



Kombinationstjänster/ Förenade anställningar

-Ett stöd för samverkan mellan universitet/högskola och verksamhet

Förord

I huvudöverenskommelsen 11 och 13 (HÖK 11, 13) har parterna tillsammans enats om att frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Dessa utgör viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse. För att utbildningen ska motsvara verksamheternas behov och ge studenterna trygghet behöver samverkan mellan utbildning och verksamhet stärkas och kontinuerligt utvecklas. Den behöver vara formaliserad så att den inte bara blir avhängig enskilda personer eller verksamhet.

Utifrån behoven i framtiden behövs brobyggare mellan forskning om, utbildning i och utveckling av vård och omsorg. Detta kan bland annat ske via inrättade av så kallade kombinationstjänster/förenade anställningar, som kan fungera som brygga mellan vårdverksamhet och utbildning.

Det här dokumentet är tänkt att beskriva syftet och värdet av en kombinationstjänst/förenad anställning. Tanken är att det här dokumentet ska ge stöd, belysa aspekter och förhoppningsvis att ge vägledning.

Definition

Med kombinationstjänst/förenad anställning avses här att man delar sitt uppdrag/tjänstgöring mellan två arbetsgivare, till exempel mellan landsting och universitet/högskola eller mellan kommun och universitet/högskola. Hela anställningen ligger däremot endast hos den ena arbetsgivaren. Ibland kallas en sådan anställning kombinationstjänst men här väljer vi att fortsättningsvis i dokumentet benämna det förenad anställning.

En förenad anställning innebär att man är anställd inom till exempel vård & omsorg men har en del av sin tjänstgöring förlagd som till exempel lärare och eller forskare på universitet/högskola. Det kan också vara det omvända, det vill säga att man har sin anställning på universitet/högskola men har en del av sin tjänstgöring i till exempel kliniskt arbete inom vård & omsorg.

Värdet av förenade anställningar

Det finns flera angelägna värden kopplat till förenade anställningar. De ger förutsättningar att gynna önskvärd samverkan mellan universitet/högskola och verksamhet i vård & omsorg. Dessa kan också vara ett stöd och en viktig funktion för studenterna genom att möjliggöra bättre koppling mellan teori och praktik. Det kan bidra till att utbildningen i högre grad förbereder för yrkeslivet hos framtida medarbetare men också vara ett stöd för kvalitet och verksamhetsutveckling. På så sätt är det möjligt att organisera för att säkerställa lärmiljöer som berikar verksamhet och utbildning. Lärmiljöer som också kan vara med och bidra till livslångt lärande.

En förenad anställning ger förutsättning att koppla grund- och specialistutbildning närmare den kliniska vardagen samt säkerställer kvaliteten av det/den verksamhetsintegrerade lärandet (VIL)/verksamhetsförlagda utbildningen (VFU). Det VIL/VFU utgör en mycket viktig del av grund- och specialistutbildningen och är den som förbereder framtida medarbetare för arbetet inom vård & omsorg. Det kan också möjliggöra stimulans till en verksamhetsnära forskning.

Samtidigt ger förenade anställningar förutsättningar för verksamheten att bättre knyta aktuell forskning och kunskapsutveckling närmare den praktiska vardagen och kan utgöra en del av kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling. Att skapa och ge möjlighet till förenade anställningar kan också vara en viktig strategi för att vara en attraktiv arbetsplats, främja professionsutveckling och därigenom bibehålla kompetens och säkerställa kompetensförsörjning inom särskilda områden.

Det finns alltså ömsesidiga vinster med förenade anställningar.

I flera dokument har värdet av förenade anställningar lyfts, blanda annat i:

- Hur kommer värden av de mest sjuka äldre in i utbildningen. En rapport om hur högskolor och universitet lyfter in värden av de mest sjuka äldre i utbildningarna för sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker och sjukgymnaster. SKL, Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund 2013
- Kombinationstjänster – mellan högskola/universitet och sjukvården för medellånga vårdutbildningar. SKL 2008

Förenad anställning som en del av långsiktig samverkan

Förenade anställningar har stor potential att möjliggöra och ge stöd för samverkan mellan utbildning och verksamhet. En gemensam avsiktsförklaring mellan universitet och verksamhet utgör en förutsättning för stabilitet och långsiktighet i samverkan. Därför är det viktigt att båda parterna som är involverade vid en kombinationsanställning dessförinnan formulerar vad det långsiktiga målet och syftet med anställningen är utifrån avsiktsförklaringen.

Arrangemanget når sin fulla potential om det integreras i respektive verksamhetsstruktur och uppdrag, så att det inte endast blir ett avtal som bärs av en enskild individ. Det är när individens uppdrag är tydligt förankrat i de båda organisationerna som det bäst kan komma till sin rätt för att bidra till att uppfylla de olika verksamheternas mål. Istället för att formulera kortsiktiga avtal mellan två parter för att lösa finansiering av lönen är det värdefullt att sträva mot mer långsiktiga lösningar. På så sätt är det möjligt att organisera för att nå gemensamma mål och att säkerställa lärmiljöer som berikar verksamhet och utbildning. I en lärmiljö utgör alla en del. Det är ett kollektivt ansvar - inte en enskild individs uppgift.

Att tänka på när förenade anställningar skapas

Organisatoriska aspekter

Att skapa långsiktiga gemensamma strategier och modeller ger förutsättningar för att värdet av förenade anställningar kommer respektive part tillgodo. Som grund för långsiktighet behöver parterna vara överens om syfte och ha en gemensam syn kring vilka mål man har med samverkan.

Med tydlig ansvarsfördelning, uttalad organisering och kostnadsfördelning finns bättre möjligheter att nå önskade effekter. Därför bör samverkansformer och parternas åtagande vara en del av överenskommelsen.

Individuella aspekter

Det är viktigt att känna till att om man har anställningar hos olika arbetsgivare kan detta få konsekvenser för förmåner. Det gäller förmåner utöver den allmänna försäkringen som är framförhandlat i kollektivavtal, till exempel utfyllnadslön vid sjukdom och föräldraledighet. Två deltidsanställningar kan även få framtida negativa konsekvenser genom att man då riskerar att inte nå upp till full tjänstepension, som man annars möjligen hade fått med en heltidslön. Det är därför angeläget att en förenad anställning innebär en anställning hos endera arbetsgivaren och att kostnaden för den tjänstgöring som är förlagd hos annan arbetsgivare, regleras i ett finansieringsavtal arbetsgivarna emellan.