

2026-01-26

Förenade anställningar – en del i en hållbar kompetensförsörjning

Promemorian syftar till att ge information om bakgrund och beskrivning av förenade anställningar och vad dessa anställningar innebär.

Vad är en förenad anställning?

Förenade anställningar är en anställningsform där två arbetsgivare samverkar kring en medarbetare som utför sina arbetsuppgifter inom båda organisationerna. Detta till skillnad från när en medarbetare exempelvis har två separata deltidsanställningar. Den ena arbetsgivaren är alltid ett universitet eller högskola medan den andra kan vara exempelvis en region eller kommun. Grundtanken är att skapa en struktur som möjliggör en kombination av akademiskt arbete och praktisk verksamhet.

Anställningsformen regleras i högskoleförordningen som anger att en högskola får besluta att en anställning som professor, lektor, biträdande lektor eller en annan anställning som lärare vid högskolan ska vara förenad med en anställning utanför högskolan. Tidigare var anställningsformen begränsad till lektorer och professorer, men i juli 2025 avskaffades de tidigare särskilda bestämmelserna. Utöver att numera inkludera fler lärarkategorier öppnades anställningsformen även upp för fler yrkesgrupper och sektorer. Förenade anställningar har tidigare främst omfattat specialistutbildade läkare och tandläkare vid medicinska fakulteter, där tjänsterna kombinerats mellan lärosäte och sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning. Med nämnda lagändring vill regeringen få fler forskare att söka uppdrag utanför lärosätena tidigt i karriären, i syfte att högskolesektorn ska bli en mer integrerad del i fler samhällsområden.¹

¹ Regeringens betänkande 2024/25:UbU15. Utbildningsdepartementet. Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.

Utöver vad som beskrivs ovan finns ingen exakt definition av anställningsformen och det förekommer också olika tolkningar och tillämpningar.

Mervärdet och vinster med att skapa förenade anställningar

Förenade anställningar bidrar till att skapa stabila förutsättningar för såväl den enskilde som för verksamheter när det gäller att kombinera forskning, undervisning och praktiskt arbete. Kopplingen mellan klinisk forskning och en evidensbaserad praktik kan stärkas ytterligare genom förenade anställningar. Detta ligger i linje med kravet på att professionen ska utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, liksom med regioners och kommuners ansvar att medverka i finansiering, planering och genomförande av kliniskt forskningsarbete inom hälso- och sjukvården^{2 3}. En förenad anställning kan också vara en del av en attraktiv karriärväg som bidrar till att medarbetaren vill stanna kvar i klinisk verksamhet, samtidigt som medarbetarens erfarenheter tas tillvara i akademien. Som exempel kan den som är disputerad och kliniskt verksam genom förenade anställningar nå meritering för fortsatt forskarkarriär, till exempel genom initiering av nya forskningsprojekt och genom att stimulera till forskarbildning.⁴

Inom områden där forskningstraditionen inte är så stark kan förenade anställningar bidra till en förstärkning av den akademiska miljön. Regional primärvård och kommunal hälso- och sjukvård har tidigare lyfts som särskilt viktiga områden för att utveckla kopplingen mellan forskning och klinisk verksamhet, i och med behovet av en omställning till en god och nära vård.⁵ Från regeringen betonar man att en hög mobilitet mellan högskolor och andra samhällssektorer är central för att stärka Sveriges position som ett ledande forsknings- och innovationsland och för att öka konkurrenskraften för såväl lärosäten som samhället i stort.⁶

Stärka samverkan mellan lärosäten och kommunal hälso- och sjukvård

Förenade anställningar har främst förekommit mellan lärosäten och regionala vårdverksamheter, och främst inom den specialiserade vården. Regionala vårdkompetensråd har lyft att det finns mycket att utveckla vad gäller samverkan kring den kommunala hälso- och sjukvården, som i

² Patientsäkerhetslagen. 6 kap. 1 §

³ Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30). 18 kap. 2 §

⁴ Skrivelse från Regionala vårdkompetensråd Västra till Nationella vårdkompetensrådet.

⁵ SOU 2020:19. God och nära vård. En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem. Delbetänkande av utredningen Samordnad utveckling för god och nära vård.

⁶ Regeringens betänkande 2024/25:UbU15. Utbildningsdepartementet Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.

jämförelse med regionerna har en begränsad akademisk tradition. I Regionala vårdkompetensrådet Västra har man genomfört en kartläggning av förenade anställningar, där det framkom att merparten av kommunerna inom deras sjukvårdsregion hade få eller inga tjänster eller samverkansavtal för att säkerställa akademisk kvalitet inom hälsoprofessionerna. Kartläggningen visade att kommunerna i många fall saknade uppdrag eller uppgifter för personer med nära koppling till utbildning och forskning, vilket kan försvåra utvecklingen av samverkan med lärosätenas utbildnings- och forskningsverksamhet. Vidare framkom det att den kommunala primärvården, mot bakgrund av rådande kompetensförsörjningsbehov, skulle kunna gynnas av inrättandet av förenade anställningar, utifrån möjligheten att bidra till förbättrad rekrytering och ökad attraktionskraft. En generell slutsats var behovet av att fortsätta utveckla framtida samverkansforum mellan kommuner och lärosäten.

I ett liknande kartlägningsarbete hos Regionala vårdkompetensrådet Mellansverige lyftes att förenade anställningar bidrog till att upprätthålla och stärka kvaliteten i utbildning och klinisk forskning. Samtidigt betonades behovet av särskilda insatser riktade till lärosäten, kommuner och regioner för att vidareutveckla samverkanstjänsterna och därigenom kunna möta kompetensförsörjningsbehoven i omställningen till nära vård.⁷

Stärka kvalitet och säkerställa lärarresurser inom hälso- och sjukvårdsutbildningar

För högskolesektorn finns vinster med förenade anställningar genom att de bidrar till en högre kvalitet i utbildningen, stärker lärarkompetenser och bidrar till klinisk forskning. Utan tillräckligt antal forskare och lärare med hög kompetens inom vårdprofessionerna finns det risk att grundutbildning, vidareutbildning och forskarutbildning inte kan drivas med tillräcklig omfattning och kvalitet för att kunna bygga basen för framtidens hälso- och sjukvård. Förenade anställningar kan på så sätt medverka till att professionsutbildningarna håller hög kvalitet och är relevanta för både nutid och framtid. I Universitetskanslersämbetets (UKÄ:s) tematiska utvärdering av sjuksköterskeexamen lyfts olika aspekter av kombinationsanställningar (där förenade anställningar inkluderades). Bland annat betonades att kombinerade anställningar, så som förenade anställningar, är avgörande för att stärka klinisk kompetens och säkerställa framtida lärarkompetens. Det lyftes även att anställningarna kan fungera som förebilder för sjuksköterskors karriärvägar, bidra till en ökad medvetenhet bland sjuksköterskestudenter om yrkesmöjligheter samt för studenter att få undervisning av lärare med både akademisk och klinisk erfarenhet.⁸

⁷ Skrivelse från Regionala vårdkompetensrådet Mellansverige till Nationella vårdkompetensrådet.

⁸ UKÄ. Bedömargruppens yttrande över utbildning som leder till sjuksköterskeexamen – tematisk utvärdering (reg. nr. 411-00253-21).

Områden och frågor att hantera för att främja användningen av förenade anställningar

Förenade anställningar kan bidra till att stärka samverkan mellan akademi och hälso- och sjukvård samt bidra till en hållbar kompetensförsörjning. Det finns dock arbetsrättsliga, avtalsmässiga och organisatoriska utmaningar som sannolikt har begränsat användningen. För att främja användningen av förenade anställningar krävs gemensamma lösningar och åtgärder. Nedan anges områden där särskilda överenskommelser och åtgärder kan vara av vikt för att säkerställa förutsättningar för att kunna använda förenade anställningar.

Arbetsrättsliga och avtalsmässiga förutsättningar

- Arbetsmarknadens parter behöver gemensamt utveckla pragmatiska lösningar för att hantera de hinder som kan uppstå vid förenade anställningar. Dessa lösningar bör omfatta frågor som arbetsgivaransvar, tillämpning av kollektivavtal, försäkringar och pensionsvillkor. Syftet är att skapa en flexibel och hållbar modell som underlättar rörlighet mellan sektorer utan att skapa onödiga administrativa eller juridiska utmaningar.
- Arbetsgivarna behöver säkerställa en balanserad fördelning mellan forskning, undervisning och kliniskt arbete, med fokus på rimlig arbetsbelastning och hållbar arbetssituation för medarbetaren.
- Lärosäten, regioner och kommuner bör komma överens om enhetliga rutiner och praxis, exempelvis kring om gemensamt eller separata anställningsavtal ska användas. Detta för att undvika lokala tolkningar som skulle kunna riskera att begränsa samverkan och rörlighet.

Strategiskt samarbete och karriärvägar

- Lärosäten, regioner och kommuner utvecklar gemensamma och långsiktiga karriärvägar.

Sammanfattande bedömning

Förenade anställningar har stor potential att stärka samverkan, forskning och utbildning – och därigenom bidra till en mer integrerad och innovativ kunskapsmiljö. För att fullt ut ta tillvara denna potential krävs ändamålsenliga avtal samt ett nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter, liksom mellan lärosäten, regioner och kommuner. Det är särskilt viktigt att skapa gemensamma tolkningar av juridiska och arbetsrättsliga förutsättningar för att undvika lokala tolkningar som riskerar att begränsa samverkan och rörlighet mellan sektorer.

Nationella vårdkompetensrådet bedömer att kunskapen om och informationen kring förenade anställningar behöver stärkas inom hälso- och sjukvården, för att öka förekomsten av förenade anställningar. Rådet vill

även betona vikten av centrala kollektivavtalslösningar eller andra samarbetsavtal mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Arbetsgivarverket. En gemensam syn på avtalen är avgörande för att underlätta rörlighet mellan sektorer och mellan sjukvårdsregioner.

Med gemensamma ansträngningar kan förenade anställningar utvecklas till en långsiktigt hållbar modell som stärker både hälso- och sjukvårdens och akademins kompetens, kvalitet och attraktionskraft.