

Bilaga 1 Mål, strategier, nyckeltal, ansvariga, aktiviteter

Strategiområden	Mål	Aktivitetsområden	Mätbart nyckeltal	Datum	Realiseringsfas	Ägare	Arbetsgrupp	Aktiviteter
3.1 Värdegrund och arbetsmiljö								
3.1 Värdegrund och arbetsmiljö	En god arbetsmiljö för alla medarbetare	1. Utveckla ledarskapet vid NVS på alla nivåer. 2. Utveckla medarbetarskap. 3. Stimulera till friskfaktorer. 4. Leva värdegrunden - den ska genomsyra allt vi gör. 5. Skapa en stolthet och vi-känsla (inåt och utåt) 6. Jobba med berättelsen om NVS.	HR PULS, Personalomsättning (kvot). Avslutningsenkät. Antal sökande per tjänst, Andel sökande per plats per utbildningsprogram, Antal sökande doktorander, Post docs etc	Start februari	feb-dec 2021	Carin Ullman, AC	Arbetsmiljögruppen, alla chefer & forskargrupsledare tillsammans med sina grupper Kommunikatörer, HR, Utbildningsansvariga, Forskargrupsledare	Bruttolista PRIORITERADE AKTIVITETER 2021: Värdegrund _Alla chefer ska jobba med sina grupper och ha workshops där man diskuterar "vad betyder Kls värdegrund och Code of conduct för mig och för oss i gruppen, vilket ansvar har vi, hur visar vi varandra respekt mm?" samt uppdrar till alla grupper att ta fram en handlingsplan för hur de ska leva upp till detta. 2. Med syfte att öka kännedom och medvetenhet om institutionens verksamhet; 1. Sprida broschyren om NVS till alla medarbetare och till alla nyanställda. 2. Använda och utveckla NVS på 2 minuter, 3. Ta fram Kommunikationsplan, 4. Aktivt använda olika kommunikationskanaler, synas inåt och utåt, berätta om vad som händer på NVS, om vår forskning och vår utbildning, om enskilda medarbetare och om grupper. 5. Sprida och prata om Verksamhetsplanen, skapa delaktighet. Vara tydliga med vad vi vill, mål och hur vi ska nå målen, 6. Utveckla NVS Internweb,
3.2 Den banbrytande institutionen								
3.2.1 Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i forskning								
Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i forskning	1. Öka institutionens resurser genom ökade externa forskningsanslag. 2. Förbättra inrapporterad forskningsaktivitet till KI för ökad intern finansiering. 3. Öka möjligheterna att behålla lovande yngre forskare.	1. Summa externa forskningsanslag per år (Utfall 2019 - 230 milj kr)	2. Antal forskningsprojekt med finansiering delad med andra institutioner/universitet	vt 21-ht21	2021-2023	Eric Westman (EW), stf prefekt	EW, Eric Asaba (se 3.3 forskning), sektioner, ekonomi	1 och 2) Skapa en enkel rapport om utveckling av bibliometri, antal publicerade artiklar etc från de senaste fem åren samt över externa anslag. Vi kartlägger samarbeten etc och anslagsgivare för att få en bra översikt. Vad kan vi bli bättre på?, vilka anslag söker vi inte? vilka anslag söker bara vissa? Var beror detta på? Kan vi underlätta för forskare? Var publicerar vi och varför?
		Bibliometriska data	JIF (Utfall 2019 - 5) Cf (Utfall 2019 - 2,9)	vt 21	2021-2023	EW	EW Presenterar på chefsgruppmöte. Information förs sedan vidare till sektioner.	2) Ny bibliometri föreläsning för chefsgrupp, diskutera olika mått etc och tidskrifter att skicka in till för att öka impact. Diskutera strategier för publicering. Visa bibliometric toolkit, hur kan man göra egna analyser för att visa utfall för de egna sektionerna. Visa hur chefer kan söka ut vilka som verifierat på sektionen och påminna för att öka rapportering.
		Antal post-docs (Utfall 2019 - 42)	Antal bitr lektorer	vt 21-ht21	2021-2023	EW	EW, EA, sektioner,	3) Separata möten med Posdocs och bitr lektorer. Vad behöver de stöd enligt dem? Vad tror vi de behöver stöd med? Skapa en strategi för att stötta de olika grupperna. Var behöver vi satsa mest, bäst användning av strategiska medel (lön till bitr lektorer för år 5 och 6)?
Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i forskarutbildning	Utvecklad rekrytering av doktorander genom att göra institutionen mer attraktiv för forskarutbildning.	Andel nöjda (somewhat agree - agree) i doktorandernas exit-poll (Utfall 2019 - 90%)		Start vt21	2021	Erik Sundström (ES), studierektor för forskarutbildning	FoUK	Aktivitetsplan utvecklas vid det första mötet i FoUK under 2021, fastställs sedan av ES, Ulrica Nilsson och Catarina Cleveson. Möte med FFU om möjligheter att årsvis få tillgång till resultat från doktorandernas "exit-poll"
		Antal doktorandprojekt med handledare från flera sektioner (Utfall 2019 - ?)		Start vt21	2021	ES	FoUK	Aktivitetsplan utvecklas vid det första mötet i FoUK under 2021, fastställs sedan av ES, Ulrica Nilsson och Catarina Cleveson. Möte med sektionsadministratörer för att diskutera hur data om bihandledare kan insamlas.
3.2.2 Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i utbildning								
Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i utbildning på grundnivå och avancerad nivå	1. Tydliggöra karriärvägar för anställda och vid nyrekrytering			Start vt21	21-23	Anna Carin Wahlberg (ACW), GUA		1.1 Möte med samtliga sektionschefer för att diskutera hur vi kan uppnå målet. Identifiera arbetsgrupper inom resp. sektion samt NVS övergripande. 1.2 Använda återrapporteringen av utbildningsuppdraget för 2020 där förslag från sektionerna kring detta finns.

		2. Uppmärksamma medarbetare som antas till pedagogiska akademien.		Start vt21	21-22	ACW		2.1 Kalla NVS ledamöter till ett möte för att diskutera hur målet kan uppnås samt hur ledamötenas kompetens på bästa sätt kan tas tillvara på institutionen.
		3. Behålla och tydliggöra möjligheter för kompetensutveckling.		Start vt22	22-23	ACW		3.1 Aktiviteter identifieras under arbetet ned punkt 1.

3.2.3 Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i verksamhetsstödet

	Rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i verksamhetsstödet	1. Stimulera till specialist/generalistkompetens inom specifika områden. 2. Tydliggöra ansvarsområde inom rollen. 3. Uppmuntra till närmare samarbete mellan olika delar av verksamhetsstödet.	Avslutningsenkät	Start feb 2021	Feb-dec 2021	Carin Ullman, AC	Sektionsadministratörerna tillsammans med HR, Ek m fl på D3. Utbildningskansliet tillsammans med utbildningsadministratörer på sektion, Representanter från verksamheten	Workshops och mindre grupparbeten med syfte att utöka samarbete och samhörighet, tydliggöra och dokumentera roller & ansvar, mål & leveranser, arbetsätt, processer, rutiner, kompetens i olika roller i verksamhetsstödet samt diskutera förväntningar på varandra inom de administrativa områdena. Utveckla nätverk.
--	--	--	------------------	----------------	--------------	------------------	--	---

3.3 Den samverkande institutionen

Forskning								
	Öka samverkan genom gemensamma forskningsprojekt.	1) Det är av stor vikt för både translationell klinisk forskning och utbildning att öka antalet kombinationstjänster för att stimulera samverkan med vårdaktörer 2) Stimulera samverkan mellan sektioner (NVS), institutioner (KI) och andra universitet för att öka antalet gemensamma projekt och anslag. Detta genom kända kanaler så som strategiska forskningsområden och centrubildningar.	Antal forskningsprojekt där finansieringen är delad mellan sektioner, institutioner och universitet. Detta ska årligen följas upp och mätas (nyckeltal från bibliometri och VIS).	Jan/Feb 2021 - samla information från sektionschefer/FGL Följa upp information årligen	2021-2023	Eric Asaba, stf prefekt	"ägare", HR representant, Eric Westman (Bibliometri), kanske Erika Franzen (tema prefekt med ansvar för förenade anställningar och bred nätverk med region Stockholm), ekonomi	Information inhämtas om: 1a) antal förenade eller kombinationsanställningar per sektion (HR & sektionschef) 1b) kort sammanfattning om hur den förenade anställda bidrar till "samverkan", särskilt intressant är ömsesidigt nytta för NVS - Klinik (sektionschef) 2) 2 steg raket på samverkan a) Bibliometri på samverkanspublikationer (Eric W) b) För varje sektion, möjlighet att tillägga samverkan som inte speglas i bibliometri utfallet (FGL)
	En större andel av de nyregistrerade doktoranderna har handledare från flera institutioner och/eller universitet	institutioner och universitet är ett sätt att höja den vetenskapliga nivån på ett forskningsprojekt. Vi vill därför stimulera våra forskare att engagera forskare från andra institutioner och universitet som bihandledare.	Antal doktorander med bihandledare från andra institutioner och universitet			Erik Sundström, studierektor för forskarutbildning		Aktivitetsplan utvecklas vid det första mötet i FoUK under 2021, fastställs sedan av ES, Ulrica Nilsson och Catarina Cleveson.
Utbildning								
Möte med sektionsadministratörer om insamling av uppgifter								

	Stärkt samverkan med aktörer som utför vård utanför sjukhusen.	TBD		ht 2021		Maria Ankarcrone (MA), prefekt	NVS medarbetare med förenad anställning APC (primärvård), i kontakt med kommun (äldreboenden), VIL/VFU lärare, samordnare, AKOR	TBD
	Stärkt handledarkompetens och fokusområden i vårdverksamheter där lärandesituationer finns.	TBD		ht 2021		MA	NVS medarbetare med förenad anställning USV-enheter.	Koppla till APC, kommun (ovan)
	Ökad forskningskompetens hos kliniskt verksamma	Engagera flera kliniskt verksamma att söka till magister- och forskarutbildningar	Antal kliniska doktorander Antal magisteruppsatser	2022		MA		Information om NVS utbud, rikta mot t ex läkare geriatrikcurr, specsjukskötr. Även genom USV-enheter och våra KI-representanter där som träffar vårdpersonal.Forskarskolor.
	Ökad balans i tid mellan undervisning och forskning för forskare och lärare	Utnyttja NVS lärarkompetens genom samverkan inom institutionen	Antal docenturer Antal undervisningstimmar för bitr lektorer, forskare Utnyttjad forskningstid hos lektorer och adjunkter % av anställda som både forskar och undervisar	vt 2021	2021-2022	MA	Bitr lektorer, GUA,PD utbildningsansvariga vid sektionerna mfl	Synliggör NVS kurser och behov av kompetens. Nya uppdragsutbildningar, fristående kurser?
Verksamhetsstöd								
	Ett ändamålsenligt, behovsanpassat och professionellt verksamhetsstöd med uppdrag att säkerställa kvalitet, effektivitet och intern kontroll.	Hur blir vi det bästa verksamhetsstödet för NVS?	Nycketal och uppföljning kring verksamhetsförståelse, kvalitet och leveranser, samarbete och effektivitet, organisatoriskt lärande, proaktivitet, servicenivå mm arbetas fram efter hand.	Start feb 2021	Feb-dec 2021	Carin Ullman, AC	Sektionsadministratörerna tillsammans med HR, Ek m fl på D3. Utbildningskansliet tillsammans med utbildningsadministratörer på sektion	Workshops Hur blir vi det bästa verksamhetsstödet för NVS kärnverksamhet? Vilka är våra leveranser? Vilken kompetens behöver vi? Vilka målska vi ha och hur vet vi att vi lyckats? Hur blir vi starka ihop?
3.4 Den globala institutionen								
3.4 Den globala institutionen								

	Inom vår forsknings-och undervisningsverksamhet ska vi fortsätta eftersträva att nå en global publik och se till att KIs röst blir hörd.	1)Stimulera och uppmuntra till att öka antalet gästprofessorer och "foreign adjunct professor", samt följa upp och utvärdera nyttan . 2)Öka affiliering av utländska samarbetspartners inom forskning och utbildning . 3)Stimulera och öka relevanta internationella utbyten av doktorander 4) Identifiera och stötta hemvändande postdocs för att stimulera återväxt.	Antal tjänster, antal samarbeten, bibliometri	Feb/mars 2021 samla information om antal under punkt 1-4 för perioden 2020 Fortsätt med uppföljning årligen september månad	2021-2023	Eric Asaba, stf prefekt	"ägare", HR representant, Ekonomi rep., Eric Westman (Bibliometri), kanske Erik S (doktorandutbyten) och Susanne G (int'l samarbete).	Information inhämtas om: 1a) antal gästprofessorer och adjungerade professorer per sektion (HR och sektionschef) 1b) kort sammanfattning om hur professorn bidrar till den "globala institutionen", särskilt intressant är ömsesidig nytta för NVS - internationellt (sektionschef) 2) antal internationella samarbetspartners för utbildning respektive forskning (HR och FGL) 3) antal doktorander utresande/inresande (Erik S & Catti) 4) Attrahera postdocs och hemvändande postdocs a) identifiera (HR) b) intervjuer eller enkät?
--	--	---	---	--	-----------	-------------------------	---	--