

Planerings- och budgetförutsättningar 2024–2026

Fastställda av rektor 2023-06-02 | ORU 2023/03911

Uppdaterade 2023-12-19



Foto: Örebro universitet

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Planerings- och budgetförutsättningar 2024–2026 | 3 |
| 1. Omvärldsfaktorer av betydelse för högskolesektorn | 4 |
| Demokrati, organisatorisk autonomi och akademisk frihet | 4 |
| Det säkerhetspolitiska och ekonomiska läget i Sverige | 4 |
| Ansvarsfull internationalisering | 4 |
| Campusutveckling i en instabil ekonomi | 5 |
| Livslångt lärande och utvecklat kursutbud för ett långt yrkesliv | 5 |
| Hållbar omställning | 5 |
| Universitetet som del av en ledande innovationsnation | 5 |
| 2. Forskning | 6 |
| 2.1. Ökad forskningsvolym med bibehållen hög kvalitet | 6 |
| 2.1.1 Förutsättningar, styrning och statlig finansiering | 6 |
| 2.1.2 Forskningens utveckling | 7 |
| 2.1.3 Forskningsfinansiering | 8 |
| 2.1.4 Kvalitetssäkring av forskningen | 9 |
| 2.1.5 Nyttiggörande | 9 |
| 2.1.6 Öppen vetenskap | 9 |
| 2.2 Strategisk profilering och ökad synlighet | 10 |
| 2.2.1 Strategiska satsningar och profilmråden | 10 |
| 2.2.2 Samverkan och innovation | 10 |
| 2.2.3 Forskningskommunikation | 11 |
| 2.3 Forskningsanslagets fördelning | 11 |
| 3. Utbildning | 13 |
| 3.1 Hög kvalitet och attraktivitet | 13 |
| 3.1.1 Hållbar utbildning och ett utbildningsutbud som möter samhällets behov | 13 |
| 3.1.1.1 Hållbar läkarutbildning | 14 |
| 3.1.1.2 Universitetets bidrag kring utbildning och totalförsvaret | 15 |
| 3.1.1.3 Långsiktig interaktion med alumner | 15 |
| 3.2 Högskolepedagogik i framkant | 15 |
| 3.2.1 Kvalitetsstärkande arbete med fokus på högskolepedagogisk utveckling | 15 |
| 3.2.1.1 Lärare med högskolepedagogiska uppdrag | 16 |
| 3.2.1.2 Pedagogiska utvecklingsprojekt | 16 |
| 3.2.1.3 Infrastruktur för utbildning | 17 |
| 3.3 Hållbar utveckling i utbildning | 17 |
| 3.4 Utbildningsanslagets fördelning | 18 |
| 4. En utvecklande studie- och arbetsplats | 21 |
| 4.1 Närhet och samarbete | 21 |
| 4.1.1 Framtidens studie- och arbetsplats | 21 |
| 4.1.1.1 Hållbart byggande och lokalanvändning | 22 |
| 4.1.2 Starka och ansvarsfulla lärosäten genom tillitsbaserad styrning | 22 |
| 4.1.3 Digitalisering | 23 |
| 4.1.3.1 Nya digitala lösningar | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.4 Användaren i fokus..... | 24 |
| 4.1.4.1 Förbättringar i interna tjänster för minskad administration för lärare och forskare | 24 |
| 4.2 Strategisk rekrytering och kompetensutveckling..... | 25 |
| 4.2.1 Kompetensförsörjning - framtida behov och utmaningar | 25 |
| 4.2.1.1 Internationell rekrytering..... | 26 |
| 4.2.1.2 Tydliga karriärvägar ger förutsättningar för rekrytering av framtidens forskare | 26 |
| 4.2.1.3 Rekryteringsmål för biträdande lektorer och kvinnliga professorer..... | 27 |
| 4.2.2 Ledarskap och medarbetarskap | 27 |
| 4.2.3 Arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet | 27 |
| 4.2.3.1 Jämställdhet – både ett mål och medel för hållbar utveckling..... | 28 |
| 4.2.4 Medvetenhet och krisinsikt kring klimatfrågan; universitetets miljö och klimatarbete.. | 28 |
| 4.3 Ram för ledningsfunktioner (fakultets-/universitets-) och gemensamt verksamhetsstöd..... | 29 |
| 5. Internationalisering | 30 |
| 5.1 Det internationella lärosätet | 30 |
| 5.1.1. European Universities – en framtidssatsning..... | 31 |
| 5.1.2 Prioriterade samarbeten | 31 |
| 5.1.3 Externa medel för att skala upp internationaliseringen..... | 31 |
| 5.1.4 Att främja goda villkor för internationellt rekryterade forskare..... | 32 |
| 5.2 Strategiska satsningar på internationalisering..... | 32 |
| 6. Investering av myndighetskaptal i strategiska satsningar | 33 |
| 7. Övriga ekonomiska förutsättningar | 34 |
| 7.1 Indirekta kostnader | 34 |
| 7.2 Lönekostnadspålägg | 34 |
| 7.3 Budget i balans | 34 |
| 7.4 Ej nyttjade anslag på fakultetsnivå..... | 34 |
| 7.5 Överföring av över- och underskott per fakultet | 34 |
| 8. Instruktioner till verksamhetsplan och verksamhetsberättelse 2024–2026 | 35 |
| 8.1 Verksamhetsplan 2024–2026..... | 35 |
| 8.2 Uppföljning | 38 |
| 8.2.1 Verksamhetsberättelse 2024 | 38 |
| 8.2.2 Dialogbaserad uppföljning | 38 |
| 8.3 Tidsplan för 2024..... | 40 |
| Vision; Ett framstående universitet för en kunskapsbaserad samhällsutveckling..... | 42 |
| Forskningsstrategiska satsningar 2024–2026 | 44 |
| Utbildningsstrategiska satsningar 2024–2026 | 45 |

Planerings- och budgetförutsättningar 2024–2026

Tillsammans med Budgetunderlaget för den kommande treårsperioden utgör planerings- och budgetförutsättningarna universitetets övergripande verksamhetsplan. I dokumentet, som ger chefer och ledare ramar för den kommande planeringsperioden, redogör universitetsledningen översiktligt för lärosätets strategiska inriktning, i termer av bland annat omvärldsfaktorer för högskolesektorn, särskilda satsningar, ekonomiska förutsättningar och lokalförsörjning. Här återfinns också instruktioner till verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

Universitetet har under de senaste åren genomfört ett flertal strategiska satsningar inom forskning och utbildning. Dessa har till stor del varit finansierade via myndighetskapital men från och med år 2023 är målet att återgå till en budget i balans. Den ordinarie verksamheten vid fakulteter, institutioner och avdelningar finansieras med årliga anslag och ska varken bygga upp eller reducera myndighetskapitalet. Möjligheter finns för institutioner och fakulteter att i begränsad omfattning överföra en viss andel av sitt resultat (över-/underskott) till nästkommande år, se *8.4 Ej utnyttjade medel på fakultetsnivå* samt *8.5 Överföring av över- och underskott per fakultet*. De förutsättningar som beskrivs i detta dokument möjliggör konkret planering med ett treårsperspektiv. Under förutsättning att inga stora förändringar sker i anslagstilldelning eller övergripande kostnader för universitetet går det därför att utgå från en hög grad av stabilitet och kontinuitet i anslagsfördelning och planering, i enlighet med det som anges i detta dokument.

1. Omvärldsfaktorer av betydelse för högskolesektorn

Högskolesektorn och Örebro universitet står inför särskilda utmaningar och möjligheter som kan komma att påverka universitetet under den kommande treårsperioden. Områdena kan innebära utmaningar, samt såväl risker som möjligheter, för universitetet. I universitetets planering behöver vi ta ställning till om och hur hänsyn ska tas till dessa omvärldsfaktorer.

Demokrati, organisatorisk autonomi och akademisk frihet

Demokratin i världen är på tillbakagång. Detta påverkar universitetets forskning och utbildning i samarbete med länder med en annan syn på mänskliga fri- och rättigheter eller med en annan vetenskapstradition än den traditionellt västerländska. På flera håll har universitet och högskolor tvingats till inskränkningar i sin verksamhet på grund av att den anses strida mot regeringarnas värderingar.

De långsiktiga konsekvenserna av Rysslands invasion av Ukraina är i skrivande stund högst oklara, så även för Europas lärosäten. De ökande utmaningarna och hoten mot vårt samhälles demokratiska grundvärderingar och det fria samtalet medför att universitet och högskolor bör öka sina ansträngningar ytterligare. Lärosätens autonomi och frihet från kortsiktiga influenser måste värnas, men vi måste också ta ett ansvar för att möta och finna lösningar på dagens och framtidens utmaningar. Säkerhetsläget i vår omvärld, de senaste årens snabba teknikutveckling och globalisering har medfört att samhället är mer sårbart för antagonistiska hot än tidigare. Detta har även påverkat verksamheten vid universitetet. Det finns på många håll en oro för ökande hot mot den akademiska friheten och lärosätens institutionella autonomi. Akademiker från utsatta delar av världen söker sig till andra delar, bland annat till Sverige och universitetet behöver ha beredskap för att kunna ta emot kollegor.

Det säkerhetspolitiska och ekonomiska läget i Sverige

Rysslands invasion av Ukraina påverkar världsläget och skapar en betydande osäkerhet för den ekonomiska utvecklingen. Den svenska regeringen har ansökt om medlemskap i Nato då regeringens bedömning är att ett svenskt Nato-medlemskap är det bästa sättet att värna Sveriges säkerhet, en bedömning delas av de flesta riksdagspartier.

Svensk ekonomi har hittills påverkats negativt, men konsekvenserna under perioden 2024–2026 är svåra att förutse. Det spända säkerhetspolitiska läget riskerar även att leda till fortsatt turbulens på de finansiella marknaderna. Sverige är på väg in i en lågkonjunktur med en inflationstakt som är den högsta på över 30 år samtidigt som tillväxten bromsar in. Hushållen och företagen står inför en kännbar kostnadsökning genom ökad inflation, höjda räntor och ökade kostnader för el och drivmedel. Som en följd av detta kan förutsättningarna för verksamheten vid Örebro universitet i form av uppdrag och finansiering från regeringen komma att ändras med relativt kort varsel. Det behöver finnas en beredskap i organisationen för att hantera dessa snabba förändringar.

Ansvarsfull internationalisering

Rysslands invasion av Ukraina har lett till stort lidande för den ukrainska befolkningen och medfört flyktingströmmar i Europa. Sverige är ett av flera länder som tagit emot och erbjudit finansiella möjligheter för att anställa ukrainska forskare. Det förändrade geopolitiska läget har även medfört stärkt fokus på säkerhetsfrågor och en förväntan på ansvarsfull internationalisering. Omvärlden ställer berättigade krav på att universitetets samarbeten är försvarbara och att forskningen som bedrivs är ansvarsfull. Universitetets internationella samarbeten har i högre grad än för bara några decennier sedan behövt adressera frågor inom till exempel etik och nationella säkerhetsrisker. Universitetet behöver fördjupa sin kunskap inom området samt sin förmåga till proaktiva bedömningar i förhållande till internationella politiska och sociala processer och sammanhang där lärosäten är aktörer eller berörs.

Campusutveckling i en instabil ekonomi

Universitetet gör kontinuerligt investeringar som inbegriper campusutveckling. Under de kommande 20–25 åren kommer en del av universitetets lokalbestånd att förnyas eller anpassas till de behov som morgondagens utbildning, forskning och samverkan kräver. Liksom pandemin påskyndade digital utbildning vid universitetet kan de nya ekonomiska villkoren med en instabil världsekonomi med ökad inflation och stora frågetecken kring energiförsörjning och varuleveranser till Sverige och Europa driva på omställningen mot ett hållbart campus. Det finns nu stor motivation att lokaleffektivisera och för att hitta lösningar för ett modernt och hållbart byggande. Örebro universitet initierar därför under hösten ett arbete med en ny campusutvecklingsplan.

Livslångt lärande och utvecklat kursutbud för ett långt yrkesliv

I flertalet länder ökar andelen äldre personer, så även i Sverige. En åldrande befolkning sätter ökat tryck på vård och omsorg men innebär också att pensionsåldern höjs och arbetslivet blir längre. Med tanke på det förlängda yrkeslivet samt utveckling av nya teknologier och metoder kommer människor därför i större utsträckning behöva komplettera sina kunskaper under sitt yrkesliv för att inte hamna utanför arbetsmarknaden. För att möta detta behov har reformer och nya lagar kring flexibilitet, omställningsförmåga och anställningsskydd redan trätt i kraft. Som en del av detta finns omställningsstudiestödet, som öppnar för fler möjligheter till kompetensutveckling för yrkesverksamma.

Universiteten befinner sig i en konkurrensutsatt värld, inte minst digitalt, där de lärosäten som kan ge högkvalitativ undervisning både på distans och på campus kan räkna med konkurrensfördelar. Konkurrensen är inte heller enbart nationell. Digitalt lärande är också en allt viktigare del av campusuniversitetet och ställer krav på en modern digital lärmiljö och stöd för att dra bästa nytta av den. I tider då många olika aktörer ger utbildning har universitet en konkurrensfördel genom att utbildningen är forskningsanknuten. Denna styrka ska tas tillvara i kursutveckling.

Hållbar omställning

Ett av de största hoten för världens långsiktiga utveckling är klimatförändringar och de konsekvenser ett varmare klimat för med sig. Forskning och innovation behövs för att ta fram nya lösningar och modeller för beteendeförändringar och teknisk utveckling som kan dämpa den nuvarande negativa utvecklingen. Här kan universitetet spela en viktig roll genom global gemensam forskning samt samarbete med näringsliv och politik. Inom Plattform för en hållbar framtid tar sig Örebro universitet an hållbarhetsutmaningarna med ett mångdisciplinärt arbetssätt.

Universitetet som del av en ledande innovationsnation

Sverige är känt för att vara en ledande innovationsnation. För att vidmakthålla denna position är det centralt att det förs en kontinuerlig och förtroendefull dialog mellan aktörer från offentlig och privat sektor. Framöver kommer en större andel av EU:s finansiering för innovationsstöd att hanteras av Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), som i sin tur förmedlar finansiering till lokala aktörer i Svenska regioner genom Tillväxtverket. Sveriges innovationssystem ses idag som fragmenterat. Universitetet gör betydande satsningar för att nyttiggöra kunskap från lärosätet genom bland annat innovationer. Vicerektorn för innovation har det övergripande ansvaret för universitetets innovationsfrågor. Inom ramen för ansvaret ingår utveckling av de innovationsstödjande verksamheterna, enskilt eller tillsammans med externa aktörer, med Innovationsarenan som mötesplats för olika aktiviteter.

2. Forskning

Vår forskning håller hög kvalitet, gör avtryck såväl nationellt som internationellt och vi står oss väl i konkurrensen om externa forskningsmedel. Våra prioriteringar skapar förutsättningar för excellens, positionering, profilering och stark tillväxt i forskningen. Universitetets verksamhet består av lika delar forskning och utbildning. Vi studerar det som varit, det som är och det som ska komma, med en stark etisk kompass. Våra forskningsresultat tillgängliggörs och kommuniceras framgångsrikt till såväl vetenskapssamhälle som allmänhet. Internationella samarbeten är en förutsättning för utveckling och kvalitet. Doktorander och unga forskare har goda möjligheter till utveckling och meritering. Vi samarbetar över ämnesgränser och samverkar med näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle för att identifiera och finna lösningar på samhällsutmaningar. Genom att kombinera tradition med innovation, har vi förmåga att omsätta kunskap från forskningen i praktik.¹

2.1. Ökad forskningsvolym med bibehållen hög kvalitet

2.1.1 Förutsättningar, styrning och statlig finansiering

Det förändrade geopolitiska läget till följd av kriget i Ukraina, pandemin, behovet av omställning till ett hållbart och klimatneutralt samhälle samt samhällsutmaningar som bristande integration, kriminalitet, lågkonjunktur, inflation och demokratins ifrågasättande påverkar förväntningarna och förutsättningarna på universitetsforskning. I regeringsförklaringen 2022 uttryckte statsministern att forskning av hög kvalitet är helt avgörande för Sveriges välstånd och framtida utmaningar.

Den akademiska friheten avseende lärosätenas självständighet och varje forskares rätt att fritt välja forskningsämne, forskningsmetodik och fritt publicera forskningsresultat ska värnas samtidigt som globala och nationella samhällsutmaningar medför förväntningar på samhällsrelevans och nyttiggörande av den forskning som bedrivs på Sveriges lärosäten. Forskningspolitiken pekade i den senaste forsknings- och innovationspropositionen² ut riktningen och avsatte medel för fem områden: klimat och miljö, hälsa och välfärd, digitalisering, demokrati och starkt samhälle samt kompetensförsörjning och arbetsliv för perioden 2021–2024. Satsningen har hittills skett framför allt genom ökat basanslag till lärosätena samt ökad anslagsfördelning till forskningsfinansiärer för satsningar inom dessa områden.

I och med regeringsskiftet 2022 har en förändring skett i forskningspolitiken. De samarbetspartier som med stöd av Sverigedemokraterna bildade regering under hösten 2022 har genom utbildningsminister Mats Persson uttryckt tydligt fokus på *excellens*, *internationalisering* och *innovation* för högskolepolitiken. Svensk forskning skall vara konkurrenskraftig, hålla internationellt sett hög kvalitet och bedrivs effektivt. Internationalisering, inklusive student-, doktorand- och forskarmobilitet är medel för att svensk forskning och innovation ska kunna nå högsta kvalitet. Vidare uttrycks att lärosätena ska samverka med det omgivande samhället, ha goda förutsättningar att nyttiggöra forskningsresultat samt att bidra till innovation och konkurrenskraft för Sverige.

En ny forsknings- och innovationsproposition förväntas komma under 2025. Universitetet har bjudits in att bistå med underlag där följande ska beskrivas:

- forskningsprioriteringar som gjorts och framtida inriktning för lärosätet.
- hur lärosätets verksamhet förhåller sig till hög kvalitet i forskning och utbildning, internationalisering och innovation.
- arbetet kring samverkan med fokus på hur forskningsresultat kommer till nytta samt hur strategisk profilering av forskningen kan bidra till excellens och konkurrenskraft.

¹ Vision 2023–2027 för Örebro universitet, fastställd av universitetsstyrelsen den 16 juni 2022.

² Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020/21:60.

Utifrån den tidigare forsknings- och innovationspropositionen har förslag till en ny modell för kvalitetsbaserad resursfördelning genom profilområden tagits fram av Vetenskapsrådet tillsammans med de andra statliga forskningsfinansieringsråden (Formas, Forte och Vinnova). Denna modell presenterades sommaren 2022. Modellen bygger på sakkunnigbedömning av vetenskaplig kvalitet, förutsättningar för kvalitet och kvalitet i samverkan. Syftet är att ersätta dagens kvalitetsbaserade fördelning av ökade forskningsanslag till universitet och högskolor som bygger på kvalitetsindikatorerna bibliometri och erhållna externa medel. Avsaknad av information och initiering av de aktiviteter som finns beskrivna och tidsatta för att implementera denna modell tolkas i sektorn som att resursfördelning genom profilområden inte kommer att gå vidare till faktiskt genomförande så som den nu utformats och presenterats. Trots det nationella skiftet i engagemang och genomförande av modellen kring kvalitetsbaserad resursfördelning genom profilområden kommer Örebro universitet att fortsatt arbeta med profilområdena Mat och Hälsa, AI och Robotik samt Föreningar och Samhälle.

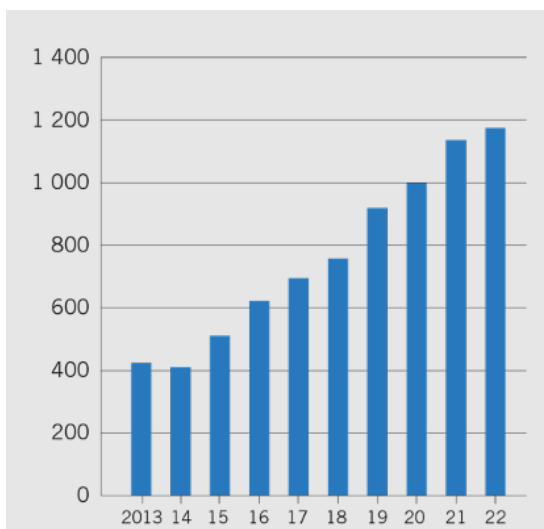
Regeringen beslutade i juni 2022 att tillsätta en särskild utredare för att se över den statliga organisationen för extern forsknings- och innovationsfinansiering, det vill säga de myndigheter som har till uppgift att finansiera forskning eller innovation.³ Översynens syfte är att säkerställa en organisation som effektivt stödjer forskning och innovation av högsta kvalitet, tillgång till forskningsinfrastruktur och är anpassad till samhällsutvecklingen samt främjar nationella och internationella samarbeten (Dir. 2022:85). Denna utredning ska analysera nuvarande organisation, ge förslag på utformning samt föreslå ett system där finansiärernas arbetssätt är tydliga och effektiva. Arbetet påbörjades i september 2022 och leds av utredare Ingrid Petersson, med stöd av sekreterare Joakim Appelquist och Charlotte Hall. Universitetet har både individuellt och genom SUHF engagerats att komma med inspel. I maj publicerades ett delbetänkande med nya data och underlag inom tre områden: Genomgång av samtliga utlysningar som genomförts av energimyndigheten, Formas, Forte, VR och Vinnova under perioden 2019–2022, sammanställning av enkätundersökning om erfarenheter och synpunkter på dagens system samt en internationell utblick.⁴ Uppdraget i sin helhet ska redovisas i september 2023.

2.1.2 Forskningens utveckling

De kvantitativa indikatorer som oftast används för att beskriva forskningens utveckling är forskningsresultat, vanligen i form av vetenskapliga publikationer samt finansiering i form av anslag och extern forskningsfinansiering. Forskningen har utvecklats starkt vid Örebro universitet. Flera oberoende rankingar, som till exempel Times Higher Education World University Ranking och Academic Ranking of World Universities (Shanghai rankingen), visar att universitetets forskning håller hög kvalitet mätt som publikationsvolym och citeringar. Forskningsvolymen mätt som antal publikationer har kontinuerligt ökat och de vetenskapliga artiklarna från Örebro universitet har i snitt fler citeringar än de från andra unga svenska universitet. Fortsatt är utvecklingen av universitetets kvalitet och publikationsvolym inom forskningen mycket viktig. Bibliometrin kommer även att kompletteras med andra sätt att synliggöra spridning och upptagning av universitetets forskning inom och utanför vetenskapssamhället, exempelvis genom Altimetri (se även under 2.2 Strategisk profilering och ökad synlighet).

³ En effektiv organisation för statlig forskningsfinansiering, Dir. 2022:85.

⁴ Statlig forskningsfinansiering, SOU 2023:19.

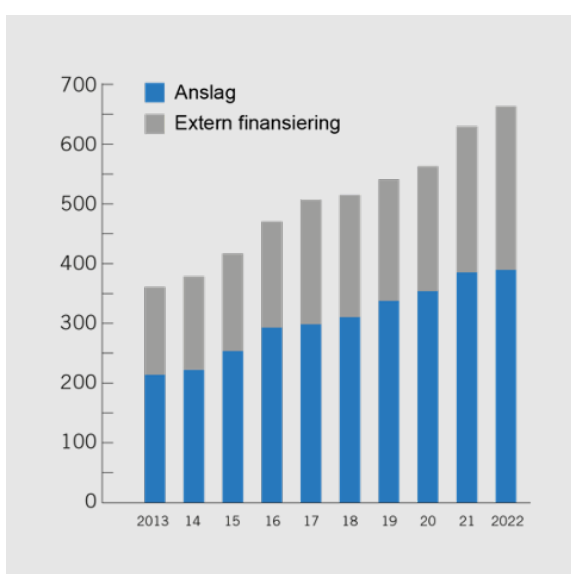


Figur 1. Antal publikationer per år

Poster i DiVA som finns i Web of Science med kontrollerad koppling till Örebro universitet. Dokumenttyperna Artikel, forskningsöversikt, artikel i tidskrift och konferensbidrag med publicerat paper.

2.1.3 Forskningsfinansiering

Andelen forskning och utbildning på forskarnivå har ökat kontinuerligt, både vad gäller absoluta tal och i relation till den totala omsättningen. Detta beror dels på en ökning av basanslaget till forskning, men framförallt på grund av en stor ökning av den externa forskningsfinansieringen de senaste två åren. Forskning och utbildning på forskarnivå utgjorde 41 procent av universitetets totala omsättning 2022. Fortsatt ökning av forskningsvolymen förväntas huvudsakligen kunna ske genom ökad extern forskningsfinansiering. Ett strategiskt arbete kring hur lärosätet kan öka forskningsfinansieringen krävs därför, bland annat med att utveckla ansökningstakten i kombination med kollegialt arbete för att stärka kvalitén på ansökningar. Grants Offices stöd för identifiering av möjliga ansökningar för att nå uppsatta mål (Medel för mål) och det koordinerade forskningsstödet för höga vetenskapliga mål (Kove-programmet) är initiativ som utformats för att skräddarsy relevant stöd.



Figur 2. Intäkter för forskning (miljoner kronor per år)

Från och med 2015 erhåller universitet så kallade ALF-medel vilka hanteras som anslagsmedel i redovisningen.

Medel för biträdande universitetslektorer (BUL) som också erbjuds ett omfattande utvecklingsprogram samt möjligheten att ansöka om central finansiering av det fjärde året för doktorander där extern finansiering endast täcker tre år är initiativ som underlättar för fler att påbörja forskarutbildning och att unga forskare får chansen att utvecklas till framtidens forskningsledare. Tillsammans möjliggör detta för en ökning av anställda med forskarutbildning som förväntas leda till en fortsatt ökning av framtida forskningsansökningar och större forskningsvolym. Det finns med andra ord en förväntan på lärosätets fakulteter, institutioner och akademiska enheter att skapa en positiv ansökningskultur, och på disputerade anställda att ansöka om extern finansiering för forskning.

2.1.4 Kvalitetssäkring av forskningen

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har utfört granskning av kvalitetssäkring av forskningen vid lärosätet. Ramverk för kvalitetssäkring för både forskning och utbildning har utvecklats utifrån grundläggande teman och förutsättningar som Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har bidragit med. UKÄ:s lärosätetsgranskningar gav universitetet den samlade bedömningen att kvalitetssäkringsarbetet för forskningen är godkänt. Rekommendationer för utveckling finns beskrivna och kommer att utvärderas och prioriteras utifrån hur universitets- och fakultetsledning bedömer att de stärker Örebro universitets utveckling.

Kvalitetssäkring av forskningen sker på många sätt, framför allt i den akademiska vardagen i form av kollegiala seminarier, peer review-granskning av artiklar inför publikation, kvalitetsbedömning vid ansökningar av externa medel, men också i de för lärosätet återkommande universitetsövergripande forskningsutvärderingarna. Den senast genomförda forskningsutvärderingen, ORU2020, avslutades i juni 2021. De externa bedömarens rapport beskriver en stark utveckling och en generellt högkvalitativ forskning vid Örebro universitet. Utvecklingsplaner från ORU2020 är viktiga underlag för strategier och prioriteringar fram tills dess att nästa forskningsutvärdering, ORU2025, har genomförts. Arbetet med ORU2025 kommer att påbörjas under 2024. Kvalitetssäkring av forskningen berör även hantering av forskningsetiska frågor. Institutioner och forskningsämnen förväntas fortsatt bidra med rutiner och kollegialt stöd inom forskningsetik.

2.1.5 Nyttiggörande

Komplexiteten i de samhällsutmaningar som Sverige och världen står inför kan inte adresseras av enskilda forskningsämnen. Örebro universitet som är ett bredduniversitet med närhet mellan humanistisk, samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig, teknisk och medicinsk forskning har goda förutsättningar för mångvetenskaplig forskning av hög kvalitet som möjliggör förståelse av komplexa utmaningar. Universitetet driver ett aktivt arbete med att uppmuntra mångvetenskapliga samarbeten och denna aspekt har även funnits med som grund i utformandet av universitetets tre profilområden (se nedan om profilområden). Plattform för en hållbar framtid initierar, koordinerar och faciliterar mångvetenskaplig forskning och utbildning i nära samverkan med det omgivande samhället. Universitetet har mycket goda förutsättningar och höga ambitioner att bidra till kunskap som kan ligga till grund för en hållbar samhällsutveckling.

2.1.6 Öppen vetenskap

Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) släppte under 2022 en vägledning för implementering av färdplan för öppen vetenskap. Fokus ligger på att skapa goda förutsättningar för övergången till ett öppet vetenskapssystem. Öppen vetenskap innefattar öppen tillgång till vetenskapliga resultat och forskningsdata, öppna lärresurser, öppen källkod, öppen metod och öppen peer-review. Universitetet är involverat i olika nätverk och samarbeten, bland annat Svensk nationell datatjänst (SND) och Bibsam-konsortiet vad gäller öppen tillgång till vetenskapliga publiceringar. För att komplettera möjligheterna att publicera med öppen tillgång har universitetet

avsatt medel i en Open Access (OA) fond, mer information om detta och hur medel kan sökas finns på sidorna för forskningsstöd på universitetets hemsida. Aktivt arbete för att främja tillgängliggörandet av forskningsdata förväntas på både fakultets- och institutionsnivå. Stöd kring datahanteringsfrågor sker bland annat genom forskningsdatarådgivare.

2.2 Strategisk profilering och ökad synlighet

2.2.1 Strategiska satsningar och profilområden

Örebro universitet har under de senaste åren systematiskt arbetat för att vidareutveckla forskningen genom strategiska satsningar. Satsningar har gjorts på infrastruktur, meriteringsanställningar och de särskilt utpekade områdena AI och Robotik samt Mat och Hälsa. Dessa områden har identifierats utifrån forskningskvalitet, kopplingen till samhällsutmaningar samt möjlighet att profilera universitetet både nationellt och internationellt. Stora anslag av forskningsfinansiärer och nära samverkan med ett flertal externa aktörer har varit del av utvecklingen av dessa områden som nu är etablerade som kunskapsnoder i ett svenskt och internationellt perspektiv. Ett tredje fokusområde, Föreningar och Samhälle, med utgångspunkt i den starka forskning som bedrivs vid lärosätet inom miljökemi och miljösociologi, är under utformning.

Den starka utvecklingen för Örebro universitet mätt genom stadigt ökande antal publikationer, god citeringsgrad, ökande anslag från externa forskningsfinansiärer, ökande andel av anställda med forskarexamen samt fortsatt hög placering i internationell ranking visar på universitetets förmåga att styra och prioritera. Genom ökad synlighet i rankings- och citeringsgrundande akademiska databaser, samt utökad tillgång till bibliometriska och altmetriska analysverktyg, kommer universitetet fortsätta att arbeta proaktivt och strategiskt med att synliggöra forskningen på en internationell arena. Traditionella, bibliometriska rapporter och årsredovisningar kommer att kompletteras med bland annat altmetriska översikter av universitetets forskningsgenomslag i olika former av media, policydokument och patent, vilket kommer att vara till stöd för vidare publiceringsstrategier och vetenskaplig forskningskommunikation.

2.2.2 Samverkan och innovation

Samverkan med det omgivande samhället är en integrerad del av universitetets utbildning och forskning. Örebro universitets ambition är att bedriva en samverkan där alla parter har en ömsesidig förståelse och nytta för varandras verksamheter, intressen och mål. Samverkan och innovation driver kvalitet i såväl utbildning som forskning men leder också till att forskningsresultat kan tillämpas och skapa mervärden, samtidigt som helt nya grundforskningsfrågor kan identifieras. Bland universitetets strategiska samverkansaktiviteter kan nämnas ORU Innovation Arena och arbetet med samverkan och innovation genom så kallade samverkansplattformar. Dessa plattformar har en tydlig anknytning till universitetets prioriterade forskningsområden.

Örebro universitet har byggt ORU Innovation Arena med målet att fungera som mötesplats för samverkan mellan akademi, företag, offentlig sektor och samhälle. ORU Innovation Arena fungerar även som en del i det regionala innovationsstödsystemet genom co-working och samverkan med Region Örebro län och andra innovationsstödjande aktörer.

Som ett led i att systematisera samverkansarbetet har samverkansplattformarna AI Impact Lab samt Mat och Hälsa etablerats. Båda drivs i samarbete mellan Örebro universitet och Region Örebro län. Samverkansplattformarna stärker universitetets och regionens utveckling genom att fungera som en mötesplats där företag och offentlig sektor får tillgång till den senaste kunskapen inom respektive område. Båda plattformarna ingår också i nationella satsningar.

Det finns stora förväntningar på lärosätena att möta aktuella samhällsutmaningar genom nyttiggörande av den kunskap och de forskningsresultat som produceras. Örebro universitet bidrar

aktivt i detta arbete, bland annat via de tre uttalade fokusområdena och plattformen för en hållbar framtid. Universitetet driver tillsammans med Karlstads universitet, Linnéuniversitetet och Mittuniversitetet ett av landets innovationskontor, Fyrklövern. Ett nära samarbete sker också med innovationsteamet vid Region Örebro län. I arbetet med att nyttiggöra och kommersialisera idéer och innovationer sprungna ur forskning och utbildning vid Örebro universitet spelar innovationskontoret vid Örebro universitet Holding AB en viktig roll, inte minst på grund av det stöd till idéer för sociala innovationer som ges genom Social Impact Lab (SOIL).

2.2.3 Forskningskommunikation

Forskningskommunikation är en integrerad del av samhällsuppdraget och det finns förväntan på universitetet och dess forskare om att aktivt vara del av samhällsdebatten. Sveriges lärosäten spelar en viktig roll i det offentliga samtalet genom kommunikation av faktabaserad kunskap, reflektion och nyansering. Forskningskommunikation sker på många olika sätt både inom och utom forskarsamhället där vetenskapliga publikationer, konferenser, nyheter, pressmeddelanden, debattartiklar, krönikor och deltagande i olika radio- och TV-sändningar alla är exempel på universitetets forskningskommunikation och kunskapsspridning. Ambitionen är att öka universitetets synlighet av forskningsresultat och expertis både inom och utanför vetenskapssamhället. Som stöd för uppföljning pågår utvecklingen av en universitetsgemensam möjlighet att genomföra altmetriska översikter av universitetets forskningsgenomslag i olika former av media.

2.3 Forskningsanslagets fördelning

Örebro universitet erhåller i budgetpropositionen för 2024 ett basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå motsvarande 338 139 tkr⁵. Detta utgår från forskningsanslaget 2023 och en pris- och löneomräkning (PLO) på 3,5 procent.

Beslut om fördelningen av det utökade basanslaget har fattats av rektor efter samråd med universitetets ledningsgrupp (universitetsledning, vicerektorer och dekaner). Den tidigare satsningen på biträdande lektorer ersätts av riktad finansiering av meriteringsanställningar med 4 miljoner per år per fakultet. Syftet är att ännu tydligare bidra till den strategiska kompetensförsörjningen genom att möjliggöra för fakulteter och institutioner att rekrytera utifrån sina respektive behov och förutsättningar. Regeringen har satt mål för andelen biträdande lektorer per lärosäte, i syfte att stärka karriärvägarna för unga forskare. Under 2021–2024 har Örebro universitet ett anvisat mål att fyra procent av samtlig forskande och undervisande personal (heltidsekvivalenter) ska vara biträdande lektorer (för närvarande 3,5 procent). Att bibehålla andelen biträdande lektorer kräver universitetsgemensam koordinering och uppföljning av fakulteternas finansiering av meriteringsanställningar. Från universitetets sida finns en tydlig förväntan på att statsmakernas intentioner med denna anställningsform uppnås. Institutionerna behöver således rekrytera för framtida behov och tillse att finansieringsplaner efter befordran till lektor finns. Biträdande lektorat är den prioriterade anställningsformen, men med det nya avtalet för postdoktorer som erbjuder möjlighet till en treårig anställning kan denna anställning i undantagsfall vara ett mer strategiskt val.

Den preliminära fördelningen av forskningsanslaget, inklusive hur det utökade anslaget fördelas mellan fakulteterna framgår av tabell 1.

⁵ Enligt budgetpropositionen Prop. 2022/23:1 Utgiftsområde 16.

Tabell 1. Forskningsanslagets preliminära fördelning perioden 2024–2026 (tkr)

| Fakultet (tkr) | 2024 | 2025¹⁾ | 2026¹⁾ |
|--|----------------|--------------------------|--------------------------|
| ENT | | | |
| Forskningsanslag | 77 773 | 77 773 | 77 773 |
| Meriteringsanställningar | 4 140 | 4 140 | 4 140 |
| Totalt ENT | 81 913 | 81 913 | 81 913 |
| HS | | | |
| Forskningsanslag | 89 316 | 89 316 | 89 316 |
| Meriteringsanställningar | 4 140 | 4 140 | 4 140 |
| Forskningsmedel till lärarutbildning ²⁾ | 12 419 | 12 419 | 12 419 |
| Sparade medel HS till doktorander | | | 1 928 |
| Totalt HS | 105 875 | 105 875 | 107 803 |
| MH | | | |
| Forskningsanslag | 63 593 | 63 593 | 63 593 |
| Meriteringsanställningar | 4 140 | 4 140 | 4 140 |
| Totalt MH | 67 733 | 67 733 | 67 733 |
| Strategiska satsningar, se bilaga 2 | | | |

¹⁾ Preliminär fördelning.

²⁾ HS-nämnden ansvarar och förvaltar anslaget, som fördelas mellan fakulteterna.

Universitetsledningen förväntar sig att fakulteterna planerar och budgeterar för strategiska satsningar på sin nivå, i linje med universitetets vision och mål. Det innebär bland annat att fakulteterna ska planera in en successiv finansiell infasning av universitetsövergripande satsningar som tas över och ägs av fakultets- eller institutionsnivån.

3. Utbildning

Våra utbildningar är attraktiva val för såväl nationella som internationella studenter. Med de professionsinriktade utbildningsprogrammen som stabil kärna, är universitetet en plats för bildning, vidareutbildning och livslångt lärande. Forskningsförankring och globala perspektiv är en naturlig del av all utbildning. Genom högskolepedagogisk utveckling och utbildning i pedagogisk framkant skapar vi förutsättningar för studentens aktiva lärande. Forskarutbildningen erbjuder såväl akademisk bredd som fördjupning och möjligheter till extern samverkan. Våra doktorander ska utveckla självständighet som framtida forskare och pedagoger. Kunskap om god forskningssed och etik är väl integrerad i forskarutbildningen. Våra alumner bidrar aktivt till verksamhetsutveckling och renommé.⁶

3.1 Hög kvalitet och attraktivitet

3.1.1 Hållbar utbildning och ett utbildningsutbud som möter samhällets behov

Örebro universitet har ett brett campusbaserat utbildningsutbud och ett stabilt högt söktryck med i snitt 2,4 förstahandssökande per utbildningsplats. Bredden av starka, professionsinriktade utbildningar har bidragit till att lärosätet är ett attraktivt val för nybörjarstudenter. Grunden för detta är förmågan att erbjuda utbildning av hög kvalitet. Universitetets kvalitetssystem utgör ramverket, medan strategisk rekrytering av lärare och forskare, högskolepedagogisk utveckling och goda lärmiljöer är några av de centrala förutsättningarna.

Utbildningsutbudets sammansättning där huvuddelen av lärosätets utbildningar bedrivs i programform har inneburit en stabilitet i verksamheten som varit gynnsam under en längre tid. Samtidigt finns det flera bevekelsegrunder för att utveckla och komplettera det befintliga utbudet. Behovet av kompetensförsörjning och möjlighet till omställning är en viktig anledning att se över det befintliga utbildningsutbudet, andra exempel är demografisk utveckling, konsekvenser av coronapandemin och allt det inneburit, studenternas ökade mobilitet samt konjunkturläget.

En ökad rörlighet på arbetsmarknaden där arbetstagare byter såväl arbete som sektor oftare samtidigt som nya arbeten uppstår i högre takt än tidigare är en internationell trend som definierat behovet av livslångt lärande även i en svensk kontext. Utbildning, både avseende form och innehåll, spelar en nyckelroll för individers möjlighet att snabbt ställa om sitt yrkesliv. Det nationella systemet kring omställningsstudiestöd planeras vara fullt utbyggt år 2026 då i genomsnitt 44 000 personer årligen ska kunna beviljas omställningsstudiestöd för att finansiera studier som syftar till att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Intresset bland presumtiva studenter har hittills varit högt och inom sektorn väntas reformen leda till att andelen äldre sökande ökar. Någon effekt av satsningen syns dock inte ännu, varken avseende antalet studenter vid lärosätet som beviljats omställningsstudiestöd eller i analyser av söksiffror inför höstterminen 2023. Örebro universitet har hittills haft förhållandevis få sökande inom ramen för omställningsstudiestödsreformen. Detta kan bero på att många istället söker sig till yrkeshögskoleutbildningar och att lärosätets utbildningsutbud består av få fristående kurser och korta program.

I universitetets utbildningsstrategi lyfts vikten av att lärosätets utbildningar även fortsättningsvis bedrivs i företrädesvis campusbaserad programform. Fristående kurser ska dock erbjudas med de attraktiva professionsinriktade utbildningsprogrammen som bas. Universitetet har genomfört ett kartläggnings- och prioriteringsarbete av befintliga program och kurser med utbildningsstrategin, universitetets vision, strategiska mål samt pedagogiska grundsyn som utgångspunkt. År 2022 utgjorde andelen helårsstudenter (HST) på fristående kurser 10,7 procent av det totala antalet HST.⁷ Under kommande period fortsätter arbetet med att skapa utrymme för större flexibilitet i utbudet,

⁶ Vision 2023–2027 för Örebro universitet, fastställd av universitetsstyrelsen den 16 juni 2022.

⁷ Källa: Ladok.

när det gäller fördelning och dimensionering av utbildningsprogram och fristående kurser, för att i större utsträckning tillgodose nuvarande och presumtiva studenters behov av bildning och kompetensutveckling (se avsnitt 9). Det finns också anledning att initiera ett framtidsytande arbete kring framtidens utbildning, i syfte att identifiera möjliga utbildningar utifrån en längre tidshorisont än kommande planeringsperiod.

Universitetet arbetar aktivt för en högre grad av internationalisering av utbildningar, i kvalitetshöjande syfte. Lärosätets studenter ska ges möjlighet att under sin studietid möta andra perspektiv och kulturer, såväl genom internationalisering på hemmaplan som genom utbytesstudier. För att attrahera internationella studenter krävs ett högkvalitativt och tillräckligt stort utbud av kurser på engelska. Antalet helårsstudenter (HST) på kurser med undervisningsspråk engelska i förhållande till samtliga HST utgjorde under 2022 totalt 7,5 procent på grundnivå och 15,7 procent på avancerad nivå.⁸ Under kommande period behöver lärosätet erbjuda fler kurser för engelskspråkiga studenter för att attrahera internationella studenter på grundnivå och avancerad nivå vilket i förlängningen väntas leda till fler internationella doktorander och fler internationella förgreningar för lärosätet som helhet (se avsnitt 9).

Utbildningsutbudet ska bidra till ett livslångt lärande, präglas av bredd och bygga på lärosätets befintliga styrkor för att proaktivt möta framtida samhällsutmaningar med bildningsperspektiv och hållbar utveckling som hörnstenar. Universitetet vill under kommande period dra nytta av de investeringar som gjorts och utifrån en hållbar finansieringsmodell vidareutveckla utbudet för yrkesverksamma. Här kommer universitetets profilområden kunna spela en avgörande roll bland annat genom att bidra med en mångvetenskaplig bredd och stark forskningsanknytning.

Ett område som synliggör universitetets arbete med livslångt lärande är inom AI och digitala spetskompetenser vilket har inneburit både en positionering och en ledande roll av utvecklingen av vidareutbildning inom just dessa områden. Den positionen märks nationellt i och med lärosätets aktiviteter i KKS-finansierade SMARTER, i AI Competence for Sweden och WASP-ED. Internationellt leder universitetet arbetet med en Europagemensam plattform för AI-kompetens inom ramarna för projektet AI4EU. Universitetet ligger långt framme i den strategiska utvecklingen av former för fortbildning, framför allt genom korta kurser som dynamiskt anpassas till målgruppens behov. Utvecklingstakten har ökat i och med nya pandemirelaterade behov, där universitetet klivit fram och tagit en viktig roll. I dagsläget gäller detta specifikt inom AI och relaterade områden, men arbetet har inneburit test av modeller och utformning som kan generaliseras till andra utbildningsområden. Universitetet ingår i flera konstellationer där former för vidareutbildning för yrkesverksamma diskuteras, vilket kan aktualisera behovet av en tempohöjning under perioden.

Under 2022 granskades universitetets kvalitetssäkringssystem för forskning och utbildning inom ramen för UKÄ:s lärosätetsgranskning. Bedömargruppen påpekar i sitt omdöme flera styrkor och utöver dessa identifierades även några förbättringsområden inom utbildning att ta med i det fortsatta kvalitetsarbetet. Det handlar till exempel om att studenter och doktorander bör engageras mer i universitetets kvalitetsarbete och processer kring verksamhetsplanering. Utifrån bedömargruppens rekommendationer tas nu en handlingsplan fram för det fortsatta arbetet med ett antal prioriterade områden.

3.1.1.1 Hållbar läkarutbildning

Behovet av att rekrytera läkare runt om i landet är stort, vilket slagits fast av såväl Socialstyrelsen som Läkarförbundet. Örebro universitets läkarutbildning bidrar till kompetensförsörjning både nationellt och i regioner där rekryteringsläget är svårare, bland annat Örebro, Dalarna och Värmland. I dagsläget är Örebro universitet det enda lärosäte som endast erhåller en del av finansieringen av

⁸ Källa: Ladok

läkarutbildningen från regeringen. Detta innebär att universitetet och dess läkarutbildning inte ges samma ekonomiska förutsättningar som övriga lärosäten som driver läkarutbildning utan tvingas nedprioritera andra samhällsviktiga utbildningar. Universitetet fortsätter att framhålla i budgetunderlaget till regeringen att det är hög tid att lärosätet erhåller det formella erkännandet för det faktiska antalet studenter som utbildas. I och med att läkarprogrammet har förlängts med en termin behövs en utökning av utbildningsplatserna och därför måste universitetet göra vissa omprioriteringar för att möjliggöra detta. Detta arbete har redan startat i dialog med respektive fakultet och syns i fördelningen av takbelopp mellan fakulteterna, se tabell 3. Justeringar av fördelningen av takbelopp mellan fakulteterna diskuteras kontinuerligt mellan universitets- och fakultetsledningarna.

3.1.1.2 Universitetets bidrag kring utbildning och totalförsvaret

Nu, och en tid framöver, fokuseras det på nationell nivå särskilt på områden inom kris och säkerhet. Universitetets förmåga till mångvetenskapliga samarbeten och kompetens inom exempelvis AI, informatik, kriminologi, akutmedicin, traumakirurgi, kriskommunikation, psykologi och lärmiljöer utgör grunden för strategisk kompetensförsörjning och kvalificerad samverkan med olika aktörer inom totalförsvaret. Rektor har initierat en arbetsgrupp bestående av forskare och lärare med en stor bredd av kompetenser för att ta fram förslag kring hur lärosätets kompetens och kunskap kan komma till nytta för att möta samhällets behov kopplat till totalförsvaret. Gruppen har initialt fokuserat på utbildningsbehov, bland annat genom att påbörja utformningen av en uppdragsutbildning i totalförsvarskunskap. Det kan finnas anledning att pröva möjligheten att sprida dylika utbildningar bredare, till andra målgrupper.

3.1.1.3 Långsiktig interaktion med alumner

I arbetet med att öka kännedomen om Örebro universitetet och stärka universitetets relation till omvärlden är lärosätets alumner en viktig målgrupp och samverkanspart. Svenska lärosäten har inte arbetat i lika hög utsträckning med alumnverksamhet som lärosäten i många andra länder. Återkoppling från alumner är dock en viktig del i den kontinuerliga utvecklingen och kvalitetssäkringen av utbildningar. Samarbetet med alumnerna sker i dagsläget främst inom respektive institution i relation till specifika program och kurser. Stöd för alumnarbetet erbjuds genom programmet Mentor Match i syfte att förbereda studenterna på det kommande arbetslivet. För att få bättre kunskap om hur de tidigare studenterna ser på sin utbildning och Örebro universitet genomfördes under våren 2022 en alumnundersökning. Resultatet visar bland annat att 85 procent av respondenterna är nöjda eller mycket nöjda med sin utbildning och att utbildningen i hög utsträckning uppfyllt deras förväntningar. Utifrån den information som samlats in ska fakulteterna dra egna slutsatser om eventuella förbättringsområden eller frågor att fokusera på, på kort eller lång sikt. Eventuella universitetsövergripande uppdrag kan därtill specificeras i kommande års Planerings- och budgetförutsättningar.

3.2 Högskolepedagogik i framkant

3.2.1 Kvalitetsstärkande arbete med fokus på högskolepedagogisk utveckling

I sektorn betonas alltmer behovet av att skapa förutsättningar för ett hållbart lärande som är kontinuerligt, målmedvetet, lyhört och proaktivt. Det är därför viktigt att stötta studenterna i att utveckla strategier och redskap som gör att de i framtiden, på egen hand och tillsammans med andra, kan bilda ny kunskap utifrån information som inte finns idag. De måste ges förutsättningar för att utveckla färdigheter och förmågor som håller över tid, till exempel genom att öva sig i att söka och samla information, tänka kritiskt och kreativt, analysera och lösa problem, samt diskutera och samarbeta med andra. För detta krävs en flexibel och hållbar pedagogik som fungerar både på campus och på distans.

Under coronapandemin, då utbildningen i huvudsak genomfördes digitalt på distans, ökade studenternas direkta prestationsgrad både nationellt och vid Örebro universitet. Sedan återgången till campusbaserad undervisning har samtliga institutioner istället signalerat att studenterna inte klarar sin utbildning lika bra som tidigare. Nu, och en tid framöver, påbörjar unga nybörjarstudenter sina universitetsstudier med en gymnasieutbildning som helt eller delvis har bedrivits på distans. Det är ännu oklart vilken långsiktig påverkan det får på studenternas prestationsgrad, benägenhet att göra studieuppehåll eller byta studieort. Studenternas förväntningar på ökad flexibilitet i undervisningen föranleder dock ett behov att fortsätta lärosätets aktiva arbete med högskolepedagogisk utveckling. Utveckling av stödstrukturer kopplade till undervisning och examination är ett område som prioriteras tillsammans med ett fortsatt arbete för att etablera och utveckla forum för kollegialt lärande och samarbete om didaktiska och pedagogiska frågor bland lärarna.

De nya undervisningsformer som utvecklades under pandemin behöver fortsätta att utvecklas även utifrån ett mer långsiktigt perspektiv. Den ökade förekomsten av digitala inslag i undervisning ställer både krav på ändamålsenliga lokaler och anpassad infrastruktur och att lärare är rustade för att hantera fler undervisningsformer. Till exempel har den digitala undervisningsmiljön förbättrat förutsättningarna att använda externa föreläsare och experter i undervisning eftersom dessa blir mer tillgängliga genom förbättrade möjligheter att delta digitalt. Det är samtidigt av största vikt för utbildningarnas kvalitet att lärosätets studenter möter aktiva forskare inom varje program och det finns en stark förväntan om att samtliga forskare vid lärosätet även deltar aktivt i utbildningarna.

Under föregående visionsperiod har universitetet genomfört flera stora interna satsningar på högskolepedagogisk utveckling, som exempelvis lärare med högskolepedagogiska uppdrag och pedagogiska utvecklingsprojekt. Förväntningen under kommande period är att dessa investeringar ska generera mer verksamhet, exempelvis i form av nya utvecklingsprojekt, ansökningar om externa forskningsmedel relaterat till det högskolepedagogiska fältet samt vidareutveckling av ett gemensamt högskolepedagogiskt kollegium (se avsnitt 9). Sammantaget syns en förändrad behovsbild hos studenterna, som både knyter an till de kompetenser de har med sig in i högre utbildning och vilka krav som ställs på universitetet som utbildningsanordnare. Detta påverkar såväl universitetets ekonomi som pedagogik och lärarnas arbetsbelastning. Det är därför av största vikt att ytterligare vidareutveckla det högskolepedagogiska arbetet för att rusta lärarna att möta studenternas behov. Lärosätet ska alltså även framledes ha ett högt tempo och en hög ambitionsnivå kopplat till högskolepedagogisk utveckling.

3.2.1.1 Lärare med högskolepedagogiska uppdrag

En viktig del i universitetets arbete för att höja den pedagogiska kompetensen hos lärare, forskare och övriga anställda har varit den tidsbegränsade satsningen på lärare med högskolepedagogiska uppdrag. Satsningen har bland annat bidragit med en ämnesmässig bredd och ett fokus på pedagogisk utveckling. Arbetet utökas med ytterligare en omgång och genomförs både genom att rekrytera externt och genom att skapa utrymme för högskolepedagogiska uppdrag inom ramen för befintliga tjänster. Denna strategiska utveckling av högskolepedagogiken är helt central för utbildningskvaliteten på lång sikt och genomförs inom respektive fakultet, i dialog med Högskolepedagogiskt centrum.

3.2.1.2 Pedagogiska utvecklingsprojekt

Örebro universitet har de senaste åren byggt upp en universitetsövergripande resurs genom Högskolepedagogiskt centrum, som arbetar verksamhetsnära för att stödja den pedagogiska utvecklingen av utbildningarna. Medel för pedagogiska utvecklingsprojekt fördelas till fakultetsnämnderna, enligt nedan. För treårsperioden, se Bilaga 3, Utbildningsstrategiska satsningar.

Tabell 2. Pedagogiska utvecklingsprojekt

| Pedagogiska utvecklingsprojekt 2024 (kr) | | | |
|---|------------------------|--------------|----------------------------|
| ENT | Utfall HST 2022 | Andel | Totalt per fakultet |
| HH | 1 341 | | |
| NT | 1 108 | | |
| RHS | 236 | | |
| Totalt ENT | 2 685 | 28% | 711 598 |
| HS | | | |
| Humus | 2 106 | | |
| BSR | 2 248 | | |
| MHS | 283 | | |
| Totalt HS | 4 637 | 49% | 1 228 930 |
| MH | | | |
| HV | 1 470 | | |
| MV | 641 | | |
| Totalt MH | 2 111 | 22% | 559 472 |
| Totalt ORU | 9 433 | | 2 500 000 |

3.2.1.3 Infrastruktur för utbildning

I syfte att stödja och höja kvaliteten i utbildningen vid Örebro universitet genomfördes under 2018 och 2020 universitetsgemensamma investeringar i infrastruktur för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Satsningarna inbegrep både anskaffning av utrustning i form av instrument, mindre apparatur och/eller förbrukningsmaterial och utveckling av lärmiljöer. Infrastruktur som nyttjas inom ramen för något av universitetets professionsinriktade utbildningsprogram har prioriterats samt infrastruktur som möjliggör hållbar och flexibel pedagogik i undervisning och examination.

Satsningarna löper på under perioden, den från 2018 med avskrivningar. Under 2023/24 ska en uppföljning göras av satsningen som startade 2020. Finansiering av dessa framgår enligt nedan. Universitetet planerar inte för ytterligare investeringar på övergripande nivå, utan eventuella nyinköp under perioden ska hanteras utifrån respektive fakultets planering och budgetering.

| Infrastruktur utbildning 2018 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Anslag till Grundutbildning | 1,1 mnkr | 1,1 mnkr | 1,1 mnkr |
| Infrastruktur utbildning 2020 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Anslag till Grundutbildning | 1,0 mnkr | 0,2 mnkr | 0,2 mnkr |

3.3 Hållbar utveckling i utbildning

Integrering av hållbar utveckling i utbildning är nödvändig för att uppfylla uppdraget som utbildningsanordnare, bibehålla trovärdighet och tillhandahålla relevanta, konkurrenskraftiga och attraktiva utbildningar med fortsatt högt söktryck. Som stöd för kompetensutveckling inom såväl hållbar utveckling som jämställdhetsintegrering och breddat deltagande finns bland annat Högskolepedagogiskt centrum. Inom ramen för universitetets Plattform för en hållbar framtid finns en arbetsgrupp med utbildningsfokus. Gruppen kommer under året att koordinera en ansökan om medel från KK-stiftelsen (Avans) för att utveckla en tvärvetenskaplig masterutbildning i hållbarhet.

Organisationen Klimatstudenterna rankar lärosätenas arbete med klimatomställningen i syfte att påverka lärosätena att realisera klimatomställningen och att ge kommande studenter information om vilka lärosäten som jobbar aktivt med frågorna. År 2023 byggde rankingen på faktorerna "flygutsläpp per årsarbetskraft", "mål och handlingsplaner" samt "måluppfyllelse". Örebro

universitet hamnade på sjätte plats av totalt 20 rankade lärosäten. Placeringen speglar nuvarande arbete med lärosätets miljömål, men ambitionen är att ytterligare förbättra placeringen genom utveckling av det kontinuerliga miljöledningsarbetet.

I strategi och handlingsplan för hållbar utveckling 2023–2025 lyfts vikten av att universitetets samtliga utbildningar ger studenter kunskaper, kompetenser och relevanta verktyg för att kunna bidra till den omställning som krävs för en hållbar framtid. Detta kräver i sin tur att personalen erbjuds kompetensutveckling och att universitetet arbetar fram indikatorer för att mäta måluppfyllelsen för integreringen av hållbar utveckling i utbildningen. Ett mål för den kommande treårsperioden är att universitetet ska tillhandahålla möjlighet till sådan kompetensutveckling. Detta ska bland annat göras genom att fakulteter och institutioner, utifrån sina specifika förutsättningar och behov, utvecklar stöd och utbildningar. Redan idag finns inslag om hållbar utveckling i kursen Högskolepedagogiska perspektivet och Högskolepedagogiskt centrum tillhandahåller verktyg, tips och material på webben. Vi och arbetsgruppen vill utveckla kompetensutvecklingsinsatserna utifrån att lärare (och annan personal) lyfter att det finns en osäkerhet och därigenom en önskan om kontinuerlig kompetensutveckling gällande hållbar utveckling och integrering av det i utbildning.

3.4 Utbildningsanslagets fördelning

Örebro universitet erhåller enligt budgetpropositionen 2023 ett anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå motsvarande 933 049 tkr, uppräknat med preliminär PLO på 3,5 procent. Även de interna takbeloppen för 2024 är uppräknade med samma procentsats. Anslaget har ökat jämfört med 2023 års nivå med cirka 1 600 tkr, vilken är en utbyggnad genom satsningen utbildning hela landet. De belopp som fördelas per fakultet är baserade på 93 procent av den statliga ersättningsnivån, vilket är 0,5 procent lägre än föregående år.

Med undantag för det centrala avlyft som investeras i universitetsgemensamma satsningar på utbildning fördelas den övervägande delen av utbildningsanslaget ut till fakulteterna, se tabell 6, för vidare fördelning till institutionerna. De interna ersättningsnivåerna är därför i tabell 6 baserade på 93 procent av den statliga ersättningsnivån.

Tabell 3. Takbelopp per fakultet (tkr)

| Fakultet (tkr) | 2024 | 2025* | 2026* |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| ENT | 233 560 | 235 560 | 238 560 |
| Överproduktion | 2 205 | | |
| HS | 354 954 | 355 919 | 355 919 |
| Överproduktion | 10 519 | | |
| MH | 284 958 | 285 993 | 285 993 |
| Strategiska satsningar, se bilaga 3 | | | |

* Preliminär fördelning

Fakultetsnivån har möjlighet att göra omfördelningar mellan institutioner, utbildningar och förväntas göra avlyft för egna strategiska satsningar, såsom exempelvis nyanställningar, utökad lärarledd tid inom de utbildningar som fakulteten bestämmer, pedagogisk utveckling och forskningsförankring. Universitetsledningen förväntar sig att fakulteterna planerar och budgeterar för strategiska

satsningar på sin nivå, i linje med universitetets vision och mål. Det innebär bland annat att fakulteterna ska planera in en successiv finansiell infasning av universitetsövergripande satsningar som tas över och ägs av fakultets- eller institutionsnivån.

Lärosätet kan inte enbart förlita sig på en eventuell höjning av takbeloppet för att möjliggöra utveckling av utbildningsutbudet och den politiska signalen är att kortsiktiga satsningar inte är att vänta inom en snar framtid. Framgent kan andra finansieringsformer komma att ges större utrymme, som exempelvis uppdragsutbildning eller KKS-finansierade resurstillskott för utveckling av utbildning på avancerad nivå.

Om en kurs eller ett program ska ställas in fattas beslut av prefekt, efter obligatoriskt samråd med dekan. För att ha möjlighet att göra prioriteringar i utbildningsutbudet, finns ett behov av ytterligare avstämningar mellan fakultets- och institutionsnivån. Om antalet förstahandssökande understiger planeringstalet ska prefekten ha fått klartecken från dekan för att få fortsätta erbjuda utbildningen under innevarande år, trots att den inte kommer att bära sig ekonomiskt. Samråd med dekan ska ske innan beslut om antagningstal fattas. Universitetsledningen förväntar sig en nära bevakning av ansökningssiffror och planerings- och antagningstal, för att lärosätet ska kunna räkna hem hela takbeloppet.

Tabell 4. Ersättning per HST/HPR per utbildningsområde (kr)

| Utbildningsområde | HST 2024 | HPR 2024 |
|-------------------------------|----------|----------|
| Design | 159 394 | 97 113 |
| Humaniora | 32 987 | 21 495 |
| Idrott | 116 134 | 53 742 |
| Juridik | 32 987 | 21 495 |
| Medicin | 66 824 | 81 282 |
| Musik | 137 513 | 86 946 |
| Naturvetenskap | 57 171 | 47 436 |
| Samhällsvetenskap | 32 987 | 21 495 |
| Teknik | 57 171 | 47 436 |
| Undervisning | 40 123 | 42 032 |
| Verksamhetsförlagd utbildning | 56 861 | 55 168 |
| Vård | 59 800 | 51 794 |
| Övrigt | 45 173 | 36 695 |

Fördelning av medel för Övningskolor

Regeringen fördelar ett särskilt anslag för lärosätenas verksamhet med övningskolor och övningsförskolor. Enligt en ny fördelningsmodell fördelas anslaget till Örebro universitet internt till respektive fakultet baserat på fakulteternas andel av helårsstudenter på kurser klassificerade som verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Andelen beräknas av ekonomiavdelningen som genomsnittlig andel utifrån fakulteternas utfall på de tre föregående åren och prognosen för de två kommande åren. Syftet med att använda en genomsnittlig andel över flera år är att förhindra att tillfälliga förändringar får betydande genomslag. Med denna princip som grund fördelas anslaget för 2024 enligt tabellen nedan.

Tabell 5. Övningskolor

| Övningskolor 2024 | | | |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------|
| | Antal HST medel 2020-2024 | Andel HST medel 2020-2024 | Belopp i kr* |
| HS | 115 | 82% | 2 030 531 |
| ENT | 18 | 13% | 318 825 |
| MH | 8 | 5% | 133 304 |
| | | | 2 482 660 |

4. En utvecklande studie- och arbetsplats

Örebro universitet är inte bara ett universitet, utan ett universitet. Universitetets campus är basen för såväl utbildning som forskning. Här finns arenor för möten mellan forskare, lärare och studenter med kontinuerlig utveckling och hållbarhet i fokus. Vi samarbetar och lär över organisatoriska och professionella gränser och har ett proaktivt verksamhetsstöd. Fysisk och organisatorisk närhet underlättar tvär- och mångvetenskapliga samarbeten, inom och mellan fakulteter och institutioner, och mellan administrativa avdelningar och enheter. Det finns också en närhet mellan student och lärare som bidrar starkt till utbildningarnas och studenternas utveckling.

Det är våra medarbetare som är Örebro universitet – som skapar, driver och utvecklar verksamheten med kvalitet som högsta prioritet. De kollegiala arbetsformerna driver kvalitetsutvecklingen i nära samspel med linjeorganisationen. Vi rekryterar strategiskt och med omsorg utifrån forskningens och utbildningens långsiktiga behov. Forskningen och utbildningen är kommunicerande kärn, där våra forskare är lärare och lärarna är forskare. Våra medarbetares kompetens och tid används respektfullt och effektivt och möjligheterna till utveckling och meritering är goda. Vi är alla varandras arbetsmiljö och arbetar gemensamt för att nå universitetets mål. Kontinuerlig uppföljning, omvärldsbevakning och nytänkande ligger till grund för prioriteringar och strategiska satsningar.⁹

4.1 Närhet och samarbete

4.1.1 Framtidens studie- och arbetsplats

I efterspelet till pandemin handlade diskussionen om campus framförallt om distansarbetets fortsättning och stora resurser lades på de flesta arbetsplatser, inklusive lärosätena, för att ta fram nya riktlinjer för distansarbete. Med lite perspektiv kan dock konstateras att talet om den fysiska arbetsplatsens död var överdrivet. I en enkätundersökning från ett nordiskt fastighetsbolag¹⁰ framkommer att 9 av 10 kontorsarbetare har kontoret som sin arbetsplats minst hälften av arbetsveckan. Flertalet anser att kontoret är ett viktigt socialt nav, särskilt de yngre kollegorna.

Undervisande och forskande personal har av tradition varierat arbete på campus med arbete på distans. Under och efter pandemin blev distansarbete vanligt också bland stora delar av TA-personalen. Lärosätenas campus är trots detta basen för såväl utbildning som forskning med arenor för möten mellan forskare, lärare, studenter och omvärld. Närvaro och utbyte mellan kollegor är centralt för universitetens forsknings- och utbildningsmiljöer och underlättar tvär- och mångvetenskapliga samarbeten inom och mellan fakulteter och institutioner samt mellan administrativa avdelningar och enheter.

Diskussioner förs inom sektorn om hur framtidens lärmiljöer kommer att se ut. Att undervisningen kommer att få fler digitala inslag råder det ingen tvekan om, men parallellt med detta betonas alltmer vikten av det fysiska mötetets betydelse för interaktion och lärande. Campus är en viktig mötesplats för samarbete, kritisk diskussion och reflektion. Den fysiska miljön ses som en förutsättning för den långsiktighet i utveckling av såväl forskning och utbildning som kompetensförsörjning/-utveckling som universitetet eftersträvar. Örebro universitet kommer fortsatt att vara ett campusbaserat lärosäte, där utbildningsmiljön möjliggör pedagogiska arbetssätt som använder ny teknik för att skapa utbildning i pedagogisk framkant.

Under senare år har flera nya typer av lärmiljöer skapats på campus Örebro. Till exempel har en hörsal omdanats i Prismhuset, lärmiljöer i Forum har uppgraderats och ett Learning Lab i Långhuset har tillkommit. Dessa lärmiljöer är anpassade för ett aktivt lärande. Nu följer ett arbete med att

⁹ Vision 2023–2027 för Örebro universitet, fastställd av universitetsstyrelsen den 16 juni 2022.

¹⁰ I rapporten Framtidens arbetsliv 2023, Castellum, intervjuas drygt 4000 kontorsarbetare i Sverige, Finland och Danmark. <https://www.castellum.se/radgivning-och-trender/framtidens-arbetsliv/rapport-2023/>

utvärdera de nya lokaltyperna. Uppföljning och utvärdering ska göras tillsammans med Högskolepedagogiskt centrum, undervisande personal och studenter. Resultaten kommer att ligga till grund för utvecklingen av nya lärmiljöer. Under hösten kommer ett arbete att initieras med att ta fram en ny campusplan för Örebro universitet.

4.1.1.1 Hållbart byggande och lokalanvändning

Universitetet är i ständig utveckling och lokalanpassningar och ombyggnationer sker löpande. Utgångspunkten är att skapa ett mer socialt och hållbart campus. Det kan till exempel ske genom att studera flöden i den fysiska planeringen eller genom att skapa platser med utrymme för spontana möten som främjar samarbeten, miljöer för spontanidrott och tillgång till service. Genom de cirka 4 000 sensorer som finns monterade i de flesta lokaler kan lärosätet ta fram närvarodata och redan nu har sensordata verifierat en förmodad överkapacitet vad gäller lokaler. Analyser görs fortsättningsvis löpande som en del av beslutsunderlagen avseende olika slags lokalutvecklingsprojekt. Därtill blir det allt viktigare att återbruka inredning, material och komponenter i olika byggprojekt.

Lokalkostnaden utgör en relativt stor andel av universitetets totala kostnader, varför det kommer att bli nödvändigt med förtätning och omställning av lokaler snarare än utbyggnation. Kriget i Ukraina har tillsammans med ökad inflation, höga energikostnader och bränslepriser, långa ledtider och varubrist har bidragit till ökade kostnader för såväl befintliga lokaler som för ny- och ombyggnation. Vid universitetet finns en stor potential i att samutnyttja lokaler. Ett exempel kan vara datorsalar som har låg boknings- och nyttjandegrad utöver lärarledd undervisning och ett annat är sammanträdesrum och kontor. Att hitta smartare och mer effektiv användning av lokalerna kommer att vara i fokus framöver för de flesta av verksamheterna vid universitetet.

En tillbyggnation vid Campus USÖ har precis avslutats och planering av en ny byggnad på Campus Örebro pågår. Den senare kommer att kunna friställa tillräckligt med yta för att universitetet kan lämna de tillfälliga lösningar som idag finns på campus (två kontorspaviljonger samt förhyrning i Netcity). I det nya huset kommer verksamheterna att samutnyttja lokalerna i högre utsträckning än vad som är fallet i flera andra hus på campusområdet. På grund av det oroliga världsläget har dock universitetsstyrelsen beslutat att projektet ska pausas en period. Planering inför avyttrandet av de tillfälliga lokalerna kommer trots detta att påbörjas inom kort. En förstudie avseende en eventuell utbyggnation av Bilbergsga huset har också påbörjats under året och är just nu i sin slutfas. Beslut om vidare projektering fattas under hösten 2023.

4.1.2 Starka och ansvarsfulla lärosäten genom tillitsbaserad styrning

Det finns många idéer om hur den offentliga verksamheten ska styras och tankarna om detta har skiftat under åren. Under åren före pandemin fanns starka och ansvarsfulla kollegiala strukturer. Inom statsförvaltningen har det under flera år bedrivits ett arbete för att övergå till ett tillitsbaserat synsätt på styrning och ledning. Under de sista åren har dock noterats att politiken alltmer talar om en tillförlitlig och ändamålsenlig styrning än om en tillitsbaserad styrning, men att man också avser att minska kraven på återrapportering av viss verksamhet.

Vid Örebro universitet finns den tillitsbaserade styrningen tydligt uttryckt och ingår som en central del i hur verksamheten styrs genom ett delegerat ansvarstagande och beslut långt ut i verksamheten. Universitetets förhållningssätt ställer krav på såväl mod i ledarskap och förmåga att fatta beslut som ett aktivt medarbetarskap. Det kollegiala inflytandet och befintlig linjeorganisation ska förenas på ett bra sätt.

Den chef- och medarbetarpolicy som finns är en bra utgångspunkt för den tillitsbaserade styrningen, men den behöver hållas levande och uppmärksammas i all verksamhet. Styrmodellen är också viktig för att uppnå bra och tydliga prioriteringar. Att många chefsbefattningar är tidsbegränsade gör att

det är svårt att få en kontinuitet i verksamheten. Här är verksamhetsstödet som ”kollektivt minne” viktigt. Det finns dock behov av att ytterligare stärka arbetssätt och kontaktytor mellan olika delar av organisationen, något som pågår. Att i vårt dagliga arbete hitta gemenskap i uppdrag och utmaningar, eller att göra gemensamma prioriteringar och ha fortsatt goda dialoger, främjar utvecklingen av Örebro universitet.

4.1.3 Digitalisering

Framväxten av ny digital teknik, ökande förväntningar från studenter och samhälle samt en ökad global konkurrens gör att behovet av omställningsförmåga och digitalisering tilltar successivt. Örebro universitets arbete med digitalisering utgår från ”Ramverk för digitalisering vid Örebro universitet 2022–2027”, med mål om att bli mer effektiva, frigöra tid för andra mer värdeskapande uppgifter och höja kvaliteten i verksamheten. Att utveckla rutiner och processer utifrån nya digitala lösningar är högt prioriterat och aktiviteter på såväl övergripande nivå som på avdelnings- och institutionsnivå prioriteras via den administrativa ledningsgruppen (ALG).

De nyvunna kunskaperna om möjligheter till att arbeta och bedriva utbildning och forskning på nya och andra sätt med stöd av digitala hjälpmedel har skapat stora förväntningar på högskolesektorn. Här finns ett stort behov av en fortsatt kraftsamling för att utvärdera och utveckla redan pågående digitaliseringsarbete, liksom att stödja nya initiativ. En minskning av ekonomiska ramar gör också att verksamheten måste utveckla effektiva och digitala arbetssätt för att bibehålla hög kvalitet och rimlig arbetsbelastning.

4.1.3.1 Nya digitala lösningar

Enligt universitetets mål för digitalisering ska digitaliseringens möjligheter användas för att stödja och förbättra lärosätets utbildningar, forskning och samverkansarbete. Vidare ska digitaliseringen leda till ökad effektivitet och innovation.

Den digitaliserade undervisningen

Digitaliseringen har stor potential att öka utbildningars kvalitet och effektivitet samt skapa bättre möjligheter att nå och tillgängliggöra utbildning för nya grupper av studenter och här behöver universitetet följa utvecklingen. Inom sektorn diskuteras allt från digitala hjälpmedel och pedagogik kopplat till digital undervisning, automatiserade chattfunktioner och dess påverkan på examination, AI:s påverkan på kunskapsproduktion både i undervisning och ett kommande arbetsliv till behovet av framtidskompetenser, omställningsförmåga och livslångt lärande.

Den digitaliserade forskningen

Den pågående digitaliseringen påverkar även forskningen, både till innehåll och, hur den bedrivs. Dessutom ställs ökade krav på tillgänglig och tillräcklig forskningsinfrastruktur. Vikten av nyttiggörande och spridning av forskning är central och nya sätt att samverka och arbeta på behöver stärkas. Digitalisering kan bidra till ökad tillgänglighet och arbetet handlar bland annat om att möjliggöra för forskare och aktörer i näringsliv och offentlig sektor att, nationellt och internationellt, ta del av forskningsresultat så att information och tjänster kommer alla till del i samhället på ett likvärdigt sätt. Frågor om etik, hantering och vidareförädling av forskningsdata och innovation är viktiga för både lärosäten och finansiärer, men arbetet kan upplevas som komplext när kraven ökar. Här behöver ett gemensamt arbete bedrivas inom forskningsverksamheterna, regionen och det interna stödet, för att skapa bra villkor för framtidens forskning.

Den digitaliserade förvaltningen

Örebro universitet har gjort en stor omställning mot mer digitaliserade arbetssätt de senaste åren. Det finns ett stort behov av att fortsätta utvärdera och utveckla redan pågående digitaliseringsarbete, liksom att stödja nya initiativ. I takt med den ökade digitaliseringen kommer också ökade behov av kompetens och struktur. Universitetet behöver bli ännu bättre på att samla och prioritera

utvecklingsbehov, men också söka digitala lösningar inom exempelvis AI eller RPA (Robotic Process Automation). Centrala områden för framtiden är informationsförsörjning, utvecklingen av ett datadrivet arbetssätt och hur vi kan använda och tillgängliggöra information och data på nya sätt och ha en korrekt och effektiv hantering kopplat såväl till forskning som underlag till beslutstöd i verksamheten. För att göra det behövs ett samlat grepp och en bättre analys kring tillgängliga data. Viktigt är också att arbeta med digitala kanaler för kommunikation och service. För att möta studenternas och medarbetarnas behov bör universitetet fortsatt utveckla digitala kanaler för information. Arbete pågår med en frontdesk för samtliga informationsärenden och under de senaste åren har också ett aktivt arbete med att skapa fler kanaler för att möta studenternas behov inom till exempel studiemiljö, biblioteksverksamhet med mera tillskapats. Utveckling sker också av plattformar med hög studentnära, exempelvis lärplattformar, samt universitetets webbsidor.

Ramverket för digitalisering pekar ut ett antal gemensamma och prioriterade principer, strategier och förutsättningar som är centrala för hela universitetets digitala utveckling och arbete framåt.

4.1.4 Användaren i fokus

Inom offentlig sektor utvecklas metoder för att bättre sätta användarens behov i centrum vid utveckling av verksamhet. Genom att ha användaren i fokus och använda metoder som tjänstedesign eller UX är förhoppningen att få till bättre, mer effektiva och välfungerande lösningar. Sedan tidigare använder universitetsbiblioteket dessa metoder för att följa en student och exempelvis utveckla en studiemiljö genom att själv testa miljön. Universitetet kan utveckla såväl tjänster och arbetssätt som system utifrån, och tillsammans med, användarna. Det är viktigt att både fortsätta detta arbete och att utveckla och bygga kompetens och förståelse för detta syn- och arbetssätt. Att ha fokus på studenter och medarbetare och tillsammans med dessa utveckla verksamheten är centralt för att få fram bra och användbara lösningar som är gynnsamma för verksamheten vid Örebro universitet

4.1.4.1 Förbättringar i interna tjänster för minskad administration för lärare och forskare

Ett fortsatt viktigt fokus är det arbete som bedrivs för att minska den administrativa bördan för lärare och forskare i syfte att frigöra tid för utbildning och forskning. Under många år har det så kallade produktivitetsavdraget, som urholkar anslag till både utbildning och forskning, gjort att all verksamhet varit under stor press. Allt färre undervisningstimmar har kompenseras genom bland annat organiserat studentarbete (enskilt eller i grupp), ökad tillgång till referensmaterial i text-/bildform och skriv-/matematikstöd. Det krävs en väl fungerande stödverksamhet och en genomtänkt ansvarsfördelning mellan utbildning, forskning och stödverksamheten respektive mellan centralt och lokalt stöd. För universitetet betyder det bland annat att fortsätta att utveckla och förtydliga de kontaktvägar som olika interna intressenter använder (se även nedan om nya samarbetsformer). Det kan till exempel ske genom att fortsätta arbetet med en samlad utvecklingsportfölj som samlar de utvecklingsbehov som finns vid universitetet samt fortsatt arbete med att utforma självbetjäningstjänster och lättillgänglig information i olika anpassade format (till exempel text eller film eller samlade informationssidor).

Utöver detta har samtliga avdelningar i uppdrag att se över vad som kan utvecklas inom den egna verksamheten. Planering och genomförande av denna utveckling ska ske i nära dialog med berörd verksamhet och med användaren i fokus för att hitta de lösningar som ger bästa effekt. Under året kommer de administrativa avdelningarna arbeta mer fokuserat med användardriven utveckling, det vill säga involvera användaren, testa föreslagna förändringar och våga justera och förändra för ett bra slutresultat.

Samarbetet mellan centralt och lokalt stöd behöver utvecklas ytterligare. Administrativa enhetschefer, med kännedom om lokala behov och prioriteringar, kan tillsammans med chefer för det centrala stödet arbeta än mer för att utforma gemensamma lösningar av högre kvalitet

Diskussioner om prioritering av utvecklingsprojekt kan och bör föras mellan dessa grupper. Att förbättra samarbetet och arbeta närmare varandra ger ökad förståelse och är en förutsättning för att universitet ska lyckas med sitt uppdrag.

Avdelningarna och de administrativa enheterna vid respektive institution ska i sin verksamhetsplanering ta särskilt hänsyn till att chefer och ledare upplever en administrativ belastning. Att ta fram lösningar för att underlätta ledning och styrning, utveckla verksamhetsstyrning och ta fram lösningar som minskar administrationen ska vara i fokus. Exempel på aktiviteter som underlättar är bättre samlad information till chefer, stöd genom introduktion och utbildningar i chefskap samt utvecklade tjänster som direkt eller indirekt förbättrar arbetsituationen. Institutionernas administrativa enheter ska också fokusera på avlastning för lärare och forskare.

4.2 Strategisk rekrytering och kompetensutveckling

Konkurrensen om eftertraktad kompetens inom både kärn- och stödverksamhet fortsätter att öka. För att möta denna utmaning är förmågan att såväl attrahera och rekrytera relevant kompetens som att kunna behålla, utveckla och förädla den kompetens som finns central. För att lyckas med detta krävs ett aktivt arbete, strategiskt likväl som operativt.

4.2.1 Kompetensförsörjning - framtida behov och utmaningar

Kompetensförsörjning är en avgörande fråga för att fortsatt hålla hög kvalitet i utbildning, forskning och stödverksamhet samt för att utveckla verksamheten i enlighet med Örebro universitets vision och strategiska mål.

Efterfrågan på utbildad arbetskraft väntas förbli hög de närmaste åren. För landets lärosäten kommer det i delar av verksamheten att innebära ett behov att rekrytera arbetskraft i stor konkurrens, både inom högskolesektorn och med övriga sektorer på arbetsmarknaden. Utmaningar finns bland annat i relation till den långsiktiga planeringen av kompetens- och rekryteringsbehov av lärare samt att det inom vissa ämnen finns ett begränsat antal sökande till de lektors- och professorsanställningar som utlyses.

Örebro universitet behöver ytterligare utveckla arbetet med strategisk kompetensförsörjning för att möta upp kommande utmaningar. För forskning och utbildning bör behoven av både nyrekrytering och kompetensväxling tydligt utgå från dels regeringens mål och särskilda uppdrag, dels från universitetets strategiska målsättningar och resultatförväntningar.

De tre fakulteterna vid Örebro universitet har olika utmaningar och möjligheter att kompetensförsörja verksamheten. Det är därför av stor vikt att ha ett strategiskt förhållningssätt till kompetensförsörjning där personalavdelningen tillsammans med respektive fakultet driver frågan gemensamt. Fakulteterna förväntas fortsätta arbetet med kompetensförsörjningsplaner och säkerställa att det arbetssättet införlivas som en naturlig del i verksamheten. Kompetensförsörjningsplanerna ska utgå ifrån de strategiska behoven, på kort likväl som lång sikt inom såväl forskning som utbildning.

Under 2022 genomfördes en arbetsrättslig reform som bland annat begränsar möjligheten att visstidsanställa till förmån för tillsvidareanställningar. Universitetets verksamheter kommer i en högre grad att arbeta långsiktigt med rekrytering och bemanningsplanering vilket skapar en stabilitet i verksamheten. Att erbjuda tillsvidareanställning istället för visstidsanställning underlättar dessutom vid rekrytering och stärker universitetets arbetsgivarvarumärke.

4.2.1.1 Internationell rekrytering

Internationell rekrytering är en viktig del i att stärka universitetets konkurrenskraft och förmågan att attrahera och behålla de bästa talangerna är av stor betydelse för lärosätets framgång. För att konkurrera om de bästa forskarna och lärarna ska internationell rekrytering vara en naturlig del i verksamheternas arbete med strategisk kompetensförsörjning. I samtliga rekryteringsärenden ska internationell rekrytering starkt övervägas.

Internationell rekrytering har de senaste åren starkt präglats av rådande migrationslagstiftning. Förändringar som genomförts påverkar möjligheten för internationella medarbetare att etablera sig långsiktigt i Sverige och innebär en risk för att lärosäten förlorar talanger som lockats till Sverige. Ständigt ökande handläggningstider hos Migrationsverket påverkar samtidigt framtida förutsättningar kopplat till kompetensförsörjning. När processen att komma till Sverige tar för lång tid ökar risken att attraktiva kandidater går förlorade.

Som ett led i universitetets arbete med internationalisering erhöles under 2018 utmärkelsen HR Excellence in Research. Utmärkelsen är ett bevis på att universitetet värnar om forskares arbetsvillkor, utveckling och den fria forskningen. Det bidrar till ökat anseende, konkurrensfördel i internationell rekrytering samt underlättar vid ansökan om forskningsmedel. Örebro universitet befinner sig nu i "Award renewal phase" och arbetar fortsatt med implementering av de aktiviteter som finns i den handlingsplanen. som upprättats för aktuell fas i arbetet med HR Excellence in Research (HRS4R). Den aktuella fasen avslutas med ett platsbesök av EU-kommissionen under vår/sommar 2024, där en bedömning görs av hur väl arbetet har implementerats i organisationen. Arbetet med utmärkelsen stärker lärosätets position som en attraktiv arbetsgivare, såväl nationellt som internationellt, och bidrar till det löpande kvalitetsarbetet.

4.2.1.2 Tydliga karriärvägar ger förutsättningar för rekrytering av framtidens forskare

Tydliga karriärvägar och goda studie- och arbetsvillkor är viktiga förutsättningar för att en utbildning på forskarnivå och en framtida karriär som lärare och forskare ska vara ett attraktivt val för den enskilde och för att universitet ska anses attraktivt som arbetsgivare. Vid sidan om att bli bättre på att behålla nydisputerade inom svensk akademi samt att attrahera internationella sökande är en ökning av antalet doktorander inom vissa områden en förutsättning för rekrytering av framtidens forskare och vetenskaplig kompetens. Detta gäller inte minst för att tillgodose behoven av undervisningskompetens inom bristområden som hälso- och sjukvård samt skola.

Örebro universitet har under de senaste åren genomfört flera riktade insatser för karriärutveckling inom utpekade strategiska satsningar som exempelvis forskarskolor, biträdande universitetslektorer och lärare med högskolepedagogiska uppdrag. Det krävs dock ytterligare arbete för att erbjuda ett långsiktigt stöd för karriärutveckling och meritering till en bredare målgrupp.

Några exempel på stöd för karriärutveckling som planeras för kommande år är en ny omgång av utvecklingsprogrammet för de biträdande lektorer som rekryteras under 2023, en ny forskningsledarutbildning under ledning av Grants Office (med stöd av personalavdelningen) och fortsatt arbete med Kove-programmet som erbjuder ett koordinerat stöd för forskare från universitetets samtliga avdelningar.

Karriärutveckling är ett tydligt utvecklingsområde i den tidigare nämnda handlingsplanen för HR Excellence in Research och under pågående fas av arbetet genomförs ett arbete för att kartlägga och paketera de karriärstödsinsatser som redan idag finns vid Örebro universitet. En uttalad målsättning inom arbetet med utmärkelsen är att på sikt erbjuda karriärutvecklingsprogram för forskare på olika nivåer, utöver de som redan idag genomförs. En dialog har också påbörjats om möjligheten att erbjuda möjlighet för särskilt förtjänta lektorer att ansöka om befordran till professor.

4.2.1.3 Rekryteringsmål för biträdande lektorer och kvinnliga professorer

I syfte att stärka karriärvägarna för unga forskare har regeringen fastställt mål för antalet biträdande lektorer per lärosäte. För att möta detta har universitetet påbörjat rekryteringen av en ny kohort biträdande lektorer. Omfattningen och utformningen av satsningen planeras i samråd med fakulteterna. Riksdagen har därtill fastställt mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer. Under perioden 2021-2023 ska 54 procent av de professorer som rekryteras till Örebro universitet utgöras av kvinnor. I regleringsbrevet för 2024 förväntas universitetet få ett nytt mål på motsvarande nivå. För att möjliggöra en ökning av antalet kvinnliga professorer krävs ett gemensamt arbete inom respektive fakultet tillsammans med personalavdelningen. Det är också väsentligt att berörda forskningsämnen proaktivt tar kontakt med möjliga externa kandidater. Universitetets inriktning är att fortsatt främja inkludering av kvinnliga och manliga kandidater, utifrån såväl val av formuleringar, som utformning av uppdrag och kravprofiler.

4.2.2 Ledarskap och medarbetarskap

Ledar- och medarbetarskap är en viktig del i att skapa en hållbar och väl fungerande organisation. Framtidens ledarskap kommer innebära nya sätt att leda med större fokus på förändringsledning, ny teknik och digitala lösningar som i sin tur skapar utmaningar vad gäller medarbetares närvaro på arbetsplatsen och de konsekvenser det får för kollegialiteten och det akademiska samtalet. Med ett arbetsliv i förändring kommer ledarskapet präglas av att skapa förutsättningar för ett utökat medarbetarskap och ett bredare kollegialt engagemang i frågor som rör helheten. För att lyckas med den här förflyttningen behövs stöd för ledare och medarbetare genom både utbildning och verksamhetsstöd.

Ledarskap inom akademien sker både inom kollegiala strukturer och i chefslinjen och utmärks av tidsbegränsade uppdrag, att chefer och ledare oftast utses kollegialt och efter avslutat uppdrag återgår till sitt kollegium. Det ställer särskilda krav på stöd i frågor som inte bara har med strategisk och operativ ledning av utbildnings- och forskningsverksamheten att göra. Vidare ställer det krav på ett utvecklat medarbetarskap med hög grad av självledarskap och ett kollektivt ansvarstagande för roller, organisation och verksamhetsutveckling. Detta innebär att stödfunktionerna behöver stötta organisationen utifrån både medarbetar- och ledarskapsperspektivet för att rusta verksamheterna inför framtidens utmaningar.

Universitetets utbildningsinsatser inom medarbetar- och ledarskap uppdateras kontinuerligt och utvecklingen vid övriga lärosäten, nationellt och internationellt följs. Det finns stöd för chefer och ledare i form av konsultation kopplat till ledningsuppdraget och utbildningar som tillhandahåller konkreta chefsredskap inom sju områden – arbetsmiljö, arbetsrätt, förvaltningsrätt, lönebildning, rekrytering, medieträning och ekonomi. Det kontinuerliga samarbetet mellan stödfunktioner behöver utvecklas under kommande period för att tillhandahålla ett för verksamheten tillräckligt och relevant stöd. Universitetet ska fortsätta att utveckla de befintliga utbildningar som riktar sig till ledare och medarbetare för att säkerställa att relevant stöd tillgängliggörs inom samtliga områden.

4.2.3 Arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet

Örebro universitet ska vara en modern och attraktiv studie- och arbetsplats, där studenter och medarbetare har en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Verksamheten ska vara inspirerande, säker, utvecklande och tillåtande samt fri från diskriminering och trakasserier. Universitetet ska ha ett professionellt förhållningsätt som utmärks av respekt mellan chefer, ledare, medarbetare och studenter, samt för olik tänkande och mångfald. Arbetsmiljön ska ständigt förbättras genom det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker i nära samarbete mellan chefer, medarbetare och skyddsombud.

Örebro universitet har ett väl utvecklat arbetsmiljöarbete som dock behöver stärkas och fortsätta utvecklas för att möta framtidens behov. En god arbetsmiljö väntas bli än viktigare i framtiden för att möjliggöra rekrytering och säkerställa strategisk viktig kompetens. Trots att Örebro universitetet är ett campusbaserat lärosäte där studenter och medarbetare i stor utsträckning möts på plats finns behov av att bredda det systematiska arbetsmiljöarbetet för att inkludera större hänsynstagande till individuella behov. Samhället rör sig mot en arbetsmiljö som präglas av större autonomi, vilket föranleder att våra chefer och ledare behöver fortsätta utvecklas i sina roller för att kunna möta upp detta. För Örebro universitet kommer det att handla om att möta samhällstrenden och samtidigt säkerställa att utvecklingen ligger i linje med universitetets vision och utbildningsstrategi.

Arbetet med lika villkor är tillsammans med arbetet med jämställdhetsintegrering ett målområde i handlingsplanen för hållbar utveckling. Örebro universitet har ett ansvar att arbeta enligt diskrimineringslagen såväl som utbildningsanordnare som arbetsgivare. Samordning av lärosätets jämställdhetsintegreringsarbete med andra relaterade uppdrag är avgörande utifrån ett resursperspektiv, exempelvis med Agenda 2030, aktiva åtgärder och breddad rekrytering. Därtill har det systematiska arbetsmiljöarbetet bäring på både arbetet med jämställdhet och lika villkor. Arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen ingår i universitetets systematiska arbetsmiljöarbete, där även tillgänglighetsarbetet är integrerat.

4.2.3.1 Jämställdhet – både ett mål och medel för hållbar utveckling

Förväntningarna på ett jämlikt och jämställt samhälle ökar. Samtidigt noteras, för första gången på många år, att jämställdhetsutvecklingen har avstannat och i vissa fall till och med backat. Pandemin har visat på ökade ojämlikheter mellan könen, till exempel att löneskillnaden mellan män och kvinnor har ökat. Kvinnliga professorer är i minoritet vid svenska universitet och högskolor, samtidigt som det finns ett underskott av män bland studenterna. Studenters könsbundna studieval beskrivs av Jämställdhetsmyndigheten¹¹ som bekymmersamt. Denna obalans ligger till stor del utanför universitetens kontroll, men lärosätena har i uppdrag att bidra till att motverka könsbunda studieval och bredda sin rekrytering.

Universitet och högskolor ska ta bidra till att nå de jämställdhetspolitiska delmålen och verka för jämställdhet inom så väl den egna organisationen som i forskning och i utbildning. Jämställdhet är därmed både ett målområde inom hållbar utveckling och ett medel för att nå hållbar utveckling i verksamheten. Forskningsfinansiärer efterfrågar i allt större utsträckning redogörelser över hur jämställdhet och genus beaktas inom det aktuella forskningsområdet och hur lärosätet arbetar med dessa frågor. Exempelvis är en "gender equality plan" hos den sökande organisationen en förutsättning för att få medel från EU Horizon Europe. I universitetets "gender equality plan" beaktas både EU:s obligatoriska och rekommenderade områden.

Fokus för den kommande perioden ligger på att bemöta de normer, förväntningar och strukturer som leder till en orättvis rekrytering, könsbunda studieval och upplevelser av diskriminering och utsatthet. Universitetet ska vidare möta de krav ställs på en jämställd utbildning och en forskning som inte vidmakthåller ojämställda förhållanden.

4.2.4 Medvetenhet och krisinsikt kring klimatfrågan; universitetets miljö och klimatarbete

Universitetet har anslutit sig till Klimatramverket för universitet och högskolor, deltar i världkonstellationen för SUHF:s nystartade klimatnätverk och har identifierat flera prioriterade områden inom miljö och klimat, vilka återfinns i universitetets strategi och handlingsplan för hållbar utveckling:

¹¹ Val efter eget kön – en kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval, 2022, samt Så ska fler välja jobb i välfärden, 2023, rapporter från Jämställdhetsmyndigheten.

Hållbar samverkan och resor: klimatpåverkan från tjänsteresor ska halveras mellan 2019 och 2030 räknat per årsarbetskraft. På grund av Rysslands invasion av Ukraina har också drivmedelspriserna stigit, vilket troligen kommer att göra det dyrare att resa. Samtidigt ska universitetet genom internationalisering höja kvaliteten och öka konkurrenskraften. Det innebär att resandet behöver kompletteras med andra former för samverkan. Att tillvarata de positiva erfarenheter pandemin resulterat i kring digitala mötesformer är önskvärt ur ett verksamhetsutvecklande perspektiv.

Effektiv och ändamålsenlig lokalanvändning: energianvändningen per kvadratmeter ska minskas med 50 procent mellan åren 2000–2025 och driften av lokaler ska vara klimatneutral år 2030. En förutsättning är att universitetet inte har lokaler som står tomma utan att alla ytor används effektivt. Arbetet med att minska energianvändning fortgår och sker i samverkan mellan campusavdelningen och fastighetsägarna genom bland annat översyn av ventilation, belysning och dragskåp.

Hållbar konsumtion: universitetet har som mål att ha minsta möjliga negativa miljöpåverkan och inkludera sociala hänsyn vid upphandling, inköp och avfallshantering. Vid alla upphandlingar ska krav på miljö- och sociala hänsyn ställas på leverantör, produkt eller tjänst där upphandlingens art motiverar detta.

4.3 Ram för ledningsfunktioner (fakultets-/universitets-) och gemensamt verksamhetsstöd

Ramarna till administration och stödverksamhet ska dimensioneras så att en effektiv verksamhet kan bedrivas. Detta måste göras systematiskt och med fokus på verksamhetens behov.

Stödverksamheterna ska därför grundligt gå igenom sin verksamhet för att säkerställa att de är anpassade till övrig verksamhet och rådande situation. De utökningar av ramen som kan bli aktuella ska ske inom specifika, prioriterade områden där särskilda insatser bedöms viktiga. En samlad bedömning för hela verksamhetsstödet görs av universitetsdirektören. Administrationens ram kan komma att förändras som en följd av att budgetposter flyttas. Det kan vara verksamhet som tidigare finansierats av rektors strategiska medel eller annan verksamhet som flyttas eller avslutas. I fortsatt beredning av den administrativa ramen ska det tydligt framgå hur ramen förändras genom eventuell uppräknig av pris- och löneomräkning, flytt av budgetpost eller riktad strategisk satsning där varje satsning specificeras. Målet för perioden 2024-2026 är att den administrativa ramen ska utgöra maximalt 22 procent av universitetets totala kostnader. I budgeten för 2023 låg andelen på 20 procent.

5. Internationalisering

Utgångspunkten för universitetets arbete med internationalisering är den handlingsplan för internationalisering som gäller 2021–2024. Utvecklingen inom internationaliseringsområdet vid universitetet förväntas öka aktivitetsmässigt, vilket kommer ställa ökade krav på såväl kärnverksamheten som stödfunktionerna. Det är därför viktigt att det finns såväl personella som monetära resurser avsatta på samtliga nivåer för att stötta i detta arbete. Verksamheten leds av vicerektor för internationalisering men stödet för internationaliseringsaktiviteter är fördelat på ett flertal olika avdelningar. Arbetet med interna nätverk fungerar väl och anpassas kontinuerligt för att bäst möta de interna behoven samt utvecklingen i omvärlden.

5.1 Det internationella lärosätet

Verksamheten vid universitet och högskolor är till sin natur internationell och behoven växer genom ökad rörlighet av människor, information och resurser över nationsgränser. Både tidigare och nuvarande regeringar har lyft internationalisering som ett centralt område i sin forsknings- och innovationspolitik.

Sedan den 1 januari 2023 får universitetet hyra ut bostäder till avgiftsskyldiga studenter, doktorander och forskare tidigt i karriären. Dock saknas fortsatt möjligheten att hyra ut till studenter från EU-länder som inte kommer hit som utbytesstudenter vilket kan få negativa konsekvenser vid rekrytering av denna studentgrupp. Inte heller seniora forskare, praktikanter eller andra besökare som inte vistas inom ramen för ett avtal omfattas av förordningen. Detta innebär utmaningar även framgent som endast delvis har gått att lösa.

Inom Europa finns en tydlig trend kring samarbeten i konsortieform i syfte att skapa starka strategiska partnerskap mellan europeiska lärosäten för att gemensamt erbjuda utbildning och bidra till att öka studenters rörlighet. Även nya former av mobilitet, som virtuell mobilitet och ”blended mobility”, är på uppgång. Detta ställer andra krav på arbetet med internationalisering. Dock kommer den interkulturella erfarenheten som utbytesstudier erbjuder att vara viktig även framgent, varför en fortsatt efterfrågan på fysisk mobilitet kommer att kvarstå.

De europeiska samarbetena ställdes på sin spets då Ukraina invaderades av Ryssland i februari 2022. Det har funnits en stor vilja från lärosäten internationellt att ta emot ukrainska forskare, lärare, medarbetare och studenter samt att bidra med resurser i Ukraina för ukrainska medborgare på flykt. Örebro universitet har tagit emot ett flertal ukrainska forskare, ofta med hjälp av finansiering från KKS. Även studenter har haft möjlighet att studera på ORU med hjälp av Erasmus-stipendium. Detta har varit en start för universitetets arbete med att ta emot riskutsatta forskare och studenter – något som vi tror att vi kommer se mer av under kommande år. Frågor rörande akademisk frihet och ansvarsfull internationalisering har diskuterats flitigt under de senaste åren och är fortsatt en högaktuell fråga, genom såväl ”Scholars at Risk” som andra nätverk och initiativ. Regeringen har exempelvis gett UKÄ i uppdrag att göra fallstudier om akademisk frihet under 2023 och 2024.¹²Inom ramen för ansvarsfull internationalisering har säkerhetspolitiska frågor kopplade till främmande makt varit högaktuella och diskuterats flitigt i media, något som även gett avtryck i politiken och som kommer vara aktuella frågor även under perioden 2024-2026. Det är utifrån denna utveckling rimligt att anta att universitetet kommer att behöva intensifiera sitt arbete inom området under kommande år.

¹² UKÄ ska göra fallstudier om akademisk frihet, pressmeddelande från Utbildningsdepartementet, 19 januari 2023.

5.1.1. European Universities – en framtidssatsning

Det mest prioriterade delen av internationaliseringsarbetet för den kommande treårsperioden är Örebro universitets deltagande i NEOLAIa, ett europeiskt konsortium bestående av nio unga universitet. Syftet med EU:s European Universities-initiativ (inom Erasmus+-programmet) är att skapa starka strategiska partnerskap mellan europeiska lärosäten för att gemensamt erbjuda utbildning och bidra till att öka studenters rörlighet. Konsortiet ansökte i mars 2022 om att bli ett "Europauniversitet", men fick avslag. Dock tilldelades alliansen ett Erasmus+certifikat då ansökan "was recognized as a high quality proposal in a highly competitive evaluation process". Vidare anger certifikatet att Europeiska kommissionen rekommenderar att alliansen får finansiering från andra källor. 31 januari 2023 skickades en ny ansökan på 14,4 miljoner Euro samt medfinansiering, som ska fördelas på de nio lärosätena under en fyraårsperiod. Beslut väntas under sommaren 2023 och ett positivt besked kommer att innebära ett omfattande arbete med start hösten 2023. Örebro universitet har under maj 2023 utsetts till ledare för NEOLAIa, något som ställer höga krav oavsett om medel beviljas eller om alliansen behöver gå in med en ny ansökan i början av 2024. Detta är första gången ett svenskt universitet leder en allians, något som gör uppgiften utmanande men som också innebär att Örebro universitet positionerar sig starkt inom högre utbildning i Europa. Detta innebär också att det kommer att ställas ökade krav på arbetsinsatser och engagemang från kärnverksamhet, stödverksamhet och ledningsnivåer den kommande treårsperioden.

Hittills har universitetets arbete med NEOLAIa bland annat inneburit ett flertal påbörjade forskningssamarbeten, gemensamma ansökningar om Erasmusmedel, gemensamma utbildningar – såväl realiserade som planerade, samt Erasmusavtal med alla ingående partners. Då lärosätena i alliansen samarbetar mycket tätt med varandra finns också goda förutsättningar för att testa nya arbetssätt, bland annat har man arbetat fram ett så kallat "Blended Intensive Programme" (BIP) på temat "Inclusive Education". BIP är en mobilitetsform som vi ser kommer öka markant under kommande år då den ger möjlighet till mobilitet för en breddad grupp studenter. Genom besök och utbyten har ytterligare samarbeten påbörjats och fördjupats och fler aktiviteter och samarbeten initieras organiskt på verksamhetsnivå. Vi förväntar oss en fortsatt ökning av antalet lärar- och personalmobiliteter. Universitetet kommer bygga vidare på de mycket goda resultat som NEOLAIa redan lett till för universitetets internationaliseringsaktiviteter under den kommande treårsperioden.

5.1.2 Prioriterade samarbeten

Universitetet fokuserar som nämnts ovan de lärosätessammansatta resurserna på NEOLAIa. Utöver det fortsätter arbetet med den strategiska partnern Aston University, liksom deltagandet i Sweden Italy (Swetaly) där 17 svenska och 17 italienska lärosäten ingår; South Africa – Sweden University Forum (SASUF 2030) där 14 svenska och 26 sydafrikanska lärosäten ingår; MIRAI 2.0 där 11 svenska och 9 japanska lärosäten ingår; samt det STINT-stödda Global Challenges University Alliance (GCUA 2030) där 16 lärosäten runt om i världen ingår, varav tre svenska.

5.1.3 Externa medel för att skala upp internationaliseringen

Under de senaste åren har det skickats flera ansökningar om externa medel inom Erasmus+ Key Action 2 för att finansiera internationaliseringsaktiviteter som är planerade att genomföras gemensamt mellan Örebro universitet och olika internationella lärosäten, bland annat i form av double/joint/dual degrees samt pedagogisk utveckling för lärare. Under 2022 startade Örebro universitet sitt första gemensamma internationella program, "Nordiskt masterprogram i kemi med inriktning arktisk miljöforensik", finansierat av Nordiska Ministerrådet. För att ge goda förutsättningar för de som beviljas externa utbildningsmedel samfinansierar ORU sedan 2022 de overheadkostnader på universitetsnivå som medlen inte täcker.

5.1.4 Att främja goda villkor för internationellt rekryterade forskare

Utmärkelsen HR Excellence in Research (HRS4R) (se avsnitt 4.2.1.1-4.2.1.2) visar att universitetet värnar om forskares arbetsvillkor, utveckling och den fria forskningen. Detta bidrar till ökat anseende, konkurrensfördel i internationell rekrytering samt underlättar vid ansökan om forskningsmedel. Att värna om goda villkor för forskare är en fråga som universitetet engagerar sig i även i en internationell kontext, bl.a. genom att ingå i nätverket "Scholars at Risk", vars syfte är att skydda akademiker och rätten att tänka och forska fritt, ifrågasätta och dela idéer. Detta ingår i universitetets arbete med ansvarsfull internationalisering, där externa forskare även tagits in för att genomföra en inventering av universitetets arbete inom området, som ett första steg i ett långsiktigt arbete. Den 20 juli 2021 trädde en ny utlänningslag i kraft. Förändringarna påverkar inre medarbetare främst genom att det blir svårare att beviljas permanent uppehållstillstånd samt skärpta krav för medföljande familjemedlemmar. Örebro universitet har, och kommer fortsatt att engagera sig i debatten kopplat till förändringar som missgynnar våra internationellt rekryterade kollegor.

5.2 Strategiska satsningar på internationalisering

Den decentraliserade organisation som handlingsplanen för internationalisering idag föreskriver, innebär att fakulteter, institutioner och avdelningar tar ansvar för att det ska finnas tid och resurser för internationaliseringsarbete. De medel som vicerektor för internationalisering, med stöd av internationaliseringsrådet, förfogar över, ska i första hand användas som stimulans för uppstart av strategiskt viktiga aktiviteter (såddpengar). Internationaliseringsmedlen som fördelas ut via vicerektor och internationaliseringsrådet kommer att prioritera initiativ kopplat till NEOLAiA och lärosätets prioriterade samarbeten.

2024

| | |
|---------------------------|----------|
| Internationalisering (FO) | 0,5 mnkr |
| Internationalisering (GU) | 1,5 mnkr |

6. Investering av myndighetskapital i strategiska satsningar

Vid utgången av 2022 uppgick universitetets myndighetskapital till 249,1 miljoner kronor. Cirka 68 procent (81 procent 2021) av myndighetskapitalet kan hänföras till utbildning på grundnivå och avancerad nivå och 32 procent (19 procent 2021) till utbildning på forskarnivå och forskning. I relation till universitetets intäkter, som år 2022 var 1 631,2 miljoner kronor, uppgick universitetets myndighetskapital till 15,3 procent. Andelen ligger i den nedre halvan i jämförelse med andra lärosäten. Sätts myndighetskapitalet i relation till de totala kostnaderna ligger Örebro universitets andel på 14,8 procent, vilket är plats 14 av de 18 största lärosätena. Medeltalet för dessa lärosäten är 19,5 procent.

Universitetets uttalade strategi att i linje med uppmaningar från Utbildningsdepartementet minska proportionen myndighetskapital i relation till det årliga anslaget har varit lyckad. Universitetet har med styrelsens godkännande använt myndighetskapital till betydande strategiska satsningar. Det är nu mycket viktigt att dessa satsningar tillvaratas och ges förutsättningar att utvecklas på bästa sätt. Fakulteterna har därför i uppdrag att integrera och vidareutveckla de strategiska satsningarna så att de även på lång sikt får en tydligt kvalitetshöjande effekt. Några av satsningarna hanteras bäst inom respektive fakultet men flertalet är universitetsövergripande och kräver därför dialog mellan fakulteterna. Universitetsledningen kommer löpande följa upp detta arbete i kontakten med dekanerna och därefter avrapportera till styrelsen. Förutom målet att minska myndighetskapitalet har fokus lagts på att få en bättre balans mellan myndighetskapital för forskning respektive utbildning. Om de totala intäkterna år 2023 landar på 1 700 miljoner kronor, uppskattas myndighetskapitalets storlek i relation till intäkterna uppgå till 12 procent (i slutet av 2016 var relationen 40 procent). Andelen av myndighetskapitalet som forskningen beräknas stå för är 34 procent och utbildningen 66 procent. Dessa relationstal, både mot intäkterna och uppdelningen på forskning respektive utbildning, ligger på önskvärda nivåer vilket innebär att målet med budget i balans för 2024 inom respektive verksamhetsområde är en viktig målbild. Universitetet kan med andra ord inte i nuläget använda myndighetskapitalet till större universitetsgemensamma satsningar, utan dessa måste finansieras med hjälp av de avlyft som görs innan fördelning till fakultetsnivån.

7. Övriga ekonomiska förutsättningar

7.1 Indirekta kostnader

För budgetändamål kan följande preliminära procentsatser för UOH användas:

| | |
|------------|------------|
| Utbildning | 48 procent |
| Forskning | 27 procent |

7.2 Lönekostnadspålägg

Procentsatsen för LKP är 54 procent, vilket är samma som för 2023.

7.3 Budget i balans

Målet för universitetet är att fakulteterna tillsammans ska ha en budget i balans för respektive verksamhetsgren. Samma mål ska även gälla för respektive fakultet, det vill säga att varje fakultet enskilt ska ha en budget i balans. Institutions- och avdelningsnivåernas ekonomier redovisas inte på övergripande nivå. Ett eventuellt underskott för en fakultet måste godkännas av universitetsledningen.

7.4 Ej nyttjade anslag på fakultetsnivå

Fakultetsnämnderna kan vid årets slut föra över ej nyttjade anslag till nästkommande år upp till maximalt 3 procent av de budgetramar som beslutats för forskningsanslag respektive utbildningsmedel till nämndernas förfogande.

7.5 Överföring av över- och underskott per fakultet

Fakulteternas över- respektive underskott som uppstår mot beslutat budgeterat resultat (grundutbildnings- och forskningsverksamheterna sammanslaget) ska föras över/tas med till kommande år, dock totalt maximalt 1 procent av budgeterade intäkter. Även underskott behålls på fakultetsnivå.

8. Instruktioner till verksamhetsplan och verksamhetsberättelse 2024–2026

8.1 Verksamhetsplan 2024–2026

Verksamhetsplanerna för 2024, 2025 och 2026 tas fram med utgångspunkt från universitetets vision och strategiska mål (se bilaga 1), samt, där så är relevant, med utgångspunkt i andra för verksamheten aktuella styrdokument. Planeringen görs, liksom riskanalysen, i PUB. I menyn Verksamhetsplan finns två arbetsytor: *Strategiska mål* och *Kompletterande mål*. I Strategiska mål anges mål och aktiviteter som planeras för att universitetet ska nå de av styrelsen fastställda strategiska målen och i Kompletterande mål anges planerna för den löpande verksamheten, det vill säga den verksamhet som inte direkt är kopplad till universitetets strategiska mål, men som genomförs för att universitetet ska fullgöra sina uppdrag. Det är frivilligt att använda sig av Kompletterande mål. Verksamhetsplan tas fram på minst institutions-/avdelningsnivå, det är valbart att därutöver formulera den på enhetsnivå.

Eftersom PUB inte är integrerat med Public 360 ska verksamhetsplan inklusive riskanalys diarieföras. Verksamhetsplanen ska upprättas på fakultets-/verksamhetsstödsnivå respektive på institutions-/avdelningsnivå. Mål och aktiviteter som skapas på enhetsnivå kan behöva kommenteras på institutions-/avdelningsnivå, för att skapa en begriplig helhet.

Gemensamt för fakulteter, institutioner och avdelningar

Instruktioner

- Beskriv hur ni planerar att arbeta för att universitetet ska nå fastställda **strategiska mål**. Prioritera aktiviteter som bidrar till att följande strategiska mål uppnås
 - Forskning
 - Ökad forskningsvolym med bibehållen hög kvalitet
 - Strategisk profilering och ökad synlighet
 - Utbildning
 - Hög kvalitet och attraktivitet
 - Högskolepedagogik i framkant
 - En utvecklande studie- och arbetsplats
 - Närhet och samarbete
 - Strategisk rekrytering och kompetensutveckling
- En riskanalys ska knytas till verksamhetsplanen. Fokusera på de risker som kan medföra att fakulteten, institutionen eller avdelningen inte kan bidra till att verksamhetens mål nås eller att verksamhetskraven uppfylls. De förbättringsåtgärder som listas i riskanalysen ska kortfattat vidareutvecklas i verksamhetsplanen. En uppföljning av aktiviteterna i verksamhetsplanen och riskanalysen utgör verksamhetsberättelsen, se 8.2.1 nedan.
 - I riskanalysen ska följande risker beaktas av samtliga organisatoriska enheter:
 - Forskning och Utbildning
 - Bristande implementering och kännedom om universitetets kvalitetssystem för forskning och utbildning
 - En utvecklande studie- och arbetsplats
 - Svårighet att attrahera och behålla medarbetare
 - Svårigheter att effektivisera verksamhet och anpassa administrativa ramar
 - Verksamhetsövergripande risker
 - Oegentligheter
 - Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
 - Bristande rättssäkerhet
 - Informationssäkerhet

- I syfte att kvalitetsutveckla forskningen ska fakulteter, institutioner och avdelningar i sina verksamhetsplaner för kommande år **beakta resultatet av forskningsutvärderingen ORU2020**. Material från både ORU2020 finns tillgängliga via Inforum (under Kvalitet och utveckling).
- I syfte att kvalitetsutveckla såväl forskning som utbildning ska fakulteter, institutioner och avdelningar i sina verksamhetsplaner ange hur de rekommendationer som föranletts av **resultatet av UKÄ:s granskning av kvalitetsarbetet** beaktats. Se handlingsplan för fortsatt arbete efter lärosätetsgranskningen.
- För att tydliggöra **integreringen av hållbar utveckling** utifrån universitetets strategi och handlingsplan för hållbar utveckling ska varje fakultet, institution och avdelning utgå från mål och delmål i handlingsplanen och till det koppla aktiviteter för arbetet med *miljö och klimat, lika villkor* samt *jämställdhet*.
- För att tydliggöra **integreringen av internationalisering** ska varje fakultet, institution och avdelning planera och genomföra aktiviteter i linje med handlingsplanen för internationalisering. En vital del för att detta ska kunna ske är att de organisatoriska enheterna avsätter resurser i form av arbetstid och pengar för dessa ändamål.
- För att underlätta uppföljning av **mål, risker och aktiviteter kopplade till exempelvis internationalisering och hållbar utveckling/jämställdhetsintegrering** ska taggar användas i PUB, där de följs upp på en övergripande nivå för att därefter rapporteras till departement och myndigheter. Mål och aktiviteter kan kategoriseras med flera taggar. Se instruktion för taggning bland PUB-manualerna på Inforum.
- Institutioner och avdelningar ska, som utbildningsanordnare, med universitets övergripande studiemiljöenkät och studie- och arbetsmiljöromd, som grund arbeta med **aktiva åtgärder** enligt diskrimineringslagen. Prefekter, som har studentansvar, ansvarar för att arbetet utförs i enlighet med den gemensamma metoden och dokumentationen för utbildningsanordnare. Arbetet ska utföras årligen och risker och hinder för diskriminering ska undersökas, analyseras, åtgärdas och följas upp och utvärderas.
 - Samtliga diskrimineringsgrunder och diskrimineringsformer ska beaktas inom följande fem områden: antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisation av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö och möjligheten att förena studier med föräldraskap. Inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder ingår också, på institutionsnivå, arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande, genomströmning, könsbundna studieval och tillgänglighet (för mer information, se PUB). Dokumentationen ska registreras i Public360.

Särskilda instruktioner och uppdrag till fakulteterna:

Instruktioner

- Bryt ned universitetets strategiska mål till mer specifika mål för fakulteten.
- Dekanerna bör diskutera om det finns mål som bör vara gemensamma för samtliga tre fakulteter, till exempel vad gäller lärarutbildningen.

Målen läggs in i PUB och delas ut till berörda institutioner. Observera att institutionsspecifika mål kan delas ned till enskilda institutioner.

Uppdrag

- Fakulteterna har i uppdrag att **integrera och vidareutveckla de strategiska satsningarna för forskning och utbildning** så att de även på lång sikt får en tydligt kvalitetshöjande effekt. För

de satsningar som är universitetsövergripande ska planeringen göras i dialog mellan fakulteterna.

- Fakulteterna ges i uppdrag att, tillsammans med institutionerna, **följa upp de kompetensförsörjning- och tjänstgöringsplaner som finns**. I detta arbete bör hänsyn tas till universitetets uppdrag i regleringsbrevet att 54 procent av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor och målet att 4 procent av forskande och undervisande personal ska vara biträdande lektorer. I anslutning till detta uppdras fakulteterna att utveckla former för befordran till professor.
- **Utveckling av utbildningsutbudet:** Respektive fakultet uppdras att under 2024 påbörja arbetet med implementering av den utveckling och förändring av utbildningsutbudet som väntas resultera i att andelen fristående kurser (campus och distans) och kurser som ges på engelska ökar totalt sett. Detta följs upp vid verksamhetsdialog med fokus på utbildningsplanering.
- **Fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskap** ges i uppdrag att under den kommande treårsperioden fortsätta det utvecklingsarbete som påbörjats för att stärka verksamheten vid Restaurang- och hotellhögskolan.
- **Fakulteten för humaniora och socialvetenskap** tillsammans med **Högskolepedagogiskt centrum** ges i uppdrag att utveckla effektiva pedagogiska arbetssätt. Syftet med uppdraget är att säkerställa hög kvalitet i utbildning utifrån de förutsättningar som följer med relativt låga ersättningsnivåer inom fakulteten.
- **Fakulteten för medicin och hälsa** ges i uppdrag att i samråd med fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskap utreda möjligheten att inrätta ett medicinskt/vårdvetenskapligt basårsprogram.

Särskilda instruktioner till det gemensamma verksamhetsstödet:

- Under den kommande perioden ska en beskrivning lämnas för
 - planerna för det fortsatta arbetet med åtgärder för att minska det administrativa arbetet för lärare vad gäller arkivering, schemaläggning och lokalbokning.
 - det prioriterade arbetet med stöd till forskning.
 - planerade aktiviteter som bidrar till ökat stöd för chefer och ledare.
 - hur arbetet med hållbar utveckling, lika villkor, jämställdhet och internationalisering planeras ske. Det gemensamma verksamhetsstödet har en viktig roll att både stötta institutionerna att implementera dessa genomsyrande perspektiv inom sitt verksamhetsområde samt att bedriva ett eget arbete på den egna avdelningen.
 - de utvecklingsuppdrag/projekt som avdelningen erhållit av universitetsledningen.
- Universitetsdirektören kan för det gemensamma verksamhetsstödet därutöver fastställa specifika mål (dessa mål läggs in i PUB och delas ut till berörda avdelningar).
- Personalavdelningen ges i uppdrag att se över arbetet med **arbetstidsavtalet inklusive modellen för timersättning**.
- Personalavdelningen ges i uppdrag att tillsammans med respektive fakultet driva arbetet med att ta fram och implementera ett strukturerat arbete med **kompetensförsörjningsprocesser**.

8.2 Uppföljning

8.2.1 Verksamhetsberättelse 2024

Verksamhetsberättelsen genereras utifrån det som rapporterats in i verksamhetsplanen och riskanalysen (PUB) under året. Dessa uppgifter kompletteras med beskrivningar och sammanfattande kommentarer för varje utvecklingsområde. I verksamhetsberättelsen ingår även rapportering av särskilda områden. För 2024 års verksamhetsberättelse är dessa områden Implementering av kvalitetssäkringssystem, Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, Aktiva åtgärder som arbetsgivare och utbildningsanordnare samt Uppföljning av risker och aktiviteter från riskanalysen. Som stöd för uppföljning av verksamhet framställs rapporter inom olika områden enligt en årsplan, se bilaga 4. Rapporterna tillgängliggörs via Teamsytan Verksamhetsrapporter som nu är tillgänglig för universitetsledning, dekaner, fakultetssamordnare samt avdelningschefer och på sikt även kommer att tillgängliggöras för prefekter.

Verksamhetsberättelsen för 2024 ska vara färdigställd senast den 31 januari 2025. Eftersom PUB inte är synkroniserat med Public 360° är det nödvändigt att diarieföra verksamhetsberättelsen.

Verksamhetsberättelsen ska upprättas på fakultets-/verksamhetsstödsnivå respektive på institutions-/avdelningsnivå. Sammanfattningar av mål och aktiviteter på enhetsnivå kan behöva läggas till på institutions-/avdelningsnivå, för att skapa begriplighet.

8.2.2 Dialogbaserad uppföljning

Syftet med universitetsledningens regelbundna dialoger med fakultetsledningen om utbildning och forskning är att skapa en samlad bild av utvecklingen vid Örebro universitet. Dialogerna ska ge möjlighet till förankring, synkronisering och strategiska val samt skapa en arena för samtal om verksamheten.

Verksamhetsdialogerna utgör en viktig komponent i lärosätets kvalitetssystem och universitetets övergripande arbete med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning och forskning ska diskuteras vid minst en av årets dialoger. Andra teman som kan inkluderas är studenters förutsättningar, kompetensförsörjning, internationalisering, och samverkan.

Agendan sätts av universitetsledningen, men det finns utrymme för fakulteten att anmäla egna angelägna frågor. Fakulteterna förväntas redogöra för det verksamhetsområde som verksamhetsdialogen gäller, men även rapportera avvikelser och eventuella kvalitetsbrister. Ekonomisk uppföljning är en stående punkt på agendan. Minnesanteckningar förs och kompletteras med universitetsledningens förväntningar på fakultetsnivån, utifrån diskussionerna vid verksamhetsdialogen.

För 2024 ser den *preliminära* årsplaneringen av verksamhetsdialogerna ut enligt följande:

Dialog 1. Strategisk förflyttning (februari)

Fakultetsledningen lyfter exempel från **VB 2023** inom områdena externa medel, kompetensförsörjning och profilering (var syns progression och var finns utmaningar?) samt **VP inkl. riskanalys 2024**, där viktiga aktiviteter för märkbar progression och risker att beakta lyfts fram.

Väsentliga avvikelser att kommentera i skriftlig rapportering

Skriftlig rapportering

- Riskanalys 2024, kommentera väsentliga risker och åtgärder
- Studentvolym, takbelopp, kommentera väsentliga avvikelser
- Externa medel; sökta och beviljade
- Ekonomiskt utfall 2023, kommentera väsentliga avvikelser
- Ekonomiskt överskott med önskemål om överföring till 2024

Dialog 2. Utbildningsplanering (maj)

A) Fakultetsledningen redogör för de diskussioner som förts under arbetet med utbildningsprognosen för den kommande treårsperioden, samt reflektioner kopplade till söksiffrorna inför hösten 2024. Hur ser planeringen ut inför den kommande perioden (några utbildningar under utveckling eller avveckling, balans mellan program och kurser)? Styrkor respektive utmaningar kopplade till kvalitetsläget?

B) Fakultetsledningen informerar om det pågående arbetet med att implementera den utveckling och förändring av utbildningsutbudet som väntas resultera i att andelen fristående kurser och kurser som ges på engelska ökar totalt sett. Styrkor respektive utmaningar kopplade till kvalitetsläget?

Väsentliga avvikelser att kommentera i skriftlig rapportering

Skriftlig rapportering

- Grundutbildningsprognos 2025–2027
- Sammanställning av söksiffror (jämförelser med tidigare år)
- Redogörelse över implementeringen av ett förändrat utbildningsutbud

Ekonomi; väsentliga avvikelser att kommentera från skriftlig rapportering

Skriftlig rapportering

- Budget 2024; tertialbokslut

Arbetsmiljö

En analys av resultatet i MU och därtill kopplade handlingsplaner presenteras av fakultetsledningen.

Dialog 3. Kvalitet inom utbildning och forskning (september)

En av fakulteten sammanställd kvalitetsrapport utgör underlag för en diskussion om det aktuella kvalitetsläget (styrkor och svagheter och/eller brister i systematiskt kvalitetsarbete samt åtgärder).

Mall/matris finns för kvalitetsrapporteringen

Följande underlag för arbetet finns tillgängliga

- Externa medel; sökta och beviljade
- Bibliometrisk analys
- Avvikelseanalys utbildning (antagna studenter, genomströmning m.m.).

Ekonomi; väsentliga avvikelser att kommentera i skriftlig rapportering

Skriftlig rapportering

- Tertialrapport, avvikelserapportering

Dialog 4 Budget, kompetensförsörjning (november)

Budget

Skriftlig rapportering

- Avvikelserapportering 2024 samt redogörelse för kort- och långsiktiga åtgärder
- Budget 2025 – utmaningar och åtgärder för en budget i balans

Kompetensförsörjning

Skriftlig rapportering

- Hur ser formerna ut för strukturerade dialoger kring institutionernas strategiska kompetensförsörjning? Finns det områden där kompetensförsörjningsproblem äventyrar kvaliteten och vilka åtgärder vidtas i dessa fall (på kort sikt och lång sikt)?
- Regeringens uppdrag med mål om bitr. lektorer, hur ser fakultetens resultat och fortsatta planering ut?

Under 2024 kommer verksamhetsdialogerna att genomföras enligt följande:

Februari v. 9

| | | |
|-------------------|---------------|-----|
| 2024-02-26 | 14:15 – 15:45 | HS |
| 2024-02-27 | 13:15 – 14:45 | MH |
| 2024-02-28 | 09:15 – 10:45 | ENT |

Maj v. 22

| | | |
|-------------------|---------------|-----|
| 2024-05-28 | 13:15 – 14:45 | MH |
| 2024-05-29 | 13:15 – 14:45 | HS |
| 2024-05-30 | 09:15 – 10:45 | ENT |

Oktober v. 40

| | | |
|-------------------|---------------|-----|
| 2024-10-01 | 13:15 – 14:45 | MH |
| 2024-10-02 | 13:15 – 14:45 | HS |
| 2024-10-03 | 09:15 – 10:45 | ENT |

November v. 48

| | | |
|-------------------|---------------|-----|
| 2024-11-26 | 13:15 – 14:45 | ENT |
| 2024-11-27 | 13:15 – 14:45 | HS |
| 2024-11-28 | 09:15 – 10:45 | MH |

8.3 Tidsplan för 2024

Januari 2024

- ✓ Verksamhetsberättelser för 2023 ska vara färdigställda den 31 januari.

April 2024

- ✓ Inlämning av grundutbildningsprognos för innevarande år och 3 år framåt. Institutionerna ska vara klara den 5 april och fakulteterna den 17 april. Grundutbildningsprognosen inlämnas till utbildningsdepartementet den 26 april.

Maj 2024

- ✓ Ekonomiska prognoser för institutioner och avdelningar ska vara färdigställda den 13 maj och för fakultetsnämnder den 22 maj.

Juni 2024

- ✓ Fakulteternas preliminära planerings- och budgetförutsättningar ska vara färdigställda senast före midsommar (men kan kompletteras eller justeras vid senare tillfälle).

September 2024

- ✓ Ekonomiska prognoser för institutioner och avdelningar ska vara färdigställda den 10 september och för fakulteterna den 19 september.
- ✓ Fakulteternas preliminära verksamhetsplan, riskanalys och eventuella andra underlag i PUB ska vara färdigställda den 15 september.

Oktober 2024

- ✓ Inlämning av grundutbildningsprognos för innevarande år och 3 år framåt. Institutionerna ska vara klara den 7 oktober och fakulteterna den 15 oktober. Grundutbildningsprognosen rapporteras till utbildningsdepartementet den 25 oktober.
- ✓ Institutionernas och avdelningarnas preliminära verksamhetsplan, riskanalys och eventuella andra underlag i PUB ska vara färdigställda den 31 oktober.

- ✓ Avdelningarnas budgetar ska vara klara den 11 oktober. Fakulteternas och institutionernas budgetar ska vara klara den 25 oktober.

December 2023

- ✓ Fakulteternas, institutionernas och avdelningarnas verksamhetsplan 2025–2027, riskanalys och eventuella andra underlag i PUB ska vara färdigställda den 31 december.

Vision; Ett framstående universitet för en kunskapsbaserad samhällsutveckling

Universitetets samhälleliga roll är att söka, utveckla och sprida kunskap, samt att identifiera, analysera och problematisera framtida utmaningar. Universitetet är en plats – i tanken och i det fysiska rummet – för kritiskt tänkande, lärande, debatt och ifrågasättande, med ömsesidig respekt och förmåga till perspektivtagande. Universitetet är samhällets levande minne, intellektuella motor och kritiska spegel men också ett sökljus mot framtiden.

Örebro universitet slår vakt om de grundläggande akademiska kärnvärdena akademisk frihet, etik, integritet och kvalitet i utbildning och forskning. Våra förhållnings- och arbetssätt står stadigt på den gemensamma värdegrunden – vetenskaplighet, engagemang och delaktighet.

VETENSKAPLIGHET

Det fria sökandet efter ny kunskap utgör kärnan i vår verksamhet. Vi kännetecknas av oberoende, saklighet och bildning. Vi har ett öppet och kritiskt förhållningssätt. Vi ger oss tid till eftertanke och reflektion.

ENGAGEMANG

Vi är i rörelse och blickar framåt. Vi är engagerade, nyfikna och innovativa. Drivkraften att utvecklas och att uppnå goda resultat är en nyckel till universitetets framgång. Vi har mod att ompröva och att tänka nytt. Vårt kvalitetsarbete lär av både framgång och motgång.

DELAKTIGHET

Vi arbetar utifrån en helhetssyn på verksamheten och en vilja att lära av varandra. Vi utvecklar kunskap i nära samspel med studenter, vetenskapssamhälle och omvärld. Vår arbetsmiljö präglas av jämställdhet, öppenhet, tillit och respekt.

Örebro universitets övergripande vision är att vara ett framstående universitet för en kunskapsbaserad samhällsutveckling. Detta kräver ständig utveckling och mod att ompröva verksamhetens inriktning. Visionen avspeglas i våra prioriteringar och vägval, som styr mot en stark utveckling av forskningen och ökad närvaro och synlighet i samhället. Hög kvalitet i både forskning och utbildning är en självklarhet. Samverkan med omgivande samhälle till ömsesidig nytta är en integrerad del av verksamheten och hållbarhetsperspektiven genomsyrar all verksamhet vid universitetet.

FORSKNING

Ökad forskningsvolym med bibehållen hög kvalitet Strategisk profilering och ökad synlighet

Vår forskning håller hög kvalitet, gör avtryck såväl nationellt som internationellt och vi står oss väl i konkurrensen om externa forskningsmedel. Våra prioriteringar skapar förutsättningar för excellens, positionering, profilering och stark tillväxt i forskningen. Universitetets verksamhet består av lika delar forskning och utbildning. Vi studerar det som varit, det som är och det som ska komma, med en stark etisk kompass. Våra forskningsresultat tillgängliggörs och kommuniceras framgångsrikt till såväl vetenskapssamhälle som allmänhet. Internationella samarbeten är en förutsättning för utveckling och kvalitet. Doktorander och unga forskare har goda möjligheter till utveckling och meritering. Vi samarbetar över ämnesgränser och samverkar med näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle för att identifiera och finna lösningar på samhällsutmaningar. Genom att kombinera tradition med innovation, har vi förmåga att omsätta kunskap från forskningen i praktik.

UTBILDNING

Hög kvalitet och attraktivitet Högskolepedagogik i framkant

Våra utbildningar är attraktiva val för såväl nationella som internationella studenter. Med de professionsinriktade utbildningsprogrammen som stabil kärna, är universitetet en plats för bildning, vidareutbildning och livslångt lärande. Forskningsförankring och globala perspektiv är en naturlig del av all utbildning. Genom högskolepedagogisk utveckling och utbildning i pedagogisk framkant skapar vi förutsättningar för studentens aktiva lärande. Forskarutbildningen erbjuder såväl akademisk bredd som fördjupning och möjligheter till extern samverkan. Våra doktorander ska utveckla självständighet som framtida forskare och pedagoger. Kunskap om god forskningssed och etik är väl integrerad i forskarutbildningen. Våra alumner bidrar aktivt till verksamhetsutveckling och renommé.

EN UTVECKLANDE STUDIE- OCH ARBETSPLATS

Närhet och samarbete Strategisk rekrytering och kompetensutveckling

Örebro universitet är inte bara ett universitet, utan **ett** universitet. Universitetets campus är basen för såväl utbildning som forskning. Här finns arenor för möten mellan forskare, lärare och studenter med kontinuerlig utveckling och hållbarhet i fokus. Vi samarbetar och lär över organisatoriska och professionella gränser och har ett proaktivt verksamhetsstöd. Fysisk och organisatorisk närhet underlättar tvär- och mångvetenskapliga samarbeten, inom och mellan fakulteter och institutioner, och mellan administrativa avdelningar och enheter. Det finns också en närhet mellan student och lärare som bidrar starkt till utbildningarnas och studenternas utveckling.

Det är våra medarbetare som är Örebro universitet – som skapar, driver och utvecklar verksamheten med kvalitet som högsta prioritet. De kollegiala arbetsformerna driver kvalitetsutvecklingen i nära samspel med linjeorganisationen. Vi rekryterar strategiskt och med omsorg utifrån forskningens och utbildningens långsiktiga behov. Forskningen och utbildningen är kommunicerande kärn, där våra forskare är lärare och lärarna är forskare. Våra medarbetares kompetens och tid används respektfullt och effektivt och möjligheterna till utveckling och meritering är goda. Vi är alla varandras arbetsmiljö och arbetar gemensamt för att nå universitetets mål. Kontinuerlig uppföljning, omvärldsbevakning och nytänkande ligger till grund för prioriteringar och strategiska satsningar.

Forskningsstrategiska satsningar 2024–2026

| Strategisk satsning | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Ökad forskningsvolym med bibehållen kvalitet | 34 513 | 32 097 | 31 626 |
| Samfinansiering | 24 000 | 24 000 | 24 000 |
| Forskningsinfrastruktur | 7 372 | 4 956 | 4 485 |
| Gästprofessorsprogram | 1 600 | 1 600 | 1 600 |
| UB Transformativa avtal | 1 541 | 1 541 | 1 541 |
| Strategisk profilering och ökad synlighet | 7 582 | 5 124 | 2 123 |
| PSF | 89 | 91 | 0 |
| Fokusområde Mat och hälsa | 4 481 | 2 350 | 871 |
| Fokusområde Lärarutbildning | 1 812 | 1 983 | 552 |
| Implementeringsmedel FLUT | 500 | | |
| Vårmingel | 150 | 150 | 150 |
| Årshögtiden | 550 | 550 | 550 |
| Strategisk rekrytering och kompetensutveckling | 7 948 | 7 980 | 8 033 |
| Doktoranders fjärde året | | 1 770 | 1 823 |
| Kliniska professorer o lektorer | 4 350 | 4 350 | 4 350 |
| Biträdande lektorer | 910 | | |
| Doktorandsatsningar | 828 | | |
| Junior faculty | 340 | 340 | 340 |
| Sakkunniga | 1 520 | 1 520 | 1 520 |
| Internationalisering | 500 | 500 | 500 |
| Basfinansiering | 500 | 500 | 500 |
| Samverkan | 12 539 | 10 970 | 8 813 |
| Fokusområde Samverkanslektorer | 476 | 407 | |
| Entreprenörsskapsforum | 600 | 600 | 600 |
| Holding Innovationsstöd | 8 213 | 8 213 | 8 213 |
| Innovation Arena (Lokaler) | 1 750 | 1 750 | |
| AI-impact Lab | 1 500 | | |
| Rektors reserv | 4 289 | 2 251 | 1 502 |
| Särskilda rekryteringar | 3 739 | 1 901 | 1 502 |
| Extraordinära kostnader | 550 | 350 | |
| Totalt | 67 371 | 58 922 | 52 597 |

Utbildningsstrategiska satsningar 2024–2026

| Strategisk satsning | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Hög kvalitet och attraktivitet | 13 708 | 7 908 | 7 908 |
| Infrastruktur | 2 083 | 1 283 | 1 283 |
| Samfinansiering GU | 600 | 600 | 600 |
| Gästprofessorsprogram | 400 | 400 | 400 |
| Örebro studentkår | 2 738 | 2 738 | 2 738 |
| Universitetsstadsråd | 400 | 400 | 400 |
| Uppbyggnad nytt läkarprogram | 5 000 | 0 | 0 |
| Attraktivt campus | 2 487 | 2 487 | 2 487 |
| Högskolepedagogik i framkant | 8 157 | 8 157 | 5 377 |
| Lektorer med högskolepedagogisk inriktning | 3 900 | 3 900 | 1 120 |
| Högskolepedagogik, utvecklare | 1 757 | 1 757 | 1 757 |
| Pedagogiska utvecklingsprojekt | 2 500 | 2 500 | 2 500 |
| Strategisk profilering och ökad synlighet | 2 720 | 1 971 | 1 730 |
| Implementeringsmedel FLUT | 750 | 0 | 0 |
| Vårmingel | 150 | 150 | 150 |
| Årshögtiden | 1 100 | 1 100 | 1 100 |
| PSF | 240 | 241 | 0 |
| SA validering | 480 | 480 | 480 |
| Strategisk rekrytering och kompetensutveckling | 2 856 | 2 856 | 2 856 |
| Sakkunniga | 380 | 380 | 380 |
| Kliniska lektorat | 1 092 | 1 092 | 1 092 |
| Junior faculty | 300 | 300 | 300 |
| Retendo | 1 084 | 1 084 | 1 084 |
| Internationalisering | 1 500 | 1 500 | 1 500 |
| Basfinansiering | 1 500 | 1 500 | 1 500 |
| Samverkan | 4 032 | 3 883 | 3 277 |
| Entreprenörsskapsforum | 150 | 150 | 150 |
| Holding Innovationsstöd | 2 053 | 2 053 | 2 053 |
| Fokusområde Samverkanslektorer | 755 | 606 | 0 |
| Studentsamverkan | 824 | 824 | 824 |
| Björkborn | 250 | 250 | 250 |
| Rektors reserv | 7 601 | 7 431 | 7 431 |
| Särskilda rekryteringar | 696 | 526 | 526 |
| Extraordinära kostnader | 6 905 | 6 905 | 6 905 |
| UD reserv | 21 154 | 21 154 | 21 154 |
| UD reserv | 1 500 | 1 500 | 1 500 |
| Strategisk satsning IT avskr | 1 000 | 1 000 | 1 000 |
| Läraryrkansliet | 15 454 | 15 454 | 15 454 |
| Tolk och Funktionshinder | 3 200 | 3 200 | 3 200 |
| Totalt | 61 728 | 54 860 | 51 233 |

Rapportkalendarium

Bilaga 4

| Månad | Område | Rapport | Krav | Aktuell för | Ansvarig | Källa | Tidpunkt | Kommentar |
|-----------------------|--|---|------------|---|---------------------|----------------------|----------------------|--|
| Januari | Forskning | Antal inskickade forskningsansökningar och antal beviljade | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | GO | Prisma/EU-portal | Årlig uppföljning | Önskvärt, men inte möjligt med dagens system och processer fullt ut. I dagsläget följs detta för de forskningsfinansierare där man ansöker via ansökningsportalen Prisma och via EUs ^{ansökningsportal} |
| Februari- November | Ekonomi | Ekonomiska rapporter | | Universitetsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP/PUB | Månatlig uppföljning | Budget, prognos, utfall med tillhörande analys kring eventuella avvikelser |
| Februari | Utbildning | Meritpoäng för den sist antagne i de största kvotgrupperna och för de tio största programmen på institutionen/högst högskolepoäng | | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | NyA/QV | Årlig uppföljning | Siffror efter urval 2 finns tillgängliga på uhr.se/statistik . |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Medel hänfödda till stödfunktionerna i relation till total omsättning/årsarbetskrafter | | Styrelsen | Ekonomiavdelningen | Primula/Unit4 ERP/QV | Årlig uppföljning | Ev. en ny rapport. Stödet/totala kostnader ingår annars som en del av ekonomirapporten då ^{budgeten rapporteras} . |
| Februari | Forskning | Relationen mellan externa medel och basanslag | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | Visar förbrukade externa medel (per finansär) samt förbrukat forskningsanslag för att kunna jämföra med tidigare år och budget |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Andel disputerade lärare | ÅR/ UKÄ | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | Personalavdelningen | Primula/QV | Årlig uppföljning | |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Totalt antal anställda professorer (% kv/m) | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | Personalavdelningen | Primula/QV | Årlig uppföljning | Varav nyrekryterade under 2021–2023 (då lärosätet har ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 54 procent kvinnor) |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Tidsredovisning | | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Personalavdelningen | Primula/QV | Årlig uppföljning | Arbetad tid, sjukfrånvaro, mertid |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Antal idéer som leder till nyttiggörande | ÅR | Universitetsnivå | KomSam | ORU Innovation | Årlig uppföljning | ... men kanske mer intressant med fyrfältaren och en samverkansbarometer, liksom studenters ^{entreprenörskap} |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Antal registrerade alumner, samt alumnengagemang | | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | KomSam | Salesforce | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Helårsstudenter och helårsprestationer | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | HST, fördelning grundnivå och avancerad nivå | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | HST, fördelning program och fristående kurs | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Antal studenter registrerade på institutionens program och större kurser. | | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok | Årlig uppföljning | Könsfördelning |
| Februari | Utbildning | Prestationsgrad | ÅR | Universitets-, institutions- samt programnivå (och kurs) | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | HST/HPR + genomströmning kull på program. Kräver diskussion om tidsperiod. |

| | | | | | | | | |
|-----------------------|--|---|------------|---|------------------------------------|---------------------|----------------------|---|
| Februari | Utbildning | Antal utfärdade examina (totalt/vissa) | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Andel doktorander som tar en doktorexamen inom åtta år | UKÄ | Universitets-, fakultets-, institutions- samt forskarämnesnivå | Ledningsstaben | Ladok | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Undervisningstid | ÅR/ UKÄ | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ledningsstaben | Ladok/Primula/QV | Årlig uppföljning | Antal studenter per undervisningsårsverke, dvs hur mycket lärtid går åt till en HPR. Samarbete med Personalavd. |
| Februari | Utbildning | Lärosätets utgifter för utbildning per student | UKÄ | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ledningsstaben | Unit4 ERP/Ladok | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Utresande-/inresande studenter | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Andel lärare med utländskt ursprung | THE | Inrapportering av data till rankingsföretag | Ledningsstaben | Primula+SCB | Q1 | Personaldata matchas mot SCB-register, av SCB. Informationen får inte finnas på individnivå i våra egna register. |
| Februari | Utbildning | Kommande pensionsavgångar | ÅR | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Personalavdelningen | Primula | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Utveckling och relation av kategorierna lärare, doktorander samt TA | | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Personalavdelningen | Primula | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Studieavgifter och stipendier för tredjelandsstudenter | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben/Ekonomi/Studentavd. | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | |
| Februari | Utbildning | Aktiva forskarstudenter /nybörjare, varav antalet forskarstudenter med doktorandanställning | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt forskarämnesnivå | Ledningsstaben | Ladok/Primula/QV | Årlig uppföljning | Vid kalenderårets slut, med registrerad aktivitet. |
| Februari | Utbildning | Genomströmning i utbildning på forskarnivå | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt forskarämnesnivå | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | Netto- eller bruttostudietid |
| Februari | Utbildning | Antal doktors- och licentiatexamina | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt forskarämnesnivå | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | Alternativt eller som komplement antal disputationer |
| Februari | Ekonomi | Medel stödfunktioner, lärosätetsjämförelse | | Universitetsnivå | Ekonomiavdelningen | Statistik från SUHF | Årlig uppföljning | Nationell jämförelse (några utvalda lärosäten) |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Total andel anställda biträdande lektorer (%/UF) | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | Personalavdelningen | Primula/QV | Årlig uppföljning | Andelen biträdande lektorer under 2023 ska vara 4%. Uttalat mål för lärosätet. |
| Februari | En utvecklande studie- och arbetsplats | Fördelning visstids- och tillsvidareanställningar | | Universitets-, fakultets-, institutions-, avdelnings- och ämnesnivå | Personalavdelningen | Primula/QV | Årlig uppföljning | Stapling av visstidsanställningar kommer att följas upp av UKÄ därför behöver ORU kontinuerligt följa utvecklingen av fördelning visstid/tillsvidare inom UF personalen |
| Februari- November | Ekonomi | Månadsrapporter institutionerna | | Institutions- och avdelningsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP/PUB | Månatlig uppföljning | Budget, prognos, utfall med tillhörande analys kring eventuella avvikelser |
| Februari | Forskning | Förbrukning Intäkter av bidrag och avgifter samt finanssär | | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | |
| Februari | Forskning | Lärosätenas utgifter för forskning per student Forskningsanknytning | UKÄ | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP/Ladok/QV | Årlig uppföljning | |

| | | | | | | | | |
|-----------|--|---|-----|--|---------------------|------------------------------------|-------------------|---|
| Februari | Forskning | Oförbrukade bidrag och förutbetalda avgifter | | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | |
| Mars | Lokalförsörjning | Antal kontor, lärosalar och hörsalar | | Universitetsnivå | Campus | Akademiska hus | Årlig uppföljning | Jämförelse över tid |
| Mars | Lokalförsörjning | Antal kvm/anställd samt kvm/student | | Universitetsnivå | Campus | Akademiska hus | Årlig uppföljning | Jämförelse över tid |
| Mars | Lokalförsörjning | Driftkostnader | | Universitetsnivå | Campus | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | Redovisning enligt SUHF-modellen - Driftkostnader per kvm |
| Mars | Lokalförsörjning | Hyreskostnad | | Universitetsnivå | Campus | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | Redovisning enligt SUHF-modellen (Hvra + media (el, värme, kyla, vatten) kr /kvm) |
| Mars | Lokalförsörjning | Lokalkostnad | | Universitetsnivå | Campus | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | Redovisning enligt SUHF-modellen - Lokalkostnad kr/kvm (genomsnittlig lokalkostnad, kr/kvm) - Lokalkostnadens andel (av verksamhetens totala kostnader) - Lokalkostnad per HST och per HST campusstudent -Lokalkostnad/anställd |
| April | Utbildning | Sökande/i förstahand (program) till HT | | Universitets-, institutions- samt programnivå (och kurs) | Ledningsstaben | NyA/QV | Årlig uppföljning | |
| April | Utbildning | Utbildningsprognos (HST/HPR) | Reg | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP/Ladok/QV | Årlig uppföljning | |
| April | Utbildning | Totalt antal sökande till HT | | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå (och kurs) | Ledningsstaben | NyA/QV | Årlig uppföljning | |
| Maj | Utbildning | Andel studenter på generella program och yrkesexamensprogram som tar examen inom nominell studietid plus tre år | UKÄ | Institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | UKÄ | Årlig uppföljning | Kan finnas brister i underlag vad gäller "nominell studietid plus tre år", "examenstyp". |
| Juni | Forskning | Antal inskickade forskningsansökningar | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | GO | Prisma/EU-portal | Årlig uppföljning | Önskvärt, men inte möjligt med dagens system och processer fullt ut. I dagsläget följs detta för de forskningsfinansierare där man ansöker via ansökningsportalen Prisma och via EUs ansökningsportal |
| Maj | Forskning | Publicering med öppen tillgång | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | UB | | Årlig uppföljning | Publicering med öppen tillgång, kan tas fram i maj/juni för året innan |
| Maj | En utvecklande studie- och arbetsplats | Personal i stödfunktion relativt kärnverksamhet | | Universitetsnivå | Personalavdelningen | SCB | Årlig uppföljning | Nationell jämförelse (några utvalda lärosäten) |
| September | En utvecklande studie- och arbetsplats | Placering på anseendeindex | | Universitetsnivå | KomSam | Kantar | Årlig uppföljning | |
| September | Utbildning | Antal nybörjare på program HT (% kv/% m) | ÅR | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå | Ledningsstaben | Ladok/QV | Årlig uppföljning | |
| September | Forskning | Bibliometrirapporter | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | UB | DiVa, Web of Science (via InCites) | Årlig uppföljning | - Tas fram utifrån modellen för ORU2020 (innehåller alla möjliga indikatorer och på ämnesnivå utgår de från verksamhetens önskemål om bibliometriska mått för analys) |

| | | | | | | | | |
|-----------------|-------------------|---|-----|--|--------------------|--------------------|-------------------|---|
| Oktober | Forskning | Relationen mellan förbrukade externa medel och basanslag | | Universitets-, fakultets-, institutions- och ämnesnivå | GO | Unit4 ERP | Årlig uppföljning | GO/Alberts årliga sammanställning (cirkeldiagrammen). Fokus på förbrukade medel. Mest relevant på årsbasis (olika forskningsfinansierare fördelar medel olika under året) |
| Oktober | Utbildning | Sökande/i förstahand (program) till VT | | Universitets-, institutions- samt programnivå (och kurs) | Ledningsstaben | NyA/QV | Årlig uppföljning | |
| Oktober | Utbildning | Totalt antal sökande till VT | | Universitets-, fakultets-, institutions- samt programnivå (och kurs) | Ledningsstaben | NyA/QV | Årlig uppföljning | |
| Oktober | Utbildning | Utbildningsprognos (HST/HPR) | Reg | Universitets-, fakultets- samt institutionsnivå | Ekonomiavdelningen | Unit4 ERP/Ladok/QV | Årlig uppföljning | |
| November | Forskning | Placeringar i olika rankningar utifrån publicerings- och citeringsindikatorer | | Universitetsnivå | Ledningsstaben | Rankinglistor | Årlig uppföljning | o THE-rankings citeringsindikator o Leidenrankingen o Shanghai rankingen |