

Tannlegeutdanningen i Tromsø

Har den svart til forventningene når det gjelder å rekruttere tannleger til Nord-Norge?

—
Morten Gaarden Ingebrigtsen

Masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi - juni 2015

Forord

Jeg ønsker å takke studieadministrasjonene v/UiT og UiB for tilsendte data for tannleger uteksaminert ved de to universitetene i perioden 2009-2013.

Jeg vil gjerne også takke NTF for velvillig hjelp til distribusjon av QuestBack spørreskjemaet. Takk til de som har tatt seg tid til å besvare spørreskjemaet.

I tillegg takk til arbeidsgiver som har gitt meg mulighet til å gjennomføre studiet ved siden av jobb.

Jeg vil takke veileder førsteamanuensis Mikko Moilanen for konstruktiv og god veiledning.

Morten Gaarden Ingebrigtsen, mai 2015

Sammendrag

Målsetningen med oppgaven er å belyse om etableringen av en tannlegeutdanning ved UiT har svart til forventningene når det gjelder å rekruttere tannleger til den offentlige tannhelsetjenesten.

I oppgaven undersøkes den geografiske fordelingen av tannleger som er uteksaminert i Tromsø og Bergen i perioden 2009-2013. Utvalgsundersøkelsen er basert på sekundærdata innhentet fra studieadministrasjonene i ved UiT og UiB.

Det er gjennomført en spørreundersøkelse med spørsmål om valg av studiested, bosted/ arbeidssted etter endt utdanning. Det ble spurt om landsdeltilhørighet og andre faktorer som kan ha betydning for hvor tannlegene etablerer seg.

Alle statistiske analyser ble utført med R Studio-versjon 0.98.1091 med R-versjon 3.1.2

Sentrale resultat er: Utdanningen i Tromsø har rekruttert tannleger med annen landsdelstilhørighet enn Nord-Norge til landsdelen, og Nord-Norge har fått en netto tilflytting av tannleger. 81 % av tannlegene utdannet ved UiT arbeidet i Nord-Norge sommeren 2014.

Data for praksisstedet gjenspeiler at tannleger i Nord-Norge i større utstrekning jobber i den offentlige tannhelsetjenesten.

Antall tannleger utdannet i Bergen som velger Nord-Norge som sin arbeidslandsdel, er samme antallet som er registrert med nordnorsk tilhørighet ved studiestart. Fra UiB er det ingen nettotilflytting av tannleger til Nord-Norge.

Søkeord:

Tannlegeutdanning, landsdelstilhørighet, rekruttering, Nord-Norge, UiT

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	2
1.2	Problemstilling.....	3
1.3	Oppgavens oppbygning	4
2	Teoretiske modeller.....	5
2.1	Rekrutteringsprosessen.....	5
2.1.1	Rekruttering og demografi.	8
2.1.2	Utdannelsesbakgrunn og organisasjonskultur.....	8
2.1.3	Push- og pull-faktorer.....	9
2.2	Beslutningsteori.....	11
3	Metode og forskningsdesign	14
3.1	Forskningsdesign	14
3.2	Redegjørelse for valg av metode	14
3.3	Utvalg	16
3.3.1	Spørreskjemaet	17
3.3.2	Etiske hensyn.....	17
3.4	Validitet	17
3.4.1	Validitet for litteraturstudiet.....	18
3.4.2	Validitet for spørreskjema.....	18
3.5	Reliabilitet	19
3.5.1	Litteraturstudium.....	19
3.5.2	Spørreskjema.....	19
3.5.3	Statistiske analyser	20
3.6	Feilkilder.....	21
3.6.1	Litteraturstudiet	21

3.6.2	Spørreskjemaet	22
3.6.3	Etikk knyttet til forskningen.....	22
4	Resultater.....	23
5	Diskusjon.....	29
5.1	Utdanningssted og nåværende arbeidssted	29
5.2	Landsdeltilhørighet før og etter endt utdanning.	30
5.3	Utdanning i egen region	30
5.4	Utdannelse og organisasjonskultur	31
5.5	Tannlegemarkedet	31
5.6	Rekruttering	32
5.7	Ønsker for framtidig arbeidsplass.....	33
6	Avslutning /Konklusjon	34
7	Referanser.....	35
	Vedlegg	38
	Tabell 5.....	38
	Tabell 6.....	39
	Spørreskjema.....	43

1 Innledning

Rekruttering av helsepersonell til distrikt har vært og er en utfordring både nasjonalt og internasjonalt. Mens gjenoppbyggingen av Nord-Norge etter 2.verdenskrig skapte en illusjon om at vi hadde fått et likeverdig samfunn, var virkeligheten en annen. Jo lengre nord en kom i landet, var det økt syke- og dødelighet blant annet på grunn av stor legemangel. Spørsmålet var: Hvordan rekruttere leger til Nord-Norge.

I 1963 fremla øyelege Torstein Bertelsen, som var fra Harstad, en overbevisende analyse: Leger tendere til å etablere seg der de kommer fra og/eller er utdannet, dette er den såkalte «lakseeffekten». Laksen kommer tilbake til elven der hvor den ble klekket ut. Løsningen på skjevfordeling av leger var å etablere en legeutdanning i regionen hvor det var ønskelig at legene skulle etablere seg (Bertelsen, 1963). Motstanden mot en legeutdanning i nord var enorm, men til tross for motstanden, vedtok Stortinget 26.mars 1968 opprettelsen av Universitetet i Tromsø (UiT) med en egen legeutdanning.

Helt fra UiT ble opprettet, har det vært arbeidet med å etablere en tannlegeutdanning ved universitetet. Et sentralt tannhelsepolitisk tema siden 90-tallet har vært skjevfordeling av tannleger; med dårlig dekning i særlig de nordligste fylkene. Det ble diskutert hvorvidt utdanningskapasiteten burde økes. Engasjementet var sterkt fra den offentlige tannhelsetjenesten, UiT og regionale politikere for å få realisert en fullverdig tannlegeutdanning ved UiT, og i august 1998 oppnevnte Universitetet i Tromsø, etter oppdrag fra Sosial- og helsedepartementet, en arbeidsgruppe for å utrede behovet for tannleger og tannlegeutdanning i Tromsø (Universitetet i Tromsø, 1999). Hovedkonklusjonene i utredningen var:

1. Tannlegerressursene vil reduseres betydelig i løpet av de neste ti årene dersom utdanningskapasitet ikke endres.
2. Eterspørselen etter tannhelsetjenester er økende som for helsetjenester generelt.
3. Den sosiale og geografiske ulikhet i tannstatus i Norge avspeiler en historie med store ulikheter i reell tilgang på tannhelsetjenester. Tannlegerressursene var fortsatt geografisk skjevfordelt, og dersom tannlegerressursene skulle vært likt fordelt i Norge (tall 1998), skulle Nord-Norge ha 15 % flere tannlegeårsverk og 122 % flere tannlegespesialistårsverk. Den offentlige sektor i Nord-Norge hadde i tillegg stor

andel ledige tannlegestillinger. Per 01.09.98 stod 17 % av stillingene ledige. Høy turnover med tannleger som hadde liten yrkeserfaring var spesielt uttalt, og i 1997-98 ble hver tredje offentlige ansatt tannlege skiftet ut, og omtrent 60 % av de nytilsatte tannlegene hadde mindre enn 2 års yrkeserfaring. Dette medvirket til å redusere både kvalitet og kostnadseffektivitet i den offentlige tannhelsetjenesten.

4. Svak rekruttering til offentlig tannhelsetjeneste ville slå spesielt negativt ut i Nord-Norge hvor majoriteten av tannlegeårsverk utføres av offentlig sektor. Man forventet at stammen av stabile tannleger ville pensjonere seg i løpet av de neste 10 årene. I omtrent 30 % av stillingene var det ansatt utenlandske tannleger og man antok at rekrutteringspotensialet fra utlandet ville avta i løpet av få år.

Planene om etableringen av en tannlegeutdanning ved UiT møtte sterke motforestillinger fra både fagmiljøene og tannlegestanden i Sør-Norge; tilsvarende den motstanden som en opplevde ved etablering av medisinerstudiet i 30 år tidligere. Stortinget gav sin tilslutning til regjeringens klare prioritering av etablering av tannlegeutdanning ved UiT under behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2002. En odontologisk institusjon ved UiT ville i tillegg til grunnutdanning av tannleger, kunne utdanne spesialister og drive med forskning. Tannlegeutdanningen ved UiT startet dermed opp i 2004. Hensikten var:

- Å bedre rekruttering av tannleger til landsdelen.
- Å øke det totale tilbudet av tannleger, og dermed bidra til å motvirke en fremtidig tannlegemangel i Norge.

Gode erfaringer etter etableringen av medisinerutdanningen, med bedre fordeling av leger i Nord-Norge, var en del av bakteppet for etableringen.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Distriktskommuners problemer med å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft har vært og er et tema i Nord-Norge. Jeg har vokst opp i Nord-Troms, og har valgt et tema som har vært en gjenganger i lokale aviser gjennom hele min oppvekst; tannlegemangelen i distriktet. Rekruttering av tannleger til offentlige stillinger i distrikts-Norge var et problem for de fleste fylkeskommuner på slutten av 90-tallet og begynnelsen av 2000-tallet og da spesielt i fylkene Nordland, Troms, Finnmark, Nord-Trøndelag og Sogn og Fjordane. Både i lokal- og

riksmedia har overskrifter som «Stor tannlegemangel» [1] og «Går mot tannlegemangel» [2] bekreftet dette. Utdanningskapasiteten for tannleger ble redusert på 80-tallet, men økte igjen på 90-tallet da stort frafall i studiet medførte begrenset tilgang på nyutdannede tannleger. Dette gav flertallet av fylkeskommunene store utfordringer når det gjaldt rekruttering til og stabilitet i den regionale tannhelsetjenesten. Flere tannleger valgte privat praksis, og det oppstod vansker med å rekruttere tannleger til offentlig tannhelsetjeneste generelt og yngre tannleger spesielt. I deler av distrikts-Norge utgjør offentlig sektor kjernen i tannlegetilbudet og i Nord-Norge utfører offentlig sektor hovedtyngden av tannlegeårsverkene. Dette er hovedårsakene til det negative utfallet for disse delene av landet. I 2014 var det 10 år siden tannlegeutdanningen i Tromsø ble etablert, og 5 år siden det første kullet ble uteksaminert. Det er interessant å undersøke om tannlegeutdanningen ved UiT har svart til forventningene om økt rekruttering av tannleger til landsdelen. Antall tannlegestudenter uteksaminert ved UiT økte gradvis de tre første årene til fullt opptak i 2007. Universitetet i Bergen (UiB) hadde frem til 2008 kvote for studenter fra Nord-Norge ved opptak. Utvalget jeg undersøker i min oppgave er tannlegestudenter uteksaminert fra de to universitetene i tidsperioden 2009-2013.

1.2 Problemstilling

Denne masteroppgaven vil undersøke om etableringen av en tannlegeutdanning ved UiT har svart til forventningene når det gjelder å rekruttere tannleger til den offentlige tannhelsetjenesten og da spesielt i Nord-Norge. Med andre ord: *har utdanning i egen region hatt den forventede effekten, tilsvarende den en opplevde for medisinerutdanningen i Tromsø?* Tilsvarende undersøkelser er gjort for medisinerutdanningen, men ikke for tannlegeutdanningen. Før etablering av tannlegeutdanning ved UiT, var det stor utskifting blant tannlegene i offentlig sektor i Nord-Norge og flere andre fylkeskommuner. Kortsiktige ansettelsesforhold med nyutdannede tannleger med liten yrkeserfaring var et problem. På slutten av 1990 tallet ble hver tredje offentlig tannlege skiftet ut og omtrent 60 % av de tannlegene som ble tilsatt hadde mindre en to års yrkeserfaring noe som reduserte kostnadseffektiviteten og kvaliteten i offentlig tannhelsetjeneste. Svært mange av de unge tannlegene valgte privat praksis, og det var generelt vanskelig å rekruttere til den offentlige

¹ <http://www.nrk.no/troms/stor-tannlegemangel-1.6331546>

² <http://www.vg.no/forbruker/helse/helse-og-medisin/gaar-mot-tannlegemangel/a/296127/>

tannhelsetjenesten. Avgangen av tannleger var større enn tilgangen noe som forsterket fordelingsproblemene. En av hovedkonklusjonene til arbeidsgruppen som utredet tannlegebehov og en eventuell tannlegeutdanning i Tromsø, var at det ble utdannet for få tannleger i Norge (Universitetet i Tromsø 1999). Tannlegeutdanningen ved UiT ble etablert for å rekruttere tannleger til Den offentlige tannhelsetjenesten i Nord-Norge og derfor er mitt forskningsspørsmål:

Tannlegeutdanningen i Tromsø – har den svart til forventningene når det gjelder å rekruttere tannleger til Nord-Norge?

1.3 Oppgavens oppbygning

Jeg vil først redegjøre for relevant teori og empiri når det gjelder rekruttering og beslutningsteori. I metoddelen blir det gjort rede for oppgavens utvalg, spørreskjema, prosedyre, etiske hensyn og statistiske analyser. Deretter presenteres resultatene av analysene. Oppgavens resultater diskuteres i forhold til teorier og tidligere forskning før det avsluttes med en konklusjon.

I oppgaven undersøkes den geografiske fordelingen av tannleger som er uteksaminert i Tromsø og Bergen i perioden 2009-2013. Beskrivelsen vil være avgrenset i tid og vil si noe om hvor mange av tannlegene utdannet i perioden som arbeider som tannleger i Nord-Norge på tidspunktet for undersøkelsen. Målet er å undersøke om tannlegeutdanningen ved UiT har bidratt til å øke rekruttering av tannleger til Nord-Norge. Problemstillingen er beskrivende med mål om å kartlegge hvor tannlegene fra de to universitetene etablerer seg. Den valgte problemstilling tar for seg sammenhengen mellom ulike variabler og kvantitativ analyse er egnet for oppgaven. For å kartlegge hvor tannlegene etablerer seg er det utviklet et spørreskjema i Questback. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om generelle demografiske faktorer; inkludert hvor tannlegene kommer fra og hvor de har etablert seg. I tillegg stilles spørsmål om faktorer som kan indikere om tannlegene planlegger å bli i nåværende stilling eller ønsker å bytte stilling og/eller flytte de neste årene.

Hypotesen for oppgaven er: Regional tannlegeutdanning ved Universitetet i Tromsø har ført til økt rekruttering av tannleger i Nord-Norge.

2 Teoretiske modeller

Begrepet rekruttering har sitt opphav i det franske *recrute*. Opprinnelig var dette et militært begrep for å skaffe militære forsterkninger, som etter hvert fikk den mer allmenne betydningen innrulling. I norsk arbeidsliv og i vår dagligtale brukes begrepet rekruttering gjerne som et overordnet begrep og dekker hele ansettelsesprosessen fra stillingsutlysning til oppfølging av den nyansatte i prøvetiden [3]. I den engelskspråklige human resource management (HRM)-litteraturen skiller man derimot sterkt mellom rekruttering og seleksjon. Her betraktes rekruttering som en prosess for å identifisere og tiltrekke seg arbeidssøkere. Det er en prosess forut for seleksjon, som muliggjør seleksjonsprosessen (Orlitzky, 2007). Det finnes flere definisjoner av begrepet rekruttering innenfor denne tradisjonen.

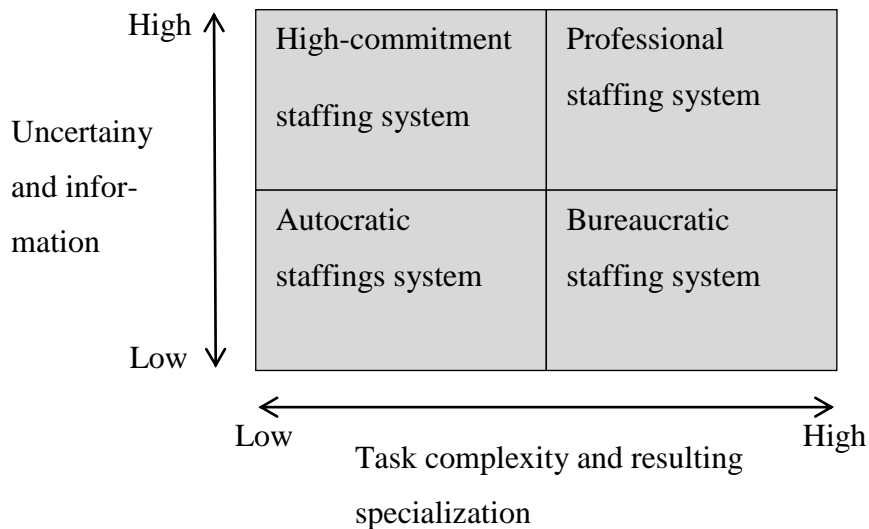
Som en følge av avklaringen av begrepet rekruttering, kan man stille spørsmålet om hvordan virksomheter kan arbeide strategisk på dette området, noe som igjen krever en klargjøring av hva som menes med strategi og hvordan en virksomhet kan utforme en strategi. I dagligtale forstås strategi som planer for å kunne nå et mål. Man må kunne identifisere en retning i virksomhetens rekrutteringsarbeid på et bestemt område over et lengre tidsperspektiv. Videre må man forutsette at virksomheten søker å oppnå organisatoriske fortrinn gjennom sitt rekrutteringsarbeid i en situasjon preget av skiftende omstendigheter (Johnson et al., 2008). Drøftingene i denne oppgaven begrenses til å omhandle hvordan selve rekrutteringsprosessen organiseres og ressursbruken som er knyttet opp til dette. Det virker foreløpig som om det er gjort relativt få studier om rekrutteringsarbeid på organisasjonsnivå, mens det er forholdsvis mange studier der man har konsentrert seg om arbeidstakeren. Når en skal se på rekruttering må en se på prosessen både fra organisasjonens vinkel og fra jobbsøkers synsvinkel.

2.1 Rekrutteringsprosessen

Med bakgrunn i at rekrutteringsprosessen og dens strategiske betydning ikke er modellert i særlig grad, har forfatterne Collins og Kehoe (Collins og Kehoe, 2009) utviklet et rammeverk for å kunne koble virksomheters prestasjoner til deres rekrutteringssystemer. De skiller mellom hva de kaller henholdsvis mekaniske og organiske organisasjonsstrukturer. Dette er

³ <http://www.nob-ordbok.uio.no>

basert på "contingency-teori", en retning innen organisasjonsteorien som tar utgangspunkt i at både interne organisatoriske forhold og eksterne kontekstuelle forhold sammen vil avgjøre hva som er den best egnede organisering.



Figur 1: Illustrasjon av rammeverket for koblingen mellom virksomheters prestasjoner og deres rekrutteringssystemer (Collins og Kehoe, 2009: s.210).

Mekaniske organisasjonsstrukturer er overveiende preget av stabilitet og forutsigbarhet; det eksisterer gjerne en klar arbeidsdeling, med ryddig saksbehandling og gode kontrollmuligheter, og det er gjerne et klassisk hierarki med linjeledere innen hvert kompetanseområde. I følge Collins og Kehoe kjennetegnes organiske strukturer i sin fleksibilitet og evne til å tilpasse seg ettersom de eksterne forholdene endrer seg. Sammenlignet med en mekanisk struktur vil organiseringen være løsere, med mer skiftende arbeidsoppgaver som kan spenne over større områder, og kommunikasjonen som foregår i både vertikal og horisontal retning i strukturen.

Collins og Kehoe hevder at for en organisasjon med mekaniske trekk og med lav spesialisering/krav til kompetanse i løsning av sine oppgaver, vil et autokratisk rekrutteringssystem passe best. I en organisasjon med høy spesialisering/krav til kompetanse i oppgaveløsningen, vil et byråkratisk rekrutteringssystem gi best resultater. For en organisasjon med organiske trekk vil man analogt anbefale henholdsvis en engasjement- og en profesjonell modell dersom kompetansekravet/spesialiseringen er lav eller høy.

Ved ansettelse av tannleger innen tannhelsetjenesten må spesialiseringen/kompetansekravet kunne sies å være høyt. Skillet man kan eventuelt finne mellom de ulike tannhelsetjenestene vil derfor være mellom organisasjonsstrukturene, og om det er den profesjonelle eller byråkratiske modellen som derfor vil være best egnet. Menneskelig kapital (Becker, 1964) er de ferdigheter og den kunnskapen som de ansatte har, og dette er blitt stadig viktigere for organisasjoner etter hvert som tjenesteyting får en større rolle. Utsagnet om at de ansatte er vår viktigste ressurs er derfor beskrivende for de organisasjonene som driver med tjenesteproduksjon. Begrepet «Human Resource Management» (HRM) erstatter de norske begrepene personalpolitikk og personaladministrasjon. Systematikk når det gjelder HRM er viktig for å tiltrekke seg og beholde søkere som passer inn i organisasjonen. Det er spesielt viktig å beholde og redusere turnover for ekstra verdifulle ansatte. HRM kan ses på som en prosess som i hovedsak tjener organisasjonen, men systemet kan også være positivt for ansatte.

Et rammeverk som benyttes for analyse av forskjellige former for HRM er «ability-motivation-opportunity-model», oversatt til norsk «ferdigheter-motivasjon-muligheter-modellen».

HRM skal da bidra til at organisasjonen tilegner seg den rette kompetanse og videreutvikler denne (ferdigheter). Dette vil være tiltak i forbindelse med rekruttering og mulighetene den som blir ansatt har for faglig videreutvikling av sine kunnskaper og ferdigheter.

Organisasjonen skal motivere den ansatte til maksimal innsats (motivasjon). Her vil det være utformingen av organisasjonens belønningssystemer som er aktuelle tiltak. Det vil være mulighet for avansement, sikkerhet i jobben og eventuelt andre goder som tilbys.

Organisasjonen skal tilrettelegge for ansattes muligheter til å bidra slik at organisasjonen når sine mål. Utformingen av jobben og muligheter for å kunne delta er eksempler på dette.

HRM systemet har en viktig oppgave når det gjelder rekruttering av personer som passer til jobben. Arbeidet omfatter å tiltrekke seg aktuelle søkere og seleksjon av de best kvalifiserte i forhold til behov organisasjonen har for vedlikehold og utvikling.

I konkurranse om å tiltrekke seg «de beste» er det avgjørende hvor attraktiv organisasjonen er. Organisasjonens omdømme er viktig. Hvor attraktiv en organisasjon er, vil basere seg på trekk som er synlige slik at søkeren kan gjøre seg opp en mening om hvor en skal søke jobb.

Studier av hva arbeidstakerne vektlegger mest ved valg av arbeidsgiver viser at de tre viktigste kriteriene er: 1) trekk ved arbeidsmiljøet 2) karrieremuligheter og 3) organisasjonens omdømme. I disse studiene er det også andre forhold som trekkes frem. Lønn er ikke sett på som det viktigste (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

2.1.1 Rekruttering og demografi.

Organisasjoner skaper enhetlige kulturer når det rekrutteres mennesker med samme verdier og grunnleggende antagelser. Ved ansettelse er det ikke lett å vurdere søkerne og hvilke verdier og kultur vedkommende representerer. Det er heller ikke alltid mange søkere å velge mellom for å få besatt en stilling, og arbeidsgiver har da valget å la stillingen stå ubesatt eller å velge å tilsette en søker som ikke er ideell for stillingen. Når det gjelder profesjonsyrker, hvor tilgang på kvalifiserte søkere er begrenset, er det viktig for arbeidsgiver å få tak i kvalifisert arbeidskraft. De fleste organisasjoner vil derfor være sosialt heterogene og utfordringen for en arbeidsgiver vil være å utvikle en fellesskapskultur som jobber for de overordnede målene til organisasjonen. Personlig egnethet for stillingen blir ofte brukt av arbeidsgiver når søkere med ellers like kvalifikasjoner skal prioriteres. Slike krav kan fremgå av stillingsannonser [4].

2.1.2 Utdannelsesbakgrunn og organisasjonskultur.

Søkers utdanning har betydning for de preferansene vedkommende vektlegger ved en fremtidig arbeidsgiver. Gjennom utdanning tilegner søkeren seg kunnskap, verdier, holdninger og sosial identifikasjon. Dette bringer søkeren med seg ved rekruttering til en arbeidsplass. Universitetene som utdanner tannleger i Norge har studieplaner med samsvarende krav for den teoretiske delen av studiet, men for klinisk praksis har UiT en ekstern praksisperiode som utgjør 1,5 semester, noe man til sammenligning ikke har i Oslo og Bergen (Studieplaner for Mastergradsstudiet i odontologi ved UiT, UiB og UiO).

Organisasjonen kan påvirke den ansattes adferd gjennom kontroll, disiplinering og sosialisering, men vil ikke kunne fjerne effekten av de kulturelementer som er internalisert gjennom utdanning. Det er godt dokumentert hvordan de profesjonsutdannede selv etter lang

⁴ <http://www.virke.no/virkemener/valg2013/Sider/En-arbeidsmilj%C3%B8lov-for-dagens-og-morgendagens-arbeidsliv.aspx>

praksis i organisasjoner preges av profesjonelle normer og verdier (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

Når det gjelder kjønn og organisasjonskultur er det blitt sterkere fokus på dette de siste årene innfor organisasjonslitteraturen, og interessen har vært rettet mot ulikheter i lønn og karrieremuligheter og innflytelse og makt. Her viser resultatene at kvinner gjennomgående kommer dårligere ut enn menn (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Tall i SSBs utdanningsstatistikk viser en utvikling der flest kvinner tar høyere utdanning, og kvinneandelen ved de høyere utdanningene øker [5]. Den samme trenden ser man for utdanningen av tannleger der kvinneandelen nå er over 70 % (tabell 1).

2.1.3 Push- og pull-faktorer

Rekrutteringsproblemene i den offentlige tannhelsetjenesten er koblet til stor turnover. Det eksisterer ikke et overordnet rammeverk med bred aksept for å modellere hele turnoverprosessen, men mange ulike faktorer har vist seg å være nyttige når det kommer til å tolke turnover. Faktorer som for eksempel jobbtilhørighet (Hom og Kinicki, 2001) har blitt brukt til å modellere turnover i en rekke ulike organisasjoner. Morell et al. har i 2001 laget en oversikt over de fleste slike modellene (Morell et al., 2001).

På et overordnet nivå kan man dele faktorene som gjør at den enkelte medarbeider ønsker å finne seg en ny jobb i to distinkte kategorier; **push- og pull-faktorer**.

Push-faktorene er de som får en ansatt til å ønske seg vekk, lese stillingsannonser og begynne å forhøre seg om andre alternativer. I ekstreme tilfeller kan også ansatte slutte uten å ha noen ny jobb å gå til. Dette skyldes gjerne konflikter innad i organisasjonen. I vårt tilfelle kan det til eksempel tenkes å være personalkonflikter opp mot kolleger og hjelpepersonell eller opplevd mangel på tiltro til kompetansen hos en nyutdannet tannlege. Push faktorene, er det i hovedsak virksomheten selv som har innflytelse over (Thurmond, 2009).

Pull-faktorene er de faktorene som gjør at en ansatt vurderer å skaffe seg en stilling i en annen organisasjon. Fellesnevneren for disse faktorene er at det handler om ambisjoner og de kan sies å være enten profesjonelle, finansielle eller personlige. I vårt tilfelle kan det til eksempel dreie seg om at tilsvarende stillinger i andre deler av landet har høyere lønn, man

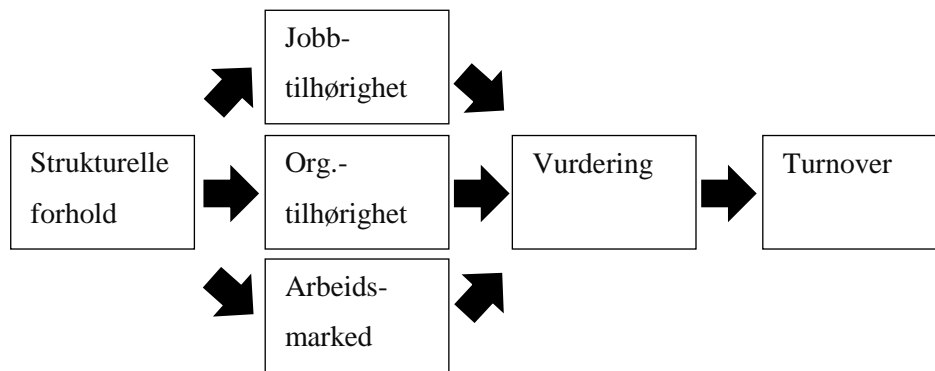
⁵ <https://www.ssb.no/utniv/>

kan ønske å flytte på grunn av familieforhold, eller at den ansatte ønsker seg en stilling på et høyere nivå. Dette er faktorer som virksomheten selv ikke kan gjøre noe med (Thurmond, 2009).

Det vil være knyttet strukturelle forhold til organisasjonen. Strukturelle forhold kan forklares ved to ulike distinksjoner (Kronen, 2011):

- **Forhold relatert til bosted:** Eventuelle rekrutteringsproblemer tannhelsetjenestene opplever vil alltid inneholde en distriktsdimensjon. Bedrifter og offentlige tjenesteytere som trenger høyt utdannet arbeidskraft, men som ligger i utkantkommuner opplever personalsituasjonen som mer vanskelig enn i mer sentrale strøk.
- **Forhold relatert til arbeidssted:** Her vil man måtte sammenligne lønnsmessig utbytte, muligheter for kompetanseutvikling, slitasje og press i arbeidssituasjonen tannhelsetjenestene seg i mellom, men også i forhold til de privatpraktiserende. Ved å se på arbeidssituasjonen til de ansatte på ulike steder vil man kunne identifisere hvordan ulike forhold bidrar til en totaleffekt som kan gi barrierer mot nyrekruttering og lekkasje av arbeidskraft.

Med bakgrunn i dette kan man sette opp en modifisert utgave av Griffeth og Homs modell (Kronen 2011) modell om hvorfor ansatte slutter (figur 2). Her inngår både push- og pull-faktorer. I modellen kan vi regne organisasjonstilhørighet og jobbtilhørighet som push-faktorer, mens arbeidsmarkedet vil være pull-faktorer. Dette er en illustrasjon på hvordan strukturelle forhold påvirker push- og pull-faktorene, og hvordan det på bakgrunn av disse, samt individuelle forhold, gjøres en vurdering om hvorvidt man blir i jobben eller slutter.



Figur 2: En forenklet versjon av Griffeth og Homs (2001) forklaringsmodell for hvorfor ansatte velger å slutte i jobben. Kronen (2011, s.12).

2.2 Beslutningsteori.

Beslutningsteorier er relevant i alle prosesser hvor man søker en endelig løsning. Beslutninger defineres som handlinger som krever et bevist valg mellom minst to alternativ. En beslutningsprosess er rekken av handlinger eller vurderinger som fører frem til vedtak og iverksetting av en beslutning (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

Beslutningsteorien deles videre inn i to systemer (Kahneman og Tversky, 1986).

System 1: det umiddelbare intuitive. Dette gir ofte svar umiddelbart i mange situasjoner. Visse strategier fremstår rimelig klare umiddelbart, og de fleste vil i de fleste situasjoner treffe beslutninger basert på det intuitive.

System 2: vi søker etter informasjon, finner innvendinger mot det intuitive og finner alternativer umiddelbart. System 2 fremstår ofte som den mer «slitsomme og arbeidskrevende prosessen», og en vil derfor i større utstrekning finne frem til alternativer.

Normativ beslutningsteori er hvordan en bør ta beslutninger.

Ifølge klassisk beslutningsteori velger man i det ideelle rasjonelle tilfellet under system 2 beslutningsalternativ etter å ha gått igjennom fire trinn (Jacobsen og Thorsvik, 2013):

1. Beslutningstaker har en klar forståelse for situasjonen og klare mål.
2. Utrede konsekvensene som følger av hver alternativ løsning.
3. Man vurderer så sin preferanse for hvert alternativ med tilhørende konsekvenser og rangerer alternativene.
4. Beslutningstaker velger det beste alternativet (nyttmaksimering).

Perfekt rasjonalitet forutsetter at mennesker har klare og konsistente mål, og at disse alltid kommer før handling, noe som i liten utstrekning stemmer i praksis. (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

Deskriptiv beslutningsteori eller begrenset rasjonalitet beskriver hvordan folk faktisk tar beslutninger i det praktiske liv. De som skal fatte beslutninger har sjelden all informasjonen de behøver, og det er ikke sikkert at man klarer å finne det beste løsningsalternativet for et problem ut fra et nyttemaksimeringsprinsipp. Begrepet betegner at det ikke nødvendigvis er den optimale beslutningen, men en beslutning som er tilfredsstillende og tilstrekkelig.

Prospektteori er en modell som er utviklet av Kahneman og Tversky (1979) «Prospect theory: An analysis of decision under risk» (Gripsrud et al., 2010). Denne teorien handler om valg og bedømmelse under usikkerhet. Teorien tar utgangspunkt i at de som skal fatte beslutningen vektlegger «tap» eller «vinn» med fokus på ulike prospekter, og et trekk ved prospektteorien er at mulighet for tap blir vektlagt sterkere enn muligheten for gevinst. Teorien innebærer at måten beslutningsproblemet formuleres på, kan ha betydning for beslutningstakerens preferanser (Gripsrud et al., 2010).

Et sentralt spørsmål i oppgaven er om tannlegeutdanning i nær region har ført til at flere ungdommer fra landsdelen har valgt å bli tannlege. Motstanden mot en tannlegeutdanning i nord var stor, og i oppgaven er det derfor tatt med et avsnitt om beslutningsprosessen i forkant av vedtaket om å opprette tannlegeutdanningen ved UiT.

Med utgangspunkt i rasjonell beslutningsteori finnes hovedretninger som kalles strategisk rasjonalitet og kommunikativ rasjonalitet. De to rasjonelle beslutningsperspektivene har ulik innfallsvinkel til begrepet rasjonalitet. Forskjellen mellom de to retningene handler om å være forståelsesorientert og komme til en beslutning som bygger på konsensus, versus aktører som er resultatorienterte og som har som mål å få gjennom et beslutningsutfall i form av et kompromiss. Beslutningsprosesser er dynamiske prosesser og vil være sterkt påvirket av hvilken organisatorisk kontekst de foregår innenfor. Mål, strategi, kultur og maktforhold vil forme resultatet av en beslutningsprosess. Organisasjonens formelle kultur vil påvirke informasjonen som samles inn og hvilken informasjon som vektlegges. Hvilke personer som får være med i prosessen når en beslutning skal tas har betydning. Beslutningens innhold vil være formet av disse faktorene (Jacobsen og Thorsvik, 2013). På slutten av 1990-tallet hadde

vi i Norge et tannlegemarked i ubalanse og politisk myndighet stod overfor en valgsituasjon der en måtte vurdere utvidelse av eksisterende tannlegeutdanninger i Oslo og Bergen eller etablere en tannlegeutdanning i Tromsø. Valg som er så viktige at de vil påvirke sentrale mål i en organisasjon i betydelige grad kalles strategiske. En strategisk valgsituasjon per definisjon er sjelden og må baseres på målstyring og ikke regelstyring. Det betyr at det er de antatte konsekvensene er avgjørende for valget (Løwendahl og Wenstøp, 2010).

Beslutningen om etablering av en tannlegeutdanning ved UiT var et politisk vedtak. Før denne beslutningen ble fattet var det utarbeidet flere del rapporter om problemstillingen og i 1998 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som fikk i oppgave å utrede tannlegebehovet i Norge og tannlegeutdanning i Tromsø. Mandatet til arbeidsgruppen var omfattende og omhandlet blant annet framskriving av tilgangen på tannleger, etterspørsel etter tannhelsetjenester, økonomi og alternative virkemidler (Universitetet i Tromsø, 1999).

3 Metode og forskningsdesign

Vitenskapelige metoder handler om de verktøy som kan benyttes for å samle inn informasjon, og metode kan defineres som en fremgangsmåte for å komme fram til ny kunnskap (Halvorsen, 1993). Dette kapitlet omhandler valg av forskningsdesign og metoder samt en redegjørelse for deres teoretiske perspektiv. Videre følger en beskrivelse av utvalg, etiske retningslinjer, validitet, reliabilitet, feilkilder og de overveielser som er gjort.

3.1 Forskningsdesign

Den grunnleggende forskjellen ved inndeling av design kan deles i to dimensjoner; undersøkelsens fokus og hvor mange enheter som undersøkes. Case-studier fokuserer på kontekst og samspill mellom mennesker. Utvalgsstudier fokuserer mer på selve fenomenet på tvers av ulike kontekster. Denne studien er et utvalgsstudie, og forskningsdesignet er deskriptivt.

3.2 Redegjørelse for valg av metode

Problemstilling for oppgaven er beskrivende. Metodevalgene er gjort for å belyse problemstillingen på en så god måte som mulig. Den kvantitative metoden forholder seg til tall og det som er målbart, kvantifiserbare størrelser, som vi systematiserer ved hjelp av ulike statistiske metoder. Tall og statistikk må tolkes og fortolkning er en sentral del av kvantitativ analyse. Det er to hovedtyper av kvantitativ analyse:

Deskriptiv (beskrivende) statistikk: Forenkling og sammenfatning av tallmaterialet i en datamatrikse i form av tabeller, statistiske mål og grafisk presentasjon.

Induktiv (generaliserende) statistikk: Generalisere resultatene fra analysen av et sannsynlighetsutvalg til det universet enhetene er trukket ut fra, estimering av konfidensintervall (feilmarginer) og hypotesetesting.

Tallmaterialet jeg fikk tilsendt fra UIT og UiB har jeg presentert i tabeller. Analyse av svarene fra Questback-undersøkelsen har jeg satt opp i tabell (Tabell 5 og 6) der de to universitetene sammenlignes.

Kvantitative data er strukturerte og lite fleksible. Analysen av kvantitative data skjer ved hjelp av statistiske teknikker, fordeling og korrelasjoner som dokumenteres ved hjelp av tabeller.

Problemstillingen beskriver omfang og fordeling. Univariat fordeling har en enkelt variabel og ved bruk av univariate tabeller kan vi framstille fordelingen direkte i tabellen som er en fordel når vi har få verdier. Vi kan gjøre fordeling relativ som gjør det enklere å fortolke fordelingen og enklere å sammenligne flere fordelinger. Vi kan også gruppere fordelingen av verdiene, men dette vil ofte senke variablenes målenivå. Statistiske mål for univariate fordelinger er sentraltendens som er verdien for fordelings tyngdepunkt og spredning som sier noe om hvor nært opp til tyngdepunktet enhetene i fordelingen ligger.

Når det gjelder strategier for datainnsamling, skilles det mellom en induktiv og deduktiv tilnærming. En induktiv tilnærming innebærer at forskeren samler inn empiri uten å ha for mange antagelser på forhånd. Å starte med åpent sinn er idealet.

En deduktiv tilnærming starter med antagelser eller hypoteser. Forskeren samler så inn empiri for å se om antagelsene holder mål, eller om de må forkastes. Ut fra det vitenskapelige perspektivet er antagelser om hvordan verden faktisk ser ut kun mulig å undersøke empirisk i begrenset grad. Strategien for denne oppgaven er en deduktiv tilnærming eller «fra teori til empiri» (Jacobsen, 2005). Hypotesen er testet på data som allerede var tilgjengelige (oversikt over studenter som gikk på tannlegekullene som ble uteksaminert fra UiT og UiB i tidsperioden 2009-2013) og fra data generert fra spørreundersøkelsen. Allerede eksisterende data kan være samlet inn til andre formål, og det er derfor viktig å ta hensyn til de data som er relevante, pålitelige og representative for problemstillingen (Halvorsen, 1993).

Et litteraturstudium er en gjennomgang av litteraturen rundt en valgt problemstilling. Dokumenter og artikler er ofte objektive, og kan ha form som en observasjon av hva som er sagt og gjort. Utvelgelsen av litteratur og dennes troverdighet er de viktigste valgene som gjøres i en dokumentundersøkelse. Innhenting av sekundærdata ved litteraturstudie innebærer at vi benytter oss av data som er samlet inn av andre, noe som innebærer en fortolkning (hermeneutisk). Dette er en kvalitativ metode. Rapporter og artikler vedrørende tannlegeutdanningen i Tromsø er hentet fra Den norske tannlegeforenings fagblad, Tidende, og ved søk i aktuelle søkemotorer.

Utvalgsundersøkelsen baseres på sekundærdata innhentet fra studieadministrasjonene i Tromsø og Bergen. Dette er offentlige registre og disse dataene regnes som pålitelige. Sekundærdata fra Den norske tannlegeforening (NTF) sitt medlemsregister er basert på at medlemmene selv oppdaterer opplysningene på «Min side». NTF oppfordrer jevnlig sine

medlemmer om å oppdatere medlemsopplysningene som er registrert på den enkelte, men manglende oppdatering vil være en mulig feilkilde for sekundærdata som innhentes fra denne respondenten. Når det gjelder data for arbeidssted, så har Legelisten.no registrert 4954 tannleger med kjønn, alder, arbeidssted og når den enkelte tannlege ble autorisert. Data for arbeidssted er hentet fra derfra i juni 2014. Usikkerheten ved disse sekundærdata er hvor ofte listen oppdateres. Data kan ikke knyttes opp mot den enkelte tannlege.

Det ble i tillegg utarbeidet en spørreundersøkelse i Questback, for å belyse problemstillingen ytterligere og for å identifisere variabler av betydning for arbeidsstedet til tannlegen basert på utdanningssted, nåværende arbeidssituasjon, alder og kjønn. E-post med anmodning om deltakelse i spørreundersøkelsen ble sendt ut av NTF. Det ble ikke brukt unike lenker, og dermed kan man ikke identifisere unike respondenter. Man kan heller ikke utelukke at respondentene kan ha delt link med andre.

3.3 Utvalg

Utvalget i undersøkelsen var tannleger uteksaminert ved universitetet i Tromsø og Bergen i tidsperioden 2009-2013. Bakgrunn for dette valget var Tromsø som nyetablert utdanning med sterk kvotering av nordnorske søkere, og Bergen som inntil 2008 hadde kvotering for søkere med nordnorsk tilhørighet. I følge universitetene ble det uteksaminert 341 tannleger ved de to universitetene i perioden 2009 -2013. Det var registrert 324 tannleger i NTFs register med e-postadresse, og det var disse tannlegene som fikk tilsendt tilbud om å delta i spørreundersøkelsen. 147 personer av 324 besvarte undersøkelsen, en svarprosent på 45 %. Skiller man mellom de som er uteksaminert i henholdsvis Tromsø og Bergen er svarprosent henholdsvis 55 % og 36 %.

Tabell 1. Beskrivelse av utvalget som besvarte spørreundersøkelsen

Antall respondenter	147	
Kvinner	116	78,9 %
Menn	31	21,1 %
Alder	21-30 år	53 36 %
	>30 år	94 64 %
Gift/samboer	121	82 %
Single	26	18 %

3.3.1 Spørreskjemaet

I spørreundersøkelsen er det valgt lukkede spørsmål; prekodete. Her velger respondenten mellom et sett med gitte svaralternativ. Fordelen med lukkede spørsmål er, at når det foreligger svaralternativ får man bedre mulighet for sammenligning av svar. Ved bruk av slike spørsmål blir jobben med å analysere dataen enklere, og det vil være enklere å generalisere resultatene etter analysen. Et kommentarfelt helt sist i undersøkelsen gav respondentene mulighet for kommentarer. Med spørreundersøkelsen ønsket jeg å belyse den valgte problemstillingen ved å undersøke betydningen av de uavhengige variablene.

I spørreskjemaet ble det stilt spørsmål om:

- Bakgrunnsopplysninger, som alder, kjønn, sivilstatus, landsdelstilhørighet før påbegynt utdanning.
- Nåværende arbeidsforhold samt om hvilke forhold som vektlegges for å bli i stillingen/ slutte /søke ny stilling.
- Tannlegeutdanningen, studiested, og betydningen for valg av bo- og arbeidssted

3.3.2 Etske hensyn

En spørreundersøkelse er et verktøy for å måle holdninger hos en gruppe mennesker (Babbie, 2010). Ved bruk av spørreskjema er det etiske hensyn som må ivaretas. Det er blant annet anonymitet, å unngå å skape ubehag for deltakerne og konfidensialitet (Babbie, 2010). Konfidensialitet er viktig ettersom spørreundersøkelser ofte ber om privat informasjon som ikke er ment å være allment tilgjengelig. Før gjennomføring av undersøkelsen, ble det sendt inn meldeskjema til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD), som vurderer forskningsprosjekter i henhold til personopplysnings- og helseregisterloven. Prosjektet ble godkjent i henhold til regelverket om personvernet. Utvalget som fikk tilsendt spørreskjemaet samtykket elektronisk til å delta i undersøkelsen. Utvalget ble informert om hensikten med prosjektet og på hvilken måte resultatene skulle formidles.

3.4 Validitet

Med begrepet validitet menes gyldighet eller relevans (Halvorsen, 1993). En god metode søker å ha så høy intern og ekstern validitet som mulig. Intern validitet sier oss noe om i

hvilken grad forskeren må kontrollere alle variabler som kan påvirke resultatet. Ekstern validitet sier noe om generaliseringen av resultatene fra studiet og i hvilken grad resultatene i undersøkelsen kan generaliseres til andre sammenhenger. Når det gjelder validiteten i mitt metodevalg i denne oppgaven mener jeg at de innsamlede data har stor relevans i forhold til valgt problemstilling.

3.4.1 Validitet for litteraturstudiet

I litteraturstudiet er det vanskelig å vurdere både den interne og eksterne validiteten. Oppgaven henviser til ulik forskning som kan sees oppimot aspekter tilknyttet rekruttering, men man kan imidlertid ikke utelukke at det kan forekomme enkelte metodiske svakheter ved noen av studiene. Av denne grunn kan jeg ikke med for stor sikkerhet konkludere med at all forskningslitteraturen stemmer. Det skal ikke utelukkes at der finnes forskning som viser til andre resultater enn de jeg har funnet.

3.4.2 Validitet for spørreskjema

Sentrale spørsmål for oppgaven vil være om den har målt det den søker å måle, om informasjonen som samles inn er til å stole på, og i hvilken grad egenskaper ved undersøkelsen preger de funn, analyser og tolkninger en gjør.

Troverdighet er knyttet til datautviklingsprosessen og at forskningen er gjort på en tillitvekkende måte. Bekreftbarheten handler om tolking av resultater og innebærer blant annet at forskerens funn og resultater kan bekreftes av annen forskning (Thagaard, 2002). Overførbarhet er en av målsetningene ved teoretisk orienterte studier om at tolkningen og funnene skal ha relevans og sammenheng også i andre situasjoner. «*Overførbarhet innebærer rekontekstualisering ved at en teoretisk forståelse som er knytter til et enkelt prosjekt, settes inn i en videre sammenheng*» (Thagaard, 2002:184).

Disse tre begrepene fremhever den kvalitative tilnærmingens særpreg og kan sies å tilsvare begrepene validitet, reliabilitet og generalisering som er mer vanlig brukt i kvantitative studier (Thagaard, 2002).

Spørreundersøkelsen jeg har benyttet har sine begrensninger, men undersøkelsen er enkel å gjennomføre, og Questback gir muligheten til å sende påminnelse til mulige respondenter som ikke hadde svart innen en gitt frist. Dette øker mulighetene for en svarprosent som er relativt høy. Det er viktig at undersøkelser er troverdige og til å stole på. Validiteten i spørreskjema

mener jeg er god. Spørsmålene er lukkede. Den interne validiteten er etter mitt syn god på den måten at alle respondenter mottar det samme skjemaet. Respondentene hadde også muligheten til å få avdekket eventuelle uklarheter ved å kontakte meg per e-post hvis det var ønskelig. Det kan tenkes at den interne validiteten ville vært bedre om man var til fysisk til stede for å avdekke uklarheter, men det hadde ikke latt seg gjennomføre i praksis. Den eksterne validiteten mener jeg er ivaretatt ved å benytte uteksaminerte tannleger fra universitetet i Bergen (UiB) som sammenligningsgrunnlag. Selv med bakgrunn i et begrenset utvalg kan man noen ganger si noe om tendenser.

3.5 Reliabilitet

En annen side ved kvaliteten på undersøkelsen er reliabiliteten. Med reliabilitet menes hvor pålitelig målingen er. For å oppnå høy reliabilitet må de uavhengige målinger i måleprosessen gi tilnærmet identiske resultater. En tilfredsstillende reliabilitet og at innsamlede data er valide, altså relevante for problemstillingen, er en nødvendig forutsetning for at kunne bruke dataene til å teste en hypotese som er stilt opp (Halvorsen, 1993).

3.5.1 Litteraturstudium

Påliteligheten i litteraturutvalget i denne oppgaven vil være rimelig høy dersom utvalget av litteratur ved en etterprøving av studiet er identisk med det jeg har brukt. Reliabiliteten vil være høy både ved uavhengige målinger og ved målinger foretatt på ulike tidspunkter. Det som er nedskrevet og utgitt blir ikke forandret med mindre reviderte utgaver blir utgitt.

Litteraturlisten inneholder alle referanser jeg har brukt slik at dette er etterprøvbart.

Påliteligheten vil derfor først og fremst dreie seg om hva som regnes for relevant i forhold til min problemstilling og den tolkningen av innhentede data jeg har foretatt.

3.5.2 Spørreskjema

NTF var behjelpelig med elektronisk utsendelse av spørreskjema. Det ble sendt elektronisk til 324 mulige respondenter som var de som hadde kjent e-postadresse. Det ble sendt en påminnelse og 147 responderte. Ved analyse av innsamlede data har jeg sammenlignet de to studiestedene. I spørreskjemaet ble det blant annet benyttet ledd fra validerte skalaer for å måle de ulike variablene. Variablene var knyttet til faktorer ved nåværende arbeidsforhold og studiestedets betydning for valg av bo- og arbeidssted. Svarene ble målt på en fempunktsskala der verdien 1 var helt uviktig til verdien 5 som svarer til svært viktig.

3.5.3 Statistiske analyser

Statistiske analyser gjør bruk av hypotesetester. Dette må ikke forveksles med forskningshypotesene. Dette er testmetoder av en antakelse eller påstand om egenskaper ved ett eller flere datasett (Larsen og Marx, 2001). Når man tester en hypotese må man vurdere utsagnskraften med grunnlag i informasjon som er oppnådd ved tilfeldig utvalg fra populasjonen, og så trekke slutninger på tross av usikkerhet.

Det første man gjør er å formulere to testhypoteser; en utgangs- eller nullhypotese H_0 , og en alternativ hypotese H_1 . Nullhypotesen er den vi ønsker å undersøke om vi har grunnlag for å forkaste. Disse to hypotesene må være komplementære ettersom forkasting av den ene automatisk vil føre til aksept av den andre.

Når man gjennomfører hypotesetester er det derfor to feil man kan gjøre. Man kan forkaste H_0 når H_0 er riktig, eller man kan unnlate å forkaste H_0 når H_1 er riktig.

Tabell 2. De fire utfallene av en statistisk hypotesetest (Larsen og Marx, 2001: 382).

	H_0 er korrekt	H_1 er korrekt
Ikke forkast H_0	Riktig konklusjon	Type II feil
Forkast H_0	Type I feil	Riktig konklusjon

En hypotesetest utføres på en testobservator T . T er en stokastisk variabel, og hvilken sannsynlighetsfordeling T har avhenger av sannsynlighetsfordelingen til datasettene og valg av testobservator. T -verdiene som gir forkasting av H_0 er i forkastingsområdet R for testen. Forkastingsområdet velger man etter hvor sikker man vil være på at resultatet er rett.

Man ønsker at sannsynligheten for at man treffer en av de to feilslutningene skal være så lav som mulig. Siden hypotesene er komplementære er det slik at reduksjon av den ene nødvendigvis vil føre til en økning i den andre. Type I feil regnes som den mest alvorlige, og det vanlige er å velge sannsynlighet α på 5 % for at vi ikke forkaster H_0 selv om H_0 er feil. α kalles signifikansnivået.

Alle statistiske analyser ble utført med R Studio-versjon 0.98.1091 med R-versjon 3.1.2 [6]. Der hvor testobservatoren er gjennomsnittet, er nullhypotesen vår at det ikke er noen forskjell mellom svarene de to datasettene (svarene hver gruppe har avgitt). Den komplementære hypotesen er at det er en forskjell mellom dem. En T-test (ofte referert til som Students t-test) er en statistisk hypotesetest basert på Students T-fordeling. Den brukes til å teste om gjennomsnittsverdien i et normalfordelt datasett er signifikant forskjellig fra en nullhypotese, og om det er signifikant forskjell mellom gjennomsnittsverdiene i to forskjellige datasett.

I denne oppgaven er det brukt Welch uparret T-test. Simuleringer har vist at denne skiller seg fra standard T-test ved at den gir bedre validitet når det er stor varians i data og i de tilfeller hvor data i utvalgene som blir sammenlignet, tenderer til å være skeivfordelte. Ved lav varians vil resultatene fra en uparret T-test nærme seg resultatene fra en standard Students T-test.

De tabulære data ble analysert med χ^2 -test (chi-kvadrat test), og Fishers eksakte test for binomiske variable. χ^2 -testen brukes til å lete etter sammenhenger mellom rad- og kolonnevariablene i en tabell (Larsen og Marx, 2001). Nullhypotesen antar at det ikke eksisterer noen sammenheng, mens alternativhypotesen sier det en sammenheng eksisterer, men ikke hvilken form den har.

Signifikansnivå for alle analyser ble satt til å være lavere enn 0,05 (5 %). Man kan argumentere for at det skulle vært benyttet en korreksjon av denne sannsynlighetsverdien relatert til antall analyser utført. Dette var imidlertid ikke utført i sammenlignbare studier og men har valgt å la det være å gjøre det også i denne studien.

3.6 Feilkilder

3.6.1 Litteraturstudiet

Feilkilder i et litteraturstudium kan forekomme både ved kartlegging, innhenting og bearbeiding av data. En vurdering om dataene er tolket og/eller forstått riktig kan bare en etterprøving av tilsvarende litteratur gi svar på.

⁶ <http://www.R-project.org/>

3.6.2 Spørreskjemaet

NTF er landets eneste fagforening og interesseorganisasjon for tannleger, og ca. 90 % av de yrkesaktive tannlegene er medlemmer av NTF. NTF har vært behjelpelig med elektronisk utsendelse av invitasjon til deltagelse i undersøkelsen. Svakheter ved innhenting av data: vi vet lite om de som ikke er medlemmer av NTF, manglende oppdatering av personlige data fra medlemmene. Ved innsamling av data må en regne med et frafall av tannleger vi ikke får informasjon om. Dette kan være tannleger som ikke er medlem av NTF av forskjellige årsaker.

Det er ikke gjennomført en pilotundersøkelse i forkant av spørreundersøkelsen. Noen få respondenter har svart at de manglet et egnet svaralternativ på noen av spørsmålene., Eventuelle prosesseringsfeil og målefeil ville kunne vært forhindret gjennom en pilot. I ettertid kan man også se at enkelte spørsmål muligens ikke har betydning for oppgavens målsetning og kunne vært endret/ utelukket. Respondentene hadde anledning til å ta kontakt hvis det var noe som var uklart, men dette var det ingen som gjorde.

Det er noe diskrepans mellom antall uteksaminerte og medlemslisten til NTF som ble brukt til utsendelse av spørreskjemaet. Denne er så liten at den sannsynligvis ikke har innvirkning på resultatet.

Det kan være forskjell på det en respondent svarer og det vedkommende mener/gjør i praksis (Halvorsen, 1993). I og med at spørreundersøkelsen var anonym, er det liten grunn til å tro at dette har inntruffet. Et annet moment er at hensikten med et spørreskjema i enkelte tilfeller kan påvirke resultatet. Denne effekten kan ha flere årsaker, blant annet at respondentene svarer det de tror den som har undersøkelsen vil høre, for å gjøre et godt inntrykk eller for ikke fremstå uvitende i forhold til enkelte tema. Spørsmålene i denne undersøkelsen er prekodete og av en slik art at dette ikke er aktuelt.

3.6.3 Etikk knyttet til forskningen.

Etikken er forankret til grunnverdiene i samfunnet og den gir føringer og normer for all vitenskapelig virksomhet på alle nivåer og fagområder. Kvalitetskravene som stilles til forskningsprosessen har til hensikt å sikre troverdighet og pålitelighet. Det viktige er at man har en akseptabel faglig og forskningsmetodisk kompetanse i tillegg til kompetanse om forskningsetikk, slik at det legges frem vitenskapelige holdbare og valide konklusjoner.

4 Resultater

Problemstilling for denne oppgaven er om tannlegeutdanningen i Tromsø har ført til økt rekruttering av tannleger til Nord-Norge.

Data som er innhentet gir mulighet for å analysere om nyutdannede tannleger fra Tromsø med nordnorsk tilhørighet blir i Nord-Norge. Analysen gir svar på blant annet følgende spørsmål:

- Hvor stor andelen av tannleger utdannet i Tromsø som forlater landsdelen?
- Velger tannleger i utdannet i Bergen Nord-Norge som sin arbeidslandsdel?

Analysen er deskriptiv. Sekundærdata fra universitetene, NTF og legelisten.no viste en fordeling blant de uteksaminerte tannlegene med andel kvinner 77 % og andel menn 23 %. For respondentene i Questback-undersøkelsen var andel kvinner 79 % og andelen menn 21 %. Kjønnfordelingen blant respondentene sammenfaller godt med den kjønnfordelingen vi finner for gruppen utdannede tannleger i samme aldersgrupper som helhet.

Tabell 3. Data for utdanningssted og arbeidssted er registrert for tannlegene som er uteksaminert ved begge universitet (Sekundærdata fra Universitetene i Tromsø og Bergen)

Tannleger uteksaminert	Universitetet i Tromsø						Universitetet i Bergen					
	2009	2010	2011	2012	2013	SUM	2009	2010	2011	2012	2013	SUM
Adresse/arbeidssted												
Nord-Norge	11	16	21	31	24	103	6	3	2	3	4	18
Trøndelag		1	1	3	4	9	4	5	5	5	1	20
Vestlandet			1	1	3	5	30	19	19	21	20	109
Sørlandet				1	1	2	1	3	1	4	5	14
Østlandet		2	1	4	1	8	11	12	9	11	8	51
SUM						127						212
Praksis												
Offentlig ansatt	6	9	18	29	18	79	18	21	13	24	17	93
Privat praksis	2	10	6	11	13	43	32	18	23	18	16	107
Videreutdanning	3					3						
Annet/ukjent					2	2	2	3		2	5	12
Nordnorsk tilhørighet	10	14	16	25		65	4	3	3	3	5	18

Data viser at antall tannleger som er utdannet i Bergen med nordnorsk tilhørighet tilsvarer det antallet tannleger som arbeider i Nord-Norge pr. august 2014. UiB registrerte studenter med hjemstedsadresse i Nord-Norge, men det er ikke data for landsdelstilhørighet for de øvrige studentene. Data viser også at 109 (51 %) av tannlegene som er uteksaminert ved UiB har arbeidsplass på Vestlandet pr. august 2014. Data for praksisstedet gjenspeiler at tannleger i Nord-Norge i større utstrekning jobber i Den offentlige tannhelsetjenesten.

For UiT viser data en økning på 58 % av tannlegene som har arbeidssted i Nord-Norge etter endte utdanning sammenlignet med antall studenter som var registrert med nordnorsk tilhørighet. Dette tyder på at det er flere i Nord-Norge som har valgt å bli tannlege etter at man fikk mulighet for utdanning nærmere egen region.

Det er innhentet data for landsdelstilhørighet før påbegynt utdanning og nåværende landsdel, og resultatet er satt opp i en krysstabell viser samvariasjonen for disse variablene (tabell 4).

Ved sammenligning av data mellom UiB og UiT viser data for landsdelstilhørighet før påbegynt studie at 53 % av de som har studert i ved UiB kommer fra Vestlandet. Andelen som kom fra Østlandet og Nord-Norge for å studere ved UiB var henholdsvis 16 % og 18 %. De fra Sør-Norge utgjorde 4 % og fra Trøndelag var det 9 %. Ved UiT er det 75 % som kommer fra Nord-Norge. Andelen fra Østlandet er 11 % og med landsdelstilhørighet fra Trøndelag var andelen 10 %. Fra Vestlandet og Sør-Norge kom det henholdsvis 3 % og 1 %.

Omtrent likt antall av respondentene fra UiB og UiT kommer fra tettsted/ bygd henholdsvis 25 (33 %) og 24 (34 %). Andelen som er fra by med innbyggertall 10-30 000, er 21 % for begge utdanningene. Fra by > 30 000 er andelen ved UiB 11 %, og ved UiT 32 %. 32 % av respondentene kommer fra storbyregion ved UiB, mens dette gjelder kun for 13 % ved UiT.

Analyse av data viste at 87 % av respondentene ved begge universitetene hadde fått jobbtilbud før endt studie.

Det ble spurt om jobbtilbudets betydning ved valg av arbeidssted, og det var ingen signifikant forskjell i vektig av denne variabelen mellom utdanningsstedene. 65 % fra UiB og 75 % fra UiT svarte at dette hadde en viss / stor betydning. Blant respondentene som arbeider i privatpraksis svarer 43 % at det ikke hadde betydning, 45 % at det hadde en viss betydning og 11 % at det hadde stor betydning. Blant de offentlige tannlegene svarer 24 % at det ikke

betydning, 43 % svarer at det hadde en viss betydning og 33 % svarer at det hadde stor betydning.

Fordelingen mellom privat praksis og den offentlige tannhelsetjeneste for tannlegene fra UiB er at 42 % jobber i privat praksis og 57 % jobber i den offentlige tannhelsetjenesten. For de som er utdannet ved UiT er andelen 30 % i privat praksis og 68 % i den offentlige tannhelsetjenesten.

Ønsker for framtidig arbeidsplass. Blant de som arbeider i privat praksis svarer 81 % at de ønsker dette i fremtiden. Blant de som jobber offentlig er det 21 % som ønsker seg til privat praksis, 36 % ønsker å jobbe i den offentlige tannhelsetjenesten og 38 % ser for seg at de vil ta videreutdanning / spesialisering.

Fire av spørsmålene i undersøkelsen er målt ved gradering på skala fra 1-5, der verdien 1 svarer til helt uviktig og verdien 5 til svært viktig. Tabell 5 oppsummerer resultatene fra disse spørsmålene.

Spørsmål 16 var relatert til nåværende stilling. Når det gjelder faktorer for å bli for å bli i sin nåværende stilling har jeg ønsket å se på respondentenes vektlegging av variablene faglig miljø, arbeids- og ansvarsforhold, lønnsbetingelser, ledelsesforhold, mulighet for kompetanseutvikling, partners jobbsituasjon, bo – og servicetilbud og avstand til slekt og familie. Det var små forskjeller når det gjaldt vektlegging av disse variablene.

For populasjonsgjennomsnittene som er registrert for de to universitetene viste analysen ingen signifikant forskjell mellom Bergen og Tromsø. Men analysen viser at faglig miljø, arbeids- og ansvarsforhold og kompetanseutvikling vektet høyt av begge populasjonene med gjennomsnittsverdi på over 4.

Analysen viste at for vektingen av faglig miljø mellom aldersgruppene er gjennomsnittet: (>30 = 4,04, 20-30 = 4,37, $p=0,01$). Forskjellen er signifikant, men det er det likevel ikke så interessant da det for begge gruppene er registrert et populasjonsgjennomsnitt over 4, og det er derfor åpenbart at begge gruppene setter faglig miljø høyt.

Spørsmål 17 var relatert til ønske om å slutte i nåværende stilling: For respondentene som i nåværende arbeidssituasjon ønsket å flytte, ble det spurt om hvilke faktorer som vektlegges i avgjørelsen om å bli eller søke ny stilling. Variablene var ønske om å flytte, ønske om en annen type stilling, ønske om nye utfordringer og mulighet for faglig utvikling, ønske om

bedre lønnsbetingelser, ønske om å arbeide i et større fagmiljø, nåværende jobb er midlertidig, muligheter for å bytte ny jobb uten å bytte bosted.

Analysen viser at det er ingen signifikant forskjell mellom Bergen og Tromsø for vekting av variablene.

Analysen viser signifikant forskjell mellom gruppen private tannleger og gruppen offentlige tannleger for fire av variablene:

Nye utfordringer og muligheter for faglig utvikling: (privat = 3,42, offentlige 3,89, $p = 0,041$);

Ønske om bedre lønnsbetingelser: (privat = 2,60, offentlig = 3,70, $p = 0,000$);

Nåværende jobb midlertidig: (privat = 1,77, offentlig 2,26, $p = 0,04$);

Ny jobb uten å måtte flytte: (privat = 2,60, offentlig 3,25, $p = 0,021$);

Private tannleger er selvstendig næringsdrivende eller de kan være assistenttannleger i en privat tannlegepraksis. For de privatpraktiserende tannlegene er næringsinntekt og lønn et resultat av inntjening. Tilgang på pasienter og tannlegens arbeidsinnsats vil avgjøre lønnsomheten i praksisen og dermed hvilke lønn tannlegen har. Offentlige ansatte tannleger har fast årslønn som justeres i årlige lønnsforhandlinger. På grunn av rekrutteringsproblemene i den offentlige tannhelsetjenesten har lønnsnivået for de offentlige tannlegene økt mer enn for de fleste øvrige akademikergrupper. Men analysen viser at de offentlige tannlegene vektet bedre lønnsbetingelser sterkere enn det de private tannlegene gjør.

Analysen viste signifikant forskjell mellom aldersgruppene for variabelen midlertidig stilling: ($>30 = 1,77$, $20-30 = 2,26$, $p = 0,05$). Det var gruppen med de yngste tannlegene som vektet dette høyest, og dette gjenspeiler at flere i av tannlegene i denne aldersgruppen er ansatt i midlertidige stillinger.

Spørsmål 18 var relatert til faktorer ved valg av studiested. Analysen viser signifikant forskjell mellom Bergen og Tromsø for variabelen studiested.

Veletablert utdanning i Bergen: (UiB = 4,03, UiT = 1,34, $p < 0,001$)

Nyetablert utdanning i Tromsø: (UiB = 1,54, UiT = 3,13, $p < 0,001$)

Mulighet for utdanning i egen region: (UiB = 2,87, UiT = 3,70, $p = 0,003$)

Veletablert utdanning i Bergen var vektet med gjennomsnitt 4,03 fra de som er uteksaminert ved universitet i Bergen. Dette gir uttrykk for at tannlegen fra UiB er meget fornøyd med utdanningen. UiT vektet dette som lite viktig. Nyetablert utdanning i Tromsø ble vektet med et gjennomsnitt 3,13 fra tannlegene som hadde studert i Tromsø, men lite viktig for UiB. Vektingen fra UiT med gjennomsnitt: 3,13 tyder på at også tannlegene fra UiT er fornøyde med sin utdanning. Analysen viste signifikant forskjell mellom UiB og UiT for variabelen mulighet for utdanning i egen region. Det er tannlegene som var uteksaminert i Tromsø som vektet dette høyest, og analysen tyder på utdanning nærmere egen region har betydning for at flere har valgt å bli tannlege.

Spørsmål 19 var relatert til hvilke faktorer av betydning for om tannleger skal etablere seg i landsdelen de kommer fra.

Analysen viser et populasjonsgjennomsnitt for begge gruppene (UiB og UiT) som vektet ektefelle / samboers jobbmuligheter som svært viktig. Tilsvarende viser analysen at begge gruppene vektet muligheten for videre - og etterutdanning svært høyt med et gjennomsnitt over 4,2.

Analysen viser at det er signifikant forskjell mellom UiB og UiT når det gjelder vekting av økonomisk tiltak (UiB = 3,38, UiT = 3,80, $p = 0,017$).

Dataene for nærhet til by / tettsted viser signifikant forskjell mellom UiB og UiT (UiB = 3,93, UiT = 3,65, $p = 0,041$) og det er respondentene fra Bergen som vektet dette høyest.

Analysen viser signifikant forskjell mellom de private og de offentlige tannlegene når det gjelder vekting av:

Lønn: (privat = 3,70, offentlig = 4,29, $p = < 0,001$);

Særlige tiltak (egne boliger ol.): (privat = 3,15, offentlig = 3,56, $p = 0,021$);

Økonomiske tiltak: (privat = 3,28, offentlig = 3,77, $p = 0,008$);

Alle tre variablene gav signifikant forskjell mellom private og offentlige og var vektet høyest av de offentlige.

Analyse av dataene viser også at det for tre variabler er signifikant forskjell mellom de som er gift/samboere og enslige.

For respondentene som i nåværende arbeidssituasjon ønsket å flytte, ble det spurt hvilke faktorer som vektlegges i avgjørelsen om å bli eller søke ny stilling.

Flytteønske: (gift/samboer = 2,87, enslige = 3,62, $p = 0,05$);

Muligheter for faglig utvikling: (gift/samboer = 3,63, enslige = 4,19, $p = 0,02$);

Fagmiljø, en variabel under spørsmålet hvilke faktorer som er viktig for etablering i landsdelen man kommer, er det signifikant forskjell mellom (gift/samboer = 3,98, enslige = 4,38, $p = 0,01$).

Planer om å slutte i stillingen de neste 3 årene gav ingen signifikant forskjell mellom grupperingene og 59 % av tannlegene fra Bergen og 65 % av Tromsø tannlegene svarte nei på dette spørsmålet. Andelen tannleger som ønsker å fortsette i privat praksis er 72 %. I offentlig tannhelsetjeneste er det 57 % av tannlegene som planlegger å bli,

Ønsker for framtidig arbeidsplass: Blant de som arbeider i privat praksis svarer 81 % at de ønsker dette i fremtiden. 8 % ser for seg å begynne i offentlig praksis, og 9 % ser for seg at de vil ta videreutdanning / spesialisering Blant de som jobber offentlig er det 36 % ønsker å jobbe i den offentlige tannhelsetjenesten. 21 % ser for seg å begynne i privat praksis, og 38 % ser for seg at de vil ta videreutdanning / spesialisering.

Dataene viser at blant tannlegene fra Bergen er 20 % av respondentene som ønsker videreutdanning /spesialisering og fra Tromsø er dette tallet 35 %.

Spørsmål om hvor en ser for seg å jobbe om 3-5 år. Blant respondentene fra UiB er det 50 % som ser for seg å jobbe i privat praksis, 36 % ser for seg å jobbe i den offentlige tannhelsetjenesten. For respondentene fra UiT er det 34 % som ser for seg å jobbe i privat praksis og 49 % som ser for seg å jobbe i den offentlige tannhelsetjenesten.

5 Diskusjon

Oppgavens problemstilling var om tannlegeutdanningen i Tromsø har svart til forventingene om økt rekruttering av tannleger til Nord-Norge.

Tannlegeutdanningen i Tromsø har kvoteordninger for søkere med tilhørighet i de tre nordligste fylkene, og egen kvote for rekruttering av samisktalende. I 2004 kom samtlige studenter fra Nord-Norge, og i 2005 kom 19 av 22 fra denne delen av landet. Inntakskravet for de tre odontologiutdanningene hadde like høyt poengkrav for inntak i Tromsø som i Oslo og Bergen begge disse årene. (Eriksen, mfl, 2006). Tall fra UiT viser at de første årene var andelen studenter med nordnorsk tilhørighet langt høyere enn kvoten. Tallene kan tyde på at tannlegeutdanning i nær region har ført til at flere fra landsdelen ønsker å utdanne seg til tannlege.

5.1 Utdanningssted og nåværende arbeidssted

Data for utdanningssted og nåværende arbeidssted i tabell 3 viser en økning på 58 % av tannlegene som har arbeidssted i Nord-Norge etter endte utdanning sammenlignet med antall studenter med nordnorsk tilhørighet. Utdanningen i Tromsø har rekruttert tannleger med annen landsdelstilhørighet enn Nord-Norge til landsdelen, og Nord-Norge har fått en netto tilflytting av tannleger. Fra UiB fikk Nord-Norge tilbake samme antall tannleger som det antallet tannleger med nordnorsk tilhørighet som hadde studert ved UiB i denne perioden, 18 tannleger. Ved analyse av svarene i spørreundersøkelsen (tabell 4) var det ingen signifikant forskjell mellom UiB og UiT, men tallene viser at ungdom fra Nord-Norge som utdanner seg i landsdelen også jobber der etter noen år. Tilsvarende ser en for Vestlandet og utdanningen i Bergen.

Den offentlige tannhelsetjeneste er vektlagt i UiTs studieplan for odontologi, og studentene har i løpet av studiet flere praksisperioder i den offentlige tannhelsetjenesten, totalt 26 uker. Data for utdanningssted og arbeidssted (tabell 3) gjenspeiler at tannleger i Nord-Norge i større utstrekning jobber i den offentlige tannhelsetjenesten. Gjennom utdannelsen tilegner en seg verdier, holdninger og sosial identifikasjon i tillegg til kunnskap, og eksternpraksisen er en viktig del av dette. 62 % av de som ble utdannet ved UiT i den aktuelle tidsperioden jobbet i den offentlige tannhelsetjenesten sommeren 2014. For tannlegene fra UiB var tallet 44 %.

5.2 Landsdeltilhørighet før og etter endt utdanning.

Tabell 4 viser landdelstilhørighet før og etter utdanning basert på analyserte data fra spørreundersøkelsen. Det er en netto tilflytting av tannleger både på Vestlandet og i Nord-Norge.

Tabell 4: Krysstabell landsdelstilhørighet før og etter endt utdanning

Landsdel for påbegynte studier	Nåværende landsdel				
	Østlandet	Nord-Norge	Sør-Norge	Trøndelag	Vestlandet
Østlandet	9	7	1	0	3
Nord-Norge	8	55	0	1	3
Sør-Norge	1	0	3	0	0
Trøndelag	1	1	0	11	1
Vestlandet	2	1	1	0	38

De unge som tar høyere utdanning er i en fase av livet hvor mange etablerer seg.

Respondentene som svarte på spørreundersøkelsen var i aldersgruppene unge voksne som ikke har etablert seg eller er i etableringsfasen. (Lavik, R., Berg, L., Brusdal, R. 2014)

I utdanningstiden etableres varige relasjoner, og det å etablere seg i nær region etter endt utdanning har medført at en polarisering av tannleger i Oslo- og Bergens regionene (Eriksen, mfl, 2006). Tilsvarende polarisering omkring Tromsø kan forventes, men etter hvert som tannlegestillinger blir besatt i de mest sentrale områder, kan en regne med distriktene få effekt av økt utdanningskapasitet. Tabell 4 viser denne tendensen.

5.3 Utdanning i egen region

I undersøkelsen var det spørsmål relatert til studiested. Variabelen mulighet for utdanning i egen region viste signifikant forskjell mellom UiB og UiT, og dette ble vektet høyest av tannlegene uteksaminert i Tromsø. Analysen tyder på at utdanning i egen region har betydning for at flere i Nord-Norge har valgt å bli tannlege.

5.4 Utdannelse og organisasjonskultur

Gjennom utdannelsen tilegner en seg verdier, holdninger og sosial identifikasjon i tillegg til kunnskap (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Eksternpraksisperioden er en viktig del av utdanningsprogrammet ved UiT. Eksternpraksis er i den offentlige tannhelsetjenesten der offentlige ansatte tannleger er veiledere og rollemodeller. Dette er et viktig moment for å gi studentene bedre kunnskap om det offentlige praksisfeltet. Ved UiT er eksternpraksisperioden totalt 26 uker og i ved UiB 3 uker. Ved UiB får studentene den kliniske mengdetreningen på universitetsklinikken.

Eksternpraksisperioden for tannlegestudentene ved UiT utgjør 1/3 del av den kliniske mengdetreningen, tilsvarende 1 ½ klinisk semester. Tannhelsetjenesten er en viktig deltager i studentenes undervisning slik sykehus og primærhelsetjenesten fungerer for andre helsefagstudenter. Det er etablert et nettverk av offentlige tannklinikker som er knyttet opp til universitetet i Tromsø. De eksterne klinikkene er koblet opp mot universitetet og studentene kan motta fjernundervisning i praksisperiodene. (Eriksen mfl, 2006). En eksternpraksisklinikk har minst to studentplasser. I løpet av praksisoppholdet får tannlegestudentene innsikt i hva det vil si å jobbe som offentlig ansatt tannlege. De får kunnskap om arbeidsoppgaver, klinikkdrift, samarbeid med øvrige helsepersonell og inngår som en del av personalet. Studentene er en viktig del av arbeidsmiljøet på klinikken den tiden de er i praksis. Data for utdanningssted og arbeidssted (tabell 3) gjenspeiler at tannleger i Nord-Norge i større utstrekning jobber i den offentlige tannhelsetjenesten. 62 % av de som ble utdannet ved UiT i den aktuelle tidsperioden jobbet offentlig sommeren 2014 og for tannlegene fra UiB var tallet 44 %.

5.5 Tannlegemarkedet

Situasjonen på tannhelsemarkedet skiller seg fra de øvrige helsepersonellmarkedene ved at over 70 % av tannlegene er privat praktiserende med fri etableringsrett og fri prissetting. For offentlig ansatte tannleger har lønnsforhold og økonomiske tiltak større betydning enn for private som er selvstendig næringsdrivende. I undersøkelsen vektet offentlige tannleger lønn og økonomiske tiltak sterkere enn de private tannlegene. Analysen viste en signifikant forskjell mellom private og offentlige tannleger i vekting når det gjaldt lønn. Offentlige tannleger har fast lønn med mulighet for lønnsforhandlinger i gang per år. De sammenligner

sine lønnsvilkår med private tannlegers inntekt. Det var også en signifikant forskjell mellom tannlegegruppene fra UiB og UIT der tannlege fra UiT vektet økonomiske tiltak høyere enn de fra UiB.

5.6 Rekruttering

I Nord-Norge hvor majoriteten av tannlegeårsverk utføres av offentlig sektor er det viktig å sikre rekruttering til offentlig sektor, og undersøkelsen viser at tannlegene utdannet i Tromsø i svært stor grad etablerer seg i nord. Data analysen viste at 87 % av studentene hadde fått arbeid før de var ferdig utdannet. Dette tyder på at studentene rekrutteres av fremtidige arbeidsgivere mens de ennå studerer.

Kvinneandelen blant tannlegene i undersøkelsen var over 70 %. De nyutdannede tannlegene er i etableringsfase og for mange av disse vil det være tidspunkt for å stifte familie.

Kvinneandelen tilsier at den offentlige tannhelsetjenesten kan forvente å ha vakanser i forbindelse med permisjoner. Men tannlegene som har landdelstilhørighet, vil sannsynligvis bli boende i landsdelen. På spørsmålet om de hadde planer å slutte de neste tre årene svarte 65 % av tannlegene fra UiT, ”Nei” på spørsmålet, og dette kan tyde på økende stabilitet når det gjelder tannlegene i Nord-Norge. Økt tilgang på tannleger vil medføre at vikariater i forbindelse med permisjoner ikke blir stående vakante og offentlig tannhelsetjeneste kan ivareta de oppgavene som tjenesten har.

For begge tannlegegruppene var fagmiljø, arbeids- og ansvarsforhold, og kompetanseutvikling vektet høyt. Dette er trivselsfaktorer både når det gjelder å beholde ansatte og i forhold til å rekruttere.

Den offentlige tannhelsetjenesten er organisert med tannklinikker i kommunene. Den offentlige tannhelsetjenesten har et ansvar for at tannlegene driver faglig forsvarlig og skal sørge for faglig oppdatering. Lokalisering av tannklinikkene gjør at det kan være flere små arbeidsplasser i distriktene, og det er kan være vanskelig å etablere større faglig fellesskap for å ivareta behovene til kompetanseutvikling som i følge dataanalysen var vektet høyt. Det er viktig for den offentlige tannhelsetjeneste å synliggjøre at kompetanseutvikling vektlegges gjennom planer for kompetanseutvikling, og at økonomiske midler gjøre tilgjengelig for dette formålet.

I privatpraksis er tannlegen selvstendig næringsdrivende og har ansvar for egen kompetanseutvikling og fagutvikling.

Samboers og ektefelles jobbmulighet var vektet høyt av begge gruppene og i distriktene kan det være vanskelig å skaffe passende jobb for samboer.

5.7 Ønsker for framtidig arbeidsplass

Når det gjelder ønsker for framtidig arbeidsplass viser data fra undersøkelsen at blant tannlegene fra UiB er 20 % som ønsker videreutdanning /spesialisering og fra Tromsø var tallet 35 %. Odontologi er tatt med i det medisinske fakultets forskningsstrategi ved UiT, og data kan tyde på at dette har fått plass i utdanning og skapt større interesse for videreutdanning blant studentene ved UiT.

Blant de som arbeider i privat praksis svarer 81 % at de ønsker dette i fremtiden. 8 % ser for seg å begynne i offentlig praksis, og 9 % ser for seg at de vil ta videreutdanning / spesialisering.

Blant de som jobber offentlig er det 36 % ønsker å jobbe i den offentlige tannhelsetjenesten. 21 % ser for seg å begynne i privat praksis, og 38 % ser for seg at de vil ta videreutdanning / spesialisering.

Data viser at det er flere fra offentlig praksis som ønsker endring, enten ved å begynne som privatpraktiserende tannlege eller kompetanseutvikling i form av videreutdanning.

Undersøkelsen er gjennomført blant unge voksne som er i startfasen av yrkeslivet, og hvilke valg man tar for framtidig arbeidsplass er vanskelig å forutsi. Data tyder likevel på at de som er privatpraktiserende, er fornøyde med sitt valg, og kun en liten andel av gruppen ser for seg å gå over til offentlig praksis.

6 Avslutning /Konklusjon

Resultatene fra spørreundersøkelsen sammenholdt med de sekundære data fra UiT og UiB viser at det for de uteksaminerte tannlegene i perioden 2009-2013 er sammenheng mellom bosted før og etter endt utdanning, og man ser tendens til etablering i landsdelen man utdanner seg i. Analysen er fra en kort tidsperiode og tannlegeutdanningen i Tromsø er fortsatt ung, med sine 10 år.

Andelen tannleger som forlater landsdelen etter endt utdanning ved UiT er 9 %. 81 % av tannlegene utdannet ved UiT arbeidet i Nord-Norge sommeren 2014. Dette er en økning på 58 % av tannleger som har arbeidssted i Nord-Norge etter endte utdanning sammenlignet med antall studenter med nordnorsk tilhørighet. Utdanningen i Tromsø har rekruttert tannleger med annen landsdelstilhørighet enn Nord-Norge til landsdelen, og Nord-Norge har fått en netto tilflytting av tannleger.

Antall tannleger utdannet i Bergen som velger Nord-Norge som sin arbeidslandsdel er samme antallet som er registrert med nordnorsk tilhørighet ved studiestart. Fra UiB er det ingen netto tilflytting av tannleger til Nord-Norge.

Data fra undersøkelsen viser at den landsdelen universitetet ligger i, får en større del av tannlegene som utdannes ved dette universitetet enn av tannlegene som utdannes ved et universitet i en annen landsdel. Data viser at dette gjelder både for tannleger med landsdeltilhørighet i den landsdelen universitet ligger i, og tannleger som opprinnelig kommer fra annen landsdel.

Tannlegeutdanning i egen region har hatt den forventede effekten og tilsvarende den man opplevde for medisinerutdanning i Tromsø, men analysen er gjennomført for en kort tidsperiode men den usikkerhet dette medfører. Data for praksisstedet gjenspeiler at tannleger i Nord-Norge i større utstrekning jobber i den offentlige tannhelsetjenesten. Dette kan ha sammenheng med at det offentlige utfører hovedtyngden av tannlegeårsverkene i Nord-Norge. Denne undersøkelsen ikke har kartlagt arbeidsmarkedet for tannlegene.

Ønsker en videre kartlegging av rekruttering og geografisk spredning vil det være interessant å se om tendensen som er kommet frem i denne oppgaven, vedvarer og kombinere dette med utviklingen i arbeidsmarkedet for tannlegene.

7 Referanser

- Babbie, E.R (2010) The practice of social research. Belmont CA: Wadsworth, London: Cengage Learning
- Becker, G. (1964) Human Capital. Colombia. NewYork: University Press
- Bertelsen, T.(1963) «Hvor kommer lægene fra og hvor blir de av?» Tidsskr Nor Lægeforen 1963;83:861-95.
- Campion, M. A. (1991),” Meaning and Measurement in Turnover: comparison of alternative measures and recommendations for research” Journal of Applied Psychology, 76(2): 199-212.
- Collins, C., Kehoe, R. (2009) Recruitment and Selection, in Storey, J., Ulrich, D.,Wright, P.M. (eds.), The Routledge Companion to Human Resource Managment (London, UK: Routledge).
- Dalland, O. (2012) Metode og oppgaveskriving. 5. Utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Det medisinsk-odontologiske fakultet – Universitetet i Bergen. Master i Odontologi – Studieplan. 28. november 2006 Kravspesifikasjon for klinisk undervisning i grunnutdanningen, UiB
- Eriksen, H.M., Hensten, Arne, Widstrøm, E., Dingsør, E., Marstrander, P., Byrkjeflot, L-I., Olsen, T. (2006) «Tannlegeutdanningen i Tromsø» Nor Tannlegeforen Tid 2006; 116: 168-71
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. (2001). Retaining valued employees. Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Gripsrud,G., Silkoset,R., Olsson,U.H.(2010) Metode og dataanalyse:beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP. Høyskoleforlaget
- Halvorsen, K. (1993): Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelig metode, Bedriftsøkonomens forlag A/S, Oslo.
- Helsedepartementet. «Tannhelsetjenesten Geografisk fordeling, hensiktsmessig oppgavefordeling og samarbeid mellom offentlig og privat sektor» Publikasjonsnummer:1-1086B

- Hom, P. W., Kinicki, A. J. (2001) "Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover", *Academy of Management Journal*, 44(5): 975-987.
- Jacobsen, D.I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? –Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, Kristiansand, NO: Høyskoleforlaget).
- Jacobsen, D.I., Thorsvik, J., (2013) *Hvordan organisasjoner fungerer? Fagbokforlaget* 4. utgave 2013
- Jesson, K. L., Matheson, L., Lacey, F.M. (2011): *Doing your own literature review: traditional and systematic techniques*. London: Sage.
- Johnson, G., Scholes, K., Whittington, R. (2008). *Exploring corporate strategy* (Harlow: FT Prentice Hall), 16th edition.
- Kristiansen, J. E. (2002): *Visualisering av statistikk - Fra tabell til diagram*, Notater 2002/47, Statistisk sentralbyrå.
- Kronen, Katrine Moseid. (2011). «Spiser kommunene rådmenn? En studie av rådmannens turnover fra 1991-2010». Kristiansand: K.M. Kronen
- Larsen, R. J., Marx, M. L. (2001): *An Introduction to Mathematical Statistics and Its Applications*. Prentice Hall: Third edition.
- Lavik, R., Berg, L., Brusdal, R. (2014) «Økonomi og livsfase med spesiell vekt på de eldre, SIFO-survey 2013» Prosjektnotat nr. 1-2014
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., Wilkinson, A. (2001): "Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Turnover", *International Journal of Management Reviews*, 3, 3, 219–244.
- Norut Alta-Áltá Rapport nr. 2012:2
- Orlitzky, M. (2007). "Recruitment strategy", in Boxall, P., Purcell, J., Wright, P. M. *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (Oxford, UK: Oxford University Press).
- Programplan for studieprogrammet "Mastergrad i Odontologi" som ble vedtatt opprettet av Universitetsstyret 21. januar 2003." Universitetet i Oslo
- Studieplan for Mastergradsstudiet i odontologi. Det Medisinske Fakultet. Universitetet i Tromsø." Februar 2009

Thagaard, T. (2002): Systematikk og Innlevelse. En innføring i kvalitativ metode. Bergen: fagbokforlaget 2.utgave

Thagaard T. (2003): Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode, Oslo; NO, Fagbokforlaget

Thurmond, J. (2009): Causes of Manager Turnover. University of Houston, Texas: Public Management.

Tversky, A, Kahneman, D. (1986) "Rational Choice and the Framing of Decisions" The Journal of Business, Vol. 59, No. 4, Part 2: The Behavioral Foundations of Economic Theory. (Oct., 1986), pp. S251-S278.

Universitetet i Tromsø (1999) Utredning om tannlegebehov i Norge og tannlegeutdanning i Tromsø (Universitetet i Tromsø)

Løwendahl, B.R., Wenstøp, F.E. mfl, Grunnbok i strategi 3. utgave 2010

Websider:

[1] Stor tannlegemangel, NRK Distriktsnyheter Troms og Finnmark, Web-side: <http://www.nrk.no/troms/stor-tannlegemangel-1.6331546> Publisert 01.12.2008

[2] Går mot tannlegemangel, VG nett Publisert 09.11.05 Web-side: <http://www.vg.no/forbruker/helse/helse-og-medisin/gaar-mot-tannlegemangel/a/296127/>

[3] Bokmålsordboka (2013), Avdeling for leksikografi ved [Institutt for lingvistiske og nordiske studier \(ILN\)](#) ved Universitetet i Oslo, i samarbeid med [Språkrådet](#), Web-side: <http://www.nob-ordbok.uio.no>

[4] En arbeidsmiljølov for dagens og morgendagens arbeidsliv virkepluss.no. Web-side: <http://www.virke.no/virkemener/valg2013/Sider/En-arbeidsmilj%C3%B8lov-for-dagens-og-morgendagens-arbeidsliv.aspx>

[5] Befolkningens utdanningsnivå. Web-side: <https://www.ssb.no/utniv/>

[6] R Core Team (2014). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Web-side: <http://www.R-project.org/>

Vedlegg

Tabell 5

	UiB	UiT	p	Privat	Offentlig	P	Gift/ sambo	Enslig	p	>30	20-30	p
I hvilken grad vektlegges faktorer for å bli i nåværende stilling:												
Det faglige miljøet på arbeidssstedet	4.22	4.28	0.631	4.15	4.29	0.284	4.21	4.46	0.08	4.04	4.37	0.01*
Arbeids- og ansvarforhold i stillingen	4.08	4.18	0.397	4.19	4.07	0.338	4.1	4.27	0.26	4.23	4.07	0.22
Lønnsbetingelser	3.92	4.01	0.498	3.89	3.99	0.487	3.95	4.04	0.61	4.09	3.89	0.17
Ledelsesforhold på arbeidsplassen	3.92	3.90	0.901	3.75	3.99	0.175	3.91	3.92	0.93	3.91	3.91	0.96
Muligheter for kompetanseutvikling	4.08	4.31	0.115	4.13	4.21	0.619	4.18	4.23	0.8	4.17	4.2	0.84
Samboer/ ektefelles jobbsituasjon	3.64	3.52	0.573	3.49	3.65	0.478	3.81	2.54	0	3.79	3.47	0.14
Stedets infrastruktur	3.33	3.45	0.501	3.38	3.38	0.969	3.35	3.58	0.34	3.45	3.35	0.59
Avstand til slekt/ familie	3.88	3.72	0.409	3.89	3.73	0.401	3.79	3.88	0.71	3.66	3.88	0.28
Dersom ønske om å slutte, hvilke faktorer vektlegges i avgjørelsen om å bli eller søke ny stilling												
Flytteønske	3.24	2.75	0.076	2.91	3.08	0.557	2.87	3.62	0.05*	2.74	3.15	0.15
Ønske om annen stilling	2.96	3.10	0.572	2.83	3.09	0.318	3	3.15	0.64	2.89	3.11	0.39
Muligheter for faglig utvikling	3.84	3.61	0.274	3.42	3.89	0.041*	3.63	4.19	0.02*	3.55	3.83	0.23
Ønske om bedre lønnsbetingelser	3.41	3.21	0.361	2.60	3.70	0.000*	3.3	3.38	0.72	3.26	3.34	0.74
Ønske om større fagmiljø	3.43	3.14	0.175	3.17	3.36	0.388	3.28	3.35	0.82	3.28	3.3	0.95
Nåværende jobb midlertidig	2.21	1.94	0.266	1.77	2.26	0.040*	2.02	2.35	0.35	1.77	2.26	0.05*
Mulighet for jobbbytte uten flytting	3.20	2.90	0.289	2.60	3.25	0.021*	3.12	2.73	0.29	3	3.09	0.77
Viktige faktorer ved valg av studiested												
Veletablert utdanning i Bergen	4.03	1.34	<0.001*	2.79	2.70	0.764	2.69	2.92	0.55	2.55	2.83	0.35
Nyetablert utdanning i Tromsø	1.54	3.13	<0.001*	2.02	2.45	0.089	2.25	2.58	0.38	2.19	2.37	0.5
Mulighet for utdanning egen region	2.87	3.70	0.003*	3.11	3.32	0.496	3.26	3.31	0.91	3.34	3.23	0.72
Nærhet til familie/slekt	3.21	3.38	0.508	2.96	3.43	0.077	3.31	3.19	0.74	3.08	3.41	0.19
Hvilke faktorer regnes som viktige for etablering i landsdelen man kommer fra												
Lønn	3.96	4.21	0.069	3.70	4.29	<0.001*	4.08	4.08	0.97	4.11	4.06	0.72
Fagmiljø	4.09	4.00	0.536	3.94	4.08	0.339	3.98	4.38	0.01*	3.87	4.15	0.07
Samboer/ektefelles jobbmuligheter	4.57	4.39	0.154	4.32	4.57	0.062	4.55	4.19	0.1	4.47	4.49	0.88
Særlige tiltak	3.30	3.54	0.174	3.15	3.56	0.021*	3.34	3.77	0.08	3.51	3.36	0.41
Økonomiske tiltak	3.38	3.80	0.017*	3.28	3.77	0.008*	3.55	3.73	0.44	3.6	3.57	0.87
Nærhet til by/ tettsted	3.93	3.65	0.041*	3.94	3.69	0.065	3.79	3.85	0.73	3.79	3.8	0.97
Nærhet til oppvekststed	3.67	3.59	0.660	3.60	3.62	0.951	3.6	3.77	0.51	3.43	3.74	0.09
Mulighet for videre- /etterutdanning	4.22	4.35	0.279	4.08	4.38	0.011*	4.28	4.31	0.87	4.13	4.37	0.06

Tabell 6

		Bergen		Tromsø		Privat			Offentlig			Gift/Samboer Single				>30		20-30			
		n	(%)	n	(%)	P	n	(%)	n	(%)	P	n	(%)	n	(%)	P	n	(%)	n	(%)	P
Universitet	Alle	76		71			53		91			121		26			53		94		
	Bergen	76					32	60%	43	47%	0.18	63	52%	13	50%	1	26	49%	50	53%	0.76
	Tromsø			71			21	40%	48	53%		58	48%	13	50%		27	51%	44	47%	
Kjønn	Kvinne	62	82%	54	76%	0.54	40	75%	74	81%	0.54	94	78%	22	85%	0.6	38	72%	78	83%	0.16
	Mann	14	18%	17	24%		13	25%	17	19%		27	22%	4	15%		15	28%	16	17%	
Aldersgruppe	20-30	26	34%	27	38%	0.5	26	49%	27	30%	0.03	49	40%	4	15%	0.03	53	100%	0	0%	
	>30	50	66%	44	62%		27	51%	64	70%		72	60%	22	85%		0	0%	94	100%	
Sivilstatus	Gift/Samboer	63	83%	58	82%	1	48	91%	72	79%	0.12	121	100%	0	0%		49	92%	72	77%	0.03
	Enslig	13	17%	13	18%		5	9%	19	21%		0	0%	26	100%		4	8%	22	23%	
Bor med egne/felles barn	Nei	47	62%	38	54%	0.39	31	58%	51	56%	0.91	59	49%	26	100%		18	34%	67	71%	<0.001

Barnas alder	Ja	29 38% 33 46%	22 42% 44 48%	62 51% 0 0%	35 66% 27 29%
	>16 år	0 0% 1 0%	1 2% 0 0%	1 1% 0 0%	0 0% 1 1%
	7-16 år	1 1% 3 4%	2 4% 2 2%	4 3% 0 0%	4 8% 0 0%
	<7 år	28 37% 29 41%	19 36% 38 42%	57 47% 0 0%	31 58% 26 28%
	Ingen barn	47 62% 38 54%	31 58% 51 56%	59 49% 26 100%	18 34% 67 71%
Landsdel før påbegynte studier	Østlandet	12 16% 8 11% <0.001	8 15% 12 13% 0.91	19 16% 1 4%	8 15% 12 13% 1
	Nord-Norge	14 18% 53 75%	22 42% 43 47%	52 43% 15 58%	24 45% 43 46%
	Sør-Norge	3 4% 1 1%	2 4% 2 2%	2 2% 2 8%	1 2% 3 3%
	Trøndelag	7 9% 7 10%	6 11% 8 9%	14 12% 0 0%	5 9% 9 10%
	Vestlandet	40 53% 2 3%	15 28% 26 29%	34 28% 8 31%	15 28% 27 29%
	Bostedsadresse I by eller distrikt før påb	Tettsted/bygd	25 33% 24 34% 0.01	12 23% 37 41% 0.17	25 21% 6 23% 0.65
By: 10-30 000		16 21% 15 21%	14 26% 16 18%	29 24% 5 19%	16 30% 18 19%
By: >30 000		11 14% 23 32%	14 26% 19 21%	29 24% 4 15%	17 32% 16 17%
Storbyregion		24 32% 9 13%	13 25% 19 21%	38 31% 11 42%	12 23% 37 39%
Jobbtilbud før endte studier		Nei	10 13% 9 13% 1	10 19% 9 10% 0.2	15 12% 4 15% 0.75

Jobbtilbudets betydning for arbeidssted	Ja	66 87% 62 87%	43 81% 82 90%	106 88%	22 85%	47 89%	81 86%
	Ingen betydning	27 36% 18 25% 0.21	23 43% 22 24% 0.01	37 31%	8 31% 0.97	20 38%	25 27% 0.09
	En viss betydning	34 45% 31 44%	24 45% 39 43%	54 45%	11 42%	25 47%	40 43%
	Stor betydning	15 20% 22 31%	6 11% 30 33%	30 25%	7 27%	8 15%	29 31%
Nåværende arbeidsforhold	Privat praksis	32 42% 21 30% 0.178*	53	48 40%	5 19%	26 49%	27 29%
	Den offentlige tannhelsetjenesten	43 57% 48 68%	91	72 60%	19 73%	27 51%	64 68%
	Universitetsansatt	0 0% 1 0%		0 0%	2 8%	0 0%	2 2%
	Under utdanning/videreutdanning	1 1% 1 1%		1 1%	0 0%	0 0%	1 1%
Nåværende arbeidsplass	Første arbeidsplass etter endt utdanning	41 54% 35 49% 0.81	25 47% 50 55%	63 52%	13 50%	22 42%	54 57%
	Har skiftet arbeidsplass en eller flere ganger	34 45% 35 49%	28 53% 39 43%	57 47%	12 46%	31 58%	38 40%
	Annet	1 1% 1 1%	0 0% 2 0%	1 0%	1 0%	0 0%	2 0%
Nåværende landsdel	Østlandet	13 17% 8 11% <0.001	9 17% 12 13% 0.49	19 16%	2 8%	11 21%	10 11%
	Nord-Norge	9 12% 55 77%	18 34% 44 48%	50 41%	14 54%	22 42%	42 45%
	Sør-Norge	5 7% 0 0%	2 4% 3 3%	4 3%	1 4%	2 4%	3 3%

Planer om å slutte i nåværende stilling I løpet av kommende 3 år	Trøndelag	7 9% 5 7%	6 11% 6 7%	12 10% 0 0%	4 8% 8 9%
	Vestlandet	42 55% 3 4%	18 34% 26 29%	36 30% 9 35%	14 26% 31 33%
Ønsker for framtidig arbeidsplass	Nei	45 59% 46 65% 0.76	38 72% 52 57% 0.07	78 64% 13 50% 0.21	38 72% 53 56% 0.14
	Ja	24 32% 20 28%	14 26% 29 32%	35 29% 9 35%	13 25% 31 33%
	Annet	7 9% 5 7%	1 2% 10 11%	8 7% 4 15%	2 4% 10 11%
Hvor ser du for deg at du jobber om 3-5 år?	Privat praksis	38 50% 25 35% 0.067*	43 81% 19 21%	56 46% 7 27%	30 57% 33 35%
	Den offentlige tannhelsetjenesten	18 24% 21 30%	4 8% 33 36%	31 26% 8 31%	9 17% 30 32%
	Videreutdanning/spesialisering	15 20% 25 35%	5 9% 35 38%	30 25% 10 38%	14 26% 26 28%
	Annen utdanning	2 3% 0 0	1 2% 1 1%	1 1% 1 4%	0 0% 2 2%
	Annet	3 4% 0 0	0 0% 3 0%	3 0% 0 0%	0 0% 3 0%
Hvor ser du for deg at du jobber om 3-5 år?	Privat praksis	38 50% 24 34% 0.131	46 87% 15 16% <0.001	54 45% 8 31% 0.13	28 53% 34 36% 0.02
	Den offentlige tannhelsetjenesten	27 36% 35 49%	4 8% 57 63%	53 44% 9 35%	17 32% 45 48%
	Vet ikke	11 15% 12 17%	3 6% 19 21%	14 12% 9 35%	8 15% 15 16%

Spørreskjema

Tannlegeutdanningen i Tromsø - har den svart til forventningene når det gjelder å rekruttere tannleger til Nord-Norge

Det er i år 10 år siden etableringen av tannlegeutdanningen i Tromsø. Skjevfordeling av tannleger med dårlig dekning i Nord-Norge samt gode erfaringer etter etableringen av medisinerutdanningen i Tromsø i 1976 var en del av bakteppet for etableringen.

I min masteroppgave i EM-MBA ved Handelshøyskolen i Tromsø ønsker jeg å se på om etableringen av tannlegeutdanningen i Tromsø har svart til forventningen om å bedre rekrutteringssituasjonen av tannleger til den nordlige landsdelen.

I den forbindelse har jeg utarbeidet en spørreundersøkelse som sendes til tannleger uteksaminerte ved Universitetet i Tromsø og Universitetet i Bergen i perioden 2009-2013. Hensikten med spørreundersøkelsen er å se på geografisk fordeling, og forskjeller og likheter mellom tannleger utdannet i den aktuelle tidsperioden.

Spørreundersøkelsen er frivillig.

SAMTYKKEERKLÆRING

1) Jeg samtykker herved i at opplysningene som gis i denne spørreundersøkelsen kan brukes i prosjektoppgave for MBA (Master i administrasjon og ledelse) for student Morten Ingebrigtsen.

- Ja
- Nei
- Har allerede svart på undersøkelsen

SPØRREUNDERSØKELSEN

Del 1 - Generelle opplysninger. Helt først ønsker vi noen generelle opplysninger om deg.

2) Hvor har du studert?

- Universitetet i Bergen
- Universitetet i Tromsø

3) Kjønn?

- Mann
- Kvinne

4) Aldersgruppe?

- 21-30
- 31-40
- 41-50
- Over 50

5) Sivilstatus?

- Gift/samboer/partnerskap
- Enslig

6) Bor du/dere sammen med egne/felles barn

- Ja
- Nei

7) Dersom ja på spørsmål 6, bor du/dere sammen med ..

- <Barn under 7 år
- Barn 7-16 år
- Barn over 16 år

8) Landsdelstilhørighet (bostedsadresse) før påbegynt utdanning?

- Nord-Norge
- Trøndelag
- Vestlandet

- Sørlandet
- Østlandet
- Utlandet

9) Før påbegynt utdanning, var din bostedsadresse i by eller distrikt?

- Tettsted/ bygd
- Mindre by (10-30000 innbyggere)
- Mellomstor by (over 30000)
- Storbyregion (Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger)

Del 2 – Nåværende arbeidsforhold.

Her ønsker vi å kartlegge nåværende arbeidssituasjon, samt hvilke forhold som bidrar til at du blir værende, og hvilke forhold som bidrar til ønske om å slutte/bytte arbeid. I tillegg hvilke ønsker du har på sikt.

10) Fikk du tilbud om jobb før du var ferdigutdannet?

- Ja
- Nei

Under utdanningen skal studentene få kunnskap om både den offentlige tannhelsetjenesten og privat praksis.

11) I hvilken grad har dette hatt betydning for ditt valg av arbeidssted?

- Ingen betydning
- En viss betydning
- Stor betydning

12) Nåværende arbeidsforhold?

- Privat praksis
- Den offentlige tannhelsetjenesten
- Universitetsansatt
- Under utdanning/videreutdanning
- Annet: _____

13) Nåværende arbeidsplass.

- Første arbeidsplass etter endt utdanning
- Har skiftet arbeidsplass en eller flere ganger
- Annet: _____

14) Landsdelstilhørighet nåværende arbeidssted?

- Nord-Norge
- Trøndelag
- Vestlandet
- Sørlandet
- Østlandet

15) Har du planer om å slutte i nåværende stilling i løpet av kommende tre år?

- Nei
- Ja
- Annet: _____

16) I hvilke grad vektlegger du følgende faktorer som viktige for å bli i nåværende stilling?

Vennligst grader alternativene fra 1 til 5, der verdien 1 svarer til helt uviktig og verdien 5 svarer til svært viktig.

	1	2	3	4	5
Det faglige miljøet på arbeidsstedet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeids- og ansvarsforhold i stillingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsesforhold på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muligheter for kompetanseutvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samboer/ektefelles jobbsituasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bo- og servicetilbudet (stedets infrastruktur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avstand til slekt/familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Dersom du i nåværende arbeidssituasjon ønsker å slutte, i hvilken grad vektlegger du følgende faktorer i avgjørelsen om å bli eller søke ny stilling? Vennligst grader alternativene fra 1 til 5, der verdien 1 svarer til helt uviktig og verdien 5 svarer til svært viktig.

	1	2	3	4	5
Ønske om å flytte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om annen type stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om nye utfordringer/muligheter for faglig utvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om bedre lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om å arbeide i et større fagmiljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nåværende jobb kun midlertidig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mulighet for ny jobb uten bytte av bosted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del 3- Tannlegeutdanningens oppbygning i Bergen og Tromsø - betydning for valg av bo- og arbeidssted?

Tannlegeutdanningen i Tromsø har et mål om at flest mulig av studentene skal bli værende i landsdelen. Dette har man forsøkt å oppnå både gjennom kvotering for søkere fra de tre nordligste fylkene, samt en studieplan der tannleger ansatt i den offentlige tannhelsetjenesten fungerer som rollemodeller ved at studentene i løpet av studiet utplasseres i totalt 30 uker ved ulike offentlige tannklinikker. Ved tannlegeutdanningen i Bergen har man til sammenligning tilsvarende utplassering i 3 uker.

18) Hvor viktig var følgende faktorer ved valg av studiested? Vennligst grader alternativene fra 1 til 5, der verdien 1 svarer til helt uviktig og verdien 5 svarer til svært viktig.

	1	2	3	4	5
Veletablert tannlegeutdanning i Bergen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nyetablert tannlegeutdanning med vektlegging av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

offentlig tannhelsetjeneste i Tromsø

Mulighet for utdanning i egen region

Avstand til familie og slekt

Etablering av tannlegeutdanningen i Tromsø gav unge fra Nord-Norge muligheten til å utdanne seg til tannleger i egen landsdel.

19) Hvilke faktorer mener du er viktige for at tannleger skal ønske å etablere seg i landsdelen de kommer fra?

	1	2	3	4	5
Lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sterke fagmiljøer /større tannklinikker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samboer/ektefelles mulighet for jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Særlige tiltak (f.eks. egne boliger, flyttetilskudd, rekrutteringstillegg)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økonomiske tiltak (Nord-Troms og Finnmark - økonomisk tiltakssone)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nærhet til by/tettsted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nærhet til oppvekststed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglig utvikling/mulighet for etterutdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20) Ønsker og planer for arbeidssted på lengre sikt?

- Privat praksis
- Den offentlige tannhelsetjenesten
- Videreutdanning/ spesialisering
- Annen utdanning

○ Annet: _____

21) Hvor ser du for deg at du jobber om 3-5 år? (offentlig/privat)

- Privat praksis
- Offentlig
- Vet ikke

22) Hvor ser du for deg at du jobber om 3-5 år? (geografisk)

- Annet fylke
- I samme fylke
- Annen klinikk
- Ved samme klinikk
- Vet ikke

23) Dersom du har kommentarer/spørsmål til undersøkelsen kan du skrive de her:

--