



Verksamhetsplan 2018-2020

Universitetsförvaltningen

Verksamhetsplanen fastställs

Datum: 12/12-17

Caroline Sjöberg, universitetsdirektör

1 Övergripande mål och uppgifter

1.1 Universitetsförvaltningens vision

Vi är efterfrågade och uppskattade eftersom vi:

- Skapar mervärde genom vår effektivitet och professionalism
- Skapar stabilitet genom att arbeta proaktivt och strategiskt
- Utvecklar i nära samarbete med övriga delar av universitetet
- Eftersträvar tydlighet och ser det goda i det enkla
- Fortsätter känna stolthet, lust och glädje i vårt arbete

1.2 Universitetsförvaltningens verksamhetsidé

Med helhetssyn initierar vi utveckling, stöder universitetets verksamhet samt bidrar till att vidareutveckla universitetets resurser.

1.3 Universitetsförvaltningens målbild

- Helhetssyn genomsyrar förvaltningen och alla är delaktiga i utvecklingsarbetet. Vi arbetar professionellt och levererar resultat med rätt kvalitet.
- Vår verksamhet, vår information/kommunikation och våra lokaler upplevs som inkluderande av universitetets medarbetare, studenter och besökare.
- Vi för en nära dialog med våra samarbetspartners och skapar en samsyn om vart vi är på väg. Tillsammans driver vi ständiga förbättringar.
- Våra medarbetare
 - Har en rätt kompetens för sina uppdrag
 - Arbetar med ömsesidig respekt tillsammans med övriga delar av universitetet för att finna effektiva, rättssäkra och ändamålsenliga metoder, arbetsformer mm
- Våra ledare
 - Tar ett tydligt övergripande verksamhetsansvar
 - Har förmågan att prioritera och fokusera
 - Kommunicerar och leder med en klar målbild
 - Leder ett involverande förändringsarbete
 - Stödjer och utvecklar medarbetarna i deras olika roller (konsultativt/rådgivande, stöd/service, myndighetsutövning)

1.4 Universitetsförvaltningens strategi

För att uppnå ovanstående behöver vi:

- Förstå vår kontext och den kultur vi verkar i.
- Skapa stabila spelregler samt arbeta med tydliga mandat och ansvarsområden (frihet under ansvar)
- Arbeta för generella lösningar som kan anpassas till olika behov
- Skapa trygghet och tillit i förändring
- Kontinuerligt se över och vidareutveckla våra arbetssätt och metoder
- Skaffa oss kunskaper om vår omvärld och hur den påverkar oss
- Identifiera och stärka motivation och drivkrafter
- En öppen tillåtande kultur där vi strävar mot ett gemensamt mål samt stödjer och stöttar varandra.

2 Specifika uppdrag och satsningar 2018

Universitetsförvaltningen omfattas av och är involverad i ett flertal av de prioriteringar som universitetsledningen fastställt för 2018. Utöver dessa har universitetsförvaltningen ytterligare ett antal prioriterade uppdrag inför 2018. Universitetsförvaltningens ledningsgrupp arbetar kontinuerligt med att identifiera utvecklingsbehov vad gäller gemensamma, övergripande frågor samt med att vidareutveckla förvaltningens verksamhet.

2.1 Universitetets särskilda prioriteringar med beröringspunkter på universitetsförvaltningen

Område	Ansvarig enhet	VB Resultat 2018
Fortsatt implementering av kvalitetssystem samt utformande av ett gemensamt kvalitetssystem för utbildning grund- och avancerad nivå och utbildning på forskarnivå	Planeringsenheten	
Implementering av universitetets handlingsplan för jämställdhetsintegrering	Personalenheten	
Genomförande av projektet Reell kompetens (på uppdrag av regeringen)	Studentcentrum	
Införa en process och ansvarsfördelning för att kunna erbjuda och administrera moderna beredskapsjobb i staten	Personalenheten	
Påbörja upphandling och implementering av stöd för digital sals-tentamen	Verksamhetsområde Infrastruktur samordnar universitetsförvaltningens arbete i projektet, som UPL ansvarar för	
Utveckla universitetets forskningsinformation	Planeringsenheten	
Utveckla processerna kring och nyttjandet av universitetets forskningsinfrastrukturer	Planeringsenheten	

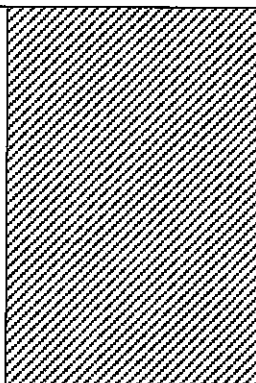
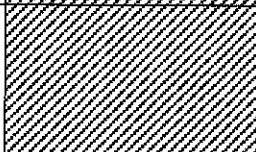

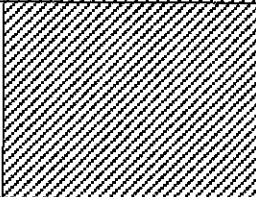
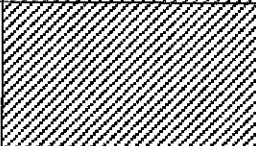
2.2 Universitetsförvaltningens övriga prioriteringar

Område	Ansvarig enhet	VB Resultat 2018
Införande av Ladok 3	Studentcentrum	
Implementering av stöd för e-beställningar	Ekonomienheten	
Säkerställa att universitetet uppfyller de nya kraven i EU:s dataskyddsförordning	Universitetsledningens kansli	
Se över, ge förslag på, och implementera ny HR-organisation	Personalenheten	

Införa ett universitetsgemensamt backup-system	IT-enheten	
Utreda om det finns förutsättningar för att införa en ny universitetsgemensam utskriftslösning	Universitetsservice och IT-enheten	
Implementera ett nytt systemstöd för internationalisering	International Office och IT-enheten	
Minska kötiden för tillgodoräkningen	Studentcentrum	

2.3 Särskilda målsättningar för universitetsförvaltningen gemensamt

Område	Strategier	VB Resultat 2018
Utveckla förvaltningens interna och externa kommunikation	Utveckla den gemensamma hemsidan, genomföra terminsvisa informationsträffar och enhetsbesök samt öka samtliga enheters engagemang och ansvar för den interna kommunikationen.	
Utveckla en struktur och plan för gemensamma kompetensutvecklingsinsatser för universitetsförvaltningens medarbetare	Översiktlig kompetensanalys utifrån universitetsförvaltningens vision. Utveckla en portal/ingång där universitetsförvaltningens utbildningar återfinns.	
Utveckla chefs- och ledarskapet vid universitetsförvaltningen	Regelbundna chefsträffar (chefsseminarier) med kompetensutveckling och möjlighet till diskussion och erfarenhetsutbyte. Pilotprojekt med chefsutbildning genomförs inom verksamhetsområde Infrastruktur.	
Skapa utrymme för att kunna göra nödvändiga satsningar och nyinvesteringar	Ökat myndighetskapital och förankring vad gäller behov och krav.	
Implementera universitetsförvaltningens vision, målbild och strategier	Göra vision, mål etc. mer kända genom att lyfta dem i VO-dialoger. Fördjupade diskussioner i förvaltningsledning och vid chefsseminarierna.	
Effektivisera processer	Inleda arbetet med att införa e-beställningar, samt införa VisualArkiv på institutionsnivå. Ta fram en strategi för långsiktigt bevarande av digitala handlingar. Pilotprojekt avseende process- och kvalitetsutveckling genomförs inom verksamhetsområde Verksamhetsstöd.	

<p>Utveckla ett kvalitetsarbete som spänner över hela universitetets administration</p>	<p>Fortsätta dialogen om gemensamma kvalitetsområden som kan utvecklas tillsammans med kanslierna.</p> <p>Fortsätta med audits.</p> <p>VO-chefer, kanslichefer, samt administrativ chef UB diskuterar strategiska administrativa frågor inom ramen för Rådet för administration (RADON).</p>	
<p>Utveckla dialogen och processerna kring strategiska IT-investeringar</p>	<p>I samråd med dekaner/prodekaner/motsvarande (IT-rådet) förankra, diskutera och föreslå prioriteringar av investeringar och utveckling inom IT-området.</p>	
<p>Analysera, värdera och ge förslag på alternativa modeller för finansiering av IT</p>	<p>Med hjälp av omvärldsanalys och dialog med verksamhet och universitetsledning, ta fram förslag på modeller.</p>	
<p>Utveckla en tydlig process för årlig verksamhetsplanering och kontinuerlig uppföljning</p>	<p>Utveckla strukturen på universitetsförvaltningens VP- och VB-arbete.</p> <p>Införa en mer löpande verksamhetsuppföljning av VP i samband med prognostillfällena.</p>	
<p>Analysera nuläget och ta fram ett förslag till hur event- och arrangemangsverksamheten inom UmU bör organiseras</p>	<p>I samråd med berörda medarbetare, enheter, och andra ansvariga, ta fram ett förslag till ansvarsfördelning, mandat och organisation.</p>	

3 Delmål

Universitetet har inför 2018 prioriterat sex delmål som är obligatoriska att följa upp på alla nivåer, under förutsättning att de är relevanta för respektive verksamhet. Nedan listas delmålen och vilken/vilka enheter inom universitetsförvaltningen som berörs av dem.

Delmål, obligatoriska	Ansvarig/berörd enhet	Strategier	Uppföljningskriterier
Med ökad kvalitet säkerställa högre genomströmning och brett deltagande	Planeringsenheten Studentcentrum IT-enheten Universitetsservice	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta att implementera universitetets kvalitetssystem för utbildning i samverkan med fakulteter, Läraryhögskolan och institutioner m.fl. • Utveckla och implementera ytterligare aktiviteter i syfte att öka brett deltagande. • Utveckla det universitetsgemensamma stödet inom e-lärande utifrån verksamhetens behov. 	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet kvarvarande studenter på samma programutbildning efter ett år ska öka. • Andelen studenter från studievana miljöer ska öka. • Andelen program med jämn könsfördelning ska öka.
Studenter på samtliga nivåer får internationella perspektiv i sin utbildning	International Office Planeringsenheten	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta att implementera universitetets kvalitetssystem för utbildning i samverkan med fakulteter Läraryhögskolan och institutioner m.fl. • Revidera, besluta samt implementera ny internationaliseringsstrategi i samverkan med fakulteter, Läraryhögskolan, Universitetsförvaltningen och institutioner/enheter m.fl. 	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet studenter som upplever att de får internationella perspektiv i sin utbildning ska öka. • Antalet inresande studenter inom utbytesavtal ska öka. • Antalet utresande studenter inom utbytesavtal ska öka.
Universitetets andel av nationella och internationella externa medel har ökat	Planeringsenheten Enheten för externa relationer	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla och implementera ytterligare insatser i syfte stödja ansökningar av externa medel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Universitetets andel av beviljade forskningsbidrag i riket vid den årliga utlysningen ska öka avseende finansierarna Vetenskapsrådet, Formas,

			<p>Forte, Vinnova, EU, Wallenbergstiftelserna, Riksbankens Jubileumsfond, Stiftelsen Strategisk forskning samt Cancerfonden. (Avser universitetet totalt.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intäkter avseende externa medel (bidrag och uppdrag) ska öka.
<p>Universitetet har en attraktiv utbildning på forskarnivå</p>	<p>Planeringsenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementera och följa upp beslutade åtgärder utifrån av- gångsenkät 2016 för utbildning på forskarnivå, bl.a. utvecklingsprogram för doktorander och arbete med värdegrundsfrågor. • Utarbeta strategi om kommunikation vid rekrytering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Antal sökande per doktorandanställning ska öka. • Andelen nyantagna doktorander med grundexamen från annat lärosäte ska öka.
<p>Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande</p>	<p>Samtliga</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla tillgängligheten med avseende på verksamhet, kommunikation/information och lokaler. • Utveckla aktiva åtgärder för mångfald i syfte att minska diskriminering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Måluppfyllelse utifrån handlingsplan för jämställdhetsintegrering, per område Akademisk karriär och anställningsvillkor, Studieval och genomströmning samt Processer för styrning och uppföljning. • Dokumenterade aktiva åtgärder avseende mångfald ska ingå i verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser på samtliga organisatoriska nivåer.

<p>Universitetet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus.</p>	<p>Samtliga</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla ytterligare verksamhetsfulla aktiviteter i syfte att förebygga ohälsa, bl.a. utifrån NMI-undersökning. • Fortsätta arbetet med värdegrund inom hela universitetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anställas upplevelse av sin hälsa kopplad till arbetet ska öka • Studenters upplevelse av sin hälsa kopplad till studier ska öka • Anställas sjukfrånvaro ska minska.
<p>Universitetet arbetar för hållbar utveckling</p>	<p>Lokalförsörjningsenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla och implementera ytterligare aktiviteter i syfte att minska universitetets klimat- och miljöpåverkan. • Förbättra genomförande av aktiviteter avseende handlingsplan för Resfria möten (REMM). • Utveckla aktiviteter i syfte att stärka perspektivet hållbar utveckling i utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Universitetets klimat- och miljöpåverkan från energianvändning, resor/transporter samt andra varor/tjänster ska minska årligen. • Andelen utbildningsprogram som innehåller perspektivet hållbar utveckling ska öka.

Följande delmål är inte obligatoriska, men berör en eller flera enheter inom universitetetsförvaltningen.

Delmål som berör specifika enheter	Ansvarig/berörd enhet	Strategier	Uppföljningskriterier
<p>Universitetet erbjuder internationellt konkurrenskraftiga anställningar och tydliga karriärvägar där de anställas kompetens tillvaratas och kontinuerligt stärks.</p>	<p>Personalenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revidera och tydliggöra anställningsordning samt därefter 	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet internationellt sökande till lektors- respektive professorstjänster ska öka. • Antalet anställda lärare som upplever att universitetets karriärvägar är tydliga ska öka. • Antalet anställda lärare som upplever att deras kompetens

<p>Universitetets campusområden främjar möten, kunskapsutbyte och samarbeten mellan anställda, studenter och externa samverkanspartner.</p>		<p>ter implementera och kommunicera den nya anställningsordningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeta strategi för kommunikation vid rekrytering. • Utveckla och färdigställa meritersystem som innefattar vetenskaplig- och pedagogisk meritering. • Genomföra aktiviteter så att samtliga lärare har forskning och utbildning i sitt uppdrag. 	<p>tillvaratas och kontinuerligt stärks ska öka.</p>
<p>Lokalförstöjenheten Planeringsenheten</p>	<p>Lokalförstöjenheten Planeringsenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samordna och följa upp arbetet med interaktiva miljöer (bl.a. uppföljning av beslutade verksamhetsplaner). 	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet publikationer med författare från mer än en fakultet resp. institution ska öka. • Universitetets interaktiva miljöer för möten, samarbeten och kunskapsutbytet har ökad nyttjandegrad och utvecklas. • Antalet arrangemang ska öka.
<p>Universitetet har ett innovationsstödssystem som stödjer alla vetenskapsområden.</p>	<p>Enheten för externa relationer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revidera ägardirektiv samt avtal med Umeå universitet Holding AB utifrån justerat delmål. • Revidera verksamhetsplan och instruktion för Innovationskontor utifrån justerat delmål. • Utveckla marknadsföringsinsatser ytterligare inom bl.a. Innovationskontoret m.fl. 	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet idéer som uppfyller kriterier för verifiering ska öka, uppdelat per vetenskapsområde. • Antalet idéer som beviljats verifiering ska öka, uppdelat per vetenskapsområde. • Antalet nystartade företag ska öka.
<p>Samverkansinslagen i universitetets utbildningar stödjer program-</p>	<p>Enheten för externa relationer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ge stöd till implementering av samverkansinslag i utbildning utifrån verksamhetens behov. 	<ul style="list-style-type: none"> • Andelen programutbildningar där externa parter medverkar i

<p>mens utveckling samt studenternas lärande och övergång till arbetslivet.</p>			<p>programmets utveckling ska öka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andelen programutbildningar där det finns praktik ska öka. • Andelen studenter som förvärsarbetar (inkluderar studier) ska öka, av de studenter som avlagt examen för 3-9 år sedan.
<p>Universitetet har ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur.</p>	<p>Planeringsenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementera beslutade regler och vidareutveckla systemet för forskningsstödjande infrastruktur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedömning av om det finns ett system för att identifiera, prioritera och utveckla forskningsstödjande infrastruktur såväl nationellt och internationellt.
<p>Universitetet har ett ledar- och chefskap som främjar och driver utveckling</p>	<p>Personalenheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla ytterligare verkningfulla aktiviteter i syfte att ge ledare bra stöd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetares upplevelse av att ledar- och chefskap främjar och driver utveckling ska öka. • Chefers upplevelse av att de har möjligheter att främja och driva utveckling ska öka.

4 Specifika uppdrag och satsningar 2019-2020

Ange vilka specifika uppdrag och satsningar som ni planerar 2019-2020 utöver era basuppdrag.

Område	Genomförande och uppföljningskriterier	VB Resultat 2018
Vision för UmU	Stödja universitetsledningen i arbetet med att ta fram ett nytt visionsprogram för UmU.	

5 Budget 2018

5.1 Förändringar senaste åren som direkt påverkar budgeten (inkl ev tillförda medel och användning av dessa)

- Backup för alla universitetets datorer finansieras fr o m 2018 via anslag istället för genom en köp- och säljlösning.
- Ett projekt för att införa ett e-beställningssystem pågår sedan 2017 på Ekonomienheten, för vilket särskilda medel beviljats av rektor
- Universitetsförvaltningen får fr o m 2018 full ersättning för Infocenters lokalyta
- Medel för Lika villkor ingår fr o m 2018 i Universitetsförvaltningens ramanslag

5.2 Resurstilldelning 2018

För att universitetsförvaltningen ska kunna genomföra sina uppdrag tilldelas medel enligt följande:

Typ	(tkr)	Kommentarer
Ramanslag 2018	188 196	Flytt till övrigt universitetsgemensamt netto 17 550 tkr
Lokalhyra	14 600	preliminär summa
Lokalvårders	1 470	preliminär summa
Totalt	204 266	
Tillfälliga - utbetalas efter rekvisition	10 102	Ingår i total ovan

6 Nyckeltal och statistik

	2015-10		2016-10		2017-09	
Årsarbetare	563		561			
Anställda	610		597		593	
		Andel i %		Andel i %		Andel i %
Män	275	45%	264	44%	246	41%
Kvinnor	335	55%	333	56%	347	59%

Majoriteten av universitetsförvaltningens anställda är kvinnor, och andelen män har sjunkit de senaste två åren. Universitetsförvaltningens personal är fördelade på tre huvudsakliga befattningskategorier: administrativ personal, lokalvårdare, och teknisk personal. Könsfördelningen inom befattningskategorierna är ojämn, där 75% av administratörerna och 91% av lokalvårdarna är kvinnor, medan endast 33% av teknikerna är kvinnor. Den tekniska personalen, där störst andel män finns, har minskat de

senaste åren, medan den administrativa personalen har ökat, vilket inneburit att den totala könsfördelningen har blivit mer snedvriden.

Inom Universitetsservice, där samtliga lokalvårdare och en del tekniker finns, har man infört en ny befattning – servicemedarbetare. Som servicemedarbetare förväntas man utföra både lokalvårds- och teknikeruppgifter. Detta hoppas man bland annat ska leda till att fler män på sikt utför lokalvårdsuppgifter, och att fler kvinnor utför tekniska uppgifter.

Universitetsförvaltningen som helhet fortsätter att arbeta för att underrepresenterat kön, om möjligt, ska prioriteras vid nyrekryteringar.

7 Fokusområden 2018-2020

7.1 Lika villkor och mångfald

Ålders- och könsstruktur

Åldersstruktur	Antal	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor resp män
20-29	24	17	7	71% 29%
30-39	120	71	49	59% 41%
40-49	226	127	99	56% 44%
50-59	154	100	54	65% 35%
60-	69	32	37	46% 54%
Totalt	593	347	246	59% 41%

Avser september 2017.

Åldersfördelningen är i grova drag densamma som föregående år. De största åldersgrupperna är 40-49-åringar och 50-59-åringar. Universitetsförvaltningen har en relativt låg andel unga medarbetare. Åldersgruppen 20-29-åringar ligger kvar på samma nivå som förra året, och utgör 4% av universitetsförvaltningens anställda.

Antal genomförda rekryteringar 2017

Befattningskategori	Antal tjänster	Antal sökande	Andel sökande kvinnor	Andel rekryterade kvinnor	Nuvarande andel kvinnor
Administrativ personal	41	574	68%	73%	75%
Servicemedarbetare	28	164	59%	82%	91%
Teknisk personal	14	208	29%	36%	33%

Avser till och med september 2017.

Könsfördelningen bland den personal som rekryterats under året följer i stort sett könsfördelningen bland befintlig personal. Även om ambitionen vid rekrytering är att prioritera underrepresenterat kön är det inte alltid möjligt. Glädjande är dock att detta lyckats vad gäller den tekniska personalen. Där är andelen kvinnor som rekryterats högre än andelen kvinnor som sökt tjänsterna, och även högre än andelen kvinnor bland befintlig personal.

7.1.1 Planerade aktiviteter

Personalenheten kommer under 2018 att arrangera en kurs i rekrytering utifrån lika villkors-perspektivet. Universitetsförvaltningens samtliga enhetschefer kommer att uppmanas att delta i den. Universitetsförvaltningen planerar även att arrangera en gemensam föreläsning kring lika villkor för samtliga anställda inom förvaltningen.



7.2 Arbetsmiljöarbete

Total sjukfrånvaro på enheten

2014: 2,3%

2015: 2,7%

2016: 3,0%

Sjukfrånvaron har ökat både 2015 och 2016. Jämfört med 2015 är det i åldersgruppen 30-49 år som den största ökningen av sjukfrånvaro skett, och långtidssjukfrånvaron har i den gruppen ökat från 53% 2015 till 66% 2016. I övriga åldersgrupper är sjukfrånvaron jämförbar med föregående år. Respektive enhet inom universitetsförvaltningen bevakar utvecklingen av sjukfrånvaron och genomför insatser inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarenkäten genomfördes 2014 och nöjd medarbetar-index uppgick till 67. Resultatet presenterades vid samtliga enheters APT samt på gemensam förvaltningsinformation. Med utgångspunkt från resultatet av enkäten upprättade varje enhet en handlingsplan med åtgärder, ansvarig samt tidpunkt för uppföljning. Enheternas medarbetare och arbetsmiljöombud deltog tillsammans med enhetschef i utformandet av handlingsplanerna.

Sedan 2015 följs handlingsplanerna upp årligen i samband med uppföljningen av verksamhetsplaner samt inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet på universitetet. Nya aktiviteter kan därmed tillföras medan andra kan ha genomförts och avslutats. Sedan 2015 finns även handlingsplanerna med i en årligt återkommande aktivitet på förvaltningens samverkansgrupp. De fackliga representanterna samt huvudarbetsmiljöombuden får då tillgång till planerna och därmed möjlighet att diskutera arbetsmiljöarbetet för respektive förvaltningsenhet.

Antal anmälda arbetsskador:

2015: 2 st.

2016: 3 st.

2017: 15 st.

Antal anmälda tillbud:

2015: 2 st.

2016: 0 st.

2017: 0 st.

Avser till och med september 2017.

Kommentar: Ett avvikelserapporteringssystem för arbetsmiljö har pilottestats under 2017. Målet är att medarbetare samt studenter ska rapportera avvikelser/händelser inom områdena miljö, säkerhet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt fysisk arbetsmiljö. En förhoppning är att fler ärenden ska rapporteras och på så sätt synliggöra mönster, vilket ger möjlighet till analys och förebyggande arbete. Detta ger på sikt en bättre och säkrare arbetsmiljö. Fler ärenden har redan rapporterats, vilket är förklaringen till den kraftiga ökningen av antalet anmälda arbetsskador mellan 2016 och 2017.

7.2.1 Planerade aktiviteter

Då universitetsförvaltningen inte har någon egen personal ligger arbetsmiljöansvaret och de flesta aktiviteter kring arbetsmiljö på enhetsnivå. Universitetsförvaltningen planerar dock att arrangera åtminstone en gemensam föreläsning för samtliga medarbetare på temat stress och/eller hälsa.

7.2.2 VB - Uppföljning aktiviteter

7.3 Kompetensförsörjning

Enheterna inom universitetsförvaltningen utarbetar strategiska kompetensförsörjningsplaner på enhetsnivå. Då universitetsförvaltningen inte har någon egen personal finns ingen strategisk kompetensförsörjningsplan för universitetsförvaltningen gemensamt. Respektive enhet inom universitetsförvaltningen har dessutom väldigt enhetsspecifika resursbehov, vilket gör det svårt att dra några generella slutsatser på en aggregerad nivå.

7.3.1 Planerade aktiviteter

Även om kompetensbehovet vid nyrekryteringar varierar mellan enheterna finns några gemensamma områden där kompetensutvecklingsåtgärder kan genomföras. Detta gäller:

- Lika villkor och mångfald
- Ledarskap
- Stresshantering/hälsa

7.3.2 VB - Uppföljning - uttagna åtgärder, aktiviteter 2018