



Docenturmeritering för klinisk personal i Norra sjukvårdsregionen kopplat till den Medicinska fakulteten vid Umeå universitet - en vägledning

Vad är en docent?

En docentur är en vetenskaplig kompetensmarkering och inte ett yrke. Som forskare blir man antagen som "oavlönad docent". Kriterier för att bli docent är inte reglerad i lag utan bestäms vid varje lärosäte. Samstämmighet mellan lärosäten finns. Docenttiteln motsvarar ca fyra års heltidsforskning efter avlagd doktorexamen och ger *venia docendi*, "rätten att undervisa" och rätten att handleda på alla nivåer inom högskolan. I regel kräver lärosäten i Sverige att en person är docent för att kunna utses till uppdrag som fakultetsopponent vid disputation. Med docentur tillkommer även rätten att ingå i en betygsnämnd vid disputation. En docent ska avsevärt ha breddat och fördjupat sin forskning i jämförelse med doktorsavhandlingen. Se specifika villkor i "Bedömningskriterier och anvisningar för ansökan om docentur vid medicinska fakulteten" via länken:

<https://www.aurora.umu.se/globalassets/dokument/enheter/medfak/anstallning-larare/anvisningar-docentur-ny/bedomningskriterier-och-anvisningar-for-ansokan-om-docentur-877-19.pdf>.

I normalfallet ska följande kriterier vara uppfyllda innan en docentur kan erhållas:

- **Vetenskaplig kompetens:** Som riktmärke ska den minsta omfattning av den vetenskapliga produktionen normalt motsvara 15 originalarbeten, inklusive de artiklar som ingått i avhandlingen. Minst två originalarbeten efter disputation ska vara utförda som förste- eller sisteförfattare och utan tidigare huvudhandledare från doktorandtiden som medförfattare.
- **Ämneskompetens:** Utöver vad som krävs för doktorexamen ska en fördjupad och breddad ämneskompetens erhållits. Som minimikrav gäller vanligtvis att den sökande ska ha arbetat fem år inom ämnet, varav två till tre år efter disputationen. För läkare och tandläkare gäller att den sökande ska ha specialistkompetens i det kliniska ämne som docenturen söks i.
- **Pedagogisk skicklighet och undervisningserfarenhet:** För docentur krävs erfarenhet av minst 120 timmar egen undervisningstid. Undervisningsmeriter bör innefatta såväl utbildning på grund- och avancerad nivå, som utbildning på forskarnivå, och i förekommande fall specialistutbildning. Endast tiden då man interagerar med studenter räknas.
- **Ett antal obligatoriska kurser:** Totalt ska minst 9 hp pedagogiska kurser med godkänt resultat genomgåts. Dessa ska var fördelade på minst 6 hp högskolepedagogiska kurser för undervisning på grund- och avancerad nivå, samt minst 3 hp forskarhandledningskurs.
- **Anknytning till Medicinska fakulteten, Umeå Universitet:** För att erhålla en docentur inom Medicinska fakulteten vid Umeå universitet krävs någon form av anknytning till fakulteten. Docenturen ger därför personer som inte innehar en läraranställning vid fakulteten en naturlig koppling till denna.

Varför ska regionerna ha docenter och varför ska medarbetare bli docent?

Dagens sjukvård är gårdagens forskning och dagens forskning är morgondagens behandlingar inom hälso- och sjukvården. Klinisk forskning är en förutsättning för en hälso- och sjukvård av hög kvalitet. Forskarutbildad vårdpersonal bidrar till att utveckla behandlingsmetoder samt implementera nya rön och utgör därför en mycket viktig länk mellan forskningen och att forskningens resultat så snabbt som möjligt får genomslag i det dagliga sjukvårdsarbetet. För att behålla forskarkompetens, få en återväxt av kliniska forskare (doktorander) och driva utvecklingen framåt behövs också kliniskt verkamma

medarbetare med docentkompetens, dvs. med en högre vetenskaplig kompetens än enbart doktorsexamen. Dessa är även viktiga för handledning och undervisning av ST-läkare och studenter, samt för att driva forskningsförankrad fortbildning för specialistläkare och övriga personalkategorier.

Även om docentur inte är ett krav för att vara huvudhandledare för doktorander krävs att minst en docent finns med som bihandledare för doktoranden. Ett ökat antal docenter inom en region medför därför att nya forskarstuderande kan rekryteras och handledas. En satsning på docentmeritering bland redan disputerade forskare skapar möjlighet för etablering av självständiga forskningsgrupper och nya livskraftiga forskningsmiljöer med bas i den kliniska vardagen. Utan patientnära klinisk forskning riskerar tillämpningen av nya forskningsresultat snarare att fördröjas och i värsta fall utebli. Docentmeritering innebär således en investering i kunskap och kompetens, något som är av största vikt för att skapa goda förutsättningar att ny kunskap kommer sjukvården till del.

Att bli docent är ett viktigt steg i utvecklingen som klinisk forskare och en betydelsefull faktor för att beviljas forskningsmedel, självständigt kunna bedriva forskning och handleda doktorander. Vidare ger det möjligheten att ansöka om förordnande som ALF-finansierad universitetsöverläkare. En docentur är också meriterande vid ansökningar om lärartjänster, adjungeringar och när man söker forskningsbidrag i konkurrens. Det ger även personer som inte har en lärartjänst vid Medicinska fakulteten en naturlig koppling till densamma. Med docentur följer ett fast lönetillägg för anställda vid någon av de fyra regionerna i Norra sjukvårdsregionen.

Varför man som individ ska bli docent är en mer personlig fråga men erfarenheten säger att endast den individ som har en personlig drivkraft och ser en meningsfullhet med sitt värv upprätthåller det i längden. Förutom ett personligt engagemang, vilja och motivation behövs tid, forskningsmedel och stöttning från både region och universitet. Här är det viktigt att respektive organisationer har en positiv inställning och tydliga riktlinjer för att attrahera disputerade kliniskt aktiva medarbetare som är beredda att upprätthålla en aktiv forskning.

Verksamheternas möjlighet att stötta forskningsmeritering varierar, men generellt finns idag få tjänster där forskning och klinik kan kombineras. För akademiska- och universitetssjukvårdsenheter finns dock möjlighet att strategiskt nyttja ALF-medlen som tilldelas enheten för forskning, basenhets-ALF (BAS-ALF), och för läkarnas grundutbildning, grundutbildnings-ALF (GU-ALF). Det är dock viktigt att påpeka att GU-ALF endast kan nyttjas till den pedagogiska meriteringen i samband med undervisning av läkarstudenter medan BAS-ALF kan nyttjas för att stödja både vetenskaplig och pedagogisk meritering för medarbetare vid enheten. Avsatt arbetstid är en förutsättning för att kunna bedriva högkvalitativ klinisk forskning och undervisning, men även en viktig aspekt i juniora forskares arbetsmiljö och möjlighet för docentmeritering. Att regelbundet lyfta utbildnings- och forskningsfrågor på exempelvis enheters arbetsplatsträff (APT) och andra gemensamma möten, både inom och mellan enheter, har visat sig vara lyckosamt för att öka den allmänna förståelsen och acceptansen för akademisk verksamhet inom organisationen. Att ha stöttning från både verksamhetschef och enhetens avdelningschef/prefekt är av stor vikt. En tillåtande och uppmuntrande omgivning är det som kan få den enskilda personen att växa. Att det ges möjlighet till att undervisa studenter och presentera sin forskning i olika sammanhang ska uppmuntras, och är en förutsättning för att nå docentkompetens.

Att söka forskningsmedel är en stor del av en forskarens vardag. Hur forskningsansökningar ska skrivas är däremot något som till stor del inte en ny, ung, forskare behöver lära sig. Här är också av vikt att det finns erfarna forskare som kan fungera som mentorer som har tid att korrekturläsa en ansökan och komma med återkoppling innan den skickas in. Det är även fördelaktigt om etablerade forskningsledare även inkluderar juniora forskare som medsökande i större ansökningar. Det skapar

en lärandemiljö med kollegialt lärande så att juniora forskare kan lära av kollegor som har en vana att skriva ansökningar och är mer etablerade inom sina forskningsfält.

En fråga som ofta kommer upp är lön och eventuella löneökningar som ges i samband med disputation och docentur. Inom Norra sjukvårdsregionen skiljer sig idag både summor och det sätt som detta hanteras på. För att vara nationellt konkurrenskraftig och ge en tydlighet åt den enskilda medarbetaren behöver detta system ses över och samordnas i den Norra sjukvårdsregionen. Det kan med fördel göras via Norra sjukvårdsregionförbundet (NRF).

Kultur

Ovanstående stycke handlar mycket om att det är varje akademisk sjukvårdsenhet eller universitetsjukvårdsenhet som ansvarar för att skapa en kultur att forskning är viktig och måste finnas. Många chefer är idag varken disputerade eller har annan vetenskaplig bakgrund. Verksamheter och dess chefer behöver därför skaffa sig kunskap och förståelse för vad en levande forskningsmiljö innebär, hur akademien fungerar och tillsammans med universitetet bygga upp både en god akademisk miljö och en grundstruktur avseende personal och lokaler så att forskning kan bedrivas. En för Norra sjukvårdsregionen gemensam introduktionskurs för chefer och FoU-ansvariga vid akademiska- eller universitetssjukvårdsenheter kan vara ett bra sätt att nå en gemensam baskompetens gällande klinisk forskning.

Förslag på handlingsplan för att främja docentmeritering inom den enskilda akademiska sjukvårdsenheten eller universitetsjukvårdsenheten

- Verksamhetschef och FoU-ansvarig har gemensamt ansvar att upprätta en handlingsplan för forskande medarbetare och att den följs.
- Redan i anställningssamtalet diskuteras ambition och möjlighet till forskning.
- Forskningserfarenhet ska vara meriterande och akademiska meriter ska vara lönefrämjande.
- Verksamhetschef och FoU-ansvarig stämmer årligen av med registrerade doktorander med fokus på de olika parternas roll i att säkerställa en god forskarutbildning.
- Varje disputerad medarbetare erbjuds trepartssamtal med verksamhetschef och FoU-ansvarig för att diskutera fortsatt forskning och akademisk meritering. Ett s k vetenskapligt karriärsamtal bör ske vid nyanställning av disputerad medarbetare eller efter att en medarbetare vid enheten disputerat. FoU-ansvarig stämmer årligen av med disputerade medarbetare kring ambition om fortsatt akademisk meritering.
- FoU-frågor diskuteras regelbundet på ledningsgruppsmöten och APT.
- Journal clubs, vetenskapliga seminarier och andra akademiska presentationer ingår som en naturlig del i vidareutbildningen för enhetens samtliga medarbetare.
- Årligen överväga en fördelning av BAS-ALF för att stärka enhetens forskningsinfrastruktur, t.ex. forskningssjuksköterska eller andra strategiska satsningar på forskare och forskarmiljöer. Dock

får strategiska satsningar på forskningsinfrastruktur inte överstiga 30 procent av enhetens totala BAS-ALF anslag.

- Inom enheten eller som del i ett nätverk av enheter skapas förutsättningar för att seniora forskare kan stötta juniora forskare att utveckla sitt forskningsanslagsskrivande, dvs införa ett s k Peer Review system för ansökningar från juniora forskare.
- I samarbete med fakultetslärare planeras vilka som ska erbjudas hålla i föreläsningar, case, OSCE och andra utbildningsinsatser för pedagogisk meritering mot docentur.
- Forskningstid planeras med god framförhållning in i medarbetarens schema och är så långt som möjligt sammanhållen i större block och störningsfri.
- Obligatoriska kurser som ska ingå i en docenturansökan ska planeras med god framförhållning in i klinikens schema och är så långt som möjligt störningsfri.
- Ett vetenskapligt förhållningssätt genomsyrar verksamheten (ifrågasätta, diskutera, utveckla).