

# YNGRE LÆGERS ARBEJDSMILJØ 2019

REGION HOVEDSTADEN



## INDHOLD

Indledning .....	2
Kort opsummering af resultater .....	3
Arbejds miljø & Stress .....	4
Arbejds miljø.....	4
Stress .....	5
Behandlings kvalitet & Patientsikkerhed .....	7
Patientsikkerhed.....	7
Behandlings kvalitet .....	8
Travlhed .....	10
Tid og tempo .....	11
Pauser og overarbejde.....	14
Bemanding og opgaveglidning .....	17
IT .....	20
Supervision & ledelse.....	22
Supervisionens karakter .....	23
ledelsens prioritering af supervision .....	26
Arbejdsopgaver og oplæring.....	29
forventninger og feedback.....	32
Håndtering af følelsesmæssigt belastende opgaver.....	35
Ensomhed.....	37
Faglig støtte og sparring .....	38
Usikkerhed og tvivl .....	41
Fællesskab .....	44
Afbrydelser .....	47
Omkostningerne ved afbrydelser .....	48
Arbejdstilrettelæggelse .....	54
Stikprøvens sammensætning .....	58

## INDLEDNING

I perioden 18. marts til 7. april 2019 udsendte Yngre Læger en spørgeskemaundersøgelse vedrørende arbejdsmiljø til samtlige af foreningens 13240 medlemmer. I alt besvarede 4645 yngre læger undersøgelsen, hvilket svarer til en svarrate på ca. 35%. I Region Hovedstaden har 1671 medlemmer besvaret undersøgelsen. Stikprøvens øvrige sammensætning - heriblandt antallet af respondenter på regionens hospitaler - kan ses i [rapportens sidste afsnit](#).

Denne rapport indeholder resultaterne af arbejdsmiljøundersøgelsen for Region Hovedstaden. For hvert enkelt spørgsmål fra undersøgelsen præsenterer rapporten regionens gennemsnit og respondenternes svarfordeling på regionsplan. Derudover præsenterer rapporten et benchmark for hvert enkelt spørgsmål med gennemsnittet for vurderingerne på hvert af regionens hospitaler. Bemærk at afvigelser fra gennemsnit og forskelle internt mellem hospitalerne eller det enkelte hospitals afvigelse fra regionens gennemsnit ikke er testet for statistisk signifikans. Der er således udelukkende tale om deskriptive afrapporteringer. For de enkelte hospitaler afrapporteres respondentfordelingen ikke. Bemærk også, at et enkelt hospitals gennemsnit godt kan afvige signifikant fra regionens gennemsnit eller fra gennemsnittet for de øvrige regioner, selvom indikatoren som helhed ikke har en vurdering, der adskiller sig signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Der er blot ikke testet for signifikans på hospitalsniveau i denne rapport.

Ved samtlige mål er variablene skaleret således, at en højere karakter/gennemsnitsmål altid repræsenterer en mere ideel situation. Eksempelvis vurderes stress på en 1-5-skala, hvor 1 er meget stresset og 5 er meget lidt stresset. For signifikantests skal det bemærkes, at der testes op imod et gennemsnit bestående af alle vurderinger i de øvrige regioner - altså landsgennemsnittet fratrukket Region Hovedstadens egne besvarelser.

Rapportens opbygning følger undersøgelsens spørgsmål. Derfor er rapporten delt op i seks emner:

- [Arbejdsmiljø & stress](#)
- [Behandlingskvalitet & patientsikkerhed](#)
- [Travlhed](#)
- [Supervision & ledelse](#)
- [Afbrydelser](#)
- [Ensomhed](#)

Bemærk at der for to hospitalers vedkommende (Bornholms hospital og Akutberedskabet) ikke præsenteres separate resultater. Det samme gør sig gældende for medlemmer i Region Hovedstadens område, der har primærbeskæftigelse i speciallægepraksis eller i kommunale tilbud. Dette skyldes, at der på disse ansættelsessteder er så få respondenter, at afrapporteringen af resultater potentielt vil kunne kompromittere enkeltmedlemmers anonymitet. Disse respondenter indgår dog i beregningen af gennemsnittene for hele regionen.

For de spørgsmål, der har "ved ikke" som svarmulighed, udgår "ved ikke"-besvarelser fra gennemsnitsberegningerne (både for regions- eller hospitalsspecifikke resultater). De afrapporteres dog i respondentfordelingen på regionsplan. For en yderligere præsentation af arbejdsmiljøundersøgelsens metodik, spørgeskemaets opbygning og svarfordelinger på nationalt plan henvises der til den nationale rapport, der findes [her](#).

For signifikansberegninger tages der udgangspunkt i et konventionelt alpha-niveau på 0.05. Nulhypotesen er, at der ikke er forskel på Region Hovedstaden og gennemsnitsmålet i besvarelserne fra respondenterne i de øvrige regioner. Signifikantesten går ud på at teste sandsynligheden for, at stikprøven giver det anførte

resultat, givet at der i populationen (alle yngre læger) ikke er forskel mellem Region Hovedstaden og de øvrige regioner. Hvis sandsynligheden for at få det pågældende stikprøveresultat er mindre end 5%, givet at der ikke er forskel i populationen, vurderes afvigelsen som signifikant. For flertallet af Region Hovedstadens afvigelser gælder faktisk, at der er mindre end 1% sandsynlighed for at finde dem, givet at der ikke fandtes forskelle i populationen.

## KORT OPSUMMERING AF RESULTATER

Helt overordnet er der ikke forskel på den samlede arbejdsmiljøvurdering i Region Hovedstaden sammenlignet med resten af landet. Yngre Læger i Region Hovedstaden er heller ikke mere stressede end deres kollegaer i resten af landet.

Hvad angår patientsikkerheden og behandlingskvaliteten på arbejdspladserne er det dog bemærkelsesværdigt, at lægerne i regionen vurderer disse lavere sammenlignet med yngre læger i andre dele af Danmark.

Da [den nationale arbejdsmiljørapport](#) slog fast, at der eksisterer en signifikant sammenhæng mellem arbejdsmiljøfaktorerne på den ene side - og behandlingskvalitet og patientsikkerhed på den anden side - er det oplagt at kigge efter forklaringer her.

Denne undersøgelse af Region Hovedstaden klarlægger, at det særligt på parametrene for travlhed og afbrydelser, hvor der er grund til at være ekstra opmærksom i Region Hovedstaden. Både indeksmålene for hhv. travlhed og afbrydelser, samt værdierne for en lang række af indikatorerne under hvert indeks, er signifikant lavere i Region Hovedstaden, når man sammenligner med gennemsnittet for resten af landet. Derfor anbefales det, at disse to afsnit læses først.

I forhold til resultaterne for de enkelte arbejdspladser/hospitaler er der også grund til at være opmærksom, selvom der *ikke er testet for signifikans*<sup>1</sup>, da enkelte hospitaler konsistent placerer sig i toppen og andre konsistent i bunden:

Arbejdsplads	Lig med eller over regionens gennemsnit (antal)	Under regionens gennemsnit (antal)
Almen praksis	34	2
Frederiksberg	33	3
Glostrup	30	6
Gentofte	25	11
Rigshospitalet	18	18
Herlev	16	20
Amager	13	23
Psykiatrien	12	24
Hvidovre	6	30
Bispebjerg	5	31
Nordsjællands	2	34

<sup>1</sup> Ikke alle forskelle fra gennemsnittet vil være signifikante.

## ARBEJDSMILJØ & STRESS

Dette afsnit præsenterer de samlede vurderinger af arbejdsmiljøet og stressniveauet for yngre læger ansat i Region Hovedstaden.

### ARBEJDSMILJØ

Den gennemsnitlige vurdering af arbejdsmiljøet i Region Hovedstaden adskiller sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

## Samlet vurdering af arbejdsmiljø.

*"Hvilken karakter vil du samlet set give arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?"*

Skala: 1-10

Region Hovedstaden: 6,44

Gennemsnit for øvrige regioner: 6,48

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for arbejdsmiljøet for yngre læger i Region Hovedstaden er 6,44 ud af 10 mulige karakterpoint. Dette afviger ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 6,48 ud af 10 mulige karakterpoint. Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

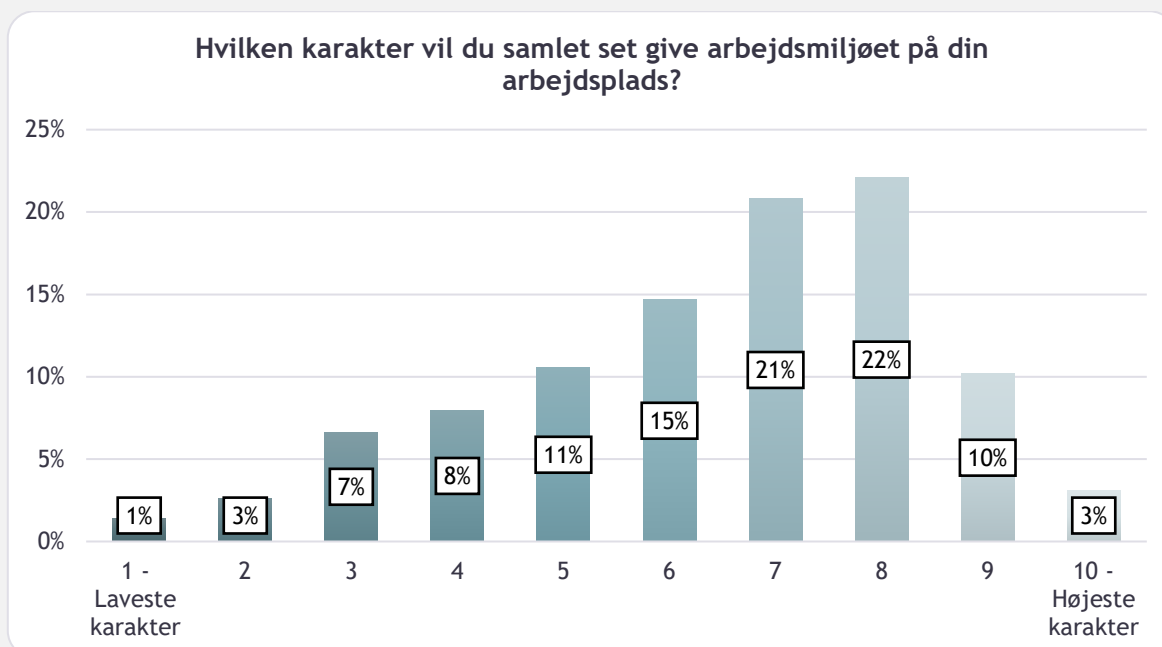


Diagram 1

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit (1-10)	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	7,24	8
Frederiksberg	7,02	5,8
Glostrup	7,01	5,7
Amager	6,88	4,4
Gentofte	6,55	1,1
Herlev	6,5	0,6
Gennemsnit for øvrige regioner	6,48	0,4
Rigshospitalet	6,46	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	6,44	0
Bispebjerg	6,33	-1,1
Hvidovre	6,17	-2,7
Nordsjællands	5,98	-4,6
Psykiatrien	5,86	-5,8

Tabel 1

Yngre læger ansat i almen praksis har det bedste arbejdsmiljø i Region Hovedstaden. Ansatte i psykiatrien vurderer deres arbejdsmiljø lavest blandt de adspurgte respondenter i Region Hovedstaden.

## STRESS

Den gennemsnitlige vurdering af stresspåvirkningen i Region Hovedstaden adskiller sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

### Vurdering af arbejdsrelateret stress

"I hvilken grad vil du beskrive dig selv som påvirket af arbejdsrelateret stress i din dagligdag?"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,10

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,13

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for påvirkningen af arbejdsrelateret stress for yngre læger i Region Hovedstaden er 3,10 ud 5. Dette svarer til, at yngre læger i Region Hovedstaden gennemsnitligt "i nogen grad" er påvirket af arbejdsrelateret stress. Dette afviger ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,13.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

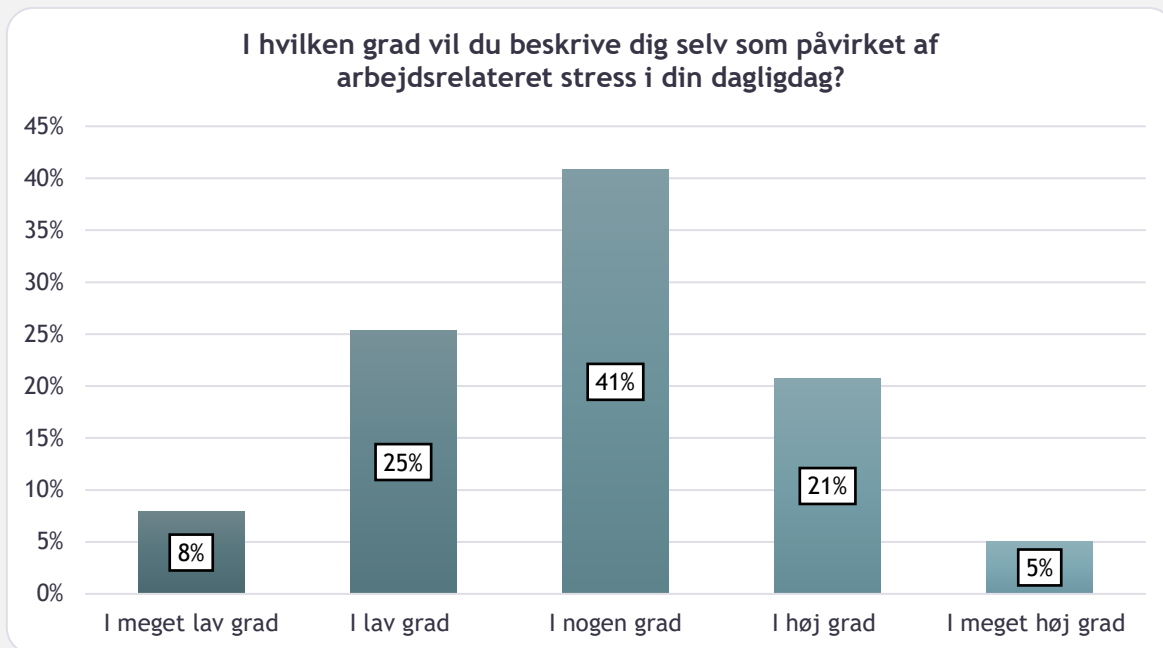
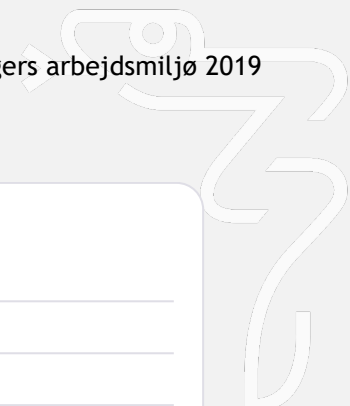


Diagram 2

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,37	5,4
Frederiksberg	3,26	3,2
Rigshospitalet	3,17	1,4
Gentofte	3,16	1,2
Glostrup	3,15	1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,13	0,6
Herlev	3,12	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	3,10	0
Amager	3,09	-0,2
Hvidovre	3,03	-1,4
Nordsjællands	3,01	-1,8
Bispebjerg	2,97	-2,6
Psykiatrien	2,93	-3,4

Tabel 2

## BEHANDLINGSKVALITET & PATIENTSIKKERHED

Dette afsnit præsenterer de samlede vurderinger af arbejdspladsernes behandlingskvalitet og patientsikkerhed afgivet af yngre læger ansat i Region Hovedstaden.

### PATIENTSIKKERHED

Den gennemsnitlige vurdering af patientsikkerheden i Region Hovedstaden er signifikant *lavere* end gennemsnittet for de øvrige regioner.

## Vurdering af patientsikkerhed

*"Hvilken karakter vil du samlet set give patientsikkerheden på din arbejdsplads?"*

Skala: 1-10

Region Hovedstaden: 7,04

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,37

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

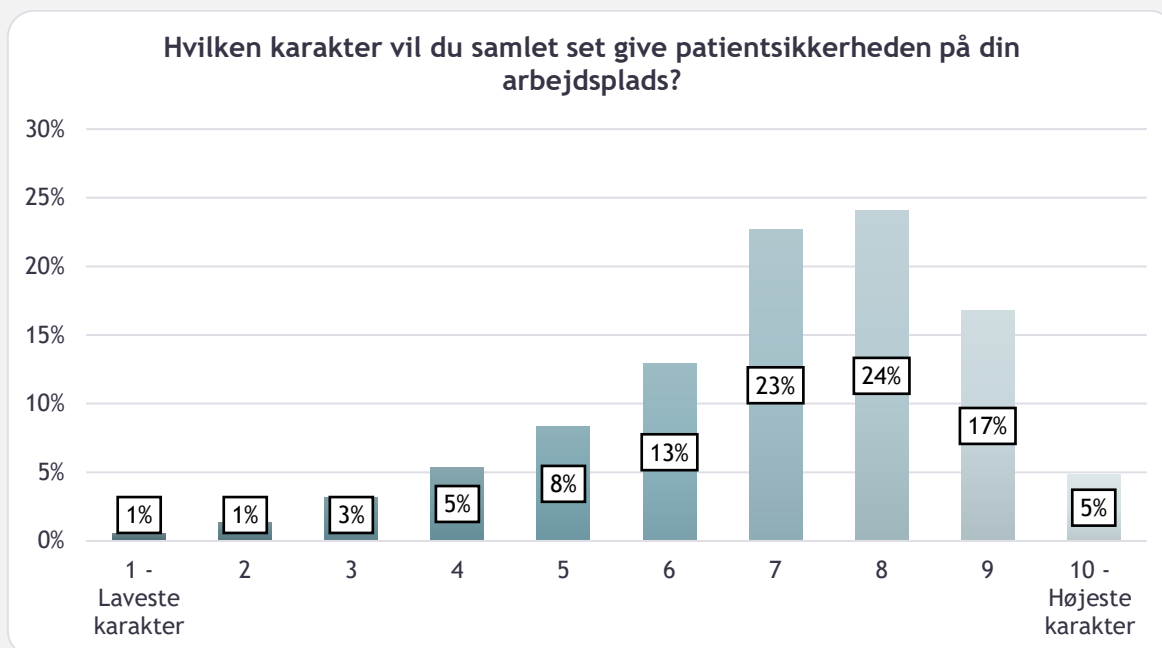


Diagram 3

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:



Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	7,65	6,1
Glostrup	7,65	6,1
Gentofte	7,4	3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	7,37	3,3
Rigshospitalet	7,21	1,7
Frederiksberg	7,15	1,1
Bispebjerg	7,11	0,7
Gennemsnit for Hovedstaden	7,04	0
Herlev	6,97	-0,7
Hvidovre	6,72	-3,2
Psykiatrien	6,63	-4,1
Amager	6,58	-4,6
Nordsjællands	6,44	-6

Tabel 3

## BEHANDLINGSKVALITET

Den gennemsnitlige vurdering af behandlingskvaliteten i Region Hovedstaden er signifikant *lavere* end gennemsnittet for de øvrige regioner.

### Vurdering af behandlingskvaliteten

*"Hvilken karakter vil du samlet set give behandlingskvaliteten på din arbejdsplads?"*

Skala: 1-10

Region Hovedstaden: 7,28

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,41

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

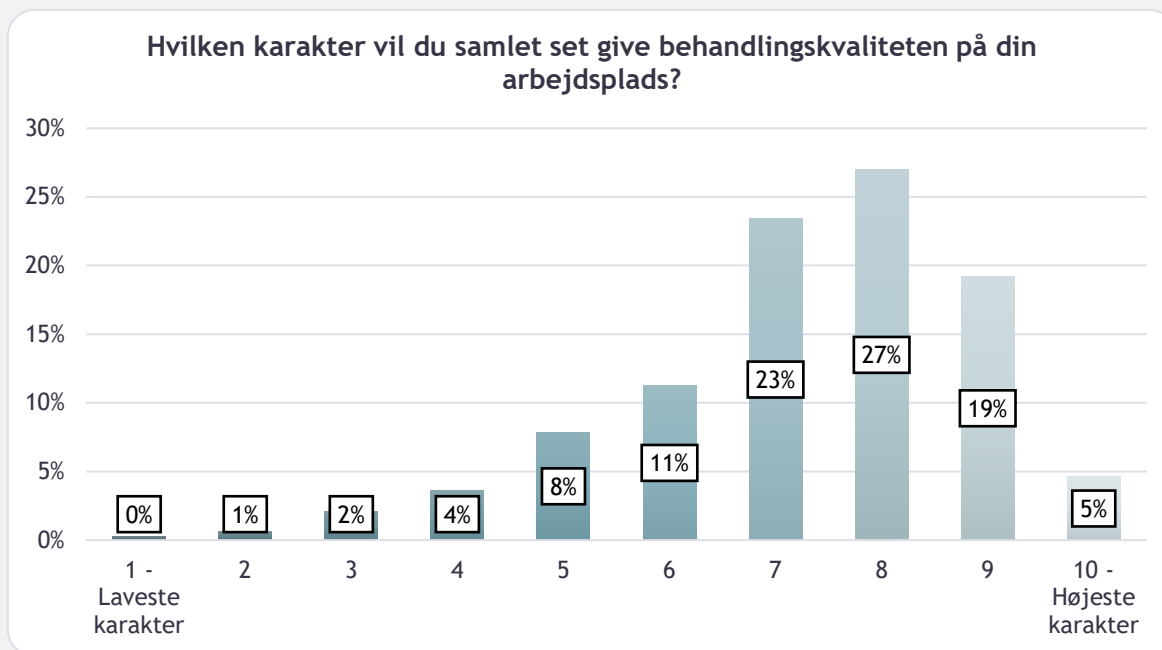


Diagram 4

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Rigshospitalet	7,85	5,7
Almen praksis	7,65	3,7
Glostrup	7,57	2,9
Gennemsnit for øvrige regioner	7,41	1,3
Herlev	7,38	1
Gentofte	7,32	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	7,28	0
Bispebjerg	7,08	-2
Hvidovre	7,05	-2,3
Frederiksberg	7,04	-2,4
Amager	6,97	-3,1
Nordsjællands	6,79	-4,9
Psykiatrien	6,42	-8,6

Tabel 4

## TRAVLHED

Travlhed er det første indeksmål, der præsenteres i denne rapport. Indekset består af syv unikke indikatorer/spørgsmål, der hver især antages at måle væsentlige aspekter og manifestationer af travlhed blandt yngre læger.

I den statistiske analyse af resultaterne er alle indikatorer/udsagn kodet således, at en højere værdi altid repræsenterer en bedre/mere ideel situation, selvom udsagnet er af negativ karakter. "Ved ikke"-besvarelser er udeladt fra beregningerne af både gennemsnit og i signifikanstest, ligesom de heller ikke indgår i beregningsgrundlaget for det samlede indeksmål.

På det samlede travlhedsindeks opnår Region Hovedstaden et signifikant dårligere gennemsnitsresultat sammenlignet med et gennemsnit bestående af respondenterne i de øvrige regioner. Det betyder, at yngre læger i Region Hovedstaden - gennemsnitligt set - vurderer at have mere travlt end yngre læger i resten af landet.

Forudsætningerne for, at en respondent tæller med i indekseberegningen er, at vedkommende har besvaret mindst ét spørgsmål vedrørende travlhed med andet svar end "ved ikke".

### Travlhed

*Gennemsnitsmål for samtlige besvarede indikatorer, der måler travlhed.*

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,50

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,76

Signifikant afvigelse: Ja

Tolkningen af et aggregeret indeksmål er vanskeligt og ikke intuitivt. Målet er nemlig et gennemsnit af gennemsnit. For hver respondent udregnes indeksværdien som et gennemsnit af svarafgivelserne på samtlige travlhedsindikatorer, hvilket betyder at et indeksmål dækker over forskellige travlhedsdimensioner. For regionen tages der et gennemsnitsmål af alle respondenternes individuelle indeksmål.

Indeksmålet alene er svært at udlede konkrete forbedringsforslag og handlingsanvisninger ud fra. Derimod giver det et ganske validt og pålideligt mål af det aggregerede travlhedsniveau, netop fordi det dækker flere relevante dimensioner.

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,12	12,4
Frederiksberg	2,89	7,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,76	5,2
Glostrup	2,54	0,8
Gentofte	2,51	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	2,5	0
Psykiatrien	2,48	-0,4
Amager	2,47	-0,6
Rigshospitalet	2,46	-0,8
Herlev	2,41	-1,8
Bispebjerg	2,41	-1,8
Hvidovre	2,4	-2
Nordsjællands	2,28	-4,4

Tabel 5

## TID OG TEMPO

Den første gruppe indikatorer vedrørende travlhed handler om den tid, man som yngre læge har til at løse sine arbejdsopgaver, og det arbejdstempo hvormed man løser sine opgaver.

Det første udsagn/indikator, respondenterne har taget stilling til, omhandler graden, hvormed de har den fornødne tid til at løse arbejdsopgaverne:

Det første spørgsmål/udsagn under travlhed er:

### Tid til arbejdsopgaver

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg har den fornødne tid til mine arbejdsopgaver".

Region Hovedstaden: 2,58

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,71

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår ovenfor, oplever yngre læger i Region Hovedstaden i lavere grad end yngre læger andre steder i landet, at de har den fornødne tid til deres arbejdsopgaver. Forskellen er statistisk signifikant. Resultatet betyder, at yngre læger i regionen blot i lav til nogen grad oplever at have den fornødne tid til deres arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

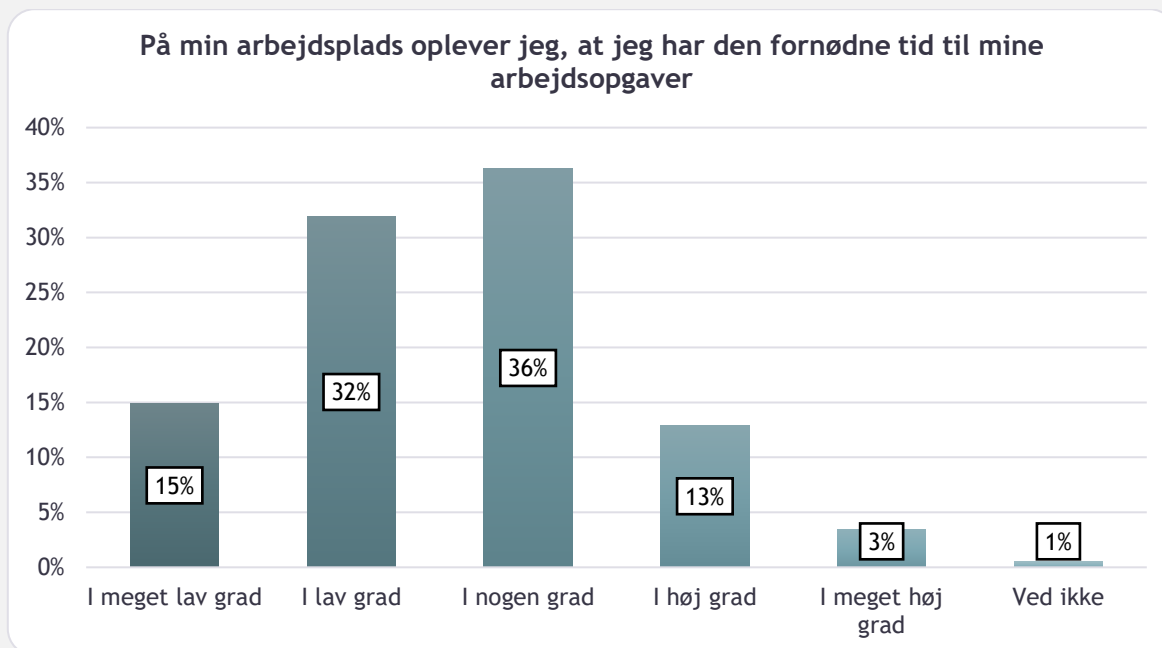


Diagram 5

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,01	8,6
Frederiksberg	2,98	8
Gentofte	2,79	4,2
Glostrup	2,75	3,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,7	2,4
Amager	2,67	1,8
Gennemsnit for Hovedstaden	2,58	0
Rigshospitalet	2,58	0
Psykiatrien	2,55	-0,6
Herlev	2,52	-1,2
Bispebjerg	2,52	-1,2
Hvidovre	2,49	-1,8
Nordsjællands	2,34	-4,8

Tabel 6

Det næste udsagn vedrører arbejdstempo:

## Arbejdstempo

"På min arbejdsplads oplever jeg, at mit arbejdstempo er for højt"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,50

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,60

Signifikant afvigelse: Ja

Yngre læger i Region Hovedstaden oplever gennemsnitligt set i højere grad, at deres arbejdstempo er for højt - sammenlignet med yngre læger i de øvrige regioner. Resultatet betyder, at yngre læger i regionen oplever, at deres arbejdstempo i høj til nogen grad er for højt.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Hovedstaden:

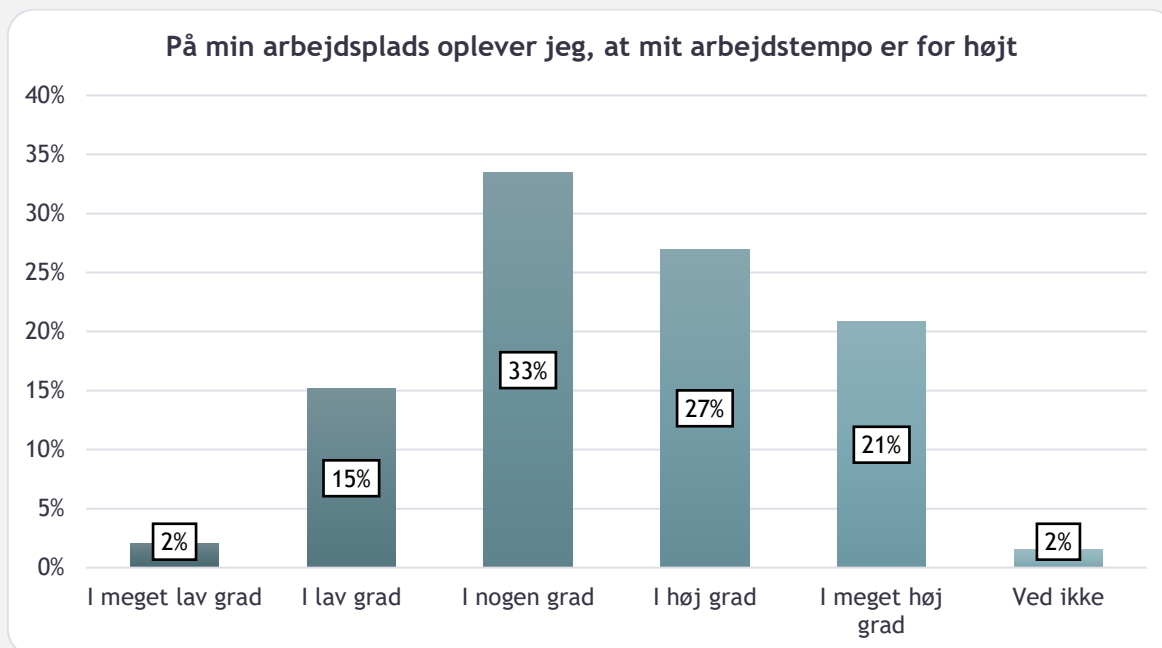


Diagram 6

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Frederiksberg	2,96	9,2
Almen praksis	2,76	5,2
Psykiatrien	2,71	4,2
Glostrup	2,65	3
Gentofte	2,63	2,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,6	2
Rigshospitalet	2,58	1,6
Gennemsnit for Hovedstaden	2,5	0
Amager	2,48	-0,4
Nordsjællands	2,44	-1,2
Herlev	2,4	-2
Bispebjerg	2,37	-2,6
Hvidovre	2,35	-3

Tabel 7

## PAUSER OG OVERARBEJDE

De næste indikatorer vedrører afholdelsen af pauser og nødvendigheden af overarbejde.

Den første indikator omhandler behovet for at skære ned på pauserne for at nå arbejdsopgaverne:

Første udsagn vedrører afholdelsen af pausen:

### Afholdelse af pauser

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg skærer ned på mine pauser for at nå arbejdsopgaverne"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,12

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,24

Signifikant afvigelse: Ja

Sammenlignet med yngre læger i de øvrige regioner, oplever yngre læger i Region Hovedstaden i højere grad, at de må skære ned på pauserne. Yngre læger i Region Hovedstaden oplever gennemsnitligt set, at de i høj grad må skære ned på pauserne for at nå arbejdsopgaverne.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

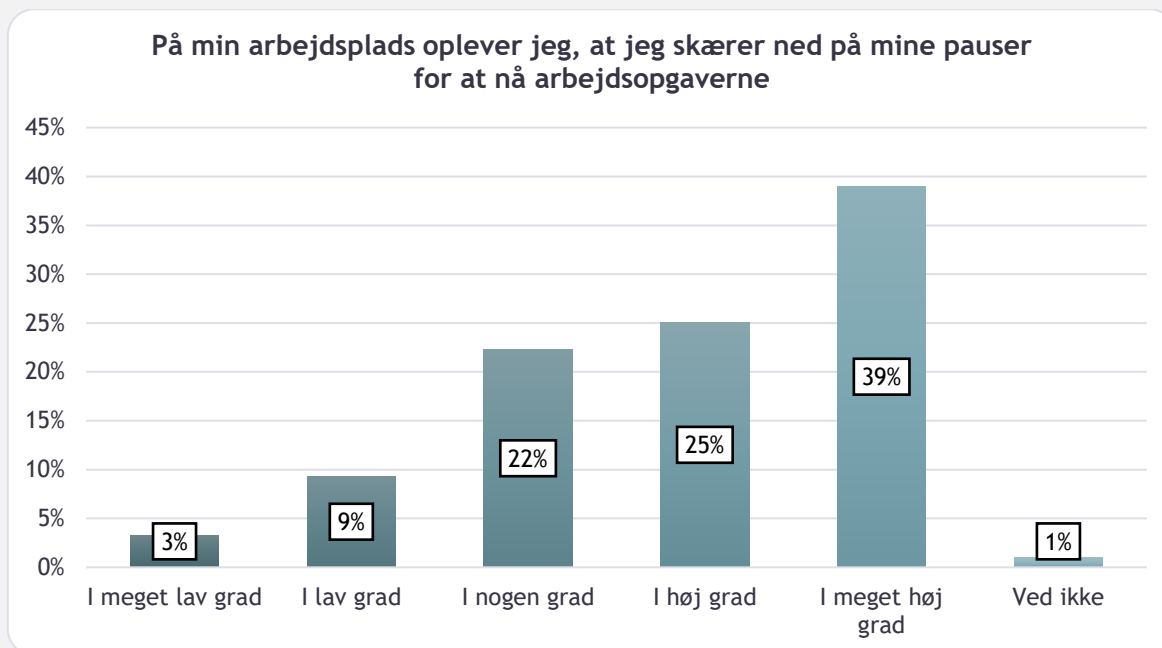


Diagram 7

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Frederiksberg	2,83	14,2
Almen praksis	2,63	10,2
Gentofte	2,34	4,4
Psykiatrien	2,32	4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,24	2,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,12	0
Herlev	2,1	-0,4
Amager	2,06	-1,2
Glostrup	2,05	-1,4
Rigshospitalet	2,04	-1,6
Bispebjerg	2,01	-2,2
Hvidovre	1,92	-4
Nordsjællands	1,82	-6

Tabel 8



Næste udsagn vedrører nødvendigheden af overarbejde for at nå arbejdsopgaverne:

## Nødvendigheden af overarbejde

"På min arbejdsplads oplever jeg, at det er nødvendigt at arbejde over for at indfri forventningerne til min opgaveløsning"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,70

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,86

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Hovedstaden i højere grad end yngre læger i de øvrige regioner, at det er nødvendigt at arbejde over for at indfri forventningerne til deres opgaveløsning.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

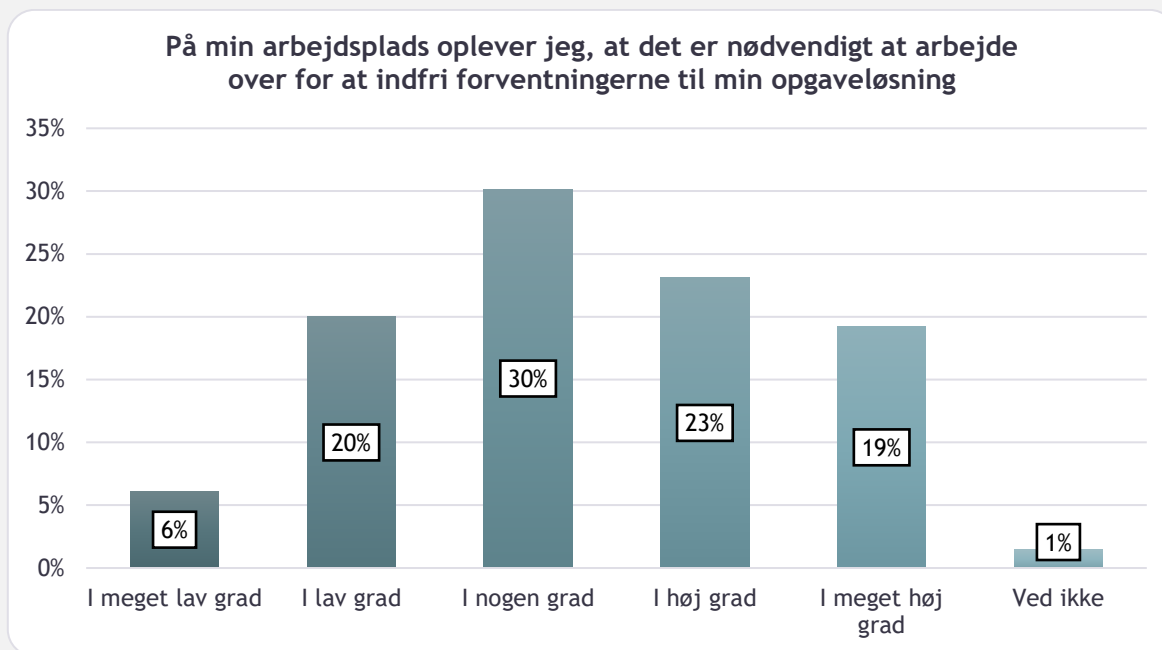


Diagram 8

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,24	10,8
Frederiksberg	2,98	5,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,86	3,2
Amager	2,78	1,6
Hvidovre	2,78	1,6
Herlev	2,71	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	2,7	0
Bispebjerg	2,67	-0,6
Gentofte	2,65	-1
Nordsjællands	2,65	-1
Psykiatrien	2,62	-1,6
Rigshospitalet	2,57	-2,6
Glostrup	2,51	-3,8

Tabel 9

## BEMANDING OG OPGAVEGLIDNING

De næste gruppe indikatorer undersøger problemer med bemanningen og opgaveglidning mellem faggrupper som en kilde til travlhed blandt yngre læger.

Første spørgsmål omhandler, hvorvidt bemanningen på arbejdspladsen svarer til antallet og typen af arbejdsopgaver:

### Bemanning

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at bemanningen passer til antallet og typen af arbejdsopgaver"

Region Hovedstaden: 2,55

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,59

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Hovedstaden, at bemanningen blot i lav til nogen grad passer til antallet og typen af arbejdsopgaver. Gennemsnittet for Region Hovedstaden afviger ikke på signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

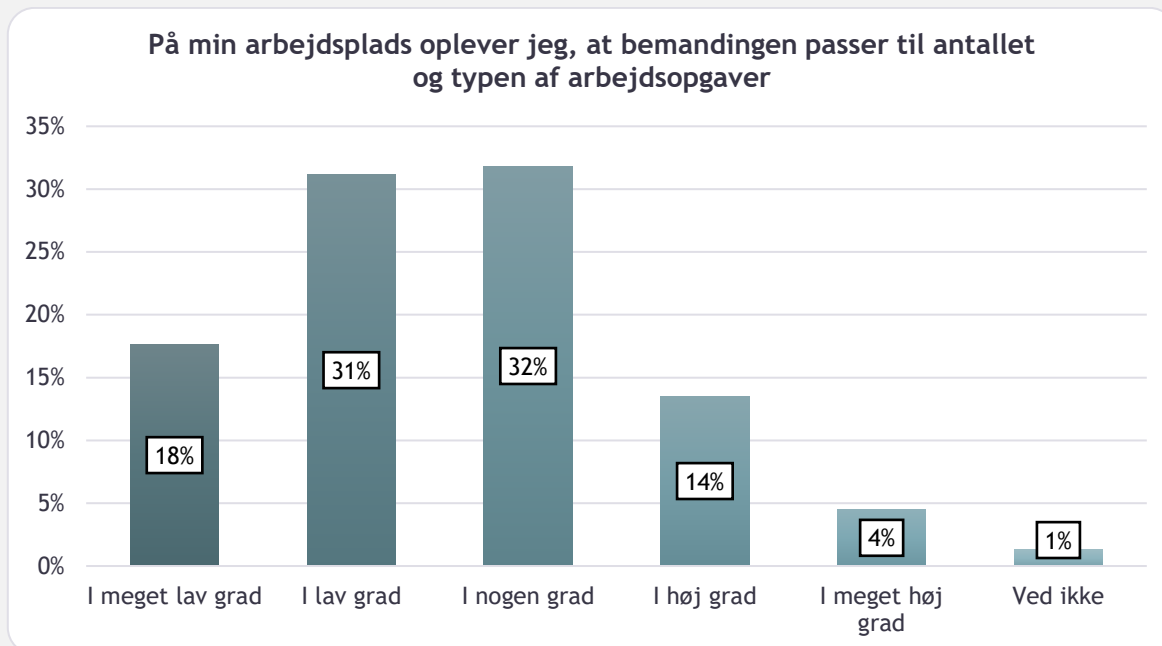


Diagram 9

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,17	12,4
Frederiksberg	3,09	10,8
Glostrup	2,79	4,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,59	0,8
Bispebjerg	2,59	0,8
Gentofte	2,57	0,4
Rigshospitalet	2,56	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	2,55	0
Hvidovre	2,47	-1,6
Herlev	2,44	-2,2
Amager	2,36	-3,8
Psykiatrien	2,35	-4
Nordsjællands	2,27	-5,6

Tabel 10

Den næste indikator vedrører opgaveglidning mellem faggrupper:

## Opgaveglidning

"På min arbejdsplads oplever jeg at udføre arbejdsopgaver, der burde varetages af andre faggrupper"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,55

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,05

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Hovedstaden, at de i høj til nogen grad udfører arbejdsopgaver, der burde varetages af andre faggrupper. Sammenlignet med yngre læger i øvrige regioner, oplever lægerne i Region Hovedstaden i signifikant højere grad denne opgaveglidning.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

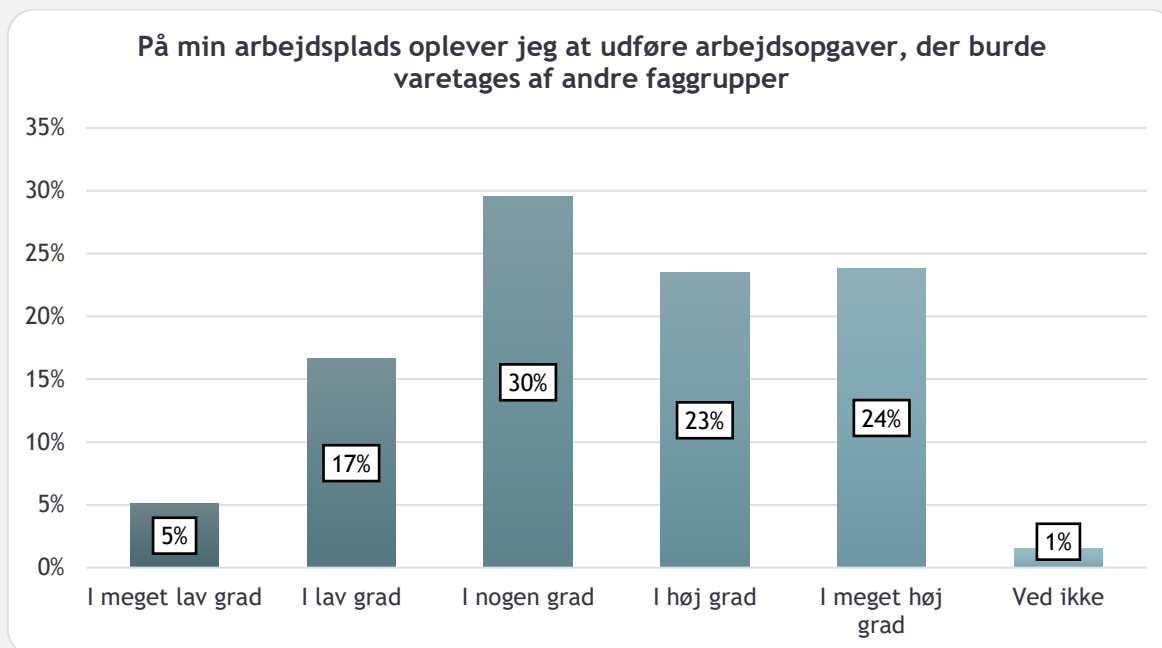


Diagram 10

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,35	16
Gennemsnit for øvrige regioner	3,05	10
Frederiksberg	2,93	7,6
Amager	2,64	1,8
Glostrup	2,59	0,8
Gennemsnit for Hovedstaden	2,55	0
Bispebjerg	2,54	-0,2
Hvidovre	2,54	-0,2
Psykiatrien	2,42	-2,6
Nordsjællands	2,42	-2,6
Rigshospitalet	2,4	-3
Herlev	2,4	-3
Gentofte	2,33	-4,4

Tabel 11

## IT

Det sidste punkt vedrører problemer med IT-systemer og om disse problemer har konsekvens for løsningen af de øvrige arbejdsopgaver og dermed er kilde til travlhed:

## IT-systemer

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg har svært ved at nå mine arbejdsopgaver på grund af problemer med IT-systemer"

Region Hovedstaden: 2,47

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,25

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår, oplever yngre læger i Region Hovedstaden i signifikant højere grad end deres kollegaer i resten af landet, at problemer med IT-systemer gør, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver. Faktisk er der en forskel på 0,78 skalapoint på 1-5-skalaen og dermed 15,5 procentpoints forskel på graden hvormed, de oplever at have travlt pga. IT-systemer.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

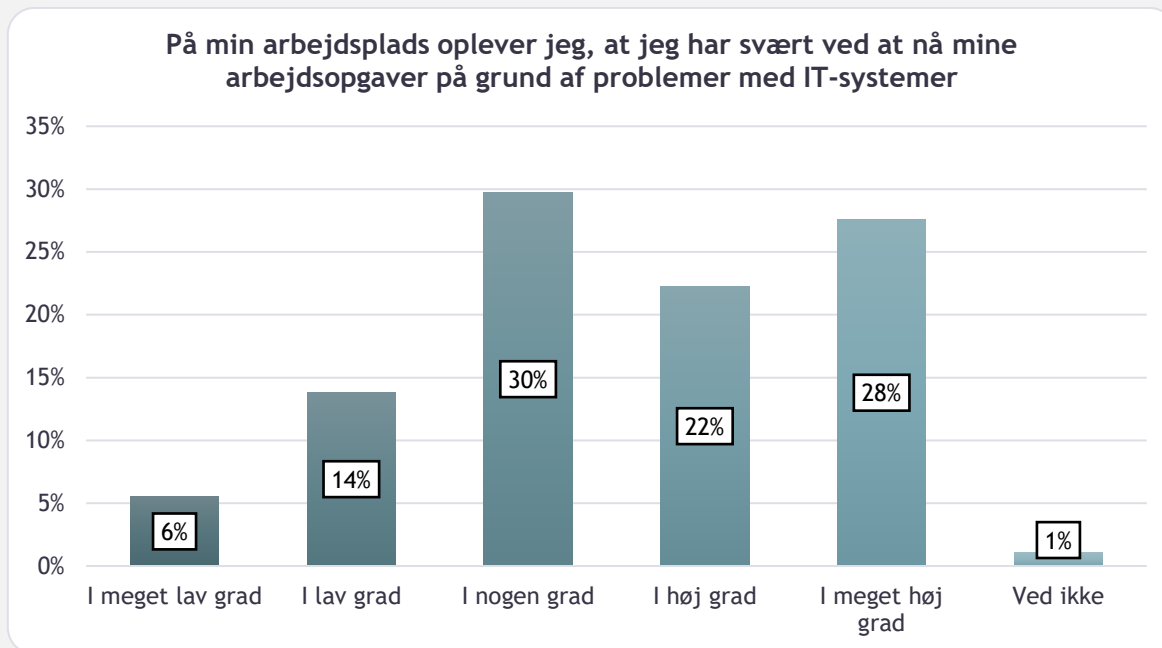


Diagram 11

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,7	24,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,25	15,6
Glostrup	2,52	1
Rigshospitalet	2,49	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,47	0
Frederiksberg	2,43	-0,8
Psykiatrien	2,41	-1,2
Herlev	2,33	-2,8
Hvidovre	2,29	-3,6
Amager	2,28	-3,8
Bispebjerg	2,28	-3,8
Nordsjællands	2,24	-4,6
Gentofte	2,21	-5,2

Tabel 12

## SUPERVISION & LEDELSE

Supervision & ledelse er næste indeksmål. Indekset består af ni unikke indikatorer/spørgsmål, der hver især måler væsentlige aspekter og manifestationer af supervisionens karakter og kvalitet samt ledelsernes prioritering af supervisionen af yngre læger på arbejdspladsen. I den statistiske analyse af resultaterne er alle indikatorer/udsagn kodet således, at en højere værdi altid repræsenterer en bedre/mere ideel situation, også selvom udsagnet er af negativ karakter. "Ved ikke"-besvarelser er udeladt fra beregningerne af både gennemsnit og i signifikanstest, ligesom de heller ikke indgår i beregningsgrundlaget for det samlede indeksmål.

Her ses den gennemsnitlige indeksværdi for hele Region Hovedstaden angående vurderingen af supervision og ledelse på arbejdspladsen sammenlignet med indeksværdien for de øvrige regioner:

### Supervision og ledelse

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,20

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,21

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, vurderer lægerne i Region Hovedstaden ikke supervisionen og ledelsens prioritering af uddannelse som signifikant værre eller bedre end yngre læger i resten af landet. Gennemsnitsværdien for indeksmålet svarer til en karakter i den pæne ende af middellområdet. Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for indeksværdierne fordelt på regionens arbejdspladser:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,58	7,4
Glostrup	3,44	4,6
Frederiksberg	3,35	2,8
Herlev	3,27	1,2
Gentofte	3,24	0,6
Gennemsnit for Hovedstaden	3,21	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,20	-0,2
Amager	3,20	-0,2
Rigshospitalet	3,17	-0,8
Hvidovre	3,15	-1,2
Bispebjerg	3,07	-2,8
Psykiatrien	3,04	-3,4
Nordsjællands	3,00	-4,2

Tabel 13

## SUPERVISIONENS KARAKTER

De første indikatorer vedrører supervisionens karakter.

Første udsagn, respondenterne har taget stilling til, handler om, hvorvidt supervisionen foregår på en fagligt udviklende måde.

## Fagligt udviklende supervision

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg bliver superviseret på en måde, der udvikler mig fagligt"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,18

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,14

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Hovedstaden placerer sig lidt over middel på 1-5-skalaen. Dette svarer til, at supervisionen gennemsnitligt set "i nogen grad" foregår på en måde, der udvikler yngre læger fagligt. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

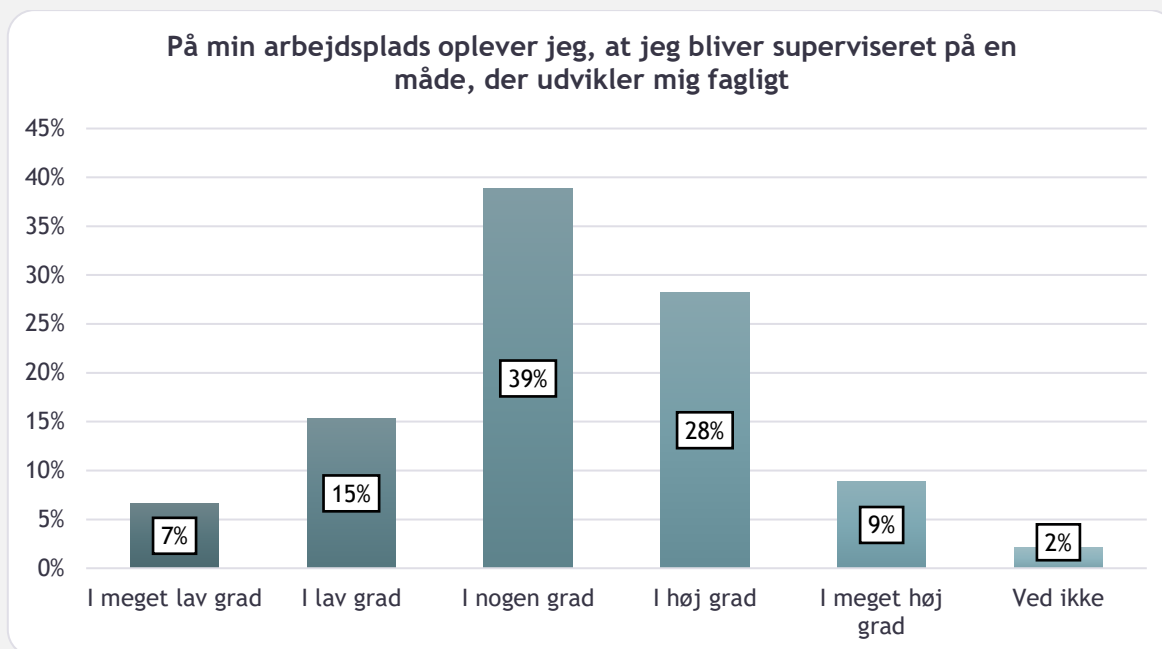


Diagram 12

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:



Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Glostrup	3,37	3,8
Almen praksis	3,35	3,4
Frederiksberg	3,32	2,8
Herlev	3,3	2,4
Gentofte	3,24	1,2
Rigshospitalet	3,22	0,8
Gennemsnit for Hovedstaden	3,18	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,14	-0,8
Amager	3,13	-1
Hvidovre	3,1	-1,6
Nordsjællands	3,09	-1,8
Bispebjerg	3,03	-3
Psykiatrien	2,94	-4,8

Tabel 14

Det næste forhold vedrører omfanget, hvormed supervision indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen:

## Fast tilrettelagt supervision

"På min arbejdsplads oplever jeg, at supervision indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,04

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,04

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, adskiller Region Hovedstaden sig ikke fra de øvrige regioner ift. hvorvidt supervision indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen. Vurderingen er for Region Hovedstaden - som for resten af landet - en middelkarakter. Dette svarer til, at supervision gennemsnitligt set "i nogen grad" indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

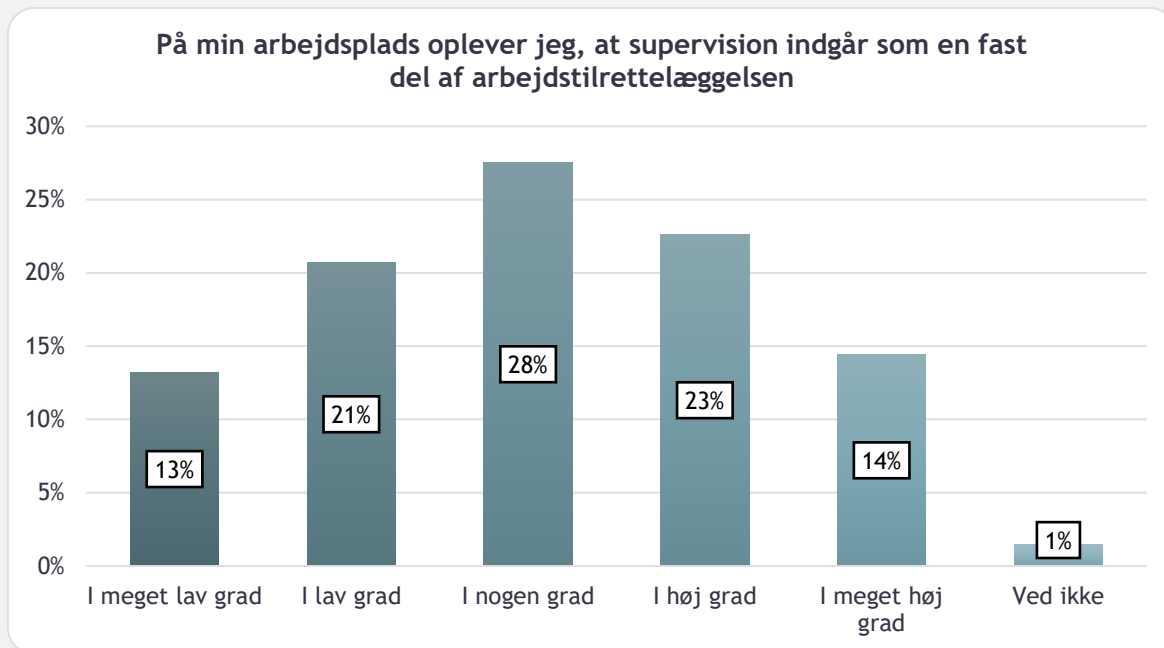


Diagram 13

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionens gennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,88	16,8
Frederiksberg	3,5	9,2
Glostrup	3,3	5,2
Gentofte	3,2	3,2
Herlev	3,15	2,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,04	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,04	0
Rigshospitalet	2,99	-1
Hvidovre	2,89	-3
Psykiatrien	2,87	-3,4
Nordsjællands	2,83	-4,2
Bispebjerg	2,78	-5,2
Amager	2,61	-8,6

Tabel 15

## LEDELSENS PRIORITERING AF SUPERVISION

De næste forhold vedrører ledelsesdimensionen af uddannelses- og supervisionsbegrebet. Det drejer sig mere specifikt om den ledelsesmæssige prioritering af supervisionen af yngre læger.

Den første indikator sætter fokus på den nærmeste leders rolle:

## Den nærmeste ledelses prioritering af supervision

"På min arbejdsplads oplever jeg, at min nærmeste leder(e) prioriterer supervision af yngre læger"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,34

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,39

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, adskiller Region Hovedstaden sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner hvad angår de nærmeste ledes prioritering af supervision på arbejdspladserne. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

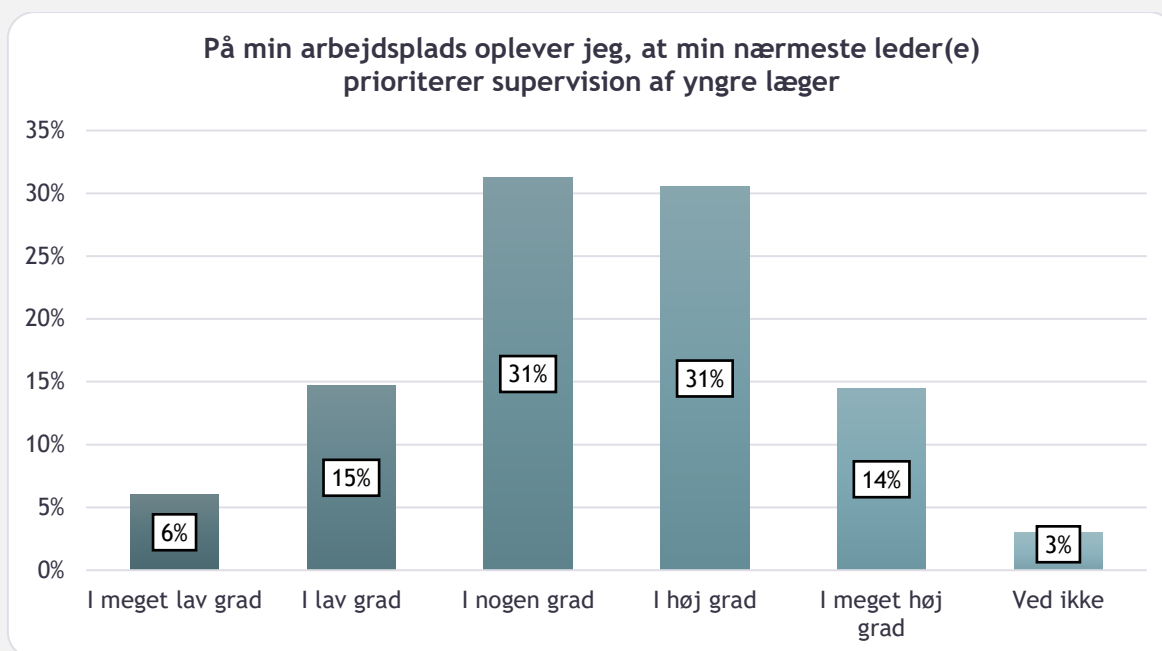


Diagram 14

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionens gennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,86	10,4
Glostrup	3,73	7,8
Amager	3,58	4,8
Frederiksberg	3,52	3,6
Gentofte	3,48	2,8
Herlev	3,41	1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,39	1
Gennemsnit for hele regionen	3,34	0
Hvidovre	3,28	-1,2
Rigshospitalet	3,23	-2,2
Psykiatrien	3,21	-2,6
Bispebjerg	3,16	-3,6
Nordsjællands	3,14	-4

Tabel 16

Den næste indikator sætter fokus på den øverste ledelses prioritering af supervision:

## Den øverste ledelses prioritering af supervision

"På min arbejdsplads oplever jeg, at den øverste ledelse prioriterer supervision af yngre læger"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,15

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,19

Signifikant afvigelse: Nej

Som tilfældet var med den nærmeste ledelse, adskiller Hovedstaden sig ikke signifikant fra de øvrige regioner hvad angår de øverste ledelses prioritering af supervision. Også her svarer gennemsnittet til en karakter i den høje ende af middelloområdet.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

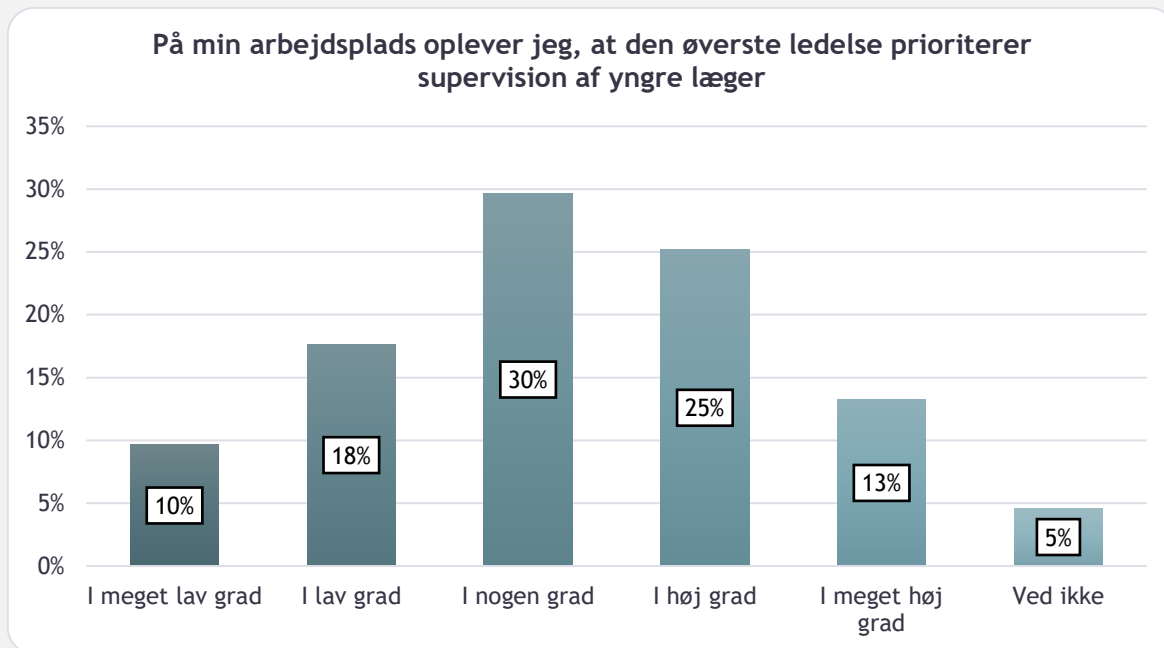


Diagram 15

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,8	13
Glostrup	3,66	10,2
Amager	3,55	8
Frederiksberg	3,43	5,6
Gentofte	3,38	4,6
Herlev	3,31	3,2
Psykiatrien	3,21	1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,19	0,8
Gennemsnit for Hovedstaden	3,15	0
Hvidovre	3,03	-2,4
Rigshospitalet	3	-3
Bispebjerg	2,97	-3,6
Nordsjællands	2,69	-9,2

Tabel 17

## ARBEJDSOPGAVER OG OPLÆRING

De næste indikatorer vedrører arbejdsopgavernes karakter og oplæringen i nye arbejdsopgaver.

Den første indikator handler om opgavernes faglige udviklingspotentiale:

## Opgavernes faglige udviklingspotentiale

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg får tildelt fagligt udviklende opgaver"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,67

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,69

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår tildelingen af fagligt udviklende opgaver, adskiller Region Hovedstaden sig ikke fra de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet svarer til, at lægerne i nogen til høj grad får tildelt fagligt udviklende opgaver.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

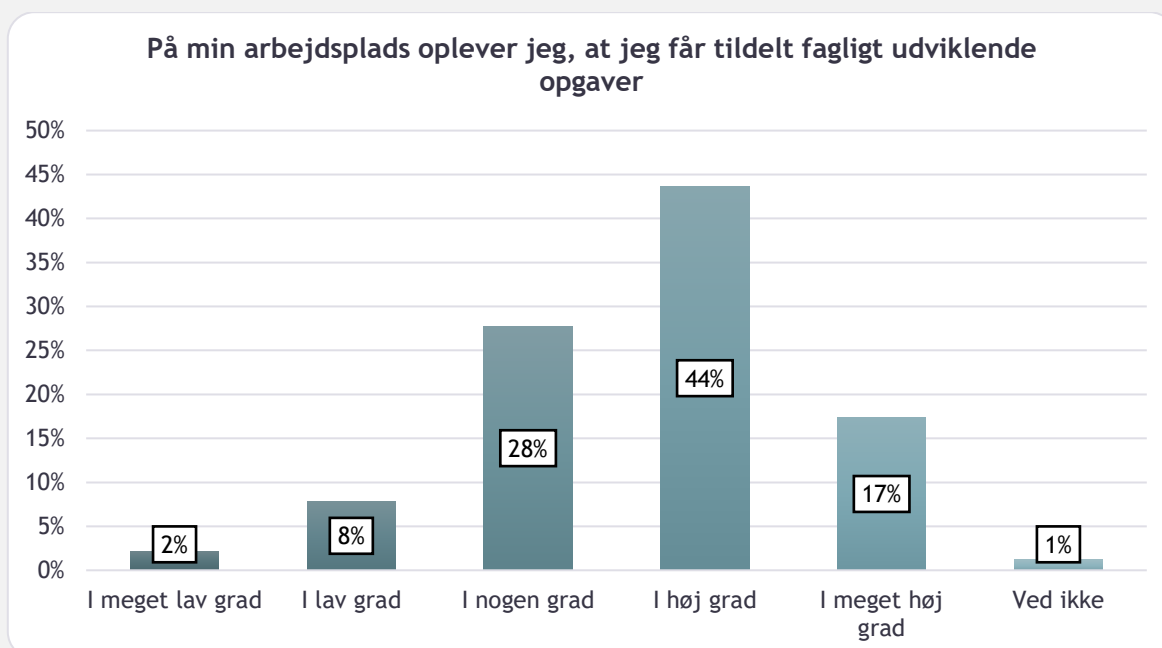


Diagram 16

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Glostrup	3,94	5,4
Almen praksis	3,87	4
Gentofte	3,74	1,4
Amager	3,73	1,2
Herlev	3,70	0,6
Rigshospitalet	3,70	0,6
Psykiatrien	3,69	0,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,69	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	3,67	0
Hvidovre	3,64	-0,6
Bispebjerg	3,51	-3,2
Nordsjællands	3,51	-3,2
Frederiksberg	3,50	-3,4

Tabel 18

Næste indikator vedrører oplæringen i nye arbejdsopgaver:

## Oplæring i nye opgaver

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg får den fornødne oplæring og vejledning i nye arbejdsopgaver"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,05

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,07

Signifikant afvigelse: Nej

Heller ikke på dette punkt adskiller Region Hovedstaden sig fra de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet svarer omtrent til middelværdien på skalaen. Gennemsnitligt set får yngre læger i Region Hovedstaden kun i nogen grad den fornødne oplæring i nye arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

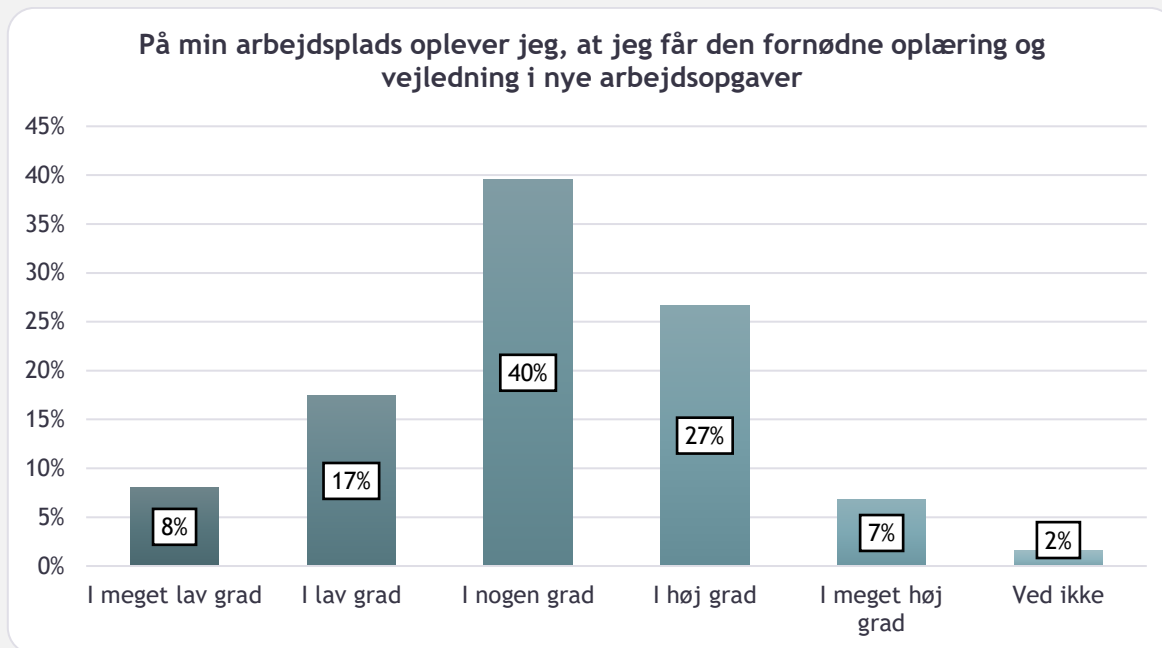


Diagram 17

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,43	7,6
Glostrup	3,29	4,8
Amager	3,19	2,8
Frederiksberg	3,13	1,6
Hvidovre	3,10	1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,07	0,4
Psykiatrien	3,06	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,05	0
Herlev	3,00	-1
Nordsjællands	3,00	-1
Rigshospitalet	2,95	-2
Bispebjerg	2,94	-2,2
Gentofte	2,80	-5

Tabel 19



## FORVENTNINGER OG FEEDBACK

De næste indikatorer omhandler forventninger og feedback.

## Tydelige forventninger

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at det er tydeligt, hvad der forventes af mig"

Region Hovedstaden: 3,36

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,37

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår tydeligheden af forventningerne, adskiller Region Hovedstaden sig ikke fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien for Region Hovedstaden - som for resten af Danmark - svarer til en karakter i den høje ende af middelloppet for skalaen. Det betyder, at forventningerne til de yngre læger i nogen til høj grad er tydelige på arbejdspladserne.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

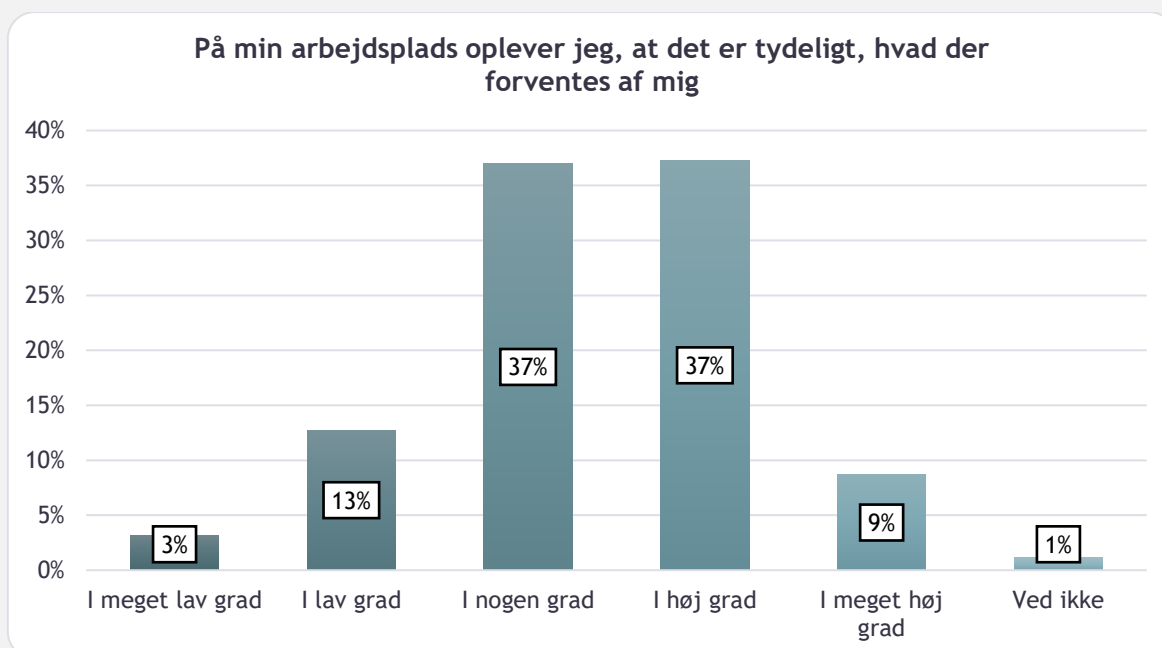


Diagram 18

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,66	6
Amager	3,52	3,2
Glostrup	3,48	2,4
Herlev	3,46	2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,37	0,2
Frederiksberg	3,36	0
Hvidovre	3,36	0
Gennemsnit for Hovedstaden	3,36	0
Rigshospitalet	3,36	0
Bispebjerg	3,28	-1,6
Gentofte	3,28	-1,6
Nordsjællands	3,17	-3,8
Psykiatrien	3,06	-6

Diagram 20

Den næste indikator måler, hvorvidt man får konstruktiv feedback på sit udførte arbejde:

## Feedback

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg får konstruktiv feedback på mit udførte arbejde"

Region Hovedstaden: 2,85

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,87

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår feedback, afviger gennemsnittet for Region Hovedstaden ikke på signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Værdien er lidt under middelkarakteren på skalaen, svarende til at yngre læger i gennemsnit blot i nogen til lav grad oplever, at de får konstruktiv feedback på deres udførte arbejde.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

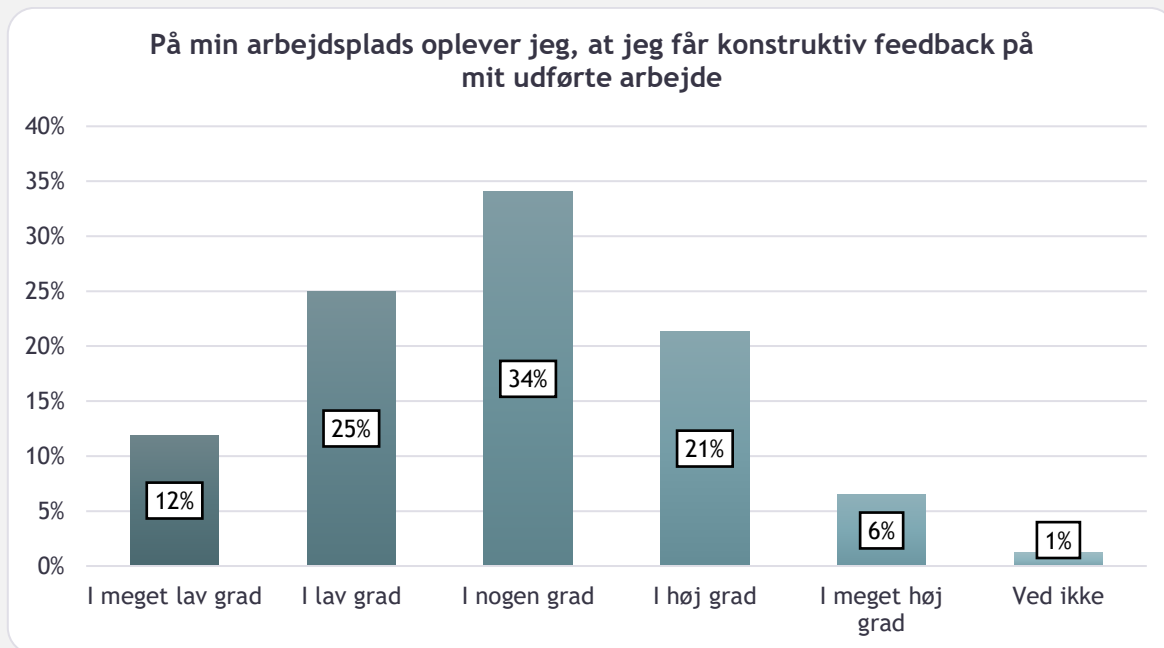


Diagram 19

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,22	7,4
Frederiksberg	3,05	4
Glostrup	2,98	2,6
Herlev	2,9	1
Gennemsnit for øvrige regioner	2,87	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,85	0
Rigshospitalet	2,85	0
Bispebjerg	2,85	0
Gentofte	2,85	0
Amager	2,76	-1,8
Psykiatrien	2,74	-2,2
Hvidovre	2,73	-2,4
Nordsjællands	2,66	-3,8

Tabel 21

## HÅNDBTERING AF FØLELSMÆSSIGT BELASTENDE OPGAVER

Slutteligt er alle respondenter blevet spurgt, hvorvidt de får støtte til håndteringen af følelsesmæssigt belastende situationer:

## Håndtering af følelsesmæssigt belastende oplevelser

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg får støtte til at håndtere følelsesmæssigt belastende oplevelser"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,05

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,07

Signifikant afvigelse: Nej

På dette område adskiller Region Hovedstaden sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet for både Hovedstaden og de øvrige regioner svarer omtrent til middelkarakteren på skalaen. Dette betyder, at yngre læger gennemsnitligt set i nogen grad får støtte til at håndtere følelsesmæssigt belastende oplevelser. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

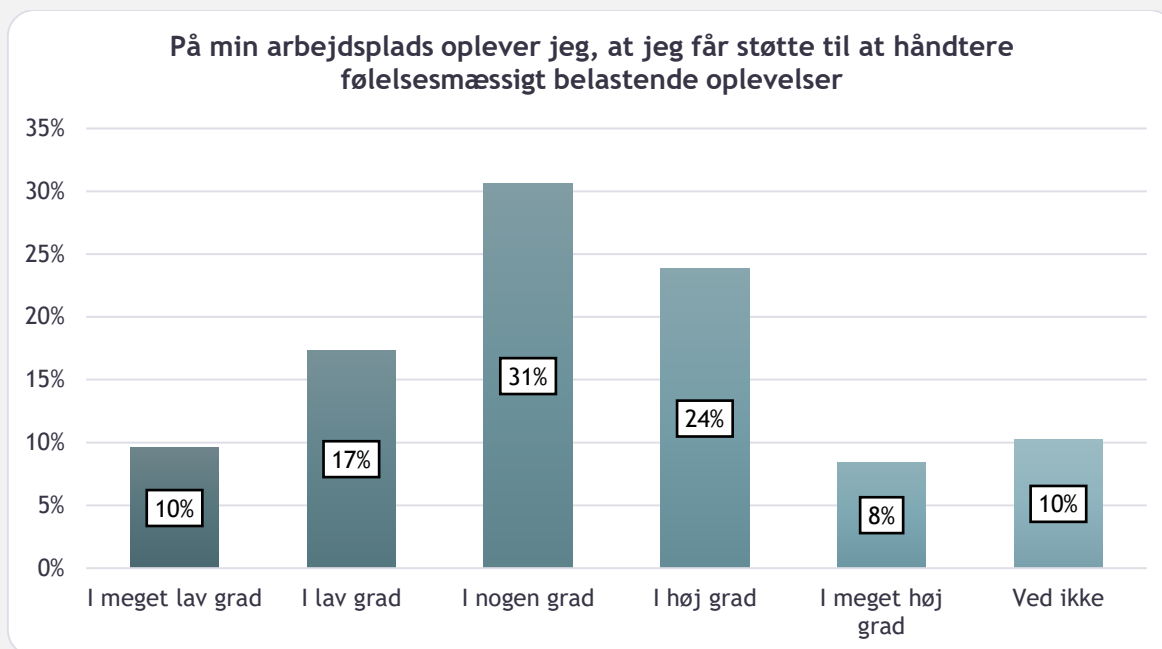


Diagram 20

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Almen praksis	3,43	7,6
Glostrup	3,29	4,8
Amager	3,19	2,8
Frederiksberg	3,13	1,6
Hvidovre	3,10	1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,07	0,4
Psykiatrien	3,06	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,05	0
Nordsjællands	3,01	-0,8
Herlev	3,00	-1
Rigshospitalet	2,95	-2
Bispebjerg	2,94	-2,2
Gentofte	2,80	-5

Tabel 22

## ENSOMHED

Ensomhed er det næste indeksmål i undersøgelsen. Indekset består af seks unikke indikatorer/spørgsmål, der hver især antages at måle væsentlige aspekter ved ensomhed - eller alenehed - som yngre læge.

I den statistiske analyse af resultaterne er alle indikatorer/udsagn kodet således, at en højere værdi altid repræsenterer en bedre/mere ideel situation, også selvom udsagnet er af negativ karakter. "Ved ikke"-besvarelser er udeladt fra beregningerne af både gennemsnit og i signifikanstest, ligesom de heller ikke indgår i beregningsgrundlaget for det samlede indeksmål. Her er indeksværdien for Region Hovedstadens respondents følelse af ensomhed/alenehed på arbejdspladsen sammenlignet med den gennemsnitlige indeksværdi de øvrige regioner:

### Ensomhed

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,71

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,74

Signifikant afvigelse: Nej\*

Der findes en lavsignifikant forskel<sup>2</sup>, men den er dog over konventionelt alpha-niveau på 0.05, hvorfor der bør udvises større forsigtighed ved tolkningen. Denne forsigtighed bør også ses i lyset af, at gennemsnitsværdien på indeksmålet er i den pænere ende af skalaen med en værdi på 3,71, hvilket er tættere på en høj karakter end på en middelkarakter. Nedenfor ses fordelingen på regionens hospitaler:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Procentpoint afvigelse fra regionsgennemsnit
Frederiksberg	3,9	3,8
Almen praksis	3,82	2,2
Gentofte	3,78	1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,74	0,6
Glostrup	3,73	0,4
Rigshospitalet	3,72	0,2
Herlev	3,71	0
Gennemsnit for Hovedstaden	3,71	0
Hvidovre	3,69	-0,4
Amager	3,66	-1
Nordsjællands	3,66	-1
Bispebjerg	3,64	-1,4
Psykiatrien	3,58	-2,6

Tabel 23

<sup>2</sup> 0.1 > p > 0.05

## FAGLIG STØTTE OG SPARRING

De første indikatorer vedrører muligheden for og omfanget af faglig støtte og sparring i udfordrende situationer, hvor der skal træffes vigtige, lægefaglige beslutninger.

Den første indikator omhandler graden, hvormed de andre læger på afdelingen støtter op om yngre læger i fagligt udfordrende situationer:

## Faglig støtte i udfordrende situationer

"På min arbejdsplads oplever jeg, at de andre læger på afdelingen støtter mig i fagligt udfordrende situationer"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 4,03

Gennemsnit for øvrige regioner: 4,04

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår graden, hvormed yngre læger oplever at få støtte i fagligt udfordrende situationer, afviger oplevelsen i Region Hovedstaden ikke fra gennemsnittet i de øvrige regioner. Den samlede vurdering svarer omtrent til den høje karakter på skalaen. Yngre læger i Region Hovedstaden oplever altså gennemsnitligt set, at de andre læger "i høj grad" støtter dem i fagligt udfordrende situationer. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

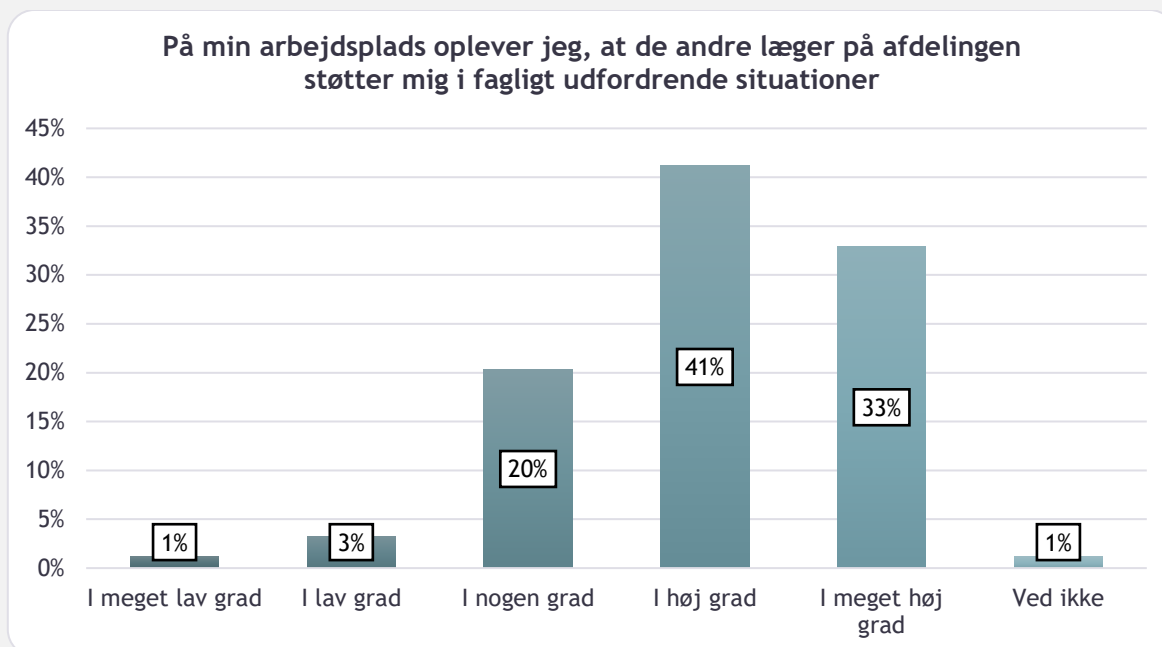


Diagram 21

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Frederiksberg	4,19	3,2
Almen praksis	4,13	2
Rigshospitalet	4,09	1,2
Herlev	4,07	0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	4,04	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	4,03	0
Nordsjællands	4,03	0
Glostrup	4,01	-0,4
Hvidovre	4,01	-0,4
Gentofte	3,97	-1,2
Bispebjerg	3,97	-1,2
Amager	3,94	-1,8
Psykiatrien	3,74	-5,8

Tabel 24

Det næste indikatormål handler om situationer, hvor man som yngre læge står alene med lægefaglige beslutninger i situationer, hvor man egentlig har brug for sparring:

## At stå alene med beslutningerne

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg står alene med lægefaglige beslutninger i situationer, hvor jeg har brug for sparring"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,66

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,71

Signifikant afvigelse: Nej

På denne indikator afviger Region Hovedstaden heller ikke signifikant fra de øvrige regioner. Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Hovedstaden, at de i lav til nogen grad står alene med lægefaglige beslutninger i situationer, hvor de har brug for sparring. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



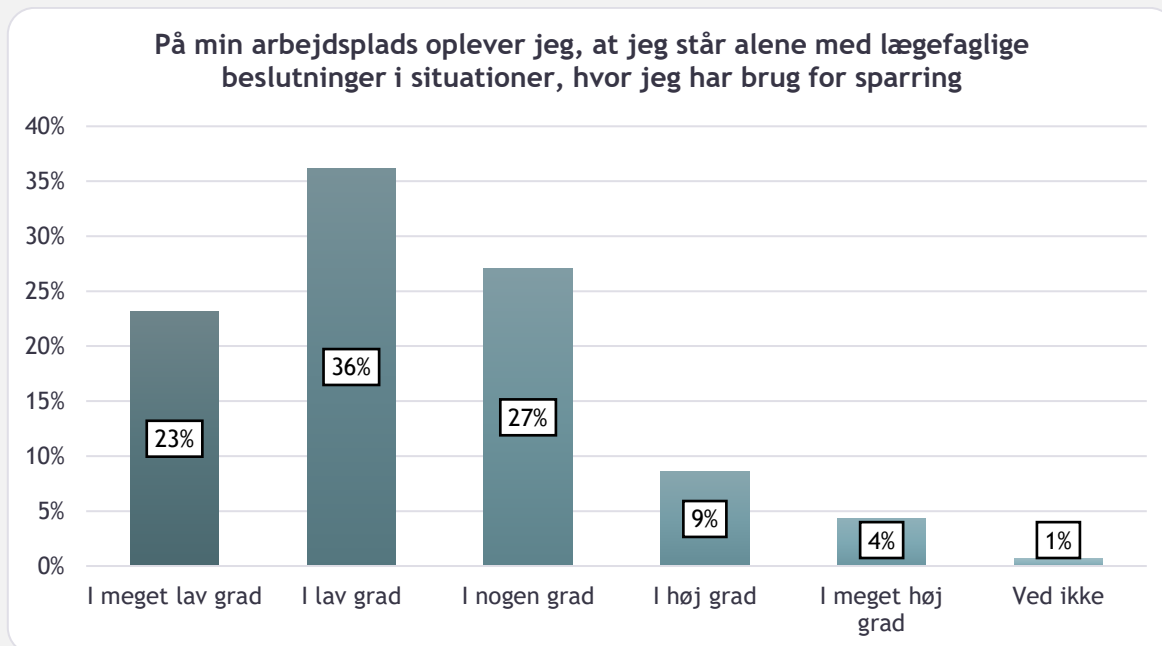


Diagram 22

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,91	5
Glostrup	3,78	2,4
Herlev	3,77	2,2
Rigshospitalet	3,75	1,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,71	1
Frederiksberg	3,69	0,6
Hvidovre	3,69	0,6
Gennemsnit for Hovedstaden	3,66	0
Gentofte	3,62	-0,8
Nordsjællands	3,55	-2,2
Bispebjerg	3,49	-3,4
Amager	3,42	-4,8
Psykiatrien	3,22	-8,8

Tabel 25

## USIKKERHED OG TVIVL

De næste indikatorer handler om usikkerhed og tvivl om ens faglige ståsted og anseelse som læge, hvilket kan lede til en følelse af at være alene eller ensom.

Det første forhold vedrører, hvorvidt det at give udtryk for tvivl påvirker ens anseelse på arbejdspladsen negativt:

## Faglige tvivlsspørgsmål

"På min arbejdsplads oplever jeg, at det påvirker min anseelse på arbejdspladsen negativt, hvis jeg giver udtryk for tvivl"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,69

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,76

Signifikant afvigelse: Ja

Yngre læger i Region Hovedstaden oplever i statistisk signifikant højere grad end yngre læger i resten af Danmark, at det påvirker deres anseelse negativt, hvis de giver udtryk for tvivl. Gennemsnittet svarer til, at de i lav til nogen grad oplever dette. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

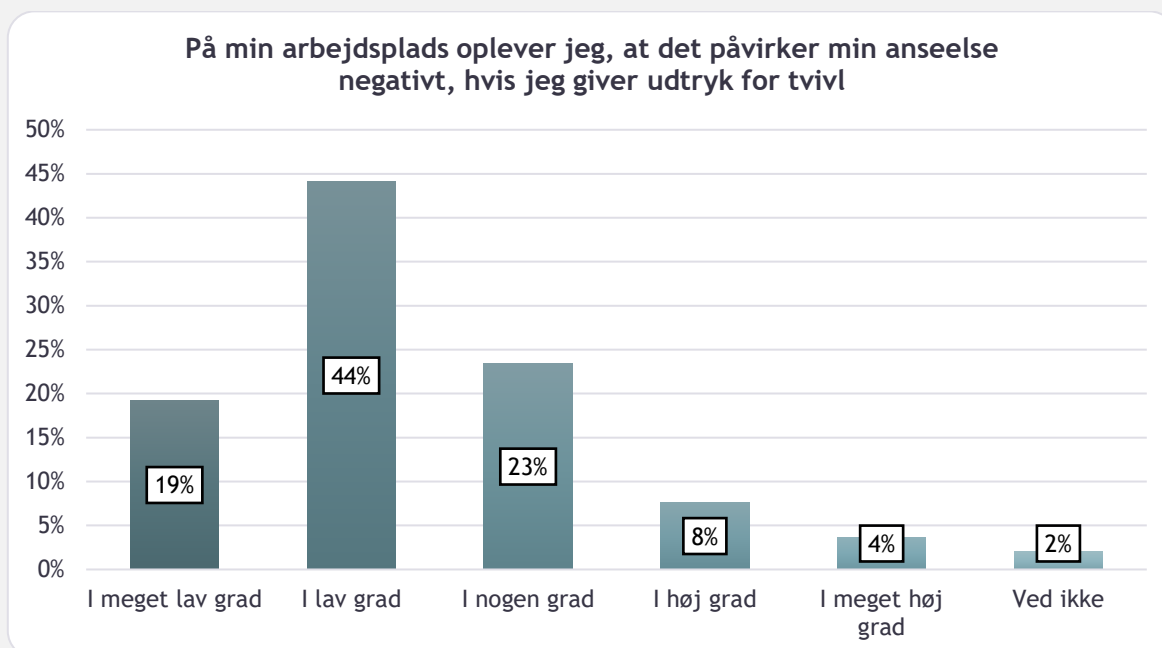


Diagram 23

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,88	3,8
Frederiksberg	3,87	3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,76	1,4
Amager	3,75	1,2
Herlev	3,74	1
Gennemsnit for Hovedstaden	3,69	0
Hvidovre	3,69	0
Bispebjerg	3,69	0
Glostrup	3,68	-0,2
Nordsjællands	3,67	-0,4
Gentofte	3,66	-0,6
Psykiatrien	3,62	-1,4
Rigshospitalet	3,54	-3

Tabel 26

Det næste spørgsmål handler om at have en følelse af, at man ikke er ligeså dygtig som lægekollegaer på samme uddannelsestrin:

## Faglig usikkerhed

"På min arbejdsplads oplever jeg at have en følelse af, at andre læger på samme uddannelsestrin er dygtigere end mig"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,40

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,39

Signifikant afvigelse: Nej

På dette punkt adskiller oplevelsen blandt yngre læger i Region Hovedstaden sig ikke fra den oplevelse, yngre læger i resten af Danmark har. Gennemsnitligt set føler yngre læger i lav til nogen grad, at andre læger på samme uddannelsestrin er dygtigere. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

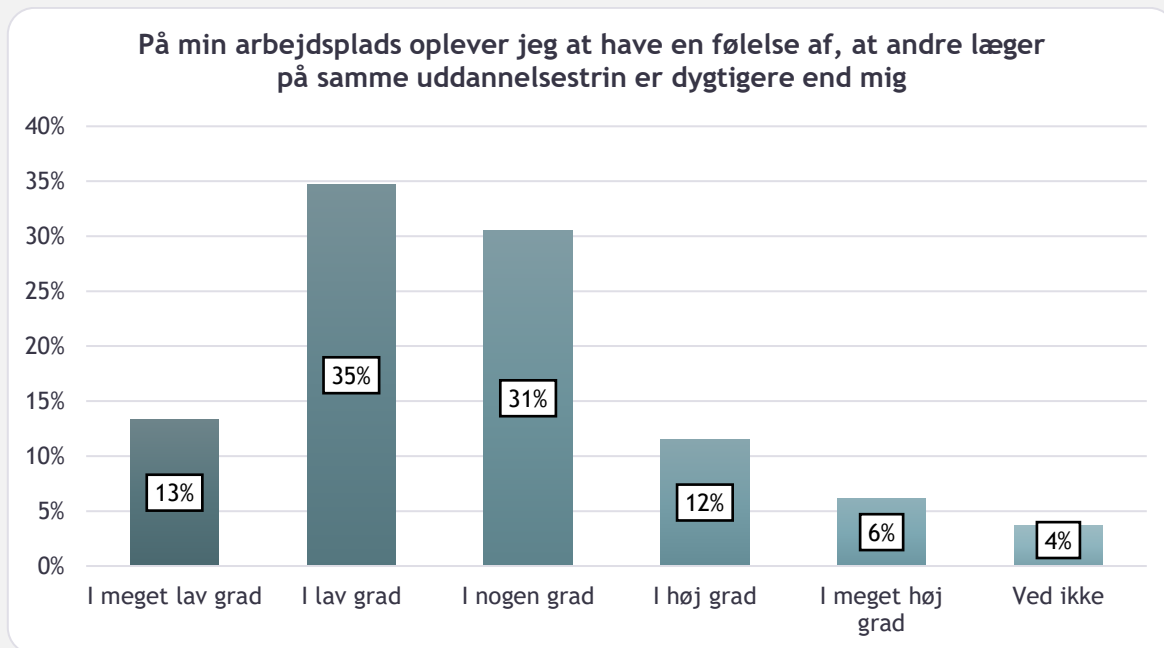


Diagram 24

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien	3,67	5,6
Frederiksberg	3,55	3,2
Gentofte	3,42	0,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,40	0,2
Herlev	3,40	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,39	0
Rigshospitalet	3,37	-0,4
Almen praksis	3,35	-0,8
Bispebjerg	3,35	-0,8
Nordsjællands	3,33	-1,2
Glostrup	3,31	-1,6
Hvidovre	3,26	-2,6
Amager	3,22	-3,4

Tabel 27

## FÆLLESSKAB

Den sidste gruppe indikatorer vedrører fællesskabet med kollegaerne på arbejdspladsen.

Den første indikator måler, hvorvidt man på arbejdspladsen har én eller flere kollegaer, man kan være fortrolig med:

## Kollegial fortrolighed

"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg har én eller flere kollegaer, jeg kan være fortrolig med"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,84

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,84

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er fuldstændigt identisk med gennemsnittet på landsplan, og der er altså ingen forskel på oplevelsen i Region Hovedstaden og oplevelsen i resten af landet. Gennemsnittet er 3,84 på 1-5-skalaen, hvor 1 svarer til "i meget lav grad" og 5 svarer til "i meget høj grad". Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

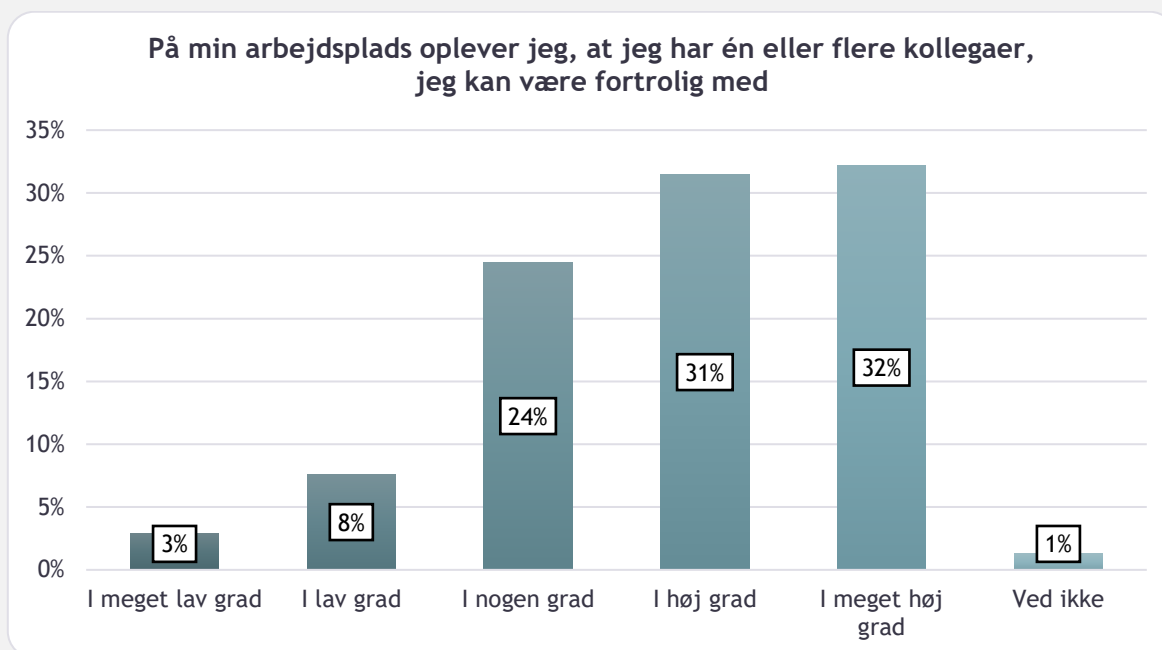


Diagram 25

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Frederiksberg	4,16	6,4
Rigshospitalet	3,95	2,2
Glostrup	3,93	1,8
Hvidovre	3,88	0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,84	0
Gennemsnit for Hovedstaden	3,84	0
Amager	3,84	0
Herlev	3,78	-1,2
Nordsjællands	3,78	-1,2
Gentofte	3,77	-1,4
Bispebjerg	3,74	-2
Psykiatrien	3,69	-3
Almen praksis	3,68	-3,2

Tabel 28

Det sidste spørgsmål i indekset for ensomhed/alenehed omhandler det sociale fællesskab blandt yngre læger på arbejdspladsen:

## Socialt fællesskab

"Jeg oplever, at der er yngre læger på min arbejdsplads, som ikke er en del af det sociale fællesskab"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,60

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,68

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,60 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,68. Der er altså signifikant flere yngre læger i Hovedstaden, der ikke er en del af det sociale fællesskab. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

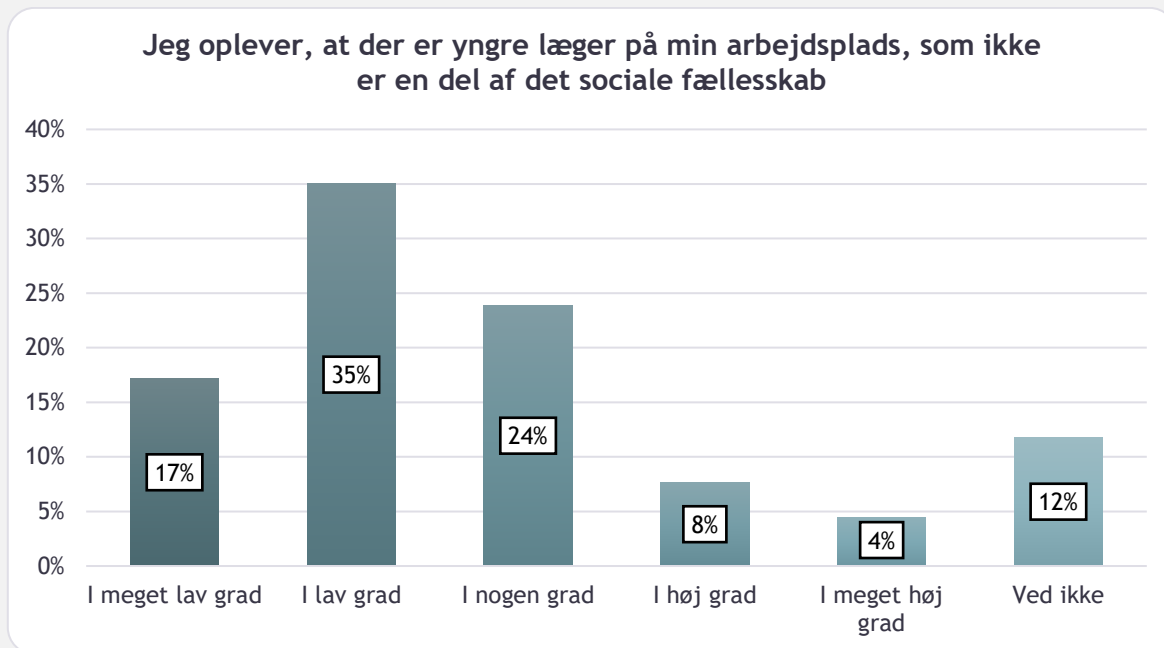


Diagram 26

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	4,03	8,6
Frederiksberg	3,88	5,6
Amager	3,77	3,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,68	1,6
Gentofte	3,66	1,2
Nordsjællands	3,61	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,60	0
Rigshospitalet	3,59	-0,2
Glostrup	3,58	-0,4
Bispebjerg	3,56	-0,8
Psykiatrien	3,52	-1,6
Hvidovre	3,51	-1,8
Herlev	3,46	-2,8

Tabel 29

## AFBRYDELSER

Det sidste indeks vedrører afbrydelser. Indekset består af seks unikke indikatorer/spørgsmål. Afbrydelser kan være helt relevante og nødvendige, men antallet af afbrydelser, som ikke har denne karakter kan med fordel reduceres, da afbrydelser reducerer effektivitet og øger risikoen for fejl. Der er i denne undersøgelse fokus på to ting. For det første hvorvidt afbrydelser er unødvendige og kunne være undgået ved en anden arbejdstilrettelæggelse. For det andet hvorvidt afbrydelserne medfører utilsigtede negative konsekvenser for arbejdet som helhed.

I den statistiske analyse af resultaterne er alle indikatorer/udsagn kodet således, at en højere værdi altid repræsenterer en bedre/mere ideel situation, også selvom udsagnet er af negativ karakter. "Ved ikke"-besvarelser er udeladt fra beregningerne af både gennemsnit og i signifikanstest, ligesom de heller ikke indgår i beregningsgrundlaget for det samlede indeksmål.

Her ses sammenligningen mellem den gennemsnitlige indeksværdi for Region Hovedstadens respondents vurdering af graden af afbrydelser i deres arbejde sammenlignet med den gennemsnitlige indeksværdi for yngre læger i resten af landet:

---

### Afbrydelser

Skala: 1-5

---

Region Hovedstaden: 2,84

---

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,95

---

Signifikant afvigelse: Ja

---

Som det fremgår af tallene ovenfor, påvirkes yngre læger i Region Hovedstaden i højere grad af afbrydelser, når man sammenligner med yngre læger i resten af landet. Som gennemgangen af enkeltindikatorer nedenfor vil belyse, gælder dette både for omkostningerne ved afbrydelserne og for de forhold ved afbrydelser, der vedrører arbejdstilrettelæggelsen. Her ses indeksmålene for arbejdspladserne i Region Hovedstaden:



Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,45	12,2
Frederiksberg	3,12	5,6
Glostrup	3,02	3,6
Gentofte	2,97	2,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,95	2,2
Psykiatrien	2,92	1,6
Gennemsnit for Hovedstaden	2,84	0
Rigshospitalet	2,82	-0,4
Herlev	2,76	-1,6
Bispebjerg	2,74	-2
Amager	2,73	-2,2
Nordsjællands	2,70	-2,8
Hvidovre	2,65	-3,8

Tabel 30

## OMKOSTNINGERNE VED AFBRYDELSER

Den første række indikatorer vedrørende afbrydelser handler om de omkostninger, afbrydelser har for produktivitet, faglighed og koncentrationsevne.

### Tab af produktivitet

"På min arbejdsplads oplever jeg, at afbrydelser går ud over min produktivitet"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,49

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,56

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 2,49 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,56. I Region Hovedstaden svarer det til, at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i høj til nogen grad går ud over deres produktivitet. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

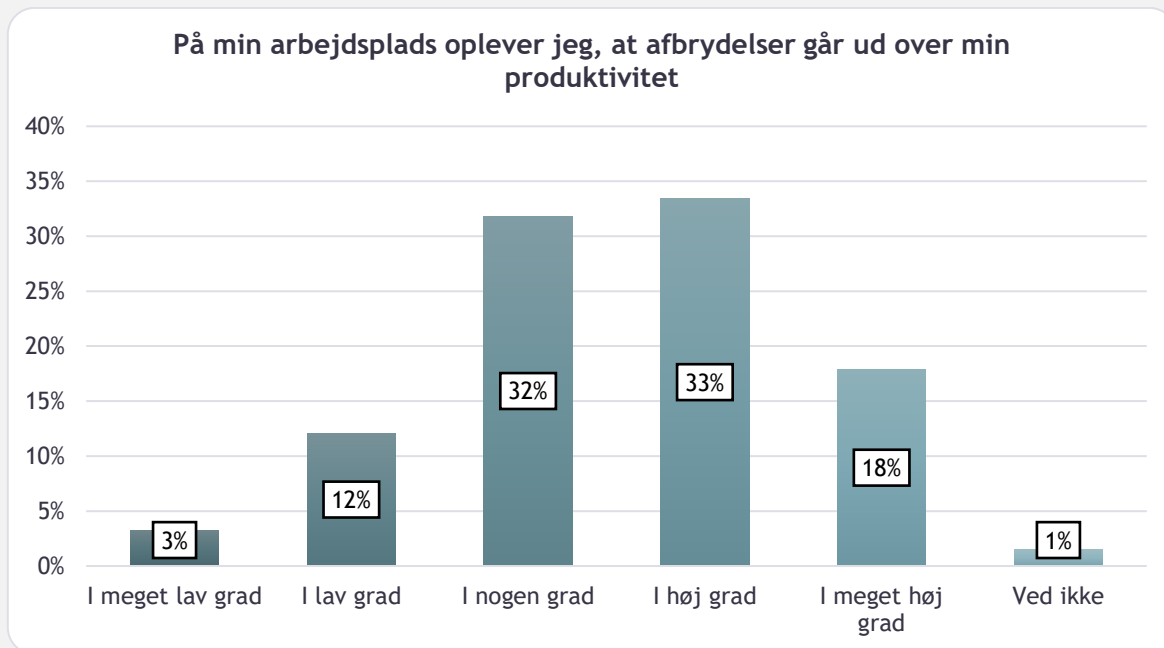


Diagram 27

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,17	13,6
Psykiatrien	2,72	4,6
Frederiksberg	2,71	4,4
Glostrup	2,61	2,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,56	1,4
Gentofte	2,51	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,49	0
Rigshospitalet	2,48	-0,2
Herlev	2,39	-2
Nordsjællands	2,33	-3,2
Bispebjerg	2,32	-3,4
Amager	2,28	-4,2
Hvidovre	2,23	-5,2

Tabel 31

Den næste indikator omhandler, hvorvidt afbrydelserne går ud over fagligheden i arbejdet.

## Tab af faglighed

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at afbrydelser går ud over fagligheden"

Region Hovedstaden: 2,86

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,96

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 2,86 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,96. I Region Hovedstaden svarer det til, at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i nogen til høj grad går ud over fagligheden på deres arbejdsplads. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

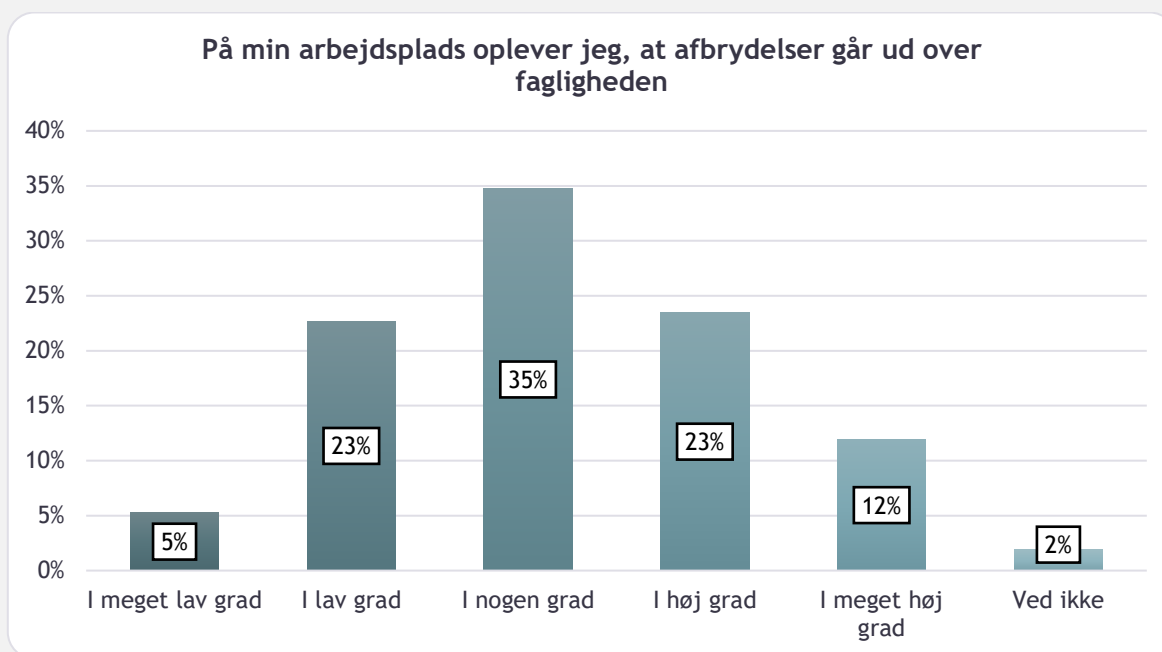


Diagram 28

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,39	10,6
Frederiksberg	3,11	5
Glostrup	3,10	4,8
Gentofte	3,05	3,8
Psykiatrien	3,04	3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,96	2
Rigshospitalet	2,88	0,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,86	0
Herlev	2,74	-2,4
Bispebjerg	2,74	-2,4
Nordsjællands	2,67	-3,8
Hvidovre	2,64	-4,4
Amager	2,56	-6

Tabel 32

I forlængelse heraf handler næste indikator om, hvorvidt afbrydelserne tager tid fra yngre lægers lægefaglige opgaver.

## Tid fra lægefaglige arbejdsopgaver

"På min arbejdsplads oplever jeg, at afbrydelser tager tid fra mine lægefaglige arbejdsopgaver"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,65

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,79

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 2,65 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,79. I Region Hovedstaden svarer det til at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i nogen til høj grad tager tid fra deres lægefaglige arbejdsopgaver. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

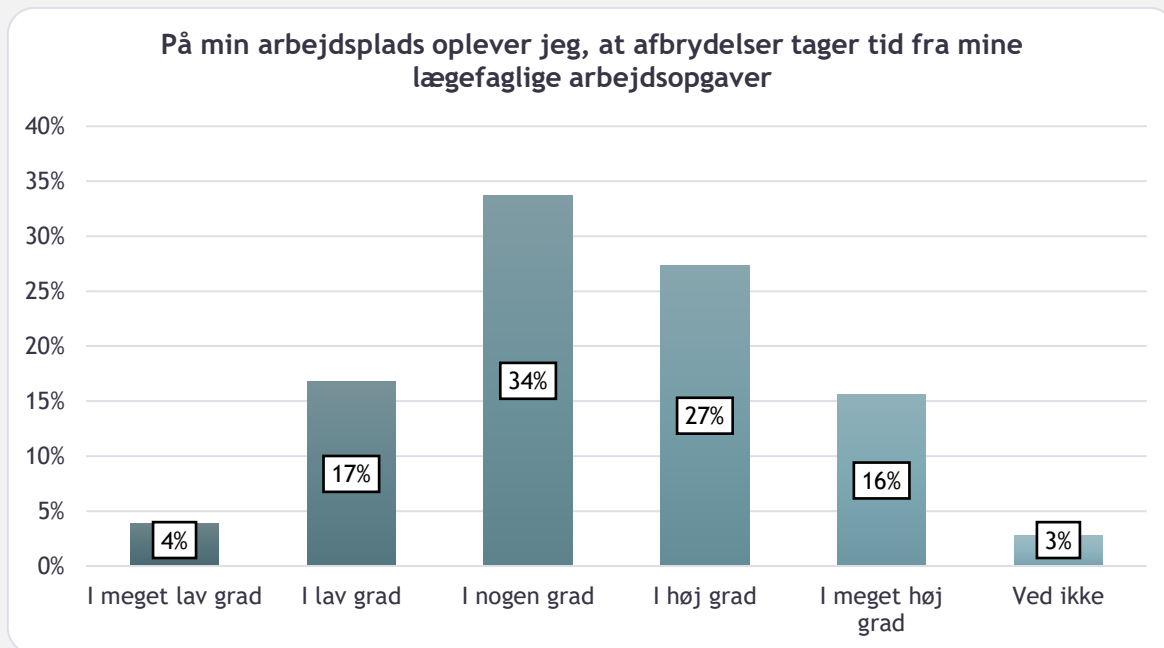


Diagram 29

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,54	17,8
Frederiksberg	3	7
Glostrup	2,88	4,6
Gentofte	2,84	3,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,79	2,8
Psykiatrien	2,72	1,4
Gennemsnit for Hovedstaden	2,65	0
Rigshospitalet	2,61	-0,8
Bispebjerg	2,52	-2,6
Herlev	2,5	-3
Amager	2,47	-3,6
Hvidovre	2,43	-4,4
Nordsjællands	2,42	-4,6

Tabel 33

Det sidste omkostningsspørgsmål handler om koncentrationsevne og deraf også workflow:

## Tab af koncentrationsevne

"På min arbejdsplads oplever jeg, at det er svært for mig at genvinde koncentrationen efter en afbrydelse"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 3,09

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,16

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,09 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette svarer til, at yngre læger i Region Hovedstaden "i nogen grad" oplever, at det er svært at genvinde koncentrationen efter en afbrydelse. Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,16. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

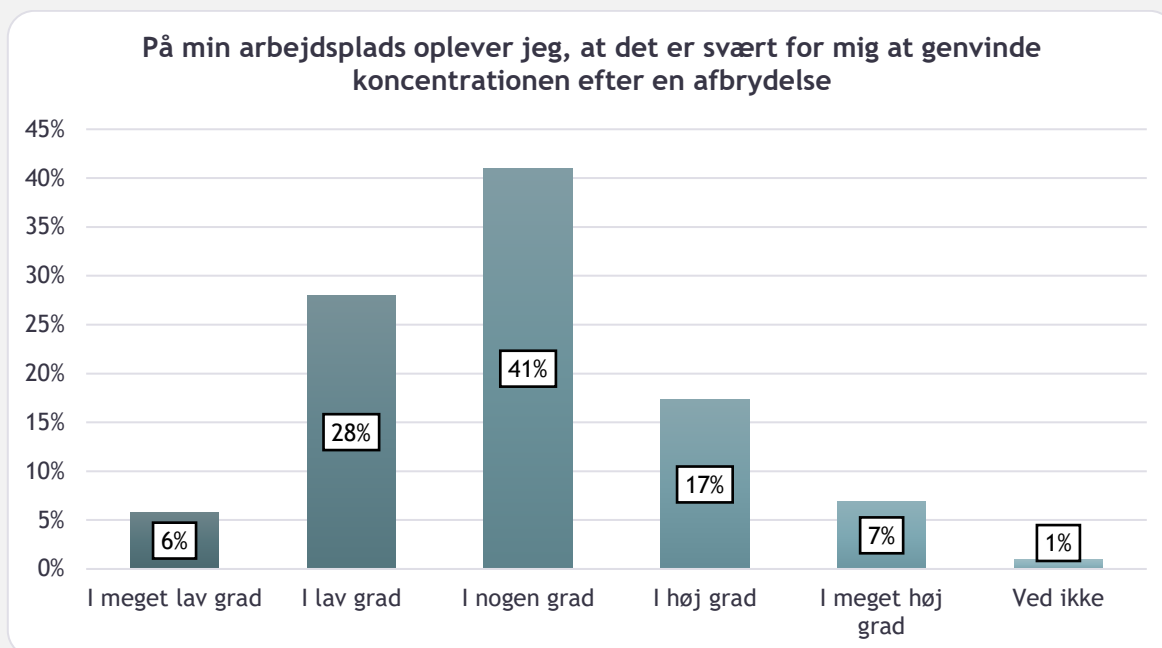


Diagram 30

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,39	6
Frederiksberg	3,28	3,8
Glostrup	3,18	1,8
Gentofte	3,16	1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,16	1,4
Rigshospitalet	3,11	0,4
Herlev	3,1	0,2
Gennemsnit for Hovedstaden	3,09	0
Nordsjællands	3,01	-1,6
Amager	3	-1,8
Psykiatrien	3	-1,8
Hvidovre	2,96	-2,6
Bispebjerg	2,96	-2,6

Tabel 34

## ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

De sidste to indikatorer vedrører arbejdstilrettelæggelsen - nærmere bestemt om arbejdet kunne tilrettelægges på en sådan måde, at antallet af unødvendige afbrydelser blev mindre.

### Færre afbrydelser

"På min arbejdsplads oplever jeg, at mit arbejde kunne tilrettelægges, så jeg oplevede færre afbrydelser"

Skala: 1-5

Region Hovedstaden: 2,91

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,05

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 2,91 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette svarer til, at yngre læger i Region Hovedstaden "i nogen grad" oplever, at deres arbejde kunne tilrettelægges, så de oplevede færre afbrydelser. Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,05. Lægerne i Region Hovedstaden oplever altså i højere grad end deres kollegaer i andre dele af landet, at arbejde kunne tilrettelægges, så der var færre afbrydelser. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

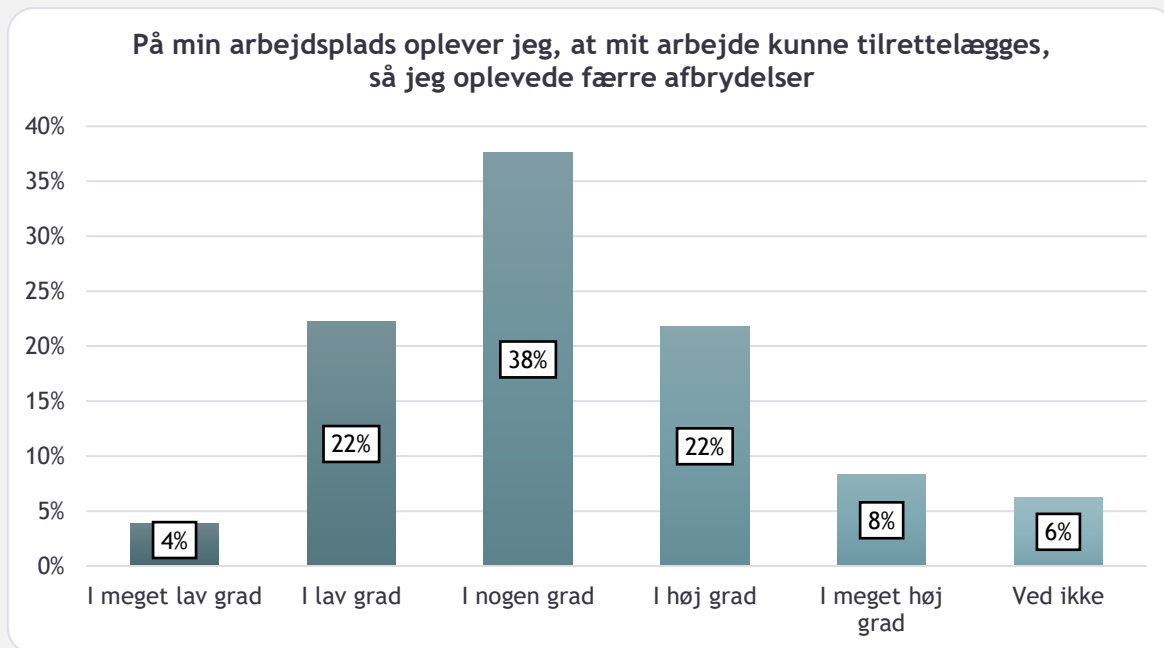


Diagram 31

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,68	15,4
Frederiksberg	3,13	4,4
Glostrup	3,11	4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,05	2,8
Gentofte	2,98	1,4
Psykiatrien	2,93	0,4
Gennemsnit for hele regionen	2,91	0
Nordsjællands	2,88	-0,6
Bispebjerg	2,88	-0,6
Rigshospitalet	2,81	-2
Amager	2,79	-2,4
Hvidovre	2,78	-2,6
Herlev	2,77	-2,8

Tabel 35



Den sidste indikator vedrører, hvorvidt arbejdet er tilrettelagt på en sådan måde, at det fører til unødvendige afbrydelser:

## Unødvendige afbrydelser

Skala: 1-5

"På min arbejdsplads oplever jeg, at mit arbejde er tilrettelagt på en måde, der fører til unødvendige afbrydelser"

Region Hovedstaden: 3,04

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,15

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,04 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette svarer til, at yngre læger i Region Hovedstaden "i nogen grad" oplever, at deres arbejde er tilrettelagt på en måde, der fører til unødvendige afbrydelser. Dette er statistisk signifikant lavere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,15. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

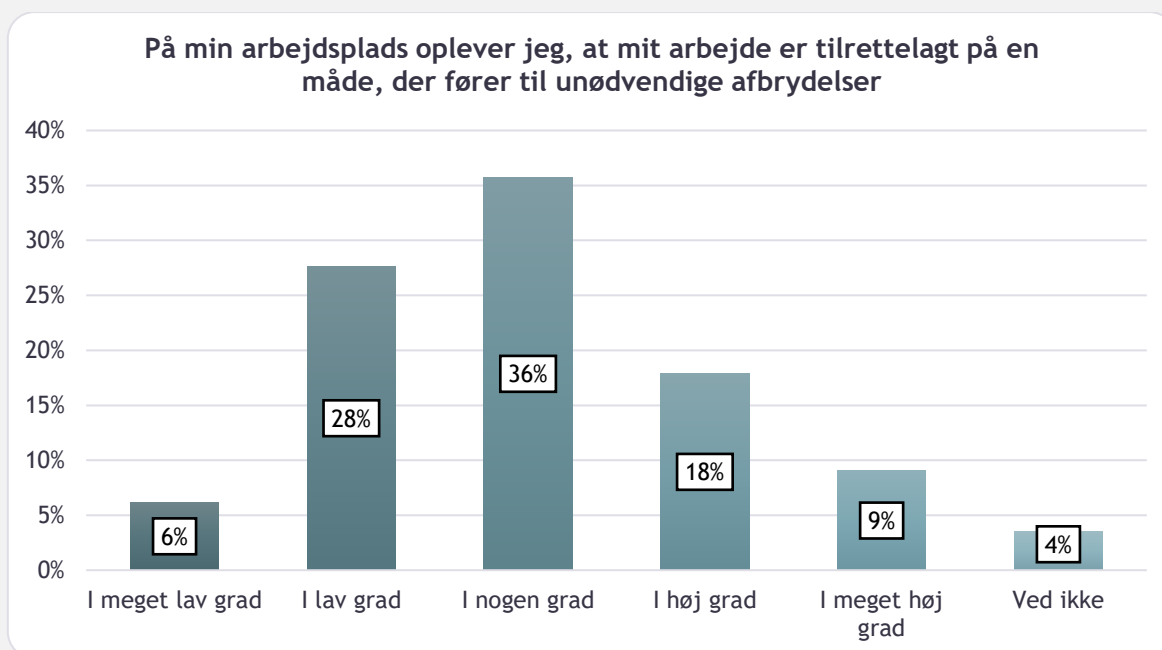


Diagram 32

Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for yngre læger ansat på de forskellige arbejdspladser i Region Hovedstaden:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,56	10,4
Frederiksberg	3,33	5,8
Glostrup	3,16	2,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,15	2,2
Amager	3,13	1,8
Gentofte	3,11	1,4
Gennemsnit for Hovedstaden	3,04	0
Bispebjerg	3,04	0
Psykiatrien	3,04	0
Rigshospitalet	2,99	-1
Herlev	2,98	-1,2
Nordsjællands	2,90	-2,8
Hvidovre	2,88	-3,2

Tabel 36

## STIKPRØVENS SAMMENSÆTNING

Nedenfor følger en række diagrammer, der samlet præsenterer stikprøvens karakteristika i Region Hovedstaden. Disse diagrammer kommenteres ikke. For generelle metodiske overvejelser henvises der til [den nationale arbejdsmiljøundersøgelse 2019](#).

Nedenfor ses først fordelingen af Region Hovedstadens respondenter på de forskellige hospitaler. Bemærk at den røde linje, cutoff-grænsen, repræsenterer det minimale antal respondenter (30) der kræves, før resultater for en arbejdsplads kan præsenteres. To arbejdspladser - Bornholms hospital og Hovedstadens Akutberedskab - falder under denne grænse.

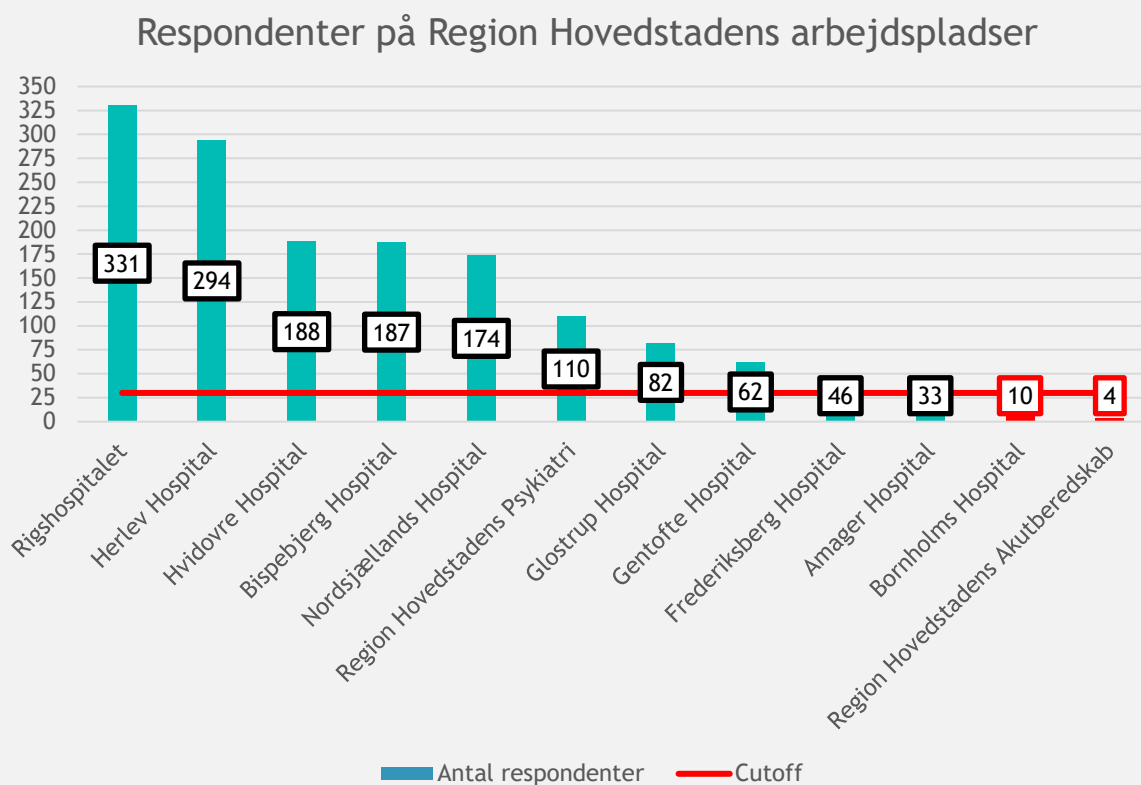


Diagram 33

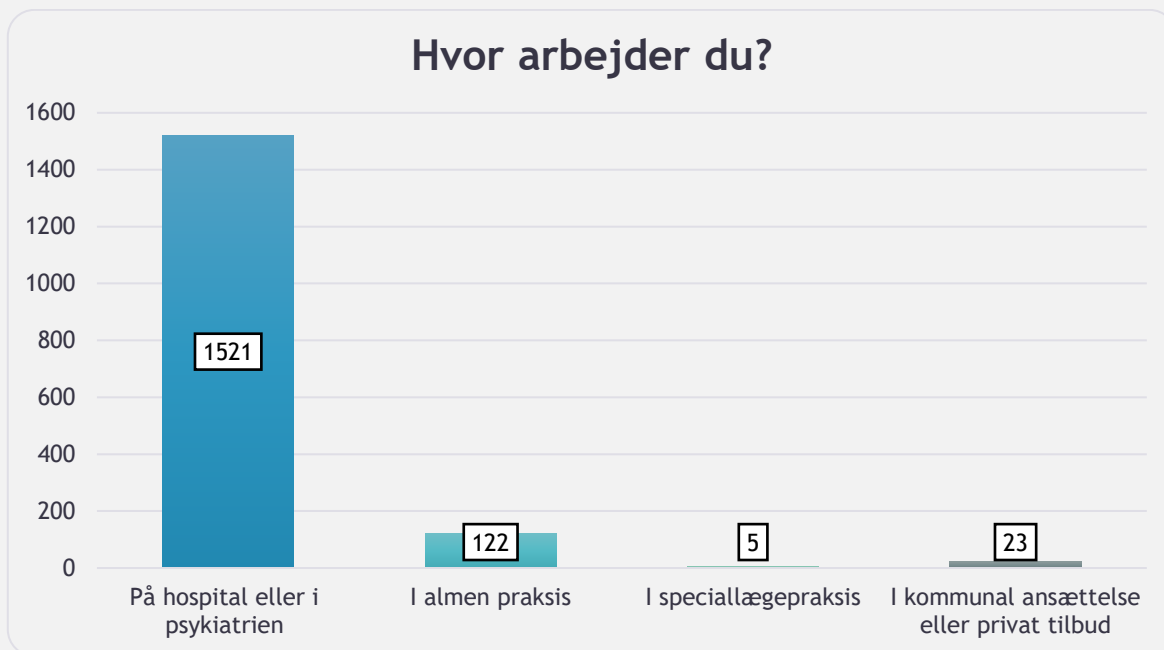


Diagram 34

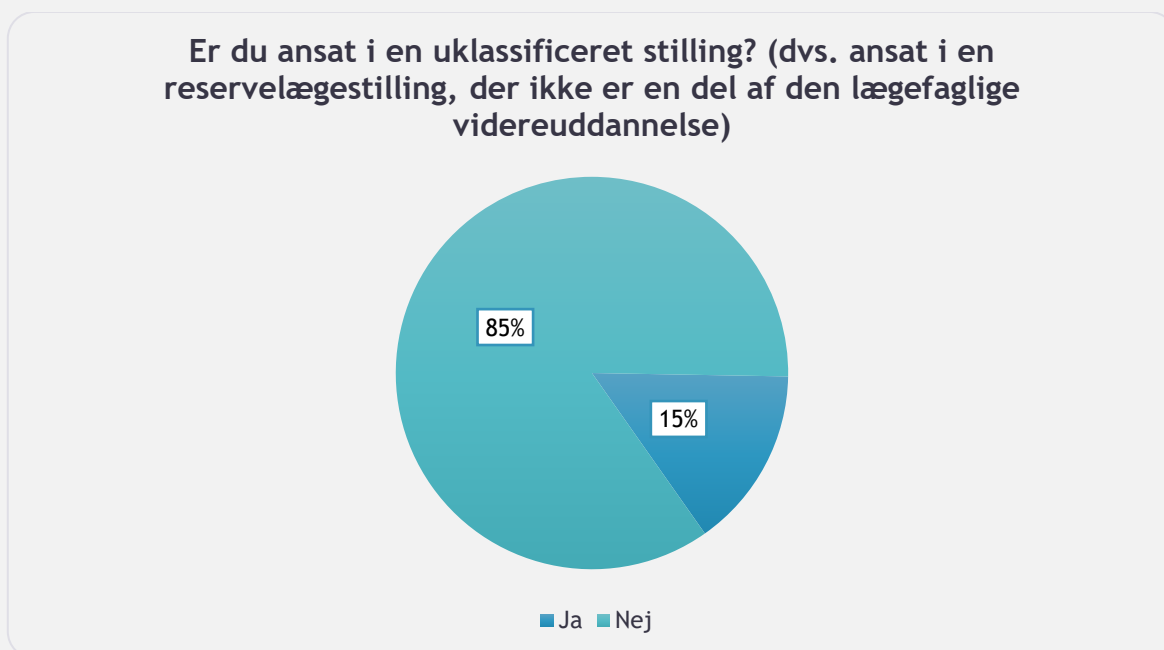


Diagram 35

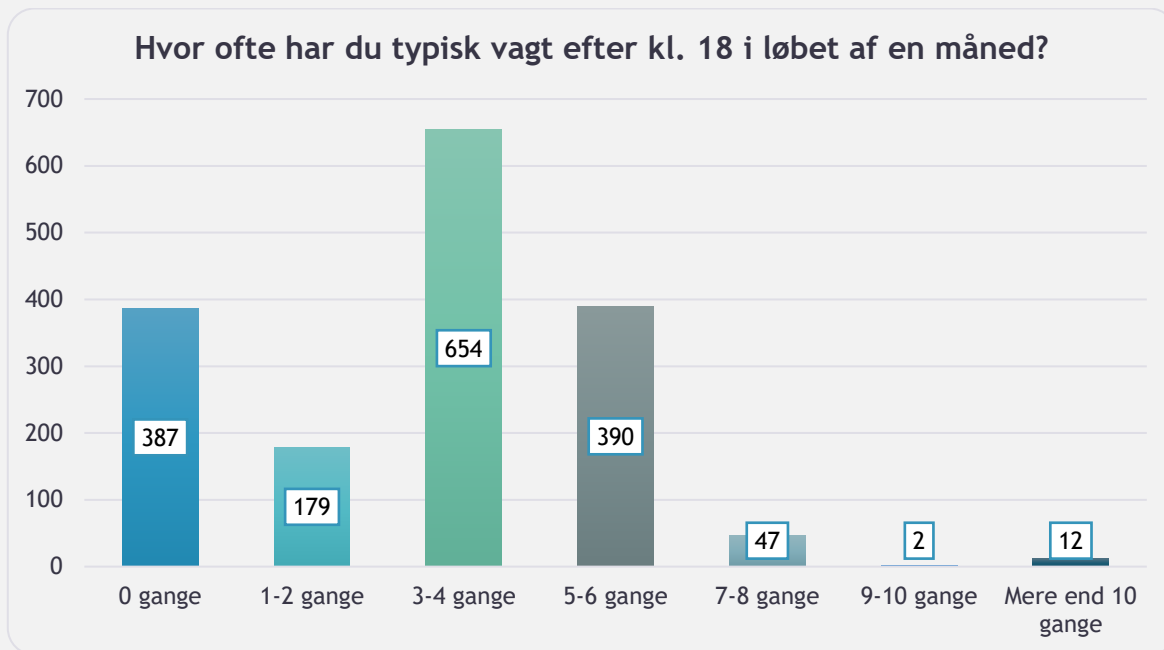
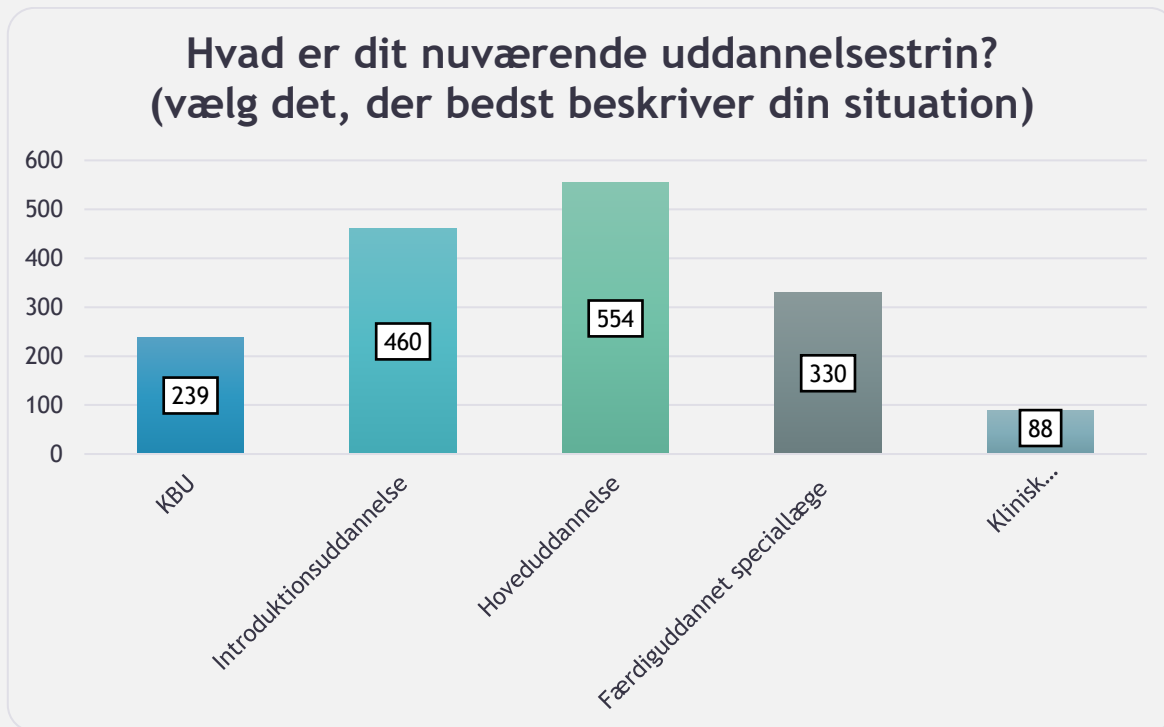


Diagram 36

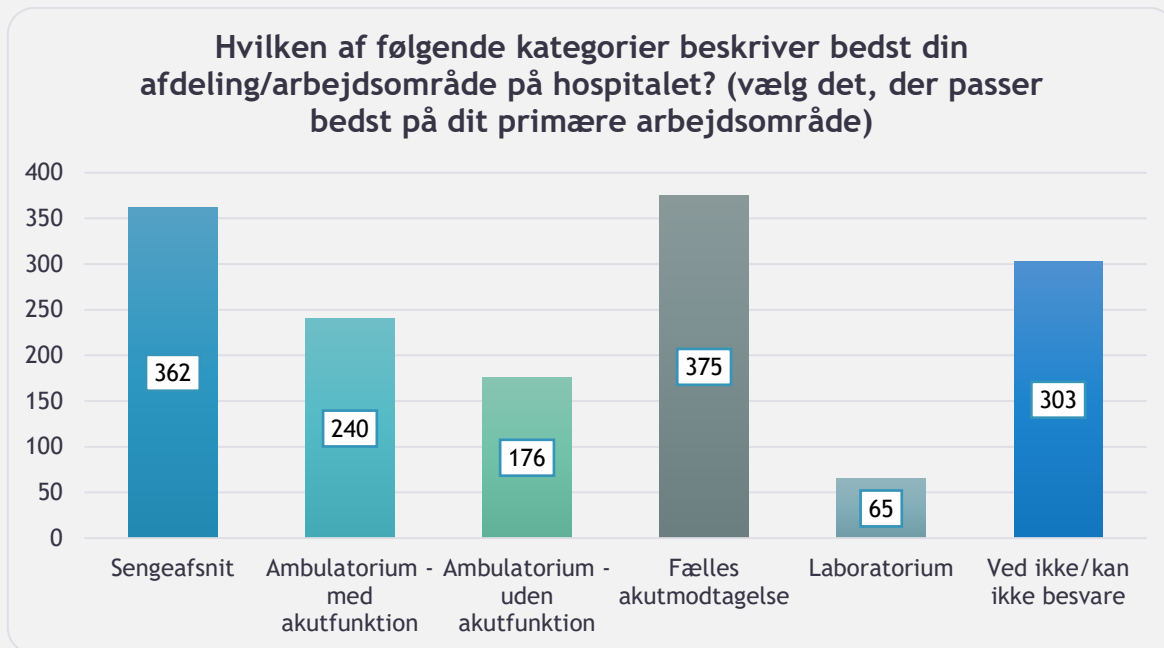


Diagram 37