

Beslut om lönetillägg för forskarutbildade medarbetare som bidrar till kunskap, kompetens och organisationsutveckling

Beslut

Regiondirektören beslutar om lönetillägg för juniora (licentiat- och doktorsexamen) och seniora forskare (lägst docent) som uppfyller kriterier att vara *aktiv forskare* i regionens tjänst.

Gäller för verksamhet

Region Dalarna

Definition och Syfte

För att stimulera till såväl klinisk forskning¹ som annan forskning och forskarutbildning relevant för regionen inför Region Dalarna ett lönetillägg för *aktiva forskare* (se kriterier nedan). Det övergripande målet är att bidra till kunskap och kompetens, samt att stärka regionens kompetensförsörjning och attraktion för forskarutbildad och forskningsintresserad personal inom såväl hälso- och sjukvård som regionens övriga uppdrag. Syftet med innevarande beslut är därför att premiera medarbetare som disputerat och uppfyller kriterier som regionen ställer på en *aktiv forskare* till att fortsätta att utvecklas i sin forskargärning och bidra till den vetenskapliga miljön vid sin arbetsplats.

¹ Klinisk forskning är medicinsk och hälsovetenskaplig forskning som förutsätter vårdens strukturer och resurser och har som mål att lösa ett ohälsoproblem eller att identifiera faktorer som leder till ökad hälsa. Klinisk forskning genomförs ofta på människor, s.k. kliniska studier, men det finns även klinisk forskning som mer liknar preklinisk forskning. Det gäller till exempel forskning där man använder humant material och därför behöver vårdens resurser, men där syftet med studien är av mer grundläggande karaktär. Det kan exempelvis handla om att studera och förstå hur celler, vävnader och organ fungerar och interagerar samt hur olika sjukdomstillstånd kan uppstå. Klinisk forskning behöver vanligtvis tillstånd från Etikprövningsmyndigheten (<https://www.vr.se/uppdrag/klinisk-forskning/definitioner-av-begrepp-inom-medicinsk-och-klinisk-forskning.html>)

Bakgrund

Forskning och utbildning (FoU) är en förutsättning för att kunna utveckla regionens uppdrag och erbjuda attraktiva arbetsmiljöer och hållbar kompetensförsörjning. FoU är också en förutsättning för en evidensbaserad och kunskapsstyrd organisation med verksamheter som kan verka på lika villkor för regionens hela befolkning. Aktiviteter inom FoU ska därför bidra till ett akademiskt klimat, engagerade medarbetare, innovation och till en kunskapsintensiv, kompetent och attraktiv region. FoU är därmed en del av en större helhet där kunskap, kompetens, resurser, attityder och kultur ska sträva åt samma håll. FoU bedrivs i samverkan; lokalt, regionalt, nationellt och internationellt. Inom hälso- och sjukvården är FoU en utgångspunkt för att kunna leva upp till Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) krav att sjukvård skall bedrivas enligt vetenskap och beprövad erfarenhet. HSL 18 kap, 2 § specificerar att "Regioner och kommuner ska medverka vid finansiering, planering och genomförande av dels kliniskt forskningsarbete på hälso- och sjukvårdens område, dels folkhälsovetenskaplig forskningsarbete."²

Kunskap och kompetens bland medarbetare som är forskarutbildade ska uppmärksammas, nyttjas, värderas och förvaltas. Ett flertal av Sveriges regioner har infört tydliga lönetillägg för forskarutbildade medarbetare, tex i Region Värmland³. En medarbetare som nyligen genomgått en forskarutbildning anses som en utbildad yngre forskare. Det innebär att en disputerad medarbetare har en fördjupad kunskap inom sitt forskningsområde och besitter kunskap i hur man bedriver forskning och hur man tolkar och bedömer såväl preliminär data som peer-review granskad forskning och samlad evidens. Den disputerade har kompetens vad gäller forskningsmetodik, statistik, regulatoriska krav relaterat till forskning och forskningsetik. En forskarutbildad medarbetare förväntas bidra med sin kompetens genom såväl egna projekt som genom att handleda och granska andras arbeten. En nydisputerad medarbetare behöver dock fortsatt utbildning och utveckling under en postdoktorperiod, biträdande lektorat eller motsvarande. Syftet med sådan fortsatt postdoktoral utbildning är att erhålla breddad metodkunskap, beredas möjlighet att bygga en egen forskningsprofil och rustas till att bli en god forskarhandledare för andra doktorander. Som senior forskare med genomgången postdoktorperiod/biträdande lektorat, eller motsvarande, och med minst docentgrad förväntas du som aktiv forskare även bidra med organisationsutveckling genom att leda samverkan och/eller attrahera strategiska utvecklingsmedel som sanktionerats av såväl företrädare för forskningshuvudmannen som aktuell förvaltningschef. Det är av stor betydelse att Region Dalarna utvecklas som forskningshuvudman och har ett kunskapskapital i form av en tillräckligt stor grupp aktiva forskare som tillsammans kan utgöra en kritisk massa med syfte att

stimulera och bedriva forskning och studier av hög kvalitet som bidrar till Region Dalarnas utveckling.

Lönetillägg

Lönetilläggen bekostas av ordinarie (anställande) verksamhet och gäller fr.o.m. 2023-01-01. Tillägget löper normalt under tre (3) år. Parterna kan komma överens om kortare tid. Om inget annat avtalats så löper tillägget ut tre (3) år efter den dag då överenskommelsen gäller. Om medarbetaren är fortsatt forskningsaktiv skrivs ett nytt avtal. Eventuell förlängning av avtalet skall överenskommas minst sex (6) månader innan avtalet löper ut.

Tilläggsnivåer för aktiv forskare vid Region Dalarna:

Erhållen licentiatexamen 2 000 kr/månad

Erhållen doktorsexamen 4 000 kr/månad

Erhållen docentur eller professorsgrad 9 000 kr/månad

En medarbetare som har licentiatexamen och därefter försvarar sin doktorsavhandling med pågående licentiatillägg kan således maximalt erhålla tillägg om 4000kr/månad efter sin doktorsexamen. Detsamma gäller vid erhållen docentur och professorsgrad, dvs maximalt 9000kr/mån i lönetillägg för medarbetare som har docent- eller professorsgrad. Lönetillägget justeras i förhållande till tjänstgöringsgrad (t.ex. om arbetstagaren arbetar 75% berättigar det till 75 % av tillägget). Lönetillägget för aktiv forskare berättigar inte till övertids- eller färdtidsersättning.

Om motsvarande lönetillägg bedöms redan finnas på plats har verksamhetschef möjlighet att frånga ytterligare tillägg enligt ovan. Ansvarig chef kontaktar aktuell förvaltningschef för avstämning av sådan avvikande hantering.

Kriterier för bedömning av lönetillägg

Lönetillägget gäller för tillsvidareanställda medarbetare med forskarexamen i form av licentiatexamen, doktorsexamen eller erhållen docentur och som uppfyller nedan kriterier om aktiv forskare.

² 18 kap, 2 § Hälso- och sjukvårdslag (2017:30)

³ I Region Värmland infördes 2021 lönetillägg om 2000kr/mån för licentiat, 5000kr/mån för disputerade, och 9000kr/mån för erhållen docentur.

För att vara aktuell för lönetillägget forskning ska följande grundläggande kriterier uppfyllas (1–4):

1. Medarbetaren ska uppvisa examensbevis för den forskarexamen som åberopas. Examensbevis för forskarmeritering som inte gäller svensk examen kan behöva översättas och ekvivaleras av auktoriserad översättare för att fungera som underlag för bedömning. Medarbetaren ansvarar för eventuell översättning och ekvivalering.
2. Medarbetaren ska bedriva egen forskning eller ha en aktiv roll i ett eller flera pågående forskningsprojekt i samverkan med andra forskare.
3. Medarbetaren ska kommunicera sin forskning med det omgivande samhället inklusive den egna avdelningen/enheten/regionen och med patienter där så är möjligt och relevant.
4. Ge vetenskapligt stöd till verksamhetschef, tex genom att axla rollen som forskningsombud.⁴

För att räknas som **aktiv forskare** ska utöver ovanstående grundläggande kriterier minst två av följande fyra kriterier (5-8) uppfyllas (gäller både juniora och seniora forskare):

5. Handleda medarbetare i Region Dalarna, t.ex. doktorander, ST-läkare i vetenskapligt arbete, magister eller masteruppsatser.
6. Medverka i undervisning eller seminarier inom vetenskapligt arbete eller metod, t.ex. ST-kurs, seminarier vid Centrum för Klinisk Forskning (CKF) eller utbildning för personal i evidensbaserad praktik/verksamhetsförlagt utbildning (VFU).
7. Som huvudsökande leda, eller som medsökande delta, i arbetet med att genomföra ansökningar med syfte att erhålla externa forskningsfinansiella resurser där Region Dalarna är forskningshuvudman, tex från Vetenskapsrådet, Forte eller Vinnova.
8. Inneha forskningsrelaterat/de förtroendeuppdrag, tex ledamot i forskningsråd som bedömer forskningsfinansiella ansökningar, ledamot i omvårdnads – eller medicinska rådet, ledamot i styrgrupp för svenska kvalitetsregister etc.

⁴ Enligt verkställighetsbeslut är målet är att alla verksamheter ska ha ett forskningsombud (RD19/05833).

Medarbetare som åberopar docent- eller professorsgrad (senior forskare) som **aktiv forskare** i regionens tjänst förväntas dessutom uppfylla samtliga fem kriterier (9-13):

9. Handleda/vara mentor för doktorander och/eller postdoktorer.
10. Erhålla och/eller söka externa forskningsmedel som avser organisationsutveckling/strategiska utvecklingsmedel och förbättringskraft inom Region Dalarna (sanktionerade av företrädare för forskningshuvudmannen samt aktuell förvaltningschef).
11. Vid förfrågan delta i bedömningsgrupp och betygsnämnd vid halvtidsseminarier och disputationer och/eller som opponent vid disputation.
12. Vid förfrågan medverka i Region Dalarnas FoU-relaterade förtroendeuppdrag, tex ledamot i utbildningsråd, råd som bedömer forskningsfinansiella ansökningar, ledamot i omvårdnads-, medicinska- eller etiska rådet etc
13. Vid förfrågan samordna och/eller delta aktivt i arbetet med remissvar och svar på betänkanden som inkommit till Region Dalarna/företrädare för forskningshuvudmannen.

Handläggningsordning ansvarig chef

14. Forskningsmeriterad och forskningsaktiv medarbetare finns.
15. Ansvarig chef kontakter vid behov chefen vid CKF för stöd vid bedömning av forskningsaktivitet.
16. Om medarbetaren uppfyller kriterierna för bedömning lönetillägg forskning skriver ansvarig chef ett avtal gällande lönetillägg forskning med medarbetaren. Tillägget löper maximalt under tre (3) år. Parterna kan komma överens om kortare tid.
17. Avtalet reglerar villkoren för lönetillägget aktiv forskare och ersätter anställningsrapporten vid kontakter med HR.
18. Undertecknat avtal skickas till HR via ärendeportalen.
19. Undertecknat avtal och examensbevis för forskarmeritering (licentiat, doktorsexamen, docentur) skickas för dokumentation till Personalregistret, Regionens hus.
20. Uppföljning av forskningsaktivitet ska dokumenteras vid medarbetarsamtal. Ansvarig chef kan ta stöd från chefen vid CKF.
21. Om inget annat avtalats så löper tillägget ut tre (3) år efter den dag då överenskommelsen ingicks/överenskoms. Om medarbetaren är fortsatt forskningsaktiv skrivs ett nytt avtal. Eventuell förlängning av avtalet skall överenskommas minst sex (6) månader innan avtalet löper ut.

Kommenterad [ÄB/ffou/1]: HR behöver redigera/skriva om texten nedan utifrån vår/RDs hantering, just nu listas texten med smärre anpassningar från Region Värmlands hantering

22. Vid avslut av lönetillägget aktiv forskare i förtid ska detta dokumenteras i avtalet för lönetillägget som skickas till HR via ärendeportalen.
23. Kriteriet 10 som avser lönetillägg för docentur/senior forskare görs i samverkan med företrädare med forskningshuvudmannen och aktuell förvaltningschef.

Karin Stikå Mjöberg

Regiondirektör Region Dalarna

Remissrunda (denna text/tabell borttages inför beslut):

Instans	Datum	Kommentar/synpunkter
FoU-direktör	Våren 2022	1. Emottagit ett antal kommentarer om varför RDs lönepåslag för disputerade inte matchar omvärldens. 2. Initierat denna skrivelse med HR (Per Segerros), som liksom FoU-direktören emottagit kommentarer om RDs lönepåslag för disputerade 3. Skrivelsen framarbetad med inspiration från flera regioner
HR (Per Segerros)	Flera tillfällen våren 2022	4. Initierat skrivelsen med FoU-direktör 5. Pekar på att handläggningsordningen enl ovan ska anpassas till RD – ska åtgärdas
Extern granskare/senior forskare från lärosäte		6. Tydliggörande av begrepp för aktiv forskare – åtgärdat 7. Breddad kriterie för meritering som postdoktor till att även inkludera bitr lektorat - åtgärdat 8. Breddad kriterie för handledaruppdrag till att inkludera flera typer av uppdrag – åtgärdat 9. Översättning av PhD-intyg bör göras av auktoriserad översättare – åtgärdat 10.

Forskningsberedningen	220608	11. Kommenterar att kriterierna för att uppnå aktiv forskare kan skrivas ihop/bli färre – åtgärdat
HTA-koordinator (Ulrika Pellas)	220613	12. Föreslår tydliggörande av begreppet aktiv forskare – åtgärdat
Divisionschefer Hälso- och sjukvården (skriftliga kommentarer via korrespondens).	220627	13. Kommenterades att det är bra att det slutligen kommer ett förslag 14. Synpunkter var att HoS ännu inte definierat meritvärdet av en forskautbildning vid en löneöversyn, eller utanför löneöversyn (<i>detta verkställighetsbeslut är som redan framgår av texten avsett att gälla utanför löneöversyn, det avser ett lönetillägg</i>). 15. Frågan lyftes om det är "ganska bra betalt" för den som påverkar patientverksamheten endast "begränsat" jämfört med chefstillägg, samt även jämfört med den som på ett bra sätt tar med sig sin forskningskompetens in i verksamheten och patientvården. Det föreslogs att ärendet/ förslaget till lönetillägg kan föredras och diskuteras i Hälso-och sjukvårdens ledningsgrupp – åtgärdat, se vidare kommentarer härunder
Hälso- och sjukvårdsdirektörens ledningsgrupp	220830	16. Genomgående positivt respons på liggande förslag. En kommentar var att det är viktigt att det finns en plan för implementering, vilket förslagsvis hanteras genom HR. Det föreslogs att lönetillägg för professor ska införas/förtydligas på samma lönetillägg som för docentur – åtgärdat
CKF-chefens ledningsgrupp, med representant från	220920	17. Genomgående positiv respons även denna gång. Det diskuterades huruvida arbetstid för att klara kriterier som aktiv

postdok-gruppen och doktorander		forskare ska regleras. Ett flertal kommentarer var att sådan tid ska ingå i medarbetarens utvecklingstid som förhandlas med närmsta chef (ett flertal kriterier avser att utveckla och stötta arbetsplatsen och närmaste chef/verksamhetschef). Det kommenterades att handledning av magisteruppsatser bör anges som exempel för att nå handledarkriteriet – åtgärdat
Analysavd/analyschef	221018	18. Analyschefen föreslår att någon form av liknande skrivning läggs till: <i>"Om motsvarande lönetillägg och forskarvänlig arbetsmiljö bedöms redan finnas på plats, har verksamhetschef (?) möjlighet att frånga beslut. Ansvarig chef kontaktar chefen vid CKF för avstämning vid denna bedömning."</i> – åtgärdat, med ändringen: "Ansvarig chef kontaktar aktuell förvaltningschef för avstämning.."
FoU-direktörens kommentarer	221018	19. En farhåga är att verksamheter som är under hård arbetsbelastning/vakansläge kan få svårt med att medge medarbetarens utvecklingstid för att nå kriterier ovan. Samtidigt (och förhoppningsvis) anses innevarande tillägg, med tillhörande "signaler", vara en viktig del med RDs ambition att vara en attraktiv arbetsplats dit kompetent personal söker tjänster. 20. Implementeringen av detta lönetillägg behöver genomföras med en genomtänkt plan, tillsammans med HRs specificering av "Handläggningsordning ansvarig chef" – se rubrik/kommentar ovan.

		21. Föreslår att HR tar ärendet till Regiondirektör för beslut efter intern förankring vid HR (tex med ansvariga för kompetensförsäljning och Lön) och annan enhet/avdelning som bedöms relevant.
--	--	---