

Arbetsgrupp

Kartlägga befintliga typer av anställningar och ekonomiska modeller för förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster/ samarbetsmodeller i kommuner och regioner

Slutredovisning

2024-03-20

Nationella vårdkompetensrådets rapport om förenade anställningar



 Nationella
vårdkompetensrådet

PM
2021-10-04
Dnr. 4.3-13549/2021-10
Löpnr. 2021:10

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).

Utredningsuppdrag till Utbildningsdepartementet 2022



Regeringskansliet

Protokoll

2022-05-23
U2022/02088

§ 94
1 bilaga

Utbildningsdepartementet

Uppdrag att se över eventuella hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer

Regeringskansliet beslutar att en utredare ska biträda Utbildningsdepartementet med att se över eventuella hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer. En beskrivning av behovet av utredning och en närmare uppdragsbeskrivning finns i *bilagan*.

Regionala vårdkompetensrådet Västras arbete om förenade anställningar

- *”Kartlägga befintliga typer av anställningar och ersättningsmodeller för förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster/ samverkanstjänster vid lärosäten, kommuner och regioner i Västra sjukvårdsregionen. **Vidare att problematisera nuläge i relation till framtida behov av kompetensförsörjning i omställningen till nära vård.**”*



Regionala vårdkompetensrådet
Västra

Samverkanstjänster mellan lärosäten och regional och kommunal vård

- med fokus på omställning till nära vård

Arbetsgruppens medlemmar

Slutsatser

Särskilda insatser och medel måste riktas mot utveckling av samverkanstjänster mellan lärosäten och regional samt kommunal primärvård för att säkerställa önskade kvaliteter i omställning till nära vård.

Ett nationellt avtal med fastställd finansiering för vårdvetenskaplig utbildning, lärande och forskning (VULF) bör ingås mellan regioner, kommuner och privata vårdgivare och akademien.

Uppdraget

- Kartlägga befintliga typer av anställningar och ekonomiska modeller för förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster / samarbetsmodeller i kommuner och regioner.
- Ta fram en hållbar struktur för förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster / samarbetsmodeller i kommuner och regioner, inklusive kombinationer såsom klinisk verksamhet och undervisning.

Arbetsgruppen

Anna Granath
Region Västmanland

Annica Lundin
Region Uppsala

Martin Wahlén
Uppsala Universitet

Tina Lood
Region Örebro Län

Sahra Strandberg
Örebro Kommun

Pia Linde
Region Örebro Län

Befintliga modeller som beskrivs i rapporten

- Förenade anställningar enl. högskole- lagen och förordningen
- Biträdande universitetslektor enl. högskoleförordningen
- Olika avtals- och samverkanslösningar med huvudanställning hos en huvudman och faktureringslösningar utifrån fördelning av arbetstid



Problem och utmaningar

- Anställningsförhållande hos två huvudmän – proportionella fördelningar och beräkningar
- Anställningsvillkor utifrån två som leder till:
 - osäkerhet vad gäller beräkningar av ersättningar och ledigheter
 - felaktiga skattebetalningar och krav på den anställde att själv begära extra skattebetalningar
 - omfattande och tung administration med mycket "handpåläggning" och samverkan mellan huvudmännen
 - rättsosäkerhet och oförutsägbarhet för den anställde
- Olika hantering och administrativa lösningar hos olika lärosäten / regioner

Problem och utmaningar

- Olika villkors- och regelverk som ger oklarheter kring arbetsrättslig tillämpning b.l.a genom:
 - olika regleringar vad som gäller disciplinära åtgärder
 - möjligheter till uppsägning p.g.a personliga skäl
 - att man som arbetsgivare / huvudman inte "äger" beslutet i sin helhet

Problematiken känd redan för 20 år sedan

Betänkande
2004:42
Lärare, forskare
och läkare-
tre kompetenser
i en befattning

SOU 2004:42

Behov av förbättringar av nuvarande anställningssystem

8.5 Avslutande synpunkter

I detta kapitel har UFA kunnat konstatera att nuvarande system med kombinerade anställningar innehåller att antal olägenheter som inte utan vidare låter sig lösas genom informella överenskommelser på lokal nivå. UFA har där särskilt noterat att arbetstagaren tjänstgör under dubbla kollektivavtal, något som naturligt får till följd att arbetsgivaransvaret blir oklart och att frågor riskerar att "hamna mellan två stolar". Vidare konstaterar UFA att bisyssleproblematiken framstår som komplicerad, inte minst sedan LOA:s regler har skärpts genom en lagändring år 2001.

Förslag på / Behov av åtgärder

- Centrala kollektivavtals- eller andra avtalslösningar emellan arbetsgivarparterna SKR och Arbetsgivarverket som säkerställer och reglerar villkor och förutsättningar för förenade anställningar enligt högskoleförordningen
- Centrala avtalsmallar framarbetade mellan parterna (som ovan) som reglerar alla villkor i form av ersättningar, ledigheter, arbetsmiljöansvar mm samt tar hänsyn till pensionsavsättningar, skatteregler mm

Så kom förslaget från Utbildningsdepartementet...



Regeringskansliet

Protokoll § 94
1 bilaga

2022-05-23
U2022/02088

Utbildningsdepartementet

Uppdrag att se över eventuella hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer

Regeringskansliet beslutar att en utredare ska biträda Utbildningsdepartementet med att se över eventuella hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer. En beskrivning av behovet av utredning och en närmare uppdragsbeskrivning finns i *bilagan*.



Regeringskansliet

Promemoria

2024-02-02
U2024/00229

Utbildningsdepartementet

Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären



Uppdraget U2022/02088

- Utredda hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer
- Identifiera fungerande modeller för samarbete mellan högskolan och externa parter i syfte att gynna mobilitet
- Identifiera eventuella hinder för mobilitet
- Särskilt identifiera fungerande modeller och eventuella hinder för förenade anställningar
- Analysera likheter och skillnader mellan olika områden och professioner, inklusive i vilken mån fungerande modeller kan överföras till andra områden och sektorer
- Ge förslag på åtgärder för att komma till rätta med identifierade hinder för mobilitet
- I sina förslag särskilt beakta om identifierade hinder kan lösas i avtal mellan arbetsmarknadens parter eller på annat sätt som inte innebär författningsändringar
- Vid behov ge förslag på relevanta författningsändringar
- Analysera konsekvenser av eventuella författningsändringar och övriga förslag, inklusive ekonomiska
- Och särskilt analysera konsekvenser av eventuella författningsändringar i relation till syftet med meriteringsanställningar i högskolan

Förslaget U2024/00229

- **Högskolelagen** ändras så att kravet på anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare, eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning för att ingå i en förenad anställning försvinner. Sjukvårdshuvudmannens rätt att yttra sig tas också bort.
- En högskola får besluta att en förenad anställning med en anställning utanför högskolan.
- Det fortsatta kravet om behörighet för båda anställningarna finns kvar.
- **Högskoleförordningen** ändras så att följsamhet finns till högskolelagen. Kravet på anställning vid sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (inklusive odontologisk) tas bort.
- Begränsningen till att en förenad anställning endast ska kunna ingås som professor eller lektor tas bort.
- *En högskola får besluta att en anställning som professor, lektor, biträdande lektor eller annan anställning som lärare vid högskolan ska vara förenad med en anställning utanför högskolan.*

Förslaget U2024/00229

- **Högskoleförordningen** ändras så att tidsgränsen för biträdande lektor ska vara högst fem eller högst 7 år från avlagd doktorsexamen.
- Varje högskola får själv bestämma om tidsgränsen från det att en person avlagt en doktorsexamen eller uppnått motsvarande kompetens till dess tiden för ansökan till anställningen gått ut.

Om villkor utifrån en gemensam och enhetlig terminologi.....

”Detta kan bidra till bättre transparens i fråga om villkor för denna typ av anställningar eftersom det blir möjligt att med stöd i författning utforma lokala bestämmelser. Det ökar också möjligheterna för högskolan och omgivande sektorer att gemensamt få till organisatoriska lösningar och konstruktioner som hanterar arbetsrättsliga frågor, pensionsfrågor, frågor om arbetsmiljöansvar mm.”

4.2.5 sista st.