

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Giltig från: 2024-06-12

Innehållsansvar: Eva Lundh, (evalu27), Områdeschef

Giltig till: 2029-05-30

Granskad av: Flera granskare finns - se eftersättsblad

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

Riktlinje regiongemensamma utgångspunkter och ställningstagande avseende värdering och uppföljning av FoUmeriter

Inledning och bakgrund

Följande dokument beskriver de regiongemensamma utgångspunkterna för forskning som leder till vetenskaplig meritering samt akademisk examen för medarbetare i Västra Götalandsregionen. Med akademisk examen avses i detta dokument licentiatexamen samt doktorsexamen.

Utgångspunkterna är att:

- forskning och utveckling är en naturlig del i verksamhetsplanering
- varje verksamhet bör planera för att tillgodose behovet av akademisk kompetens
- det ska finnas en plan för hur kompetens tas till vara både under och efter vetenskaplig meritering och akademisk examen
- löneutvecklingen ska spegla hur den vetenskaplig meriteringen kommer verksamheten till nytta

Målet för VGRs olika verksamheter är att bidra till välfärden och ett gott liv för invånarna i Västra Götalandsregionen genom att skapa värde för dem vi är till för. VGRs övergripande uppdrag är att:

- erbjuda god hälso- och sjukvård i hela Västra Götaland genom tillgång till bland annat sjukhus, vårdcentraler och tandvård. Vården ska vara tillgänglig, sammanhållen, patientsäker och utgå från den enskilde patientens behov och erfarenhet

- bedriva regional utveckling i hela Västra Götaland genom att bidra till att det finns utbildning, jobb och en bra fritid. Genom miljö- och klimatarbetet tar VGR ansvar för att skapa en bättre miljö och bättre hälsa för nuvarande och kommande generationer
- ansvara för den regionala kollektivtrafiken i hela Västra Götaland genom Västtrafik som erbjuder resor med tåg, buss, spårvagn och båt
- främja tillgång till kultur i hela Västra Götaland och erbjuda musik, teater, dans, film, konst, historia och annan kultur. VGR stöttar kulturlivet i Västra Götaland och driver även egna kulturverksamheter som Göteborgsoperan, Göteborgssymfoniker, Regionteater Väst och flera museer

Eftersom dagens samhälle kännetecknas av en snabb kunskapsutveckling inom många områden innebär det att invånare, kunder och brukare förutsätter att VGR ligger i framkant vad gäller kunskapsutveckling. Därför är medarbetare som forskar inom ramen för sin anställning en strategiskt viktig fråga för VGR. Forskning är nödvändigt för att nå VGRs övergripande uppdrag och mål. Därför är möjligheter till forskning viktigt inom VGRs alla verksamhetsområden. Därtill har alla förvaltningar och verksamheter som bedriver sjukvård enligt hälso- och sjukvårdslagen en skyldighet att medverka i finansiering och genomförande av kliniskt forskningsarbete inom hälso- och sjukvård och folkhälsovetenskap.

HÖGSKOLEUTBILDNING

4	Doktorsexamen/ Konstnärlig doktorsexamen		Forskar- nivå
3			
2	Licentiatexamen/ Konstnärlig licentiatexamen		
1			
2		Masterexamen/ Konstnärlig masterexamen	Avancerad nivå
1	Magisterexamen/ Konstnärlig magisterexamen		
3		Kandidatexamen/ Konstnärlig kandidat- examen	Grund- nivå
2	Högskoleexamen/ Konstnärlig högskole- examen		
1			

Yrkesexamina finns på grundnivå och på avancerad nivå.

Bild 1: Översikt över akademiska examina i Sverige. Källa
<https://www.studera.nu/att-valja-utbildning/nivaer/utbildningsnivaer-och-examina/#:h314>

Forskning och utveckling är en naturlig del i verksamhetsplaneringen

Vid verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning ska förutsättningarna för forskning beaktas. Det är nödvändigt att VGRs olika verksamheter möjliggör forskning samt stödjer synsättet att se forskning som en investering och en framgångsfaktor för förbättring och utveckling på lång sikt. Genom att tillvarata medarbetares drivkrafter och kompetens skapas en positiv arbetsmiljö, kännetecknad av nyfikenhet och utveckling. VGRs verksamheter uppmanas vidare att underlätta för medarbetare att forska vilket kan innebära allt ifrån att tillhandahålla den fysiska infrastruktur som krävs till att planera arbetstid i form av anpassade scheman eller dylikt. Slutligen är det även ett verksamhetsansvar att sprida forskningens resultat samt verka för att implementera de nya kunskaperna i praktiken.

Varje verksamhet bör planera för att tillgodose behovet av akademisk kompetens

Varje verksamhet i VGR kompetensplanerar årligen, på kort och lång sikt, behovet av akademisk kompetens för relevanta yrkesgrupper, samt väger in akademisk kompetens vid rekrytering av nya medarbetare. De verksamheter som av olika anledningar inte klarar av sin interna förnyingsprocess för akademisk och/eller pedagogisk kompetens bör rekrytera i syfte att skapa eller bibehålla densamma. Vid denna typ av riktad rekrytering ska specifik hänsyn tas till forskningsmeritering, forskningsintresse och pedagogisk skicklighet. För de verksamheter inom hälso- och sjukvården som bedriver universitetssjukvård finns specifika krav som ska följas.

Det ska finnas en plan för hur kompetens tas till vara både under och efter vetenskaplig meritering och akademisk examen

Utgångspunkten för kompetensutveckling för medarbetare i VGR är att medarbetarens grundläggande kompetens, vilja och ambitioner ska stämma överens med verksamhetens framtida behov och uppdrag vilka synliggörs i tex verksamhets- och kompetensförsörjningsplaner. I det årliga utvecklingssamtalet och i den individuella utvecklingsplanen tydliggörs medarbetares och chefs gemensamma överenskommelse om kompetensutvecklingsinsatser. I planeringen ska framgå hur den nya kompetensen, både under studietid och efter examen, ska tas till vara. En verksamhetsbaserad plan ska finnas även för de medarbetare som går vidare mot en docentur.

VGRs verksamheter kan stödja medarbetare med meriteringsambitioner genom att tilldela dem meriterande uppdrag som är passande för respektive disciplin. Exempel på meriterande uppdrag under studietiden är tex ansvar för metodutveckling, handledning av studentarbete och vetenskapligt arbete, studierektorsuppdrag, vårdprogram, riktlinjer, kvalitetsregister, implementering av nya evidensbaserade metoder samt utfasning av metoder som inte längre gäller. Dessa uppdrag kan även ges efter att en examen är uppnådd och blir då en del i att den nya kompetensen kommer verksamheten till nytta.

Löneutvecklingen ska spegla hur den vetenskaplig meriteringen kommer verksamheten till nytta

I Västra Götalandsregionens finns regiongemensamma riktlinjer för lönepolitiken. Lönepolitiken syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer och skapa förutsättningar för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.

Riktlinjerna anger att löneutvecklingen ska vara kopplad till goda prestationer som tydligt knyter an till verksamhetens mål.

I löneöversynen ska hänsyn tas till hur medarbetaren omsätter sina akademiska kunskaper på arbetsplatsen och bidrar till verksamhetens utveckling. Individuell lön och löneutveckling

efter licentiat- eller doktorsexamen baseras på prestation vilket innebär att en motsvarande skillnad mot medarbetare utan licentiat- eller doktorsexamen över tid inte kan ses som garanterad. Vid utländska akademiska meriter görs bedömning och lönesättning i samråd med HR.

Forskning - ett av hälso- och sjukvårdens tre uppdrag

Den största delen av VGRs verksamhet arbetar med huvuduppdraget att erbjuda god hälso- och sjukvård i hela Västra Götaland. Hälso-och sjukvårdens grunduppdrag, det vill säga vårdproduktion, utbildning och forskning främjas av vetenskaplig meritering och akademiska examina och möjliggörs genom samverkan med akademien. Det övergripande målet för hälso-och sjukvården i VGR är att erbjuda en tillgänglig hälso-och sjukvård som är sammanhållen, patientsäker, av högsta kvalitet och som alltid utgår från den enskilde patientens behov och erfarenheter. I den omställning som krävs av vården för att bättre möta patienternas behov och skapa värde är forskning och utveckling en viktig del. VGRs och akademins ambitioner kring klinisk forskning syns i gemensamma strategier framtagna i samverkan och som regleras i det regionala ALF-avtalet. Här tydliggörs vikten av att skapa förutsättningar för samt stimulera medarbetare att meritera sig vetenskapligt och även pedagogiskt, bidra till kunskaps- och verksamhetsutveckling och sörja för klinisk kunskap av hög kvalitet. Framträdande är också ett gemensamt förhållningsätt kring möjligheter till klinisk forskningskarriär, något som förstärker VGR som en attraktiv arbetsgivare. Förhållningssättet till klinisk forskning speglar VGRs syn på vetenskaplig meritering i stort.

Referenser:

- Budget 2023
- Kulturstrategi Västra Götaland 2020-2023
- Medarbetarpolicy
- Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021-2030
- Riktlinje för kompetensutveckling och lärande i Västra Götaland
- Strategi för omställningen av hälso-och sjukvården i Västra Götalandsregionen 2023-2027
- Strategi klinisk forskning

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

- Trafikförsörjningsprogram 2021-2025 - Hållbara resor i Västra Götaland
- Verksamhetsplan 2022-2025 Koncernledning Hälsa- och sjukvård
- Värdering och uppföljning av FOU-meriter inom Region Skånes hälso- och sjukvård
- Riktlinjer för lönepolitiken 2024-2026

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Eva Lundh, (evalu27), Områdeschef

Granskad av: Eva Lundh, (evalu27), Områdeschef, Ann Ekberg
Jansson, (annek51), FoU-chef

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-180

Version: 1.0

Giltig från: 2024-06-12

Giltig till: 2029-05-30