

# Forskningspolitisk seminar

## 2. november 2010

## Midlertidig tilsatte sykehusforskere

**Erlend B. Smeland**

Direktør forskning, innovasjon og utdanning  
Oslo universitetssykehus



# Disposisjon

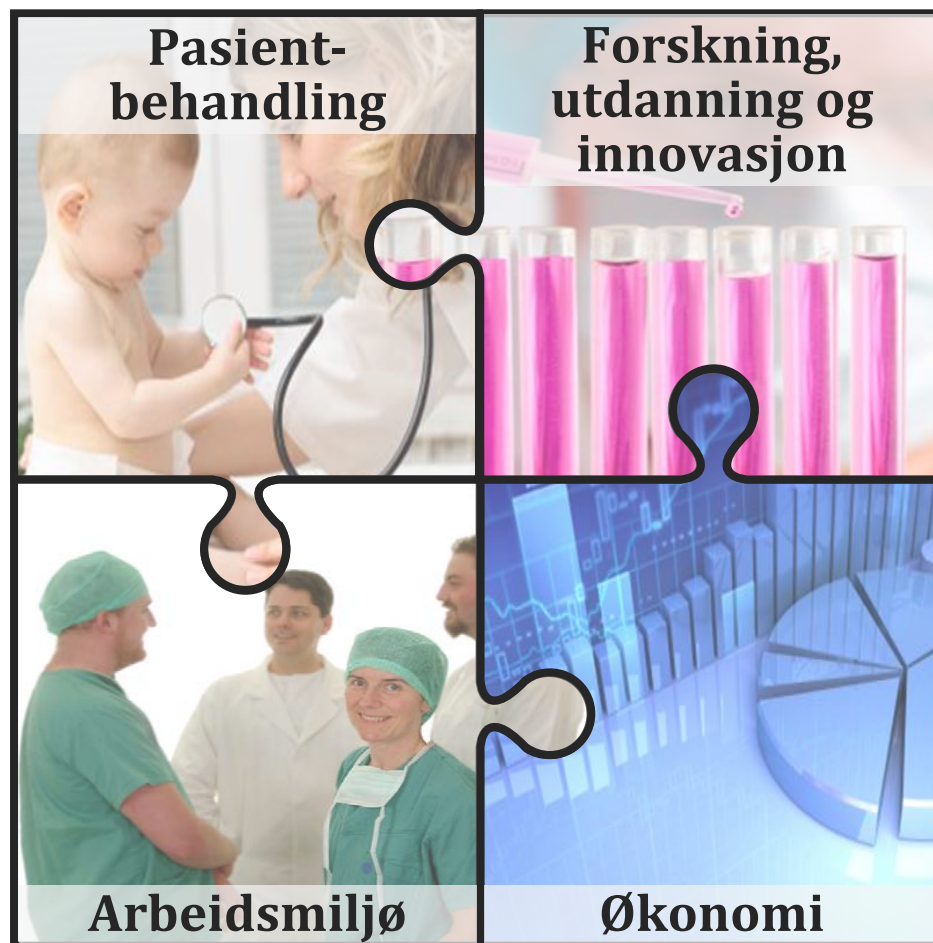
- Forskning i helseforetakene
- Oslo universitetssykehus
  - forskningsaktivitet
  - fusjon og omstilling
- Kartlegging av midlertidig ansatt forskningspersonell i Oslo universitetssykehus
- En del problemstillinger rundt midlertidig ansatte forskere med OUS perspektiv
- Forskningsstrategi OUS

# Forskning i helsesektoren

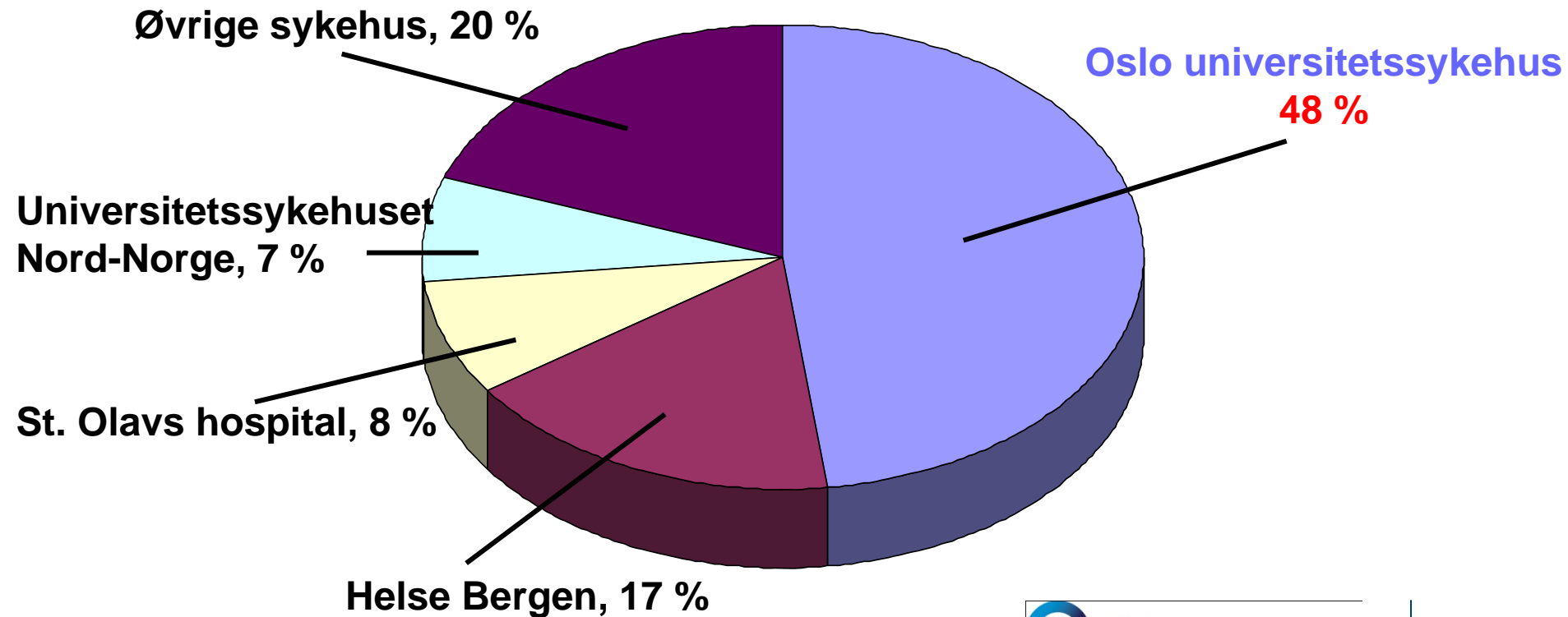
- **Helsesektoren er en betydelig forskningsaktør (Ca 27% av alle norske artikler har en medforfatter fra helsesektoren)**
  - **Forskning lovpålagt oppgave for helsesektoren**
  - **Nært samarbeid med universitetssektoren**  
(men få personer på sykehusene har stilling/bistilling på universitet)
  - **Økende samarbeid over profesjons- og faggrensener**
  - **Øremerkede HOD midler (post 78) – økt satsning**
- **Økende bevissthet om nødvendigheten av et strategisk fokus på forskningen fra HF/RHFenes side**

# På vei mot morgendagens behandling

”  
Et bærekraftig  
sykehus



# Publikasjons- og dr.gradspoeng, sykehus hele landet, 2009 (NIFU-Step)



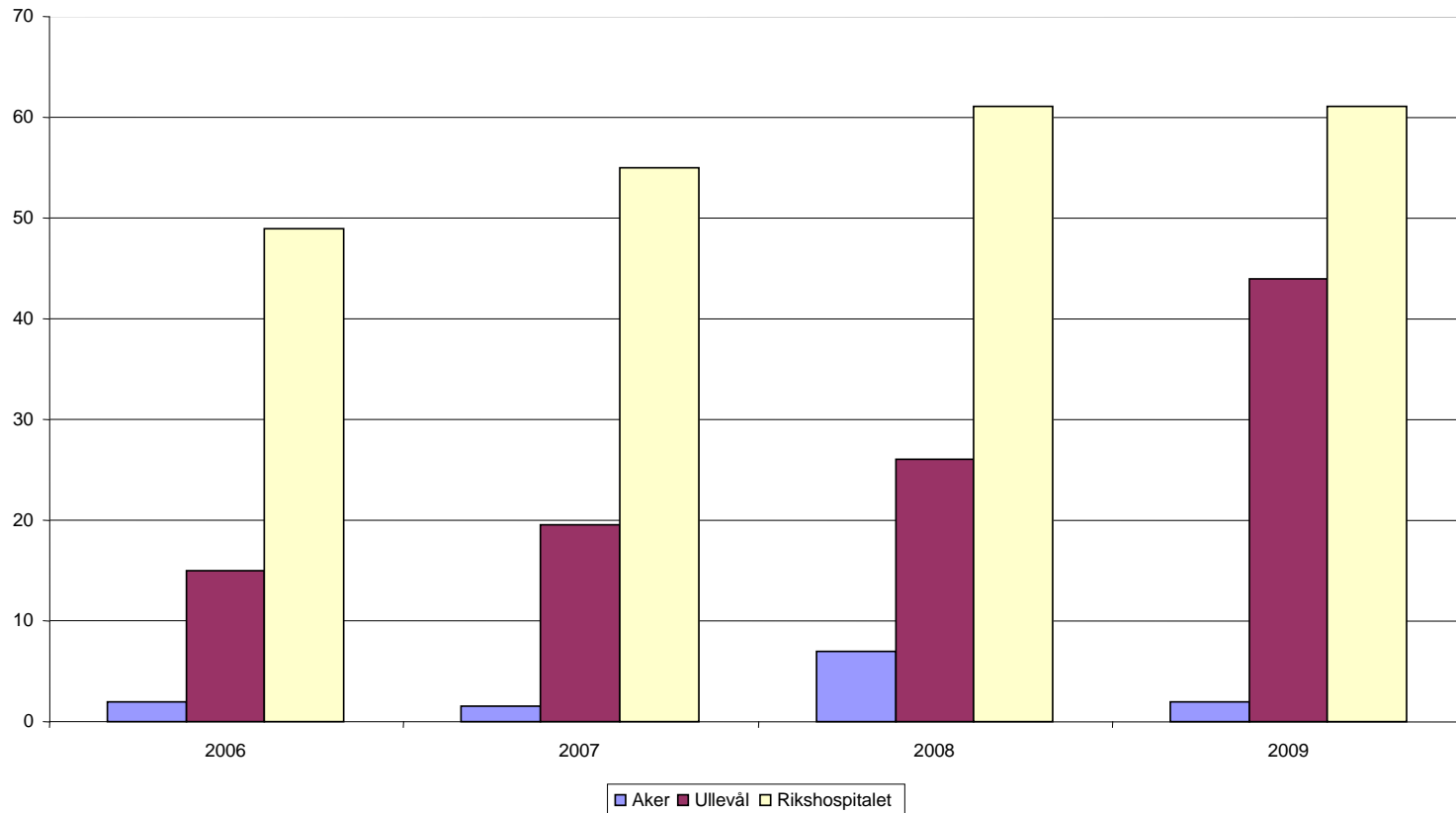
## Avflatende forskningsaktivitet OUS

Resultater pr helseforetak. Differanse fra 2008 til 2009 Helse Sør-Øst (I)

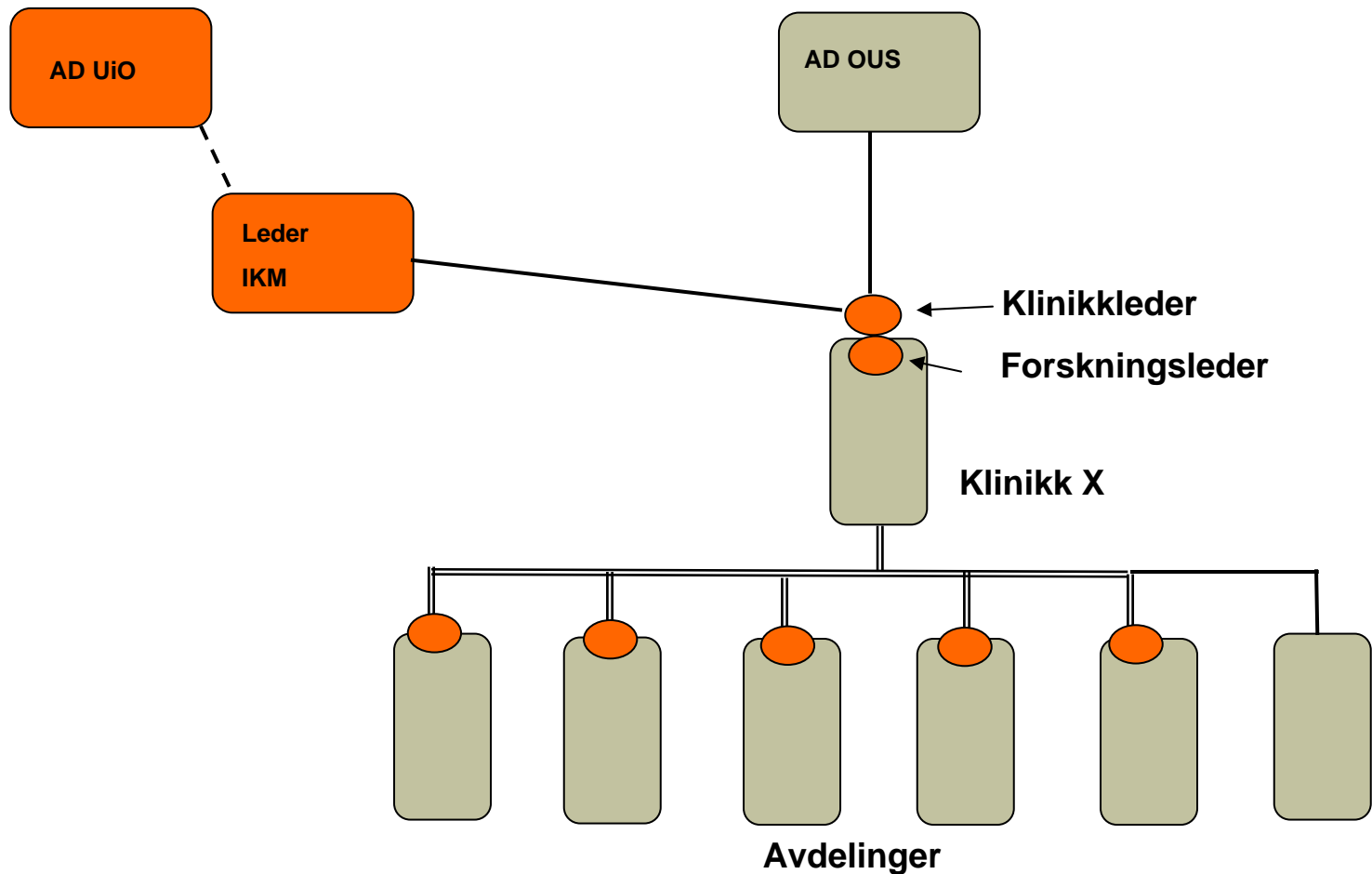
Enhet	Antall artikler	Artikler – endring 2008-2009	Dr.grader	Dr. grader – endring 2008-2009	Sum poeng
Blefjell sykehus HF	4	3	0	0	0,82
Oslo Universitetssykehus HF	1313	-69	109,5	15,5	-2,56
Sørlandet sykehus HF	65	28	5	3	24,30
Sykehuset i Vestfold HF	27	6	0	0	0,24
Sykehuset Telemark HF	22	8	0	-3	-4,47
Psykiatrien i Vestfold HF	9	0	0	0	-1,89
Sykehuset Buskerud HF	15	-3	0	0	-1,61
Ringerike sykehus HF	3	2	1	1	3,27
Modum bad	5	-2	0	0	0,20
Sykehuset Asker og Bærum HF	19	-10	0	-1	-7,62
Akershus universitetssykehus HF	107	-1	7	2	-6,47
Sykehuset Østfold HF	12	12	0	1	0,04

# Doktorgrader OUS 2006-2009

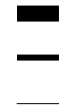
## To nye doktorgrader hver uke



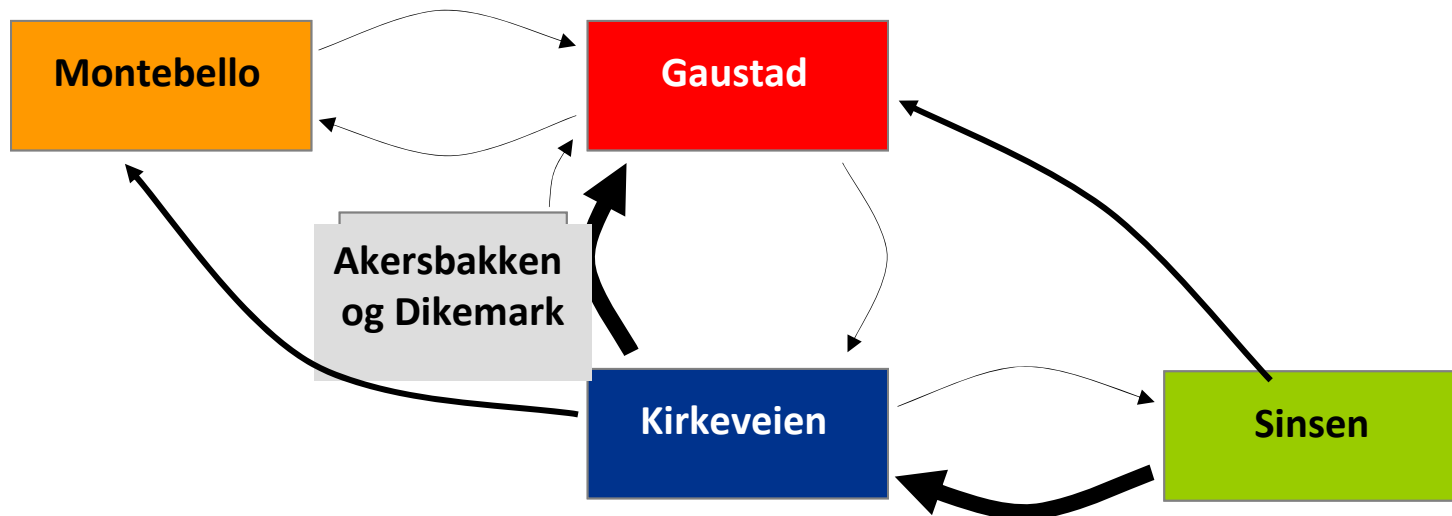
# Klinikk- og forskningsledere sentrale mtp forskningsorganisering i begge linjer







- Krevende prioriteringer
  - overføring, inntektsmodell, flyttinger
  - Men også muligheter
- Forskning er utsatt i omstillingsprosesser:
  - krever langsiktighet, miljøer med veilederkompetanse, utvikling av infrastruktur, internasjonalt samarbeid



Pilenes relative tykkelse er kun tentative og gjenstand for kontinuerlig diskusjon

# Status forskning i helsesektoren

- Planmessig strategiarbeid
- Oppfølging av handlingsplaner
  
- Resultater?
  - Økt produksjon
  - Økt siteringshyppighet
  - Økt ressursbruk



# Hvor mye bruker helseforetakene i Helse Sør-Øst RHF på forskning?

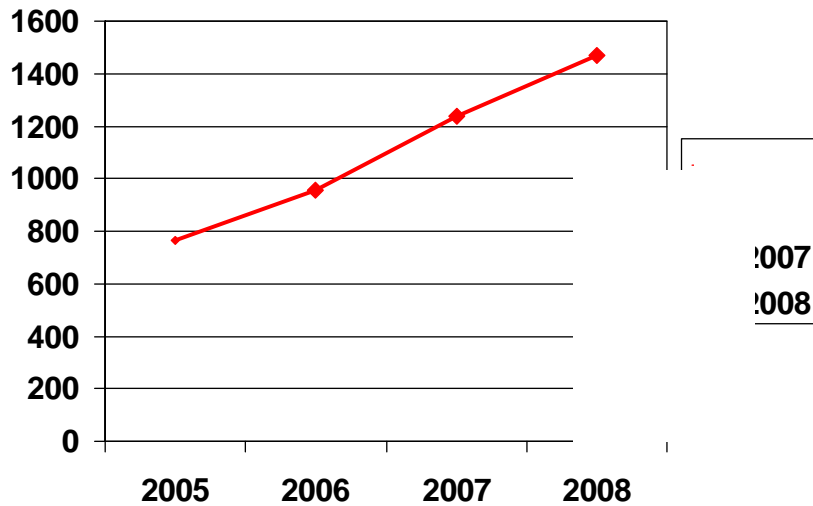
**ca 1,5 mrd kr iflg NIFU STEP(2008)**

(INKL EKSTERN FINANSIERING SOM REGNSKAPSFØRES I HFene)

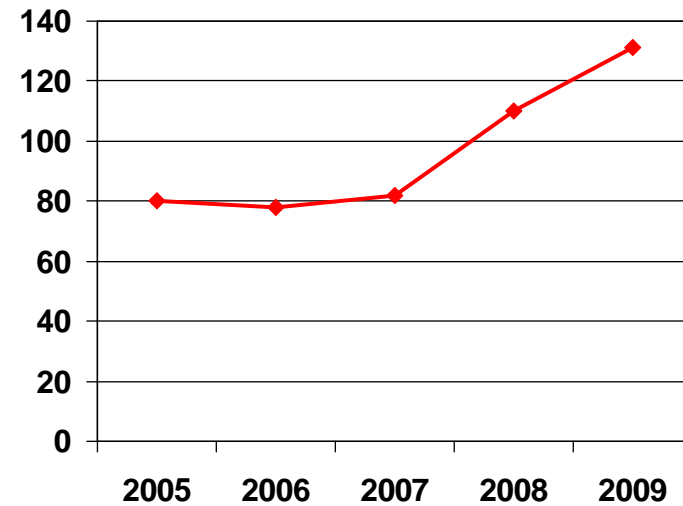


# Sammenheng mellom ressursbruk til forskning i Helse Sør-Øst og forskningsproduksjon?

## Ressursbruk til forskning



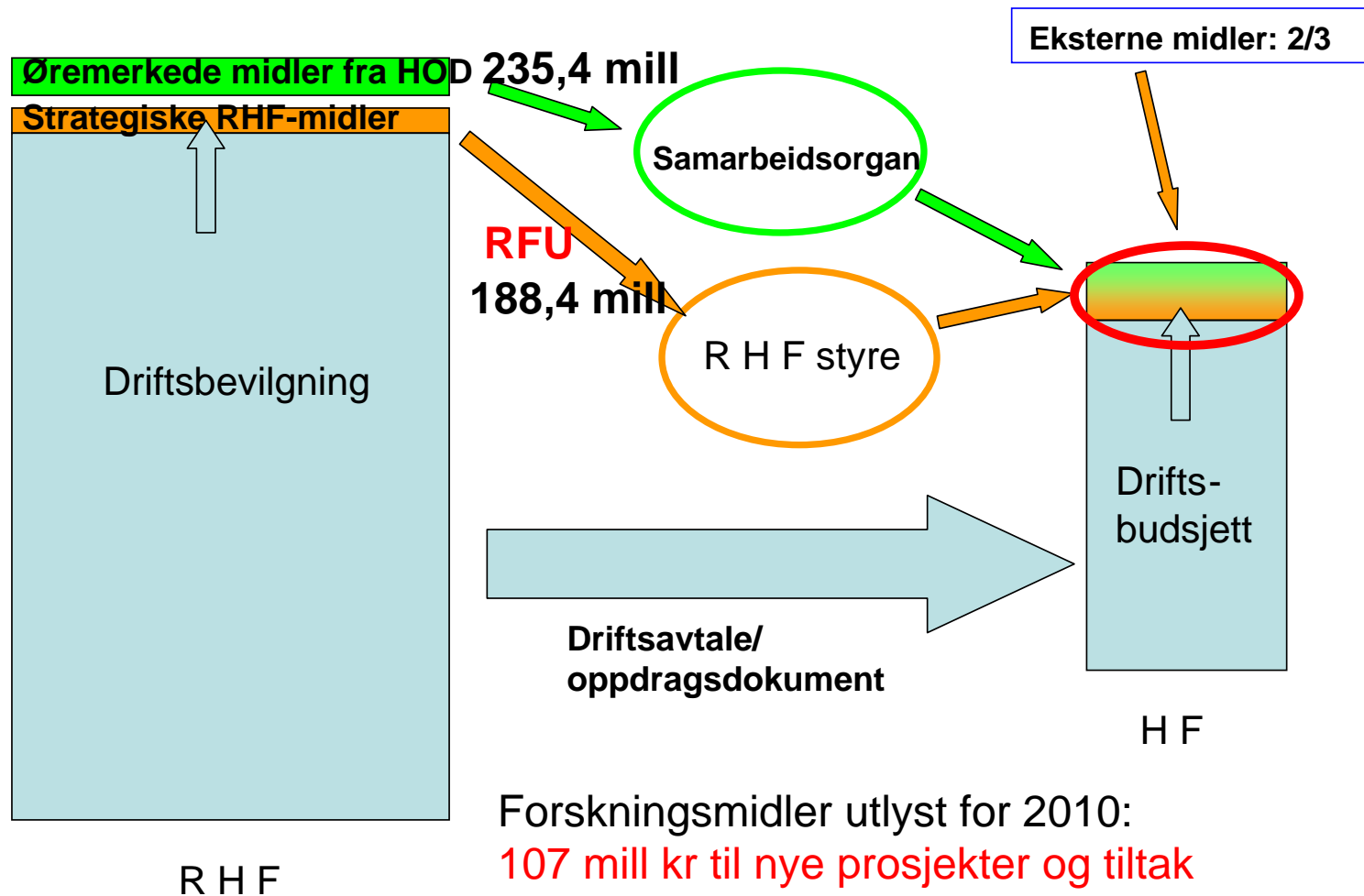
## Dr.grader



Forskningsinnsatsen i Helse Sør-Øst gir ikke forventet effekt  
Økning i ressursbruk tar tid (3-5 år) for å avspeiles i produksjonstall

# Forskningsmidler som forvaltes av Helse Sør-Øst RHF: 1.5 mrd

## Forskningsmidler som bestemmes av styret: 0.19 mrd



- OUS er en betydelig forskningsaktør
- Ca 1000 årsverk - inkludert ekstern finansiering som regnskapsføres i OUS
- Økende ressursbruk og aktivitet – spesielt mer ekstern, konkurranseutsatt finansiering  
**(til dels redusert basisramme til miljøene)**



# Karriereløp - trender

- Redusert doktorgradsperiode og redusert innhold + mer utdanning
- Mer av forskningen utføres av postdoktorer og forskere
- Sterkt økt antall doktorander, lite økning i faste stillinger
- Økt andel ekstern, konkurranseutsatt finansiering
  - tidsbegrenset
  - øremerket til bestemt formål og ofte til person (forskere, postdoktorer)



# Midlertidige forskningsstillinger i OUS

- Antall:
  - > 4 års ansettelse i OUS etter stipendiatperiode: Betydelig antall, ikke ferdig kvalitetssikret tall
    - Støttepersonell
    - Vitenskaplig ansatte: postdoktorer, forskere
  - Hovedsakelig knyttet til klinikkene med størst forskningsaktivitet og mest ekstern finansiering
  - Mange forskningsmiljøer har ca 2/3 av personell og drift lønnet av eksterne midler



# Momenter – midlertidige stillinger (I)

- Sikkerhet for yngre forskere
- Vanskelig å etablere nye grupper og å vedlikeholde grupper
- Prosjektfinansiering/ekstern finansiering gjør fleksibilitet og langsiktighet vanskeligere

# Momenter – midlertidige stillinger (II)

- Sterk kontroll med antall ansatte, omstillingsprosess i OUS
- Hensiktsmessig med konkurranse og pyramide
  - Kan være vanskelig å avgjøre tidlig hvem som er de beste
- Kompetanse til forskningslederstillinger krever lang tid å utvikle
- Tar tid å skifte område (kfr internasjonal mobilitet)

# Konsekvenser av økt antall faste ansettelses

- Sikkerhet for de som er i kjømda
- Vanskeligere for neste bølge
- Konkurranselaspektet reduseres/forskyves tidligere
- Mer restriktiv politikk mtp nyansettelses og varighet
- **Ikke mer penger** – ved bortfall av finansiering: nedbemanning
- Vanskelig å skifte personell hyppig mellom ulike forskningsfelt



# Karriereplanlegging

- Uansett faste eller midlertidige mellomstillinger:
  - Bedre individuell karriereplanlegging nødvendig
- Forskning svært kompetitiv virksomhet – som konkurranseidrett
- Det å være en dårlig eller middelmådig forsker er en ublid skjebne

# Forskningsstrategi 2011 – 2015

Oslo universitetssykehus HF

- *Innledning*

**Oslo universitetssykehus styrker norsk helsevesen**

- *Visjon*

**Frontforskning for bedre helse.**

**(Skandinavias ledende forskningssykehus)**

I Oslo universitetssykehus er klinisk virksomhet, forskning og utdanning tett integrert og gjensidig kvalitetshevende. Sykehuset skal bidra med forskningsresultater i verdensklasse, lede og styrke forskning nasjonalt og regionalt og bidra til innovasjon. Forskning gir viktig kompetanse og kvalitet i det kliniske arbeidet.

# Strategiske mål

- Faglig produksjon
- Kvalitet
- Evaluering
- Forskningsetikk og kvalitetssystemer
- **Forskningsfinansiering**
- Strategiske satsinger
- **Stillingsstruktur og rekruttering**
- Areal
- Internasjonalt samarbeid
- **Organisering og ledelse**
- Infrastruktur
- Samarbeid og nav-funksjon
- Synliggjøring og forskningsformidling
- Pasientgrunnlag
- Samhandling, kunnskapsoverføring og likeverdige helsetjenester



# Fra utkast til ny forskningsstrategi for Oslo universitetssykehus (foreløpig behandlet i styret):

## Forskningsfinansiering:

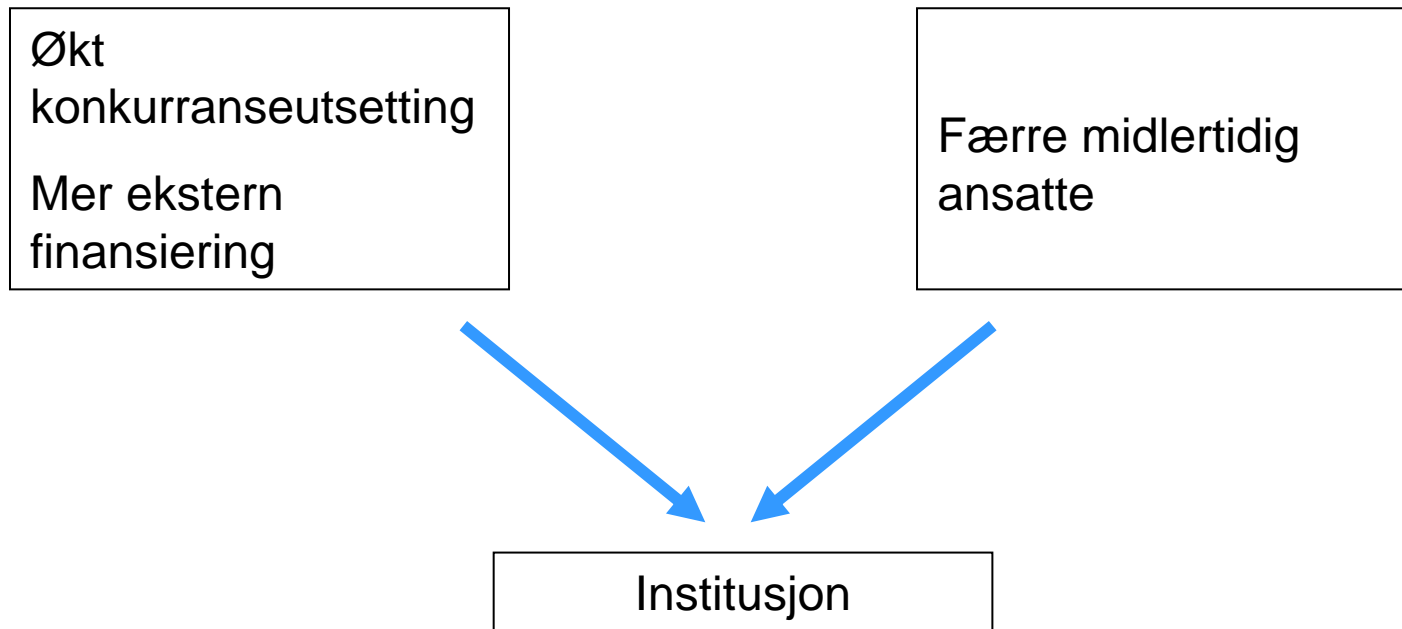
*Oslo universitetssykehus har som mål å **øke omfanget av egenfinansiert forskning**, og at tilskuddet av eksterne midler (for eksempel fra Helse Sør-Øst, Norges forskningsråd og EU ) utgjør minst samme beløp som egenfinansieringen.*

**Sykehuset må ha et selvstendig og langsiktig økonomisk handlingsrom for å kunne gjennomføre sin forskningsstrategi.**

## Stillingsstruktur og rekruttering

*Oslo universitetssykehus vil, i samarbeid med universitet og høyskoler, etablere en akademisk stillingsstruktur som ivaretar behov for god forskningsledelse, **god balanse mellom midlertidige og faste stillinger og synlige karriereveier for forskjellige profesjoner**.* Rekruttering av nødvendig kompetanse er viktig på alle nivåer, og Oslo universitetssykehus må ha en god strategi for å tiltrekke seg de beste forskerne og forskerkandidatene. Oslo universitetssykehus vil arbeide for en større grad av kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger.

## 2 - til dels ikke helt kongruente - styringssignaler



**Løsning:  
Lokale tiltak OG  
sentrale avklaringer**





**Takk for oppmerksomheten**