



Förenade anställningar vid de medicinska fakulteterna 2018-2020

Denna rapport från Nationella vårdkompetensrådets arbetsgrupp kring klinisk forskning baserar sig på en kort enkät kring förenade anställningar under åren 2018–2020 som gått ut till dekaner och anställningsnämnder (eller motsv) vid landets sju medicinska fakulteter (se Bilaga 1).

Förenade anställningar definieras som anställningar 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. Förenade anställningar regleras i 3 kap. 8 § i högskolelagen och 4 kap. 2 § i högskoleförordningen.

Resultat från enkäten

Under treårsperioden utlystes totalt 206 förenade anställningar. I **tabell 1** ses fördelningen av utlysta anställningar mellan olika yrkeskategorier.

Läkare utgör den stora yrkeskategorin för förenade anställningar. Här finns en lång tradition med kombinerat universitets- och sjukvårdsuppdrag för akademiska läkare och det finns också en tydlig reglering av detta i högskoleförordningen. Inom *läkarkategorin* utlystes 156 anställningar varav 64 (41 %) på professorsnivå i 33 olika kliniska ämnen och 92 lektorat med 31 olika ämnesinriktningar. Antalet utlysningar varierade mellan 13 och 30 bland de olika lärosätena och var i stort relaterade till fakulteternas storlek. De ämnen som det gjordes flest utlysningar inom var allmänmedicin 18 (5 professorer + 13 lektorat), barnmedicin 11 (5 + 6), psykiatri 9 (3 + 6), samt onkologi och anestesiology/intensivvård med 8 (1 + 7) utlysningar vardera.

Under senare år har flera lärosäten infört förenade anställningar även för andra yrkeskategorier inom hälso- och sjukvården. På fyra lärosäten var det relativt vanligt att utlysa förenade anställningar för sjuksköterska och övriga vårdyrken (5–14 utlysningar per universitet), medan övriga tre endast hade 0–1 utlysning inom dessa yrkeskategorier.

I kategorin *sjuusköterska* utlystes 23 anställningar, varav 6 professorer (26 %; 2 för leg sjuusköterska, 3 specialistsjuusköterska, 1 reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa (barnmorska)) och inom gruppen *övriga vårdyrken* utlystes 27 anställningar, varav 6 professorer (22 %; 2 fysioterapeut, 1 logopedi, 1 sjukhusfysik, 2 sjukhuskemi), se också tabell 1.

Tabell 1

Yrkeskategorier	Utlysningar (antal)	varav		Sökande (antal; median)	Behöriga (%)	Ej tillsatta (antal(%))	Hantering (mån; medel)
		Prof	Lekt				
Läkare	156	64	92	2 (0-18)	85 %	26 (17 %)	9 (3-36)
Sjuusköterska ³	23	6	17	5 (2-15)	78 %	8 (35 %)	8 (4-12)
Övriga vårdyrken ⁴	27	6	21	5 (0-16)	67 %	7 (26 %)	9 (5-14)
TOTAL	206	76	130	3 (0-18)	82 %	41 (20 %)	9 (3-36)

³Här ingår förenade anställningar för leg ssk, spec-ssk respektive barnmorska ⁴Under perioden utlystes anställningar för arbetsterapeut, biomedicinsk analytiker, fysioterapeut, logoped, radiograf, sjukhusfysiker, sjukhuskemist samt tandläkare

Totalt var det 576 individer som sökte de 206 utlysta anställningarna. Antalet sökande skiljde sig åt mellan yrkeskategorierna. Inom läkarkategorin var det ett lågt antal sökande (median: 2), med ett något högre värde för professorer (median: 3) än för lektorat (median: 1,5). Både *sjuusköterska* och *övriga vårdyrken* hade fem sökande per anställning som medianvärde, oavsett om utlysningen var på professors- eller lektornivå.

Den stora majoriteten var behöriga för den sökta anställningen (tabell 1), men inom en del ämnesområden där det traditionellt sett inte är självklart med parallell akademisk och klinisk karriärutveckling fanns fler obehöriga sökanden, t ex radiografi och vissa inriktningar av specialistsjuusköterska. Inom läkarkategorin var andelen behöriga sökande hög, men här var antalet sökande per anställning istället lägre (se ovan).

I slutändan ledde de 206 utlysningarna till 165 anställningar. Tjugo procent av anställningarna blev alltså ej tillsatta, med varierande frekvenser mellan de olika yrkesgrupperna: 17 procent för *läkare*, 26 procent för *övriga vårdyrken* och 35 procent inom *sjuusköterskegruppen*.

Interna rekryteringar (dvs. anställning av personer som redan arbetar på lärosätet eller inom egna regionen/landstinget) dominerade i samtliga yrkesgrupper, med 95 av 133 (71 %) interna i läkargruppen, 10 av 15 (67 %) bland sjuusköterskor och 11/20 (55 %) bland övriga. Det var samma mönster på samtliga lärosäten.

Handläggningstiden från sista ansökningsdatum till beslut om anställning låg i genomsnitt på 9 månader, med väldigt små variationer mellan grupperna – men enstaka professorer tog ända upp emot tre år att handlägga.

På frågan om man använde sig av adjungeringar för att lösa problematik med förenade anställningar som ej tillsätts svarade de flesta lärosätena

att det finns exempel på att man gjort lösningar med adjungeringar av regionanställda för en övergångsperiod. Man ser dock främst adjungeringar som ett viktigt komplement för att knyta ihop hälso- och sjukvården med universiteten när det finns anställningsbehov av mindre omfattning och därmed ge fler möjlighet att forska och undervisa samtidigt som de bibehåller sin kliniska verksamhet.

Kommentarer och slutsatser

Genomgående var söktrycket relativt lågt, med en median på två sökande per förenad anställning för *läkare*. Detta har också uppmärksammats i fria kommentarer från de enskilda lärosätena: ”Det låga antalet sökande för vissa av anställningarna är noterbart och avspeglar förmodligen bristen nationellt inom vissa specialiteter. Vi har pågående rekryteringar där det inte gått att hitta sökande på professorsnivå och därför valt att rekrytera på lektorsnivå i stället. Även [lektorsrekryteringar] kan vara svårt inom vissa specialiteter.” Det senare understryks också av resultaten i enkäten – medianantalet sökande för lektorat ligger lägre än för professorer. Bristen på sökande kan dels bero på att det, trots en hel del satsningar under senare år på karriärutvecklingsprogram i andan av ”från student till docent”, är svårt att kombinera akademisk och klinisk karriär på det sätt som krävs för att meritera sig för förenade anställningar. Det kan också bero på att det inte längre har samma attraktionsvärde att arbeta som universitetsanställd läkare – tjusningen i att kunna kombinera forskning, undervisning och klinik ger ofta en stor arbetsbörda och svårighet att räkna till i alla tre uppdragen. Många väljer därför en karriär som adjungerad lektor eller professor, på deltid, med huvudanställningen kvar inom sjukvården.

Inom grupperna *sjuksköterska* respektive *övriga vårdyrken* var söktrycket bättre, men med lägre andel behöriga sökande inom vissa inriktningar. Karriärgången med kombinerad akademi och klinik/vård har inte varit självklar inom dessa yrkeskategorier lika länge, varför det är relativt nyligen som förenade anställningar har börjat införas. Även om man ser verksamhetsbehovet, är det fortfarande flera lärosäten som knappt använder denna möjlighet, delvis för att det inte är lika tydligt reglerat som för läkargruppen inom nuvarande regelverk och kollektivavtal. Vi ser det som oerhört viktigt för framtidens hälso- och sjukvård att detta byggs ut. Det säkrar relevansen för den vårdvetenskapliga forskningen ur ett kliniskt perspektiv och höjer kvaliteten på professionsutbildningarna inom hälso- och sjukvården.

Det låga söktrycket och bristen på behöriga sökande åtföljs av att majoriteten av anställningarna (2 av 3) tillsattes internt – och här skiljde sig lärosätena väldigt lite åt. Dessutom blev så mycket som 20 procent av utlysningarna obesatta. Detta trots att utlysningar av förenade anställningar

vanligen görs efter en noggrann analys av behov och en inventering av förväntat söktryck. Med andra ord är det oerhört viktigt för alla medicinska fakulteter med en lokal återväxt av lämpliga personer som får meritera sig för förenade anställningar. Här beskriver också flera lärosäten att de som tillägg till karriärutvecklingsprogram för medarbetare i hälso- och sjukvården prövar anställningar som är oegentliga enligt högskoleförordningen för att lösa kompetensförsörjningen, som till exempel förenade anställningar på biträdande lektoratsnivå eller anställningar som kombinerar forskarutbildning med undervisning och kliniskt arbete.

Kanske är den struktur vi har för anställningar som lektor och professor inom lärosätena otillräcklig och suboptimal för att lösa vårt gemensamma uppdrag med kompetensförsörjning för framtiden. Verksamheterna har behov av att hitta nya lösningar på både utbildningsbehov av framtida medarbetare och forskningsbehov för att säkra en evidensbaserad hälso- och sjukvårdsutveckling. Nuvarande regelverk skulle kunna kompletteras med att öppna upp för förenade anställningar på olika karriärnivåer. Exempelvis skulle anställningar på adjunktnivå för ännu inte disputerade specialister med pedagogisk meritering och undervisningsintresse vara av värde för utbildningarna, och på biträdande lektornivå för forskarutbildad hälso- och sjukvårdspersonal som inte hunnit bli specialister kunna stimulera klinisk forskning. Det behöver också bli enklare för innehavare av förenade anställningar att kunna ha varierande tjänstgöringsprocent inom akademi respektive sjukvård under olika delar av karriären.

Slutsats

Förenade anställningar är helt oundgängliga både för hälso- och sjukvårdsutveckling, via klinisk och vårdvetenskaplig forskning, och för att professionsutbildningarna ska vara relevanta för samtiden och framtiden. Utan tillräckligt antal forskare och lärare med hög kompetens inom vårdprofessionerna kan inte grundutbildning, vidareutbildning och forskarutbildning drivas av tillräcklig omfattning och kvalitet för att kunna bygga basen för framtidens hälso- och sjukvård.

Ett system där 20 procent av utlysningarna inte blir tillsatta är i längden ohållbart, inte bara för lärosätena, utan påverkar också långsiktigt kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården i stort.

I det fortsatta arbetet kring dessa nyckelrollsinnehavare för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning ser vi i Nationella vårdkompetensrådets arbetsgrupp för klinisk forskning att det behövs:

- En fördjupad analys av orsakerna till lågt söktryck och uteblivna tillsättningar av förenade anställningar

- En översyn av högskoleförordningen kring förenade anställningar så att lärosätena får större möjligheter att anställa utefter verksamheternas behov
- En kartläggning av behov av, och möjligheter för, förenade anställningar inom kommunal hälso- och sjukvård.

Nationella vårdkompetensrådets arbetsgrupp för klinisk forskning

Johan D Söderholm (kontaktperson; johan.d.soderholm@liu.se),

Jonas Appelberg, Lis Palm och Katrine Riklund.

Bilaga 1

Enkät till Anställningsnämnden (motsvarande) vid de medicinska fakulteterna i Sverige

Nationella vårdkompetensrådet (NVKR) har fått regeringens uppdrag att långsiktigt samordna, kartlägga och verka för att effektivisera kompetensförsörjning av personal inom vården.

Som en del i detta arbete ser vi det som oerhört viktigt att värna återväxten av kliniskt kompetenta akademiska lärare. Vi skulle därför önska få svar på några frågor angående förenade anställningar för att kunna få en nationell bild av nuläget.

Vi önskar få svar på dessa frågor:

1. Vilka förenade anställningar har ni haft utlysta de senaste tre åren?
Ange antal inom respektive ämne
2. Hur många relevanta sökande har ni haft på respektive anställning?
Dvs sökande som fyller grundkriterierna för anställningen
3. Hur stor andel av anställningarna har blivit besatta?
 - a. Totalt:
 - b. Med externa rekryteringar:
 - c. Med interna sökande (dvs inom universitetet/sjukvårdsregionen):
4. Hur lång var tiden från sista ansökningsdatum till tillsättning?
5. Har de anställningsbehov inom kliniska ämnen som ej blivit utlysta/tillsatta som förenade anställningar lösts med adjungeringar av sjukvårdsanställda?
6. Eventuella ytterligare synpunkter/kommentarer:

Tack på förhand för er medverkan!