

Midtveisevaluering av integrert dobbeltkompetanseutdanning i odontologi (DKO)

Spørreskjema til Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø

Skjemaet sendes i retur til Kari.Strand@helsedir.no innen 29. oktober.

Universitetets organisering av integrert DKO

1. Hva er/har vært mest utfordrende for universitetet med å tilby integrerte løp, og hvordan blir disse utfordringene løst?

Svar: Parallelle løp er krevende. For noen av kandidatene har vi måtte dele opp løpene. Kandidatene er både studenter og ansatte – noe som vanskeliggjør kontroll av progresjon (arbeidsmiljøloven).

2. I hvor stor grad har dere lyktes med integreringen av spesialist- og ph.d.-utdanning?

Svar: (Klikk på en rute)

I svært stor grad I stor grad Til en viss grad I liten grad I svært liten grad

3. Kommenter eventuelle erfaringer med særlige utfordringer med integrering for kandidater som har valgt ph.d.-utdanning og spesialistutdanning innen ulike fagområder.

Svar: Manglende regelverk for utdanningen. Manglende kommunikasjon mellom HR og studieseksjon (særlig ved sykemeldinger av noe varighet) – student/ansatt situasjon hvor vi har studieforskrift på den ene siden og arbeidsmiljøloven på den andre siden.

4. Hva burde endres dersom ordningen med integrert DKO skulle videreføres?

Svar: Tydelig mandat til dobbelkompetanseutdanningskomité. Hvilken vedtaksmyndighet skal denne komiteén ha?

Utfyllende regelverk for denne utdanningen.

Kandidatenes studiesituasjon og vilkår

5. Hva ser dere som fordeler og ulemper for kandidatene med integrert løp?

Svar:

Fordeler: Lønnet utdanning med karrieremuligheter i academia. Forskning og spesialistutdanning gir kandidatene et bredere perspektiv enn om de tar et av løpene alene.

Ulemper: Arbeidsmengden. Grenseoppgang mellom PhD-løpet og spesialistutdanningen kan være utydelig. Manglende forutsigbarhet for rekruttering til academia.

6. Forskningsrådets sats for finansiering av ph.d.-kandidater for 2021 er 1.156.000 kroner. Hva er brutto årslønn for dobbeltkompetansekandidatene?

Svar: Snittlønn 515.000,- /pr år for hver kandidat. I tillegg kommer sosiale utgifter og TDI sats. Andre driftsutgifter knyttet til utdanningsløpet er ikke tatt med.

7. Hva er deres vurdering av lønnsnivået som dobbeltkompetansekandidatene blir tilbudt?

Svar: (Klikk på en rute) For lavt Riktig nivå For høyt

Rekruttering til studiet

8. Det har vært færre kvalifiserte søkere til det integrerte studieløpet enn det som var forventet da ordningen ble startet opp i 2010. Hva kan etter deres mening være årsak(er) til det, og hva kunne eventuelt vært gjort annerledes for å bedre rekrutteringen til studiet?

Svar: Lønnsforhold. Arbeidsmengde i programmet (jungeltelegrafren). Ingen garanti for fast stilling etter fullført studium.

Tilskuddsordningen

9. Hvordan har tilskuddsordningen til integrert DKO etter deres erfaring fungert?

Svar: Komplisert verktøy for rapporterings og tilskuddssøknad. Må forenkles!

Effektene av integrert DKO på rekruttering til stillinger ved universitetene

10. Hvordan er rekrutteringssituasjonen nå for stillinger som krever dobbeltkompetanse i odontologi? I hvor stor grad får universitetet kvalifiserte søkere når slike stillinger lyses ut?

Svar: Rekrutteringssituasjonen er fremdeles svært vanskelig. Stillinger har vært utlyst og er ubesatte.

11. Det er nå i underkant av tjue kandidater som har fullført integrert DKO. Har dette hatt merkbar effekt på rekrutteringssituasjonen til stillinger som krever dobbeltkompetanse? Om 5 år vil til sammen inntil 35 tannleger ha fullført. Hvilke forventninger har dere til den samlede effekten av ordningen for deres institusjon?

Svar: To kandidater fra DKO har fått fast vitenskapelig stilling, og en er ansatt i midlertidig vitenskapelig stilling. Vi har noen kandidater i løpet som vil egne seg for stilling hos oss.

12. For hvilke stillinger ved universitetet stilles det krav i tillegg til ph.d. og godkjenning som spesialist? Hvilke krav stilles – et visst antall års praksis som spesialist og/eller annet?

Svar: For vitenskapelig stilling (professor og førsteamanuensis) kreves pedagogisk basiskompetanse (merkelig formulert spørsmål!).

13. Det ser ut til at flere av dem som har fullført, ikke har stillinger ved universitet eller regionale odontologiske kompetansesentre. (Dette håper vi å få mer kunnskap om fra spørreundersøkelsen blant kandidatene som også er en del av denne midtveisevalueringen). Hva kan etter deres syn være forklaringer på eller årsaker til at kandidatene ikke anvender dobbeltkompetansen? Kan det for eksempel skyldes at det ikke har vært relevante stillinger å søke på?

Svar: Lønn trekker i privatpraksis. Vitenskapelige stillinger i UH-sektoren er ikke konkurransedyktige lønnsmessig.

14. Hvilke rekrutteringsstrategier har universitetet? Har dere for eksempel målrettede tiltak mot kandidater som er under dobbeltkompetanseutdanning ved deres institusjon?

Svar: Må lære å kjenne kandidatene gjennom løpet. Ikke alle skal ha stilling i akademien. Målrettede tiltak – relasjonsbygging. UiB har noen postdoktorstillinger som kan søkes i påvente av utlysning av fast stilling.

15. Hvis det er vanskelig å rekruttere dobbeltkompetente tannleger, hva kunne gjort det lettere?

Svar: Lønn og forutsigbarhet ved ansettelse.

Forslag til alternative tiltak og andre kommentarer

16. Dersom denne ordningen ikke videreføres, hvilke tiltak bør da iverksettes for å sikre tilstrekkelig antall tannleger med dobbeltkompetanse?

Svar: Innføre lønnete utdanningsstillinger (spesialistløpet) som så kan kombineres med lønnet PhD-stilling (før eller etter spesialistløpet).

17. Har dere andre kommentarer til integrert DKO?

Svar: Mangel på involvering fra Helsedirektoratet. Dette blir også tydelig med denne evalueringen som kalles midtveis – og kommer flere år etter at opptaket til programmet er stanset.

18. Hvem kan vi kontakte dersom det er behov for å stille oppfølgingsspørsmål?

Svar:
Asgeir Bårdsen (instituttleder) – asgeir.bardsen@uib.no
Christine Kronenberger (studiekoordinator) – christine.kronenberger@uib.no