

Värdering av FoU-meriter inom Region Östergötland

Bakgrund

Region Östergötland har enligt hälso- och sjukvårdslagen en skyldighet i att medverka i finansiering och genomförande av kliniskt forskningsarbete inom hälso- och sjukvård och folkhälsovetenskap, samtidigt som regionen har ett lagstadgat krav på kvalitetsuppföljning av sin verksamhet. Förutom dessa krav är Region Östergötland också beroende av forskning och utveckling (FoU) för att möta behovet på ständig förnyelse av verksamheten. Vinsterna med en stark och fungerande forsknings- och utvecklingsverksamhet är bland annat ett evidensbaserat kvalitets- och effektivitetstänkande i den kliniska vardagen, ett snabbare utnyttjande av forskningsresultat och utmönstring av föråldrade metoder/arbetsätt till gagn för patienter och medborgare.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra arbetsplatsens åtgärder avseende kompetensförsörjning inom FoU.

Arbetsplatsens åtaganden innehåller följande huvudpunkter:

- A. Väg in vid rekrytering
- B. Förbered hur medarbetarens ökade kompetens ska tas till vara på kliniken
- C. Planera för fortsatt forskningsmeritering
- D. Lönepåslag i direkt anslutning till avlagd examen
- E. Använd FoU-kompetensen i verksamheten
- F. Använd den årliga löneöversynen som ett effektivt belöningsinstrument

A. Väg in vid rekrytering

Vid rekrytering av medarbetare ska hänsyn tas till forskningsmeritering och forskningsintresse. Vid i övrigt lika sammanlagda meriter är FoU-meriter, som är relevanta för tjänsten, meriterande. Forskningsaktiva medarbetare ska vara involverade vid värdering av FoU-meriters relevans för kliniska tjänster. Varje verksamhet analyserar behovet av FoU-kompetens på kort och lång sikt och väger in detta vid rekrytering av nya medarbetare. Den årliga inventeringen av kompetensförsörjningsbehov och befintliga befattningsutvecklingsmodeller utgör underlag. Vid arbetet med analysen kan universitetsföreträdare tillfrågas. Inom universitetssjukvården ska vetenskaplig och pedagogisk kompetens efterfrågas och vara meriterande vid rekrytering, anställning och fortsatt karriärutveckling.¹

B. Förbered hur medarbetarens ökade kompetens ska tas till vara på kliniken

Redan under doktorandtiden och under magisterstudier ska kliniken engagera sig i hur medarbetarens förväntade nya kompetens ska tas tillvara och omsättas i verksamheten, när individen har tagit sin examen. Utvecklingssamtal ska genomföras även under studietiden. Målsättningen är att det ska finnas en färdig utvecklingsplan för individen när denne återkommer till sin tidigare arbetsplats. Det är viktigt att väga medarbetarens ambitioner mot verksamhetens behov och uppdrag samt att ställa dessa i relation till arbetsplatsens befattningsutvecklingsmodell. Det är också angeläget att identifiera om det finns pågående/planerade utvecklingsprojekt som personen kan involveras i alternativt leda.

C. Planera för fortsatt forsknings- och undervisningsmeritering

Närmaste arbetsledare bör även, tillsammans med individen och i samråd med universitetet, planera för forskningsdelen efter disputationen. Det är viktigt att redan på detta stadium undersöka individens ambition att fortsättningsvis handleda studenters fördjupningsarbeten/magisteruppsatser, bli basgruppshandledare, lektor, docent och vilka nätverk som personen bör vara med i. Det är också angeläget att utvärdera möjligheterna för olika arbetstidslösningar med möjlighet att bedriva FoU-arbete under viss procentandel av arbetstiden under en tidsbegränsad period, alternativt bereda väg för akademiska tjänstekonstruktioner inom vilken individen kan fortsätta sin forskargärning, medverka i undervisning samt bidra till den fortsatta kliniska utvecklingen. Senast när personen tar examen ska individen ha en upprättad utvecklingsplan som rör både punkt B och C. ⁱⁱ

D. Lönepåslag i direkt anslutning till avlagd examen

Vid följande examina/akademisk titel erhålls ett lönepåslag med nedanstående krontal per månad i direkt anslutning till avlagd examen alt godkänd docentur:

Licentiat alt halvtidskontroll	1 500 kr
Disputation	4 000 kr (2 500 kr om lönepåslag för licentiat-examen/halvtidskontroll erhållits)
Docent	5 000 kr

Totalt 9 000 kr

Ovanstående gäller för medarbetare som avlagt examen vid svenskt universitet. Om medarbetare avlagt examen vid utländskt universitet skall en bedömning göras om forskningsinsatsen motsvarar kraven för svensk licentiat/doktorsavhandling. Denna

bedömning utförs av svenskt universitet. När det rör medicinsk fakultet vid Linköpings universitet kontaktas prodekanus för forskning.

För medarbetare som påbörjar anställning i Region Östergötland efter avlagd examen vägs detta in i ingångslönen. De nya nivåerna för lönepåslag avser examen/docentur efter 2015-05-01. Vid redan avlagd examen/docentur gäller de tidigare nivåerna, d v s lic/halvtid 1 000 kr, disputation 2 000 kr och docent 4 000 kr.

AT-läkare och ST-läkare

AT-läkare och ST-läkare som forskar parallellt med sin kliniska utbildning förlänger sin AT-respektive ST-tid och kan förlora i löneutveckling i relation till de AT- och ST-läkare som enbart är kliniskt verksamma. För AT-läkare och ST-läkare som forskar gäller därför följande: En AT-läkare som forskar får en löneökning med grundlön de 3 månader som AT-utbildningen förlängs på grund av den verifierade forskningsaktiviteten. Lönen är individuell men får maximalt uppgå till ingångslön för lägsta ST-lön. När AT-utbildningen är avslutad lönesätts medarbetaren på nytt utifrån sin yrkesroll som legitimerad underläkare eller ST-läkare. I de fall ST-utbildningen förlängs på grund av verifierad forskningsaktivitet premieras ST-läkaren med förhöjd grundlön från den att personen genomfört den ST-utbildningstid som inom specialiteten anses normal för att uppnå specialistkompetens. En förutsättning för att erhålla denna lönehöjning är att ST-läkare vid tillfället avlagt minst licentiatexamen alt genomgått halvtidskontroll. Nivån prövas individuellt, men får maximalt uppgå till vanligt förekommande lön för nyblivna specialister inom motsvarande specialitet.

E. Använd FoU-kompetensen i verksamheten

Akademiska kvalifikationer ska innebära en FoU-kompetens att självständigt söka och värdera kunskap samt att systematiskt lära av andra som bör utnyttjas systematiskt för förnyelse och utveckling. Exempel: metodutveckling, vårdprogram, riktlinjer, kvalitetsregister och andra projekt för evidensbaserad verksamhet. Klinikledningen ska se över om behoven av FoU och förnyelse synliggörs i adekvat omfattning i befintliga befattningsutvecklingsmodeller, i förhållande till verksamhetens uppdrag. Om FoU-kompetens finns upptagen på samma nivå som annan kompetens bör kompetens inom forskning och undervisning värderas i lika hög utsträckning som klinisk kompetensⁱⁱⁱ.

FoU-kompetensen ska behandlas vid det årliga utvecklingssamtalet. För att stimulera till fortsatt forskningsaktivitet och att FoU-kompetensen används i verksamheten sätter närmaste chef upp mål tillsammans med medarbetaren i utvecklingsplanen. Exempelvis: "förmedla egna och andras resultat av forskning och utveckling vid en av enhetens FoU-luncher" eller "en antagen artikel som huvudförfattare eller medförfattare i en referegranskad internationell tidskrift". I Region Östergötlands mall för utvecklingssamtal återfinns ett bedömningsinstrument ("pilarna") som kan användas som stöd för att sätta upp individuella mål. Måluppfyllelsen följs upp i nästkommande utvecklingssamtal och ligger även till grund för den enskilde medarbetarens löneutveckling (se punkt F).

F. Använd den årliga löneöversynen som ett effektivt belöningsinstrument

Lönen är ett verktyg för att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. FoU-kvalifikationer ska inte enbart synliggöras i samband med examen utan ska också vägas in långsiktigt i den årliga löneöversynen. Region Östergötland arbetar med individuella lönemål som fastställs i dialog med medarbetaren. I löneöversynen ska vägas in hur medarbetaren omsätter sina akademiska kunskaper i vardagen, hur man förmedlar kunskap till andra medarbetare eller hur man bidrar till verksamhetens utveckling, i enlighet med de mål som satts upp i individens utvecklingsplan.

ⁱ Se Regionalt ALF-avtal-Östergötland avseende akademisk kompetens, konkurrenskraftig forskning och forskningschefens roll inom universitetssjukvård.

ⁱⁱ Observera att forskningsaktiviteter också ger "poäng" till institutionen om personen har en institutionsanknytning vid Hälsouniversitetet.

ⁱⁱⁱ Det finns inom Region Östergötland en generell modell för befattningsutveckling FoU som är tänkt att kunna användas som underlag för ett flertal yrkesgrupper och som kan tjäna som inspiration vid framtagandet av lokala befattningsutvecklingsmodeller.