

Mål- og handleplaner for
INSTITUT FOR ODONTOLOGI

Uge 9, 2012



1. INSTITUTTET – I ORD OG VÆSENTLIGSTE NØGLETAL

Institut for Odontologi (IO) (Campus Aarhus, Universitetsparken) forestår såvel den teoretiske som den kliniske del af uddannelsen til tandlæge og specialtandlæge i ortodonti samt deltager i uddannelsen af specialtandlæger i tand-, mund- og kæbekirurgi med alle funktioner placeret i samme hus. IO er med søsterinstitutionen i København centrum for landets odontologiske forskning og talentudvikling, har lovreguleret landsdelsfunktion inden for højtspecialiserede behandlinger samt en udbredt myndighedsbetjening og en omfattende videnudveksling med samfundet.

IO er organiseret i 8 afdelinger baseret på kliniske fagområder (klinisk oral fysiologi, kæbekirurgi og oral patologi, ortodonti, parodontologi, protetik, pæodonti, oral radiologi og tandsygdomslære). Størsteparten af de basalbiologiske fag rekvireres fra medicinske institutter. Mikrobiologi og immunologi er dog bevaret i afdeling for oral biologi, ligesom undervisning i anatomi og materialelære samt epidemiologi og biostatistik varetages af IO-ansatte. IO driver det odontologiske hospital med dertil hørende sterilcentral, dental-laboratorium og, indtil den administrative forandringsproces, it-afdeling. Den kliniske undervisning gives på en fællesklinik dækkende 3 fagområder samt på 5 specialklinikker.

Den daværende tandlægehøjskoles oprindelige 16 faglige enheder blev i forbindelse med nedskæringer i 80'erne omstruktureret til de nuværende 8+1. I 1991 blev tandlægehøjskolen indfusioneret i universitetet. En fællesklinik dækkende 4 fagområder blev indført i 1997. Siden 2003 har IO gennemgået en administrativ forandringsproces med stigende centralisering af økonomi- og HR-opgaver. For tiden renoveres det odontologiske hospital over en treårig periode.

Medarbejdere

IO har 25 heltids-VIP årsværk og 17 ph.d.-studerende. Hospitalet har 157 klinikstole, ca. 50.000 patientbesøg på årsbasis (3000 årlige journaloprettelser, 3600 patientregninger). Klinikkerne betjenes af 72 TAP, og den kliniske undervisning forestås af 77 deltidsansatte tandlæger (14 årsværk) foruden timer leveret af heltids-VIP. Den samlede bemanning af IO er 242 årsværk (305 personer).

Forskning

IO's faste VIP-medarbejdere producerede 114 forskningspublikationer i 2010 (4,6 per årsværk), heraf 72 peer-reviewede (2,9 per årsværk) og 13 medarbejdere har doktorgrad. Gennemsnit per årsværk i perioden 2007-2010 er 3,4 forskningspublikationer, heraf 2,3 peer-reviewede.

Talentudvikling

IO har i øjeblikket 17 ph.d.-studerende, heraf 4 internationale samt én forskningsårsstuderende.

Videnudveksling

Medarbejderne er kursusgivere ved bl.a. tandlægeforeningernes og faglige selskabers efteruddannelse, og de faste VIP-medarbejdere var ved seneste opgørelse i 2009 medlem af 140 råd, nævn og udvalg samt redaktører af 6 engelsksprogede lærebøger.

Uddannelse

IO optager årligt 72 tandlægestuderende og 15 videreuddannelsesstuderende i ortodonti. 71% af de tandlægestuderende (gennemsnit 2006-2009) gennemfører på normeret tid + 1 år, og 8% er fortsat studieaktive herefter. Instituttet har gennemført en målrettet indsats med henblik på at reducere frafaldet. I



2010 og 2011 har gennemførelsesprocenten været over 80%. Desværre kan der ikke medgives eksakte tal pga. systemproblemer med STADS.

Eksterne forskningsmidler: Kun en mindre del af IO's virksomhed udgøres af eksterne forskningsmidler (2% i perioden 2007-2009).

2. STATUS FOR INSTITUTTET

Styrker og udfordringer

Forskning

IO's medarbejdere har en betydelig forskningsproduktion, særlig taget i betragtning af, at der er tale om kliniske afdelinger. IO har på det seneste oplevet flere forsøg på rekruttering af medarbejdere til andre institutioner, og det forventes, at der må føres en aktiv fastholdelsespolitik fremover. Der er få odontologiske fonde, hvorfor den kernefaglige forskning har vanskeligt ved at opnå støtte. Det vil være nødvendigt at arbejde på en ændring af den industrielt finansierede forskning til reel omkostningsdækning.

Talentudvikling

Størsteparten IO's ph.d.-studerende er deltidsansatte, der supplerer med ansættelse som udøvende tandlæge. Det giver svagere tilhørsforhold og mindre involvering i undervisning. Færdiguddannede ph.d'er kan med fordel rekrutteres til kliniske lærerstillinger, der kombineres med forskerstillinger. IO må formentlig indstille sig på en stigende andel af deltidsansatte forsknings-VIP'er. Instituttet skal fortsætte den gode udvikling i antallet af internationale ph.d.-studerende og gæsteforskere gennem aktiv rekruttering og arbejde på øgning af forskningsårsstuderende.

Videnudveksling

Når et helt lands forskning inden for et område er centreret på to mindre institutioner, er medarbejderne dybt involverede i formidling og videnudveksling. IO's medarbejdere har altid været meget aktive, og der er en betydelig risiko for udtrætning. Det er i høj grad de samme seniorforskere, der har den fornødne ekspertise til at deltage i tunge udvalg, f.eks. under Sundhedsstyrelsen. Der kan ligge en mulighed for aflastning i form af et øget antal forskningsbaserede medarbejdere gennem kombinationsstillinger i klinisk undervisning og forskning.

Uddannelse

Tandlægeuddannelsen er præget af kernefaglighed og tværfaglighed. Eksempelvis gives separate prækliniske stødkurser i fagene tandsygdomslære, parodontologi og protetik, mens patientbehandlingen integrerer fagene på fællesklinikken. Tandlægestudiet har en god gennemførelsesprocent. Uddannelsen er sårbar over for fratrædelser og sygdom blandt medarbejderne, da der er en eller få medarbejdere på hvert fag.

Den kliniske undervisning er underfinansieret begrundet i to forhold: a) fast klinikbevilling baseret på studenteroptag på 45 i begyndelsen af 90'erne, mod nuværende optag på 72, b) øget omkostningsniveau på det odontologiske hospital i forbindelse med øgede hygiejnekrav, udfasning af sølvamalgam og stigende kompleksitet i tandlægearbejdet (enkle behandlinger uddelegeres til hjælpepersonale i dansk tandpleje). Øget egenbetaling hos patienterne er en mulig afhjælpning, men effekten på patientrekruttering skal tages i betragtning. Den stigende kompleksitet i behandlingen nødvendiggør øget efteruddannelse af de kliniske lærere.



Benchmarking

På foranledning af Københavns Universitet blev der i 2010 gennemført en benchmarking af de odontologiske uddannelser. Denne viste, at kostpriserne for en odontologisk kandidat i København og Aarhus er identiske. For begge institutioner gælder, at de anvender flere ressourcer på uddannelsen, end der tjenes ind ved STÅ, færdiggørelse, klinikbehandling og patientbehandling.

Erfaringen fra benchmarkingprocessen viste et meget stort ressourceforbrug og en betydelig usikkerhed i opgørelsen, hvis der ønskes detaljeret viden om økonomi og uddannelse. Derfor har IO foreslået et beskedent antal relativt sikre benchmarkingparametre for en fremtidig sammenligning. Der er indgået aftale om benchmarking med

- Det Odontologiske Fakultet i Oslo og
- Det Odontologiske Institut ved Sahlgrenska Institutionen i Gøteborg.

Forskning:

- Publikationer (alle og peer review) per VIP (professorer, lektorer, adjunkter)
- Eksterne forskningsmidler.

Talentudvikling:

- Antal ph.d.-studerende p.t.
- Antal ph.d.-afhandlinger over en 10-årig periode.

Videnudveksling:

- Antal lærebøger over en 10-årig periode
- Råd/udvalg over en 5-årig periode

Derudover foreslås, at der fokuseres på videndeling ved møder med benchmarkingpartneren, herunder kan kostpris per færdig kandidat tages op som emne.

Uddannelse:

- Gennemførelsesprocent
- Antal undervisningstimer totalt.

Benchmarking er pt. på planlægningsstadiet, hvor der foregår detaljering af parametrene med henblik på sammenlignelighed. Marts 2012 afholdes første møde til endelig afklaring af definition af parametre. Data forventes fremskaffet i løbet af foråret 2012 og præsenteres ved et møde mellem partnerne i efteråret 2012 til diskussion og gensidig læring. Processen tænkes gentaget hver tredje år.

3. MÅLSÆTNINGER

Institut for Odontologi (IO) har som sin målsætning at medvirke til fremme af befolkningens orale helse, både nationalt og globalt. Institutet står stærkt inden for de fire indsatsområder forskning, talentudvikling, uddannelse og videnudveksling. IO vil i de kommende år arbejde på at fastholde instituttets kvaliteter og



styrke VIP-bemanningen, hospitalsdriften samt tilgangen af eksterne forskningsmidler og derigennem bidrage til at udbygge universitetets styrkeposition ved en målrettet indsats på de fire indsatsområder.

Forskning

IO's faste VIP har en høj videnskabelig produktion samtidig med varetagelsen af hospitalsfunktionerne. Målsætningen er at levere odontologisk forskning af høj kvalitet, og instituttet vil arbejde på at styrke sin position som et pejlemærke i dansk og international odontologi, der er efterspurgt både nationalt og internationalt. IO vil fokusere på forskning i et udviklende samspil med andre institutioner og samfundets behov.

Talentudvikling

Ph.d.ere fra IO har et højt niveau med et gennemsnit på 3,3 artikler (2000-2010). Instituttets målsætning er, at forskeruddannelsen på IO i Aarhus anerkendes for sin høje kvalitet, og at instituttet skal være kendt både nationalt og internationalt for et stærkt internationalt og tværfagligt forskningsmiljø. Det er målet, at de dygtigste ph.d.ere fra IO fortsætter i ansættelser på instituttet, der indebærer forskning.

Videnudveksling

IO's medarbejdere er og har altid været dybt involverede i formidling og videnudveksling med samfundet. Det er instituttets mål at levere ekspertise på højeste niveau til samfundets rådgivningsfunktioner, evidensbaseret viden til tandlægestudiet og færdiguddannede tandlæger, evidensbaseret efteruddannelse og rådgivning af de danske tandlæger og være nyskabende i videnformidling.

IO's hospital har landsdelsfunktion og fungerer som højtspecialiseret behandlingssted for komplekse patientkategorier i samarbejde med Regioner og Aarhus Universitetshospital.

Uddannelse

IO i Aarhus uddanner tandlæger, der er både akademisk og klinisk velfunderede og med en høj gennemførelsesprocent på studiet. IO sikrer forskningsbaseret undervisning i alle fag på tandlægeuddannelsen i et samarbejde med fakultetets øvrige institutter, og instituttet vil vedblive at være innovativt i udviklingen af curriculum på basis af skiftende behandlingsbehov i befolkningen og fremkomst af nye behandlingsmodaliteter.

Instituttet har som sin målsætning at have et godt og inspirerende studiemiljø, så de studerende føler, at det er godt at være tandlægestuderende i Aarhus.

Instituttets hospitalsfunktion er en meget væsentlig del af uddannelsens grundlag, og for at sikre dette grundlag, er det vigtigt, at der sættes på at skabe gode forhold for patienterne på hospitalet.

IO i Aarhus vil fortsat sætte på at uddanne specialtandlæger i ortodonti og tand-, mund- og kæbekirurgi til højeste internationale niveau.

Sammen med søsterinstituttet i København vil IO i Aarhus arbejde for indførelse af flere odontologiske specialer, hvor uddannelsen er universitetsforankret.

4. HANDLEPLAN



Se vedlaget strategikort, der fokuserer på følgende indsatser:

Forskning

Instituttet vil fokusere på tværfaglighed i forskningen, dels gennem udstrakt samarbejde med partnere uden for instituttet, dels gennem etablering af tværfaglige forskergrupper internt på instituttet. Samarbejde med partnere uden for instituttet skal støttes og opmuntres, herunder deltagelse i interdisciplinære centre og samarbejdsaftaler med udenlandske universiteter.

Den interne tværfaglighed og synergi skal støttes gennem en fysisk samling af forskningslaboratorier i funktionsopdelte enheder. Der etableres en intern model for anvendelse og drift. Instituttet vil arbejde på en koncentrering af forskere i én bygning med møde- og samlingsfaciliteter.

Ledelsesmæssigt skal der støttes op om tværfaglig forskning specielt med henblik på etablering af nationale og internationale samarbejder og opfordring samt administrativ støtte til ansøgningsudformning. Forskere med originale ideer skal opfordres til at søge AU IDEAS.

Instituttet vil udfordre sig selv med tilbagevendende møder med inviterede, internationale, nyskabende frontforskere.

Instituttet vil fortsat gøre en ekstra indsats for at støtte og promovere forskere med høj international klasse.

Instituttet vil etablere flere kombinationsstillinger, hvor ph.d.ere ansættes som kliniske lærere med forskningsforpligtelse, med henblik på at øge forskningen og sikre forskningsbaseret undervisning på specifikke kliniske områder.

Talentudvikling

Der vil i 2012-13 blive etableret et samlet ph.d.- og gæsteforskermiljø med møde og samlingsfaciliteter. Med henblik på at styrke sammenhold og netværksdannelse vil journal club arrangementer blive efterfulgt af et socialt arrangement, og der ønskes tilbagevendende internatmøder for de ph.d.-studerende og gæsteforskerne.

For at øge forskningsrekrutteringen blandt tandlægestuderende, skal VIP'er fremover formulere forskningsårsprojekter i forbindelse med det årlige udbud af kandidatprojekter (speciale). Disse kan med fordel videreudbygges til ph.d.-projekter.

Instituttet har et ønske om, at de ph.d.-studerende kvalificerer sig klinisk inden for deres forskningsområde med henblik på videre ansættelse. Dette søges formaliseret gennem ECTS-bærende kliniske kursusforløb.

Videnudveksling

Instituttet vil arbejde på at støtte og aflaste de relativt få forskere i forbindelse med rådsarbejde, formandsskaber i faglige selskaber og udarbejdelse af kurser og lærebøger. Dette gøres bl.a. gennem en organisation, der sikrer sekretariatsbistand tæt på forskerne og ved at arbejde for en formalisering af råds- og oplysningsarbejde i samarbejde med prodekan for viden.

Instituttet vil øge videnudvekslingen med samfundet gennem en række tiltag; hygiejnekurser for tandplejepersonale udarbejdet af instituttets TAP-personale, samarbejde med patientforeninger, kommunikationspligt for forskere med den gode historie, udarbejdelse af kasuistikker og/eller artikler på basis af specialistbehandlinger.



Det lovophængte Videnscenter, hvor særligt komplicerede patienttilfælde behandles i et nært samarbejde mellem instituttet, Regionerne og Aarhus Universitetshospital skal sikres en bedre økonomi gennem analyse af økonomien efterfulgt af forhandlinger med Regionerne om kationer.

Endeligt vil et langsigtet arbejde på at opbygge relationer til erhvervslivet, der vil anspore til - mod betaling - sikre evidens omkring virksomhedernes produkter. *Uddannelse*

Instituttet vil sikre en stadig udvikling af og forbedring af uddannelserne gennem faglig vurdering af nye behandlingsmodaliteter og ændrede behandlingsbehov i befolkningen i fagråd, opfølgning på undervisningsevalueringer og fortsat fokus på tværfaglige undervisningsforløb.

Studiemiljøet skal forbedres gennem indførelse af frokostpause i den for nuværende ubrudte kliniktid fra kl. 8.00 – 14.00 og etablering af flere læsepladser for studerende.

It i undervisningen skal videreudvikles. Det er således instituttets mål at færdiggøre digitaliseringen af den anatomiske samling, fortsat indgå i samarbejdet med udvikling af digital stedprøve, indføre elektroniske patientjournal og opgradere simulationslaboratoriet.

Generationsskiftet i ledelsen af specialtandlægeuddannelsen skal sikres gennem identifikation af potentielle ledelsesemner. Instituttet vil arbejde aktivt for indførelsen af flere odontologiske specialer.

TAP-personalet på Centrallaboratoriet, på klinikkerne og på Sterilcentralen skal inddrages mere i den kliniske undervisning af de studerende.

5. INSTITUTORGANISATION - STATUS

Instituttet har i forårssemestret 2011 diskuteret organisation i diverse råd og udvalg samt ved et VIP-møde. Baseret på input herfra er der udarbejdet tre organisationsmodeller, der er diskuteret på tre temadage i efteråret 2011, to for H-VIP og en for TAP og D-VIP samt et temamøde for ph.d. studerende. Organisationsformer på andre odontologiske institutter har været inddraget i diskussionen. Der har været gennemført to høringer.

Instituttets organisation skal afspejle de faglige kerneaktiviteter, fordi instituttet har ansvaret for en hel professionsuddannelses fagelementer samt driften af det odontologiske hospital. Etablering af flere odontologiske specialer, hvor den postgraduate uddannelse forankres på universiteterne, forudsætter også en sådan organisation. Dette kan forekomme at være i modsætning til universitetets ønske om reorganisering. Imidlertid mener vi at have fundet en organisationsmodel, der på én gang sikrer kernefagligheden og fleksibilitet, synergi og tværfaglighed.

Undervisningen bygger på et fundament af kernefagligheder, der anvendes i adskillige tværfaglige undervisningssammenhænge. Det bærende princip i den kliniske undervisning er fællesklinikken, hvor de studerende i tre år praktiserer et helhedssyn på patientbehandlinger inden for områderne parodontologi, tandsygdomslære og protetik, funderet på fagspecifikke stødkurser. På behandlingsplanlægningsenheden indskrives patienter til behandling på basis af udarbejdelse af en storjournal med behandlingsforslag indeholdende alle kernefagligheder. Der er fælles undervisningsforløb inden for tandsygdomslære og kæbekirurgi angående endodontisk kirurgi, mellem pæodonti og ortodonti angående vurdering af vækst

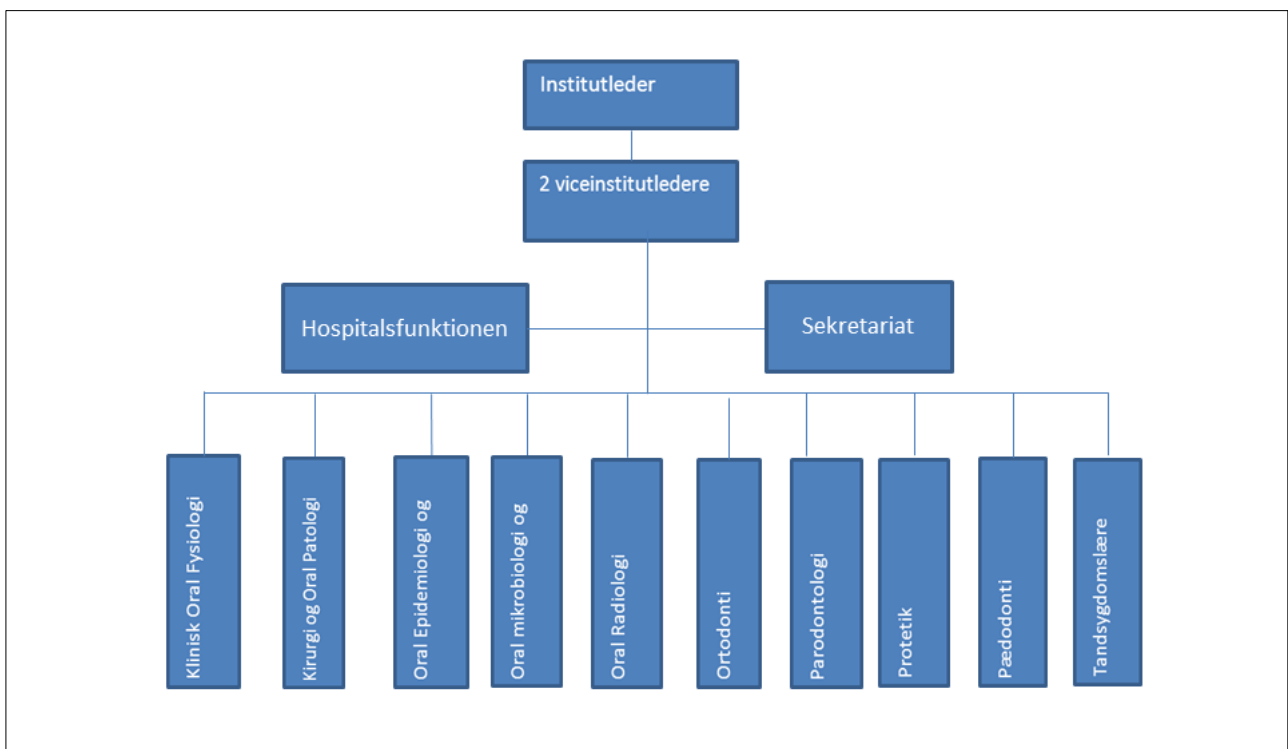


og anomali, samt mellem protetik, kæbekirurgi, radiologi og parodontologi angående implantatbehandling (se illustration efter tekstdelen af dokumentet).

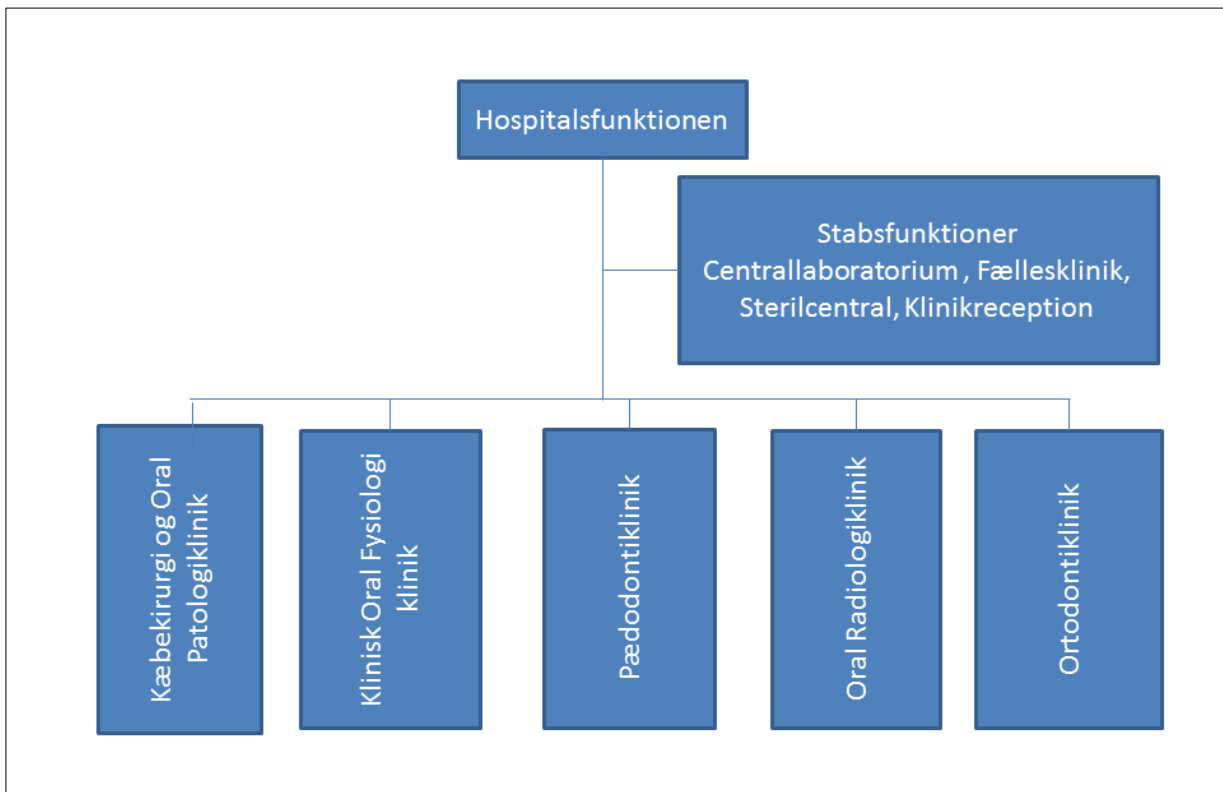
Forskningen er allerede præget af interdisciplinaritet grundet den lave VIP-bemanning med typisk én til to forskere på hvert område. 57 af instituttets 72 peer-reviewed artikler i 2010 var med eksterne partnere og 15 publiceret i et internt samarbejde på tværs af de nuværende afdelinger (se illustration efter tekstdelen af dokumentet). Den interne forskning skal styrkes bl.a. med henblik på at kunne søge større eksterne midler.

Organisationsprincip

Strukturen er baseret på kernefaglige sektioner suppleret med tværgående og dynamiske enheder baseret på forskningsprojekter. Modellen sikrer kernefagligheden samtidig med en fleksibel, omstillingsorienteret og dynamisk forskningsstruktur, der præges af tværfaglighed.



Figur 1



Figur 2

Organisation

- Institutleder
- 1-2 viceinstitutledere med ansvar for forskning, talentudvikling, videnuddveksling og uddannelse
- 10 sektioner hvoraf de 8 er med tilhørende klinikafsnit
- En sektion ledes af en professor med ansvar for undervisningen og fagudvikling
- En klinisk sektion har et klinikafsnit
- En klinisk sektion har lektorer og/eller adjunkter med undervisnings- og kliniske forpligtelser indenfor sit område til sikring af kongruens mellem undervisning og klinik
- Dynamiske forskningsgrupperinger afhængig af projekter med fælles faciliteter
- Funktionsopdelte laboratorier.

Mødefora

Institutforum med følgende repræsentation:

- 3 VIP
- 1 D-VIP
- 1 ph.d. studerende
- 1 TAP
- 2 prægraduate studerende.

Fagråd (nyt) bestående af H-VIP udpeget af institutlederen. Institutlederen kan rådføre sig med fagrådet i alle væsentlige forhold for instituttet. Rådet kan inddrages i instituttets arbejde med indsatsområderne forskning, talentudvikling og videnuddveksling. Sammensætningen kan løbende ændres.



Undervisningsråd (nyt) bestående af VIP udpeget af studielederen. Rådet bistår studielederen og inddrages i den løbende udvikling af studiet, f.eks. eksamens- og undervisningsformer, educational it, undervisnings-evaluering, studiemiljø-US, synkronisering af undervisning m.v. Udvalget respekterer de fagansvarlige og inddrager disse efter behov.

Tværfagligt klinikudvalg (nyt) til styrkelse og koordinering af klinikdriften. Repræsentation endnu ikke afgjort.

Fællesklinikens koordinationsudvalg opretholdes til faglig koordinering af de tre fagområder, der er repræsenterede på fællesklinikken. Kliniklederen er formand.

TAP og D-VIP ledelsesgruppe udpeget af institutlederen til behandling af væsentlige forhold for disse medarbejdergrupper.

Desuden flg. udvalg:

- Hygiejneudvalg
- Samarbejdsudvalg
- Arbejds miljøudvalg
- Studienævn

Ansvar og delegation til lokale ledere.

Viceinstitutleder

Der udpeges 1-2 viceinstitutledere, der skal fungere som sparringspartnere for institutlederen i forbindelse med dennes opgaver på instituttet og i forhold til universitets- og fakultetsledelsen.

Mødehyppighed: Ugentlige møder til drøftelse af verserende sager.

Viceinstitutlederne fungerer efter bemyndigelse som stedfortræder i tilfælde af institutlederens forfald som følge af f.eks. ferie eller sygdomsforløb og alene i uopsættelige sager.

Deltagelse i fagråd.

Professor

Hver sektion tilknyttes en professor, der har det øverste ansvar for den dertil hørende undervisning og fagudvikling. Ledelse af sektionen og de dertil tilknyttede VIP og TAP ansatte.

En klinisk sektion ledes af en professor med ansvar for undervisningen og fagudvikling, teoretisk såvel som klinisk. En klinisk sektion har lektorer og/eller adjunkter med undervisnings- og kliniske forpligtelser inden for fagområdet til sikring af kongruens mellem undervisning og klinik.

Institutsekretariatsleder

- Sparringspartner for institutlederen i forbindelse med dennes opgaver på instituttet og i forhold til universitets- og fakultetsledelsen
- Ledelse af sekretærgruppen og Kartotek samt organisering af instituttets sekretærfunktioner
- Deltagelse i institutforum og i fagråd
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledelsesgruppe
- Deltagelse i tværgående møder med chefrådgiver og øvrige sekretariatsledere på hovedområdeniveau.



Klinikleder

- Ledelse af fællesklinikens kliniske lærere og afdelingstandlæger
- Ugentlige møder med institutlederen
- Formand for fællesklinikens koordinationsudvalg
- Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg.
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledelsesgruppe.

Projektleder

- Disponering af bevilling inden for budgettet
- Projektledelse – ansvar for data, etik, legalitet, budget og afrapportering
- Personaleledelse af medarbejdere ansat i projektet

Leder af Sterilcentralen

- Ledelse af sterilcentralen inkl. personaleledelse og indkøbsansvarlig for klinikvarer
- Ledelsesteam med leder af klinikassistenter og leder af klinikpersonalet på KOP
- Deltagelse i hygiejneudvalg
- Deltagelse i fællesklinikens koordinationsudvalg
- Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledelsesgruppe.

Leder af Centrallaboratoriet

- Ledelse af afdelingen samt dertilhørende personaleledelse
- Deltagelse i fællesklinikens Koordinationsudvalg
- Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledelsesgruppe.

Leder af klinikassistenterne

- Ledelse af klinikassistenterne på fællesklinikken, afdeling for Pædodonti og afdeling for Ortodonti
- Ledelsesteam med leder af sterilcentralen og leder af klinikpersonalet på KOP
- Deltagelse i hygiejneudvalg
- Deltagelse i fællesklinikens koordinationsudvalg
- Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledelsesgruppe.

Leder af klinikpersonalet på KOP

- Ledelse af klinikassistenterne på KOP og PA Kir
 - Ledelsesteam med leder af klinikassistenter og leder af sterilcentralen
 - Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg
 - Formand for hygiejneudvalget
- Deltagelse i D-VIP og TAP ledermøde.

Leder af klinikpersonalet på Oral Radiologi



AARHUS UNIVERSITET
HEALTH

- Ledelse af klinikpersonalet på Oral Radiologi
- Deltagelse i tværfagligt klinikudvalg
- Deltagelse i D-VIP- og TAP-ledelsesgruppe

