

# Klinisk forskning och kompetensförsörjning

Hur skapas förutsättningar för forskarutbildning inom kommun och region och vilka är för- och nackdelarna med förenade anställningar?

**Jonas Appelberg**, Verksamhetschef Kliniskt forskningscentrum, Region Örebro län  
**Johan Dabrosin Söderholm** prof, tidigare dekan vid Linköpings universitet  
**Lis Palm**, FoU-strateg i Fyrbodals kommunalförbund  
**Katrine Riklund** prof, Prorektor Umeå universitet



Nationella  
vårdkompetensrådet

# Nationella vårdkompetensrådet anser det angeläget att:

- Främja fler forskarutbildade i vården
- Stärka lärosätens kompetensförsörjning av lärare
- Främja fler doktorander inom kommunal hälso- och sjukvård
- Verka för nationell samverkan och samordning om kompetensförsörjningen inklusive klinisk forskning mellan rådet och offentliga utredningar, delegationer

# Genomförda aktiviteter

1. Dialog med nationella företrädare: FoU-chefsnätverket vid SKR, FoU-Välfärd, SWEAH – Nationella forskarskolan om åldrande och hälsa
2. Enkätfrågor till de Regionala vårdkompetensråd som startat upp under våren 2021
3. Dialog med kommuner avseende doktorander och disputerade medarbetare
4. Sammanställning av söktryck på akademiska tjänster (lektorat/förenade anställningar mm) vid universitet



# Resultat av dialoger och enkätfrågor till regioner.....

- Akademisk kompetens och forskning inom region, kommun och universitet är avgörande för att bedriva en evidensbaserad verksamhet av hög kvalitet och effektivitet
- Stora pensionsavgångar framöver
- Tydliggör och utveckla karriärvägar, inte minst inom region och kommun
- Finansiering av förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster behöver säkerställas
- Tjänsteutformningar för fler professioner som möjliggör kombination av arbete i profession kombinerat med forsknings- och utbildningstjänster



# Resultat av dialoger och enkätfrågor till regioner.....

- Angeläget med särskilda satsningar på möjlighet till forskarutbildning och forskning inom den kommunala hälso- och sjukvården
- Högskoleförordningen har krav på säkerställd finansiering innan antagning till forskarutbildning kan ske. Skapar osäkerhet inom region/kommun där osäkerhet kring ekonomi ofta finns
- Genomförd forskarutbildning måste i större utsträckning värderas av den egna organisationen – karriärvägar!
- Forskning är en del av verksamhetens uppdrag och ska finnas med vid verksamhetsplanering (mål/produktions mått) samt följas upp
- Vetenskaplig kompetens SKA finnas med på alla ledningsnivåer, på såväl högsta ledningsnivå som verksamhetsnivå. Kravet på universitetssjukvården kan vara normgivande i detta



# Resultat av dialoger och enkätfrågor till regioner

- Det finns goda exempel i landet vad gäller **forskarskolor**. Vi bör framåt aktivt dela erfarenheter och skapa förutsättningar för fler forskarskolor, gärna med olika teman
- Öka samverkan generellt mellan region, kommun och lärosäten för att skapa bästa möjliga förutsättningar för utveckling av karriärvägar, forskarutbildning och kunskapsutveckling. De regionala kompetensråden ska ge bättre förutsättningar för detta men behöver också ske nationellt och internationellt
- Stor omställning av hälsa och vård i samhället. Viktigt att utgå från de stora förändringar som driver på utveckling genom digitalisering, precisionsmedicin, nära vård, kunskapsstyrning mm
- Ökad delaktighet från patient/brukare/anhörig samt från medborgare ställer krav på utveckling av framtidens vårdtjänster



# Inventering av doktorander och disputerade medarbetare i kommunal hälso- och sjukvård

Kommunal hälso- och sjukvård är en relativt ny organisation

Det finns få legitimerade doktorander och disputerade i den kommunala hälso- och sjukvården

Vi har kännedom om 4-5 doktorander bland annat i Stockholm och Mellerud samt 7-8 disputerade med tjänster inom kommunal vård, bland annat i Göteborg, Örebro och Norrköping

[lis.palm@fyrbodal.se](mailto:lis.palm@fyrbodal.se) tar gärna emot namn och kontaktuppgifter på fler doktorander och disputerade med tjänster i kommuner



Nationella  
vårdkompetensrådet

# Enkätundersökning om förenade anställningar vid medicinska fakulteter

- **Förenad anställning:** anställning med universitetet som huvudarbetsgivare men där del av anställningen utgör ett uppdrag inom hälso- och sjukvården, och där individen betraktas som fullt anställd inom båda sektorerna
- Ombärliga både för hälso- och sjukvårdsutveckling via klinisk och vårdvetenskaplig forskning och för att professionsutbildningarna ska vara relevant för samtiden och framtiden
- Reglerade på ett tydligt sätt i HL och HF för disputerade och specialistutbildade läkare och tandläkare vid upplåten enhet, men vidare tolkningar har gjorts på flera lärosäten pga. starka verksamhetsbehov





# Enkätundersökning om förenade anställningar vid medicinska fakulteter

- Enkät till anställningsnämnder och fakultetsledningar på landets sju medicinska fakulteter om anställningar 2018-2020
- Svar från samtliga sju lärosäten
- Sammantaget 206 utlysningar – 576 sökande – 165 anställningar

# Förenade anställningar vid medicinska fakulteterna 2018–2020

Yrkeskategorier	Utlisningar	varav		Sökande (median)	Behöriga (%)	Ej tillsatta antal (%)	Hantering <i>månader</i>
		Prof	Lekt				
Läkare	156	64	92	2 (0-18)	85 %	26 (17 %)	9 (3-36)
Sjuksköterska <sup>3</sup>	23	6	17	5 (2-15)	78 %	8 (35 %)	8 (4-12)
Övriga vårddyrken <sup>4</sup>	27	6	21	5 (0-16)	67 %	7 (26 %)	9 (5-14)
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>76</b>	<b>130</b>	<b>3 (0-18)</b>	<b>82 %</b>	<b>41 (20 %)</b>	<b>9 (3-36)</b>

# Förenade anställningar vid medicinska fakulteterna 2018–2020 – *problem*

- *Läkare*: lågt antal sökande per anställning
- *Sjuksköterska och övriga*: Fler sökande, men lägre procent behöriga
- **Resultat**:
  - Stor andel (2/3) tillsättningar internt (lärosäte eller region)
  - Ej tillsatta alls: 20 % (läk 17%, övr 26 %, ssk 35 %)
- Ingen skillnad mellan lärosätena



# Förenade anställningar vid medicinska fakulteterna 2018–2020 – ”kreativa lösningar”

- Lösningar på lärosätena för att motverka bristsituationen:
  - Tillfällig tillsättning med adjungering av sjukvårdsanställda
  - Ändra ”externrekryterad professor” till internt lektorat
  - Omvandla till annan yrkeskår (t ex sjukhuskemist i klinisk kemi)
  - ”Förenad anställning” av biträdande lektor (ej specialist)
  - ”Förenad anställning” av adjunkt (specialist, men ej disputerad)



# Förenade anställningar vid medicinska fakulteterna 2018–2020 – *slutsatser*

- Ett system där 20 % av utlysningarna för dessa nyckelrollsinnehavare inte blir tillsatta, är i längden ohållbart – inte bara för lärosätena – utan påverkar långsiktigt kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården i stort
- Intern återväxt väldigt viktigt för kompetensförsörjningen
- *Fortsatt arbete* i NVKR:s arbetsgrupp för Klinisk forskning :
  - Fördjupad analys av orsakerna till lågt söktryck och uteblivna tillsättningar – hur öka?
  - Översyn av Högskoleförordningen så att lärosätena får större möjligheter att ha anställa utefter verksamheternas behov – yrkesgrupper, nivåer, verksamheter



# Slutsatser och reflektion

- Forskarutbildning, akademisk kompetens och forskning inom region, kommun och akademi är avgörande för en evidensbaserad verksamhet av högsta kvalitet!
- Den akademiska aspekten behöver finnas med i ledningsarbetet, på högsta nivå och i organisationens kompetensförsörjningsarbete!
- Lärosätenas behov av fler lärare börjar bli akut!
- Ökad samverkan generellt mellan lärosäten, kommun och region rörande forskarutbildning är nödvändig. Kan bidra till att stärka akademisk kompetensförsörjning inom alla tre organisationer!
- Forskarskolor – korsbefrukta genom erfarenheter i landet och föreslå temaområden!

