

Huvudmål	Delmål	Strategi	Aktivitet 2018	Uppföljningskriterier 2018	Ansvarig
1.1 Långsiktighet möjliggör högt risktagande	1.1.1 Fakulteten har infört tydliga och konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resurstabila "tenure tracks"	Utveckla och utlysa attraktiva rekryterings- och karriäransättningar med tillhörande resurspaket	<ul style="list-style-type: none"> Institution ska uppmana, och stödja, externa kompetenta forskare inom våra ämnesområden att söka utlysta tjänster vid Wallenberg centrum för molekyllär medicin, för placering vid vår institution. Institutionen skall även planera och agera inför stundande pensionsavgångar, både för att tillmötesgå undervisningsuppdrag, men även för att bibehålla forskningskompetensen inom institutionens kärnämnen. 	<ul style="list-style-type: none"> Institutionens handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning ska implementeras och vid behov uppdateras. Minst en kandidat med koppling till institutionens kärnämnen som kan söka till Wallenberg centrum för molekyllär medicin ska ha identifierats och uppmanats att söka tjänsten. 	FN/Föreståndare WCMM
1.1 Långsiktighet möjliggör högt risktagande	1.1.2 Fakulteten har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professurer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar där anställningarna innehåller en dynamisk blandning av forskning och utbildning som främjar kvalitet	Utveckla finansierings- och arbetsfördelningssystem för lärare som medger flexibilitet gällande andel forskning och undervisning i anställningen samt högsta effektivitet i nyttjandet av institutionernas GU /FO resurs	<ul style="list-style-type: none"> För att effektivisera nyttjandet av institutionens GU- och FO-resurs skall institutionens administrativa stöd säkerställas. • Processen inleddes för att professuren i farmakologi ska återbesättas inför pensionen 2019 och lektoratet i klinisk neurofysiologi ska återbesättas inför pensionen 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Under 2018 ska ansökan om återbesättning om professuren i farmakologi vara inlämnat till, och beslutat av, fakulteten, och rekrytering av ny professor inleddes. 	Dekan/Prefekt
1.3 Samverkan skapar utveckling och stärker kvalitet	1.3.1 Fakulteten har utvecklat ett system som möjliggör och premierar mobilitet och samverkan mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer	Bibehålla och utveckla system som möjliggör forskningsvistelser vid internationella lärosäten i form av sabbatical för fakultetens lärare. • Uppmuntra och stödja forskningsinteraktion/besök från internationella forskare till institutionen. • Fler nydisputerade söker och erhåller internationell postdoc.	<ul style="list-style-type: none"> Flera insatser planeras under 2018, utöver bibehållande av nuvarande samarbetsytor. Inom farmakologin ämnar enheten etablera samarbete med en internationell satsning inom utbildningen ("Pharmacology Education Project") organiserat av IUPHAR (International Union of Basic and Clinical Pharmacology). Utveckla en strategi för att förbättra och utveckla institutionens webbplats för att ge tydlig, aktuell och lätt identifierbar information om pågående forskningsprojekt inom avdelningen. 	<ul style="list-style-type: none"> Inom ämnet basalfarmakologi kommer enheten att ha genomfört betydande insatser inom Pharmacology Education Project, framför allt i form av "slideshow" för att understödja den mer detaljerade information som redan finns där. Nuvarande forskningssamarbete skall ha lett till fortsatt god produktion av vetenskapliga arbeten i peer-review-tidskrifter. Under 2016-18 ska minst en disputerad person vid institutionen söka internationell postdoc, och minst en disputerad person från utlandet vara internationell postdoc vid institutionen. 	FoN/Prefekt
2.Utbildning för gränslös kunskap	2.1 Med ökad kvalitet säkerställa högre genomströmning och brett deltagande	Ständigt utveckla stödfunktioner inom utbildningarna. Främja rekrytering av studenter ut ett mångfaldsperspektiv.	<ul style="list-style-type: none"> Stimulera en ökning av antalet meriterade lärare vid institutionen för att ytterligare höja kompetensnivån inom undervisning och examination bland undervisande personal samt vara mer attraktiv som kursgivande institution för tillkommande studenter. Rekrytering till masterprogrammet ska ske från receptariestudenter vid Umeå universitet (nuvarande studenter samt alumner, studenter från övriga receptarieutbildningar i Sverige, Norge och Finland) samt färdigutbildade receptarier som har arbetat som receptarier i exempelvis Norge och Sverige. Bidraga till inrättandet av preparandkurs inom farmaci för att öka rekryteringen av studenter med utomeuropeisk bakgrund som kan komplettera utländska utbildningar. Inarbete befintliga undervisningsresurser (farmakologiwebben) i undervisningsplattformar (Cambro, Moodle) för att underlätta för studenter på kurser att lätt hitta kunskapskällorna. 	<ul style="list-style-type: none"> Antalet meriterade lärare ökar från dagens tre till minst fyra. Ett större antal studenter på masterprogrammet har yrkeserfarenhet som receptarier. Ökat antal studenter med utomeuropeiskt ursprung. Undervisningsresurserna finns samlade inom två lärplattformar (Moodle och Cambro). 	UN/Prefekt

2.Utbildning för gränslös kunskap	2.2 Studenter på samtliga nivåer får internationella perspektiv i sin utbildning	Fortsatt satsning enligt Strategi för internationalisering vid Medicinska fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Kursansvarig för läkarprogrammets examensarbete (termin 10) och studierektor för farmaciprogrammen ska utarbeta en strategi för att underlätta för farmacistudenter och läkarstudenter (termin 10) att utföra examensarbete i utlandet. • Kursansvarig för läkarprogrammets examensarbete (termin 10) ska utarbeta en strategi för att öka antalet T10-studenter som studerar vid Umeå universitet under Erasmus Exchange-programmet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Under kommande verksamhetsår ska antalet ut- och inresande studenter ökat inom kurser för examensarbete som ligger under institutionens ansvar. 	UN/Prefekt/PR
2.Utbildning för gränslös kunskap	2.9 Minst 55 procent av examensarbetena är externa	Vidareutveckla rutiner för att kunna utvärdera eventuell extern koppling för alla examensarbeten	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeta för att öka antalet externa examensarbeten genom att upprätthålla befintliga och etablera nya externa samarbetspartners, t ex inom läkemedelsindustri och landsting. Studenterna inom farmaciprogrammen arbetar också själva med att identifiera externa projekt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inom kommande verksamhetsår har samtliga handledare vid institutionen säkerställt att samtliga godkända examensarbeten/studentuppsatser är rapporterade i DIVA. • Antal externa examensarbeten på masternivå har ökat och är minst 55 %. 	Prefekt/PR
2.Utbildning för gränslös kunskap	2.12 Antalet meriterade och excellenta lärare har ökat	Informera om möjligheter till pedagogisk meritering och verka för att lärarna motiveras till ansöka detta.	<ul style="list-style-type: none"> • Ett pedagogiskt seminarium genomförs vid institutionen för att informera om möjligheten att ansöka om inplacering i det pedagogiska meriteringssystemet. UPL bjuds in till detta seminarium. • Redan inplacerade lärare kan fungera som mentorer för de lärare som är intresserade av att ansöka om pedagogisk meritering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Under 2018 ska minst en lärare vid institutionen ansöka om inplacering i det pedagogiska meriteringssystemet. 	UN/Prefekt
3a.Forskning som spränger gränser	3.3 Fakultetens andel av nationella och internationella externa medel har ökat	Införa system som säkrar att fakultetens lärare med lön finansierad av basanslaget för forskning har en plan för sin forskning som kan fungera som en ansökan av externa medel	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter från Verksamhetsplan 2017 "För att stimulera och premiera vetenskapligt kompetent personal inom farmakologi, klinisk farmakologi och farmaci att söka externa forskningsbidrag" kommer att fortsätta. En representativ grupp av unga forskare inom institutionens olika inriktningar ska konstitueras för att syna möjligheterna till att öka tilldelningen från bidrag i grupp 4 (se diskussionen i institutionens VP 2018). Att unga forskare ska konstituera gruppen, motiveras av att de har mest att vinna genom att fördjupa sig i "anslagsvärlden". 	<ul style="list-style-type: none"> • Lärare utan tydlig forskningsanknytning ska ha vidtagit åtgärder för att inrymma minst 20 % forskningsaktivitet i sin tjänst, bl a genom att upprätta en forskningsplan god nog för en projektansökan. • Under kommande år ska majoriteten av institutionens professorer och lektorer fått eller sökt externa forskningsbidrag. • Vid enheten för farmakologi och klinisk farmakologi ska minst två personer under 2018 ansökt om externa forskningsbidrag från nationell bidragsgivare om ett belopp på minst 200 000 kr. Möjligheten till att öka tilldelningen från grupp 4 har synats och presenterats till berörda forskare. 	FoN/Prefekt

3b.Attraktiv forskarutbildning skapar konkurrenskraft	3.5 Fakulteten har en attraktiv utbildning på forskarnivå	Tydligare rekryteringsprocess med höga krav på meriter och motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen följer fakultetens målsättning att verka för att öka intresset för forskning och möjliggöra start av forskning/forskarutbildning hos våra grundutbildningsstudenter. • Alla lektorer och professorer med extern projektfinansiering bör vara huvudhandledare för minst en doktorand (undantag är lärare som närmar sig pensionering). • Alla lärare bör vara handledare för minst ett examensarbete per år för att stimulera forskningsutbildning och forskningsverksamheten på institutionen. • Forskarstuderande ska få regelbunden handledning och uppföljning. • Forskarstuderande ska ges förutsättningar att delta i utbildningar av relevans för avhandlingsarbetet. • Forskarstuderande ska teoretiskt förkovra sig i sitt ämne så att de blir ämneskompetenta och därmed anställningsbara lärare, forskare och forskarutbildningshandledare efter disputation. • Säkerställa att alla doktorander vid institutionen får ta del av en aktiv och kreativ forskarmiljö med möjlighet till interaktion med andra doktorander och forskargrupper. • Förbättra informationen om forskningens villkor och betydelsen av egen karriärplanering och etablering av kontaktnät för livet efter disputation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Under kommande verksamhetsår ska FUG intensifiera arbetet med att säkerställa kvaliteten på institutionens forskarutbildning genom att tydliggöra rutiner och riktlinjer för antagnings- och halvtidsseminarier. Detta görs genom lokala PM. • Institutionen skall organisera återkommande möten mellan doktorander och forskare där institutionens olika forskningsområden, metodik/teknik och resultat presenteras. Detta ska ske bl. a. genom årligt återkommande "forskningsdagar" där fokus ligger på presentationer från yngre forskare och doktorander. Detta bör ske i samarbete med andra institutioner med liknande forskningsområden. • FUG skall genom regelbundna och återkommande träffar se till att forskarutbildningens ramverk är aktuellt genom att diskutera problem, insatser och utveckling inom institutionens forskarutbildning. • FUG skall aktivt förmedla information om forskarutbildningen och sådan aktivitet som kan komma doktorander och handledare till godo (ex. seminarium kring forskningsetik, anslagssökande, postdok etc.) vid möten och i grupper på institutionen där FUG finns representerad, ex. APT. 	FoN/Prefekt
			<ul style="list-style-type: none"> • Institutionens forskarutbildnings grupp (FUG) arbetar aktivt med att tydliggöra riktlinjer för handledare och doktorander kring krav och förfaranden under forskarutbildningen. • FUG håller sig uppdaterade jämfört mot fakultetens forskarutbildnings utskott gällande riktlinjer och stöd för kliniska doktorander. • FUG skall verka för en aktiv och uppdaterad forskarutbildning genom att förmedla diskussion och riktlinjer kring forskningsetiska problem samt stimulera forskningsrelaterad diskussion. 		
4. Det goda och effektiva universitetet	4.1 Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande	Öka medvetenheten om mångfald och jämställdhet inom fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Lika villkor är ej synliggjort för institutionens medarbetare och vi uppfyller inte institutionens, fakultetens eller universitetets policy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lika villkor är fortsättningsvis en ordinarie punkt vid LSG-möten och institutions-möten/APT. • Lika villkor behandlas i utvecklingssamtalen. 	Dekan/prefekt
4. Det goda och effektiva universitetet	4.1 Universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande	Implementera Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Vid utlysningar av anställningar skall vikten av jämn könsfördelning uppmärksammas, och ska även beaktas vid anställningsförfaranden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Under året ska frågan om jämn könsfördelning beaktats vid utlysningar av anställningar. 	Dekan/prefekt

4. Det goda och effektiva universitetet	4.2 Universitetet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus	Identifiera utgångsläget vad gäller hälsa för anställda och studenterna på fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Regelbunden uppföljning av sjukfrånvaro. • Utbildning av institutionens medarbetare som saknar kunskap vid hjärtstopp och Första hjälpen. • Analys av psykosocial arbetsmiljö vid kommande medarbetarundersökning (NMI) 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Majoriteten av institutionens medarbetare har kunskap om första hjälpen och åtgärder vid hjärtstopp. • Uppföljning (analys och handlingsplan) av medarbetarundersökning (NMI) 2018 	Dekan/Prefekt
4. Det goda och effektiva universitetet	4.2 Universitetet är en arbetsplats där medarbetarnas och studenternas hälsa är i fokus	Fortsätta med värdegrundsarbete inom fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatet från universitetets sammanställning av värdegrundsarbetet ska implementeras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Universitets värdegrunder ska vara väl förankrat hos institutionens medarbetare. 	Dekan/Prefekt
4. Det goda och effektiva universitetet	4.3 Universitetet arbetar för hållbar utveckling	Analysera utgångsläget vad gäller arbetet med hållbar utveckling på fakulteten	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen deltar i det analysarbete som fakultetsnämnden initierar under 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen har deltagit i analysarbete påbörjat arbetet med att utveckla styrning, organisation och målformulering. 	Fakultetsnämnden