillsammans med institutioner, centrumbildningar och enheter på det sätt de själva finner mest effektivt.

Inför år 2018 reviderade universitetsledningen modellen för verksamhetsplanearbetet. I detta arbete ingick att se över delmålens formulering och att prioritera ett antal delmål som ska gälla för hela Umeå universitet. Universitetsstyrelsen fastställde modellen vid universitetsstyrelsens sammanträde i februari 2017 och i juni fastställde rektor *Verksamhetsplan 2018 Umeå universitet* där universitetets delmål ingår, samt i oktober fastställde rektor kompletterande strategier och uppföljningskriterier för samtliga delmål. Delmålen har reducerats från att tidigare omfatta 38 till att numera vara 13, varav sju är obligatoriska och därmed ska gälla för samtliga organisatoriska nivåer under förutsättning att de är relevanta för respektive institution/enhet, exempelvis att institution/enhet bedriver verksamhet som delmålet avser. Tydliga och universitetsgemensamma indikatorer/kriterier som mäter måluppfyllelse för samtliga delmål har utvecklats.

Föreliggande uppföljning av delmålen för år 2017 utgör en skriftlig uppföljningsrapport i enlighet med universitetsstyrelsens tidigare beslut.

Analys och motivering
Fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbibliotek, Universitetsförvaltning, Universitetsgemensam nivå, institutioner och enheter har följt upp arbetet med delmål och gjort en bedömning av måluppfyllelse utifrån gemensamma anvisningar. Dessa uppföljningar har i sin tur utgjort underlag för föreliggande dokument som utgör en samlad uppföljning och en sammanvägd bedömning av måluppfyllelse för fastställda delmål och huvudmål år 2017. För år 2017 finns det inte några obligatoriska delmål och fakulteter/motsvarande har därför själva fastställt vilka delmål de har inkluderat i sin verksamhetsplan och därmed valt att arbeta med. Det finns därför en viss osäkerhet i genomförandet av delmålen.

Nedan följer en redovisning av genomförd uppföljning av de övergripande huvudmålen *Långsiktighet möjliggör högt risktagande*, *Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten*, *Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet*, *Utbildning för gränslös kunskap*, *Forskning som spränger gränser*, samt *Det goda och effektiva universitetet*. I bilaga 1 framgår en samlad bedömning för uppföljning av samtliga delmål under respektive huvudmål år 2017.

Bedömning av måluppfyllelse 2017 och förändring jämfört med föregående år
Bedömningsskalan för måluppfyllelse har varit indelad i följande steg:

Huvudmålet bör kunna nås inom den utsatta tidsramen (2020) om nuvarande förhållande säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar	
Huvudmålet är möjligt att nå inom tidsramen (2020) men ytterligare förändringar/åtgärder krävs	
Huvudmålet är mycket svårt att nå i tillräcklig grad/utsträckning inom den utsatta tidsramen (2020)	
Huvudmålet är inte aktuellt för verksamheten	

Bedömning av förändring har skett i jämförelse med år 2016 och utifrån följande alternativ:

Måluppfyllelsen har ökat jämfört med föregående år	↑
Måluppfyllelsen har inte förändrats jämfört med föregående år	→
Måluppfyllelsen har minskat jämfört med föregående år	↓
Målet mättes inte föregående år	

Den samlade bedömningen för Umeå universitet baseras på underliggande organisatoriska nivåers egna uppföljningar och presenteras i tabellen nedan.

Huvudmål		Bedömning av måluppfyllelse	Bedömning av förändring
1.1.	Långsiktighet möjliggör högt 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		→

Sammantaget bedöms samtliga sex huvudmål kunna nås inom visionsdokumentets ursprungliga tidsram (2012–2020). Fem av de sex huvudmålen bedöms med hög säkerhet kunna nås inom den utsatta tidsramen och det sjätte huvudmålet bör kunna nås om ytterligare förändringar/åtgärder genomförs. Måluppfyllelsen för tre av de sex huvudmålen bedöms ha ökat år 2017 jämfört med föregående år, medan måluppfyllelsen för resterande tre huvudmål inte bedöms ha förändrats under samma period.

Analys för huvudmål 1.1. Långsiktighet möjliggör högt risktagande

”Våra forskare kan och vågar ta risker som möjliggör nydanande forskning och kan leda till kunskapssprång. Starkt bidragande orsaker är att våra tjänster och karriärvägar är internationellt attraktiva vad gäller resurser och stabilitet. Forskning av hög kvalitet formar våra utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Andelen professorer och lektorer som är anslagsfinansierade uppgick år 2017 till 92 procent respektive 93 procent, vilket är oförändrat jämfört med år 2016. För år 2015 var motsvarande siffra 87 procent för professorer och 84 procent för lektorer. Andelen undervisningstid på grundnivå och avancerad nivå, som utförts av disputerade lärare under år 2017 har ökat till 66 procent, vilket är en ökning med två procentenheter jämfört med år 2016. Andelen undervisningstid på grundnivå och avancerad nivå som utförs av professorer är oförändrat tio procent i jämförelse med 2016. För år 2015 var motsvarande siffra 9 procent. En översyn av anställningsordningen har genomförts och fastställts under 2018.

Analys för huvudmål 1.2. Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten

”Universitetet är en dynamisk mötesplats där gränsöverskridande kunskap genereras och sprids. Kreativa miljöer attraherar studenter, forskare, lärare och samarbetspartners nationellt och internationellt. Vi är ett av Europas ledande universitet när det gäller nyskapande fysiska och virtuella miljöer. En större del av våra utbildningar integrerar campus- och nätundervisning och kan genom flexibla undervisningsformer genomföras oberoende av tid och rum. Detta ger goda möjligheter för alla att studera och sätter det livslånga lärandet i fokus.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Samtliga tre fokusmiljöer har färdigställts under 2017 och sedan tidigare finns interaktiva lärmiljöer färdigställda. Väl utvecklade plandokument finns för en interaktiv fokus-, lär- och innovationsmiljö i Beteendevetarhuset. På Universitetsbiblioteket pågår arbete med att utveckla nya former av lärmiljöer för att tillgodose olika behov och lärstilar. Nya flexibla ytor som möjliggör en ökad integration mellan studiemiljö, lärandemiljö och informationsresurser skapas.

Analys för huvudmål 1.3. Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet

”Universitetet har välutvecklade former för samverkan regionalt och internationellt med näringsliv, offentlig sektor och utvalda alliansuniversitet. Samverkan tar till vara vår egen och alla våra samarbetspartners styrkor och stärker kvaliteten i både utbildning och forskning. En stark forsknings- och utbildningsmiljö tillsammans med ett professionellt innovationsstödjande system bidrar till samhällsutvecklingen.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) även om ytterligare förändringar/åtgärder behöver genomföras. Arbetet med att ta fram förslag på utformning av samverkansintegrerade meritportföljer för vetenskaplig och pedagogisk meritering är genomfört och en modell som är vägledande för och som synliggör universitetets regionala satsningar och engagemang är framtagen. Arbete pågår inom flera av övriga delmål, t.ex. är ett första steg taget för att utveckla strukturer för dialog med fakultetsledningarna kring utformningen av stödet från Externa relationer. Sedan tidigare har ett strategidokument för innovationsstödet färdigställts av Umeå universitet Holding AB och styrgruppen för innovationskontoret har tydliggjort och avgränsat uppdraget till Innovationskontoret.

Analys för huvudmål 2. Utbildning för gränslös kunskap

”Umeå universitet erbjuder ett forskningsbaserat utbildningsutbud på alla nivåer. Internationalisering, hög lärarkompetens och samverkan med det omgivande samhället bidrar till att ge studenten högkvalitativ utbildning och personlig utveckling.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Ett flertal delmål under huvudmålet har haft en positiv utveckling under 2017, t.ex. har andelen helårsstudenter på avancerad nivå fortsatt att öka år 2017, liksom antalet inresande studenter. Utvecklingen gällande antalet utresande studenter har däremot vänt och en minskning har skett motsvarande 14 procent mellan år 2016 och 2017. Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare har fortsatt öka år 2017, medan motsvarande andel för docenter och professorer ligger kvar på samma nivå som föregående år.

Analys för huvudmål 3. Forskning som spränger gränser

”Forskningen vid Umeå universitet är nyskapande och har internationell genomslagskraft inom flera områden. Den är viktig för samhällsutvecklingen och attraherar forskare från hela världen. Forskarutbildningen ger oss morgondagens framgångsrika forskare och kreativa samhällsbyggare.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Som ett led i att säkerställa att rätt kompetens finns i relation till verksamhetens behov, har samtliga institutioner och enheter kompetensförsörjningsplaner, där bland annat behov av nyrekryteringar identifieras. Kompetensförsörjningsplanerna följs upp och revideras årligen och är en integrerad del i verksamhetsplaneringen. Regler för universitetsgemensam forskningsinfrastruktur har utarbetats och fastställts av rektor. Grants Office har arbetat på olika sätt för att uppnå delmålet om att öka universitetets andel av nationella och internationella externa medel. En stor del av arbetet utgör stöd till forskare under ansökningsskrivandet. Stödet omfattar ett 40-tal nationella och ungefär lika många internationella ansökningar. Dessutom har det hållits ett antal seminarier om bland annat forskningsfinansiering, Marie Curie Sklodowska-utlysningar, ansökningsskrivande, påverkansarbete mot H2020 samt ekonomiadministration.

Analys för huvudmål 4. Det goda och effektiva universitetet

”Umeå universitet byggs och utvecklas av dess medarbetare och studenter. Jämställdhet, mångfald och likabehandling är därför centrala begrepp. Vi har en långsiktig kompetensförsörjning och stimulerande arbetsmiljö. Ett effektivt verksamhetsstöd ger oss utmärkta möjligheter till framgångsrikt arbete.”

Huvudmålet bedöms kunna nås inom den utsatta tidsramen för visionsdokumentet (år 2020) om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs i väsentliga delar. Aktiviteter pågår i syfte att förbättra och utveckla verksamhetsstödet, framförallt inom HR-området på universitetsgemensam nivå, fakultetsgemensam nivå samt institutionsgemensam nivå. Universitetets tillgänglighet och ändamålsenlighet för medarbetare och studenter när det gäller information och lokaler har utvecklats, bland annat genom att en reviderad och omstrukturerad handläggningsordning för stöd till studenter med funktionsnedsättning har tagits fram, uppgraderade hörselslingor, och förbättrade webbsidor både för anställda och studenter. Primärt synliggörs det systematiska arbetet med lika villkor genom verksamheternas verksamhetsplaner. Därtill har universitetet på central nivå ett strategiskt råd för lika villkor med uppdrag att bland annat följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering.

Expediering

Universitetsledning
Fakultetsledningar
Rektor Lärarhögskolan
Överbibliotekarie
Fackliga huvudorganisationer
Studentkårer

Bilaga 1. Samlad bedömning för uppföljning av samtliga delmål under respektive huvudmål år 2017

Bedömning av måluppfyllelse baseras på uppnådda resultat från visionsarbetets start fram t.o.m. 2017-12-31 och med år 2020 som slutlig måltidpunkt.

Bedömning av förändring har skett per 2017-12-31 i jämförelse med 2016-12-31.

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
1.1.	**Långsiktighet möjliggör högt risktagande**		↑
Delmål			
1.1.1	Universitetet har implementerat ett resursfördelningssystem som ökar förutsättningar för nydanande forskning.		→
1.1.2	Universitetet har infört tydliga och interntionellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabila "tenure tracks" (regelverk och utveckling av stödjande aktiviteter)		→
1.1.3	Universitetet har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professurer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar. (regelverk och stödjande aktiviteter)		↑
1.1.4	Universitetets högre lärarbefattningar, lektorat och professurer, innehåller en kvalitetshöjande och dynamisk blandning av forskning, utbildning och nyttiggörande.		↑

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
1.2.	**Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten**		→
Delmål			
1.2.1	Universitetet har i samverkan med fakulteterna och Lärarhögskolan utvecklat interaktiva fokus-, lär- och innovationsmiljöer för att befrämja gränsöverskridande möten mellan forskare, doktorander, studenter och externa samverkansparter.		→

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
1.3.	**Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet**		↑
Delmål			
1.3.1	Universitetet har ett utvecklat och implementerat meriteringssystem, som innefattar vetenskaplig meritering, pedagogisk meritering och samverkansmeritering.		↑
1.3.2	Universitetet har infört ett system för befattningar samt tillämpar rutiner och upprättar villkor som skapar förutsättningar för ökat personutbyte mellan universitet nationellt och internationellt likväl med andra offentliga och privata aktörer.		→
1.3.3	Universitetet har ett effektivt innovationsstödssystem som vänder sig till alla vetenskapsområden.		↑
1.3.4	Universitetet har en implementerad och utvärderad modell som är vägledande för och synliggör universitetets regionala satsningar och engagemang.		↑

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
2.	**Utbildning för gränslös kunskap**		↑
Delmål			
2.2	Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till X procent.		↑
2.3	Antal utfärdade examina uppgår till X stycken.		→
2.4	Antal inresande studenter har ökat till X stycken (avtal, avgift och freemovers.		↑
2.5	Antalet utresande utbytesstudenter har ökat till Y antal.		↓
2.6	Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare har ökat till X procent.		↑
2.7	Docenters och professorers andel av undervisningen uppgår till X procent.		→
2.8	En modell har utvecklats för hur samverkansinslag kan integreras i kurser och utbildningsprogram.		↑
2.9	Minst X procent av examensarbetena är externa.		→
2.12	Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat.		↑

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
3.	**Forskning som spränger gränser**		→
Delmål			
3.1	Universitetet har en välutvecklad rekryteringsprocess.		→
3.2	Universitetet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket).		→
3.3	Universitetets andel av nationella och internationella externa medel har ökat.		→
3.4	Antalet internationella forskningssamarbeten rörande globala utmaningar har ökat.		→
3.5	Universitetet har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur.		↑
3.6	Universitetet har av statligt forskningsråd/motsvarande utsetts som nationell nod för flera nationella forskningsinfrastrukturer.		↑
3.7	Universitetet har gemensamma principer för fakulteternas rekrytering till utbildning på forskarnivå.		→
3.8	Universitetet har uppföljningsbara individuella lärandemål och försörjningsplaner som är tydliga redan vid antagning av doktorander till utbildning på forskarnivå.		→
3.9	Alla doktorander ska ingå i ett vetenskapligt nätverk och ha tillgång till en referensgrupp.		→
3.10	Antalet doktorander i samverkan med parter utanför akademin ska öka.		→
3.11	Doktorander ska under sin utbildning på forskarnivå ges internationell erfarenhet.		→

		Umeå universitet 2017	
Huvudmål		**Bedömning av måluppfyllelse**	**Bedömning av förändring**
4.	**Det goda och effektiva universitetet**		→
Delmål			
4.1	Minst 35 procent av de anställda professorerna ska vara kvinnor.		→
4.2	Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor.		↑
4.4	Universitetet har strategisk planering av kompetensförsörjning på alla organisatoriska nivåer.		→
4.5	Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande samt har en hanterbar arbetsbelastning har ökat i jämförelse med 2015.		→
4.6	Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system.		→
4.7	Universitetets prefekter och chefer har ett tydligt uppdrag och har förutsättningar för att utöva ett strategiskt ledarskap.		↑
4.8	Universitetets tillgänglighet och ändamålsenlighet för medarbetare och studenter när det gäller information och lokaler har ökat i jämförelse med 2015.		→
4.9	Universitetets klimat- och miljöpåverkan har minskat i jämförelse med 2012.		→
4.10	Universitetet har i alla verksamheter ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhetsprocessen.		→