



Verksamhets- och aktivitetsplan 2016-2018

Institutionen för datavetenskap

Beslutsdatum: 2016-01-20

INLEDNING

Verksamhetsplanen utgår från universitetets och fakultetens prioriteringar utifrån Vision 2020. Delmål märkta med TN är delmål som är specifika för Teknisk-naturvetenskaplig fakultet och delmål märkta med CS är delmål institutionen själv har formulerat. Tillsammans med varje delmål finns institutionens planerade aktiviteter. Anges ingen tidsplan gäller 2018. I flera av delmålen nämns siffror kopplade till [fakultetens verksamhetsplan](#).

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	ETT UNIVERSITET SOM GÖR DET MÖJLIGT	4
	Delmål 1.1.4 Universitetets högre lärarbefattningar, lektorat och professurer, innehåller en kvalitetshöjande och dynamisk blandning av forskning, utbildning och nyttiggörande	
	Delmål 1.1.5 CS Doktorander ska ges ökad möjlighet till undervisning	4
	Delmål 1.3.2 TN Fakulteten har utvecklat ett system för befattningar som möjliggör och premierar en mobilitet mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer	5
	Delmål 1.4 CS Att det vid institutionen finns minst en laboratoriemiljö integrerad med en av universitetets fokusmiljöer som kan användas till forskning, undervisning och demonstrationer.	5
	Delmål 1.5 (CS) Institutionen ska vara i aktiv samverkan med näringsliv och samhälle	6
2	UTBILDNING FÖR GRÄNSLÖS KUNSKAP	7
	Delmål 2.2 Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till 22 procent	7
	Delmål 2.3 Antalet utfärdade examina uppgår till 760 stycken, varav 180 civilingenjörsexamen	
	Delmål 2.3.1 CS Antalet utfärdade examina i ämnet datavetenskap uppgår till 70 stycken, varav 35 civilingenjörsexamen	
	Delmål 2.3.2 CS Den genomsnittliga genomströmningen på kurserna ska vara stabil och ligga över 80%	9
	Delmål 2.4 Antal inresande studenter har ökat till 400 stycken (avtal, avgift och freemovers)	
	Delmål 2.4.1 CS Antal inresande studenter har ökat till 70 stycken (avtal, avgift och freemovers)	
	Delmål 2.5 Antalet utresande utbytesstudenter har ökat till 100 stycken	
	Delmål 2.5.1 CS Antalet utresande utbytesstudenter har ökat till 20 stycken	11
	Delmål 2.6 Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare har ökat till X%	
	Delmål 2.7 Docenters och professorers del av undervisningen ska kartläggas	13
	Delmål 2.8 En modell har utvecklats för hur samverkansinslag kan integreras i kurser och utbildningsprogram	13
	Delmål 2.12 Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat	14
	Delmål 2.13 CS Våra kurser ger en god skolning i vår akademiska värdegrund	14

3	FORSKNING SOM SPRÄNGER GRÄNSER	15
	Delmål 3.1 Universitetet och fakulteten har en välutvecklad rekryteringsprocess	
	Delmål 3.2 Universitet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket)	15
	Delmål 3.3 Universitetets andel av nationella och internationella medel har ökat	16
	Delmål 3.9 Alla doktorander ingår i ett vetenskapligt nätverk och har tillgång till en referensgrupp	17
	Delmål 3.11 Doktorander ska under sin forskarutbildning ges internationell erfarenhet	17
	Delmål 3.12 TN Doktorander ska under sin forskarutbildning ha tillgång till ett relevant kursutbud	17
4	DET GODA OCH EFFEKTIVA UNIVERSITETET	18
	Delmål 4.1 TN Minst 35 procent av nyanställda och befordrade professorer och lektorer ska vara kvinnor	
	Delmål 4.2 Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor	18
	Delmål 4.4 TN Fakulteten säkerställer att ett systematiskt och integrerat arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling bedrivs	19
	Delmål 4.5 Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande samt har en hanterbar arbetsbelastning har ökat i jämförelse med 2015	21
	Delmål 4.6 Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system	
	Delmål 4.7 Universitetets prefekter och chefer har ett tydligt uppdrag och har förutsättningar för att utöva strategiskt ledarskap	22
	Delmål 4.10 Universitetet har i alla verksamheter ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhetsprocessen	23
	Delmål 4.11 CS Institutionens resurstilldelningsmodell för kurser ska vara ekonomiskt hållbar och stödja nya undervisningsformer, lärarlag och kursutveckling	23

1 ETT UNIVERSITET SOM GÖR DET MÖJLIGT

Delmål 1.1.4

Universitetets högre lärarbefattningar, lektorat och professurer, innehåller en kvalitetshöjande och dynamisk blandning av forskning, utbildning och nyttiggörande

Delmål 1.1.5 CS

Doktorander ska ges ökad möjlighet till undervisning

Analys

Institutionen har en tillräcklig volym både på forskning och undervisning för att kunna erbjuda personer på en lärartjänst en rimlig fördelning mellan undervisning och forskning. Det som är svårast för institutionen är givetvis att kunna säkerställa forskningstid, då denna fördelas efter FFT-systemet samt externa bidrag. Åtminstone på de senare har dock under tiden vuxit kraftigt. Samtidigt har vi ett antal lektorer som inte har någon forskning utöver kompetensutveckling idag. Dessa har dock också i samtliga fall andra uppdrag i form av programansvar, ledande uppdrag, studievägledning, utlyrd till andra enheter etc. För våra professorer kan vi också säkerställa 15% kompetensutveckling i enlighet med fakultetens plan, vilket tillsammans med 25% garanterad FFT utgör en bas på 40% garanterad forskningstid.

Idag undervisar enbart 25-30% av våra doktorander. Detta kan på sikt vara ett problem för deras karriärer då en viktig meritering saknas. Orsaken till den för oss historiskt låga siffran är en ökad internationell antagning samtidigt som institutionens undervisning kraftigt minskade under en period. Situationen nu är att undervisningen återigen ökar vilket också ökar möjligheten att engagera doktorander i undervisningen. Däremot krävs ökade krav på inskolning och kompetenskartläggning än tidigare då doktorander oftast hade deltagit som antingen student eller handledare på våra kurser vilket nu inte är fallet. Detta behandlas dock under Delmål 4.4.

Uppföljningskriterier

- Samtliga professorer har minst 40% forskning.
- Samtliga personer på en lärartjänst har en del i undervisningen.
- Andelen doktorander som undervisar uppgår till minst 50%.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Professorer ska ha minst 40% forskning förutsatt att de får 25% FFT		Prefekt Biträdande prefekt
Samtliga på en lärartjänst ska ha en andel i undervisningen.		Biträdande prefekt Bemanningsansvarig
All doktorander som önskar undervisning bör få möjlighet och också få stöd.	Se också delmål 4.4	Bemanningsansvarig Biträdande prefekt Forskningsledare

Delmål 1.3.2 TN

Fakulteten har utvecklat ett system för befattningar som möjliggör och premierar en mobilitet mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer

Analys

Mobilitet är något institutionen vill underlätta på flera sätt. Under senare år har också ett flertal utbyten skett och vi vill gärna att den positiva trenden fortsätter. Detta inte minst genom att vara behjälplig i ansökningsförfaranden och tipsa om lämpliga utlysningar. Lärare bör även via bemanningsplaneringen om möjligt beredas möjlighet till. Institutionens många EU-projekt gör också att många av våra forskargrupper har utmärka samarbeten med internationellt näringsliv. Även inom dess kontakter bör institutionen stödja utbyte.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Uppmuntra lärare och forskare till att i perioder arbeta i andra miljöer inom forskning och näringsliv, nationellt så väl som internationellt.		Bemanningsansvarig Internationell samordnare Prefekt

Delmål 1.4 CS

Att det vid institutionen finns minst en laboratoriemiljö integrerad med en av universitetets fokusmiljöer som kan användas till forskning, undervisning och demonstrationer.

Analys

Vi vill se ett aktivare utbyte mellan undervisning, forskning och samverkan. Att skapa en gemensam miljö där forskare och studenter arbetar med gemensamma projekt tror vi skulle vara positivt både för undervisningen och för forskningen. Kan vi knyta samverkansprojekt och informatörer till en sådan verksamhet vore det väldigt bra. Eftersom datavetenskap är ett laborativt ämne bör denna miljö vara laboratoriebaserad. En sådan miljö är viktig även vid samverkan. Ska vi nå ut med vår forskning behövs möjlighet att visa praktiska tillämpningar.

Strategi

Ur institutionens perspektiv är det därför viktigt att arbetet med fokusmiljön i MIT-huset kommer i gång och att utformningen utgår från verksamheterna i huset. Resultatet bör bli en flexibel miljö för undervisning, forskning och samverkan.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Aktivt deltagande i arbetet kring fokusmiljöer	Väntar på att arbetet ska komma i gång.	Prefekt
Skapande av ett forskningslabb	Planerad projekteringsstart hösten 2016.	Forskningsledare Prefekt
En kurs genomförs i samarbete mellan en forskningsgrupp och näringsliv där majoriteten av det praktiska arbetet sker i fokusmiljön	Planeras till hösten 2018	Forskningsledare Studierektor

Delmål 1.5

(CS) Institutionen ska vara i aktiv samverkan med näringsliv och samhälle**Analys**

Mobiliteten mellan universitet och samhälle täcks delvis av delmål 1.3.2TN, men institutionen vill öka sitt deltagande i olika samverkansprojekt på fler sätt. Inte minst genom olika forskningsprojekt.

Institutionen har ett nära samarbete med Rektors strategiska satsning på InfoTech Umeå. Denna satsning har rönt stor uppmärksamhet såväl lokalt som nationellt. På olika plan har vi även ett gott samarbete med det lokala näringslivet. Det märks inte minst genom att personer från näringslivet delat på våra kurser, genom examensarbeten och näringslivsdagar. Här har vi idag stor draghjälp av fakultetens satsning "Närkontakt". Däremot deltar inte Institutionen regelbundet vid rekryteringsinsatser riktade mot grund- och gymnasieskolor anordnade av fakulteten. Detta är en outnyttjad möjlighet. Att ge någon ansvar för att samordna och med hjälp av lärare och forskare ta fram lämpliga aktiviteter är nödvändigt.

Institutionen kan även behöva se över vilken strategi vi ska ha olika typer av mediekanaler. Detta för att utreda om det är något som kan vara till vår fördel, inte minst för att locka uppmärksamhet till vår forskning eller utbildning.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Uppmuntra lärare och forskare till att i perioder arbeta i andra miljöer inom forskning och näringsliv, nationellt så väl som internationellt.	Se delmål 1.3.2TN	Bemanningsansvarig Internationell samordnare Prefekt
Stödja projekt som verkar för ökad samverkan genom både att vara behjälplig vid ansökningar som att överväga att helt eller delvis täcka OH-kostnader som i många fall ofta inte täcks.		Prefekt Biträdande prefekt
Utse en person eller grupp som ansvarig för att samordna rekryterings- och informationspaket riktade mot grund och gymnasieskolan.		Prefekt Huvudstudierektor
Utreda institutionens närvaro i olika mediekanaler och utveckla riktlinjer i syfte att öka vår synlighet		Kommunikatör
Säkerställa och utveckla det goda samarbete vi har med näringslivet inom grundutbildningen även om fakultetens satsning på Närkontakt försvinner.		Programansvariga GU-rådet

2 UTBILDNING FÖR GRÄNSLÖS KUNSKAP

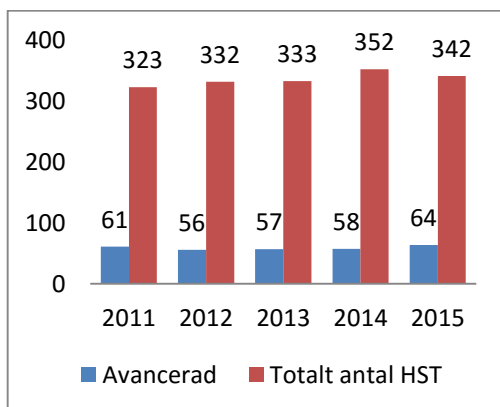
Delmål 2.2

Andelen helårsstudenter på avancerad nivå uppgår till 22 procent

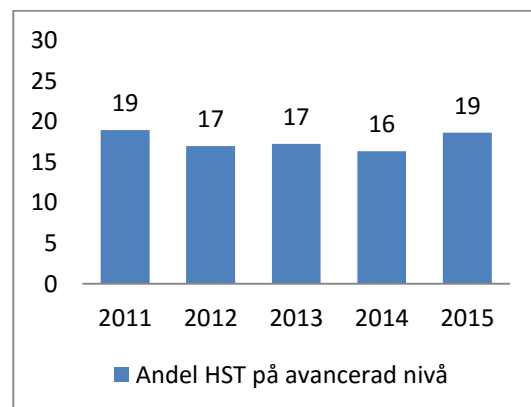
Analys

Begreppet ”avancerad nivå” är inte entydigt definierat men vi anser att det är viktigt att det är progressionen i ämnet som avgör vilken nivå en kurs placeras in på. Det får inte vara så att studenter från olika program får en och samma kurs klassad på olika nivåer på grund av att de läser kursen på olika år i sitt program. Alla kurser på avancerad nivå i datavetenskap kräver minst kandidatexamensnivå på förkunskaperna och diskussioner har förts att höja detta krav ytterligare. Det är positivt att fakulteten avser att tydliggöra kriterier för vad som ska gälla för begreppet avancerad nivå men det vore ännu bättre om detta kriterium togs fram på universitetsnivå så att det blir enhetligt för alla studenter som läser hos oss.

Figur 2.1 visar antalet HST på avancerad nivå och totalt under de senaste fem åren och i Figur 2.2 ser vi andelen i procent av HST på avancerad nivå under samma tid. Under denna tidsperiod har vi haft mycket små studentkullar på avancerad nivå samtidigt som tillströmningen av nya studenter har ökat kraftigt. Vi ger kurser på nybörjarnivå på samtliga civilingenjörsutbildningar, ett högskoleingenjörsprogram, tre kandidatprogram och två högskoleprogram. På avancerad nivå är det två civilingenjörsprogram och fyra masterprogram som läser hos oss och ökningen av studenter på grundläggande nivå har inte slagit igenom ännu på den avancerade nivån. Under 2015 ser vi dock början på en ökning och vår förhoppning är att kunna nå betydligt högre inom de närmsta tre åren även om det troligen tar ett tag innan vi når samma nivåer som 2008-2009 då andelen HST på avancerad nivå var 33%. För den närmsta tre-års perioden sätter vi samma delmål som fakulteten, dvs att vi ska nå en andel HST på avancerad nivå om 22 %.



Figur 2.1 Antalet HST på avancerad nivå samt totalt antal HST vid institutionen de senaste fem åren.



Figur 2.2 Andelen HST i procent på avancerad nivå vid institutionen de senaste fem åren.

Strategier

Hur kan vi påverka andelen helårsstudenter på avancerad nivå? Det finns en till synes enkel åtgärd och det är att programmärka samtliga kurser på grundläggande nivå så att inga

studenter kan läsa dem som fristående¹. Om vi skulle ta bort samtliga fristående studenter från kurserna på grundläggande nivå skulle det innebära att andelen HST på avancerad nivå för 2015 skulle öka från 19% till 21 %. Problemet är att vi skulle nå målet till största delen på bekostnad av fakultetens studenter som läser kurser i datavetenskap som valbara kurser i sitt program. Det är alltså inte realistiskt.

En annan som vi anser mer lämplig strategi är att öka intresset för studier på avancerad nivå genom att erbjuda tydliga profileringar på avancerad nivå och i samband med det också skapa forskningsnära fördjupningskurser på masternivå. Att skapa fler kurser på avancerad nivå där vi samarbetar med andra masterprogram är en annan strategi vi undersöker möjligheten till. På dessa kurser vill vi att studenter med olika bakgrund samarbetar kring olika problemställningar. Denna strategi bör också påverka antalet inresande avtalsstudenter positivt.

En tredje strategi som vi kommer arbeta aktivt med de närmsta åren är att öka genomströmningen på de grundläggande kurserna så att fler studenter når avancerad nivå. För mer diskussioner och aktiviteter kring denna strategi se Delmål 2.3.2.

Ett ”hot” mot alla strategier ovan är att detta måste genomföras inom befintliga eller till och med krympande HST-ramar. Någonstans måste vi skära ned på grundläggande nivå om avancerad nivå ska kunna öka (om inte hela ökningen består av betalande utom-europeiska studenter). Vi kommer troligen tvingas begränsa antalet fristående studenter ytterligare framöver genom att inte ge sommarkurser och begränsa antalet fristående studenter på våra programkurser.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Erbjuda tydliga profileringar på avancerad nivå. - Pilotomgång 16/17 - Fullt ut genomfört 17/18		Huvudstudierektor
Skapa forskningsnära fördjupningskurser på masternivå		Huvudstudierektor Forskningsgruppsledare
Öppna upp för gemensamma kurser på avancerad nivå för studenter med olika bakgrund.		Huvudstudierektor Kursansvariga

¹ Den enda kurs som enbart erbjuds till fristående studenter är vår sommarkurs Utveckling av mobila applikationer. Den ges dock också som valbar kurs på de datavetenskapliga programmen och många studenter läser den under sommaren för att förkorta sin studietid

Delmål 2.3

Antalet utfärdade examina uppgår till 760 stycken, varav 180 civilingenjörsexamen

Delmål 2.3.1 CS

Antalet utfärdade examina i ämnet datavetenskap uppgår till 70 stycken, varav 35 civilingenjörsexamen

Delmål 2.3.2 CS

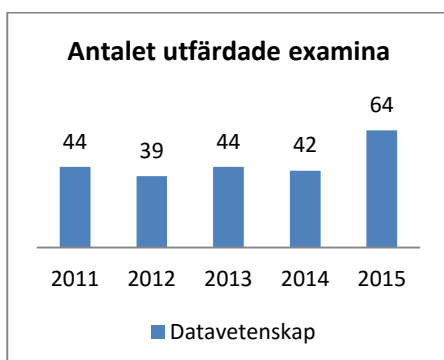
Den genomsnittliga genomströmningen på kurserna ska vara stabil och ligga över 80%

Analys

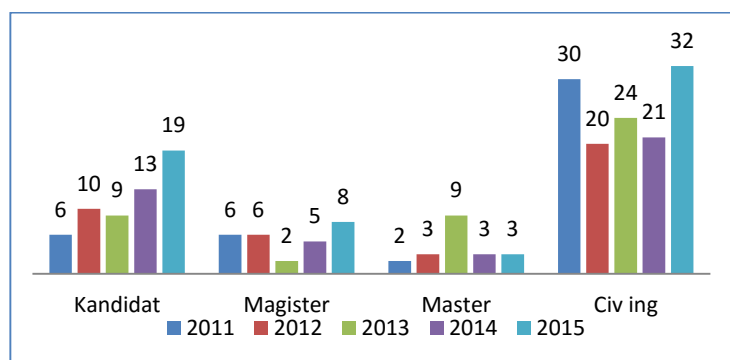
De program vid fakulteten vars studenter bukar ta ut en datavetenskaplig examen är främst Kandidatprogrammet i datavetenskap (DV), Civilingenjörsprogrammet i Teknisk datavetenskap (C), Interaktion och design (ID) samt masterprogrammen i Datavetenskap och Robotik och reglerteknik. Dessutom har vi utbildningar som leder till examen inom huvudområdena Beräkningsteknik (Masterexamen) och Kognitionsvetenskap (Kandidatexamen och Masterexamen). Vår utbildning inom kognitionsvetenskap motsvarar ca 4% av vår totala HST och de programmen ligger under Samhällsvetenskaplig fakultet och antalet studenter inom Beräkningsteknik är mycket få. Därför fokuserar vi i detta delmål enbart på examina inom huvudområdet Datavetenskap. Vi har valt att delat upp fakultetens delmål i två stycken underliggande delmål som rör antalet examen samt genomströmning.

Nedgången i studentantal tillsammans med en låg genomströmning på programmen har lett till en låg andel utfärdade examina de senaste fem åren, se Figur 2.3. Den stora ökningen under 2015 beror till allra största delen på att det var sista möjligheten för studenterna att ta ut 4.5-årig civilingenjörsexamen och 4-årig magisterexamen detta år. Man ser detta också tydligt i Figur 2.4 där vi visar antalet examen för de senaste fem åren för de fyra vanligaste examina.

Vi har en låg genomströmning på programmen med stora avhopp. Statistik för programmen från 2007 och framåt visar en examinationsfrekvens i medel på 20% för C och DV och 31% för ID och vi tappar en tredjedel av studenterna på C och DV under år 1 (25% på ID) och sen sker det avhopp även längre fram i utbildningen. Det finns tre stora anledningar till avbrott som nämns när vi frågar studenterna; man har valt fel utbildning, man får jobb utan att ta examen eller man inte klarar av studierna. Endast den tredje anledningen är något som vi skulle kunna försöka åtgärda.



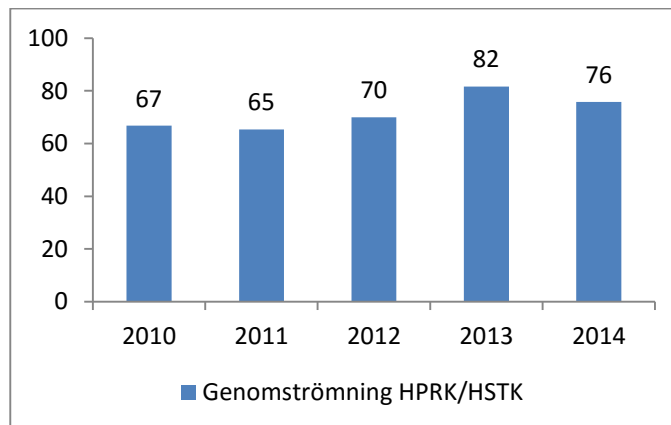
Figur 2.3 Antalet utfärdade examina i datavetenskap de senaste fem åren.



Figur 2.4 Andelen utfärdade examina fördelat på typ av examen under de senaste fem åren.

Vår förhoppning är att under de kommande åren ska ökningen i studenttillströmning fortsätta upp på avancerad nivå och att det tillsammans med ökad genomströmning på våra program ska leda till ett ökat antal examina inom de närmsta tre åren så att vi når en nivå på 70 examina per år 2018 där hälften av dessa är civilingenjörsexamina. Detta är dock tyvärr mycket långt ifrån de volymer som skulle täcka behoven enbart i Umeåregionen, där kommunen uppskattar behovet till minst 1000 de närmaste 5 åren.

Genomströmning på institutionens grundutbildning som helhet under de senaste fem åren redovisas i Figur 2.5. Siffrorna för 2015 är inte klara ännu men ligger redan på 76% så de kommer troligen ligga närmre 2013 än 2014 i resultat. Det finns en tydlig nedgång i genomströmningen 2010 som sedan stiger igen till en bättre nivå de senaste åren. Dippen sammanfaller nästan helt med att vi införde flera populära sommarkurser som fick väldigt många sökande men tyvärr så är genomströmningen väldigt låg på dessa kurser. Vi har under de senaste åren dels minskat intaget på sommarkurserna, dels börjat erbjuda sommarkurser med högre förkunskapskrav och de insatserna leder till ökad genomströmning totalt sett på institutionen.



Figur 2.5 Genomströmning vid institutionen beräknat på kalenderår.

Strategier

Genomströmningen i snitt på institutionens kurser är inte så låg att det kan förklara de stora avhoppet från programmen. Resultatet av den första kartläggningen visade dessutom att kurser med låg genomströmning i första hand är sommar-/nät-kurser. Vi kunde också se att flera examensarbetskurser har en låg genomströmning. Vi fortsätter med en kartläggning över genomströmningen på kurserna för att identifiera kurser med låg genomströmning som har stor påverkan på programstudenternas studier.

I samband med kartläggningen diskuterar vi också vad måttet genomströmning egentligen mäter. En kurs kan till exempel ha hög genomströmning men ändå vara av sämre kvalitet för att den inte ger rätt förkunskaper till efterföljande kurser medan en kurs med lägre genomströmning kan leda till bättre resultat på efterföljande kurser eftersom endast de med

förväntade förkunskaperna släpps vidare i systemet. Låg genomströmning (eller extremt hög) är dock en bra varningsflagg som kan starta upp en diskussion kring kursernas kvalitet.

En viktig komponent i studentens lärande och i förlängningen genomströmningen på kurser är kontakten mellan lärare och student och hur lärandesituation ser ut. Vi har påbörjat ett pedagogiskt arbete innefattande regelbundna seminarier med ett pedagogiskt tema, samt lärarsmtal (Se 1.1.4) men vi skulle kunna göra mycket mer på detta område. Vi behöver tydliggöra vad Pedagogiskt ansvarig skulle kunna göra och planera det pedagogiska arbetet mer vid institutionen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Kartlägga genomströmningen terminsvis på kurserna vid institutionen som grund för prioritering av utvecklingsinsatser.		Huvudstudierektor
Utveckla prioriterade kurser pedagogiskt och innehållsmässigt		Pedagogiskt ansvarig Huvudstudierektor Prefekt
Tydligare organisatorisk styrning av våra examensarbeten, inklusive deadlines för studenter och terminsvisa introduktioner till handledare.		Kursansvarig för examensarbeten Huvudstudierektor
Tydliggöra pedagogiskt ansvarigs uppgifter och resurser som avsätts för dem.		Pedagogiskt ansvarig Huvudstudierektor

Delmål 2.4

Antal inresande studenter har ökat till 400 stycken (avtal, avgift och freemovers)

Delmål 2.4.1 CS

Antal inresande studenter har ökat till 70 stycken (avtal, avgift och freemovers)

Delmål 2.5

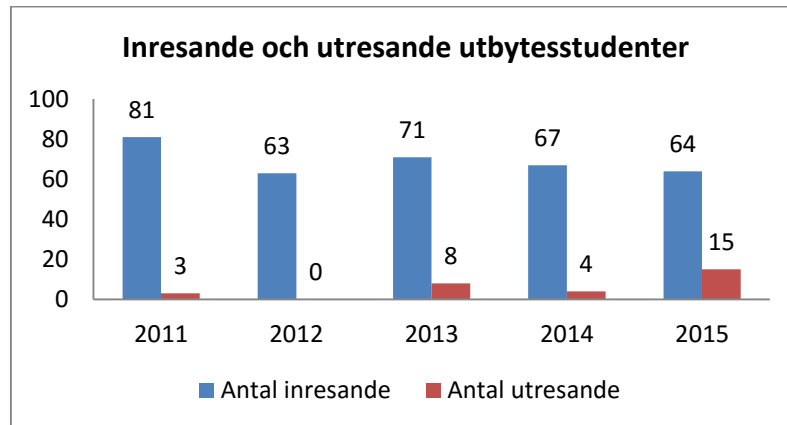
Antalet utresande utbytesstudenter har ökat till 100 stycken

Delmål 2.5.1 CS

Antalet utresande utbytesstudenter har ökat till 20 stycken

Analys

När det gäller internationella studenter så visar Figur 2.6 antalet inresande och utresande utbytesstudenter (avtals-, avgiftsstudenter samt freemovers) under de senaste fem åren. Vi ser en stigande trend i utresande studenter samtidigt som inresande studenter verkar ligga rätt stabilt de senaste åren. En viss ökning kommer troligen att ske enbart på grund av att antalet studenter på avancerad nivå ökar eftersom det oftast är i år fyra som studenterna reser ut.



Figur 2.6 Andelen inresande utbytesstudenter kopplade till institutionen.

Strategier

Ett tydligt kursutbud på avancerad nivå med tydliga specialiseringar som beskrivs i olika mediekanaler kan öka tillströmningen av inresande studenter. Vi har lagt märke till att kurserna tenderat att "glida isär" de senaste åren och att läraren på en kurs inte alltid vet vad som händer på kursen före och/eller efter sin egen kurs. Att skapa grupperingar av kurser med en ansvarig person för denna gruppering ökar möjligheten till samarbete mellan kurserna och man skulle kunna komplettera kursplanerna med ett lärardokument som lite tydligare än kursplanerna redogör för kursens uppbyggnad och koppling mellan lärmål, undervisning och examination.

För att öka strömmen utresande studenter bör vi fortsätta med information till studenterna i samband med kursvalen samt låta de som rest ut dela med sig av sina erfarenheter. Studenterna behöver aktivt uppmuntras till att läsa utomlands. Detta kräver ett samarbete mellan den internationella samordnaren och programansvariga. Dessutom måste intressanta utbytesprojekt även med lärosäten utanför Europa skapas. Dessa ansträngningar bör byggas ut och intensiveras. Även lärarutbyten är viktiga för att presumtiva utbytesstudenter redan tidigt under sina studier ska komma i kontakt med utländska lärare.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Utred införandet av lärardokument för att underlätta för alla att förstå en enskilds kurs upplägg, innehåll och examination på ett ännu bättre sätt än tidigare.		Huvudstudierektor
Erbjuda profileringar på avancerad nivå	se också delmål 2.1	Huvudstudierektor
Hålla webbinformationen om våra utbildningar på engelska uppdaterad.		Ansvarig för internationalisering Huvudstudierektor
Vi marknadsför existerande utbytesprogram bättre och bjuder in studenter som rest ut till att berätta om sina erfarenheter.		Ansvarig för internationalisering

Vi tydliggör vilka terminer programstudenter med fördel kan läsa vid andra lärosäten		Programansvariga Studievägledare
--	--	----------------------------------

Delmål 2.6

Andelen undervisning som utförs av disputerade lärare har ökat till X%

Delmål 2.7

Docenters och professorers del av undervisningen ska kartläggas

Analys

Under åren 2013-2015 har vi enligt BPS bemannat så att andelen undervisning som utförs av disputerade lärare i snitt varit 57%. Under samma år har 27% av undervisningen skett av docenter/professorer. Vi lägger medvetet mycket av vår bemanning så nära studenten som möjligt i form av handledning ute i datorlabben. Den undervisningen sköts till största delen av doktorander eller amanuenser vilket gör att andelen docenter/professorer kan vara lägre än på institutioner som inte har lika stora laborativa inslag.

Strategier

Vi anser att vi har en bra mix i undervisningspersonalen i dagsläget och att öka andelen undervisning av disputerade och/eller docenter/professorer enbart för att "det ska göras" är inte en bra strategi. Vi följer med intresse fakultetens kommande arbete med att ta fram mer adekvata nyckeltal för forskningsanknytning.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Examinator på avancerade kurser inklusive examensarbete ska vara disputerad.	Kontrolleras kontinuerligt	Huvudstudierektor Bemanningsansvarig

Delmål 2.8

En modell har utvecklats för hur samverkansinslag kan integreras i kurser och utbildningsprogram

Analys

Vi har ett bra och nära samarbete med näringslivet med ett näringslivsråd för programmen och har också inslag på kurser allt från enstaka gästföreläsningar till hela projekt och/eller anställda lärare under större delen av kursen. Det vore dock bra med en kartläggning av dessa inslag på institutionsnivå också och inte enbart det som eventuellt finns på programnivå.

Vi har haft ett antal lärare som använt sin kompetensutvecklingstid för att samla erfarenheter från näringslivet och det är något som vi uppmuntrar och försöker möjliggöra i vår bemanning.

Strategier

Fortsätta det arbete som redan utförs och sprida gjorda erfarenheter bland personalen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Kartlägga samverkansinslag på våra kurser.	2017-18	Huvudstudierektor
Stödja personal som vill göra kompetensutveckling i näringslivet genom att tex hjälpa till med ansökningar om resurser och/eller specialanpassa bemanningen.	Kontinuerligt	Huvudstudierektor Bemanningsansvarig

Delmål 2.12

Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat

Se Delmål 4.4

Uppföljningskriterier

- Minst ytterligare fyra ska ha lämnat in sina pedagogiska meriter för bedömning i universitetets meriteringssystem. Hittills har tre personer blivit bedömda.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Utse en grupp som får arbeta med pedagogisk utveckling och stöd.		Prefekt
Institutionen ska verka för att all lärarpersonal får kontinuerlig pedagogisk fortbildning		Prefekt Pedagogiskt ansvariga
Lärarsamtal i mindre grupper genomförs årligen		Pedagogiskt ansvariga
Workshop kring pedagogiska portföljer 2017		Pedagogiskt ansvariga
Utbyggd satsning på mentorskap.	Undervisning för doktorander planeras i samråd med handledare. Vid bemanning utses en mentor vid första undervisningstillfället.	Bemanningsansvarig Pedagogiskt ansvariga

Delmål 2.13 CS

Våra kurser ger en god skolning i vår akademiska värdegrund**Analys**

Vårt kandidatprogram fick omdömet bristande kvalitet av UKÄ och huvudfokus i kritiken låg på studenternas vetenskapliga förmåga exempelvis förmågan att formulera forskningsfrågor. Vi har själva insett att strävan mot anställningsbarhet har efter kandidatexamen delvis tagit fokus från den vetenskapliga förmågan. Vi har nu snart sjösatt hela det nya kandidatprogrammet och nu behövs samma genomlysning på avancerad nivå.

Strategier

Utvecklingsarbetet kring kandidatprogrammet påverkar hela kursutbudet och har involverat en stor andel av våra lärare. Det har också väckt många tankar och idéer kring hur vi lyfter fram vetenskapligheten som finns i kurserna. Detta även bland studenterna där nu civilingenjörstudenter efterfrågar en ökad vetenskaplighet på sina kurser eftersom de upplever att de missar något väsentligt.

Vi kommer de närmsta åren att arbeta med specialiseringar på avancerad nivå och där lyfter vi frågan hur den vetenskapliga fördjupningen kan byggas in på bästa sätt. Nya utmaningar kommer eftersom vi ofta har studenter med många olika bakgrunder på avancerad nivå – inte bara kandidatstudenter. Vi vill kunna möta alla på den nivå de befinner sig på och se till att alla når en högkvalitativ vetenskaplig nivå i år 5 på utbildningen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
En översyn görs för att säkerställa progression i våra lärmål på avancerad nivå.		Huvudstudierektor Programansvariga
Specialiseringar tas fram och utvecklas.		Huvudstudierektor Programansvarig Prefekt
Ökad styrning i våra examensarbeten (se delmål 2.3)		
Underlätta för interna examensarbeten gemensamt med forskargrupperna.		Ansvariga för examensarbetskurser

3 FORSKNING SOM SPRÄNGER GRÄNSER

Delmål 3.1

Universitetet och fakulteten har en välutvecklad rekryteringsprocess

Delmål 3.2

Universitet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket)

Analys

Institutionen har upprättat en kompetensförsörjningsplan som är tänkt att fungera som ett strategiskt verktyg och årligen uppdateras. Vi har även stärkt rekryteringsprocessen med en samordnare som följer processerna och säkerställer att rutiner och riktlinjer följs. Vi har också inrättat en rekryteringsgrupp som fungerar som stöd vid olika rekryteringsärenden.

Institutionen vill också stärka den kollegiala diskussionen kring forskningsfrågor. Detta har också lyfts upp i olika sammanhang som bristfällig. Speciellt när det gäller strategiska satsningar.

Institutionen har i viss utsträckning märkt av att det är svårt att attrahera internationellt starka personer till Universitetet. I andra sammanhang, t.ex. till postdoktorstjänster och doktorandtjänster är däremot söktrycket i vissa fall mycket bra.

Strategi

Att få en bredare kollegial diskussion i forskningsstrategiska frågor ska institutionen inrätta forskarkollegium, där aktuella forskningsfrågor diskuteras. Vi ska även försöka arbeta mer systematiskt vid rekryteringsärenden.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Ordna ett antal terminsvisa kollegium som diskuterar forskningsfrågor och strategier.	Se också delmål 4.5	FF-rådet
Institutionen ska fortsätta att kvalitetssäkra rutiner vid anställningsärenden inklusive att säkerställa att referenser tas av sökande.		Biträdande prefekt Ekonomisamordnare
Institutionen ska vara proaktiv vid strategiska rekryteringar och utnyttja vårt kontaktnät i syfte att attrahera lämpliga kandidater i en head-hunting process.		Forskningsledare Rekryteringsgrupp

Delmål 3.3**Universitetets andel av nationella och internationella medel har ökat****Analys**

Institutionen har framgångsrikt arbetat strategiskt med EU's ramprogram bland annat genom att finansiera interna stödfunktioner, vilket varit mycket framgångsrikt. De erfarenheter och kunskaper vi fått genom dessa projekt är också värdefulla när anslag från andra bidragsgivare ska sökas. Vi vill fortsätta att satsa på interna stödfunktioner för att ta tillvara erfarenheter och kunskap.

Strategi

De satsningar på interna stödfunktioner vi gjort ska givetvis fortsätta. Det gäller även inom administration. Att sprida och samordna kunskaper och erfarenheter har visat sig framgångsrikt. Uppbyggnaden av en intern stödprocess för ansökningar ska fortsätta.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Utveckla vår interna process för återkoppling vid ansökningar	Modellen och dess effekt diskuteras.	Ordförande FF
Fortsatt strategisk satsning på intern expertis gällande ansökningar om EU-finansierade projekt.	Fortgår.	Prefekt
Fortsatt uppbyggande av intern kompetens för administration, samordning och redovisning av externt finansierade projekt	Fortgår.	Biträdande prefekt Ekonomisamordnare

Delmål 3.9

Alla doktorander ingår i ett vetenskapligt nätverk och har tillgång till en referensgrupp***Analys***

Alla våra doktorander ingår i dagsläget i ett vetenskapligt nätverk både inom institutionen och internationellt. I stort sett alla arbetar helt eller delvis i stora internationella projekt, t.ex. finansierade av EU, där de på ett naturligt sätt samarbetar med forskare från andra lärosäten och länder.

Doktorander antagna 2014-01-01 och senare har dessutom en referensgrupp bestående av huvudhandledaren, minst en biträdande handledare och ytterligare en referensperson som inte tillhör samma grupp eller forskningskontext. Arbetet med och kontakten till den sistnämnda referenspersonen behöver dock förstärkas eftersom detta är en roll som handledarna inte har blivit vana med än.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Institutionen ska kvalitetssäkra arbetet i referensgrupperna	Fortgår.	Studierektor för forskarutbildningen

Delmål 3.11

Doktorander ska under sin forskarutbildning ges internationell erfarenhet***Analys***

Samtliga doktorander får redan idag internationell erfarenhet genom att delta i konferenser utomlands, normalt minst en gång per år. Den stora majoriteten arbetar dessutom i internationella forskningsprojekt. Även om det sker redan idag, borde vi kunna bli bättre på att ge fler doktorander möjlighet att vistas utomlands under en längre period.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Fortsatt säkerställa att det utöver handledarens projektmedel finns interna resemedel för doktorander att söka.	Fortgår.	Prefekt
Möjlighet att tillbringa delar av sin utbildning i en annan forskande miljö än institutionen behandlas i förekommande fall i den individuella studieplanen	Fortgår.	Studierektor för forskarutbildningen

Delmål 3.12 TN

Doktorander ska under sin forskarutbildning ha tillgång till ett relevant kursutbud

Fakulteten har utvecklat ett antal generiska kurser doktorander kan läsa. Dessa är delvis obligatoriska för doktorander antagna på den nya allmänna studieplanen. Utöver dessa kurser har institutionen skapat ytterligare två obligatoriska kurser: Computing Science Research Methodology, Publication and Presentation Techniques och Doctoral Student Days in Computing Science – Individual Presentations of Ongoing Research in Seminar Format

(7,5 hp var). Den sistnämnda har vi bra erfarenhet med eftersom institutionen har hållit sina s.k. doktoranddaggar i många år nu. Den förstnämnda har erbjudits för första gången i år, med 4 deltagande doktorander. Erfarenheterna så här långt är goda men kursen bör utvecklas vidare, baserat på en utvärdering som måste ske efter kursens slut.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Fortsatt erbjuda institutionens doktorandkurser samt utvärdera och utveckla dem.	Fortgår.	Studierektor för forskarutbildningen

4 DET GODA OCH EFFEKTIVA UNIVERSITETET

Delmål 4.1 TN

Minst 35 procent av nyanställda och befordrade professorer och lektorer ska vara kvinnor

Delmål 4.2

Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor

Analys

Institutionen har två prioriterade områden när det gäller lika behandling. Dels har vi en sned fördelning mellan könen när det gäller både personal och studenter och dels behöver vi utveckla inkluderandet av personer från andra länder.

I dagsläget är 17% av doktoranderna, 25% av våra biträdande lektorer och 25% av våra lektorer kvinnor. Dessa siffror är inte bra. Bland våra programstudenter på utbildningar med fokus på datavetenskap är andelen under 4%, andelen docenter är 9% och andelen professorer 0%. Att fler kvinnor ska söka sig till tekniska utbildningar är ett strukturellt problem inom hela västvärlden. Däremot kan vi bli bättre på hur vi rekryterar och hur vi bemöter kvinnliga studenter. Vi kan också bättre än i dag uppmuntra kvinnliga studenterna som finns att överväga en karriär inom forskning.

Institutionen har idag en betydligt mer internationell karaktär än bara för 10 år sedan. Intern kommunikation sker idag på engelska men likväl vittnar många som kommer från andra länder att de inte har samma förutsättningar när det gäller att förstå system, karriärvägar och vilka möjligheter akademien ger. På så vis har de heller inte likvärdiga möjligheter.

Strategi

Med tanke på den kraftiga övervikten av män både bland anställda och studenter ämnar instruktionen hitta verktyg dels i att öka andelen kvinnliga sökande till grundutbildningen och dels få fler kvinnor att söka till forskarutbildningen. Däri ligger att göra en översyn av rekryteringsmaterial till våra utbildningar; att vi deltar i rekryteringsaktiviteter och där gärna betonar kvinnors betydelse och möjligheter inom akademi och industri; att vi vid rekrytering av ny personal ser över rekryteringskanaler så att vi når fler kvinnliga kandidater; att stötta kvinnliga studenter att söka till forskarutbildningen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Representanter för likabehandling ska ges större insyn i olika steg under pågående rekryteringsärenden.		Biträdande prefekt Samordnare för anställningsärenden Representanter för likabehandling
Ett antal sammankomster eller kurser genomförs under året i antingen kompetenshöjande syfte eller för stöd för underrepresenterade grupper.		Representanter för likabehandling
En sommarskola arrangeras för kvinnliga grundskoleelever.		Representanter för likabehandling
En aktivitetsplan ska varje år utarbetas och uppdateras som rör: - rekrytering till grundutbildning - rekryteringsprocessen av personal - inkludering av medarbetare från andra länder. - fortbildning av personal och studenter	Fortlöpande	Representanter för likabehandling
Nyckeltal med tillhörande statistik kring jämställdhet och likabehandling ska integreras i kvalitetssystemet		Prefekt Representanter för likabehandling
Avsätta medel som används till att stötta rekrytering av kvinnliga forskningssamarbetare	Genomförs i budgeten 2015.	Prefekt Biträdande prefekt
För att öka antalet kvinnliga sökande bör genusaspekter belysas och poängteras vid annonsering, och annonseringskanaler riktade till kvinnliga akademiker ska prioriteras.		Biträdande prefekt

Delmål 4.4 TN

Fakulteten säkerställer att ett systematiskt och integrerat arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling bedrivs

Analys

Motiverade och duktiga medarbetare behövs om institutionen ska fortsätta att utvecklas. Våra lärare och forskare behöver möjligheter till individuell utveckling om vi ska höja vår kvalitet inom undervisning och forskning.

I stort sett alla på en lärartjänst har dag en blandning mellan undervisning och forskning i tjänsten. Inom olika forskargrupper och bland vissa lärare är också utbytet av erfarenheter hög och det förs en livlig och viktig diskussion. Det vi vill stärka är att bredda dessa strukturer och få till fler kollegiala forum där erfarenheter och kunskap delas. Under några år har det heller inte blivit så många nya personer som fått ledande eller på andra sätt meriterande uppdrag i organisationen. Det senare är inte minst viktigt för att stärka återväxten på ledande uppdrag.

Betydelsen av pedagogisk meritering har även ökat vilket gör att en intern diskussion kring dessa frågor har vitaliserats.

Strategier

Institution vill utveckla det kollegiala stödet både inom utbildning och forskning. En viktig del i att vitalisera diskussionen kring pedagogisk meritering är att skapa forum där diskussionen kan ske och insatser samordnas. Ett första steg i den riktningen är att ge lärare tillfälle att diskutera och reflektera kring sina pedagogiska insatser i mindre grupper. Detta dels för att olika angreppssätt och synsätt kan spridas bland personalen men också för att ge mindre erfarna lärare en insikt i flera olika ansatser och få ta del av andra lärares erfarenheter. Att stärka rollen för den pedagogiskt ansvarige är en viktig del i att kunna genomföra dessa samtal på ett systematiskt sätt och också kunna fånga upp och ytterligare sprida erfarenheter som gjorts vid institutionen. Dessa samtal skulle sedan kunna vidareutvecklas till exempelvis gemensamma verkstäder kring skrivande av pedagogiska portföljer. Vi bör innan 2018 ha ett utbyggt system för en fortlöpande pedagogisk meritering bland all undervisande personal.

Att ge nyanställda inklusive doktorander möjlighet till undervisning kräver en bra introduktion till dels lärarrollen och dels det svenska utbildningssystemet. Detta kan även behöva kompletteras med kompetenskartläggning och mentorskap.

Uppföljningskriterier

- Minst ytterligare fyra ska ha lämnat in sina pedagogiska meriter för bedömning i universitetets meriteringssystem. Hittills har tre personer blivit bedömda.
- Alla som har kompetensutveckling i tjänsten ska ha en kompetensutvecklingsplan.
- Antalet personer som har regelbundna utvecklingssamtal har ökat med 50%.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Varje tillsvidareanställd ska ha en individuell utvecklingsplan	Under 2016 ska en ny organisation implementeras med en tydlig ansvarsfördelning för samtal. Målet är att samtliga anställda ska erbjudas ett årligt utvecklingssamtal.	Prefekt Framtida ledning
Ordna ett antal terminsvisa kollegium som diskuterar forskningsfrågor och strategier.	Se Delmål 4.5	FF-rådet
Utse en grupp som får arbeta med pedagogisk utveckling och stöd.		Prefekt
Institutionen ska verka för att all lärarpersonal får kontinuerlig pedagogisk fortbildning		Prefekt Pedagogiskt ansvariga
Lärarsamtal i mindre grupper genomförs årligen		Pedagogiskt ansvariga
Workshop kring pedagogiska portföljer 2017		Pedagogiskt ansvariga

Utbyggd satsning på mentorskap.	Undervisning för doktorander planeras i samråd med handledare. Vid bemanning utses en mentor vid första undervisningstillfället.	Bemanningsansvarig Pedagogiskt ansvariga
---------------------------------	--	---

Delmål 4.5

Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande samt har en hanterbar arbetsbelastning har ökat i jämförelse med 2015

Analys

Institutionen försöker förbättra arbetsmiljön på en rad områden. Allt från bemanningsplanering, den fysiska arbetsmiljön, rutiner och stödfunktioner, till boende för inkommande gästforskare är aspekter som berörs i såväl diskussioner som arbetsmiljöplan och verksamhetsplan.

Institutionen kommer att fortsätta arbeta med att stärka det administrativa stödet för lärare och forskare. Det sker främst genom ett kontinuerligt förbättringsarbete och att ändamålsenliga rutiner utarbetas. Det kan t.ex. handla om rutiner om kvalitetssäkrar uppfyllande av regelverk som samtidigt underlättar lärarnas administration, eller till att ge adekvat stöd i planering och uppföljning av olika forskningsprojekt.

Det har också förts en diskussion om hur vi kan bredda diskussionen mellan forskningsgrupperna kring olika forskningsstrategiska frågor. FF-rådet upplevs för begränsat för vissa frågor som är intressant för bredare grupper. Institutionen ska därför inleda försök med s.k. forskningskollegium där aktuella frågor kan diskuteras av intresserade personer. Andra institutioner har goda erfarenheter av ett liknande upplägg.

Vi är trångbodda och förtätningar har gjorts. Vi tycker inte att arbetsmiljön därmed har blivit sämre, då förtätning oftast skett genom att projektgrupper i perioder delar rum. Lektorer får inte heller lika stora rum idag som tidigare. Vi hoppas kunna få loss fler lokaler under perioden vilket är nödvändigt om vi vill expandera och skapa flexibla miljöer. Även mellanstora öppna landskap har diskuterats.

Boende vid nyrekryteringar har gått från att vara besvärlig till att potentiellt bli prekär. Bostaden AB har meddelat att de inte längre kan tillhandahålla bostäder till gästforskare. Det gör att enda alternativet är egna kontakter och Lars Färgares gård. Personer som kommer från andra länder har få egna kontakter och Lars Färgares gård är klart otillräcklig. Universitetets regler förhindrar dessutom andrahandsuthyrning. Här saknar vi idag reella alternativ som inte kräver rejäla insatser av individuella medarbetare.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Ordna ett antal terminsvisa kollegium som diskuterar forskningsfrågor och strategier.		FF-rådet
Utveckla arbetsformen för APT-möten så att de uppmuntrar till fler kollegiala diskussioner		Prefekt

Laborationssalarnas miljö utvecklas ständigt efter behov	En större översyn är inledd men färdigställs under 2016	Infrastruktursamordnare
Minst ett av labben ska omformas till ett s.k. tyst labb, där extra ljuddämpande insatser görs, samtidigt som studenterna uppmanas visa hänsyn.		Infrastruktursamordnare
Planeringen för lärare ska göras så fort underlag finns tillgängligt och verka för en jämn arbetsbelastning under året.		Biträdande prefekt Bemanningsansvarig Huvudstudierektor
Institutionen ska långsiktigt verka för att undervisningen blir jämnare fördelad mellan höst och vår		Huvudstudierektor

Delmål 4.6

Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system

Delmål 4.7

Universitetets prefekter och chefer har ett tydligt uppdrag och har förutsättningar för att utöva strategiskt ledarskap

Analys

Medarbetarsamtal inklusive kompetensutvecklingssamtal har inte förekommit i någon högre omfattning vid institutionen. Det beror främst på att ansvaret är samlat hos prefekten. Även om arbetet kan fördelas, så följer inte alltid befogenheter med arbetsuppgiften. Det är vår ingångspunkt att för att medarbetarsamtal ska fungera bra ska samtalen göras med personer som kan påverka medarbetarens arbetssituation. I takt med att institutionen vuxit har också löpande beslut utförts fler personer. Det i sig är inget problem så länge de utförs av dem som har bäst förmåga att fatta besluten, men återigen så kräver det att även det formella ansvaret följer med.

Strategi

Institutionen vill fördela ansvaret hos prefekten till fler personer och upprätta en tydlig intern delegationsordning och rollfördelning. Med detta ska även medarbetarsamtal på ett meningsfullt vis kunna utföras av fler personer och därmed är förhoppningen att fler (alla) inte bara erbjuds medarbetarsamtal utan att de även genomförs.

Uppföljningskriterier

- Minst två bör ha gått universitetets UPL-utbildning, samt ytterligare två har läst den introducerande chefsutbildningen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Personer med ledande funktioner och personalansvar vid institutionen ska ha ett tydligt delegerat ansvar och motsvarande befogenheter.	En ny ledningsorganisation implementeras under 2016. Kvalitetssystemet uppdateras med en tydlig delegationsordning och arbetsbeskrivning för ledande uppdrag.	Prefekt
Personer på ledande uppdrag ska uppmuntras att delta i universitetets ledarskapsprogram och institutionen ska driva på att så också kan ske.		Prefekt

Delmål 4.10

Universitetet har i alla verksamheter ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhetsprocessen

Analys

Då institutionen inte arbetar med farliga ämnen eller innefattar arbetsuppgifter med förhöjd risknivå har arbetsmiljöarbetet främst varit inriktat på psykosocial arbetsmiljö samt ergonomi. Däremot inte alltid på ett systematiskt vis även om exempelvis regelbundna kontroller av arbetsmiljön sker. I NMI lyfts också den fysiska arbetsmiljön upp som över medel och den psykosociala är ungefär som universitetet i stort. Däremot har det också blivit klart att exempelvis rutiner vid kriser eller olyckor är okända för många. Att börja arbete mer systematiskt inom arbetsmiljöområdet är därför lovvärt.

Strategier

Vi ska integrera arbetsmiljöarbetet i institutionens styrdokument så att frågan i större omfattning medvetandegörs i såväl dagligt arbete som årliga översyner. Vi vill också utveckla vårt samarbete med SAMO och därmed även få fler studenter aktiva i arbetsmiljöfrågor.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Arbetsmiljöarbetet ska integreras i institutionens styrdokument och rutiner		Prefekt
Arbetsmiljöarbetet ska än mer involvera SAMO		Infrastruktursamordnare

Aktivitetsplan för 2015

Aktivitetsplanen är resultatet av den arbetsmiljöromd som genomfördes tillsammans med arbetsmiljöombudet vid institutionen.

Avvikelse/problem	Risk	Ansvarig	Tidsplan / Klart när?
Stolar i MC333, MC343 ska ses över	1	Infrastruktursamordnare	Våren 2016
Ljudmiljön i ett par labb ska ses över och göras till s.k. tysta labb.	1	Infrastruktursamordnare	Våren 2016
Inleda samarbete och utbildning kring säkerhet i maskinhall. samt se över säkerhetsutrustning	2	Infrastruktursamordnare	Hösten 2016
Ombyggnad i nya lokaler i anknäytning till fokusmiljön	1	Prefekt	Hösten 2016
Återvinningsmöbel i pentry	1	Infrastruktursamordnare	Våren 2016
Infoskärm med egen kraftförsörjning.	1	Infrastruktursamordnare	Våren 2016
Kraskit ska upprättas och göras tillgängliga	1	Infrastruktursamordnare	Våren 2016

Delmål 4.11 CS

Institutionens resurstilldelningsmodell för kurser ska vara ekonomiskt hållbar och stödja nya undervisningsformer, lärarlag och kursutveckling

Analys

Nuvarande resurstilldelning är utformad efter en traditionell undervisning. Modellen i sig riskerar därför att motverka utveckling av undervisningsformer i undervisningen, men även

att arbeta i lärarlag. Det är också vagt hur normal kursutveckling ingår i modellen. Den ökande administrationen och den tekniska utvecklingen har satt press på lärare. De timmar man får per kurs upplevs räcka till allt mindre undervisning. Det är då viktigt att lärare känner det förtroende som krävs för att förändra upplägg på kurser så att det bättre passar studenterna, gärna ger mer lärarledd tid samtidigt som den tid läraren lägger ned ryms inom de resurser läraren tilldelats. Ett annat upplägg kan innebära alternativa undervisningsformer eller examination. Även minskande resurser kan styras om och komma studenterna till del.

Strategi

Vi behöver utreda resursfördelningsmodellen utifrån premisserna att nya undervisningsformer, arbete i lärarlag och kursutveckling inte ska motverkas. Därtill behöver vi en modell som bättre anpassar sig till ekonomin på kurserna inklusive lokaler och utrustning samt framtida resurstilldelningar. Utgångspunkten är dock att en ny modell i genomsnitt inte ska leda till färre timmar för lärare per kurs under det år den implementeras jämfört med den nuvarande modellen.

Aktivitet	Status	Ansvarig
Ny resurstilldelningsmodell ska införas		Prefekt Huvudstudierektor