

Verksamhetsplan 2024

Institutionen för samhällsbyggnad och industriell teknik

Beslutad av institutionsstyrelsen 2024-01-26

1. Mål och strategier för år 2024 - 2026

Fakultetens vision är **Nya kunskaper – nya tillämpningar – ny kompetens**, och vår institution står väl rustad för att arbeta inom denna med vår djupa, breda och ofta tvärvetenskapliga kompetens inom Industriell teknik, Kvalitetsteknik och Byggteknik och byggd miljö. En av våra styrkor ligger i att samverka med olika områden inom teknik, naturvetenskap och samhällsvetenskap för att möjliggöra hållbar teknisk och social utveckling; möjliggöra en god samhällsutveckling inom ett systemperspektiv.

Våra mål för verksamheten ansluter till fakultetens mål. För perioden, år 2024-2026 med fokus på år 2024, har vi valt dessa tre (av fakultetns sex) målområden:

- *Stärka och utveckla forskningen,*
- Vidareutveckla utbildningen (med fokus på att bygga upp det nya civilingenjörsprogrammet i industriell ekonomi, *livslångt lärande* samt övergången till engelska som språk på utbildningar inom Kvalitetsteknik) samt
- Vidareutveckla vår *internationalisering*

1.1 Mål relaterade till forskning

Vad gäller **forskningen** ska vi

- *vidareutveckla den utifrån erkänd excellens* inom våra två forskningsprogram; Industriell teknik och Byggteknik och byggd miljö i Uppsala och Visby. Vi satsar under perioden på att fortsätta att utveckla kvalitet och volym vad gäller vår forskning och de publikationer som resulterar av den genomförda forskningen. Målet ska vara att publicera artiklar i välrenommerade tidskrifter (enligt t.ex. norska listan eller andra vedertagna kvalitetsgranskningssystem av tidskrifter inom våra specifika ämnesområden) och samtidigt uppmuntra andra typer av publikationer såsom böcker, bokkapitel, konferensbidrag, bokrecensioner, populärvetenskapliga texter, och debattinlägg. Av vikt är att dessa publikationer når ut, läses och används inom forskning (som t ex kan mätas genom citeringar) och av andra avnämare (t ex industri och utbildning).
- Forskningsvolymen behöver öka så att vi når en bättre balans i relationen mellan undervisning och forskning, och detta uppnås genom en *proaktiv utveckling av breda forskningssatsningar* genom att vi jobbar med dem tillsammans, också i speciella teman (etik, hållbarhet osv), stödjer olika satsningar i konsortier och bidrar med system-/lednings-/organisationsperspektivet i dessa; genom att vi möjliggör tekniken i olika projekt. Vi behöver fortsätta med de många små projekten, men samtidigt utveckla mer av större och bredare projekt. Ett verktyg i detta är till exempel våra kontakter med RISE, som kan öppna upp i många sammanhang. En ambition är att fler av våra medarbetare med läroanställning ökar sin medverkan inom forskningen
- *Finansieringen av vår forskning behöver breddas*; vi strävar efter att gå in i större projekt för exempelvis Formas, Forte, EU-projekt som Horizon Europe osv. En framgångsväg kan vara att söka (och erhålla) medel från finansiärer som UU/Teknat inte har varit så framgångsrika hos tidigare; såsom Vinnova, Formas, Mistra och Stiftelsen för strategisk forskning i Sverige, samt från de europeiska ramprogrammen. Särskild vikt läggs vid att öka ansträngningarna för (och erhållande av) särskilt excellensrelaterade anslag som VR, ERC och KAW.

- *Öka internationaliseringen.* Under covid-19-pandemin minskade de internationella kontakterna, t.ex. deltagande i vetenskapliga konferenser, och har inte återgått till de nivåer som rådde före pandemin. Vi behöver uppmuntra institutionens forskande personal att öka deltagandet i konferenser, internationella studieresor, samarbeten, doktorand- och lärarutbyten.

De indikatorer som vi kommer att arbeta med under perioden för forskningen är:

- *erhållen extern finansiering totalt och fördelat på olika finansiärer*
- *forskningsvolym i kronor och i relation till undervisningen, där målet på sikt är att uppnå 50/50*
- *publiceringar i volym och kvalitet samt citeringar*

1.2 Mål relaterade till utbildning

Vi har redan utvecklat **utbildningen** till en mycket hög nivå, såväl kvalitativt som kvantitativt. Av vikt är dock att fortsätta utvecklingen av kurser som ingår i civilingenjörsprogrammet i industriell ekonomi. Vi avser inte att satsa lika mycket på målområdet som helhet under perioden, utan eftersträvar en mer rimlig balans mellan forskning och grundutbildning.

Satsningen fortsätter därför inom relevanta områden; främst vad gäller att

- *vi ska erbjuda ett livslångt lärande*; här vill vi satsa, men detta kräver en tydlighet i vad som ingår i livslångt lärande och en rimligt långsiktig finansieringsmodell. Viktigt för framgång är att våra satsningar på livslångt lärande ansluter till det vi redan gör på ett positionerat sätt, så att vi inte till exempel konkurrerar med utbildningskonsulter och liknande: Vi kan ge reflekterande kurser, ge akademiska kunskaper i en reflexiv praktik.
- *våra utbildningar ska anknyta till yrkeslivet* genom en mer systematiserad samverkan med företag och organisationer för praktikfall, gästföreläsare, kopplingar till examensarbeten osv.
- *fokus på Campus Gotland*; här vill vi hitta en kärna för vår verksamhet på Campus Gotland, t ex genom att verka för att konsolidera teknats verksamhet där och söka möjligheter till framtida program på Campus Gotland
- *vi behöver öka antalet studenter* främst vad gäller masterprogrammen i industriell analys och innovation och ledning och högskoleingenjörsprogrammet i hållbar utveckling i industriell teknik så att vi får ekonomi i programmen. Vi behöver också se över paketeringen och marknadsföringen av våra program.

De indikatorer som vi kommer att arbeta med under perioden för utbildningen är:

- *söktryck och genomströmning för olika studentkategorier samt*
- *antal kurser och kursdeltagare inom livslångt lärande*

1.3 Mål relaterade till internationalisering

Vi behöver arbeta vidare med **internationalisering** under perioden, även om mycket av detta styrs av vilka kontaktnät och liknande olika medarbetare har och hur välkända de är inom sina respektive fält:

- Under perioden jobbar vi med en *återhämtning efter pandemin* vad gäller samarbeten, internationella studenter, deltagande på internationella konferenser, rekrytering av medarbetare internationellt och så vidare
- Vårt *samarbete med lärosäten utomlands* ska utvecklas för forskningen enligt 1.1 ovan men också för mycket av våra satsningar inom grundutbildningen, till exempel med Tokyo tech, Åbo akademi, SCAIEM osv.
- Vi fortsätter att jobba med att *reducera* kvarvarande *språkbarriärer* för våra anställda genom att allt mer av vår kommunikation sker på engelska, oftast som komplement till svenska (som är myndighetsspråk och viktigt för mycket av undervisningen) vad gäller texter
- För *forskningsansökningar* breddar och kompletterar vi kompetenser genom samarbeten i internationella nätverk
- Vi fortsätter våra ansträngningar att *öka antalet avgiftsstudenter* genom kontakter med lämpliga lärosäten utomlands och genom samarbeten

De indikator som vi kommer att arbeta med under perioden för internationaliseringen är:

- *Andel internationella utbytesstudenter*
- *Antal medarbetare som deltar i internationella utbyten*
- *Antal internationella gäster vid institutionen (tex forskare, doktorander, TA-personal)*
- *Antal deltaganden vid internationella konferenser*
- *Antal samarbeten med lärosäte utomlands samt*
- *Antal avgiftsstudenter*

2. Institutionens kompetensförsörjning

2.1 Kompetensförsörjningsplan 2024-2026

Institutionen som helhet har att hantera en långsammare uppgång i grundutbildning fram till våren år 2025 och en rejäl uppgång i forskning, troligen mest genom sökta projektmedel, under samma period för att skapa en god balans. Efter hand ska institutionen som helhet sträva efter en balans som beräknas infinna sig hösten 2025. Vi behöver minska könsobalansen för professorer genom att kvinnor meriterar sig till sådana positioner, genom kvinnor som gästprofessorer och genom att vi adjungerar kvinnliga professorer. Det är också en obalans med övervägande delen kvinnor inom administrationen.

Under perioden kommer vi att ta fram planer för att vara förberedda när någon slutar i sin roll som t ex prefekt, studierektor, avdelningsföreståndare och så vidare; att ha en plan för att tillfälligt upprätthålla det som ingår i rollen och att ha funderat över tänkbara ersättare i god tid.

Vi har tidigare prioriterat framförhållning i rekryteringarna framför en balanserad ekonomi, men nu är vi inne i en period av konsolidering för att nå ekonomisk balans i resultatet.

Från år 2026, om inte tidigare, tillträder en ny prefekt och troligen en delvis ny referensgrupp som eventuellt omprioriterar. Det är därför viktigt att verksamhetens inlåsning är någorlunda rimlig inför år 2026 för att ge frihetsgrader för denna eventuella omprioritering.

2.2 Kartläggning, analys, strategi och planerade åtgärder

1. *Kartläggning av huvudsakliga styrkor:* Vi har den administration och den bemanning inom grundutbildningen som krävs för uppdraget under hela planeringsperioden.
2. *Kartläggning av främsta utmaningar:* Rekryteringar av lektorer och professorer till verksamheten på Gotland, rekrytering inom forskningen (vilket försvåras av den låga tilldelningen av statsanslag på området) samt att förbättra könsbalansen vad gäller kategorin professorer.
3. *Analys av utvecklingsområden:* Enligt utmaningar ovan
4. *Strategi för långsiktig kompetensförsörjning; karriärvägar och kompetensutveckling:* Kvinnor bör uppmuntras och vi bör arbeta för att ge möjlighet för dem att meritera sig till professorer och adjunkter i allmänhet till lektorer.
5. *Strategi för långsiktig kompetensförsörjning; viktiga prioriteringar:* Kvinnliga professorer samt forskande personal.
6. *Planerade åtgärder; handlingsplan.* Se nedan
7. *Planerade åtgärder; eventuellt behov av stöd från universitetet centralt.* Stöd för rekrytering till verksamheten på Gotland samt utökade anslag för forskning.

2.3 Kommande rekryteringar

Administrationen har förstärkts med resurser och kompetens de senaste åren för att vi skall kunna möta de krav och behov som följer med institutionens expansion. Under den närmaste tiden finns inga planer på ytterligare rekryteringar, och inga pensionsavgångar är aktuella, men gruppens sammansättning följer och beror på det som händer inom kärnverksamheten såväl som inom universitetet överlag.

Rekryteringar som pågår och som beräknas vara klara i början av år 2024:

- Studieadministratör (ersätter medarbetare som slutar 2023-12-31)
- Ekonom (ersätter medarbetare som slutar 2024-02-03)

Rekryteringar som planeras under perioden 2024-2026:

- Inga rekryteringar planeras utöver eventuella ersättningsrekryteringar

Industriell teknik har nu, efter ett antal år av intensiv rekrytering, den kompetens och de resurser som behövs inom grundutbildning för perioden (med reservation för eventuella nya satsningar inom utbildningen). Med ökad (finansierad) tillväxt inom livslångt lärande krävs ytterligare lärarresurser. På sikt behövs också fler lektorer och professorer (genom anställningar, befordran, som gästprofessorer och som adjungerade professorer) för att stärka forskningen. Inom forskningen behöver rekryteringar ske kontinuerligt i takt med forskningens tillväxt under perioden.

Rekryteringar som pågår och som beräknas vara klara i början av år 2024:

- Universitetslektor i industriell teknik med inriktning industriell analys 100 % (564709)
- Doktorand i industriell teknik med specialisering i projektledning och projektstyrning till INT för ANItA (2022/4088)
- Samverkansdoktorand tillsammans med Region Uppsala för projekt inom organisering av ny teknologi i vården

Rekryteringar som planeras under perioden 2024-2026:

- Professorer, lektorer, forskare, postdoktorer och doktorander för att matcha tillväxten inom forskning under hela perioden.
- I övrigt eventuella ersättningsrekryteringar när medarbetare slutar

Byggteknik och byggd miljö har i stort sett den kompetens och de resurser som behövs inom såväl grundutbildning som forskning. Under de snart fem år som avdelningen har funnits till har en växling från konsulter, timanställningar och visstidsanställningar mot tillsvidareanställningar gjorts. Det fanns tidigare ett behov av mer lärarkompetens inom byggteknik, speciellt projektering, men denna kompetensbrist är nu åtgärdad. Det kvarstår ett behov av kompetens inom byggproduktion, vilket vi planerar att åtgärda via adjungering av en branschverksam lärare. Grundutbildningen kommer möjligen att öka något den närmaste perioden pga nya kurser, och forskningen planeras också öka – detta kräver ytterligare rekryteringar i takt med ökningarna. Det som fordras i övrigt den närmaste tiden är att utveckla och behålla den personal som redan finns på avdelningen. Under perioden kan t ex flera medarbetare komma att beföras från adjunkt till lektor, från biträdande lektorer till lektorer och från lektorer till professorer. Planer finns på att få in ytterligare en gästprofessor, gärna en kvinna. Inom forskningen behövs framför allt fler doktorander för att upprätthålla en stabil nivå inom forskarutbildningen..

Rekryteringar som pågår och som beräknas vara klara i början av år 2024:

- Adjungering av en lärare i byggproduktion.

Rekryteringar som planeras under perioden 2024-2026:

- Gästprofessor och/eller adjungerad professor i byggteknik.

- Doktorander inom alla avdelningens forskningsområden, 5-10 doktorandtjänster.

Kvalitetsteknik har under senaste perioden rekryterat egen kompetens till mastersprogrammet i hållbar destinationsutveckling i form av tre adjunkter varav två disputerade. Genom att antagningen till programmet ställts in och avveckling av mastersprogrammet i hållbar destinationsutveckling föreligger försöker vi att hitta alternativ undervisning för berörd personal. Detta kommer att ske genom inrättande av nya fristående kurser, samt även nyttjande av deras kunskaper inom övrig befintlig undervisning inom de treåriga programmen för högskoleingenjörsutbildning och industriell teknik där så är möjligt. Därutöver har även en adjunkt med inriktning mot digitalisering och matematik rekryterats. Genom dessa rekryteringar har behovet av timanställda minskats. I dagsläget motsvarar andelen timlärare och amanuenser ungefär två heltidstjänster. Samtidigt står nu avdelningen inför flera stundande pensionsavgångar inom de närmaste fem åren, samtidigt som andelen forskning inom lärarkåren ökat.

Rekryteringar som pågår och som beräknas vara klara i början av år 2024:

- Adjunkt i industriell teknik inriktning kvalitets och verksamhetsutveckling
- Lektor i industriell teknik med inriktning mot ledarskap

Rekryteringar som planeras under perioden 2024-2026:

- Lektor i logistik/produktionsledning
- Doktorand inom logistik
- Adjunkter och ev lektor inom framförallt kvalitets och verksamhetsutveckling som ersättningsrekrytering för kommande pensionsavgångar inom närmaste femårsperioden.

2.4 Statistik och nyckeltal (tidigare siffror)

	2020-01	2021-01	2022-01	2023-01
Antal anställda¹	64	81	97	103
Tillsvidareanställda (män, kvinnor)	39 (21 M, 18 K)	44 (26 M, 18 K)	54 (34 M, 20 K)	61 (35 M, 26 K)
Visstidsanställda (män, kvinnor)	27 (22 M, 5 K)	39 (25 M, 14 K)	47 (31 M, 16 K)	44 (31 M, 13 K)
Genomsnittsålder	46	45	43	49
Pensionsavgångar inom 5 år vid 65	5 (3 M, 2 K)	5 (2 M, 3 K)	6 (4 M, 2 K)	6 (4 M, 2 K)
	2020	2021	2022	2023
Medelantal anställda	66,4	90,3	100,75	99
Medelantal årsarbetskrafter	59	79,5	86	83
Personalomsättning - började	15	40	25	24
Personalomsättning - slutade	1	11	16	22
Antal lediga tjänster	34	37	37	25
Antal tillsatta tjänster	35	35	30	16

¹ OBS att "Antal anställda" är antalet unika personer, medan "Tillsvidareanställda" och "Visstidsanställda" är antalet anställningar (en person kan ha mer än en anställning).

2.5 Statistik och nyckeltal för aktuell period

	2024-01	2025	2026
Antal anställda²	107	104	102
Tillsvidareanställda (män, kvinnor)	65	65	65
Visstidsanställda (män, kvinnor)	53	50	48
Genomsnittsålder	45	44	43
Pensionsavgångar inom 5 år vid 65	8 (5 M, 3 K)	8 (5 M, 3 K)	8 (5 M, 3 K)

² OBS att ”Antal anställda” är antalet unika personer, medan ”Tillsvidareanställda” och ”Visstidsanställda” är antalet anställningar (en person kan ha mer än en anställning).