



UMEÅ UNIVERSITET

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2017

Universitetsförvaltningen

Verksamhetsberättelsen fastställes

Datum: _____

Caroline Sjöberg, universitetsdirektör



Universitetsförvaltningens verksamhetsberättelse 2017

Beskrivning av Universitetsförvaltningen

Universitetsförvaltningen består av 12 enheter som tillsammans arbetar för att stödja och främja universitetets verksamhet. Universitetsförvaltningen tillhandahåller infrastruktur, administrativa processer och stöd samt service till såväl ledning, fakulteter, institutioner och anställda som studenter, i syfte att skapa de bästa förutsättningarna för universitetets utbildning, forskning och samverkan. Universitetsförvaltningen leds av universitetsdirektör Caroline Sjöberg.

Sedan 1 januari 2017 är universitetsförvaltningens enheter organiserade i fem verksamhetsområden. Varje verksamhetsområde leds och koordineras av en av enhetscheferna inom verksamhetsområdet. Verksamhetsområdeschefen förordnas på två år.

De verksamhetsområden och enheter som utgör universitetsförvaltningen är (verksamhetsområdes- respektive enhetschefer inom parentes):

- Området för ekonomi-, arbetsgivar- och myndighetsfrågor (Chatarina Larson)
 - o Ekonomienheten (Christina Adolfsson)
 - o Personalenheten (Lars Nordlander)
 - o Universitetsledningens kansli (Chatarina Larson)

- Området för infrastruktur (Richard Olsson)
 - o IT-enheten (Therese Söderlund)
 - o Lokalförsörjningsenheten (Richard Olsson)
 - o Universitetsservice (Lena Bohlin)

- Området för IT-stöd och systemutveckling (Ali Foroutan-Rad)
 - o Enheten för IT-stöd och systemutveckling (ITS) (Ali Foroutan-Rad)

- Området för verksamhetsstöd (Peder Tjäderborn)
 - o International Office (Ingrid Svensson)
 - o Kommunikationsenheten (Gunilla Stendahl)
 - o Studentcentrum (Peder Tjäderborn)

- Området för planering och utredning (Per Ragnarsson)
 - o Enheten för externa relationer (Hans-Olov Byquist)
 - o Planeringsenheten (Per Ragnarsson)



Dnr FS 1.3.3-561-18

UMEÅ UNIVERSITET

Nyckeltal

den 2 februari 2018

Nyckeltal Verksamhetsberättelse

UNIVERSITETSFÖRVALTNINGEN/UNIVERSITETSBIBLIOTEKET	2013	2014	2015	2016	2017
Organisation					
Antal enheter	14	13	13	14	13
Ekonomi					
Intäkter totalt (tkr)	568 375	594 738	596 244	607 182	626 624
- varav andel anslag (%)	33%	30%	30%	30%	31%
- varav andel försäljningsintäkt (%)	63%	64%	67%	67%	65%
- varav andel övriga intäkter (%)	4%	6%	3%	3%	4%
Kostnader totalt (tkr)	-586 333	-587 304	-604 003	-606 512	-609 720
- varav andel löne- och övriga personalkostnader (%)	51%	52%	52%	53%	53%
- varav andel lokalkostnader (%)	14%	15%	16%	15%	16%
- varav andel driftskostnader (%)	29%	28%	27%	26%	25%
- varav andel förvärvskostnader (%)					
- varav andel övriga kostnader (%)	5%	5%	5%	6%	6%
Balanserade medel (tkr, summan av myndighetskapital och ej förbrukade projektmedel)	25 416	26 786	19 318	28 253	47 047
Myndighetskapital (tkr)	19 847	26 786	18 719	21 329	38 216
- varav årets kapitalförändring	-17 957	7 434	-7 759	670	16 904
- varav balanserat kapital	37 804	19 352	26 478	20 659	21 312
Ej förbrukade projektmedel (tkr)	5 569	0	599	6 924	8 831
Personal					
Antal årsarbetskrafter	547	553	535	530	529
- varav andel kvinnor (%)	55%	55%	55%	56%	58%
- varav andel män (%)	45%	45%	45%	44%	42%
Varav andel administrativ personal (%)	38%	42%	41%	43%	43%
- varav andel kvinnor (%)	72%	72%	72%	73%	75%
- varav andel män (%)	28%	28%	28%	27%	25%
Varav andel teknisk personal (%)	46%	42%	44%	41%	43%
- varav andel kvinnor (%)	29%	26%	27%	27%	30%
- varav andel män (%)	71%	74%	73%	73%	70%
Varav andel lokalvårdande personal (%)	12%	12%	12%	12%	10%
- varav andel kvinnor (%)	90%	90%	91%	88%	92%
- varav andel män (%)	10%	10%	9%	12%	8%
Varav andel bibliotekspersonal (%)					
- varav andel kvinnor (%)					
- varav andel män (%)					
Varav andel övrig personal (%)	3%	4%	6%	4%	4%
- varav andel kvinnor (%)	-73%	80%	82%	80%	81%
- varav andel män (%)	17%	20%	18%	20%	19%
Studenter					
Totalt antal studenter vid Umeå universitet	31 251	30 253	29 851	31 023	33 001
Totalt antal anställda vid universitetet					
Antal anställda	4 332	4 342	4 250	4 137	4 051
- varav andel kvinnor (%)	53%	53%	53%	53%	54%
- varav andel män (%)	47%	47%	47%	47%	46%
Nyckeltal					
Kostnad totalt per egen årsarbetskraft (tkr)	-1 071	-1 062	-1 129	-1 145	-1 153
- varav lönekostnad per årsarbetskraft (tkr)	-534	-551	-586	-597	-602
Kostnad totalt per student (tkr)	-19	-19	-20	-20	-18
Kostnad totalt per universitetsanställd (tkr)	-135	-135	-142	-147	-151
Andel av universitetets totala kostnader (%)	14%	14%	14%	14%	15%
Andel av universitetets totala administrativa personal (%)	32%	34%	34%	34%	34%
Andel av universitetets totala tekniska personal (%)	44%	44%	45%	43%	45%

Kommentarer till nyckeltalen

Universitetsförvaltningen tilldelades 2017 cirka 190 mnkr i anslag, som fördelades mellan förvaltningsenheterna. Utöver anslag finansieras förvaltningens verksamhet till stor del (65%) av försäljningsintäkter från intern och extern försäljning. Två av universitetsförvaltningens enheter, ITS och Universitetsservice, finansieras nästan uteslutande via köp- och säljverksamhet. Universitetsservice försäljning sker nästan enbart till interna kunder, medan majoriteten av ITS försäljning (cirka 70%) sker till externa kunder.

Mellan 2013 och 2016 låg universitetsförvaltningens myndighetskapital under den fastställda miniminivån om 5% av kostnaderna. Det aktiva arbetet med att stärka förvaltningens ekonomi och återställa myndighetskapitalet har varit framgångsrikt, och vid utgången av 2017 var myndighetskapitalets andel av kostnaderna 6,3%.

Antalet årsarbetskrafter har minskat varje år de senaste fem åren. Den största procentuella minskningen har skett på Enheten för externa relationer, som minskat med 11 årsarbetskrafter (34%) sedan 2013. Detta är bland annat en effekt av att ansvaret för samverkan numera ingår i de



Dnr FS 1.3.3-561-18

UMEÅ UNIVERSITET

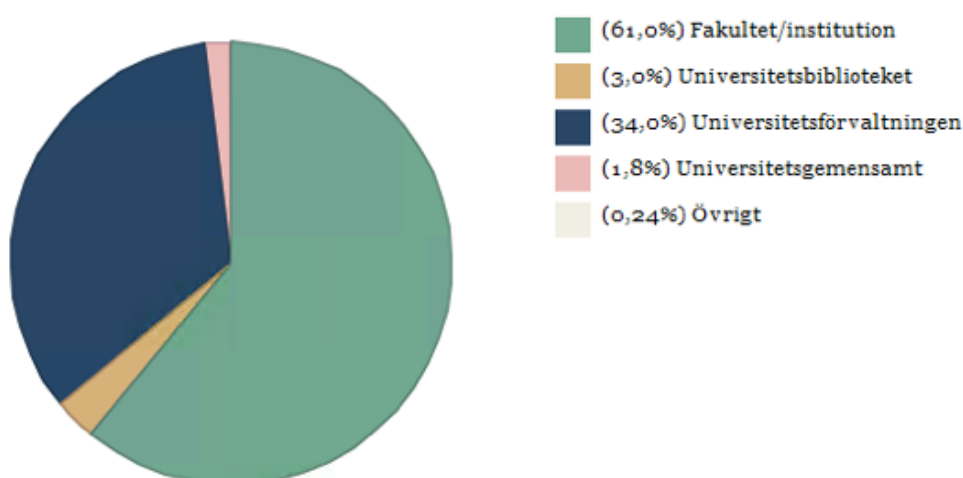
ordinarie forumen för utbildning och forskning och att det operativa arbetet i större omfattning bedrivs vid fakulteter och institutioner.

Universitetsservice har minskat med 15 årsarbetskrafter (8,5%), och ITS med 8 årsarbetskrafter (4,8%). För Universitetsservice del har minskningen varit en del av ett planerat effektiviseringsarbete, medan ITS har haft ett besvärligt rekryteringsläge med hög konkurrens på marknaden. Inom vissa andra enheter har antalet årsarbetskrafter ökat. Personalenheten är ett exempel på det med en ökning på 4 årsarbetskrafter (16%) och Studentcentrum med 5 årsarbetskrafter (11%). I båda fallen är ökningen planerad och beror på ökat behov av och efterfrågan på tjänster, bland annat omställningsärenden på Personalenheten och studenthälsan och tillgodoräknanden på Studentcentrum. Studentcentrums personalutveckling följer i stort sett utvecklingen av antal studenter inom universitetet.

För universitetsförvaltningen som helhet är könsfördelningen relativt jämn, med 58% kvinnor och 42% män. Inom befattningskategorierna finns dock tydliga snedfördelningar. Inom administrativ och lokalvårdande personal utgör kvinnorna 75% respektive 92%, medan de inom teknisk personal endast utgör 30%. Könsfördelningen varierar också mellan enheterna, där till exempel Studentcentrum, Enheten för externa relationer, och Personalenheten samtliga har 75-80% kvinnor, medan Enheten för IT-stöd och systemutveckling endast har 23% kvinnor. Universitetsförvaltningen fortsätter således sitt arbete med att vid likvärdiga meriter prioritera underrepresenterat kön vid nyrekryteringar.

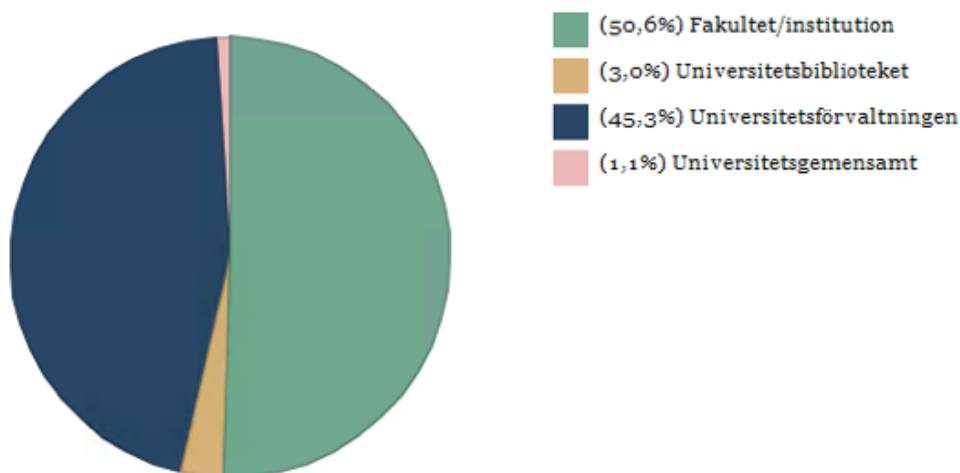
Universitetsförvaltningens andel av universitetets totala administrativa och tekniska personal har varit relativt konstant de senaste åren (34% respektive 45% 2017). Antalet årsarbetskrafter inom universitetsförvaltningens administration har ökat från 207 till 229 mellan 2013 och 2017, medan den tekniska personalen minskat från 254 till 227. Att universitetsförvaltningens andel av universitetets totala administrativa respektive tekniska personal är ungefär densamma visar att övrig administrativ och teknisk personal inom universitetet följt samma utveckling. Universitetets administration är till stora delar decentraliserad. Vad gäller administrativ personal är 61 % av personalen lokaliserad på fakultets- och institutionsnivå, och vad gäller teknisk personal 51% (per oktober 2017).

Andel av totala årsarbetare administrativ personal



UMEÅ UNIVERSITET

Andel av totala årsarbetare teknisk personal



Analys av resultat och bedömningar av måluppfyllelse

Tre av fem huvudmål för Universitetsförvaltningen har bedömts kräva ytterligare insatser för att kunna nås inom tidsramen. För samtliga dessa gulmarkerade huvudmål (se bilagan Uppföljning delmål 2017.UF.xls) finns en medvetenhet kring vad som behöver åtgärdas och aktiviteter har initierats.

De huvudmål som kräver ytterligare åtgärder är:

- 1.3 Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet.
På grund av personalbrist har aktiviteter för att öka personalutbytet och för att synliggöra universitetets regionala engagemang inte kunnat utföras i planerad utsträckning under 2017. Dessa delmål är inte prioriterade av universitetsledningen inför 2018, men åtgärder kommer att vidtas i den mån det finns resurser.
- 3 Forskning som spränger gränser.
Ett av delmålen inom detta huvudmål är att rekryteringsprocessen ska vara välutvecklad. I samband med HR-översynen ses rekryteringsprocessen över, och målet är att utveckla processen väsentligt under 2018 och 2019. Ytterligare åtgärder krävs även för delmålet vad gäller att öka universitetets andel av nationella och internationella externa medel, där insatser planeras för att bredda stödet till verksamheten. Delmålet rörande att öka antalet doktorander som samverkar med externa parter har bedömts kräva ytterligare insatser för att nås, men det har även noterats att det är svårt att bedöma utvecklingen över tid.
- 4 Det goda och effektiva universitetet.
Under detta huvudmål är det två delmål som bedömts kräva ytterligare åtgärder: "Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande samt har en hanterbar arbetsbelastning har ökat i jämförelse med 2015", och "Universitetets tillgänglighet och ändamålsenlighet för medarbetare och studenter när det gäller information och lokaler har ökat i jämförelse med 2015". När det gäller hälsomålet kommer resultatet av NMI:n att användas för att mäta måluppfyllelsen och för att avgöra vilka ytterligare insatser som eventuellt krävs. När det gäller tillgänglighet sker fortlöpande förbättringar vad gäller lokaler, medan det återstår en del arbete för att göra universitetets webbar mer tillgängliga. Detta arbete kommer att vara en del av de webbprojekt som bedrivs under 2018 och 2019.



UMEÅ UNIVERSITET

Övriga huvudmål, 1.1 Långsiktighet möjliggör högt risktagande, 1.2 Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten och 2 Utbildning för gränslös kunskap, bedöms vara möjliga att uppnå om nuvarande förhållanden säkerställs och fattade beslut genomförs.

Personal, kompetensförsörjning och arbetsmiljö

Den största delen av Universitetsförvaltningens personal utgörs av administrativ (43%) och teknisk personal (43%). Den tekniska personalen finns framför allt på ITS (systemutvecklare och systemadministratörer) och Universitetsservice (servicemedarbetare och hustekniker). Övrig personal utgörs av lokalvårdare (10%) och arvodister/övrig personal (4%).

Då enheterna inom Universitetsförvaltningen generellt sett har olika kompetenser och kompetensförsörjningsbehov är det svårt att dra några slutsatser eller genomföra specifika insatser för att utveckla kompetensen för Universitetsförvaltningen som helhet. Förvaltningens personalstöd arbetar dock med kompetensförsörjningsfrågor gentemot respektive enhet för att analyser och stödja dem i detta arbete. Varje enhet upprättar varje år en strategisk kompetensförsörjningsplan, vilken ingår som en del i verksamhetsplanarbetet. Universitetsförvaltningen anordnar dessutom två till fyra gånger per år kompetensutvecklande föreläsningar för alla anställda inom förvaltningen. Chefsseminarier och utbildningsinsatser inom ledarskap anordnas även för förvaltningens chefer.

Universitetsförvaltningen har de senaste åren medvetet arbetat med att, i takt med pensionsavgångar och andra förändringar av resursbehov, successivt flytta framförallt ekonomi- och personaladministration från respektive enhet till Ekonomienheten och Personalenheten. Detta för att minska sårbarheten men även för att säkerställa kompetens- och processutveckling samt likriktning inom ekonomi- och personalfrågor. Under året har bland annat ekonomiadministrationen för Enheten för externa relationer och IT-enheten förts över till Ekonomienheten.

I likhet med kompetensförsörjning sker det faktiska arbetet kring arbetsmiljö ute på de enheter som utgör universitetsförvaltningen. Varje enhet upprättar årligen en handlingsplan för systematisk arbetsmiljö, som bifogas verksamhetsplanen. Resultatet av de universitetsövergripande medarbetarundersökningarna (hittills genomförda cirka vart tredje år) utgör tillsammans med andra undersökningar, mm grund för handlingsplanerna. Dessa följs sedan årligen upp vid förvaltningens enhetsdialoger samt vid samverkan tillsammans med arbetstagarorganisationerna (FSG).

Intern styrning och kontroll

Den interna styrningen och kontrollen vid universitetsförvaltningen är tillfredsställande. Vid genomgången av checklistan och riskanalysen avseende intern styrning och kontroll i oktober 2017, noterades två åtgärder som ytterligare skulle kunna förbättra den interna styrningen och kontrollen: införande av ett uttalat avtalsansvar för universitetets ramavtal och en fortsatt stabilisering av myndighetskapitalet. Myndighetskapitalet hade vid bokslutet för 2017 stigit till 6,3% av kostnaderna (från 3,5% 2017 respektive 3,1% 2016), och avtalsansvariga har inför 2018 införts för majoriteten av våra ramavtalsområden. Båda dessa åtgärder har genomförts.



Dnr FS 1.3.3-561-18

UMEÅ UNIVERSITET

Kvalitetsarbete

I syfte att utveckla kvaliteten i vår verksamhet genomför universitetsförvaltningen sedan hösten 2016 enhetsaudits, där varje enhet genomlysas av en auditgrupp. Auditgruppen byts ut inför varje audit, och består av medlemmar från två olika fakulteter (en kanslichef och en prefekt), en av förvaltningens enhetschefer samt förvaltningens verksamhetscontroller.

Den enhet som ska granskas inleder med att genomföra en SWOT-analys med inriktning mot kvalitets- och förbättringsarbete. Auditgruppen går sedan igenom SWOT-analysen samt enhetens senaste verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser. Baserat på det materialet förbereder auditgruppen ett antal frågor som ställs vid dialoger med olika grupper av anställda inom enheten, vanligtvis medarbetare, områdeschefer, ledningsgrupp och enhetschef.

Frågorna rör följande områden (men kan variera beroende på vilken grupp som intervjuas):

- Verksamhetens planering
- Krav/behov från kunder
- Medarbetarnas engagemang och utveckling
- Verksamhetens processer
- Resultat
- Kommunikation
- Goda exempel

Auditgruppen sammanställer en rapport, där man reflekterar över de svar man fått och vilka förslag till förbättringar man rekommenderar. I rapporten beskrivs även de goda exempel som man funnit. Enhetschefen får möjlighet att kommentera rapporten, varefter den presenteras för personalen på enheten. Resultatet av auditen återrapporteras även till universitetsdirektör och förvaltningens ledningsgrupp. Efter sex månader görs en skriftlig uppföljning samt genom att enhetschefen bjuds in till universitetsförvaltningens ledningsgrupp för att kommentera hur enheten arbetat med de förbättringsförslag auditgruppen föreslagit.

Under arbetet med de fyra audits som hittills genomförts (på Universitetsledningens kansli, Universitetsservice, Ekonomienheten, och Studentcentrum) har responsen från både de granskade enheterna och från deltagarna i auditgruppen varit mycket positiv. Fakulteternas kanslichefer har även uttryckt ett önskemål om att själva bli granskade, varför en planering för det har inletts.

Processutveckling

Inom verksamhetsområde Verksamhetsstöd pågår ett gemensamt projekt, som syftar till att kartlägga några av de värdeskapande processerna inom de tre ingående enheterna Studentcentrum, Kommunikationsenheten och International Office. Syftet är att utveckla arbetet med ständiga förbättringar genom återkommande strukturerade analyser av de processer som kartlagts. Projektet bedrivs som en pilot. När det avslutas vid halvårsskiftet 2018 kommer en bedömning att göras för att se om metoden kan användas inom andra delar av universitetsförvaltningen.

Övriga utvecklingsprojekt

Inom universitetsförvaltningen bedrivs ständigt små och stora utvecklingsprojekt för att effektivisera universitetets administrativa processer, för att förbättra kvaliteten i arbetet, för att uppfylla nya lagkrav och utveckla stödet till den akademiska verksamheten. Några av de projekt som pågått under 2017 är:



Dnr FS 1.3.3-561-18

UMEÅ UNIVERSITET

- **Dataskyddsförordningen.** Den 25 maj 2018 ersätts Sveriges personuppgiftslag med en EU-gemensam dataskyddsförordning. Universitetsledningens kansli har under hösten 2017 genomfört en förstudie för att analysera vilka åtgärder universitetet behöver vidta för att uppfylla kraven i den nya förordningen. Utifrån förstudien har en projektplan tagits fram, och införandet av de anpassningar som krävs kommer att påbörjas inom kort. Projektet beräknas fortgå till och med juni 2019.
- **E-beställningar.** För att uppfylla Ekonomistyrningsverkets föreskrifter gällande elektroniska beställningar, för att underlätta för beställare att göra inköp gentemot upphandlade avtal och därmed få avtalsenliga priser, bedriver Ekonomienheten sedan inledningen av 2017 ett projekt för att införa e-beställningar. Projektet beräknas vara slutfört vid halvårsskiftet 2019.
- **HR-översyn.** Personalenheten bedriver sedan 2016 ett projekt för att göra en översyn av HR-stödet vid universitetet. Syftet är bland annat att stärka universitetets HR-stöd och säkerställa att universitetet agerar som *en* arbetsgivare med en enhetlig arbetsgivarpolitik. Projektet har under 2017 genomfört en nulägesanalys och påbörjat arbetet med att ta fram lösningsförslag.
- **Arkivredovisning.** Universitetsledningens kansli startade under 2017 ett projekt för att införa ett systemstöd för arkivredovisning för hela universitetet. Tidigare har detta endast funnits på central nivå. Syftet är att underlätta för institutioner/motsvarande att redovisa sina arkiv på ett sätt som uppfyller lagstiftningens krav. Projektet beräknas fortgå även under 2018.
- **Telefonioperatör.** IT-enheten har under 2017 lett arbetet med att byta operatör för både fast och mobil telefoni, efter att en ny upphandling gällande telefonitjänster genomförts. Med det nya avtalet beräknas universitetet sänka sina kostnader för operatörstjänster med 50%. I samband med operatörsbytet och införandet av det nya telefoniavtalet för mobil telefoni effektiviserades hanteringen av löneavdrag för privata samtal. I samband med operatörsbytet förändrades även finansieringsmodellen för fast telefoni. Finansieringen sker numera genom en kostnadsfördelning baserad på antal anställda, istället för via internfakturerings baserad på antal abonnemang, vilket innebär en ökad tillgänglighet för universitetets personal och ett minskat antal internfakturer. Den nya operatören har initialt haft vissa brister i leveransen, och en dialog om åtgärdande av dessa pågår.
- **Forskningsinformation.** Planeringsenheten startade med stöd av pro- och vicerektorerna under 2017 ett projekt för att utarbeta stöd för forskningsinformation och forskningsinfrastruktur. Arbetet kommer att fortgå under 2018.
- **Information om och inom universitetsförvaltningen.** Universitetsförvaltningen har under 2017 arbetat med att utveckla informationen om förvaltningen på Aurora, för både förvaltningsanställda och anställda inom andra delar av universitetet. Förvaltningens verksamhetsområdeschefer samt universitetsdirektör har bland annat startat en blogg på förvaltningens hemsida. En särskild samarbetsyta för förvaltningens chefer finns nu även och här kan cheferna få information från bland annat förvaltningsledningens möten. Som ett komplement besöker universitetsdirektören enheternas arbetsplatsträffar med jämna mellanrum.
- **Nyfiken på ledarskap.** Personalenheten genomförde under 2017 ett pilotprogram för potentiella prefekter och chefer – Nyfiken på ledarskap. Syftet var att utveckla förutsättningarna för strategisk ledarförsörjning. Söktrycket var högt och efter prioritering av prefekter, enhetschefer, dekaner och universitetsdirektör, valdes 24 deltagare ut till programmet.