

Dokumentet är en sammanställning av den input som medarbetare gav oss utifrån området profilering. Vad är syftet, vilka risker och möjligheter ser ni? Samt nuläge – hur ser det ut idag? Längre ner finns ordmolnen utifrån de frågor som ställdes i helgrupp.

Syfte	Vad händer om vi inte profilerar oss?	Risker med prioritering	Möjligheter med profilering	Tankar kring profilering
<ul style="list-style-type: none"> - Gott rykte - Högre kvalitet - Attrahera <ul style="list-style-type: none"> o externa medel o studenter o medarbetare o samarbeten - Gemensamt mål - Positionera sig - Skapa gemenskap och samhörighet - Skapa gemensam bild av universitetet - Lyfta fram styrkor - Känd för något - Bli bäst/känd för något - Tydlighet - Positionera oss globalt/regionalt - Spets, erkända - Prioritera för att kraftsamla resurser - Bygga expertkompetens - På bästa sätt fylla vårt uppdrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Riskerar att tappa studenter, medarbetare och medel - Risk för sämre kvalitet - Svårt att attrahera externa medel - Det blir otydligt och spretigt - Vi försvinner i mängden - Vi får ingen kritisk massa - Suboptimering - Osynligt - Diffust - Ointressant - Splittring och suboptimering 	<ul style="list-style-type: none"> - Hämmande för de som inte är prioriterade - Att profilering är föränderlig - Förväntningar olika på orterna - Begränsningar i den akademiska friheten - Risk att vi missar, studenter, finansiering - Att profilen inte speglar vår verksamhet - Hur välja rätt/hitta profilering? - Resurskrävande vid omställning - Fördelar med profilering tillfaller inte alla - Överdriven trenkänslighet - Låsning vid föråldrade profiler till följd av stora investeringar - Profilering i utbildningarna behöver också bredd – grundkunskap, kommunikation, språk, hållbarhet mm. - Processen att ta fram – behöver vara transparent och fånga in det stora - Vi får inte ha för bråttom 	<ul style="list-style-type: none"> - Synas - Utpekad gemensam riktning - Samla resurser och kompetens inom ett område, utifrån en fråga - Bättre förutsättningar att nå våra mål - Tydlighet – ett universitet - Lättare att få medel - Försprång - Ökar chansen till samarbeten och int kontakter - Attraktivare miljöer - Tydligare spelplan - Lättare att prioritera - Grund för gemensam kultur och identitet - Setskompetens, lättare att rekrytera och utveckla - Möjlighet att skapa samsyn – vi-känsla - Möjlighet att styra 	<ul style="list-style-type: none"> - Koppla både till utbildning och forskning - Hitta balans mellan profilering och bredd – vi vill inte ha ett a och ett b-lag - Lyhörd för regionens behov just nu, kan vara skilda behov regionalt, nationellt och globalt. - Vår profil ska både syfta till att utveckla regionen, nationen och världen. - Profilering kommer alltid att finnas, styrd eller ostyrd - Avvägande campus och distans – inte tömma campus på studenter - Hitta en profil som både kan accepteras och tillämpas, och som motsvarar organisationens syfte.

- Ena organisationen – tydlighet			- Arbetet av framtagandet ger oss erfarenhet och lärdomar	
----------------------------------	--	--	---	--

NULÄGE

Fungerar bra – behålla	Behöver utvecklas - förbättra
<ul style="list-style-type: none"> - Tillgänglighet och närhet - Distansutbildning, Nätbaserad utbildning, Distansundervisningsprofil är bra men behöver utvecklas <ul style="list-style-type: none"> o Fungerande teknik o Examina på distans o Kombinera campus och distans - Grafiska profilen - Forskningsprofilering, Profilering kring skog och vintersport - Arbetslivsanknytning - Lyfta fram närhet – mellan lärare och studenter - Varje student räknas 	<ul style="list-style-type: none"> - Idag är profilering fokuserad på forskning - Nuvarande profilering är inte förankrad - Alla känner sig inte delaktiga. Oklart och otydligt vilka val och prioriteringar som lett fram till hur det ser ut idag. - Sluta bygga murar och stuprör – använd profilering som hängrännor - Mer attraktiv arbetsgivare - Lyfta fram värdet av att vi är ett universitet (ej högskola) - Inkludering = alla en del av profilen - Stöd samverkar – eko, HR, kom, IT - Alla är lika viktiga - Sammanhängande profil – utbildning/forskning - Profileringen behöver spetsas till – vad vill vi lyfta fram? - Fokusera på färre områden - Profilering kopplat till attraktivitet - Leva upp till förväntningar vi sätter i profilen - Mer extern rekrytering - Balans mellan fo och utb - Digitalisering, profilera oss utbildning och forskning - Vi är ett litet lärosäte – har för många profiler - Vad blir det för effekter med profilering, inåt och utåt? - Vad gör vi egentligen i profilaktiviteter? (pengar) - Vi behöver kraftsamla

	<ul style="list-style-type: none"> - Tvärvetenskapligt lärande – forskning - Profil/forskningscentrum inom distansutbildning - Utgå ifrån frågor, utmaningar istället för att driva ämnen.
--	---

Östersund

Vad tycker du är Mittuniversitetets starkaste profil idag?



Sundsvall

Go to www.menti.com and use the code **17 99 28**

Vad tycker du är Mittuniversitetets starkaste profil idag?

Word cloud for Sundsvall. The most prominent word is 'Närhet'. Other visible words include: Samverkan, Brett utbud, Tydlighet, NVC, Självgodhet, Nära, Distanundervisning, Kemiteknik, Vintersport, Skogsforskningen, Framtid, Skogsforskning, Vinteridrott, Skog, Litet universitet, Vinteridrott, Studentnära, Anställningsbara studente, Närheten, Öppenhet, Nätbaserad utbildning, Regionala, and Litenheten.

Östersund

Ge förslag på hur Mittuniversitetet bör profilera sig.



Sundvall

Ge förslag på hur Mittuniversitetet bör profilera sig.



