

Bilaga 1 Mål, strategier, nyckeltal, ansvariga, aktiviteter										
Strategiområden	Mål	Aktivitetsområden	Mätbart nyckeltal	Datum	Realiseringsfas	Ägare	Arbetsgrupp	Arbetsgrupp	Arbetsgrupp	
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, Personalsättning (fvot), 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 & forskargruppsledare tillsammans med sina grupper Kommunikatörer, HR, Utbildningsansvariga, Forskargruppsledare	PRIORITERADE AKTIVITETER 2021: 1. WORKSHOPS Värdegrund. Alla chefer ska jobba med sina grupper och ha workshops där man diskuterar "vad betyder KIs värdegrund och Code of conduct för mig och för oss i gruppen, vilket ansvar har vi, hur visar vi varandra respekt mm?" samt uppdra 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 Internwebb.	Bruttolista	Uppföljning oktober 2021 1. HR puls vi-känsla, trakasserier, kränkningar; riskanalys vid sektionerna ht-21, vt-22. Metoder för att arbeta med riskanalys; anpassat. Skicka handlingsplaner till prefekt. +Utveckla ledarskapet; utbildning. 2. Spridit broschyr+NVS 2 min, NVS-webb skapad, VP på hemsida Uppföljning maj juni 2022 1) Utveckla Ledarskapet på NVS; framtagande av FAL samt Onboarding för nya chefer pågår. 2) Rutin för hantering av trakasserier och kränkningar särbehandling framtagning. Lika villkor-föreläsning av Friends "An inclusive workplace" där alla medarbetare var inbjudna. KI-seminarium om "Rättshaveristiskt beteende" 7 april särskilt inbjudna personer som i sitt arbete möter studenter. Enkät till personalen på Omvärnaden efter signaler om kränkningar, dålig arbetsmiljö och tystnadskultur i mars. Arbete med aktiviteter utifrån resultatet pågår. MBU april/maj 2022. Arbete med resultat och handlingsplaner startar fr o m juni. 3) Uppmuntran till friskvård, röra sig & ta pauser under pandemin men också i övrigt. Riskanalys HR-Puls gjordes våren 2021 om just distanarbetet under pandemin. Distansavtal skrivna hösten 2022 för möjlighet att kunna jobba hemifrån för T/A-personal upp till 40% om det passar verksamheten. 4) Kommunikation: Enkät om info genomförd i mars/april 2022. Resultat presenterat vid Chefgruppsmöte 2 maj. Fortsatt utveckling av NVS internwebb. Förberedelser pågår för att göra en skriven berättelse om NVS.
3.2 Den banbrytande institutionen										
3.2.1 Rekrutera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i forskning										
Rekrutera, 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 mil kr) 2. Antal forskningsprojekt med finansiering delad med andra institutioner/universitet	vt 21-ht21	2021-2023	Eric Westman (EW), stf prefekt	EW, Eric Asabøse 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?	Håller på att samla in material för den korta rapporten om forskningsarbeten och anslag mm. Hoppas kunna ha klart ett utkast i dec/jan.	Material från biblioteket, forskarutbildning, ekonomi etc har inkommit. Hjälp med att presentera data i figurer/tabeller efterfrågas. Eric ska prata med Carin U om vem som kan hjälpa till att sammanställa detta material. Diskussioner om strategier för publicering etc på chefsmöte under våren. Bör följas upp och diskuteras ytterligare på chefsmöten samt på sektionerna.	
		Bibliometriska data JIF (Utfall 2019 - 5) Cf (Utfall 2019 -2,9)	vt 21	2021-2023	EW	EW Presenterar på chefsgruppsmöte information förs sedan vidare till sektioner.	2) Ny bibliometri föreläsning för chefsgrupp, diskutera olika mätt 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.	Har haft bibliometriföreläsning för chefsgrupp i våras. Kan ha en dragning till om detta om det behövs. Har också haft en föreläsning om detta för ARC och klinisk Geriatrik, kan även göra det på andra sektioner om intresse finns.	Sker kontinuerligt och presentationer har hållits på sektionerna, chefsmöte mm. Bibliometri har även visats på FoU-möte på ME äldrande. Har även en kontinuerlig diskussion med biblioteket för att förbättra rapportering etc. Frågor kommer även kontinuerligt från sektionerna på NVS.	
		Antal post-docs (Utfall 2019 - 42) Antal bitr lektorer	vt 21-ht21	2021-2023	EW	EW, EA, sektioner,	3) Separata möten med Postdocs/ bitr lektorer. Vad behöver de stöd med 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 (jön till bitr lektorer för år 5 och 6)?	Möte för postdocs och FoAss/ bitr lektorer. Tanken är att vi planerar in någon heldag för dessa grupper för att ge stöd samt att se vad de vill ha.	Möten har genomförts med postdocs/ bitr lektorer vid sektionerna under våren tillsammans med Gunnar Nilsson. Planerar två möten i höst: karriärstruktur vid KI/NVS och docentur. - Dag 1 13-16 i solna den 30/11 2022. Dag 2 13-16 i Huddinge den 7/12 2022 med efterföljande pub i Neo. Eric Westman, Eric Asaba, Maria Ankarcrone, Gunnar Nilsson, Ann Langius och Mona Hellstadius samt någon från Karriärservice KI centrallt kommer vara med på mötena. Bra spridning över sektioner samt stor kompetens inom områden vi ska diskutera. Detat ut stöd för biträdande lektorer 2022 (2 st forskning, 2 st utbildningsriktning). Planen är att göra denna satsning varje år. Ny utlysning hösten 2022	
Rekrutera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i forskarutbildning	Utvecklad rekrytering av doktorander genom att göra institutionen mer attraktiv för forskarutbildning.	Andel nöjda (somewhat agree- agree) doktorandernas exit-poll (Utfall 2019 - 90%)	Start vt21	2021-2023	Erik Sundström (ES), studierektor för forskarutbildning	Forskarutbildningskommittén (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"	Årlig resultat av exit-poll kommer tills vidare från FFU. Andel nöjda för 2020 = 85%, dvs under målet. Effekter av pandemin har troligen påverkat. Synpunkter från FoUK: Göra annonser mer attraktiva, boendemöjligheter, krånglig admin, handledare känna varandra, bättre websida, samarbete med andra universitet merit när man söker KID, mm. Fortsatt diskussion i FoUK om prioritering av åtgärder.	Resultat av exit-poll 2021 för institutionen saknas ännu. Mycket bra resultat från medarbetarundersökningen vad gäller hur nöjda doktoranderna är med sina handledare. Under hösten 2022 görs en undersökning hur andra institutioner och universitet annonserar lediga doktorandplatser. Återinförande av rapport om publikationer vid doktorandernas årliga uppföljning, för att lättare identifiera eventuella problem.	
		Antal doktorandprojekt med handledare från flera sektioner (Utfall 2019 - ?)	Start vt21	2021-2023	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.	Statistik för mål (nyckeltal) går inte att extrahera ur IT-systemet. Möte med sektionsadministratörer för att samla in information till basdata.	Diskussion med avdelningarna hur detta ska stimuleras. Se 3.3 för aktivitet kring interprofessionellt samarbete som bedömningskriterium vid antagning till Forskskolan i hälsovetenskap ovan. Fortsatt diskussion med avdelningarna (fd sektioner) för att stimulera till gemensamma seminarier, JC etc över sektionsgränserna.	
3.2.2 Rekrutera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i utbildning										
Rekrutera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i utbildning på grundnivå och avancerad nivå	1. Tydliggöra karriärvägar för anställda och vid nyrekrytering 2. Uppmärksamma medarbetare som antas till pedagogiska akademien. 3. Behålla och tydliggöra möjligheter för kompetensutveckling.		Start vt21	21-23	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.	1.1 Tydliggöra karriärvägar. Assisterande lektor positivt. Pedagogisk kompetens, hur beskriva och bedöma (Kommittén för utbildning, R Fisher). 1.2 Man ser behov av nyrekrytering i återrapporteringen.	1.1 Tydliggöra utbildningsorganisationen Process för befordran assisterande lektor påbörjad, möte HR, prefekt, SC efter sommaren Kalla adjunker till möte om tjänstestrukturen ht-22 Pedagogisk kompetenstrappa framtagen skickad till RU 1.2 KI går in med ansökan till VR forskarskolor för lärare inom hälso- och sjukvårdsutbildning och ny utlysning till FHH med antagning ht 23	
			Start vt21	21-22	GUA		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.	2.1 Möte NVS pedagogisk akademi ledamöter ca 13-15 st. Internwebb: föreslår fik för pedagogisk forskning & utveckling. Mentor hjälp med ansökan. Uppmärksamma nya medlemmar.	2.1 Ny ord för PA vilken sammankallat till regelbundna möten för hela akademien, uppskattat. Erfarenhetsbyte mm. Idagslagent inget behov av enbart NVS möten, dock viktigt uppmärksamma nya, stimulera lärare att söka samt ha som en merit/ "krav" vid tillsättning av pedagogiska uppdrag. NVS ledamöter agera mentorer för sökanden till PA samt förgranskning av meritportfölj vid ansökan om docentur och tjänst (förankras).	
			Start vt22	22-23	GUA			3.1 Aktiviteter identifieras under arbetet ned punkt 1.		
3.2.3 Rekrutera, behålla och kompetensutveckla medarbetare i verksamhetsstödet										
	Rekrutera, 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 B på D3. Utbildningskansliet tillsammans med utbildningsadministratörer på sektion. Representerar från verksamheten	Workshops och mindre grupparbeten med syfte att utöka samarbete och samhörighet, tydliggöra och dokumentera roller & ansvar, mål & leveranser, arbetssätt, processer, rutiner, kompetens i olika roller i verksamhetsstödet samt diskutera förväntningar på varandra inom de administrativa områdena. Utveckla nätverk.	Centrala & sektionsadmin, ensat processer & arbetssätt - påbörjat. Sektionsadmin genomlysning projekt påbörjas.	Projekt Samlat Verksamhetsstöd genomfört och förslag om förbättrat arbetssätt är beslutat och start sker 2022-08-01. Det nya arbetssättet förväntas skapa närmare samarbeten, gemensamma arbetssätt, tydligare roller, kompetens- & processutveckling mm.
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 centrumbildningar.	Antal forskningsprojekt där finansieringen är delad mellan sektioner, institutioner och universitet. Detta ska arligen följas upp och mätas (nyckeltal från bibliometri och VIS).	Jan/Feb 2021 - samla information från sektionschefer/FGL Följa upp informationen	2021-2023	Erik Asaba, stf prefekt	"Agare", 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 ömsesidig nytta för NVS - Klinik (sektionschef) 2) 2 stegs raket på samverkan a) Bibliometri på samverkanspublikationer (Eric W) b) För varje sektion, möjlighet att tillägga samverkan som inte speglas i bibliometri utfallet (FGL) 3) Eric Westman sammankallar till primärvårdsmöte med representation från alla sektioner	Förenade anställningar fler genom nya USV-enheter. Hur kan vi på NVS skapa ökad samverkan genom medarbetare med förenad anställning? En påbörjad dialog om detta har inletts genom första dialog nya förenade anställda och ledningsgruppen. En arbetsgrupp har också påbörjat diskussion om prio områden.	Möte med alla som har förenad anställning, planerar fortsättning (Teamsgrupp). Data insamlat kring ovan i menti samt som löpande aktivitet 1-2 ggr/termin Arbetsgrupp primärvård, sammanställer forskningsprojekt. Bibliometri tillsammans med Eric Westman Behöver göra: sammanställa läge till sektion och samla data från sektion för vidare workshop om hur och med vad vi vill gå vidare. NVS dagar med tema "vi känslas" och uppmuntran till avdelningsöverskridande projekt. 3) två möten har hållits under våren (Eric Westman sammankallande tillsammans med Gunnar Nilsson). Vi har diskuterat forskning och utbildning i primärvården samt akademisering i primärvården. Vi vill stärka alla dess punkter och öka samarbeten mellan sektioner inom primärvårdsforskning och utbildning. NVS med all sin kunskap bör vara drivande i denna fråga på KI. Material om existerande forskning och utbildning i primärvården samlas in för stunden för sammanställning från alla sektioner.	
	En större andel av de nyregistrerade doktoranderna har handledare från flera institutioner och/eller universitet	Samverkan med andra 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 handledare.	Antal doktorander med handledare från andra institutioner och universitet	Start vt21	2021-2023	Erik Sundström, studierektor för forskarutbildning	FOUK	Aktivitetsplan utvecklas vid det första mötet i FoUK under 2021, fastställs sedan av ES, Ulrica Nilsson och Catarina Cleveson.	Se ovan + enkät ute om seminarier över sektionsgränserna	Vi bör stimulera till samarbete över institutionsgränser, men mycket viktigt att det syftar till konkret samarbete och inte för "syns skull". Arbetet med att stimulera detta måste ske på avdelningarna. Studierektor och bitr studierektor tar diskussionen med avdelningarna vid kommande möten 2022-2023. Diskussion med styrgruppen för Forskarskolan i hälsovetenskap om man borde ha interprofessionellt samarbete som bedömningskriterium vid antagning till forskarskolan	
Utbildning											
	Stärkt samverkan med aktörer som utför vård utanför sjukhusen.	TBD		ht 2021		MA/GUA	NVS medarbetare med förenad anställning APC (primärvård), i kontakt med kommun (Bildboendens), VIL/VFU lärare, samordnare, AKOR	KU projekt (ACW)	Avtal med kommuner för VIL/VFU Kommunprojektet under Kommitte för utbildning (ACW)	Ett projekt under KU med syftet att stärka samverkan mellan KI och Storstockholms kommuner pågår under 2022. Målet med projektet är att i slutet av året presentera ett förslag på en samverkansorganisation mellan KI och kommunerna. En inventering av pågående/framtida VIL/VFU i Kis program har hittills genomförts och enskilda intervjuer med företrädare för kommuner pågår.	
	Stärkt handledarkompetens och fokusområden i vårdverksamheter där lärarsituationer finns.	TBD		ht 2021		MA/GUA	NVS medarbetare med förenad anställning USV-enheter.	Koppla till APC, kommun (ovan)	ej påbörjat		
	Ökad forskningskompetens hos kliniskt verksamma	Engagera flera kliniskt verksamma att söka till magister- och forskarutbildningar	Antal kliniska doktorander Antal magisterutbildningar	2022		MA/GUA		Information om NVS utbud, riktat mot t ex läkare geriatriskurs, specjuxskötptr. Även genom USV-enheter och våra KI-representanter där som träffar vårdpersonal. Forskarskolor.	ej påbörjat	FIH utlysningen är ett utmärkt exempel - de doktorander som började 2021 var många kliniskt verksamma när de började - samt den nya VR utlysningen för forskarskolor. Gäller även forskarskolan i Allmänmedicin & primärvård som fått utökad antal platser. Personer med förenad anställning kan uppmuntras att fånga upp intresserade studenter (inlägg Teamsgrupp samt på möte). Möten i november och februari som skapat engagemang och nya kontakter.	
SAMVERKAN utbildning	Ökad balans i tid mellan undervisning och forskning för forskare och lärare	Utnyttja NVS lärarkompetens genom samverkan inom institutionen	Antal docenturer Antal undervisningsstimmar för bitr lektorer, forskare Utnyttjad forskningstid hos lektorer och adjunker % av anställda som både forskar och undervisar	vt 2021	2021-2022	MA/GUA	Bitr lektorer, GUA, PD utbildningsansvariga vid sektionerna mfl	Synliggör NVS kurser och behov av kompetens. Nya uppdragsutbildningar, fristående kurser? Möte 28/4, nästa 15/11	Vid mötet i april kom bl a dessa punkter fram: Färdigställa en Excel-fil med kursutbud och lärarekurser Examinationsarbeten; handledare och examinatorer, fler kliniska arbeten Interprofessionellt lärande (IPL) Träningslägenheten ANA23, A4; ett nav för IPL? Göra geriatriken mer attraktiv Kurs i vetenskaplig teori & metod; gemensam mellan program, synka utbildningsplaner Starta kurs om omsorgssystemet; lagar, regler, förvaltning Nya enstaka kurser, forskarutbildningskurser, uppdragsutbildning?	Excelfil finns sedan i januari 2021 en Teamsgrupp dit alla blivit inbjudna att fylla i intresse för undervisning (9/6: 40 st) och behov av lärare i kurser (9/6: 3 st) NVS har sökt kursansvar T12 nya läkarprogrammet "Klinisk medicin 9: Klinisk träning inför legitimation, 30hp" ARC har ansökt om att starta fristående kurs "Äldrande: från cell till samhälls"	
Verksamhetsstöd											
	Ett ändamålsenligt, behovsanpassat och professionellt verksamhetsstöd med uppdrag att säkerställa kvaliteten, effektivitet och intern kontroll.	Hur blir vi det bästa verksamhetsstödet för NVS?	Nyckeltal och uppföljning kring verksamhetsstödets 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?	se ovan, ingår i utveckling av verksamhetsstödet.	Planeringsarbete kring uppdrag, vision och målbild för verksamhetsstödet påbörjat nov 2021. Projekt samlat verksamhetsstöd genomfört (se rad 20)	
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 återvänt.	Antal tjänster, antal samarbeten, bibliometri	Feb/mars 2021 samla information om antal under punkt 1-4 för perioden 2020 Fortsätt med uppföljning arligen september månad	2021-2023	Erik Asaba, stf prefekt	"Agare", 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 professorer 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?	Gästprofessor och adj, inte lika attraktivt längre pga bibliometri-regler? Hur påverkas rörligheten av nya regler om permanent uppehållstillstånd? Hur ska man se på sin postdoc-tid? Förväntningar, karriärvägar. En arbetsgrupp har initierat dialog om prio områden	Data insamlat. Behöver uppdateras Hur medarbetare bidrar kommer samlas in vid samma tillfälle som sektionen rapporterar tillbaka på ovan gk punkt. Samma gäller internationellt samarbete.	