

Struktur och process för forskningens förutsättningar

A) Akademiska karriärstrukturer, inklusive mobilitet, meriteringssystem etc.

1. Redogör för anställningskonstruktioner som finns för kombination av kliniskt arbete som läkare och studier på forskarnivå vid er fakultet/landsting! Ange om anställningen ligger på universitetet och/eller landstinget. Ange finansieringsformer för forskningstiden. Ange om dessa anställningar utlyses i öppen konkurrens, och i så fall hur bedömning sker, och/eller om de kan inrättas med redan beviljade bidrag till handledare.

2. Redogör för anställningskonstruktioner som finns för kombination av kliniskt arbete som annan anställning än som läkare och studier på forskarnivå vid er fakultet/landsting! Ange om anställningen ligger på universitetet och/eller landstinget. Ange finansieringsformer för forskningstiden. Ange om dessa anställningar utlyses i öppen konkurrens, och i så fall hur bedömning sker, och/eller om de kan inrättas med redan beviljade bidrag till handledare.

3. Redogör för anställningskonstruktioner som finns för kombination av kliniskt arbete som läkare och postdoktoral forskning (ej förenade befattningar) vid er fakultet/landsting! Ange om anställningen ligger på universitetet och/eller landstinget. Ange finansieringsformer för forskningstiden. Ange om dessa anställningar utlyses i öppen konkurrens, och i så fall hur bedömning sker, och/eller om de kan inrättas med redan beviljade egna bidrag. Om sådana anställningar finns för olika nivåer (postdoc, docent osv.) redogör för detta och tanken med progressionen i systemet!

4. Redogör för anställningskonstruktioner som finns för kombination av kliniskt arbete som annan anställning än och postdoktoral forskning (ej förenade befattningar) vid er fakultet/landsting! Ange om anställningen ligger på universitetet och/eller landstinget. Ange finansieringsformer för forskningstiden. Ange om dessa anställningar utlyses i öppen konkurrens, och i så fall hur bedömning sker, och/eller om de kan inrättas med redan beviljade egna bidrag. Om sådana anställningar finns för olika nivåer (postdoc, docent osv.) redogör för detta och tanken med progressionen i systemet!

5. Redogör för hur er fakultet/landsting arbetar med att stimulera kliniskt aktiva forskare (oavsett yrkeskategori) att åka på internationell postdoc!

6. a) Hur många kliniskt aktiva forskare med anknytning till er fakultet/landsting har varit på internationell postdoc under den senaste 4-års perioden?

b) Hur många av personerna i fråga a har haft nationella bidrag (VR, Forte osv.) för sin internationella postdoc?

c) Hur många av personerna i fråga a är läkare?

d) Hur länge har personerna i fråga a i medeltal vistats vid det utländska lärosätet?

7. Redogör för hur er fakultet/landsting arbetar med att stimulera kliniskt aktiva universitetslärare (med förenade anställningar som universitetslektor eller professorer) att åka på internationell sabbatical!

8. a) Hur många kliniskt aktiva universitetslärare (med förenade anställningar som universitetslektor eller professorer) vid er fakultet/landsting har varit på internationell sabbatical under den senaste 4-års perioden?

c) Hur många av personerna i fråga a är läkare?

d) Hur länge har personerna i fråga a i medeltal vistats vid det utländska lärosätet?

B) Tid och möjlighet till forskning i sjukvårdens vardag

9. a) Hur många förenade professorer (heltider) finns vid er fakultet/landsting?

Bilaga 2 – Exempel på möjlig utformning av utvärderingsunderlag för panel 3

b) Hur många av dessa är läkare (heltider)?		
c) Hur många förenade universitetslektorer (heltider) finns vid er fakultet/landsting?		
d) Hur många av personerna i fråga c är läkare?		
10. a) Hur många adjungerade professorer (heltidsekvivalenter) finns vid er fakultet/landsting?		
b) Hur många av personerna i fråga a är läkare?		
c) Hur många adjungerade universitetslektorer (heltidsekvivalenter) finns vid er fakultet/landsting?		
d) Hur många av personerna i fråga c är läkare?		
11. Relevant storlekskomponent?????		
12. Vilka övergripande system finns för att landstingsanställda ska kunna nyttja all beviljad forskningstid? Används schemaläggning av forskningstid inom landstinget?		
13. Vilka övergripande system finns kontrollera att forskningstid inte används till kliniskt arbete?		
C) Incitamentsstrukturer för forskning i sjukvården		
14. a) Får landstingsantällda fast lönepåslag efter disputation? Om ja, hur mycket?	NEJ	kr/mån
b) Ev kommentar:		
c) Får landstingsantällda fast lönepåslag vid docentur? Om ja, hur mycket?	NEJ	kr/mån
d) Ev kommentar:		
15. Tillmäts, och i så fall hur, vetenskapliga meriter värde vid anställning av olika yrkeskategorier i sjukvården (förutom läraranställningar)? Beskriv för vilka anställningar.		
16. Tillmäts, och i så fall hur, vetenskapliga meriter värde vid tillsättning av chefer i sjukvården?		
D) Tillgång till infrastruktur		
<i>Information extraheras från utvärderingen av universitetssjukvården.</i>		