

# Yngre Lægers TR-kurser

Evaluering af kurserne for medlemmer og tillidsvalgte



# Yngre Lægers TR-kurser

Evaluering af kurserne for medlemmer og tillidsvalgte

2008

## **Yngre Lægers TR-kurser**

© Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

EVA sætter komma efter Dansk Sprognævnns anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN 978-87-7958-475-4

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>7</b>
1.1	Evalueringens baggrund og formål	7
1.2	Evalueringens organisering og forløb	7
1.3	Rapportens opbygning	8
<b>2</b>	<b>Konklusioner og udviklingsmuligheder</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Kursernes formål og indhold</b>	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>Indhold og målopfyldelse på TR 1-kurset</b>	<b>13</b>
3.1.1	Formålet med TR 1-kurset	13
3.1.2	Mål for læringsudbytte af TR 1-kurset	14
<b>3.2</b>	<b>Indhold og målopfyldelse på TR 2-kurset</b>	<b>17</b>
3.2.1	Formålet med TR 2-kurset	17
3.2.2	Mål for læringsudbyttet af TR 2-kurset	17
<b>3.3</b>	<b>Indhold og målopfyldelse på TR 3-kurset</b>	<b>19</b>
3.3.1	TR 3-kursets formål	19
3.3.2	Mål for læringsudbyttet af TR 3-kurset	19
<b>3.4</b>	<b>Opsamling</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Undervisningen</b>	<b>23</b>
4.1	Undervisningsformerne	23
4.2	Undervisningsmaterialerne	25
4.3	Underviserne	27
4.4	Opsamling	28
<b>5</b>	<b>Målgrupperne og deres behov</b>	<b>30</b>
5.1	Tillidsrepræsentanter og menige medlemmer	30
5.2	Erfaringsgrundlaget hos tillidsrepræsentanterne	34
5.3	Behovene for netværk mv.	35
5.4	Opsamling	36



# 1 Indledning

## 1.1 Evalueringens baggrund og formål

Yngre Læger har i en årrække udbudt kurser målrettet foreningens tillidsrepræsentanter og fagpolitisk engagerede medlemmer. Kursustilbuddet er løbende blevet tilpasset ændrede udfordringer på arbejdsmarkedet og i videreuddannelsessystemet for læger, men man har fastholdt en model med tre separate moduler der alle afvikles som todages internatkurser.

TR 1-kurset er åbent for både nyvalgte tillidsrepræsentanter og menige medlemmer da det har både et almindelig og et rekrutterende sigte. Kurset introducerer blandt andet til Yngre Lægers organisering og placering i arbejdsretlig sammenhæng, til overenskomst, til lægeansvar og til Ny Løn. Der afholdes 12-13 TR 1-kurser årligt med ca. 30 deltagere på hvert.

TR 2-kurset henvender sig til tillidsvalgte med en vis erfaring og indeholder perspektiverende oplæg om speciallægeuddannelsen, aktuelle omstruktureringer i sundhedsvæsenet samt uddannelsespolitik, men er i øvrigt meget redskabsorienteret med fokus på forhandlingsteknik. Der afholdes ca. otte TR 2-kurser om året med 15-18 kursister på hvert.

TR 3-kurset afholdes i princippet for de erfarne tillidsrepræsentanter og forudsætter at deltagerne har gennemført de første to moduler. Kurset består af oplæg om blandt andet lægekultur, kollegialitet, Yngre Lægers politik, arbejdsmiljø samt mere redskabsorienterede programpunkter om konfliktløsning og pressekontakt. Kurset afholdes for 13-15 kursister to gange årligt.

Der er en fast gruppe af undervisere til de tre moduler. Gruppen består af lægelige undervisere med stor erfaring fra det fagpolitiske arbejde og af undervisere fra sekretariatet. På hvert modul er underviserteamet sammensat af én lægelig underviser og én underviser fra sekretariatet.

Yngre Læger bad i efteråret 2007 Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at gennemføre en evaluering af foreningens kursustilbud for tillidsrepræsentanter. Det blev aftalt at evalueringen skal have et fremadrettet sigte og give inspiration til udvikling af såvel indhold af som form på det nuværende kursuskoncept. På baggrund af en målrettet dataindsamling og -analyse er det således evalueringens formål at identificere udviklingsbehov og -muligheder så strukturen, gennemførelsen og udbyttet af TR-kurserne kan forbedres.

## 1.2 Evalueringens organisering og forløb

EVA har i samarbejde med Yngre Lægers sekretariat tilrettelagt en evaluering som primært bygger på data fra tre kilder:

- Interview med undviserne på kurserne
- En spørgeskemaundersøgelse blandt kursusedtagere
- Fokusgruppeinterview med kursusedtagere fra alle tre kurser.

EVA gennemførte separate interview med de sekretariatsansatte og de lægelige undervisere i marts og april 2008. Interviewene sigtede mod at afdække målsætningerne for de enkelte kursusmoduler og for kurserne som helhed. Undviserne blev derfor spurgt om deres forventninger til kursernes indhold og form og deres opfattelse af kursisternes læringsbehov. Samtidig blev de bedt om at forholde sig til modulernes samlede målsætninger og målsætningerne for de enkelte programpunkter. På baggrund af interviewene med undviserne udarbejdede EVA et notat med

beskrivelser af målsætningerne for kurserne formuleret som mål for kursusedtagernes læringsudbytte i form af viden, færdigheder og kompetencer.

Med udgangspunkt i informationerne fra interviewene og telefoninterview med udvalgte kursusedtagere udarbejdede EVA et spørgeskema til deltagerne. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen var at få et dækkende og flerfacetteret billede af hvordan deltagerne vurderer Yngre Lægers TR-kurser. Spørgeskemaet blev pilottestet af fem deltagere og diskuteret med sekretariatet inden det blev udsendt elektronisk i maj 2008. Målgruppen bestod af alle deltagere på kurserne i andet halvår af 2007 og januar 2008. Nogle havde deltaget i flere kurser i perioden, og de blev bedt om at svare med udgangspunkt i det seneste kursus de havde deltaget i.

En del af deltagernes e-mail-adresser viste sig at være inaktive, og EVA forsøgte efterfølgende at kontakte disse deltagere via telefonopringninger og postforsendelser. Reelt blev spørgeskemaet distribueret til 194 kursusedtagere. Efter to elektroniske rykkerrunder og én telefonisk valgte 130 personer at besvare skemaet. Det giver en samlet svarprocent på 67, hvilket EVA finder meget tilfredsstillende.

Sideløbende med spørgeskemaundersøgelsen gennemførte EVA tre fokusgruppeinterview med deltagere fra TR-kurserne. Formålet med fokusgruppeinterviewene var at få uddybet de behov og forventninger til læring som deltagerne havde forud for de enkelte moduler, samtidig med at deltagerne fik lejlighed til at uddybe deres vurdering af det gennemførte kursus. Der deltog mellem fem og syv kursister i fokusgruppeinterviewene. Interviewene blev afviklet i umiddelbar forlængelse af de afholdte kurser hvor EVA's konsulenter havde overværet undervisningen på andendagen for at få et bedre indblik i de tre modulers indhold og form.

Evalueringen er gennemført af metodechef Tue Vinther-Jørgensen og metodemedarbejder Agnete Seerup. Desuden varetog evalueringskonsulent Ole Roemer fokusgruppeinterviewet med deltagere på TR 2-kurset og den tilhørende observation af undervisningen, og metodemedarbejder Ditte Schlüntz bistod ved fokusgruppeinterviewet med deltagere fra TR 1-kurset.

### **1.3 Rapportens opbygning**

Ud over dette indledende kapitel indeholder rapporten fire kapitler.

Kapitel 2 præsenterer evalueringens konklusioner og peger på en række udviklingsmuligheder som er blevet identificeret i forløbet.

Kapitel 3 omhandler TR-kursernes indhold og formål og viser blandt andet hvordan kursusedtagere vurderer målopfyldelsen.

Kapitel 4 fokuserer på undervisningen på kurserne, herunder undervisningsformerne, undervisningsmaterialerne og underviserne selv.

Kapitel 5 ser på kursisternes profiler og diskuterer de forskellige målgruppers behov i relation til TR-kurserne.



## 2 Konklusioner og udviklingsmuligheder

Yngre Lægers tre kurser for tillidsrepræsentanter og øvrige medlemmer er særdeles populære. Søgningen til kurserne er så stor at der ofte oprettes ventelister, og medlemmer som har deltaget i kurserne, udtrykker generelt stor tilfredshed med indholdet, undervisningen og deres eget udbytte af kurserne.

Kurserne er en vigtig manifestering af Yngre Læger som forening over for medlemmerne. Medlemmer som har deltaget i kurserne, oplever et styrket tilhørsforhold til foreningen. Samtidig spiller kurserne en rolle i opretholdelsen af Yngre Lægers netværk af tillidsrepræsentanter trods de udfordrende vilkår som korte ansættelsesperioder og skiftende arbejdssteder skaber.

Evalueringen af de tre TR-kurser peger således ikke på noget presserende eller akut behov for at ændre fundamentalt på kurserne. Den største problematik synes at være at kurserne har udviklet sig gradvist over lang tid uden at grundlæggende spørgsmål om formål, læringsmål, indhold og undervisningsformer er blevet taget op til samlet overvejelse.

Alligevel peger evalueringen på en række udviklingsmuligheder og justeringer. De foreslåede ændringer vil forbedre Yngre Lægers kursustilbud ved at:

- Gøre det tilgængeligt for en bredere kreds af medlemmer
- Tilpasse det behovene hos forskellige målgrupper
- Gøre valget af undervisningsformer mere målrettet
- Sikre en orientering mod netværksdannelse på regionalt og nationalt niveau.

Udviklingsmulighederne udgør samlet set en ret betydelig ændring af kursernes nuværende struktur og indhold. De bør derfor overvejes og diskuteres nøje i de relevante fora i foreningen. Diskussionerne kan med fordel tage udgangspunkt i en indkredsning og præcisering af hvilke formål kurserne samlet set skal opfylde. Samtidig vil det være fornuftigt at overvåge om vedtagne ændringer får den ønskede virkning, fx i forhold til søgning til kurserne og rekruttering til tillidshverv.

I det følgende præsenteres og begrundes de seks vigtigste udviklingsmuligheder som evalueringen peger på.

### **Regionale kurser, temadage eller gå hjem-møder med alment indhold**

Synspunkter om at dele af især TR 1-kursets indhold er relevant for alle medlemmer, er blevet gentaget mange gange i løbet af evalueringen. Samtidig har mange deltagere – uanset deres status i foreningen – givet udtryk for at de gerne ville have haft den formidlede viden på et tidligere tidspunkt i deres karriereforløb. Det kan med andre ord opfattes som en begrænsning at dette almindende indhold i dag er integreret i TR-kurserne. Dels fordi deltagerantallet i praksis forhindrer at alle medlemmer kan få del i denne viden, dels fordi den store søgning kan betyde at der går lang tid fra man tilmelder sig til man kommer på kursus. Derfor er det en udviklingsmulighed at tage grundlæggende information om fx overenskomst, lokal løndannelse, lægeansvar, videreuddannelse og arbejdsmiljø ud af TR-kurserne og i stedet lade vidensformidlingen finde sted ved regionale eller lokale arrangementer som er åbne for alle. Det kan fx ske som en overbygning til de nuværende overlevelseskurser der holdes i juni måned, og hvor mange deltagere ofte endnu ikke har fået erfaringer med arbejdsmarkedet og videreuddannelsessystemet.

### **Målrættede kurser for tillidsrepræsentanter**

En udviklingsmulighed i forlængelse af den førstnævnte er at gentænke et kursustilbud målrettet foreningens tillidsrepræsentanter. Kursustilbuddet skal tage udgangspunkt i de udfordringer som medlemmerne oplever når de bliver valgt til tillidsrepræsentant, og de læringsbehov der følger heraf. Derfor skal det være forbeholdt nuværende eller tidligere valgte tillidsrepræsentanter. Medlemmer som har udtrykt interesse for det fagpolitiske arbejde, kan eventuelt også være en del af målgruppen. Indholdet og undervisningsformen skal formentlig gøres mere caseorienteret så kursustilbuddet sigter mere mod at opøve færdigheder og kompetencer i relation til almindelige og konkrete problemstillinger, mens den meget videnstunge formidling, fx om overenskomstens opbygning og foreningens struktur, nedprioriteres. I forlængelse heraf er det vigtigt at rollefordelingen mellem sekretariatet og tillidsrepræsentanterne i forbindelse med problemløsningen klarlægges og videreformidles på kurserne så tillidsrepræsentanterne ved hvornår de selv skal gå ind i en lokal sag, og hvornår de skal ekspedere den videre.

### **Prioritering af erfaringsudveksling og netværksdannelse**

En tredje udviklingsmulighed er at arbejde mere bevidst med at facilitere erfaringsudveksling mellem kursusedtagerne. Deltagerne med TR-erfaring fremhævede betydningen af at høre om andres oplevelser, udfordringer og løsningsmodeller, og en mere fokuseret målgruppe vil uden tvivl fremme relevansen af denne form for læring. Ud over at overholde planlagte pauser handler det om at udvikle programpunkter og skabe sociale situationer der foranlediger til dialog og erfaringsudveksling mellem deltagerne. Kurserne indeholder allerede tiltag i denne retning, men fx blev det aktuelle sociale indslag på TR 3-kurset kritiseret fordi det har karakter af et foredrag og ikke giver deltagerne mulighed for at tale uformelt sammen.

Uafhængigt af kurserne synes der i øvrigt at være et stort uudnyttet potentiale i at sikre et vist minimum af lokal overdragelse og kontinuitet fra den gamle til den nye tillidsrepræsentant, ligesom Yngre Læger tilsyneladende med fordel kan videreudvikle introduktionen for nyvalgte tillidsrepræsentanter.

### **Revidering af kursernes struktur og indhold**

Opdelingen af Yngre Lægers TR-kurser i tre delkurser har været uforandret trods løbende ændringer og justeringer af kursusindholdet og forskydninger i målgruppen. Hvis det almindelige formål med kurserne nedprioriteres kraftigt, er det en oplagt udviklingsmulighed at genoverveje om kursusudbuddet til tillidsrepræsentanterne nødvendigvis skal struktureres i tre internatkurser a to dages varighed. Det afgørende er dog at kursustilbuddets indhold og form fastlægges ud fra en bevidst analyse af hvilket læringsudbytte man ønsker at kursisterne skal have i form af viden, færdigheder og kompetencer.

Startskuddet til et sådant arbejde kan eksempelvis være et fællesseminar for alle undervisere og eventuelt andre interessenter. Først når der er opstillet klare og realistiske læringsmål på baggrund af en analyse af læringsbehovet hos målgrupperne, bliver det relevant at diskutere programpunkter, moduler og strukturer. I den forbindelse kan det være nyttigt at skele til Lægeforeningens udbud af kurser for tillidsrepræsentanter, fx kurserne i forhandlingsteknik, pressekontakt og mediation/konfliktåndtering, så der ikke udvikles tilbud med reelt overlappende indhold.

### **Videreudvikling af undervisningsformerne**

Uanset om indholdet og strukturen af TR-kurserne ændres, er der mulighed for at videreudvikle undervisningen.

Tolærerordningen udnyttes ikke optimalt i dag selvom det er en klar styrke at møde medlemmerne med både en lægelig og en sekretariatsansat underviser. Derfor kan undviserne med fordel arbejde bevidst med potentialerne ved at være to undervisere på hvert kursus og tydeliggøre forventningerne til og de pædagogiske målsætninger for deres indbyrdes samspil, fx som observatører og opsamlere i undervisningssituationen. Det bør samtidig overvejes om undviserne skal tilbydes et voksenpædagogisk grundkursus eller eventuelt skræddersyede dele heraf.

Brugen af øvelser, rollespil mv. kan videreudvikles så deltagernes udbytte forbedres. Selvom deltagerne er meget aktive og engagerede, kan formålene med øvelserne virke uklare, og der bliver

ikke nødvendigvis samlet op på deltageres erkendelser. Tilmed er eksemplerne – især på TR 2-kurset – uden direkte sammenhæng med tillidsrepræsentanternes hverdag. Dermed risikerer læringen at blive for subtil og overladt til den enkelte deltager. En mulighed kan være at arbejde bevidst med reflekterende team eller andre pædagogiske metoder som inddrager medkursisterne i en aktiv opsamling og refleksion over essenser og pointer, og som samtidig kan bruges til individuel feedback.

Samtidig bør det nøje overvejes i hvilken udstrækning deltageres spørgsmål og historier skal have lov at strukturere undervisningen. Der kan være en tendens til at en mindre gruppe af deltagere optager en forholdsvis stor del af tiden i plenum. Selvom det er positivt med engagerede deltagere, kan det af flertallet opfattes som forstyrrende med uplanlagte afbræk i formidlingen og tilhørende aflysninger eller udsættelser af pauser. Desuden risikerer plenum-undervisningen at få et anekdotisk præg. Som tidligere nævnt kan man med fordel arbejde bevidst med at skabe situationer hvor deltagerne kan udveksle erfaringer på tomandshånd eller i mindre grupper.

Endelig er der mulighed for at optimere undervisningen ved at videreudvikle præsentationer og kompendier mv.

### **Ejerskab og fortsat dynamik**

Den løbende udvikling og tilpasning af kurserne hæmmes tilsyneladende af at mulighederne for pædagogisk dialog og erfaringsudveksling mellem underviserne er begrænsede. Følørdningen for nye lægelige undervisere håndhæves ikke konsekvent, og til de enkelte kurser består den fælles forberedelse i bedste fald af et møde mellem den lægelige og den sekretariatsansatte underviser aftenen i forvejen. Undervisere mødes ikke i et samlet forum, og der er begyndende tegn på at underviserne mentalt deler sig op i de lægelige og de sekretariatsansatte undervisere. Derfor er det en oplagt udviklingsmulighed at foreningen skaber rammer for en løbende og fælles pædagogisk dialog som inddrager alle underviserne så de inden for de politisk fastsatte mål og rammer i fællesskab kan udvikle kurserne og opbygge ejerskab til dem, fx i forbindelse med opfølgningen på denne evaluering.



# 3 Kursernes formål og indhold

Der er stort set ikke formuleret formålsbeskrivelser for Yngre Lægers TR-kurser. Det er således ikke klart defineret hvad formålet med at have et selvstændigt kursustilbud til foreningens tillidsrepræsentanter er, og på hvilken måde det skal komplementere det øvrige kursustilbud til tillidsrepræsentanter i Lægeforeningen. Kun for TR 1-kurset er det muligt at finde en formulering om formålet på hjemmesiden. Derfor har det været et selvstændigt fokus i evalueringen at få tydeliggjort formålene med de enkelte kurser og de mål for kursisternes læringsudbytte som underviserne uformelt styrer efter. I det følgende præsenteres resultaterne heraf sammen med deltagerne vurderinger af hvorvidt målsætningerne er indfriet for de tre kurser.

## 3.1 Indhold og målopfyldelse på TR 1-kurset

TR 1-kurset henvender sig til både tillidsrepræsentanter og menige medlemmer som gerne vil vide mere om rammerne for deres job, om videreuddannelse og om deres virke som læge.

### 3.1.1 Formålet med TR 1-kurset

Lægeforeningens hjemmeside indeholder følgende formulering om kursets formål:

*Formålet med kurset er at give en oversigt over de strukturer, regler og problemer, der er relevante for alle yngre læger. (Kilde: [www.laeger.dk](http://www.laeger.dk))*

I naturlig forlængelse af den dobbelte målgruppe fremhæver underviserne dog at kurset reelt har både et primært og en række sekundære formål: Det primære formål med TR 1-kurset er at klæde nyudpegede tillidsrepræsentanter på til rollen ved at give dem et grundlæggende kendskab til arbejdsmarkedsreglerne, overenskomstsyste­met, det lægelige uddannelsessystem samt Yngre Læger som organisation. Endvidere skal tillidsrepræsentanten ved kursets afslutning have en grundlæggende forståelse af tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter og handlemuligheder i relation til relevante problemstillinger.

De sekundære formål med kurset er at det fungerer som:

- En almindelig introduktion til det arbejdsretlige system i relation til det omkringliggende samfund, til lægeansvar og til andre temaer der er relevante for både tillidsrepræsentanter og menige medlemmer
- En rekrutteringskanal som giver motiverede menige medlemmer lyst til på et tidspunkt at påtage sig hvervet som tillidsrepræsentant
- En manifestering af foreningen hvor nyuddannede kandidater møder tillidsvalgte og sekretariatsansatte og præsenteres for foreningens politik, funktion og struktur.

Kurset er tilrettelagt med følgende seks hovedprogram­punkter i løbet af de to dage (omtrentlig varighed i parentes):

- Yngre Lægers organisering og placering i arbejdsretlig sammenhæng (2 timer og 15 minutter)
- Overenskomst (3 timer)
- Ny Løn/lokal løndannelse (1 time og 30 minutter)
- Lægeansvar (1 time og 30 minutter)
- Fra turnuslæge til speciallæge (1 time og 15 minutter)
- Tillidsmandsfunktioner (3 timer).

### 3.1.2 Mål for læringsudbytte af TR 1-kurset

Strukturen i standardprogrammet for TR 1-kurset afspejler at underviserne har en række mål for hvilket læringsudbytte deltagerne skal have af kurset. Som led i evalueringen er disse mål for deltagerens viden, færdigheder og kompetencer forsøgt tydeliggjort og ekspliciteret gennem interview og samtaler, se tabel 1.

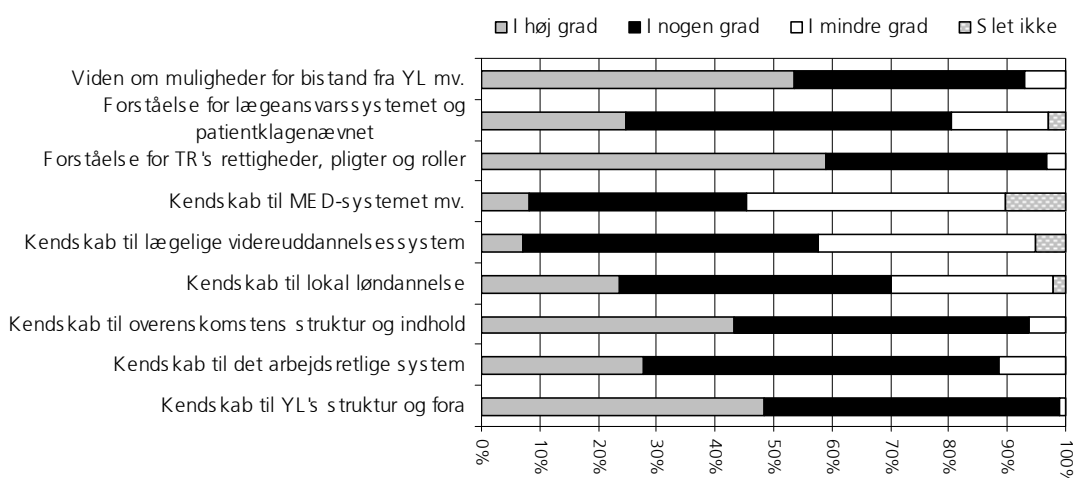
**Tabel 1**  
Mål for kursisternes læringsudbytte på TR 1-kurset

Efter endt kursus skal deltagerne:	
Viden og forståelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Have kendskab til Yngre Lægers foreningsstruktur og politiske fora</li> <li>• Have kendskab til det arbejdsretlige system i Danmark</li> <li>• Have kendskab til overenskomstens struktur og indhold</li> <li>• Have kendskab til lokal løndannelse (tidligere kaldet Ny Løn)</li> <li>• Have kendskab til afgrænsede dele af det lægelige videreuddannelsessystem, herunder de regionale videreuddannelsesråd</li> <li>• Have kendskab til MED-systemet og andre vigtige fora for problemløsning</li> <li>• Have viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv.</li> <li>• Have forståelse af tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter og roller</li> <li>• Have forståelse af problemstillinger relateret til lægeansvarssystemet og Patientklagenævnet.</li> </ul>
Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunne anvende simple problemløsningsteknikker i relation til arbejdsretlige og uddannelsesmæssige problemstillinger</li> <li>• Kunne formidle kontakt til relevant bisidder med god rolleforståelse.</li> </ul>
Kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunne genkende TR-relevante problemstillinger på arbejdspladsen</li> <li>• Kunne udpege nyttige kilder til supplerende viden i forbindelse med konkret problemløsning, fx overenskomsten, www.laeger.dk, fællestillidsmanden eller sekretariatet i Yngre Læger</li> <li>• Kunne vurdere egne muligheder og begrænsninger i løsningen af konkrete problemer og eventuelt ekspedere sager videre til rette niveau.</li> </ul>

Kilde: EVA 2008 på baggrund af interview med sekretariatsansatte og lægelige undervisere.

Deltagerne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om at vurdere om målene blev opfyldt gennem undervisningen på kurset. Som det fremgår af figur 1, har kursisterne generelt en positiv opfattelse af at de opstillede læringsmål for deres viden og forståelse indfries.

**Figur 1**  
Kurset levede op til målsætningen (n = 95-97)



Der er dog klare forskelle mellem de enkelte læringsmål. Mere end 90 % af deltagerne mener at kurset i høj eller i nogen grad levede op til målsætningerne om at give dem kendskab til Yngre Lægers foreningsstruktur og politiske fora, kendskab til overenskomstens struktur og indhold, forståelse af tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter og roller samt viden om mulighederne for

bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv. De to sidstnævnte læringsmål vurderes endda i spørgeskemaundersøgelsen af mere end halvdelen af TR 1-kursisterne i høj grad at være indfriet.

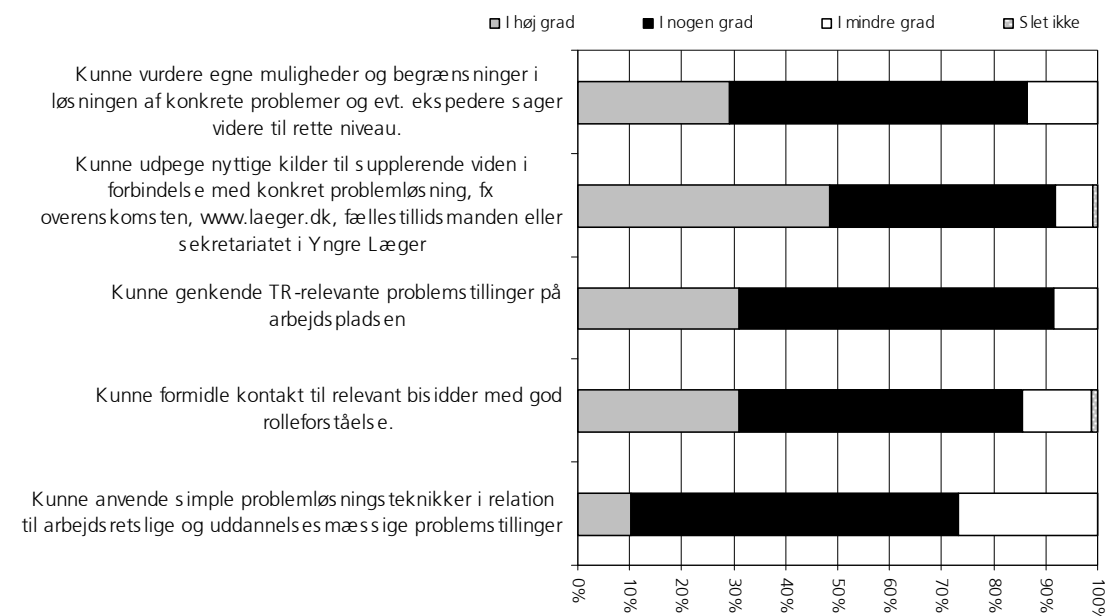
Målopfyldelsen vurderes også positivt, men dog på et lidt lavere niveau, når det gælder målsætningerne om at kurset skal give deltagerne kendskab til det arbejdsretlige system i Danmark, forståelse af problemstillinger relateret til lægeansvarssystemet og Patientklagenævnet samt kendskab til lokal lændannelse/Ny Løn. Mellem 70 % og 89 % af deltagerne vurderer at disse tre læringsmål i høj eller i nogen grad er indfriet. Andelen af deltagere som mener at læringsmålene i høj grad er indfriet, er her omkring en fjerdedel.

Endelig har kursisterne mindre positive vurderinger af deres udbytte af undervisningen når det angår deres kendskab til MED-systemet og andre vigtige fora for problemløsning samt kendskab til afgrænsede dele af det lægelige videreuddannelsessystem, herunder de regionale videreuddannelsesråd. 55 % af deltagerne mener at kurset slet ikke eller kun i mindre grad levede op til målsætningen når det gælder kendskab til MED-systemet, mens flertallet dog har en positiv vurdering når det gælder kendskab til det lægelige videreuddannelsessystem. Her vurderer 58 % at kurset i høj eller i nogen grad levede op til målsætningen. For begge disse læringsmåls vedkommende er det under 10 % som mener at målsætningerne i høj grad er indfriet.

De relativt negative vurderinger af de to læringsmål kan muligvis hænge sammen med at begge systemer er under forandring med tilhørende usikkerhed om terminologi og endelige strukturer. I en gruppeopgave med fokus på MED-udvalget på kurset 14.-15. maj 2008 var der således forvirring blandt deltagerne om hvad MED-udvalget egentlig var, da udvalget i den forudgående undervisning var kaldt ved et andet navn og i øvrigt ofte lokalt kaldes noget helt tredje. Ligeledes gav en deltager i det efterfølgende fokusgruppeinterview udtryk for at hendes udbytte af programmet om videreuddannelse var begrænset på grund af de store forandringer som er på vej.

Figur 2 viser hvordan deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer kursets indfrielse af de læringsmål som har med færdigheder og kompetencer at gøre.

**Figur 2**  
**Kurset levede op til målsætningen (n = 92-97)**



Selvom der er tale om en generelt positiv vurdering, er der variationer mellem de forskellige læringsmål. Mere end 90 % mener at TR 1-kurset i høj eller i nogen grad har levet op til målsætningen om at gøre dem i stand til at kunne udpege nyttige kilder til supplerende viden i forbindelse med konkret problemløsning samt til at kunne genkende TR-relevante problemstillinger på arbejdspladsen.

På kurset 14.-15. maj gjorde underviserne løbende brug af internettet til at vise kursisterne hvor de kunne finde supplerende information, primært på [www.laeger.dk](http://www.laeger.dk), og hvis dette er generel praksis på TR 1-kurserne, har det formentlig bidraget til den positive vurdering af kompetencen. Omvendt gjorde deltagerne i fokusgruppeinterviewet opmærksom på at underviserne slet ikke havde brugt eller nævnt det udsendte kompendium under kurset selvom det efterfølgende kunne have en funktion som opslagsværk.

86 % har tilsvarende positive vurderinger af både læringsmålet om at deltagerne efter endt kursus skal kunne formidle kontakt til relevant bisidder, og målet om at kunne vurdere egne muligheder og begrænsninger i løsningen af konkrete problemstillinger.

Den mindst positive vurdering giver deltagerne i forhold til målsætningen om at opøve færdigheden til at kunne anvende simple problemløsningsteknikker i relation til arbejdsretlige og uddannelsesmæssige problemstillinger. Der er dog fortsat 73 % som mener at kurset har opfyldt målsætningen i høj (10 %) eller i nogen grad (63 %), til trods for at der ikke direkte er et program-punkt der er helliget denne færdighed.

Som tidligere nævnt har TR 1-kurset også et rekrutterende formål. Foreningen håber at deltagelsen i TR 1-kurset skal give medlemmerne lyst til og mod på at påtage sig et tillidshverv lokalt. I spørgeskemaundersøgelsen er dette formål søgt belyst ved at spørge deltagerne om sammenhængen mellem kursusdeltagelse, deres eventuelle valg til tillidsrepræsentant og motivation i øvrigt. Besvarelserne viser at 79 % af de 82 nuværende eller tidligere valgte tillidsrepræsentanter i undersøgelsen allerede var valgt til tillidsrepræsentant forud for deltagelsen i TR 1-kurset. For dem har kurset altså ikke været anledningen til at påtage sig en tillidspost. Af de resterende 17 personer (21 %) som først blev valgt til tillidsrepræsentant efter deltagelsen i TR 1-kurset, siger 47 % at deltagelsen i kurset i høj grad (6 %) eller i nogen grad (41 %) var afgørende for deres valg om at stille op som tillidsrepræsentant. 53 % har altså omvendt markeret at deltagelsen i kurset slet ikke (18 %) eller kun i mindre grad (35 %) var afgørende for deres beslutning.

Hvis man ser på de 48 deltagere som ingen forudgående erfaring har med arbejdet som tillidsrepræsentant, siger 77 % at deltagelsen i kurset i høj grad (10 %) eller i nogen grad (67 %) har givet dem lyst til at påtage sig hvervet som tillidsrepræsentant engang i fremtiden.

Når motivationen til at deltage i TR-kurserne skal beskrives, er der især to faktorer som mange af de nuværende eller tidligere valgte tillidsrepræsentanter har sat kryds ved: dels behovet for at vide mere om rollen som nyvalgt tillidsrepræsentant (71 %), dels en følt forpligtelse til at tage kurserne som tillidsrepræsentant (46 %). Det falder i tråd med at den dominerende sammenhæng mellem kursusdeltagelse og valg til tillidshverv synes at være at man først bliver valgt til tillidsrepræsentant og derefter tilmelder sig TR-kurserne.

Omvendt har kursusdeltagelsen haft betydning for nogle tillidsrepræsentanters valg om efterfølgende at påtage sig en tillidspost, og deltagelsen i TR 1-kurset har givetvis en motiverende effekt på de medlemmer som ikke havde forudgående TR-erfaring.



## 3.2 Indhold og målopfyldelse på TR 2-kurset

TR 2-kurset er helt overvejende forbeholdt medlemmer som er tillidsrepræsentanter eller tidligere har været det.

### 3.2.1 Formålet med TR 2-kurset

Kurset er mere fokuseret end TR 1-kurset. Der er ikke en egentlig formålsformulering på hjemmesiden, men alene en beskrivelse af kursets indhold. Ifølge underviserne har kurset til formål at deltagerne udbygger deres forhandlingsfærdigheder og rolleforståelse som tillidsrepræsentanter i forlængelse af den viden og de færdigheder og kompetencer som de tilegnede sig på TR 1-kurset. Samtidig skal kurset give deltagerne forståelse af såvel Yngre Lægers som arbejdsgivernes holdninger og interesser i relation til aktuelle problemstillinger.

Der blev ikke peget på nogen sekundære formål med TR 2-kurset under interviewene med de sekretariatsansatte og de lægelige undervisere.

TR 2-kurset har forhandlingsteknik som det dominerende tema, men indeholder også andre programpunkter (omtrentlig varighed i parentes):

- Arbejdsfelter i den nye speciallægeuddannelse (1 time og 45 minutter)
- Omstruktureringer i sundhedsvæsenet (1 time og 45 minutter)
- Aktuelt sundheds- eller fagpolitisk tema (2 timer)
- Forhandlingsteknik (6 timer og 15 minutter).

Desuden er der et socialt arrangement om aftenen på førstedagen af kurset. På kurset 14.-15. maj 2008 på Nyborg Strand var det en bowlingaften, og det aktuelle politiske tema var uddannelsespolitik set med regionale briller. På tidligere kurser har det aktuelle tema blandt andet været fremtidens sygehusvæsen og lokal løn.

### 3.2.2 Mål for læringsudbyttet af TR 2-kurset

Programmets vægt på forhandlingsteknik afspejler sig i de læringsmål underviserne har peget på for TR 2-kurset. I forhold til TR 1-kurset er der en anden balance. De læringsmål som handler om at opbygge kursusedtagernes viden og forståelse, er mindre fremherskende, mens de som handler om at opøve færdigheder og kompetencer i forhandlingssituationer, er i fokus, se tabel 2.

Tabel 2

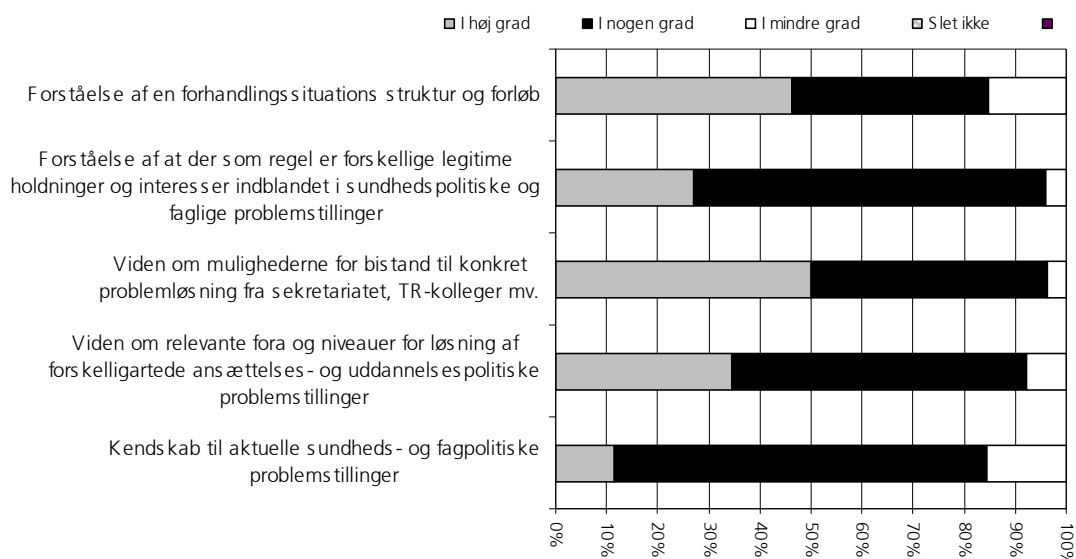
Mål for kursisternes læringsudbytte på TR 2-kurset

Efter endt kursus skal deltagerne:	
Viden og forståelse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Have kendskab til aktuelle sundheds- og fagpolitiske problemstillinger</li><li>• Have viden om relevante fora og niveauer for løsning af forskelligartede ansættelses- og uddannelsespolitiske problemstillinger</li><li>• Have viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv.</li><li>• Have forståelse af at der som regel er forskellige legitime holdninger og interesser indblandet i sundhedspolitiske og faglige problemstillinger</li><li>• Have forståelse af en forhandlingssituations struktur og forløb.</li></ul>
Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kunne analysere modpartens interesser i relation til konkrete problemstillinger</li><li>• Kunne opsøge viden der forbedrer eget udgangspunkt i forhandlinger</li><li>• Kunne anvende almindelige forhandlingsteknikker i praksis.</li></ul>
Kompetencer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kunne lytte til modpartens interesser og argumenter</li><li>• Kunne agere fleksibelt i forhandlinger og indgå tilfredsstillende kompromisser.</li></ul>

Kilde: EVA 2008 på baggrund af interview med sekretariatsansatte og lægelige undervisere

Også deltagerne på TR 2-kurserne er blevet bedt om at vurdere i hvilken grad kurserne levede op til målsætningerne. Figur 3 viser at deltagerne generelt har en positiv vurdering af deres udbytte for så vidt angår de læringsmål som sigter mod at give dem viden og forståelse.

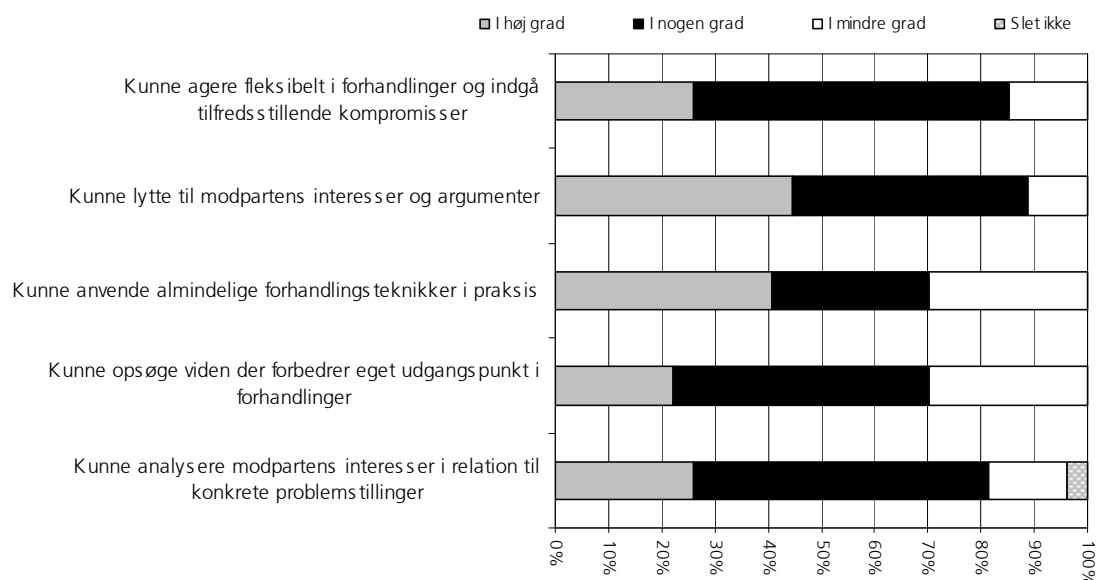
**Figur 3**  
Kurset levede op til målsætningen (n = 26-27)



For alle de fem læringsmål mener mere end 80 % af deltagerne at kurset i høj eller i nogen grad lever op til målsætningerne. Når det gælder målene om at undervisningen skal give deltagerne forståelse af at der som regel er forskellige legitime holdninger og interesser indblandet i sundhedspolitiske og faglige problemstillinger, viden om muligheder for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet samt viden om relevante fora og niveauer for løsning af ansættelses- og uddannelsespolitiske problemstillinger, er det endda mere end 90 % af deltagerne som vurderer at målsætningerne er indfriet i høj eller i nogen grad.

Figur 4 viser de tilsvarende vurderinger af de læringsmål som vedrører færdigheder og kompetencer, og som alle har forbindelse til forhandlingsituationen.

**Figur 4**  
Kurset levede op til målsætningen (n = 27)



Som det fremgår af figuren, er kursusedtagernes vurderinger af deres udbytte lidt mindre positive end vurderingerne af de mål for læring som omhandlede viden og forståelse. Henholdsvis 85 % og 89 % af deltagerne vurderer at kurset i høj eller i nogen grad har givet dem kompetencer til at kunne agere fleksibelt i forhandlinger og indgå tilfredsstillende kompromiser og til at kunne lytte til modpartens interesser og synspunkter.

Når det gælder de mere konkrete færdigheder i at kunne anvende almindelige forhandlingsteknikker i praksis og i at kunne opsøge viden der forbedrer eget udgangspunkt i forhandlinger, er

det i begge tilfælde 70 % af deltagerne som mener, at kurset i høj eller i nogen grad levede op til målsætningen. Selvom niveauet altså er lavere, er det alligevel positivt at 41 % af deltagerne mener at de i høj grad har fået indfriet læringsmålet om at kunne anvende forhandlingsteknikker i praksis. Deltagerne har også positive vurderinger af deres udbytte i forhold til at kunne analysere modpartens interesser i relation til konkrete problemstillinger, hvor 82 % mener at kurset i høj grad (26 %) eller i nogen grad (56 %) levede op til målsætningen.

Det kan umiddelbart undre at deltagerne vurderer disse læringsmål lavere. TR 2-kurset er i vid udstrækning tilrettelagt med henblik på at opøve færdigheder og kompetencer frem for at formidle viden, men besvarelsene kan altså tyde på at der er yderligere behov for at fokusere og videreudvikle opøvelsen af kompetencer og især færdigheder.

### 3.3 Indhold og målopfyldelse på TR 3-kurset

TR 3-kurset er ligesom TR 2-kurset forbeholdt tillidsrepræsentanter.

#### 3.3.1 TR 3-kursets formål

Som tidligere nævnt er der ikke en officiel formålsformulering for TR 3-kurset. Underviserne har imidlertid et klart billede af at kurset bygger oven på TR 2-kurset med det primære formål at deltagerne tilegner sig redskaber til at håndtere almindeligt forekommende udfordringer, fx inden for konfliktløsning, pressekontakt og arbejdsmiljø. Samtidig sigter kurset mod at udbygge deltageres forståelse af Yngre Lægers politik.

Endvidere er netværksdannelse blevet nævnt som et vigtigt sekundært formål med kurset i form af personlige kontaktnet både mellem tillidsrepræsentanterne indbyrdes og mellem tillidsrepræsentanter og sekretariatsansatte. Dette sekundære formål kunne formentlig også siges at gælde for TR 2-kurset selvom det ikke er blevet nævnt.

Programmet for TR 3-kurset indeholder følgende fem faglige punkter (omtrentlig varighed i parentes):

- Lægekultur og kollegialitet (2 timer og 15 minutter)
- Konfliktløsning og mediation (3 timer)
- Yngre Lægers politik (1 time og 30 minutter)
- Pressekontakt (3 timer)
- Arbejdsmiljø (2 timer).

Desuden indeholder programmet et socialt arrangement om aftenen på førstedagen af kurset under overskriften "Finere lægekultur". På kurset 21.-22. maj 2008 dækkede det over en vinsmagning for deltagerne. Der er indlagt en gåtur i forlængelse af frokosten på andendagen.

#### 3.3.2 Mål for læringsudbyttet af TR 3-kurset

Læringsmålene for TR 3-kurset er forholdsvis spredte og afspejler at kurset ikke har et samlende tema, som tilfældet i nogen grad er for TR 2-kurset. Kurset lægger relativt stor vægt på vidensformidling til deltagerne, men har også som mål at udvikle færdigheder og kompetencer inden for især pressekontakt og konfliktløsning, se tabel 3.

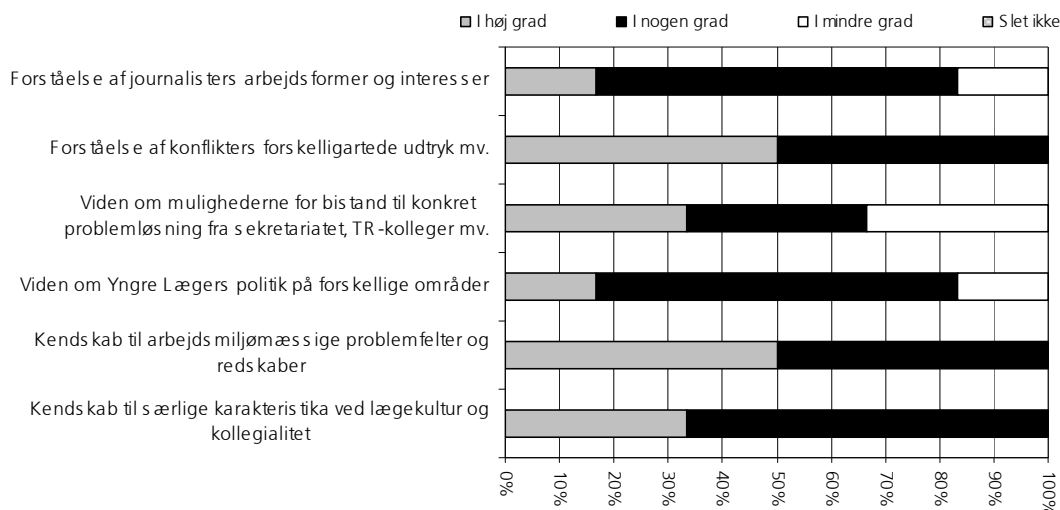
**Tabel 3**  
**Mål for kursisternes læringsudbytte på TR 3-kurset**

Efter endt kursus skal deltagerne:	
Viden og forståelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Have kendskab til særlige karakteristika ved lægekultur og kollegialitet</li> <li>• Have kendskab til arbejdsmiljømæssige problemfelter og redskaber</li> <li>• Have viden om Yngre Lægers politik på forskellige områder</li> <li>• Have viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv.</li> <li>• Have forståelse af konflikters forskelligartede udtryk fra forskellige synsvinkler og af forskellige løsningsmuligheder</li> <li>• Have forståelse af journalisters arbejdsformer og interesser.</li> </ul>
Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunne anvende simple konfliktløsningsværktøjer, fx aktiv lytning og indlevelse</li> <li>• Kunne analysere faldgruberne i et forløb med pressekontakt.</li> </ul>
Kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunne indgå konstruktivt i løsning af konflikter mellem medarbejdere og ledelse</li> <li>• Kunne forholde sig (mere) rationelt til egen rolle i konflikter</li> <li>• Kunne – og have mod på at – håndtere pressekontakten på vegne af Yngre Læger i lokale sager.</li> </ul>

Kilde: EVA 2008 på baggrund af interview med sekretariatsansatte og lægelige undervisere.

Som det fremgår af figur 5, har deltagerne på TR-kurset også en positiv vurdering af deres læringsudbytte for så vidt angår viden og forståelse i besvarelserne af spørgeskemaet. Man skal i øvrigt være opmærksom på at der kun indgår besvarelser fra få personer i de følgende figurer. En enkelt deltagers vurderinger skaber derfor forholdsvis store udsving.

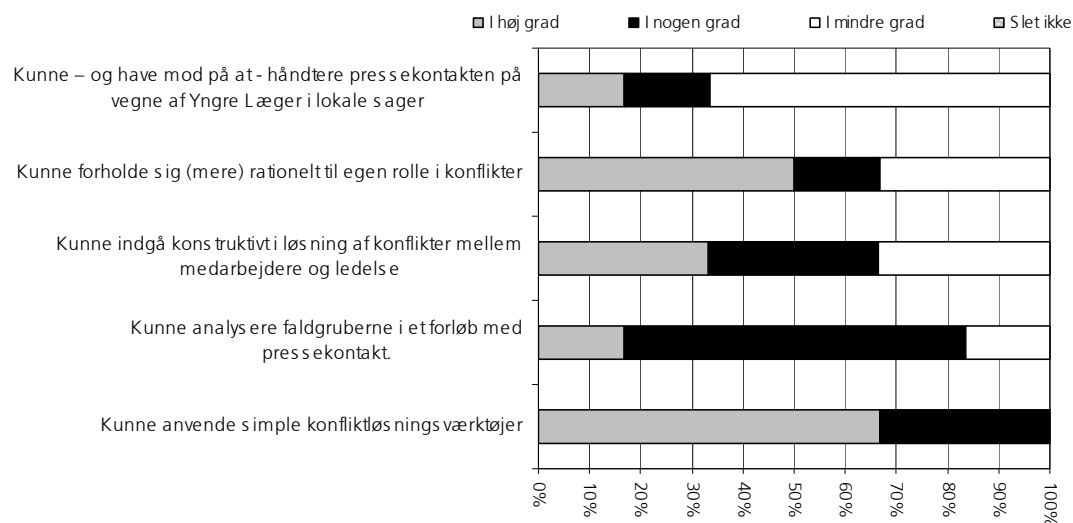
**Figur 5**  
**Kurset levede op til målsætningen (n = 6)**



I tre tilfælde mener alle deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen at læringsmålene er indfriet i høj eller i nogen grad. Det gælder målene om at kursusdeltagerne skal opnå forståelse af konflikters forskelligartede udtryk fra forskellige synsvinkler og af forskellige løsningsmuligheder, kendskab til arbejdsmiljømæssige problemfelter og redskaber og endelig kendskab til særlige karakteristika ved lægekultur og kollegialitet. Det læringsmål der i denne sammenhæng får den dårligste vurdering, er målsætningen om at deltagerne skal opnå viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra Yngre Lægers sekretariat, TR-kolleger mv. Her har to af de seks deltagere sat kryds ved at målsætningen kun i mindre grad er blevet indfriet via kurset. Det er bemærkelsesværdigt da deltagerne på TR 1- og TR 2-kurserne har en særdeles positiv vurdering af netop dette læringsmål.

Deltagernes vurderinger af de læringsmål der omhandler færdigheder og kompetencer, er generelt mindre positive, se figur 6.

**Figur 6**  
Kurset levede op til målsætningen (n = 6)



Deltagerne er mest positive i deres vurdering af om deltagelsen i kurset har gjort dem i stand til at kunne anvende simple konfliktløsningsværktøjer. Her mener alle seks deltagere (100 %) at kurset i høj grad (67 %) eller i nogen grad (33 %) har indfriet målsætningen. De positive vurderinger gælder også læringsmålet om at deltagere skal kunne indgå konstruktiv i løsning af konflikter mellem medarbejdere og ledelse. Her vurderer fem af de seks deltagere (83 %) at kurset i høj grad (17 %) eller i nogen grad (67 %) har levet op til målsætningen.

Mindre positive er vurderingerne af især det læringsmål som sigter mod at deltagere skal kunne – og have mod på at – håndtere pressekontakt på vegne af Yngre Læger i lokale sager. Her har kun to af de seks deltagere (33 %) tilsvarende positive vurderinger af målopfyldelsen.

### 3.4 Opsamling

Evalueringen viser at deltagere har en generel positiv vurdering af deres læringsudbytte af TR-kurserne. Som opsummering på kapitel 3 om kursernes formål og indhold kan det dog være relevant at fremhæve følgende kritiske punkter:

- På TR 1-kurset er der for mange deltagere der har en negativ vurdering af deres efterfølgende kendskab til MED-systemet og det lægelige videreuddannelsessystem.
- TR 1-kursets funktion som rekrutteringskanal til tillidsposterne i foreningen er tilsyneladende begrænset da valgte tillidsrepræsentanter typisk først tilmelder sig kurserne efter valget. Omvendt øger deltagelsen i kurset de menige medlemmers motivation for at påtage sig et tillidshverv.
- Deltagerne på TR 2-kurset vurderer ikke deres efterfølgende færdigheder i forhandling så positivt som man måske kunne forvente i lyset af kursets fokus på at opøve netop disse færdigheder.
- TR 3-kurset har kun givet et mindretal af deltagere mod på at håndtere kontakten til pressen i lokale sager.



## 4 Undervisningen

Undervisningen på de tre kurser er indbyrdes meget forskellig. Hvor TR 1-kurset er videns-tungt og præget af oplæg fra den lægelige og den sekretariatsansatte underviser, er TR 2-kurset mere inddragende og problemorienteret med øvelser og rollespil. TR 3-kurset er igen mere politisk orienteret med øvelser og diskussioner i grupper og i plenum. I både TR 2- og TR 3-kurserne inviteres eksterne oplægsholdere til forskellige programpunkter. I det følgende præsenteres evalueringens delkonklusioner for de spørgsmål som drejer sig om undervisningen, og efterfølgende fokuseres der på henholdsvis undervisningsformerne, undervisningsmaterialerne og underviserne.

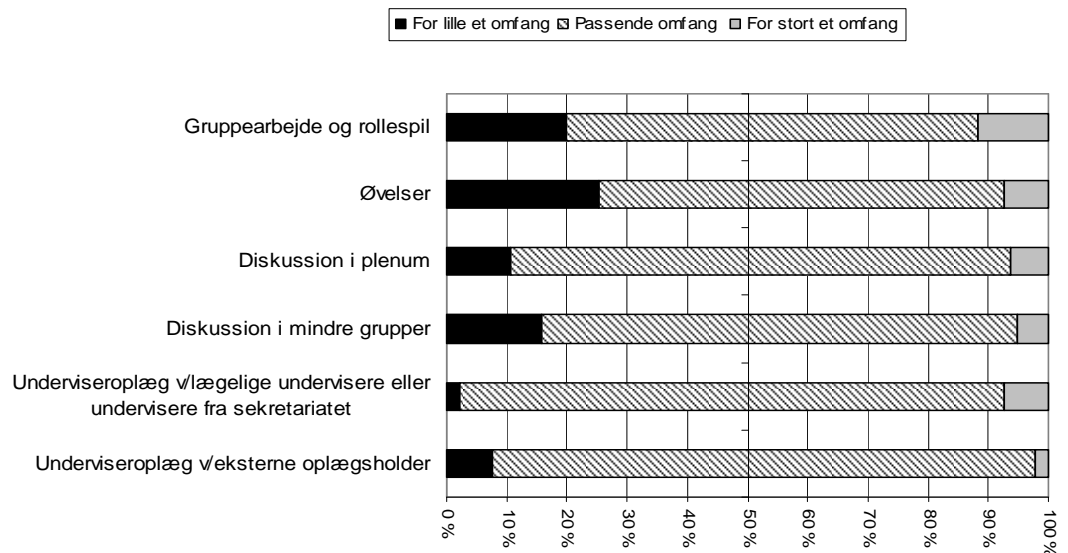
### 4.1 Undervisningsformerne

Deltagerne på Yngre Lægers TR-kurser er generelt tilfredse med undervisningsformerne på kurserne. I spørgeskemaundersøgelsen udtrykker 97 % af deltagerne en positiv vurdering, idet 29 % er meget tilfredse, 43 % tilfredse, og 25 % overvejende tilfredse. 3 % har markeret at de er overvejende utilfredse med undervisningsformerne, mens ingen har sat kryds ved "Utilfreds" eller "Meget utilfreds".

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen blev bedt om at vurdere omfanget af de forskellige undervisningselementer, og de følgende tre figurer viser resultaterne herfra opdelt på de enkelte kurser.

Figur 7

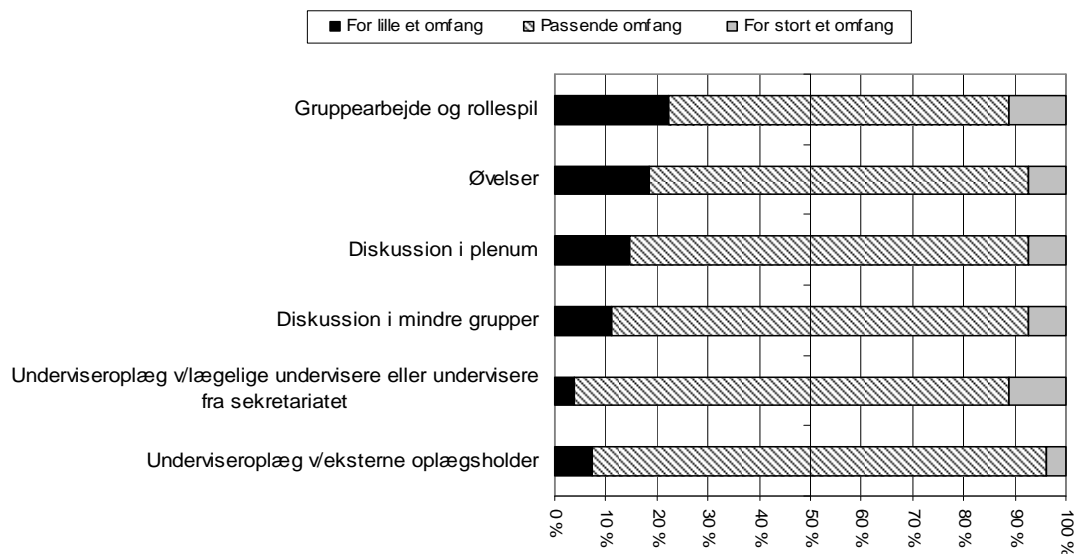
Hvordan vurderer du omfanget af de forskellige undervisningselementer på kurset – TR 1? (n = 93-95)



Som det fremgår af figuren, finder flertallet af deltagerne på TR 1-kurset omfanget af den oplevede undervisningsform passende. Andelen af deltagere som er tilfredse med det nuværende omfang af de enkelte undervisningselementer, svinger fra 67 % for øvelser til 90 % for underviseroplæg ved de to faste undervisere og for underviseroplæg ved eksterne oplægsholdere. Da der ikke anvendes eksterne oplægsholdere på TR 1-kurset, må besvarelsene være udtryk for at langt størstedelen af deltagerne heller ikke har savnet denne form for afveksling i undervisningen. Der er dog også deltagere som har markeret at bestemte undervisningselementer har for stort eller for lille omfang. 25 % af deltagerne mener at øvelser fylder for lidt på TR 1-kurset, og mere

gruppearbejde og rollespil samt diskussioner i mindre grupper efterspørges af henholdsvis 20 % og 16 % af deltagerne. Gruppearbejde og rollespil er dog samtidig det undervisningselement som ifølge flest deltagere (12 %) har et for stort omfang på TR 1-kurset.

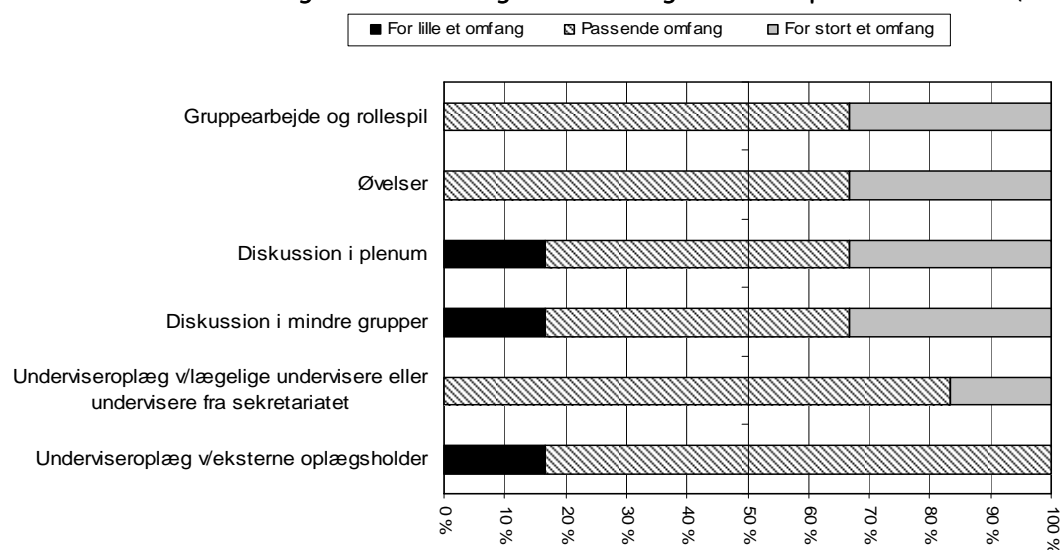
**Figur 8**  
**Hvordan vurderer du omfanget af de forskellige undervisningselementer på kurset – TR 2? (n = 27)**



Tilfredsheden med undervisningsformen på TR 2-kurset er lige så stor som på TR 1-kurset. Andelen af deltagere som opfatter omfanget af de enkelte undervisningselementer som passende, svinger fra 67 % (gruppearbejde og rollespil) til 89 % (underviseroplæg ved eksterne oplægsholdere).

De elementer som mere end hver tiende deltager ønsker opprioriteret, er diskussioner i mindre grupper (11 %), diskussioner i plenum (15 %), øvelser (19 %) samt gruppearbejde og rollespil (22 %). Også her er der dog flere som mener at omfanget af gruppearbejde og rollespil er for stort (11 %), ligesom 11 % af deltagerne mener at undervisningsoplæg ved de to faste undervisere fylder for meget.

**Figur 9**  
**Hvordan vurderer du omfanget af de forskellige undervisningselementer på kurset – TR 3? (n = 6)**



Besvarelserne fra TR 3-kurset skal igen behandles med forsigtighed på grund af det lave antal respondenter. Flertallet af deltagerne vurderer omfanget af de enkelte undervisningselementer som passende med undtagelse af diskussion i plenum og diskussion i mindre grupper. I begge disse



tilfælde er det kun halvdelen af deltagerne som finder omfanget passende. Én deltager finder omfanget for lille, mens to finder omfanget for stort.

Ingen af deltagerne finder omfanget af undervisningsoplæg ved eksterne oplægsholdere for stort, mens der omvendt ikke er nogen deltagere som finder omfanget af gruppearbejde og rollespil, øvelser og underviseroplæg ved de to faste undervisere for lille.

Under fokusgruppeinterviewene med deltagerne blev undervisningsformerne på de tre TR-kurser ligeledes diskuteret. Deltagerne er generelt glade for at få formidlet viden om de faktuelle forhold, fx vedrørende overenskomst og Yngre Læger som forening, men der var også en efterspørgsel efter mere problemorienterede undervisningsformer hvor kursisterne, eventuelt i grupper, arbejder med præfabrikerede cases og selv finder frem til løsningerne, fx ved at slå op i overenskomsten. Flere af spørgeskemaundersøgelsens respondenter efterspørger også denne form for deltagerinddragelse frem for den nuværende som, især for TR 1- og TR 3-kursernes vedkommende, i vid udstrækning bygger på deltagerens spørgsmål og egne historier som tages op i plenum.

Flere deltagere gav dog samtidig udtryk for at udbyttet af øvelser og rollespil mv. kan forbedres. Underviserne kan have tendens til at betragte øvelserne som et afbræk eller måske endda et muntert indslag, og dermed risikerer seriøsiteten og læringen at gå tabt. Det er ligeledes vigtigt at de cases som ligger til grund for øvelser og rollespil, er velforberedte og opdaterede, og at introduktionen er tilstrækkelig. Fx havde oplægget til et gruppearbejde på TR 1-kurset en forældet terminologi, og deltagere på TR 3-kurset var tydeligt i tvivl om formålet med en øvelse hvor deltagerne blev sendt ud to og to. På TR 2-kurset går meget af tiden tilsyneladende med forberedelse, og der bliver ikke nødvendigvis samlet op på pointerne i de gennemførte rollespil. Da casene samtidig ligger fjernt fra funktionen som tillidsrepræsentant i Yngre Læger, er der en fare for at deltagerne ikke får et tilfredsstillende udbytte af øvelserne.

Flere deltagere fremhævede behovet for en forholdsvis stram styring fra undervisernes side, ikke mindst på TR 1-kurset hvor deltagerantallet som regel er op mod 30 kursister. Også for TR 2- og TR 3-kurserne blev denne problemstilling nævnt. Dels kan det være uheldigt hvis underviserne ikke når at gennemgå det planlagte indhold så undervisningen i stedet bliver struktureret af enkeltpersoners erfaringer og eksempler med tilhørende risiko for at undervisningen bliver for detailorienteret og anekdotisk. Dels kan det gå ud over planlagte pauser og øvelser hvis diskussionerne får lov at forløbe på en for ustruktureret måde.

Omvendt skal der også være plads til fleksibilitet. På TR 1-kurset 14.-15. maj 2008 blev der ændret i det oprindelige program så programpunkterne Overenskomst og Lokal løndannelse/Ny Løn smeltede sammen i et samlet punkt på førstedagen. Deltagerne i det efterfølgende fokusgruppeinterview var tilfredse med denne fleksibilitet, og underviserne ønsker generelt også at have muligheden for at ændre og tilpasse de enkelte programpunkter alt efter deltagerens interesse og spørge- og diskussionslyst. Noget tyder dog på at den rette balance endnu ikke er fundet.

Kursusholdenes størrelse blev også nævnt som en faktor i denne sammenhæng. En deltager på TR 3-kurset pointerede at det ville begrænse diskussionsformen og den frie udveksling af erfaringer hvis deltagerantallet blev sat op. Større hold vil givetvis have betydning for erfaringsudvekslingen i plenum. På TR 3-kurset 21.-22. maj 2008 kom samtlige deltagere således til orde i plenum i løbet af andendagen, mens det samme kun var tilfældet for ca. en fjerdedel af deltagerne på TR 1-kurset 14.-15. maj 2008.

## 4.2 Undervisningsmaterialerne

Undervisningsmaterialerne på TR-kurserne består primært af det skriftlige materiale som sendes ud til deltagerne forud for kurset, de PowerPoint-præsentationer (dias) som underviserne anvender i selve undervisningen, samt internet.

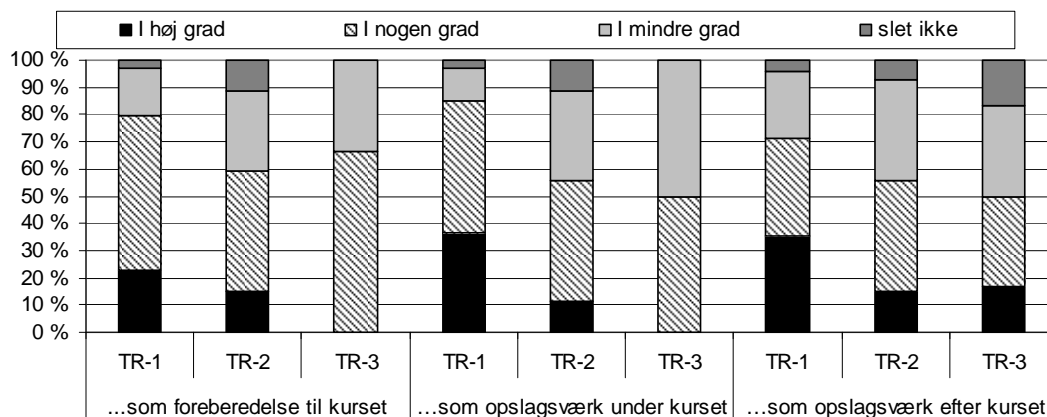
Deltagerne på alle tre kurser modtager kompendier med skriftligt materiale som optakt til kurserne. Kompendierne er indbundne og består af printede eller fotokopierede A4-sider. Kompendiet

til TR 1-kurset indeholder fx tekster om Yngre Læger, løn- og overenskomstspørgsmål, arbejdsmiljø, patientklager, videreuddannelse mv., mens indholdet i kompendiet for TR 3-kurset fokuserer på arbejdsmiljø og lægekultur.

Målsætningen er at kursusmaterialet skal fungere både som forberedelse til kurset, som støtte-tekster i undervisningen og som opslagsværk efter kurset. Figur 10 viser hvordan deltagerne vurderer opfyldelsen af disse tre formål.

**Figur 10**

**Hvordan vurderer du relevansen af det udsendte kursusmateriale? (n for TR 1 = 95-97, n for TR 2 = 27, n for TR 3 = 6)**



Som det fremgår af figuren, har deltagerne på TR 1-kurset en mere positiv vurdering af det skriftlige materiale end deltagerne på de to øvrige kurser. Der er især tilfredshed med materialets funktion som opslagsværk under TR 1-kurset hvor 85 % af deltagerne mener at det i høj (37 %) eller i nogen grad (48 %) har fungeret godt. Det er også bemærkelsesværdigt at 35 % af deltagerne markerer at de i høj grad har kunnet anvende materialet som opslagsværk efter TR 1-kurset.

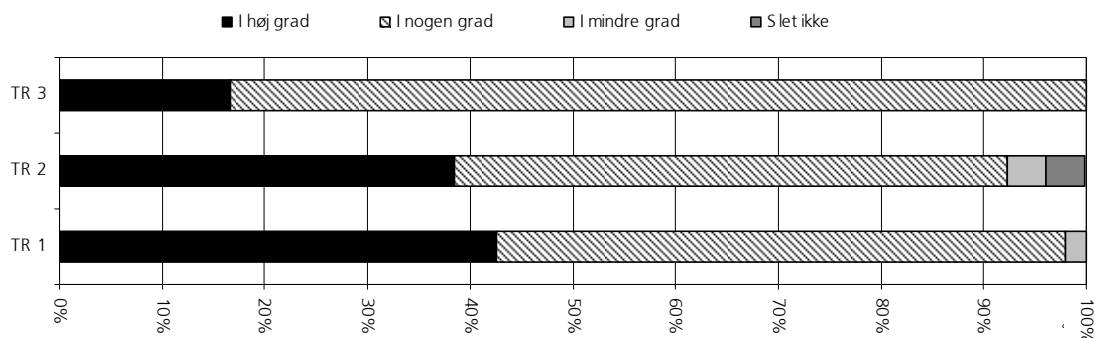
Hverken de gennemførte fokusgruppeinterview med deltagere eller kommentarerne i deres besvarelser af spørgeskemaet giver nogen uddybende forklaring på den forholdsvis positive vurdering af materialet og forskellen mellem TR 1-kurset og de to andre kurser. Tværtimod blev det skriftlige materiale fremhævet som et oplagt udviklingspunkt under interviewet med deltagerne på TR 1-kurset. Layoutet blev betegnet som kedeligt, og generelt betragtede deltagerne materialet som utilgængeligt, blandt andet fordi der ikke er en indholdsfortegnelse i kompendiet. Interviewpersonerne på TR 2- og TR 3-kurserne kom med lignende udsagn.

Tidspunktet for udsendelsen af materialet fra sekretariatet varierer tilsyneladende fra kursus til kursus. En række deltagere påpeger at de har modtaget materialet for sent til at kunne nå at forberede sig ordentligt, og at det kunne være en fordel også at modtage det elektronisk. Enkelte har aldrig modtaget materialet.

På TR 1-kurset er der en PowerPoint-præsentation med en lang række dias som underviserne forventes at anvende som støtte for undervisningen. Der har været diskussion blandt underviserne om forpligtelsen til at anvende de foreliggende dias, om kvaliteten af dem og om retten til at ændre fleksibelt i dem. Under interviewet med de lægelige undervisere udtrykte flere således utilfredshed med at sekretariatet har ejerskabet til filen med præsentationen, og at den udsendes skrivebeskyttet til de lægelige undervisere til trods for at mange sider har stavfejl og for meget tekst. Status er at underviserne skal tage udgangspunkt i den foreliggende PowerPoint-præsentation. På TR 2- og TR 3-kurserne fylder præsentationerne ikke nær så meget, og der er ikke tilsvarende problemstillinger her.

Som det fremgår af figur 11, har deltagerne generelt en positiv vurdering af præsentationernes relevans. Mange respondenter angiver dog at de ikke husker de enkelte dias da der er gået et stykke tid siden kurset.

**Figur 11**  
**I hvilken grad synes du at de slides eller overheads der blev anvendt i undervisningen, var relevante? (n for TR 1 = 94, n for TR 2 = 26, n for TR 3 = 6)**



På TR 1-kurset 14.-15. maj 2008 var der tydelig forskel på hvordan den lægelige og den sekretariatsansatte underviser anvendte præsentationen. Hvor den lægelige underviser skiftede frem og tilbage mellem siderne og sprang sider over, gennemgik den sekretariatsansatte underviser hver enkelt side i rækkefølge og strukturerede sin undervisning efter indholdet.

Under det efterfølgende fokusgruppeinterview var der både positive og negative vurderinger af antallet af dias. Ikke alle borde havde fået udleveret print af de anvendte præsentationer, og det blev fremhævet som en klar mangel. Ligeledes blev det fremhævet som forstyrrende når nogle dias blev sprunget over og alligevel ikke kunne bruges. Her foretrak interviewpersonerne at de anvendte dias var velvalgte og tydelige.

Da TR 1-kurset er meget videnstungt, forsøgte underviserne på kurset 14.-15. maj 2008 løbende at henvise til steder på internettet hvor man kan finde supplerende og uddybende information, fx [www.laeger.dk](http://www.laeger.dk) og Sundhedsstyrelsens hjemmeside. Det blev rost meget af interviewpersonerne, men i flere tilfælde mislykkedes det faktisk for underviserne at åbne disse hjemmesider, og da siderne ikke var hentet ned på forhånd, kunne de ikke vises i undervisningen.

### 4.3 Underviserne

Der er et fast korps af undervisere til de tre TR-kurser. Korpsset består dels af lægelige undervisere som er ansat af Yngre Læger til at undervise på kurserne, dels af ansatte i Yngre Lægers sekretariat der alle har samfundsvidenskabelige uddannelser, fx som jurist eller økonom. En forudsætning for at blive lægelig underviser er at man sidder i foreningens repræsentantskab eller har en anden post i et af foreningens politiske fora, og man kan kun have funktionen som underviser i en afgrænset periode. Der stilles hverken krav til de lægelige eller de sekretariatsansatte undervisere om voksenpædagogisk uddannelse eller erfaring, men de lægelige undervisere opfordres til at deltage som føl på et kursus før de selv overtager ansvaret.

Hvert enkelt kursus i løbet af året bemandes med både en lægelig og en sekretariatsansat underviser. De sekretariatsansatte undervisere har specialiseret sig så det er bestemte personer der underviser på TR 1-, TR 2- og TR 3-kurser. De lægelige undervisere har ikke den samme strikse arbejdsdeling, men enkelte lægger den helt overvejende del af deres undervisningsindsats på ét af de tre kurser.

De to undervisere indgår begge som kursusledere og har i princippet samme status og funktion på kurserne. De mødes af og til aftenen i forvejen på kursusstedet for at planlægge de følgende dages forløb, men har ellers ingen fælles forberedelse.

I undervisningen har de delt ansvaret for de enkelte programpunkter imellem sig. Der er forholdsvis faste traditioner for hvilke programpunkter der varetages af henholdsvis den lægelige og den sekretariatsansatte underviser, men manglende erfaring og særlige interesser mv. hos en af underviserne kan betyde at de bytter rundt.

Der var betydelig forskel på samspillet mellem underviserne på de tre kursusdage som blev observeret i løbet af evalueringen. På TR 2- og TR 3-kurserne var udbyttet ved at have to undervisere på kursets andendag formentlig beskeden da den ene underviser i begge tilfælde spillede en særdeles begrænset rolle og potentialet i at have både en sekretariatsansat og en lægelig underviser med meget TR-erfaring ikke blev udnyttet dynamisk. På andendagen af TR 1-kurset var der derimod en løbende vekslen mellem de to undervisere, og de gik også ind i diskussionerne under hinandens programpunkter. Dette samspil syntes dog ikke altid koordineret, og den underviser som havde ansvaret for et programpunkt, kunne virke irriteret over at den anden underviser tog over.

Der synes også at være en uformel arbejdsdeling mellem de lægelige og de sekretariatsansatte undervisere i forhold til at holde strukturen på kurserne. De sekretariatsansatte undervisere virker mere indstillede på at holde tidsrammerne for de enkelte punkter så gruppeøvelser og pauser kan nås, mens de lægelige undervisere er mere tilbøjelige til at lade diskussionerne køre så deltagerne kommer til orde og får besvaret deres spørgsmål.

Under fokusgruppeinterviewene med deltagerne blev tolærerordningen rost og fremhævet som et element der skal fastholdes i videreudviklingen af kurserne. Det gjaldt især for TR 1- og TR 2-kurserne, mens deltagerne på TR 3-kurset var mere åbne for at underviserne eventuelt var til stede i undervisningen på skift. Flere fremhævede det positive ved at få sat ansigt på de personer i sekretariatet man kan ringe til hvis man får behov for bistand. Desuden er styrken ved tolærerordningen ifølge deltagerne at underviserne kan supplere hinanden ved dels at give et overordnet og ikke-lægefagligt perspektiv, dels at øse af deres store erfaring med konkrete problemstillinger inden for lægeverdenen. Det blev her nævnt som en vigtig forudsætning at den lægelige underviser fungerer som aktiv tillidsvalgt så hun eller han kender de aktuelle forhold.

Interviewene med underviserne viste at der er en risiko for at den begrænsede fælles forberedelse og det generelle fravær af fælles dialog blandt undervisere kan udvikle sig til et alvorligt problem for TR-kurserne fremover. Både sekretariatsansatte og lægelige undervisere vil have glæde af en udbygget og løbende dialog for at undgå at der opstår et skel mellem de to undervisergrupper. Det kan fx være nyttigt med fælles afklaringer af kursernes formål, målsætninger, indhold, undervisningsformer og de gensidige forventninger til hinanden som undervisere.

Det vil også være en fordel hvis foreningens politiske målsætninger for TR-kurserne blev formuleret tydeligere så det er klart for underviserne hvilke mål og rammer deres pædagogiske diskussioner skal udfolde sig inden for.

## 4.4 Opsamling

Evalueringen viser at deltagerne samlet set er særdeles tilfredse med undervisningen på TR-kurserne, og at det store flertal finder balancen mellem de forskellige undervisningselementer passende. Som opsummering på kapitel 4 om undervisningen kan der alligevel være grund til at fastholde følgende kritiske punkter:

- Der er en efterspørgsel efter mere problemorienterede undervisningsformer hvor deltagerne eksempelvis bruger kursusmateriale til at behandle opstillede problemstillinger.
- Introduktionen til og gennemførelsen af øvelser og rollespil kan forbedres til gavn for deltagerens læring.
- Undervisningen er ofte præget af løs styring og ustruktureret brug af tiden i plenum.
- Der er behov for at forbedre det udsendte kursusmateriale så det opfylder sit formål.
- Selvom der er en generel positiv vurdering af de anvendte PowerPoint-præsentationer, kan der være behov for at revurdere antal og indhold.
- Samspillet mellem underviserne virker ikke tilstrækkelig dynamisk.
- Der er for lidt pædagogisk dialog mellem underviserne om kursernes indhold og form.



# 5 Målgrupperne og deres behov

Under interviewene med underviserne blev der peget på en række spørgsmål og udfordringer som har med deltagerne på Yngre Lægers TR-kurser at gøre. Det væsentligste spørgsmål handler om hvorvidt TR 1-kurset fortsat skal være åbent for medlemmer der ikke er valgt som tillidsrepræsentanter. En anden vigtig udfordring drejer sig om at deltagerne på kurserne tilsyneladende har haft et kortere virke som tillidsrepræsentanter end tidligere og dermed møder op med et mindre erfaringsgrundlag. I det følgende bliver disse problemstillinger diskuteret med udgangspunkt i de data som er blevet indsamlet som led i evalueringen.

## 5.1 Tillidsrepræsentanter og menige medlemmer

Tabel 4 viser hjemmesidens beskrivelser af målgrupperne for de tre TR-kurser.

**Tabel 4**  
**Målgrupper for TR-kurser**

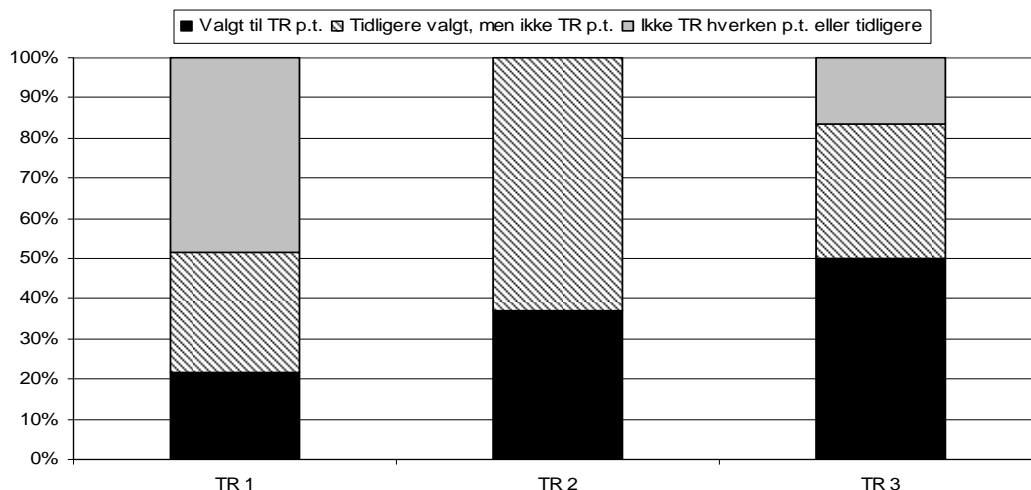
Målgruppebeskrivelser	
TR 1-kurset	Første modul er et grundkursus, hvor alle yngre læger kan deltage. Det er en appetitvækker til og indføring i det fagpolitiske arbejde, og kurset retter sig bredt mod alle yngre læger, der ønsker at vide mere om løn, overenskomst, TR-regler, MED-strukturer etc. Man behøver ikke at være tillidsrepræsentant eller på anden måde "valgt" til noget for at deltage ... Vi forsøger endvidere at holde nogle pladser tilbage til helt nyvalgte TR.
TR 2-kurset	Målgruppen er tillidsrepræsentanter og yngre læger, der er fagpolitisk engagerede i lokale Yngre Lægeråd, og som har deltaget på TR 1.
TR 3-kurset	Målgruppen er fortrinsvis erfarne tillidsrepræsentanter samt aktive i de lokale Yngre Lægeråd, fx formænd eller næstformænd. Andre interesserede kan komme på venteliste og deltage i det omfang, der er ledige pladser.

Kilde: [www.laeger.dk](http://www.laeger.dk)

Det er altså principielt kun TR 1-kurset som er åbent for medlemmer uden tillidshverv. I spørgeskemaundersøgelsen blev deltagerne spurgt om hvorvidt de aktuelt var valgt til tillidsrepræsentant, om de tidligere havde været det, eller om de aldrig havde fungeret som tillidsrepræsentant. Fordelingen fremgår af figur 12.

Figur 12

Er du valgt til tillidsrepræsentant p.t., eller har du tidligere været tillidsrepræsentant? (n for TR 1 = 97, n for TR 2 = 27, n for TR 3 = 6)



Figuren viser at næsten halvdelen (48 %) af de TR 1-deltagere som har besvaret spørgeskemaet, ikke har været valgt til tillidsrepræsentant. 22 % fungerer aktuelt som tillidsrepræsentant, mens der er en forholdsvis stor gruppe af deltagere (30 %) som ikke p.t. fungerer som tillidsrepræsentanter, men har gjort det tidligere.

På TR 2-kurset udgør gruppen af tidligere valgte tillidsrepræsentanter 63 % af deltagerne, mens 37 % er nuværende tillidsrepræsentanter. Det er ikke muligt at se om der blandt de 63 % er medlemmer som er fagpolitisk engagerede i Yngre Lægeråd, eller om de principielt falder uden for målgruppen.

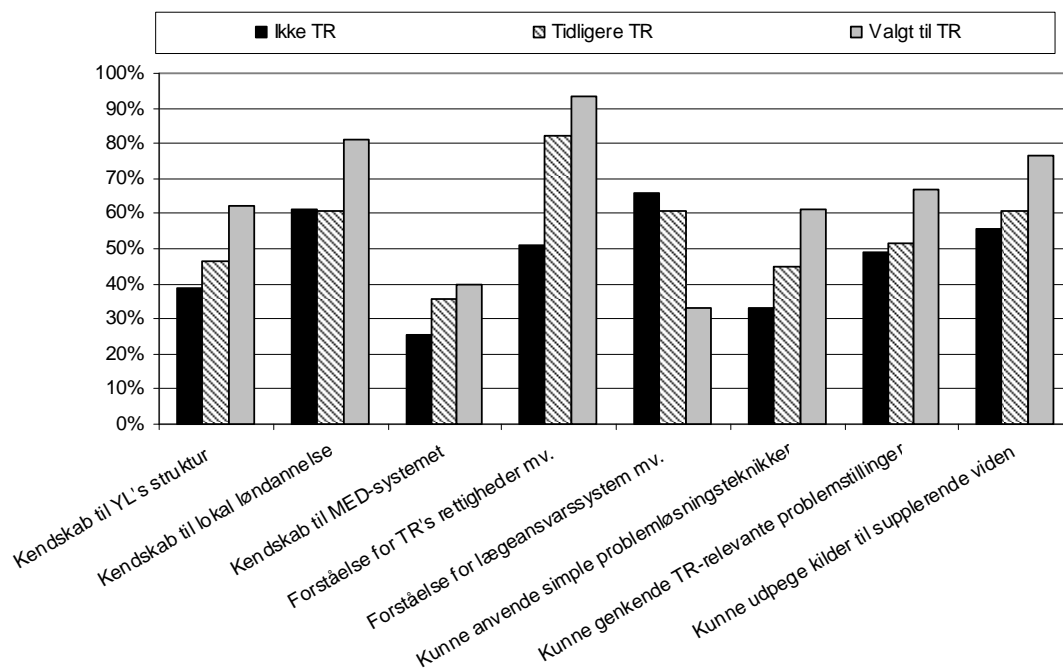
Det er tilsyneladende også muligt i praksis at deltage på TR 3-kurset uden at have forudgående erfaring som tillidsrepræsentant, idet én af deltagerne som har svaret på spørgeskemaet, angiver at han eller hun ikke aktuelt er valgt og heller ikke har været det tidligere. Igen er det ikke muligt at se af besvarelserne om de deltagere som ikke p.t. er tillidsrepræsentanter, men har været det tidligere, er medlemmer af Yngre Lægeråd lokalt. En af deltagerne i interviewet 22. maj 2008 med TR 3-deltagere var hverken tillidsrepræsentant eller på anden måde fagpolitisk engageret i øjeblikket.

Spørgsmålet er om det har nogen betydning at især TR 1-kurset har en bred målgruppe. Under interviewene med underviserne blev det fremhævet at TR 1-kurset i dag ikke som sådan er et kursus der klæder tillidsrepræsentanter på til at håndtere deres nye funktion, men mere en generel introduktion til arbejdsmarkedets og videreuddannelsessystemets vilkår og regler.

I spørgeskemaundersøgelsen blev deltagerne bedt om at vurdere hvorvidt de enkelte læringsmål var relevante for dem og deres arbejde. Figur 13 viser de tilfælde hvor der var mere end 10 procentpoints forskel mellem henholdsvis de nuværende tillidsrepræsentanters og de menige medlemmers afkrydsning af at læringsmålet i høj grad var relevant.

Figur 13

Vurder følgende læringsmål – Målsætningen er i høj grad relevant for mig og mit arbejde (n for TR = 15-18, n for tidligere TR = 28-29, n for ikke TR = 43-45)



Som det fremgår af figuren, er der i flere tilfælde tydelige forskelle på vurderingerne fra de nuværende tillidsrepræsentanter og de deltagere som endnu ikke har været valgt til en TR-post. Mest markant er forskellen i vurderingerne af det læringsmål som sigter mod at give deltagerne forståelse af tillidsrepræsentanternes rettigheder, pligter og roller. Her mener 93 % af tillidsrepræsentanterne at målsætningen i høj grad er relevant, mens kun 51 % af de menige medlemmer har samme vurdering – en forskel på 42 procentpoint.

Den næststørste forskel er i vurderingen af læringsmålet om forståelse af problemstillinger relateret til lægeansvarssystemet og Patientklagenævnet. Her er forskellen 33 procentpoint, men vel at mærke med omvendt fortegn, idet de menige medlemmer vurderer læringsmålet vigtigere end de nuværende tillidsrepræsentanter gør det. I alle de syv øvrige tilfælde er det de nuværende tillidsrepræsentanter som i højere grad vurderer at læringsmålene er relevante.

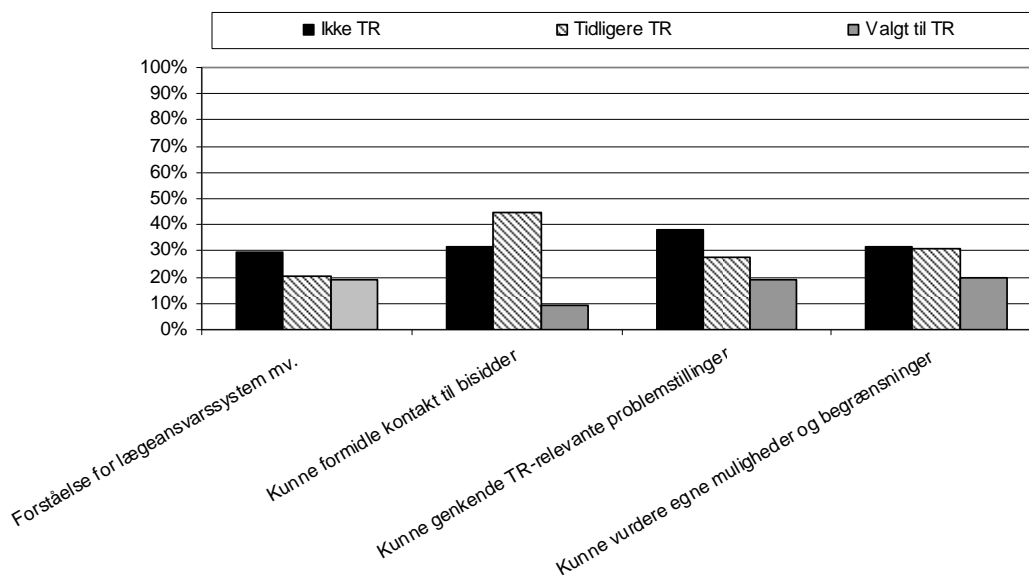
Besvarelsene tyder altså på at der – i hvert fald for en del af læringsmålenes vedkommende – er forskel på hvilke behov deltagerne har, alt efter hvilken af målgrupperne de tilhører.

Hvad angår indfrielsen af læringsmålene, er der i fire tilfælde også mere end 10 procentpoints forskel på hvor stor en andel af de nuværende tillidsrepræsentanter og de menige medlemmer uden tillidshverv der vurderer at TR 1-kurset i høj grad levede op til målsætningen, se figur 14.



**Figur 14**

Vurdér følgende læringsmål – Kurset levede i høj grad op til målsætningen (n for TR = 20-21, n for tidligere TR = 29, n for ikke TR = 47)



Figuren viser at de nuværende tillidsrepræsentanter i alle fire tilfælde er mere kritiske i deres vurdering af deres udbytte af kurset end de deltagere der endnu ikke har været valgt til en TR-post. Det er i forbindelse med læringsmålet om at kursisterne skal kunne formidle kontakt til relevant bisidder med god rolleforståelse, at vurderingerne adskiller sig mest. 32 % af de menige medlemmer mener at målsætningen i høj grad er indfriet, mod 10 % af de nuværende tillidsrepræsentanter – en forskel på 22 procentpoint. Bemærk i øvrigt at de deltagere der tidligere har været valgt som tillidsrepræsentanter, men ikke fungerer som sådan p.t., har en mere positiv vurdering af læringsudbyttet på dette punkt. 45 % af deltagerne i denne målgruppe mener at kurset i høj grad har levet op til målsætningen.

Under fokusgruppeinterviewet med deltagere fra TR 1-kurset blev den brede målgruppe ikke problematiseret, og det samme var tilfældet med interviewpersonerne fra TR 2-kurset. Deltagerne på TR 3-kurset bemærkede at der sker en stor ændring i niveauet fra TR 1- til TR 2- og TR 3-kurserne, og at erfaringsudveksling og netværksdannelse får en langt større betydning på de to sidste kurser. Kursisterne på TR 3-kurset gav også udtryk for at TR 1-kurset med fordel kunne være mere målrettet behovene hos nyudpegede tillidsrepræsentanter.

At den brede målgruppe kan være vanskelig at håndtere i praksis, viste sig ved at underviserne på kurset 14.-15. maj 2008 i plenum henvendte sig til deltagerne som om alle var nuværende tillidsrepræsentanter.

Både tillidsrepræsentanter og menige medlemmer pegede under interviewene på at de gerne ville have haft den viden kurset har givet dem, på et tidligere tidspunkt i deres arbejdsliv. De såkaldte overlevelseskurser for nydimitterede kandidater fra universiteterne blev ikke vurderet som tilstrækkelige i denne sammenhæng, blandt andet fordi man ofte endnu ikke har erfaringer med hverken arbejdsmarkedet eller videreuddannelsessystemet. Flere deltagere i fokusgruppeinterviewene gav i forlængelse heraf udtryk for at den nuværende kursusform med internat måske kunne være en forhindring for at relevant viden når ud til en bredere kreds af nydimitterede medlemmer.

Under fokusgruppeinterviewene var det især meget af indholdet af TR1-kurset og til dels også af TR 3-kurset der blev fremhævet som relevant for alle Yngre Lægers medlemmer, uanset om de er valgt som tillidsrepræsentant eller ej. Det drejer sig om følgende programpunkter:

- Overenskomsten (TR 1)
- Lægeansvar (TR 1)
- Fra turnuslæge til speciallæge (TR 1)
- Arbejdsmiljø (TR 3).

Deltagere uden erfaring som tillidsrepræsentanter har af gode grunde ikke kunnet vurdere relevansen af programpunktet om arbejdsmiljø, men i spørgeskemaundersøgelsen har de forholdt sig til relevansen af de opstillede læringsmål for TR 1-kurset. Deres prioritering af de forskellige læringsmål viser et lidt andet billede end det der fremkom på baggrund af fokusgruppeinterviewene. Hvis man ser på hvilke læringsmål som flest deltagere uden TR-erfaring har markeret som i høj grad relevante, fremkommer følgende rækkefølge:

- 1 Kendskab til overenskomstens struktur og indhold (75 % har markeret "I høj grad")
- 2 Viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv. (68 % har markeret "I høj grad")
- 3 Forståelse af problemstillinger relateret til lægeansvarssystemet og Patientklagenævnet (66 % har markeret "I høj grad")
- 4 Kendskab til lokal løndannelse/Ny Løn (61 % har markeret "I høj grad").

43 % af denne målgruppe mener at læringsmålet om at opnå kendskab til afgrænsede dele af det lægelige videreuddannelsessystem, herunder de regionale videreuddannelsesråd, i høj grad er relevante for dem og deres arbejde.

Den tilsvarende prioritering af læringsmålenes relevans blandt de nuværende tillidsrepræsentanter på TR 1-kurset ser således ud:

- 1 Forståelse af tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter og roller (93 % har markeret "I høj grad")
- 2 Kendskab til lokal løndannelse/Ny Løn (81 % har markeret "I høj grad")
- 3 Kunne udpege nyttige kilder til supplerende viden i forbindelse med konkret problemløsning (77 % har markeret "I høj grad")
- 4 Kendskab til overenskomstens struktur og indhold (73 % har markeret "I høj grad")
- 5 Viden om mulighederne for bistand til konkret problemløsning fra sekretariatet, TR-kolleger mv. (73 % har markeret "I høj grad").

## 5.2 Erfaringsgrundlaget hos tillidsrepræsentanterne

Under interviewene med underviserne blev det fremhævet at der løbende er sket en forskydning af deltagergrupperne hen imod mere nyuddannede kandidater, og at det erfaringsgrundlag de valgte tillidsrepræsentanter kommer med, er mindre end tidligere. Det skaber en udfordring fordi undervisningen i mange tilfælde er tilrettelagt ud fra at deltagerne bidrager aktivt med deres egne oplevelser og erfaringer.

Besvarelserne fra spørgeskemaundersøgelsen viser at der er forskelle på deltagerprofilerne på de tre kurser. På TR 1-kurset afsluttede over halvdelen af deltagerne (59 %) deres kandidatuddannelse i 2006 (27 %) eller 2007 (32 %), mens det kun er tilfældet for henholdsvis 18 % og 17 % af deltagerne på TR 2- og TR 3-kurserne. Flertallet af deltagerne på TR 2-kurset (68 %) blev færdige på universitetet i 2004 (41 %) eller 2005 (27 %), mens der ikke tegner sig noget mønster for deltagerne fra TR 3-kurset.

Hvis man ser på sammenhængen mellem deltagerens erfaring som tillidsrepræsentanter og året for afslutningen af deres kandidatuddannelse, er 68 % af deltagerne uden TR-erfaring dimitteret inden for de seneste to år (2006 eller 2007), mens de tilsvarende andele er 42 % for deltagere som tidligere har været valgt som tillidsrepræsentant, men ikke er det p.t., og 30 % for de deltagere som p.t. fungerer som tillidsrepræsentanter. De nuværende tillidsrepræsentanter har altså som regel en større arbejds erfaring end de to andre grupper. Det er i øvrigt bemærkelsesværdigt at en forholdsvis stor andel (37 %) af deltagerne med tidligere erfaring som tillidsrepræsentanter, men uden en aktuel post, er dimitteret i 2007. Det kunne tyde på at næsten helt nyuddannede medlemmer ofte påtager sig et tillidshverv.

Evalueringen giver ikke mulighed for at vurdere om der er sket en forskydning i deltagerens arbejdslivserfaring, da der ikke foreligger tilsvarende data om tidligere tiders kursister.

Under fokusgruppelinterviewene fortalte deltagerne at de – når de blev valgt som tillidsrepræsentant første gang – tilmeldte sig alle tre kurser på én gang. De tegnede et billede af en ensom situation hvor det er helt almindeligt at der ikke sker nogen form for overlevering fra den tidligere tillidsrepræsentant til den nye, og hvor foreningen heller ikke giver tilstrækkelig introduktion til hvordan opgaven og rollen skal gribes an i praksis. Derfor er de nyvalgte tillidsrepræsentanter meget ivrige efter at deltage i kurserne for at få kontakt med andre i samme situation og i øvrigt suge til sig af viden og erfaring. Konsekvensen kan så være at de opstillede målgrupper for de enkelte kurser ikke svarer helt til den faktiske deltagerprofil.

Underviserne oplever at deltagerne på især TR 1-kurset ofte har en egennyttig tilgang til fx overenskomsten og videreuddannelsessystemet for læger med udgangspunkt i deres udfordringer og behov som enkeltpersoner. Blandt andet stiller de ofte spørgsmål om deres personlige lønforhold, vagtsituationer og karrieremuligheder. Selvom eksemplerne naturligvis kan være illustrative i en større sammenhæng, risikerer undervisningen at få karakter af individuel vejledning for et mindretal af deltagerne mere end målrettet indføring og træning i TR-relevante emner og problemstillinger for den samlede gruppe.

### 5.3 Behovene for netværk mv.

Underviserne pegede under interviewene på at deltagerne har et stort behov for erfaringsudveksling og netværksdannelse. Især gælder det de deltagere som allerede har forudgående TR-erfaring – altså med andre ord stort set alle deltagerne på TR 2- og TR 3-kurserne. Det er en af begrundelserne for at TR-kurserne afholdes som landsdækkende kurser hvor man samler folk på tværs af regionerne.

Spørgeskemaundersøgelsen kaster kun i begrænset grad lys over de forskellige målgruppers behov for at prioritere erfaringsudveksling og netværk. Kun 13 % af deltagerne med forudgående TR-erfaring har sat kryds ved at en af motivationsfaktorerne for at deltage i TR-kurserne var at de ønskede at møde andre medlemmer af Yngre Læger og dermed udvide det faglige netværk.

Omvendt mener mange af deltagerne at deres generelle tilhørsforhold til Yngre Læger er blevet styrket via kurserne. 82 % af kursisterne oplever at kursusdeltagelsen har styrket deres tilhørsforhold til foreningen i høj grad (28 %) eller i nogen grad (54 %). De nuværende tillidsrepræsentanter har mere positive vurderinger af kursernes effekt på tilhørsforholdet end deltagerne uden TR-erfaring.

Dette mønster kan umiddelbart overraske da de nuværende tillidsrepræsentanter formentlig allerede har en stærkere tilknytning til foreningen før kurset end de menige medlemmer. En forklaring kan være at de nuværende tillidsrepræsentanter via kurserne får oplevelsen af at være en del af en organisation og et fagligt netværk. Mod denne tolkning taler at der ikke er markante forskelle i vurderingerne af om kursusdeltagelsen har styrket det fagpolitiske netværk blandt henholdsvis nuværende tillidsrepræsentanter og deltagere uden TR-erfaring.

Under fokusgruppelinterviewene med deltagerne blev behovet for erfaringsudveksling og netværksdannelse imidlertid kraftigt understreget, især af deltagerne på TR 3-kurset. Deres vurdering var at kurserne i langt højere grad kan arbejde målrettet med dette formål ved at give tid til uformel snak mellem deltagerne i pauserne og ved at skabe sociale situationer der understøtter erfaringsudveksling i mindre grupper eller to og to. På TR 3-kurset er der lagt en lang frokostpause ind i programmet som netop skal tillade deltagerne at tale sammen under mere ustrukturerede forhold, men her mente flere deltagere at man med fordel kunne facilitere erfaringsudvekslingen ved fx at lægge en gåtur eller en uformel øvelse ind i programmet.

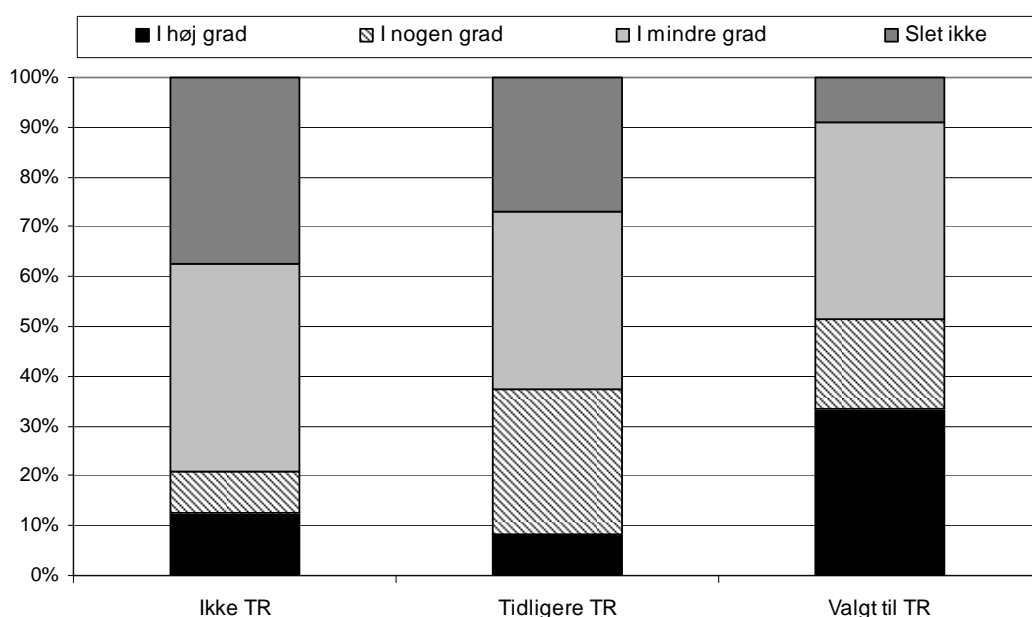
Det sociale arrangement om aftenen på TR 2-kurset blev fremhævet som et godt eksempel på en aktivitet der tillader uformel samtale. Derimod blev vinsmagningen på TR 3-kurset kritiseret for at forhindre samtale mellem deltagerne da den indbudte vinkyndige person talte meget af tiden. Desuden blev vinsmagning som tema kritiseret da deltagere som ikke drikker alkohol, fx af sundhedsmæssige, kulturelle eller religiøse årsager, er udelukket fra at deltage.

En anden problemstilling i denne sammenhæng er om kurserne fortsat skal udbydes som landsdækkende kurser, eller om kursisterne vil få det samme udbytte af at mødes inden for en regional ramme. Her pegede flere af underviserne på at dele af kursustilbuddet med fordel kunne udbydes i regionerne. Deltagerne i fokusgruppeinterviewene var overvejende enige i dette synspunkt når det gælder indholdet på det nuværende TR 1-kursus, mens behovet for at mødes og danne netværk på tværs af regionerne blev understreget når det gælder målgruppen af tillidsrepræsentanter på de nuværende TR 2- og TR 3-kurser.

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen blev også bedt om at forholde sig til hvor vigtigt det er at fremtidige kurser afholdes som landsdækkende kurser frem for regionale. Her svarede 35 % at det i høj grad (16 %) eller i nogen grad (19 %) var vigtigt for dem, mens 65 % svarede at det kun i mindre grad (39 %) eller slet ikke (26 %) var vigtigt. Som det fremgår af figur 15, er der imidlertid forholdsvis store forskelle i vurderingerne af dette spørgsmål i de forskellige målgrupper.

**Figur 15**

**Er det vigtigt for dig at fremtidige kurser afholdes som landsdækkende kursus frem for regionalt? (n for ikke TR = 48, n for tidligere TR = 48, n for valgt til TR = 33)**



De nuværende tillidsrepræsentanter lægger altså mere vægt på at kurserne afvikles på tværs af regionerne, end især deltagerne uden TR-erfaring. Omvendt viser spørgeskemaundersøgelsen en generel enighed om at kurserne fortsat skal afholdes som internat. 78 % af deltagerne mener således at det i høj grad (49 %) eller i nogen grad (29 %) er vigtigt, og her er der ingen markante forskelle i besvarelserne fra de forskellige målgrupper.

Deltagerne i fokusgruppeinterviewene udtrykte også uanset målgruppe generel tilfredshed med kursusfaciliteternes høje niveau.

## 5.4 Opsamling

Evalueringen peger på at de forskellige målgrupper for TR-kurserne i mange tilfælde har forskellige prioriteringer og behov. Som opsamling på kapitel 5 om målgrupperne og deres behov kan det være værd at fremhæve følgende punkter:

- Tillidsrepræsentanter og deltagere uden TR-erfaring har i mange tilfælde forskellige vurderinger af relevansen af forskellige læringsmål for TR 1-kurset.
- Tillidsrepræsentanterne er generelt mere kritiske i deres vurdering af om læringsmålene er opfyldt, end deltagere uden TR-erfaring.
- Der er en forholdsvis stor andel af deltagerne på TR 2- og TR 3-kurserne der tidligere har været valgt som tillidsrepræsentant, men som ikke aktuelt bestrider en tillidspost, og som ikke er medtaget i den nuværende målgruppe for kurserne.

- Deltagerne på TR 2- og TR 3-kurserne har generelt længere arbejdslivserfaring end deltagerne på TR 1. Det samme gælder de deltagere der p.t. fungerer som tillidsrepræsentanter, i forhold til dem der ikke har TR-erfaring.
- Netværksdannelse på tværs af regionerne bliver prioriteret højt af de deltagere som aktuelt har et tillidshverv.