

Asbjørn Jokstad

Odontologisk Institutt for
anatomi.
Universitetet i Oslo.

*Forskerrekruttering ved Det
odontologiske fakultet,
Universitetet i Oslo.*

Mai 1990

Til: Arbeidsgruppa for stipendiaters arbeidsvilkår
Kollegiets komite for forskerutdanning

Fra: Asbjørn Jokstad, Vit. Ass. Odontologisk institutt for anatomi.

Forskerrekruttering ved Det Odontologiske fakultet, Universitetet i Oslo.

Mål

I sentrale forskningspolitiske dokumenter blir det slått fast at forskerutdanningen i Norge må prioriteres for å møte behovet som vil komme i universitets- og høyskolesystemet frem mot år 2000-2010. Imidlertid finnes det ingen konkrete retningslinjer for hvordan forskerutdanningen skal prioriteres, og hva forskerne skal bli utdannet til. Videre fremgår det at målsetningen blir tolket forskjellig i de ulike dokumentene. I noen dokumenter er det blitt lagt vekt på det kvantitative aspektet, mens det i andre utredninger blir fokusert på de kvalitative momenter ved en forskerutdanning. I tråd med det siste er det nylig lagt opp til et organisert forskerutdanningsprogram ved det odontologiske fakultet i Oslo. Uten å ta stilling til hvilken av disse to faktorer som er viktigst vedrørende forskerutdanningen ved Uio generelt, eller det odontologiske fakultet spesielt, eller om de kan være direkte motstridende, skal det redegjøres for den eksisterende situasjonen ved Det odontologiske fakultet i Oslo. Vurderingene er personlige og gjenspeiler derfor ikke nødvendigvis den generelle holdningen blant stipendiater o.a til forskerutdanningen ved det odontologiske fakultet.

Stillinger

Forskerrekruttene ved det odontologiske fakultet omfatter vitenskapelige ansatte, universitets-stipendiater eller NAVF-stipendiater. Det er tilsatt 18 forskerrekruiter. I tillegg er det 2 student-stipendiater. Forskerrekruttene arbeider enten ved preklinikk på Blindern, eller ved klinikkene i Geitmyrsveien. Fordelingen er relativt jevnt fordelt med hensyn til kjønn, rekrutteringsstilling og arbeidssted:

	Menn		Kvinner		Sum
	Vit. Ass	Stipendiat	Vit. Ass	Stipendiat	
Preklin	3	2	2	① →	
Klinikk	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>11</u>
	5	5	4	4	

Kandidatene

Forskerutdanningen ved det odontologiske fakultet har ikke vært organisert i den forstand at forskerrekruttene har måttet gjennomføre obligatoriske kurs. Imidlertid har fakultetet hatt et videreutdanningstilbud for tannleger innen generell-biologi, som har omfattet teoretiske kurs og eksamener. Forskerrekruttene ved det odontologiske fakultet har hovedsakelig vært kandidater som har gjennomført denne videreutdannelsen. Den nest største rekrutteringsgruppen har vært studentstipendiater som har kontinuert i ordinære stipendiatstillinger etter eksamen. Den tredje kategori er tannleger som har fullført en spesialutdannelse ved fakultetet, og som har ønsket å forbli i universitetsmiljøet. Også disse kandidatene har gjennomført obligatoriske kurs og eksamener. I tillegg har én realist vært tilsatt i en rekrutteringsstilling ved et av de prekliniske institutter. Forskerrekruttene ved fakultetet består derfor i praksis av tannleger. Dette er forskjellig fra det faste vitenskapelige personalet som har et sterkt innslag av medisiner og realister.

Arbeidssituasjonen

Vinteren 1988 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant forskerrekruttene ved fakultetet. Av 18 utdelte spørreskjemaer ble 15 returnert i utfylt stand. Siden forskerrekruttene som besvarte undersøkelsen stort sett er de samme som er tilsatt som rekrutter ved fakultetet i dag oppsummeres besvarelsene nedenfor. Spørreskjemaet var identisk til en spørreundersøkelse utført av NAVF i 1982 blant forskerrekruiter ved alle landets FoU institusjoner (1). Svarene er nedenfor sammenholdt med prosentdelene i denne undersøkelsen (1).

Generell vurdering av svarene

Det var stor variasjon blant svarene i spørreundersøkelsen om hvordan kandidatene vurderte deres nåværende og fremtidige arbeidssituasjon. Dette var også tilfelle i en tilsvarende og utvidet spørreundersøkelse som nylig ble gjennomført blant rekrutteringspersonalet ved det medisinske fakultet i Bergen (2,3). Dette indikerer at det er vanskelig å lage en kokebokoppskrift for et forskerutdanningsprogram som vil være optimalt for hver enkelt kandidat.

Rekrutter som har søkt og mottatt veiledning:

	(1)	Odontologi
Søkt i stor grad	30%	8
Fått i stor grad	28%	6
Søkt i noen grad	56%	7
Fått i noen grad	55%	8
Ikke søkt	8%	
Ikke fått	4%	
Ubesvart, søkt	6%	
Ubesvart, fått	12%	1

Former for veiledning og omfanget som er mottatt

	(1)	Timer/mnd			Odontologi		
		<1	1-5	>5	<1	1-5	>5
Individuell veiledning	72%	32%	49%	18%	2	11	2
		Ganger/mnd					
		<1/m	1/m	1/uka	<1/m	1/m	1/uka
Forskerseminar/kollokv.	39%	41%	25%	34%	6	3	1
Samarbeid forskerteam	30%				3		
Forskeropplæringsprog.	12%				2*		

* Kommentarer: Følger Dr Scient program

Har hatt 3t/uke veiledning i 4 mnd

Følger enkelte kurs på generell-biologisk linje frivillig

Omfang og utbytte av forskningsveiledningen

	(1)		Odontologi	
	Omfang	Utbytte	Omfang	Utbytte
Meget godt	38%	33%	5	10
Tilfreds	48%	55%	7	4
Misfornøyd	15%	12%	3	1

Andelen rekrutter som hadde søkt og fått veiledning i stor grad var høyere enn i NAVF undersøkelsen, og veiledningen som ble gitt var i større grad basert på individuell veiledning. Selv om omfanget av veiledningen var omtrent likt, ble utbyttet av veiledningen vurdert som bedre enn i NAVF undersøkelsen. På spørsmål om hvilke veiledningstype som ville gi det beste faglige utbytte ble individuell veiledning rangert som best, fulgt av samarbeid i forskerteam. Deretter fulgte forskerseminar, mens forskeropplæringsprogram ble vurdert som formen for veiledning med minst utbytte. Dette svarmønsteret er i tråd med svarene i NAVF undersøkelsen, selv om man kan diskutere om svaret egentlig er korrekt.

Tolv deltagere mente det var behov for en mer systematisk forskeropplæring og veiledning ved fakultetet. På spørsmål om hvordan dette i så fall burde organiseres var det flere bemerkninger:

- Faste møter med veileder, obligatorisk kurs i metodelære og anvendbar statistikk
- Individuell veiledning og forskerteam
- Innledningsvis felles opplæring (obligatorisk statistikk, edb & metodelære). Deretter samarbeid i forskerteam med fast hovedveileder og regelmessig seminarer
- Gjennomgang av prosjektskisser, presentasjon av egen forskning, litteraturstudier etc.

Et problem når det gjelder valg av veileder som er viet liten oppmerksomhet i diskusjonen om forskerutdanning er: Hvor kvalifisert er egentlig veilederne ? Aktuelle stikkord her er: Hvilke egenskaper bør en veileder ha ? Hvilken motivasjon for å veilede bør veilederen ha ? Er det så at det nødvendigvis er instituttstyreren eller professoren som best stimulerer kandidaten til å være kreativ ? Hvordan kan kreativitet opparbeides ?

Med andre ord, en viktig forutsetning for god veiledning og opplæring av nye forskere er å garantere at veilederne er først er skolert til denne jobben.

- Doktorgradsplanene blant rekrutteringspersonalet

	(1)*		Odontologi
	M	T	
Ubetinget ja	36%	27%	6
Sannsynligvis ja	43%	35%	6
Nei	2%	11%	0
Vet ikke	9%	17%	2
Ubesvart	7%	5%	1

* M= Medisin T= Totalt

Den i mest aktuelle doktorgraden var Dr. Odont (n= 12). En hadde svart Dr Scient som primærmålet, mens en hadde oppgitt begge disse to som mål. I en besvarelse hvor svaret var "Vet ikke" ble det kommentert at pga de dårlige mulighetene for fast ansettelse senere var det ikke bryet verdt å satse på doktorgrad. Det kan ellers bemerkes her at det aldri er blitt gjennomført undersøkelser om hvor mange forskerrekrutter som i løpet av sin tilsetningsperiode avslutter med en Dr.Odont.-graden ved det odontologiske fakultet.

Primærmålet i stilling

På spørsmål om hva primærmålet var med den nåværende stillingen er dette angitt i følgende tabell:

	(1)*		Odontologi
	M	T	
-Kvalifikasjon til fast ansettelse ved univ./høyskole	46%	52%	12
-Faglig videreutdanning fram mot en yrkeskarriere utenfor univ./høyskole	27%	21%	4
-Annet	11%	11%	2@
- Ubesvart	17%	16%	

* M= Medisin T= Totalt

@ 1 angir vet ikke, 1 har svart på alle tre svaralternativene

Sett i lys av det i løpet av de siste 10 årene knapt er utlyst mer enn 5 faste stillinger ved de to odontologiske fakultetene i Norge er det noe overraskende at de aller fleste oppgir at dette er målet ved stillingen. En mulig

forklaring kunne muligens være at rekruttene ved det odontologiske fakultet også har planer om å søke på andre fakulteter. Dette ville i så fall kunne gjenspeiles av hvilke fagområder som forskerrekruttene har valgt som doktorgradsemner. Det foreligger imidlertid ingen oversikt over, eller analyse av emnene som er valgt som doktorgrad ved fakultetet.

Vurdering av stillingen som vit.ass/stipendiat

	(1)*			Odontologi		
	God	Middels	Dårlig	God	Middels	Dårlig
Inntekt	8 (1)	36 (26)	56 (73)	0	1	14
Faglig utfordring/miljø	58 (70)	34 (26)	7 (4)	10	5	0
Arbeidsforhold	49 (58)	43 (38)	8 (4)	6	7	1

* Tallene angir prosentdelen i totalmaterialet mens tallene for medisin er angitt i parentes

Den tydeligste forskjellen mellom de to undersøkelsene er vurderingen av inntekten som forskerrekrutt. Dette kan forklares med at man etter en avsluttet tannlegeeksamen relativt raskt oppnår en høy inntekt i den offentlige tannhelsetjeneste eller som selvstendig næringsdrivende. Med et tyngende studielån etter et 5 års tannlegestudium kreves det en sterk motivasjon eller en god familieøkonomi for å begynne på en forskerutdannelse som har et høyst usikkert utfall. Det er imidlertid ønskelig at en forskerutdanning skal bli attraktiv også for andre enn disse to kategoriene. Siden det er urealistisk å anta at stipendiater skal kunne oppnå den samme inntekten som tannleger vil en økning i lønnsstrinnskalaen for forskerrekrutter gi liten virkning. Et bedre incitament vil være en innføring av rentefritak fra Statens lånekasse under forskerutdanningsperioden.

Vurdering av fremtidsutsikter

	(1)*			Odontologi		
	God	Middels	Dårlig	God	Middels	Dårlig
Fast stilling ved universitet/høyskole	5(5)	24(34)	56(46)	1	8	5 +1 blank
Jobb utenfor univ/høyskole hvor fag og kvalifikasjon kommer til gode	27(28)	34(36)	25(20)	2	8	5

Tallene angir prosentdelen i totalmaterialet, mens tallene for medisin er angitt i parentes

Forskerrekruttene ved det odontologiske fakultet var mer optimistiske når det gjelder fremtidsutsikter innenfor universitet- og høyskolesektoren. Dette kan være en indikasjon om at de som pr. i dag arbeider som forskerrekrutter ved det odontologiske fakultet er sterkt motiverte til å fortsette ved universitetet. Dette bestyrkes av beskrivelsen i forrige avsnitt om de potensielle inntektsmulighetene for nyutdannede tannleger.

Til slutt ble forskerrekruttene bedt om å gi uttrykk for egne erfaringer som de ville fremheve var viktige for forskerutdanningen generelt, og som ikke ble berørt av spørsmålene. 4 personer hadde svart på dette, og kommentarene gjengis i sin helhet.

- Hvilket faglige utbytte man har av individuell forskerveiledning er svært avhengig av veilederen, og således meget sårbart.

-Lite stimulerende arbeidsmiljø ved den avdelingen jeg er ansatt. Ingen feed-back eller interesse fra overordnede. Veiledning, oppmuntring og stimulering kommer utenfra. Professorer og klinikkstyrere burde ha kurs i personaladministrasjon og ledelse. Negativ holdning dreper lyst til fastsatt arbeid.

-Savnet spørsmål om hvorfor jeg ønsker å bli forsker. Savnet også spørsmål om hvorfor jeg mener vi må ha forskere, og hva disse skal gjøre (annet enn å ta en doktorgrad, "forske" om det de vil, og kanskje opptre som en kuriositet i egenskap av dommer i spørreprogram i TV.

Tolv deltagere mente det var behov for en mer systematisk forskeropplæring og veiledning ved fakultetet. På spørsmål om hvordan dette i så fall burde organiseres var det flere bemerkninger:

- Faste møter med veileder, obligatorisk kurs i metodelære og anvendbar statistikk
- Individuell veiledning og forskerteam
- Innledningsvis felles opplæring (obligatorisk statistikk, edb & metodelære). Deretter samarbeid i forskerteam med fast hovedveileder og regelmessig seminarer
- Gjennomgang av projektskisser, presentasjon av egen forskning, litteraturstudier etc.

Et problem når det gjelder valg av veileder som er viet liten oppmerksomhet i diskusjonen om forskerutdanning er: Hvor kvalifisert er egentlig veilederne ? Aktuelle stikkord her er: Hvilke egenskaper bør en veileder ha ? Hvilken motivasjon for å veilede bør veilederen ha ? Er det så at det nødvendigvis er instituttstyremannen eller professoren som best stimulerer kandidaten til å være kreativ ? Hvordan kan kreativitet opparbeides ?

Med andre ord, en viktig forutsetning for god veiledning og opplæring av nye forskere er å garantere at veilederne er først er skolert til denne jobben.

Doktorgradsplanene blant rekrutteringspersonalet

	(1)*		Odontologi
	M	T	
Ubetinget ja	36%	27%	6
Sannsynligvis ja	43%	35%	6
Nei	2%	11%	0
Vet ikke	9%	17%	2
Ubesvart	7%	5%	1

* M= Medisin T= Totalt

Den i mest aktuelle doktorgraden var Dr. Odont (n= 12). En hadde svart Dr Scient som primærmålet, mens en hadde oppgitt begge disse to som mål. I en besvarelse hvor svaret var "Vet ikke" ble det kommentert at pga de dårlige mulighetene for fast ansettelse senere var det ikke bryet verdt å satse på doktorgrad. Det kan ellers bemerkes her at det aldri er blitt gjennomført undersøkelser om hvor mange forskerrekutter som i løpet av sin tilsetningsperiode avslutter med en Dr.Odont.-graden ved det odontologiske fakultet.

Primærmålet i stilling

På spørsmål om hva primærmålet var med den nåværende stillingen er dette angitt i følgende tabell:

	(1)*		Odontologi
	M	T	
-Kvalifikasjon til fast ansettelse ved univ./høyskole	46%	52%	12
-Faglig videreutdanning fram mot en yrkeskarriere utenfor univ./høyskole	27%	21%	4
-Annet	11%	11%	2@
- Ubesvart	17%	16%	

* M= Medisin T= Totalt

@ 1 angir vet ikke, 1 har svart på alle tre svaralternativene

Sett i lys av det i løpet av de siste 10 årene knapt er utlyst mer enn 5 faste stillinger ved de to odontologiske fakultetene i Norge er det noe overraskende at de aller fleste oppgir at dette er målet ved stillingen. En mulig

-Vil fremheve viktigheten av at enhver stipendiat har en oppnevnt veileder som får avsatt tid eller godtgjort tid for veiledningen slik at den kan gjennomføres. Dessuten er det meget viktig at stipendiatene får midler til reiseforhold i inn og utland for å knytte kontakter.

Organisering av forskerutdanning i fremtiden

Fakultetet har i den uken vedtatt å begynne organisert forskerutdanning ved det odontologiske fakultet (4). De to gradene som skal kunne oppnås er Dr. Odont. og Master of Dental Science. Målet med Dr. Odont.-graden er å kvalifisere kandidaten for selvstendig vitenskapelig arbeid. Dette innebærer at den nåværende systemet med fem til syv enkeltartikler i internasjonale anerkjente tidsskrifter med referee-ordninger, samt et sammendrag av høy vitenskapelig kvalitet beholdes. I tillegg skal kandidatene delta på obligatoriske kurs og forskningseminarer. Foreløpig er det gitt en ramme på ca. 200 timer i generelle emner, mens spesielle emner relevante til forskningsprosjektet blir valgt blant aktuelle kurs ved andre fakulteter, eller gjennom NAVF. Fakultetsrådet med dekanus som leder vil være det overordnede organ for forskningen og forskerutdanningen ved fakultetet. Kurstilbudet vil bli fastsatt årlig av fakultetets råd for etter- videre- og forskerutdanning, mens fakultetets studierektor vil fungere som daglig leder av forskerutdanningsprogrammene. I tillegg vil forskningsutvalget administrere forskningsstipendiatenes arbeidsbetingelser som blir formalisert i en avtale mellom stipendiat og institusjonen.

Referanser

1. Kyvik S, Voje K. Rekruttering til forskning. Melding 1984:3, NAVF utredningsinstitutt, 1984.
2. Hexeberg E, Houge G, A Lehmann, et al. Forskerutdanning - forskerrekruittenes arbeidssituasjon ved det medisinske fakultet i Bergen. Tidsskr Nor Lægeforen 1990;1990:859-62
3. Bjugn R, Indrekvam K, Flø RW, et al. Forskerutdanning - hva forskerrekruittene mener om fremtidens forskerutdanning. Tidsskr Nor Lægeforen 1990;1990:862-4
4. Eriksen H. Odontologisk forskerutdanning. Gradstrukturen. Generelle informasjoner og reglement. Odontologisk Fakultet, 1990.

Hovedkonklusjoner:

- Det er vanskelig å lage en kokebokoppskrift for et forskerutdanningsprogram som vil fungere optimalt for hver enkelt kandidat.
- Individuell veiledning ble rangert å gi det beste faglige utbytte, fulgt av samarbeid i forskerteam. Deretter fulgte forskerseminarer, mens forskeropplæringsprogram ble vurdert som formen av veiledning med dårligst utbytte.
- En viktig forutsetning for god veiledning og opplæring av nye forskere er å garantere at veilederne er skolert til denne jobben.
- Et incitament for å få flere kvalifiserte søkere til forskerutdanningsprogram vil være en innføring av rentefritak fra Statens lånekasse under forskerutdanningsperioden.