



UMEÅ UNIVERSITET

# VERKSAMHETSBERÄT- TELSE

## 2019

### *Universitetsförvaltningen*

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Typ av dokument:            | <i>plan</i>   |
| Datum:                      | <i>2020-03-23</i>   |
| Dnr:                        | <i>FS 1.3.3-614-20</i>  |
| Beslutad av:                | <i>Universitetsdirektör Hans Wiklund</i>                                    |
| Giltighetstid:              | <i>Tills vidare</i>   |
| Område:                     | <i>Organisation</i>   |
| Ansvarig förvaltningsenhet: | <i>Planeringsenheten</i>  |
| Ersätter dokument:          | <i>FS 1.3.3-380-19 Verksamhetsberättelse 2018 Universitetsförvaltningen</i> |



## UMEÅ UNIVERSITET

|  |    |
|--|----|
| Verksamhetsberättelse 2019 .....   | 1  |
| 1. Verksamhetsmässiga resultat .....   | 3  |
| 1.1. Sammanfattning av årets verksamhet .....  | 3  |
| 1.2. Uppföljning av universitetsövergripande särskilda prioriteringar och nationella uppdrag 2019 .....                    | 6  |
| 1.3. Uppföljning av mål kopplade till universitetets vision .....  | 7  |
| 1.4. Uppföljning av universitetsgemensamma projekt .....   | 9  |
| 1.5. Uppföljning av Universitetsförvaltningens vision och mål .....  | 9  |
| 1.6. Uppföljning av Universitetsförvaltningens specifika uppdrag och särskilda prioriteringar i verksamhetsplan 2019 ..... | 11 |
| 2. Personal .....  | 13 |
| 2.1. Kompetensförsörjning .....  | 13 |
| 2.2. Arbetsmiljö .....   | 13 |
| 2.3. Lika villkor/mångfald .....   | 13 |



## UMEÅ UNIVERSITET

# 1. Verksamhetsmässiga resultat

Universitetsförvaltningen består av tolv 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 och besökare, i syfte att skapa de bästa förutsättningarna för universitetets utbildning, forskning och samverkan. Universitetsförvaltningen leds av universitetsdirektören.

Universitetsförvaltningens enheter är organiserade i fem verksamhetsområden. Varje verksamhetsområde leds och koordineras av en verksamhetsområdeschef (vanligtvis en av enhetscheferna inom verksamhetsområdet).

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

- Området för ekonomi-, arbetsgivar- och myndighetsfrågor (Chatarina Larson)
  - Ekonomienheten (Christina Adolfsson)
  - Personalenheten (Lars Nordlander)
  - Universitetsledningens kansli (Chatarina Larson)
- Området för infrastruktur (Richard Olsson)
  - Lokalförsörjningsenheten (Richard Olsson)
  - Universitetsservice (Joakim Hallstig, tf)
- Området för IT-stöd och systemutveckling (Ali Foroutan-Rad)
  - Enheten för IT-stöd och systemutveckling (ITS) (Ali Foroutan-Rad)
  - IT-enheten
- Området för verksamhetsstöd (Peder Tjäderborn)
  - International Office (Ingrid Svensson)
  - Kommunikationsenheten (Gunilla Stendahl)
  - Studentcentrum (Peder Tjäderborn)
- Området för planering och utredning (Per Ragnarsson)
  - Enheten för externa relationer (Hans-Olov Byquist)
  - Planeringsenheten (Per Ragnarsson)

### 1.1. Sammanfattning av årets verksamhet

Förutom anslag för den ordinarie verksamheten tilldelades Universitetsförvaltningen för 2019 särskilda medel för att förstärka stödet i arbetsrättsliga frågor och för att bygga upp en analysfunktion inom forskning. Gällande arbetsrätt var den initiala tanken att vid behov anlita externa konsulter med arbetsrättslig kompetens, då det bedömdes svårt att rekrytera och upprätthålla kompetensen hos en arbetsrättsjurist. Under året inkom inga sådana förfrågningar om stöd till Universitetsförvaltningen. Det har inför 2020 därför fattats beslut om att istället rekrytera en förhandlingschef, som kan bistå med kompetens inom arbetsrätt på en mer daglig basis. Gällande analysfunktion för forskning rekryterades under året en analytiker till Enheten för externa relationer. Analytikern ska analysera och presentera data kring forskningsfinansiering för att förbättra och öka den externa forskningsfinansieringen. Forskningsstödet kommer dessutom att fortsätta byggas ut och förstärkas under 2020.

Inom Universitetsförvaltningen bedrivs ständigt större och mindre 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 2019 är:

- Genomförande av värdegrundsprojektet
- Utredning och förberedelser för implementation av ny organisation för konstnärligt campus
- Utredning av förutsättningarna för ett samlat och utökat forskningsstöd
- Utbildning av studievägledare för att motverka könsbundna studieval
- Framtagande av ny miljöpolicy



## UMEÅ UNIVERSITET

- Framtagande av ny policy för arbetsmiljö och lika villkor
- Inrättat och genomfört pilot för utvecklingsprogram för doktorander
- Påbörjat ombyggnationer av hörsalarna i Samhällsvetarhuset
- Påbörjat säkerhetsskyddsanalys till följd av nya krav i Säkerhetsskyddslagen
- Ombyggnation av Sliperiet inför lanseringen av Curiosum
- Utrett och tagit fram ett förslag för universitetsgemensam hantering av bostäder till gästforskare och utbytesstudenter
- Infört friskvårdsbidrag samt förenklat hanteringen av de underlag som krävs för att erhålla bidraget
- Ökat inslagen av förändringsledning och förändringskunskap i UCL-programmet, för att anpassa utbildningen till ett tillitsbaserat ledarskap
- Etablerat två nya strategiska partnerskap
- Påbörjat arbetet med att, i samarbete med fakulteter och institutioner, ta fram ett inriktningsdokument och en handlingsplan för internationaliseringen vid Umeå universitet
- Infört ett nytt systemstöd för internationalisering, för användning både av International Office och institutioner
- Deltagit i Ekonomistyrningsverkets utvecklingsprogram "Effektivare service" för att analysera och föreslå åtgärder för att förebygga onödiga frågor. Pilotprojektet omfattade frågor från internationella studenter.
- Fortsatt det påbörjade arbetet med att utveckla stöd till verksamheten i informationssäkerhetsfrågor
- Genomfört en förstudie inför en omarbetning av universitetets intranät
- Avvecklat det interna tryckeriet och inrättat en tjänst för förmedling av tryckeritjänster till extern part



## UMEÅ UNIVERSITET

### 1.2. Nyckeltal

#### Nyckeltal Verksamhetsberättelse

| UNIVERSITETSFÖRVALTNINGEN/UNIVERSITETSBIKLIOTEKET   | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Organisation</b>   |          |          |          |          |          |
| Antal enheter   | 14       | 14       | 13       | 13       | 12       |
| <b>Ekonomi</b>  |          |          |          |          |          |
| <b>Intäkter totalt (tkr)</b>  | 506 244  | 607 182  | 626 624  | 638 206  | 654 032  |
| - varav andel anslag (%)  | 30%      | 30%      | 31%      | 32%      | 32%      |
| - varav andel försäljningsintäkt (%)  | 67%      | 67%      | 65%      | 65%      | 65%      |
| - varav andel övriga intäkter (%)   | 3%       | 3%       | 4%       | 3%       | 3%       |
| <b>Kostnader totalt (tkr)</b>   | -604 003 | -606 512 | -609 720 | -626 900 | -651 082 |
| - varav andel löne- och övriga personalkostnader (%)                                      | 52%      | 53%      | 53%      | 52%      | 52%      |
| - varav andel lokalkostnader (%)  | 16%      | 15%      | 16%      | 16%      | 15%      |
| - varav andel driftskostnader (%)   | 27%      | 26%      | 25%      | 26%      | 27%      |
| - varav andel förvärvskostnader (%)   |          |          |          |          |          |
| - varav andel övriga kostnader (%)  | 5%       | 6%       | 6%       | 6%       | 6%       |
| <b>Balanserade medel (tkr, summan av myndighetskaptal och ej förbrukade projektmedel)</b> | 19 318   | 28 253   | 47 047   | 61 520   | 65 238   |
| <b>Myndighetskaptal (tkr)</b>   | 18 719   | 21 329   | 38 216   | 49 629   | 52 781   |
| - varav årets kapitalförändring   | -7 759   | 670      | 16 904   | 11 396   | 2 951    |
| - varav balanserat kapital  | 26 478   | 20 659   | 21 312   | 38 233   | 49 831   |
| <b>Ej förbrukade projektmedel (tkr)</b>   | 599      | 6 924    | 8 831    | 11 891   | 12 457   |
| <b>Personal</b>   |          |          |          |          |          |
| <b>Antal årsarbetskrafter</b>   | 535      | 530      | 529      | 529      | 535      |
| - varav andel kvinnor(%)  | 55%      | 56%      | 58%      | 57%      | 57%      |
| - varav andel män (%)   | 45%      | 44%      | 42%      | 43%      | 43%      |
| <b>Varav andel administrativ personal (%)</b>   | 41%      | 43%      | 43%      | 43%      | 41%      |
| - varav andel kvinnor(%)  | 72%      | 73%      | 75%      | 75%      | 73%      |
| - varav andel män (%)   | 28%      | 27%      | 25%      | 25%      | 27%      |
| <b>Varav andel teknisk personal (%)</b>   | 44%      | 41%      | 43%      | 52%      | 55%      |
| - varav andel kvinnor(%)  | 27%      | 27%      | 30%      | 41%      | 43%      |
| - varav andel män (%)   | 73%      | 73%      | 70%      | 59%      | 57%      |
| <b>Varav andel lokalvårdande personal (%)</b>   | 12%      | 12%      | 10%      | 0%       | 0%       |
| - varav andel kvinnor(%)  | 91%      | 88%      | 92%      | 100%     | 100%     |
| - varav andel män (%)   | 9%       | 12%      | 8%       |          |          |
| <b>Varav andel bibliotekspersonal (%)</b>   |          |          |          |          |          |
| - varav andel kvinnor(%)  |          |          |          |          |          |
| - varav andel män (%)   |          |          |          |          |          |
| <b>Varav andel övrig personal (%)</b>   | 3%       | 4%       | 4%       | 5%       | 4%       |
| - varav andel kvinnor(%)  | 82%      | 80%      | 81%      | 75%      | 81%      |
| - varav andel män (%)   | 18%      | 20%      | 19%      | 25%      | 19%      |
| <b>Studenter</b>  |          |          |          |          |          |
| Totalt antal studenter vid Umeå universitet   | 29 872   | 31 029   | 33 019   | 33 067   | 33 407   |
| <b>Totalt antal anställda vid universitetet</b>   |          |          |          |          |          |
| Antal anställda   | 4 250    | 4 137    | 4 058    | 4 064    | 4 062    |
| - varav andel kvinnor(%)  | 53%      | 53%      | 53%      | 53%      | 54%      |
| - varav andel män(%)  | 47%      | 47%      | 47%      | 47%      | 46%      |
| <b>Nyckeltal</b>  |          |          |          |          |          |
| <b>Kostnad totalt per egen årsarbetskraft (tkr)</b>                                       | -1 129   | -1 145   | -1 152   | -1 185   | -1 217   |
| - varav lönekostnad per årsarbetskraft (tkr)  | -586     | -597     | -602     | -611     | -625     |
| <b>Kostnad totalt per universitetsanställd (tkr)</b>                                      | -142     | -147     | -150     | -154     | -160     |
| <b>Andel av universitetets totala kostnader (%)</b>                                       | 14%      | 14%      | 15%      | 15%      | 15%      |
| <b>Andel av universitetets totala administrativa personal (%)</b>                         | 34%      | 34%      | 34%      | 33%      | 32%      |
| <b>Andel av universitetets totala tekniska personal (%)</b>                               | 45%      | 43%      | 45%      | 50%      | 53%      |

Universitetsförvaltningens intäkter och kostnader ökar med 2,5% respektive 3,9% jämfört med föregående år. På intäktssidan ökar anslagen med 1,9%, varav en del av det är indexreglering. Förvaltningen har också tilldelats särskilda anslagsmedel för att förstärka stödet i arbetsrättsliga frågor och för att bygga upp en analysfunktion inom forskning. Intäkterna från försäljning ökar med 3,1%. Ytterligare detaljer och kommentarer om Universitetsförvaltningens ekonomiska resultat återfinns i bokslutet.

Att förvaltningens kostnader ökar är planerat. Universitetsdirektören beviljade under 2019 ett flertal särskilda satsningar som finansierades från förvaltningens myndighetskaptal, varför prognosen i september var att förvaltningen skulle göra ett planerat underskott om 1 756 tkr. Alla satsningar hann inte slutföras, varför resultatet vid bokslutet visade på ett överskott om totalt 2 951 tkr (motsvarande 0,5% av kostnaderna).



## UMEÅ UNIVERSITET

Universitetsförvaltningen ökar för första gången på fem år antalet årsarbetare. Anledningen är en ökning (+5,9%) inom den tekniska personalen, medan den administrativa personalen har minskat (-2,6%). Den tekniska personalen finns främst inom Enheten för IT-stöd och systemutveckling (systemutvecklare) och Universitetsservice (servicemedarbetare/lokalvårdare).

### 1.3. Uppföljning av universitetsövergripande särskilda prioriteringar och nationella uppdrag 2019

| <b>Prioritering/nationellt uppdrag</b>                                   | <b>Beskrivning av genomförda aktiviteter/åtgärder och resultat</b>  |
|--|---|
| Förebyggande och främjande arbete för att motverka sexuella trakasserier | Ett kontinuerligt arbete har pågått inom ramen för bland annat universitetets värdegrunds- och lika villkorsarbete.<br><br>Utöver den information som redan finns om lika villkor och kränkande behandling, har Personalenheten under året tagit fram en broschyr som innehåller information till medarbetare som känner sig utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.  |
| Jämställdhetsintegrering   | Ett flertal åtgärder har genomförts utifrån delmålen i universitetets handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019. En mer detaljerad beskrivning finns i Umeå universitets årsredovisning 2019.  |
| Moderna beredskapsjobb i staten  | Personalenheten har i mars 2019 avrapporterat hur universitetet bidragit till satsningen på moderna beredskapsjobb. Avrapporteringen skedde genom en enkät som skickades ut av Statskontoret.   |
| Rekryteringsmål för professorer  | I regleringsbrevet för 2019 fastställde regeringen att universitetet under perioden 2017-2019 skulle ha som mål att 52% av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Totalt under perioden har 76 professorer och gästprofessorer rekryterats, varav 38% var kvinnor. Då rekryteringsarbetet genomförs på fakultetsnivå har Universitetsförvaltningen/Personalenheten inte kunnat inverka på aktuella rekryteringar. Regeringens mål har dock varit känt för samtliga fakulteter. |
| Forskningsdatalogring  | Representanter från Universitetsledningens kansli, IT-enheten och Enheten för externa relationer har under året deltagit i universitetets forskningsdatagrupp. Enheten för IT-stöd och systemutveckling har fortsatt tillhandahålla tjänster för forskares behov av att samla in, lagra och bearbeta forskningsdata.  |
| Utveckling av forskningsinformation                                      | Kommunikationsenheten har tillsammans med Enheten för externa relationer arbetat med att utveckla universitetets forskningsinformation.   |
| Uppnå målet för myndighetskapi   | Planeringsenheten har under året arbetat med att driva strategigenomförandet för att uppnå målet på universitetsgemensam nivå. Ekonomisk uppföljning och prognoser har diskuterats vid fakultetsdialoger och på ledningsråd. Förslag till ytterligare åtgärder togs även fram under hösten 2019.  |



## UMEÅ UNIVERSITET

|  |  |
|--|--|
|  | Universitetsförvaltningen har fortsatt med principen att dra in myndighetskapital inom verksamhetsgrenarna 90 och 91 till förvaltningsgemensam nivå, för att möjliggöra att överskjutande medel används till prioriterade satsningar inom förvaltningen. |
|--|--|

### 1.4. Uppföljning av mål kopplade till universitetets vision

| Huvudmål   | Delmål kopplade till huvudmålet  | Resultat som uppnåtts och bedömning av hur väl måloffyllelsen nåtts   |
|--|--|---|
| Långsiktighet möjliggör högt risktagande         | Universitetet erbjuder internationellt konkurrenskraftiga anställningar och tydliga karriärvägar där de anställdas kompetens tillvaratas och kontinuerligt stärks.   | Andelen internationellt sökande till professorsbefattningar har sedan 2018 minskat från 60% till 45%. Andelen internationellt sökande till lektorsbefattningar har dock ökat från 24% till 29%.   |
| Kreativa miljöer stimulerar till dynamiska möten | Universitetets campusområden främjar möten, kunskapsutbyte och samarbeten mellan anställda, studenter och externa samverkanspartner.   | Lokalförsörjningsenheten och Universitetsservice har fortsatt att arbeta med fokusmiljöerna på campus.  |
| Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet | Universitetet har ett innovationsstödssystem som stödjer alla vetenskapsområden.<br><br>Samverkansinslagen i universitetets utbildningar stödjer programmets utveckling samt studenternas lärande och övergång till arbetslivet. | Universitetsförvaltningen har ingen del i detta delmål.<br><br>Enheten för externa relationer har under året etablerat två nya strategiska partnerskap, ett med Region Västerbotten och ett med Örnsköldsviks kommun. Universitetet har därmed totalt fyra strategiska partnerskap.   |
| Utbildning för gränslös kunskap                  | Med ökad kvalitet säkerställa högre genomströmning och brett deltagande.<br><br>Studenter på samtliga nivåer får internationella perspektiv i sin utbildning.  | Studentcentrum har under 2019 startat två projekt inom ramen för högre genomströmning och breddat deltagande. Det enda projektet avser att minska psykisk ohälsa bland studenterna och det andra att öka andelen studenter från studieovana miljöer. Arbetet fortsätter under 2020. Planeringsenheten har fortsatt arbetet med att implementera universitetets kvalitetssystem för utbildning.<br><br>International Office har även i år gjort en inventering av hur samtliga program |



## UMEÅ UNIVERSITET

|                                      |  |  |
|--------------------------------------|--|--|
|                                      |  | ser till att studenterna får internationella perspektiv i sin utbildning. Resultatet har återkopplats till fakulteterna.   |
| Forskning som spränger gränser       | <p>Universitetets andel av nationella och internationella externa medel har ökat.</p> <p>Universitetet har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur.</p> <p>Universitetet har en attraktiv utbildning på forskarnivå.</p>   | <p>Umeå universitets andel av de externa medel som omfattas i uppföljningskriteriet har minskat för alla finansiärer utom för Cancerfonden. Andelen varierar dock relativt mycket från år till år för vissa finansiärer, varför längre tids-serier bör beaktas.</p> <p>Ett nytt råd för forskningsinfrastruktur har inrättats för att stärka den strategiska planeringen av universitetsgemensam infrastruktur.</p> <p>Antalet sökande per doktorandbefattning har ökat från 17 till 29 mellan åren 2018 och 2019. Planeringsenheten har fortsatt arbetet med att implementera och följa upp åtgärder utifrån avgångsenkäten 2016 för utbildning på forskarnivå.</p>   |
| Det goda och effektiva universitetet | <p>Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande.</p> <p>Universitetet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus.</p> <p>Universitetet har ett ledar- och chefskap som främjar och driver utveckling.</p> <p>Universitetet arbetar för hållbar utveckling.</p> | <p>Arbete enligt handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2017-2019 och dess tre delmål akademisk karriär och anställningsvillkor, studieval och genomströmning, samt processer för styrning och uppföljning, har genomförts under året. En mer detaljerad beskrivning finns i Umeå universitets årsredovisning 2019.</p> <p>Universitetets totala sjukfrånvaro ökade något jämfört med 2018, från 2,9% till 3,0%. Andelen långtidssjukfrånvaro minskade dock för fjärde året i rad.</p> <p>Ingen uppföljning för 2019 möjlig då medarbetarenkäten genomförs vart tredje år.</p> <p>En reviderad miljöpolicy har under året tagits fram av Lokalförsojningsenheten. Andelen utbildningsprogram som innehåller perspektivet hållbar utveckling ligger 2019 kvar på samma nivå som 2018. Universitetets totala energianvändning har minskat med 5%</p> |





## UMEÅ UNIVERSITET

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | trots att lokalytan ökat med 1%. Universitetets klimatpåverkan från tjänstereor har minskat något, och andelen inköpta möbler med miljökrav har ökat. |
|--|--|---|

### 1.5. Uppföljning av universitetsgemensamma projekt

| Universitetsgemensamt projekt | Uppföljning/kommentar   |
|-------------------------------|---|
| Reell kompetens               | Metoderna och processerna för att bedöma reell kompetens har under året vidareutvecklats, och projektet har nu avslutats.   |
| Införande av Ladok 3          | Studentcentrum har under året avslutat implementeringen av Ladok 3. Implementeringen har gått mycket bra, även om support- och utbildningsbehovet initialt var stort. Ladok 3 ingår nu i enhetens ordinarie förvaltningsverksamhet.   |
| E-beställningar               | Ekonomienheten har under året avslutat e-beställningsprojektet. De inköp som görs via e-beställningssystemet görs i enlighet med gällande lagstiftning och ingångna avtal. Systemet ger också större möjligheter att följa upp inköpsprocessen, och säkerställer att de inköp som görs via systemet är attesterade innan beställningen skickas till leverantören. Fler avtalsområden och leverantörer kommer att läggas in allt eftersom. |
| Värdegrundsarbetet            | Det värdegrundsmaterial som arbetsgruppen tagit fram med hjälp av exempel på dilemman från institutioner och enheter, lanserades i maj 2019. Under hösten 2019 startade workshops på temat Att leda värdegrundsdiskussioner, som fortsätter under 2020.   |
| Sliperiet/Umevatoriet         | Utvecklingen av Curiosum har fortsatt under 2019. Lokalförsörjningsenheten har varit involverade i byggprojektet, som slutfördes i februari 2020. Universitetsledningens kansli har bidragit med stöd i de upphandlingar som har genomförts.  |

### 1.6. Uppföljning av Universitetsförvaltningens vision och mål

Till följd av hanteringen av Coronasituationen har Universitetsförvaltningen inte haft utrymme att arbeta med uppföljningen av Universitetsförvaltningens vision och mål detta år.

| Mål  | Universitetsförvaltningens strategier/aktiviteter för uppfyllande av målet | Uppföljning/kommentar |
|--|--|-----------------------|
| Helhetssyn genomsyrar förvaltningen och alla är delaktiga i utvecklingsar- | Förstå vår kontext och den kultur vi verkar i.                             |                       |



## UMEÅ UNIVERSITET

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>betet. Vi arbetar professionellt och levererar resultat med rätt kvalitet.</p>   | <p>Skapa stabila spelregler samt arbeta med tydliga mandat och ansvarsområden (frihet under ansvar).</p> <p>Arbeta för generella lösningar som kan anpassas till olika behov.</p> <p>Skapa trygghet och tillit i förändring.</p> <p>Kontinuerligt se över och vidareutveckla våra arbetssätt och metoder.</p> <p>Skaffa oss kunskaper om vår omvärld och hur den påverkar oss.</p> <p>En öppen tillåtande kultur där vi strävar mot ett gemensamt mål samt stödjer och stöttar varandra.</p>   |  |
| <p>Vår verksamhet, vår information/kommunikation och våra lokaler upplevs som inkluderande av universitetets medarbetare, studenter och besökare.</p> | <p>Arbeta för generella tillgänghetslösningar som kan anpassas till olika behov.</p>   |  |
| <p>Vi för en nära dialog med våra samarbetspartners och skapar en samsyn om vart vi är på väg. Tillsammans driver vi ständiga förbättringar.</p>      | <p>Förstå vår kontext och den kultur vi verkar i.</p> <p>Skapa stabila spelregler samt arbeta med tydliga mandat och ansvarsområden (frihet under ansvar).</p> <p>Arbeta för generella lösningar som kan anpassas till olika behov.</p> <p>Skapa trygghet och tillit i förändring.</p> <p>Kontinuerligt se över och vidareutveckla våra arbetssätt och metoder.</p> <p>Skaffa oss kunskaper om vår omvärld och hur den påverkar oss.</p> <p>En öppen tillåtande kultur där vi strävar mot ett gemensamt mål samt stödjer och stöttar varandra.</p> |  |
| <p>Våra medarbetare har rätt kompetens för sina uppdrag och arbetar med ömsesidig respekt tillsam-</p>  | <p>Förstå vår kontext och den kultur vi verkar i.</p>  |  |



UMEÅ UNIVERSITET

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>mans med hela universitetet för att finna effektiva, rättssäkra och ändamålsenliga metoder och arbetsformer.</p>   | <p>Skapa stabila spelregler samt arbeta med tydliga mandat och ansvarsområden (frihet under ansvar).</p> <p>Skapa trygghet och tillit i förändring.</p> <p>Skaffa oss kunskaper om vår omvärld och hur den påverkar oss.</p> <p>En öppen tillåtande kultur där vi strävar mot ett gemensamt mål samt stödjer och stöttar varandra.</p>                              |  |
| <p>Våra ledare tar ett tydligt övergripande verksamhetsansvar, har förmågan att prioritera och fokusera, kommunicerar och leder med en klar målbild, leder ett involverande utvecklingsarbete och stödjer och utvecklar medarbetarna i deras olika yrkesroller.</p> | <p>Skapa stabila spelregler samt arbeta med tydliga mandat och ansvarsområden (frihet under ansvar).</p> <p>Skapa trygghet och tillit i förändring.</p> <p>Kontinuerligt se över och vidareutveckla våra arbetssätt och metoder.</p> <p>Skaffa oss kunskaper om vår omvärld och hur den påverkar oss.</p> <p>Identifiera och stärka motivation och drivkrafter.</p> |  |

1.7. Uppföljning av Universitetsförvaltningens specifika uppdrag och särskilda prioriteringar i verksamhetsplan 2019

| <b>Uppdrag/prioritering/aktivitet</b>                                       | <b>Uppföljning/kommentar</b>  |
|---|---|
| <p>Utveckla det arbetsrättsliga stödet till universitetets verksamheter</p> | <p>Under året har beredskap funnits hos Universitetsledningens kansli för att anlita extern arbetsrättsjurist. Denna möjlighet har inte utnyttjats då det inte inkommit någon förfrågan. Under 2020 kommer en permanent förhandlingschef istället att rekryteras till Personalenheten, för att bistå med arbetsrättslig kompetens inom universitetet.</p> |
| <p>Inrättande av en befattning som forskningsanalytiker</p>                 | <p>Tjänsten har varit tillsatt under delar av året men är för närvarande vakant och en ny rekrytering pågår.</p>  |
| <p>Införande av e-arkiv</p>   | <p>Under året har en förstudie påbörjats som ska resultera i en projektplan. Resursbrist inom både Registratur och arkiv och upphandlingsfunktionen har försenat projektet.</p>   |



## UMEÅ UNIVERSITET

|  |   |
|--|---|
| Påbörja införandet av en ny HR-organisation vid Umeå universitet   | Projektet kring en ny HR-organisation vid Umeå universitet har avbrutits till följd av lågt intresse från verksamheten. Dialogen fortsätter fakultetsvis.   |
| Fortsatt implementering av processer och stöd kring EU:s dataskyddsförordning  | Pågående arbete.  |
| Fortsätta utvecklingen av dialogen och processerna avseende IT-strategiska satsningar och prioriteringar samt föreslå och implementera en enhetlig modell för finansiering av IT-kostnader | Under året har arbetet med att diskutera IT-strategiska satsningar i RådIT fortsatt, och sedan ett år tillbaka är en ny process för att bereda förslag på IT-relaterade satsningar till universitetets budgetprocess implementerad. Under året beredde och föreslog RådIT dessutom att ett antal universitetsgemensamma system, som tidigare interndebiterats, skulle övergå till att finansieras med gemensamma medel. |
| Utveckla gemensamma riktlinjer och rekommendationer inom de områden där det är möjligt   | Under året har universitetsdirektör fattat beslut om gemensamma riktlinjer för datorer och mobiltelefoner inom Universitetsförvaltningen, samt gemensamma principer för kontorsrum.   |
| Fortsätta samordningen av stödfunktioner   | Pågående arbete   |
| Samordna universitetsförvaltningens kursutbud  | Projektet har avbrutits till följd av att den resurs som arbetade med frågan på Ekonomienheten avslutade sin anställning. Uppdraget gick sedan vidare till Personalenheten, som resursmässigt inte har haft möjlighet att prioritera arbetet.   |
| Utforma en process för att kunna erbjuda inflyttande forskare bostäder   | En utredning har genomförts under 2019 och ett förslag till process har tagits fram. Processen kommer att testas och finjusteras under 2020.  |
| Införa ett nytt systemstöd för internationella utbytesavtal och utbyten  | Implementeringen har pågått under året, och systemet är i skrivande stund på plats. Viss vidareutveckling och fortsatt implementering kommer att pågå under 2020.   |
| Möjliggöra rekrytering via sociala medier  | Inte genomfört ännu   |
| Databas över internationella forskningsansökningar   | Databasen Research Professionals förvaltas av Enheten för externa relationer och är en viktig del i det utökade forskningsstödet.   |
| Fortsätta utveckla kvaliteten i vår verksamhet med hjälp av enhetsaudits   | Under året har två audits genomförts, på Personalenheten och Kommunikationsenheten.   |



## UMEÅ UNIVERSITET

## 2. Personal

### 2.1. Kompetensförsörjning

Då Universitetsförvaltningens personal återfinns på de 12 olika enheter som utgör förvaltningens verksamhet, varierar behov och professionella kompetensprofiler kraftigt. Kompetensförsörjningsplaneringen sker således huvudsakligen på respektive enhet.

Gemensamma utvecklingsbehov, till exempel inom ledarutveckling, hanteras dock samlat och Universitetsförvaltningen anordnar regelbundet chefsseminarier med olika teman. Under året har chefsseminarier hållits kring kompetensförsörjning, lika villkorsarbete och RALS. Det har dessutom hållits en utbildning inom överklaganden och jäv.

Gemensamma föreläsningar anordnas även för medarbetare inom förvaltningen. Under 2019 genomfördes en uppskattad föreläsning på temat *Glada medarbetare är hållbara medarbetare*.

### 2.2. Arbetsmiljö

Det praktiska arbetsmiljöarbetet vid Universitetsförvaltningen bedrivs framförallt på respektive enhet, det vill säga nära medarbetarna.

Universitetsförvaltningen erbjuder dock centralt stöd till enheterna i dessa frågor, bland annat genom HR-stödet på Personalenheten, chefsseminarier och medarbetarföreläsningar.

De gemensamma frågor inom arbetsmiljöområdet som Universitetsförvaltningen avsåg att arbeta med under året var:

- Stärkt chefs- och ledarskap
- Arbetsklimat
- Intern kommunikation

Chefs- och ledarskapet har som ovan nämnts arbetats med genom chefsseminarier och utbildningar, förutom genom Personalenhetens ordinarie utbud av utbildningar och stöd. Arbetsklimatet har följts upp i de utvecklingssamtal som alla medarbetare har med sin respektive chef. Den interna kommunikationen har diskuterats, och i slutet av året lanserades ett nyhetsbrev som går ut till alla anställda inom Universitetsförvaltningen varannan vecka. Mottagandet har hittills varit bra. En viktig fråga att arbeta vidare med under 2020 för både chefer och medarbetare, blir det fortsatta införandet av tillitsbaserad styrning och ledning. Universitetsförvaltningens sjukfrånvaro var 2019 4,5%, varav långtids-sjukfrånvaron utgjorde 47,6%.

### 2.3. Lika villkor/mångfald

Rollen som Universitetsförvaltningens lika villkorshandläggare har delvis under året varit vakant, men är sedan början av 2020 återigen tillsatt. Vid ett chefsmöte inför starten av verksamhetsplaneringen under hösten, presenterade universitetets lika villkorssamordnare metoder och verktyg för att arbeta med aktiva åtgärder i syfte att förebygga diskriminering.

## 3. Sammanfattning

Under år 2019 har universitetsförvaltningen genomfört många utvecklingsinsatser. Projekt som särskilt bör lyftas fram är Värdegrundsprojektet, Införande av Ladok 3 och E-beställningar. Universitetsförvaltningen har mycket tydligt bidragit till universitetets måluppfyllelse genom många insatser, se särskilt avsnitt 1.7. Universitetsförvaltningens specifika uppdrag och särskilda prioriteringar. Många av de särskilda prioriteringarna är större insatser som löper över flera år, varför det är svårt att bedöma måluppfyllelse 2019. Förvaltningens ekonomi är i balans. För 2019 gjordes ett överskott om



## UMEÅ UNIVERSITET

2 951 tkr (0,5% av kostnaderna). Myndighetskapitalet var vid utgången av 2019 52 781 tkr, vilket utgör 8,1% av kostnaderna.