

YNGRE LÆGERS ARBEJDSMILJØ 2019

REGION SYDDANMARK



INDHOLD

Indledning & Læsevejledning	2
Konklusioner	3
Arbejds miljø & Stress	4
Arbejds miljø.....	4
Stress	5
behandlingskvalitet & Patientsikkerhed	7
Patientsikkerhed.....	7
Behandlingskvalitet	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
Feedback og forventninger	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 & LÆSEVEJLEDNING

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 Syddanmark har 988 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 Syddanmark. 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 ikke er testet for statistisk signifikans. Der er således udelukkende tale om deskriptive afrapporteringer.

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

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

Bemærk, at der ikke præsenteres særskilte resultater for Sønderborg og Tønder (Sygehus Sønderjylland), Grindsted og Brørup (Sydvestjysk Sygehus), Middelfart (Sygehus Lillebælt) samt Nyborg og Ærøskøbing (OUH). Nogle af matriklerne har ingen respondenter. På andre matrikler er der så få respondenter, at afrapporteringen af resultaterne potentielt vil kunne kompromittere enkeltmedlemmers anonymitet. De steder, hvor der er for få respondenter, lægges disse sammen med respondenterne på de øvrige matrikler under samme sygehusledelse. Respondenterne indgår ligeledes i beregningen af gennemsnittet for hele regionen. Det samme gør sig gældende for medlemmer i Region Syddanmarks område, der har primærbeskæftigelse i speciallægepraksis eller kommunale tilbud, for hvem der heller ikke præsenteres særskilte resultater.

For de spørgsmål, der har "ved ikke" som svarmulighed, indgår disse ikke i gennemsnitsberegningerne (hverken for regions- eller hospitalsspecifikke resultater), men afrapporteres i respondentfordelingen på regionsplan. For signifikansberegninger tages der udgangspunkt i et konventionelt alpha-niveau på 0.05. Nulhypotesen er, at der ikke er forskel på Region Syddanmark og et gennemsnit bestående af respondenterne fra de øvrige regioner. Signifikanstesten 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 Syddanmark 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 en yderligere præsentation af arbejdsmiljøundersøgelsens metodik, spørgeskemaets opbygning og svarfordelinger på nationalt plan henvises til den nationale rapport, der findes [her](#).

Rigtig god læselyst.

KONKLUSIONER

Helt overordnet er den gennemsnitlige vurdering af det samlede arbejdsmiljø er signifikant højere i Region Syddanmark sammenlignet med den gennemsnitlige vurdering af det samlede arbejdsmiljø i resten af landet. Yngre Læger i Region Syddanmark er til gengæld ikke mere eller mindre stressede end deres kollegaer i resten af landet.

Patientsikkerheden og behandlingskvaliteten i Region Syddanmark vurderes begge signifikant højere end gennemsnittet for de øvrige regioner. Afvigelsen fra Region Syddanmark er således -4,3 med hensyn til patientsikkerheden og -2,2 for behandlingskvaliteten.

Region Syddanmark klarer sig signifikant bedre på de samlede indeksmål for travlhed, ensomhed og afbrydelser, mens regionen ikke er signifikant forskellig fra de øvrige regioner hvad angår supervision og ledelse. Det vil sige at yngre læger i Region Syddanmark oplever, at de har færre problemer med travlhed, ensomhed og påvirkes i lavere grad af afbrydelser sammenlignet med deres kollegaer i resten af landet. Det kan derfor være relevant at se nærmere på de enkelte indikatorer i disse indeksmål med henblik på at finde ud af, hvad der gør at det fungerer - og hvad der kan forbedres.

I forhold til resultaterne for de enkelte arbejdspladser/hospitaler er der også grund til at være opmærksom, selvom der *ikke er testet for signifikans*¹, 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
Vejle, Sygehus Lillebælt	28	8
Kolding, Sygehus Lillebælt	25	11
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	13	23
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	10	26
Svendborg, OUH	6	30
Odense, OUH	6	30
Psykiatrien i Region Syddanmark	6	30

¹ 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 Syddanmark.

ARBEJDSMILJØ

Den gennemsnitlige vurdering af det samlede arbejdsmiljø i Region Syddanmark er signifikant højere end gennemsnittet for arbejdsmiljøet blandt yngre læger i resten af Danmark.

Samlet vurdering af arbejdsmiljøet

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

Skala: 1-10

Region Syddanmark: 6,59

Gennemsnit for øvrige regioner: 6,44

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for arbejdsmiljøet for yngre læger i Region Syddanmark er 6,59 ud af 10 mulige karakterpoint. I resten af landet er gennemsnittet 6,44.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Syddanmark:

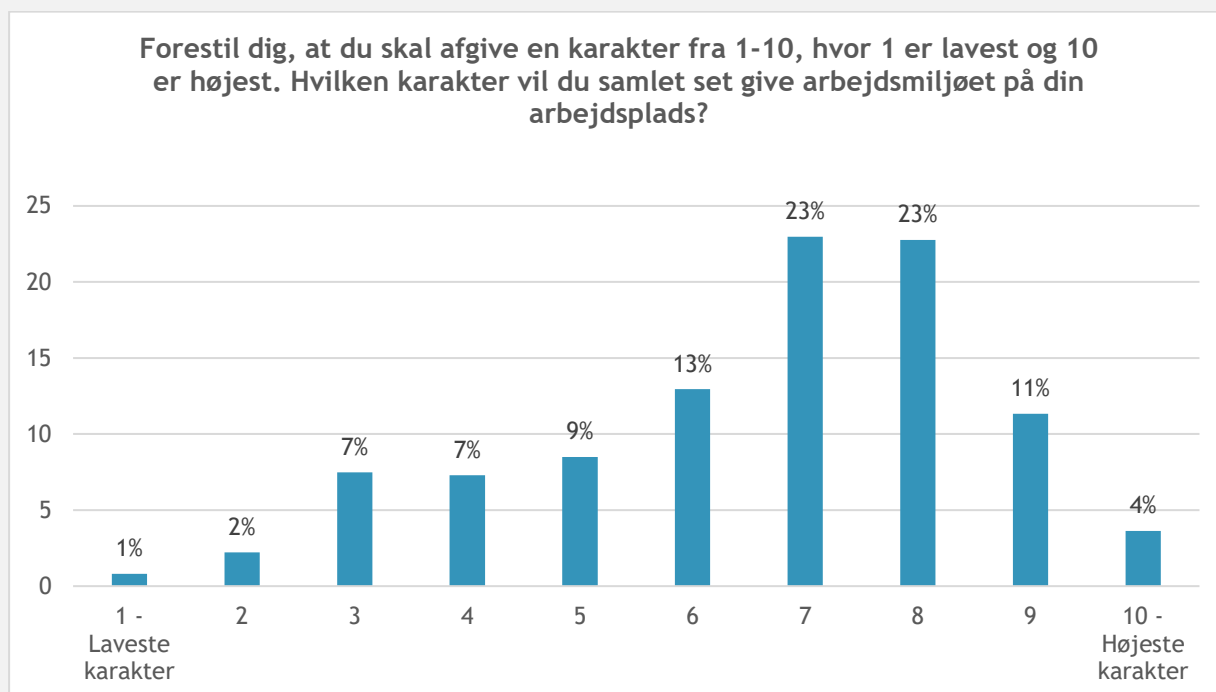


Diagram 1

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	7,83	12,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	7,03	4,4
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	6,75	1,6
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	6,73	1,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	6,61	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	6,59	0
Gennemsnit for øvrige regioner	6,44	-1,5
Svendborg, OUH	6,25	-3,4
Odense, OUH	6,13	-4,6
Psykiatrien i Region Syddanmark	5,78	-8,1

Tabel 1

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

STRESS

Den gennemsnitlige vurdering af stresspåvirkningen i Region Syddanmark 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 Syddanmark: 3,15

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,11

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for påvirkningen af arbejdsrelateret stress for yngre læger i Region Syddanmark er 3,15 på en skala fra 1-5. Dette svarer til, at lægerne gennemsnitligt "i nogen grad" er påvirket af arbejdsrelateret stress. Dette afviger ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner, som er 3,11.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Syddanmark:

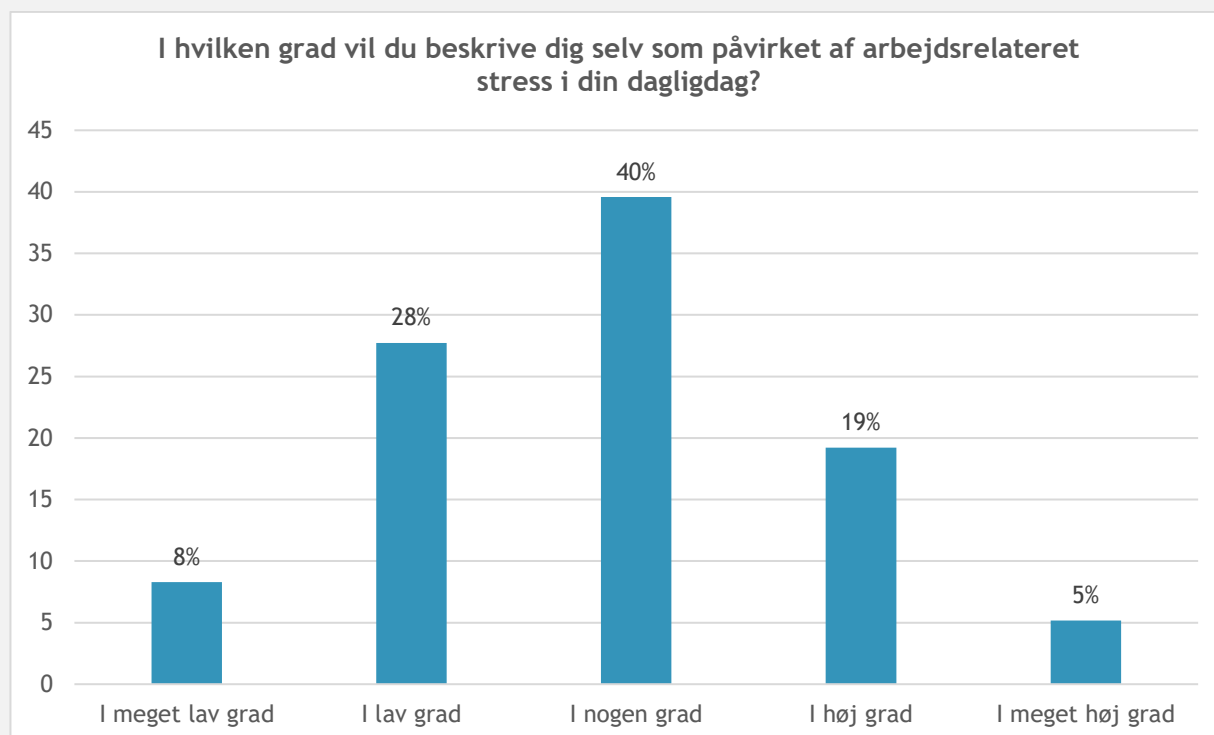


Diagram 2

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,51	7,2
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,28	2,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,26	2,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,15	0
Svendborg, OUH	3,11	-0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,11	-0,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,06	-1,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,04	-2,2
Odense, OUH	3,04	-2,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,97	-3,6

Tabel 2

BEHANDLINGSKVALITET & PATIENTSIKKERHED

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

PATIENTSIKKERHED

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

Vurdering af patientsikkerheden

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

Skala: 1-10

Region Syddanmark: 7,59

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,16

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne (i %) i hele Region Syddanmark:

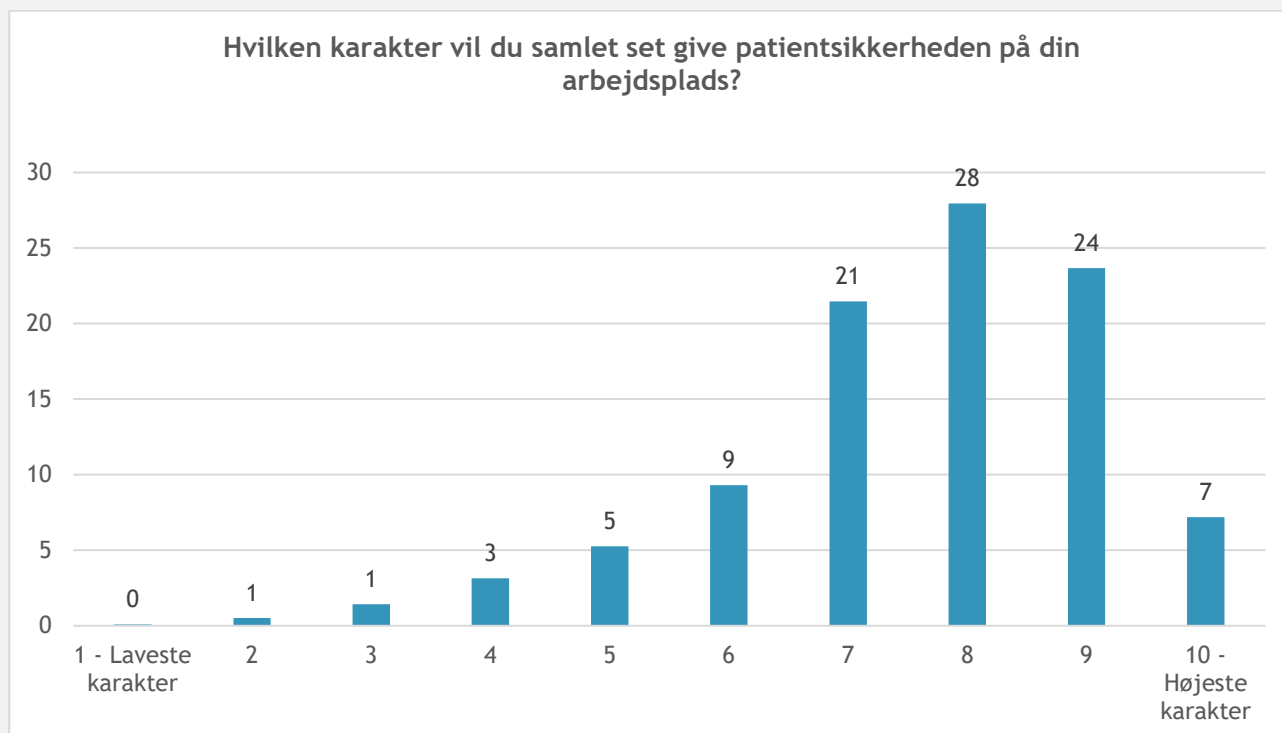


Diagram 3

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	8,23	6,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	8,13	5,4
Gennemsnit for Syddanmark	7,59	0
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	7,57	-0,2
Odense, OUH	7,53	-0,6
Kolding, Sygehus Lillebælt	7,47	-1,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	7,26	-3,3
Gennemsnit for øvrige regioner	7,16	-4,3
Svendborg, OUH	7,15	-4,4
Psykiatrien i Region Syddanmark	6,94	-6,5

Tabel 3

BEHANDLINGSKVALITET

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

Vurdering af behandlingskvaliteten

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

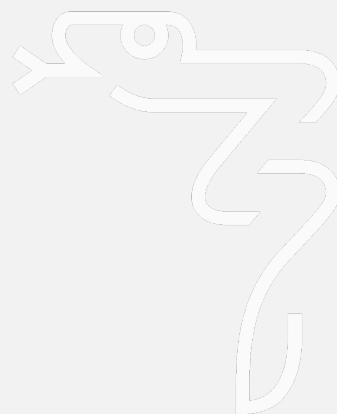
Skala: 1-10

Region Syddanmark: 7,55

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,33

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Syddanmark:



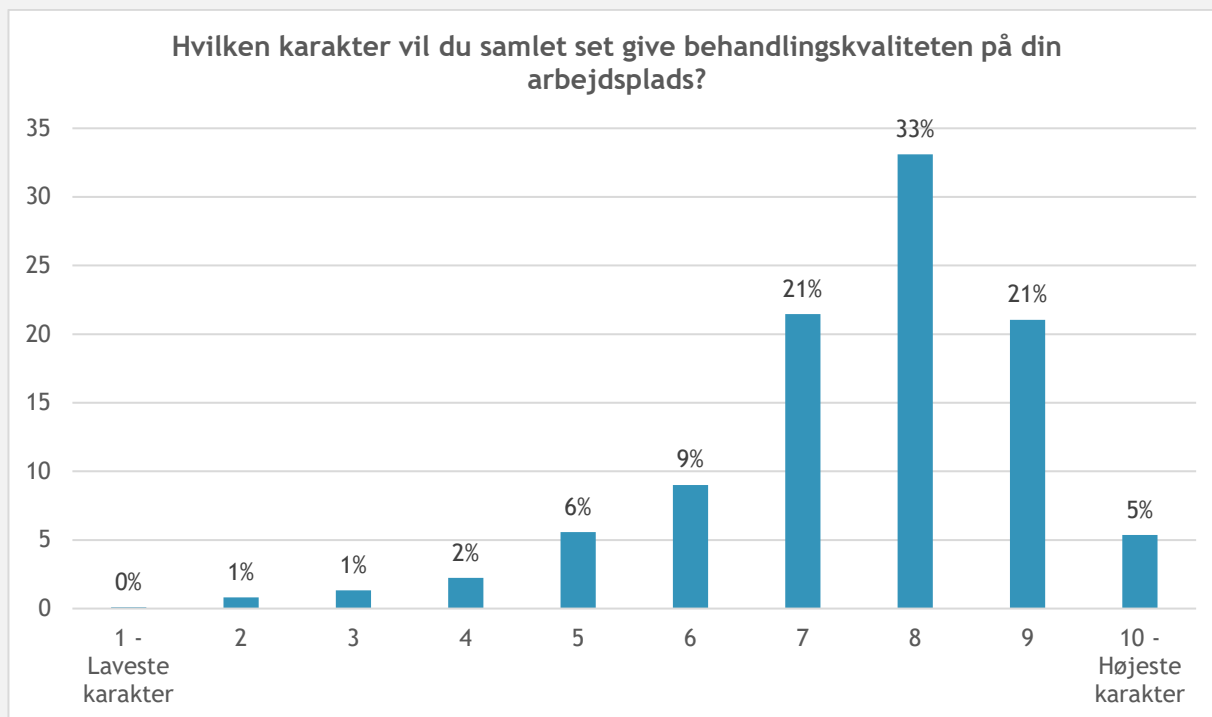


Diagram 4

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Veje, Sygehus Lillebælt	8,14	5,9
Almen Praksis	7,85	3
Odense, OUH	7,71	1,6
Kolding, Sygehus Lillebælt	7,56	0,1
Gennemsnit for Syddanmark	7,55	0
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	7,51	-0,4
Gennemsnit for øvrige regioner	7,33	-2,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	7,3	-2,5
Svendborg, OUH	7,05	-5
Psykatrien i Region Syddanmark	6,43	-11,2

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.

Indeksmålet for Region Syddanmark baserer sig på 987 respondenter, mens gennemsnittet for de øvrige regioner baserer sig på 3565 respondenter. Forudsætningerne for, at en respondent tæller med i indeksberegningen er, at vedkommende har besvaret mindst ét spørgsmål vedrørende travlhed med andet svar end "ved ikke".

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

Travlhed

Gennemsnitsmål for samtlige besvarede indikatorer, der måler travlhed.

Skala: 1-5

Region Syddanmark: 2,79

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,62

Signifikant afvigelse: Ja

Tolkningen af et aggregeret indeksmål er vanskeligt og ikke intuitiv. 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 indeksmål.

Indeksmålet er derfor i sig selv 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 Syddanmark:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,34	11
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,94	3
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,8	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	2,79	0
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,78	-0,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,74	-1
Svendborg, OUH	2,72	-1,4
Psykatrien i Region Syddanmark	2,72	-1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,62	-3,4
Odense, OUH	2,54	-5

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

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

Skala: 1-5

Region Syddanmark: 2,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,62

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår ovenfor, oplever yngre læger i Region Syddanmark i højere 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 i nogen grad oplever at have den fornødne tid til deres arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Syddanmark:

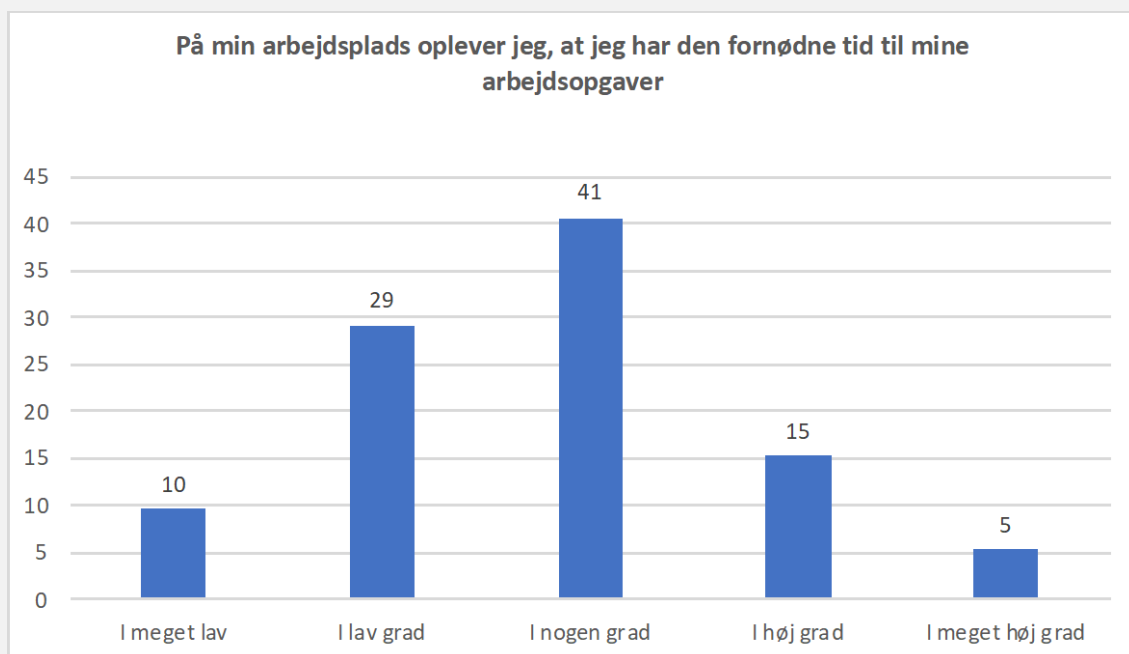


Diagram 5

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,37	12
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,97	4
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,77	0
Gennemsnit for Syddanmark	2,77	0
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,75	-0,4
Svendborg, OUH	2,72	-1
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,62	-3
Gennemsnit for øvrige regioner	2,62	-3
Psykatrien i Region Syddanmark	2,61	-3,2
Odense, OUH	2,55	-4,4

Tabel 6

Det næste udsagn vedrører arbejdstempo:

Arbejdstempo

Skala: 1-5

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

Region Syddanmark: 2,6

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,54

Signifikant afvigelse: Nej

Yngre Lægers oplevelse af arbejdstempoet i Region Syddanmark er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnittet for Region Syddanmark på 2,6 indikerer dog, at yngre læger i regionen i høj til nogen grad oplever, at deres arbejdstempo er for højt.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Syddanmark:

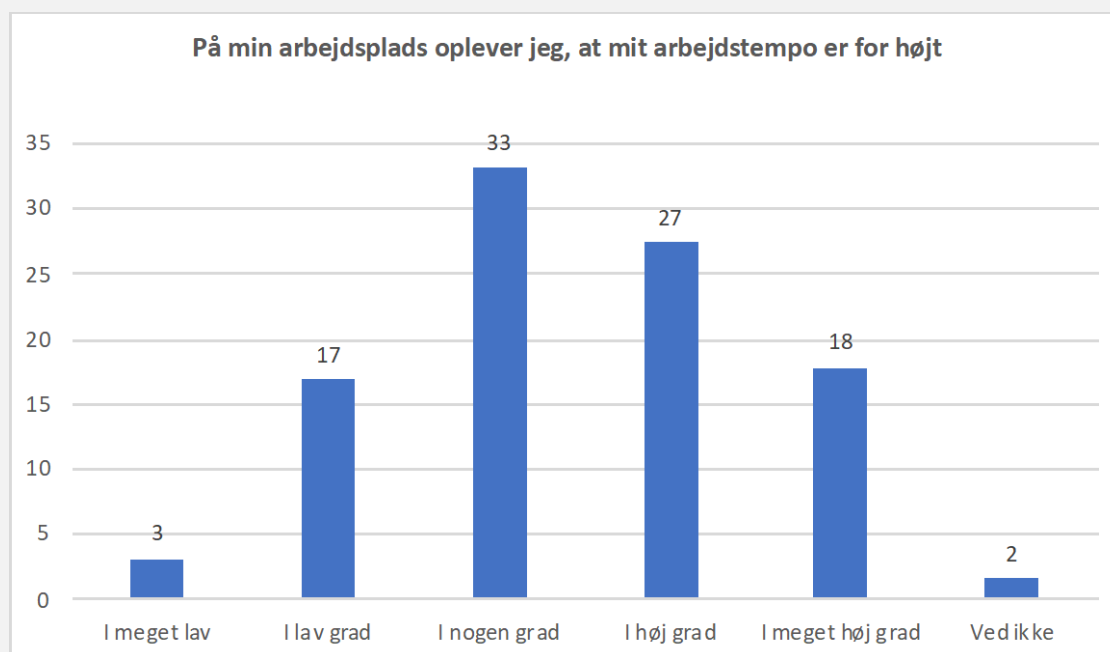


Diagram 6

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	2,94	6,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,8	4
Svendborg, OUH	2,67	1,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,64	0,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,62	0,4
Gennemsnit for Syddanmark	2,6	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,54	-1,2
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,5	-2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,49	-2,2
Odense, OUH	2,39	-4,2

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 Syddanmark: 2,22

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,18

Signifikant afvigelse: Nej

Sammenlignet med yngre læger i de øvrige regioner, oplever yngre læger i Region Syddanmark ikke i signifikant forskellig grad, at de må skære ned på pauserne. Gennemsnittet for Region Syddanmark på 2,22 indikerer, at yngre læger i regionen i høj grad oplever, at de skærer ned på deres pauser for at nå arbejdsopgaverne.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

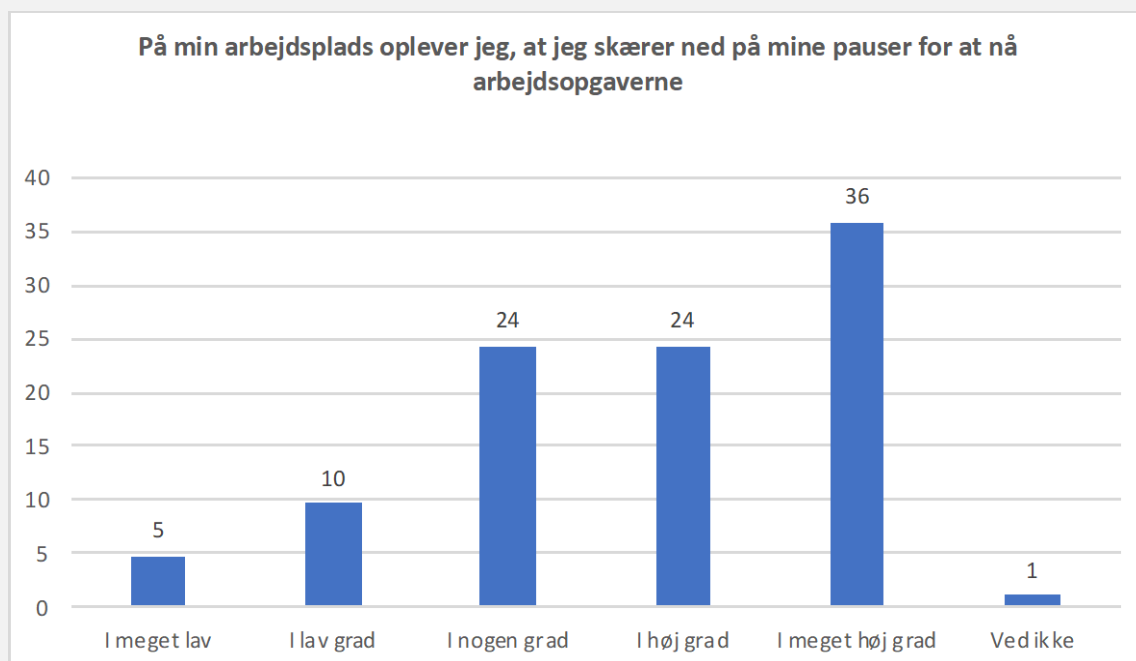


Diagram 7

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	2,88	13,2
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,33	2,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,33	2,2
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,23	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	2,22	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,18	-0,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,1	-2,4
Aabenraa, Sygehus	2,01	-4,2
Sønderjylland	2,01	-4,2
Odense, OUH	1,98	-4,8
Svendborg, OUH	1,87	-7

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 Syddanmark: 2,87

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,78

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Syddanmark i lavere 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:

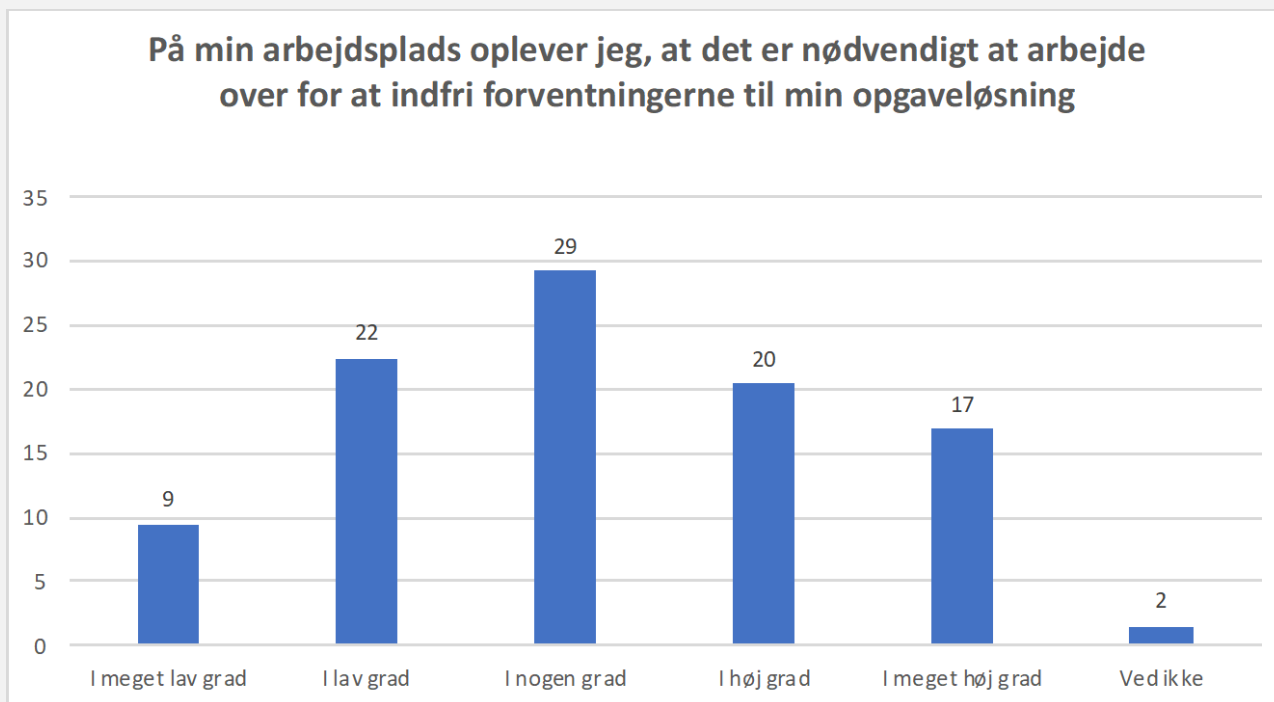


Diagram 8

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,42	11
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	2,99	2,4
Svendborg, OUH	2,96	1,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,94	1,4
Gennemsnit for Syddanmark	2,87	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,82	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	2,78	-1,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,74	-2,6
Odense, OUH	2,68	-3,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,61	-5,2

Tabel 9

BEMANDING OG OPGAVEGLIDNING

De næste gruppe indikatorer undersøger problemer med bemanningen og opgaveglidning mellem faggrupper som en kilde til travlheden 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 Syddanmark: 2,69

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,54

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Syddanmark, at bemanningen i lav til nogen grad passer til antallet og typen af arbejdsopgaver. Gennemsnittet for Region Syddanmark er signifikant *højere* end gennemsnittet for de øvrige regioner.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

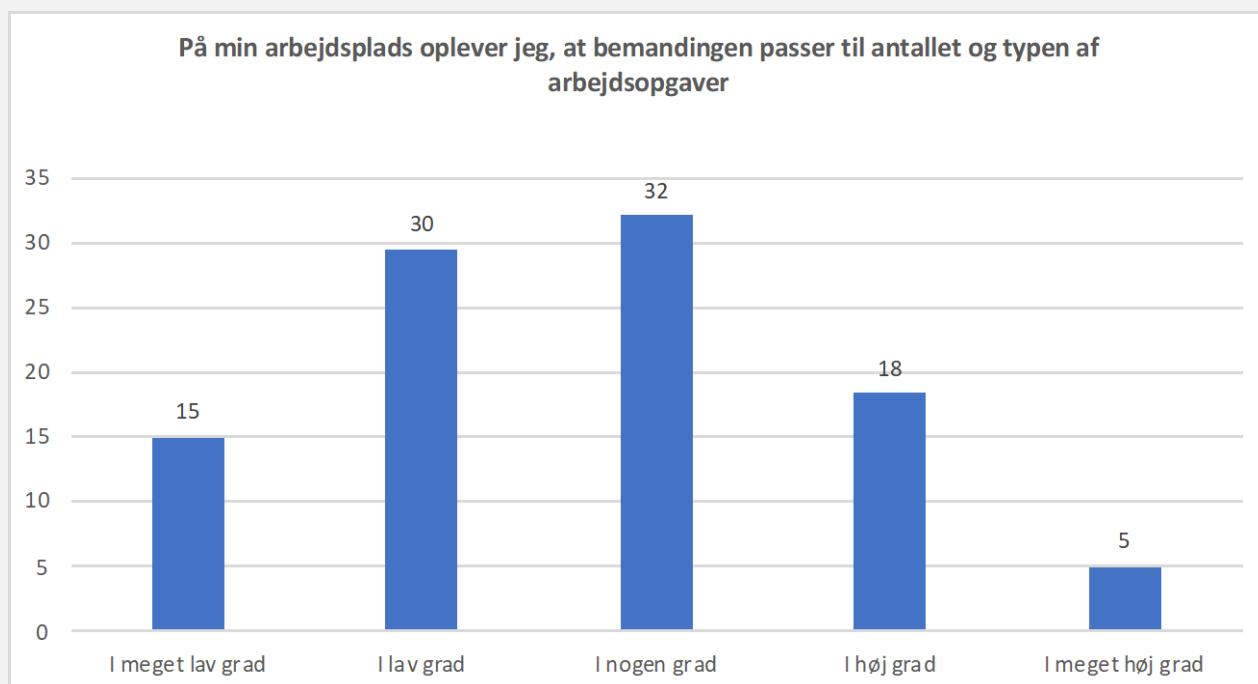


Diagram 9

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,37	13,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,05	7,2
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,72	0,6
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,69	0
Gennemsnit for Syddanmark	2,69	0
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,63	-1,2
Svendborg, OUH	2,59	-2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,54	-3
Odense, OUH	2,44	-5
Psykatrien i Region Syddanmark	2,19	-10

Tabel 10

Den næste indikator vedrører opgaveglidning mellem faggrupper:

Opgaveglidning

Skala: 1-5

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

Region Syddanmark: 3,12

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,8

Signifikant afvigelse: Ja

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

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

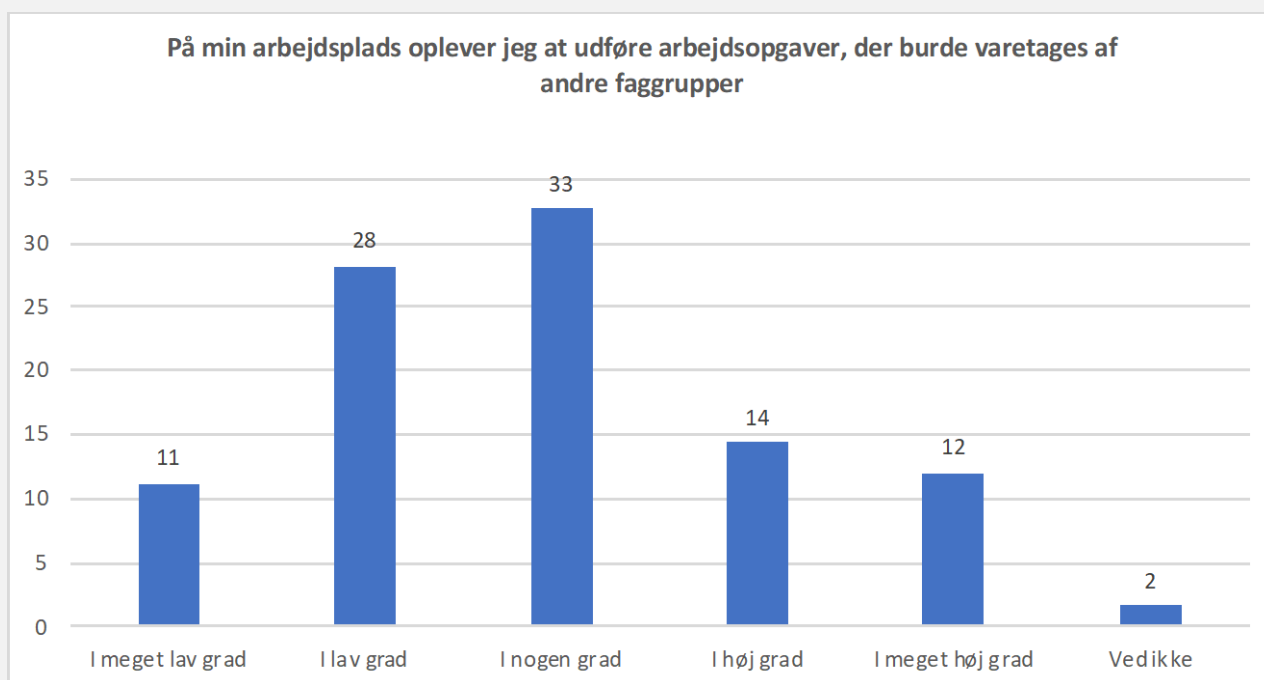


Diagram 10

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,59	9,4
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,29	3,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,21	1,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,18	1,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,13	0,2
Psykatrien i Region		
Syddanmark	3,13	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,12	0
Svendborg, OUH	3,07	-1
Odense, OUH	2,83	-5,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,8	-6,4

Tabel 11

IT

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

IT-systemer

Skala: 1-5

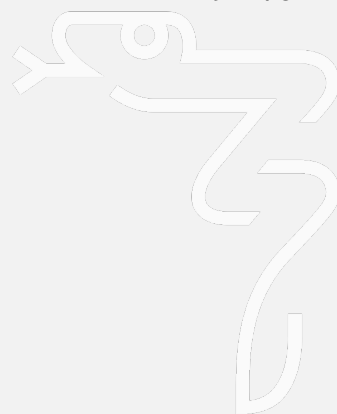
"På min arbejdsplads oplever jeg, at jeg har svært ved at nå mine arbejdsopgaver på grund af problemer med IT-systemer"

Region Syddanmark: 3,25

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,87

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår, oplever yngre læger i Region Syddanmark i signifikant lavere grad end deres kollegaer i resten af landet, at problemer med IT-systemer gør, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver. Yngre læger i Region Syddanmark oplever dog stadig i nogen grad, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver på grund af problemer med IT-systemer.



Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

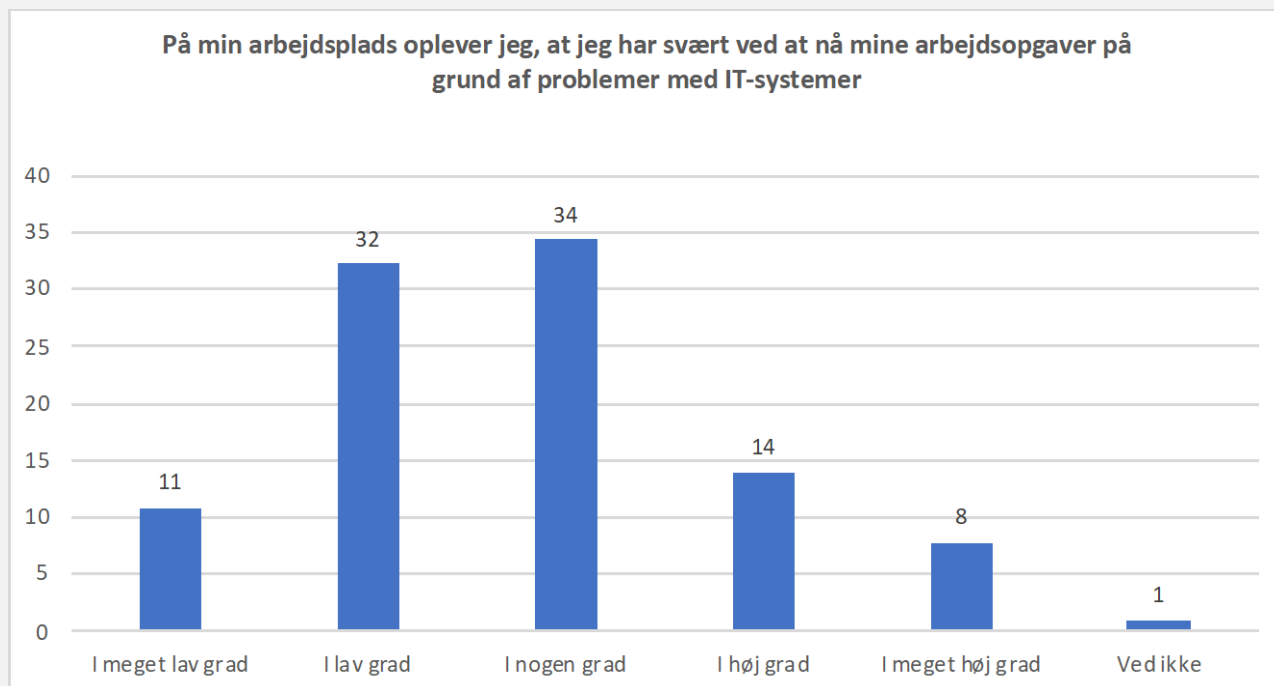


Diagram 11

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,79	10,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,57	6,4
Aabenraa, Sygehus	3,38	2,6
Sønderjylland	3,31	1,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,27	0,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,25	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,25	0
Gennemsnit for Syddanmark	3,25	0
Svendborg, OUH	3,04	-4,2
Odense, OUH	2,91	-6,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,87	-7,6

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 ledelsens 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 Syddanmark angående vurderingen af supervision og ledelse på arbejdspladsen sammenlignet med indeksværdien for de øvrige regioner:

Supervision og ledelse

Skala: 1-5

Region Syddanmark: 3,24

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,20

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, vurderer lægerne i Region Syddanmark 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	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,84	12
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,38	2,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,25	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,24	0
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,21	-0,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,2	-0,8
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,19	-1
Odense, OUH	3,15	-1,8
Svendborg, OUH	3,08	-3,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,89	-7

Tabel 13

SUPERVISIONENS KARAKTER

De første indikatorer vedrører supervisionens karakter.

Det første udsagn som 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 Syddanmark: 3,17

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,15

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Syddanmark 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:

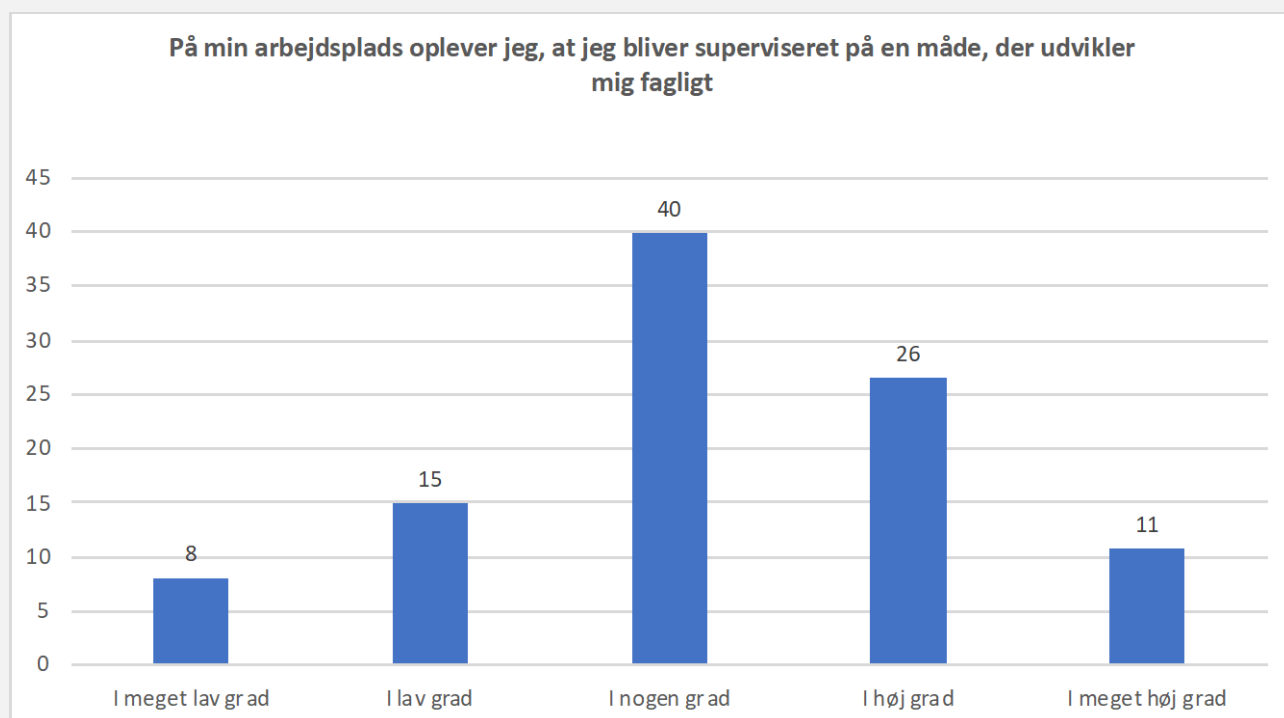


Diagram 12

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,65	9,6
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,38	4,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,22	1
Gennemsnit for Syddanmark	3,17	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,15	-0,4
Odense, OUH	3,15	-0,4
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,12	-1
Svendborg, OUH	3,07	-2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,04	-2,6
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,69	-9,6

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

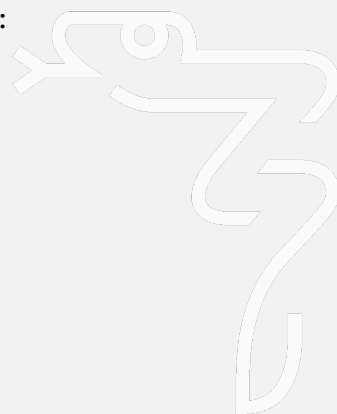
Region Syddanmark: 3,08

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,03

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, adskiller Region Syddanmark sig ikke signifikant fra de øvrige regioner ift. hvorvidt supervision indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen. Vurderingen er for Region Syddanmark - som for resten af landet - på den gode side af en middeltal. 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:



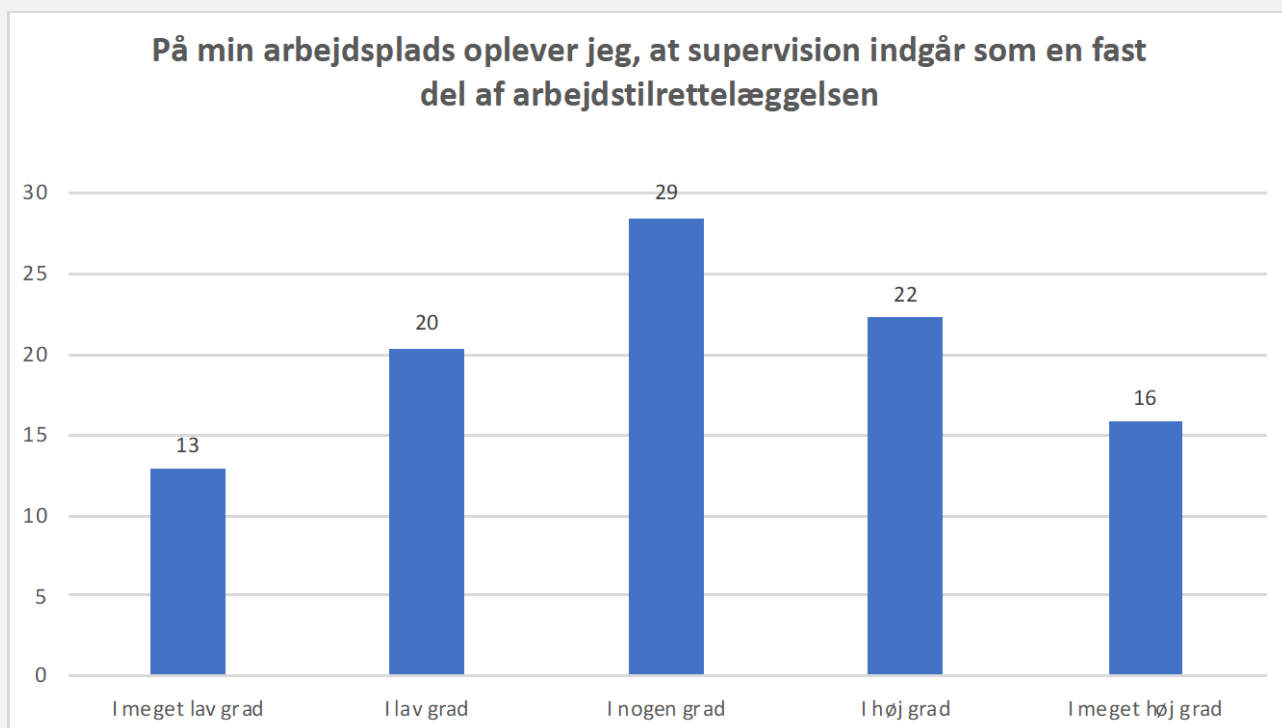


Diagram 13

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,19	22,2
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,43	7
Gennemsnit for Syddanmark	3,08	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,03	-1
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,99	-1,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,97	-2,2
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,96	-2,4
Odense, OUH	2,94	-2,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,59	-9,8
Svendborg, OUH	2,57	-10,2

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 Syddanmark: 3,4

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,37

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, adskiller Region Syddanmark 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:

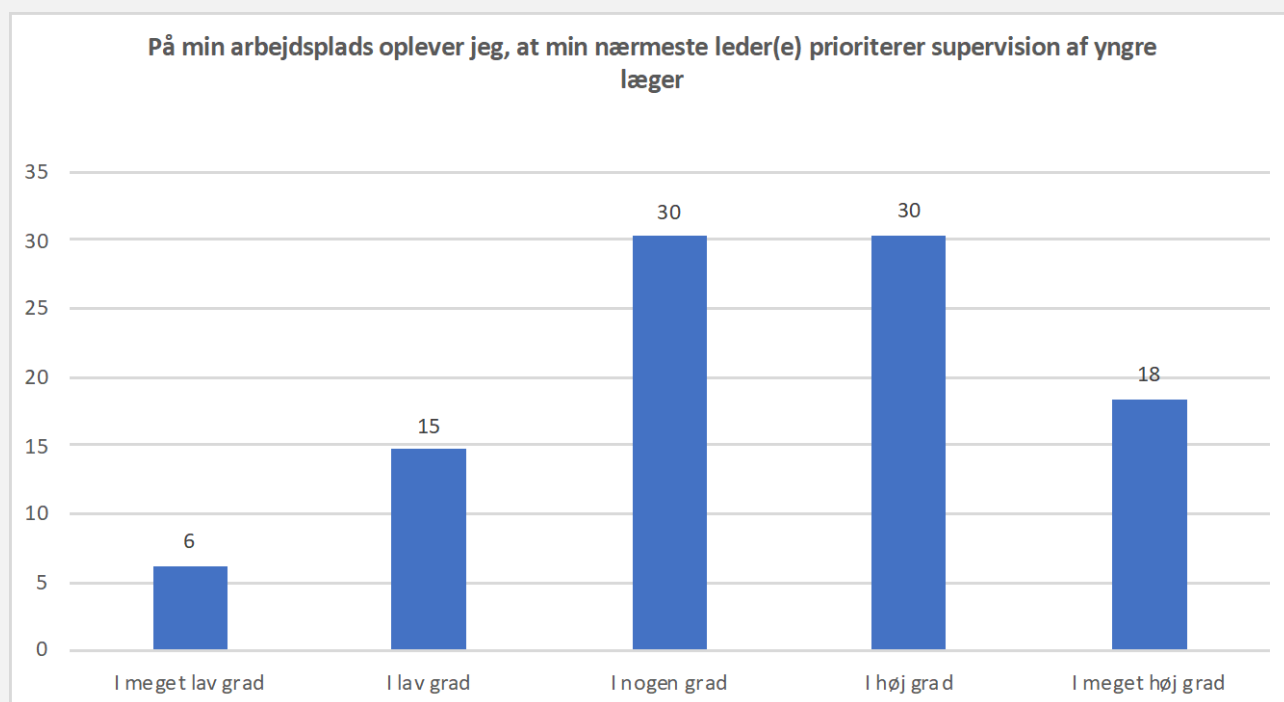


Diagram 14

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,17	15,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,75	7
Gennemsnit for Syddanmark	3,4	0
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,38	-0,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,37	-0,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,33	-1,4
Odense, OUH	3,31	-1,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,29	-2,2
Svendborg, OUH	3,04	-7,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,94	-9,2

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

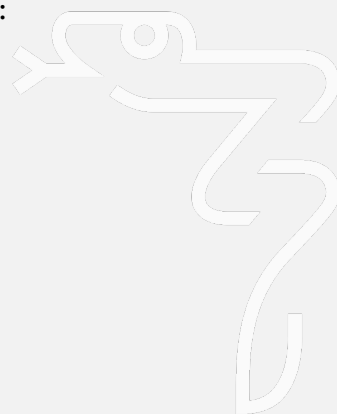
Region Syddanmark: 3,18

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,18

Signifikant afvigelse: Nej

Som tilfældet var med den nærmeste ledelse, adskiller Region Syddanmark 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 middellområdet.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



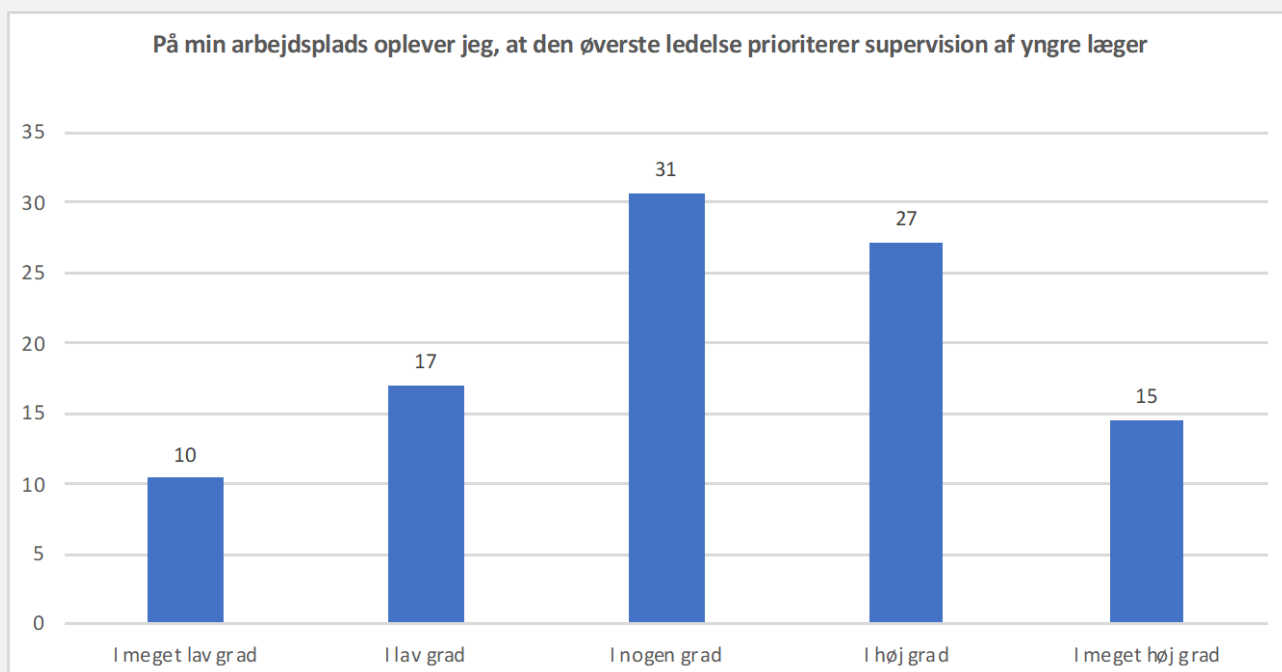


Diagram 15

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,02	16,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,46	5,6
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,28	2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,24	1,2
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,2	0,4
Gennemsnit for Syddanmark	3,18	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,18	0
Odense, OUH	2,96	-4,4
Psykatrien i Region Syddanmark	2,85	-6,6
Svendborg, OUH	2,81	-7,4

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 Syddanmark: 3,69

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,68

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår tildelingen af fagligt udviklende opgaver, adskiller Region Syddanmark 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:

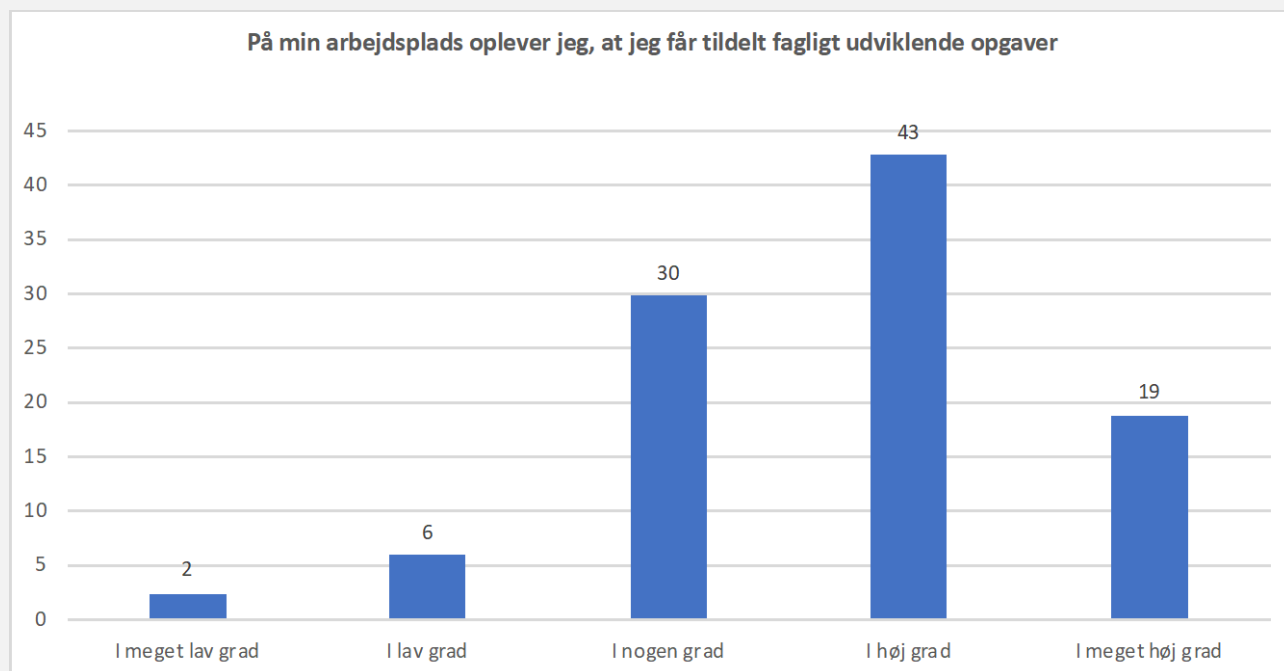


Diagram 16

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,08	7,8
Svendborg, OUH	3,74	1
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,73	0,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,7	0,2
Odense, OUH	3,7	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,69	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,68	-0,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,65	-0,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,61	-1,6
Psykatrien i Region Syddanmark	3,47	-4,4

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

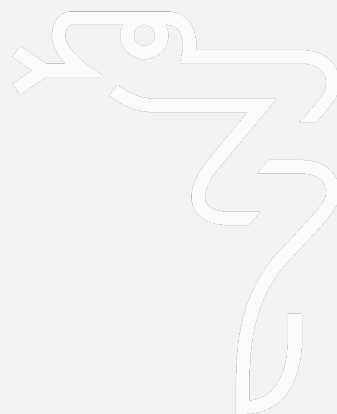
Region Syddanmark: 3,16

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,08

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for Region Syddanmark er signifikant *højere* end gennemsnittet for de øvrige regioner, når det drejer sig, hvorvidt den yngre læge får den fornødne oplæring og vejledning i nye arbejdsopgaver. Gennemsnitligt set får yngre læger i Region Syddanmark i nogen grad den fornødne oplæring i nye arbejdsopgaver. Om end i højere grad end de øvrige regioner.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



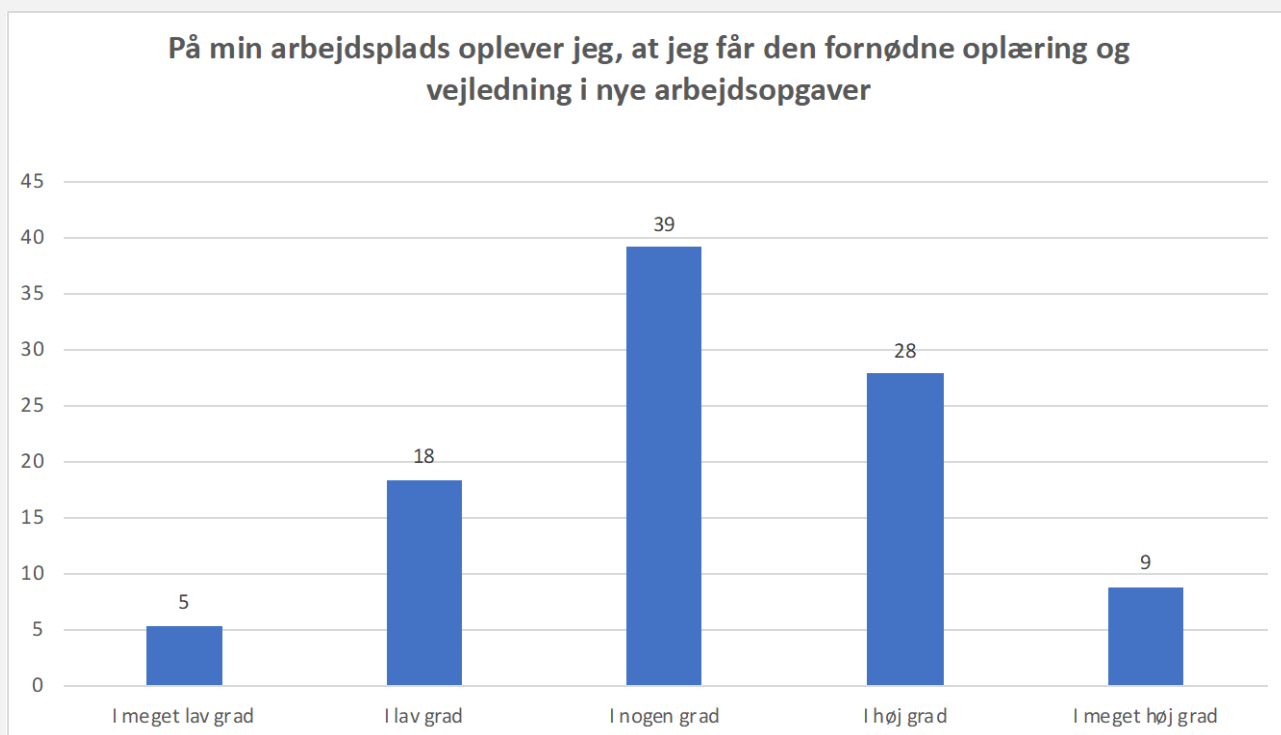


Diagram 17

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,61	9
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,25	1,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,2	0,8
Gennemsnit for Syddanmark	3,16	0
Odense, OUH	3,12	-0,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,11	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,08	-1,6
Aabenraa, Sygehus	3,06	-2
Sønderjylland	3,06	-2
Svendborg, OUH	3,05	-2,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,72	-8,8

Tabel 19

FEEDBACK OG FORVENTNINGER

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 Syddanmark: 3,40

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,36

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår tydeligheden af forventningerne, adskiller Region Syddanmark sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien for Region Syddanmark - som for resten af Danmark - svarer til en karakter i den høje ende af middelloområdet 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 Syddanmark:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,72	6,4
Svendborg, OUH	3,54	2,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,44	0,8
Gennemsnit for Syddanmark	3,4	0
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,4	0
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,39	-0,2
Gennemsnit for øvrige regioner		
	3,36	-0,8
Odense, OUH	3,35	-1
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,32	-1,6
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,16	-4,8

Tabel 20

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

Feedback

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

Skala: 1-5

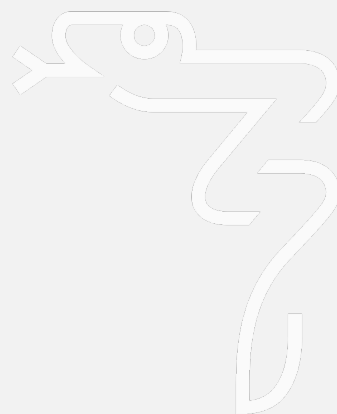
Region Syddanmark: 2,89

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,86

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår feedback, afviger gennemsnittet for Region Syddanmark ikke på signifikant vis fra gennemsnittet for de øvrige regioner, selvom gennemsnitsværdien for Region Syddanmark er højere. 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:



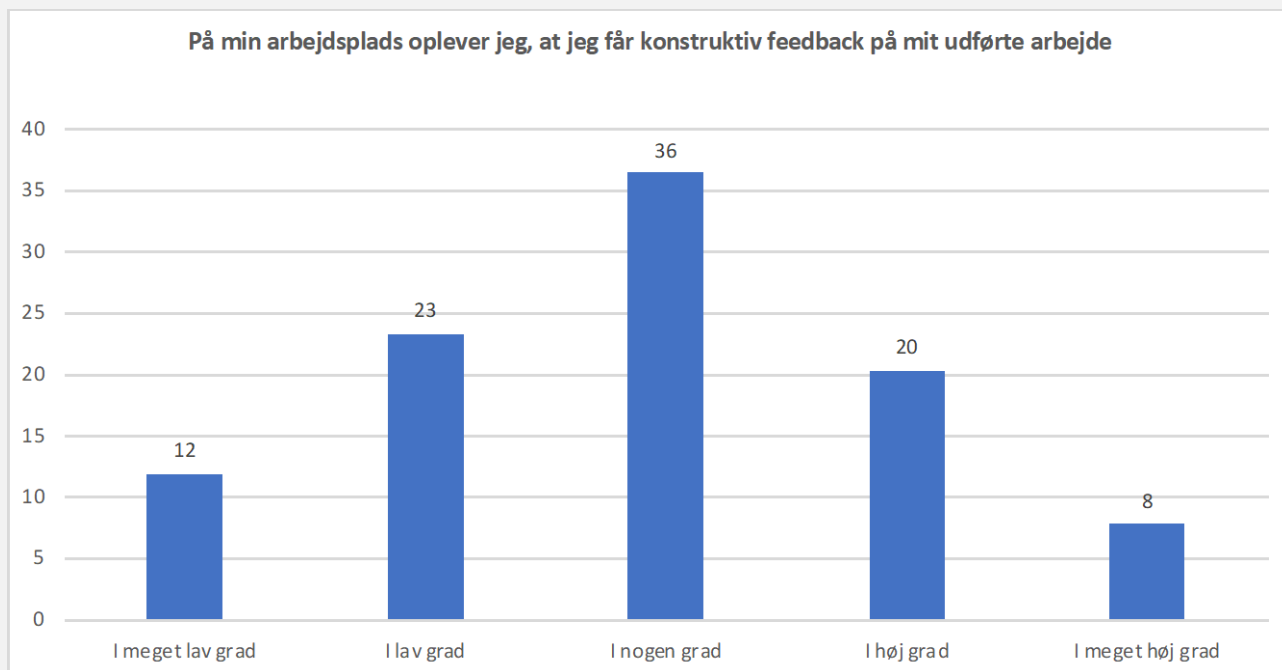


Diagram 19

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,57	13,6
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,06	3,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,95	1,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,9	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	2,89	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,86	-0,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,84	-1
Odense, OUH	2,8	-1,8
Svendborg, OUH	2,63	-5,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,45	-8,8

Tabel 21

HÅNTERING 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 Syddanmark: 3,14

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,04

Signifikant afvigelse: Ja

På dette område er gennemsnittet for Region Syddanmark signifikant *højere* end gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet for Region Syddanmark ligger lidt over middelkarakteren på skalaen, svarende til at yngre læger i regionen gennemsnitligt set i nogen grad til høj grad oplever, at de får støtte til at håndtere følelsesmæssigt belastende oplevelser.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

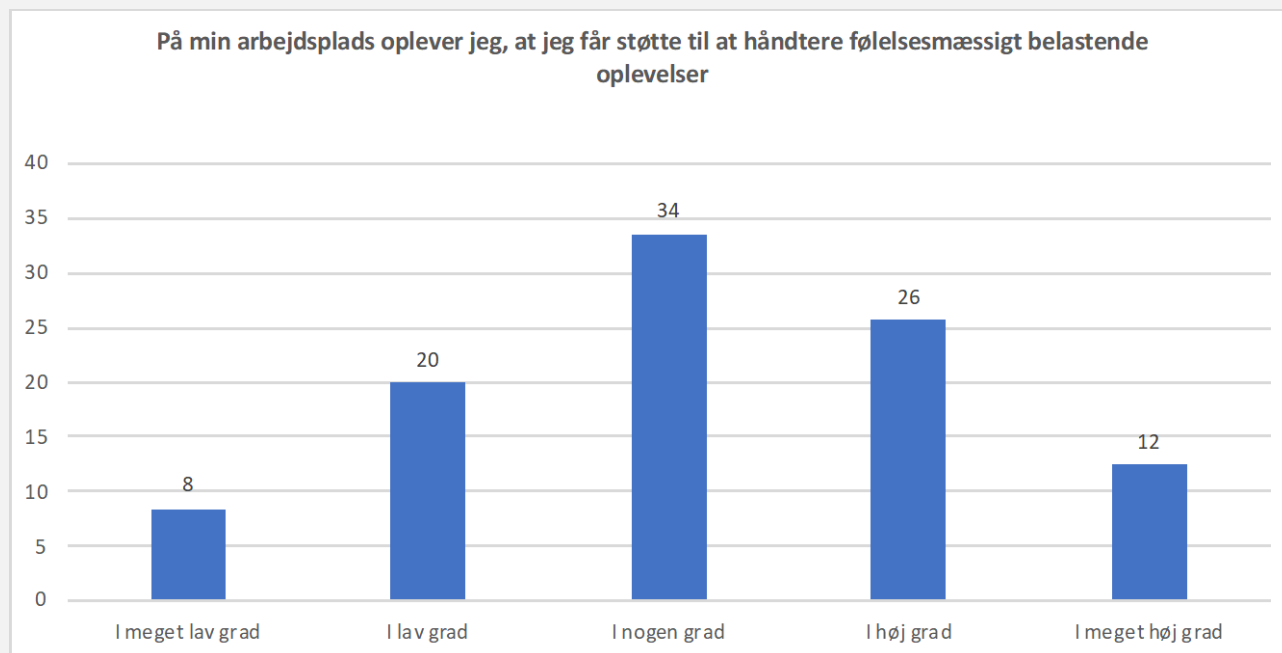
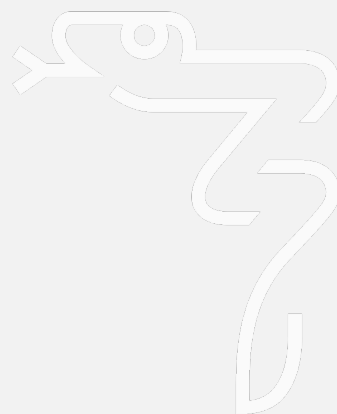


Diagram 20

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,55	8,2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,4	5,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,21	1,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,19	1
Gennemsnit for Syddanmark	3,14	0
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,13	-0,2
Svendborg, OUH	3,12	-0,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,04	-2
Odense, OUH	2,98	-3,2
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,92	-4,4

Tabel 22



ENSOMHED

Ensomhed er det næste indeksemål 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 indeksemål. Her er indekseværdien for Region Syddanmarks respondents følelse af ensomhed/alenehed på arbejdspladsen sammenlignet med den gennemsnitlige indekseværdi for de øvrige regioner:

Ensomhed

Skala: 1-5

Region Syddanmark: 3,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,72

Signifikant afvigelse: Ja

Der findes en signifikant forskel mellem gennemsnittet for Region Syddanmark og gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien på 3,77, hvilket er tættere på en høj karakter end på en middelhøj karakter.

Nedenfor ses fordelingen på regionens hospitaler:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,95	3,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,8	0,6
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,79	0,4
Gennemsnit for Syddanmark	3,77	0
Odense, OUH	3,76	-0,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,74	-0,6
Svendborg, OUH	3,73	-0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,72	-1
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,64	-2,6
Psykatrien i Region Syddanmark	3,58	-3,8

Tabel 23

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 Syddanmark: 4,09

Gennemsnit for øvrige regioner: 4,02

Signifikant afvigelse: Ja

Hvad angår graden, hvormed yngre læger oplever at få støtte i fagligt udfordrende situationer, afviger oplevelsen i Region Syddanmark signifikant fra gennemsnittet i de øvrige regioner. Den samlede vurdering svarer omtrent til den høje karakter på skalaen. Yngre læger i Region Syddanmark 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:

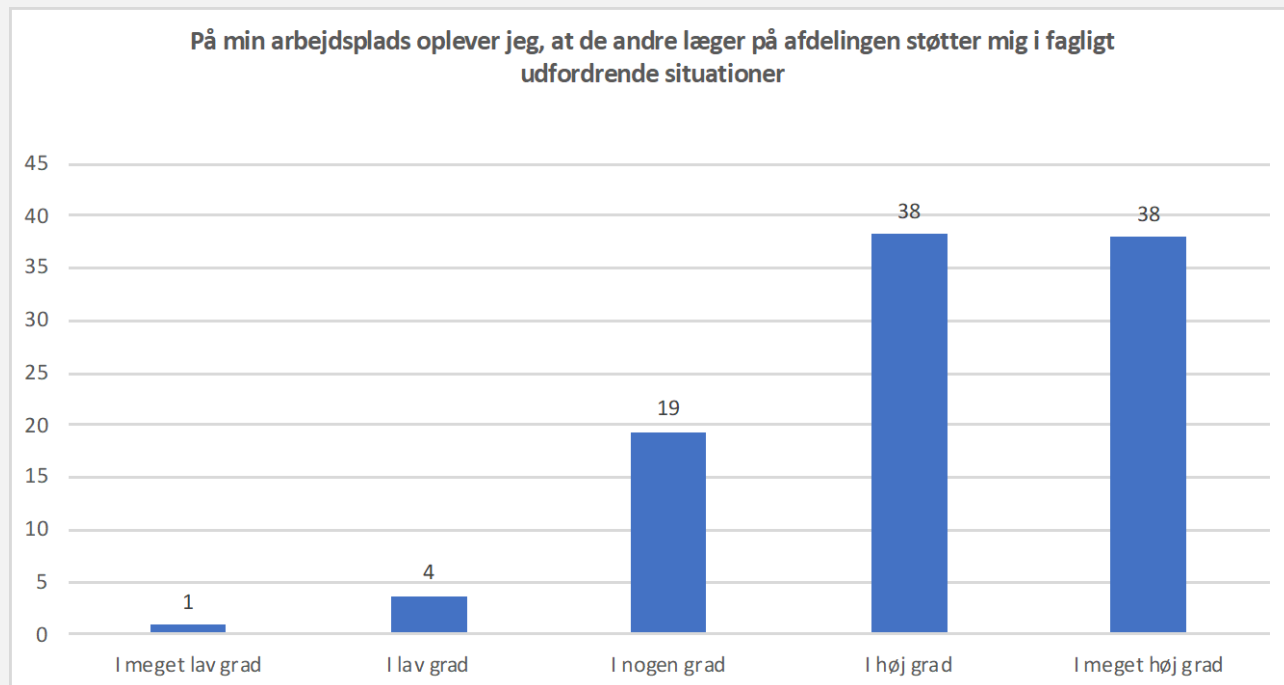


Diagram 21

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,25	3,2
Kolding, Sygehus Lillebælt	4,22	2,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	4,14	1
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	4,1	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	4,09	0
Odense, OUH	4,09	0
Svendborg, OUH	4,05	-0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	4,02	-1,4
Aabenraa, Sygehus	4,01	-1,6
Sønderjylland	4,01	-1,6
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,68	-8,2

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

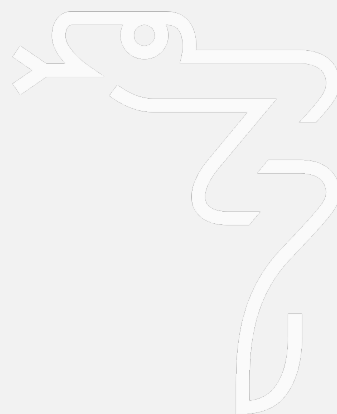
Region Syddanmark: 3,73

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,68

Signifikant afvigelse: Nej

På denne indikator afviger Region Syddanmark ikke signifikant fra de øvrige regioner. Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Syddanmark, 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:



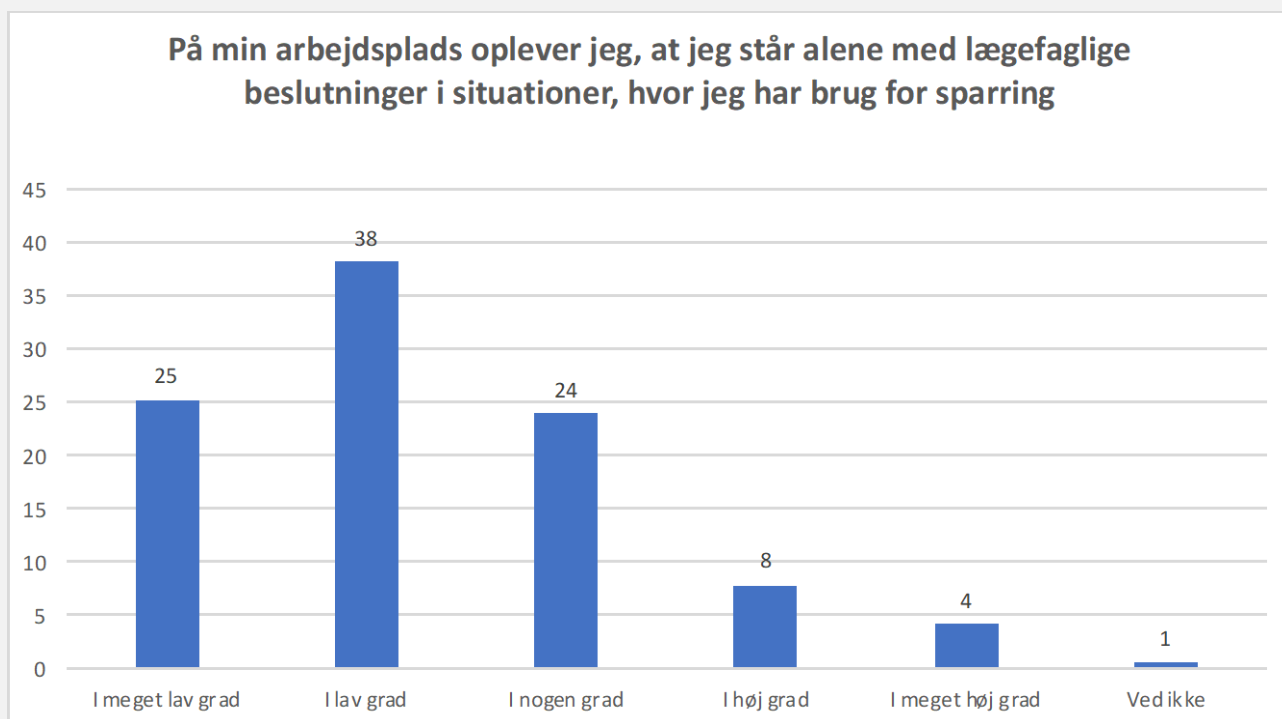


Diagram 22

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,02	5,8
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,82	1,8
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,81	1,6
Odense, OUH	3,78	1
Gennemsnit for Syddanmark	3,73	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,68	-1
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,65	-1,6
Svendborg, OUH	3,61	-2,4
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	3,56	-3,4
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,13	-12

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 Syddanmark: 3,79

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,72

Signifikant afvigelse: Ja

Yngre læger i Region Syddanmark oplever i statistisk signifikant lavere 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:

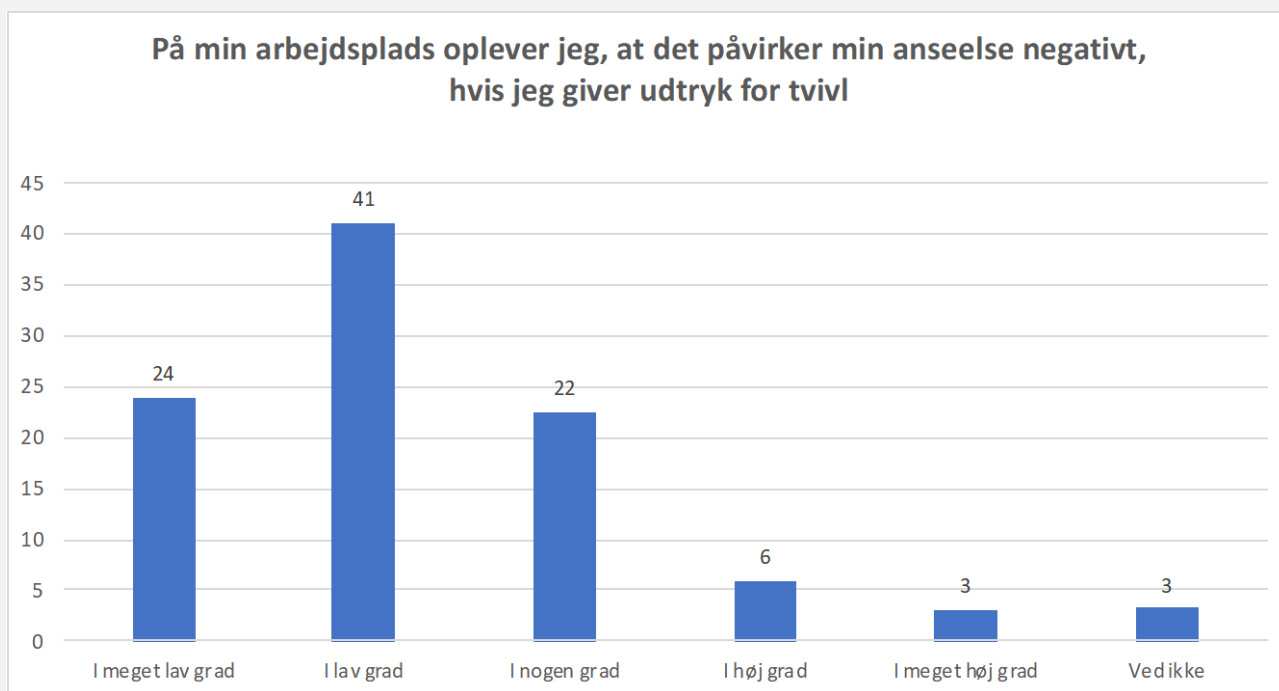


Diagram 23

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,14	7
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,82	0,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,81	0,4
Gennemsnit for Syddanmark	3,79	0
Svendborg, OUH	3,77	-0,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,75	-0,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,75	-0,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,74	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,72	-1,4
Odense, OUH	3,71	-1,6

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

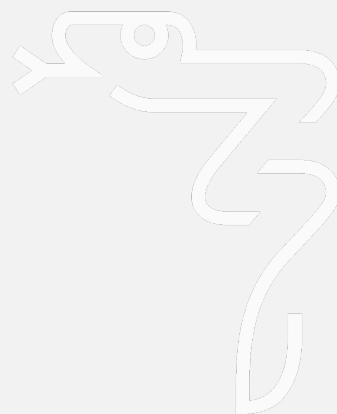
Region Syddanmark: 3,43

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,38

Signifikant afvigelse: Nej

På dette punkt adskiller oplevelsen blandt yngre læger i Region Syddanmark 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:



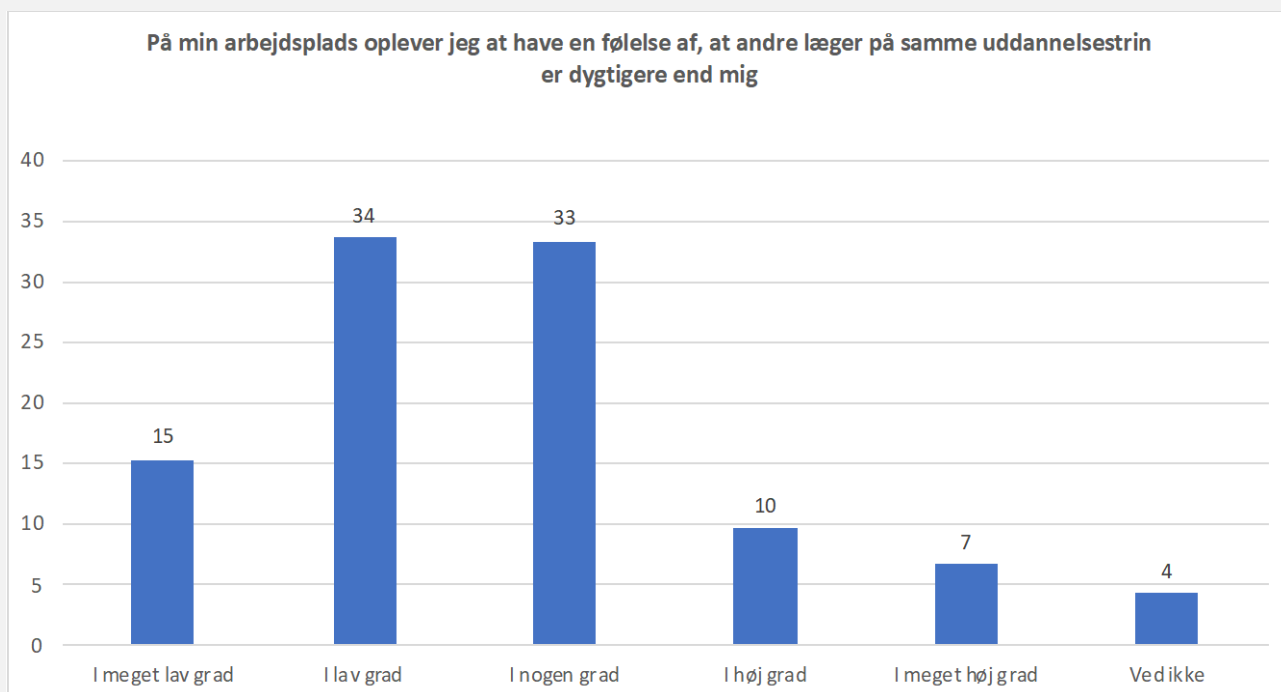


Diagram 24

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien i Region Syddanmark	3,65	4,4
Odense, OUH	3,46	0,6
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,44	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,43	0
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,42	-0,2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,38	-1
Almen Praksis	3,34	-1,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,33	-2
Svendborg, OUH	3,33	-2
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,3	-2,6

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 Syddanmark: 3,86

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,83

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Syddanmark er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnittet er 3,86, hvor 1 svarer til "i meget lav grad" og 5 svarer til "i meget høj grad". Yngre læger i Region Syddanmark oplever altså i gennemsnit, at de i høj grad har én eller flere kollegaer, de kan være fortrolige med.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

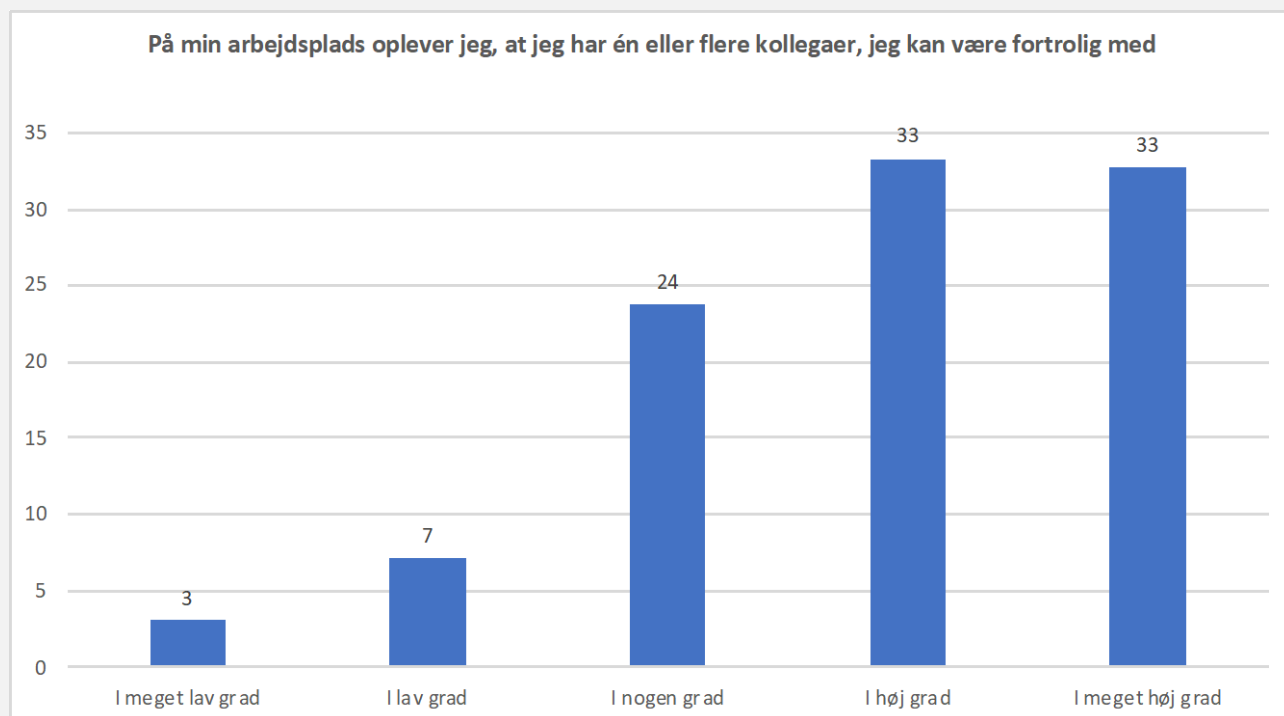


Diagram 25

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Odense, OUH	3,93	1,4
Svendborg, OUH	3,93	1,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,92	1,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,88	0,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,87	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,86	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,83	-0,6
Psykatrien i Region Syddanmark	3,77	-1,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,67	-3,8
Almen Praksis	3,66	-4

Tabel 28

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

Socialt fællesskab

Skala: 1-5

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

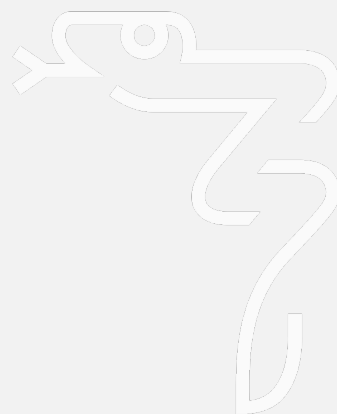
Region Syddanmark: 3,68

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,64

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 3,68 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Gennemsnittet for Region Syddanmark er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien betyder, at yngre læger i Danmark i lav til nogen grad oplever, at der er yngre læger på deres arbejdsplads, som ikke er en del af det sociale fællesskab.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:



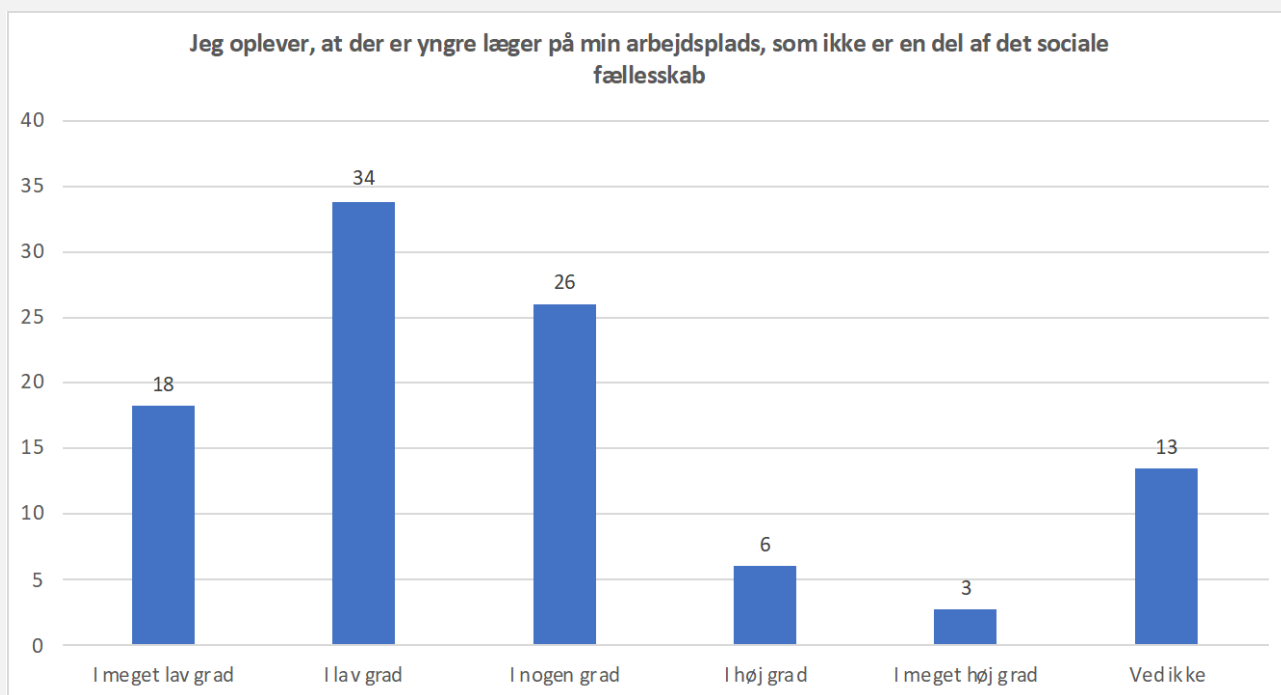


Diagram 26

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,23	11
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,81	2,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,74	1,2
Svendborg, OUH	3,72	0,8
Gennemsnit for Syddanmark	3,68	0
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,65	-0,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,64	-0,8
Psykatrien i Region Syddanmark	3,62	-1,2
Odense, OUH	3,54	-2,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	3,38	-6

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 indekxsværdi for Region Syddanmarks respondents vurdering af graden af afbrydelser i deres arbejde sammenlignet med den gennemsnitlige indekxsværdi for yngre læger i resten af landet:

Afbrydelser

Skala: 1-5

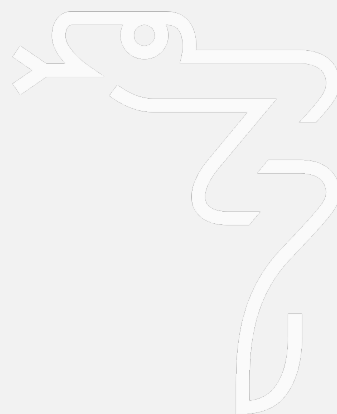
Region Syddanmark: 2,97

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,89

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår af tallene ovenfor, påvirkes yngre læger i Region Syddanmark i signifikant lavere grad af afbrydelser, når de sammenlignes med yngre læger i resten af landet.

Her ses indekxmålene for arbejdspladserne i Region Syddanmark:



Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,58	12,2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,03	1,2
Gennemsnit for Syddanmark	2,97	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,91	-1,2
Psykatrien i Region Syddanmark	2,9	-1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,89	-1,6
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,85	-2,4
Odense, OUH	2,85	-2,4
Svendborg, OUH	2,75	-4,4
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,67	-6

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 Syddanmark: 2,58

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,51

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 2,58 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 ikke statistisk signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,51. I Region Syddanmark 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:

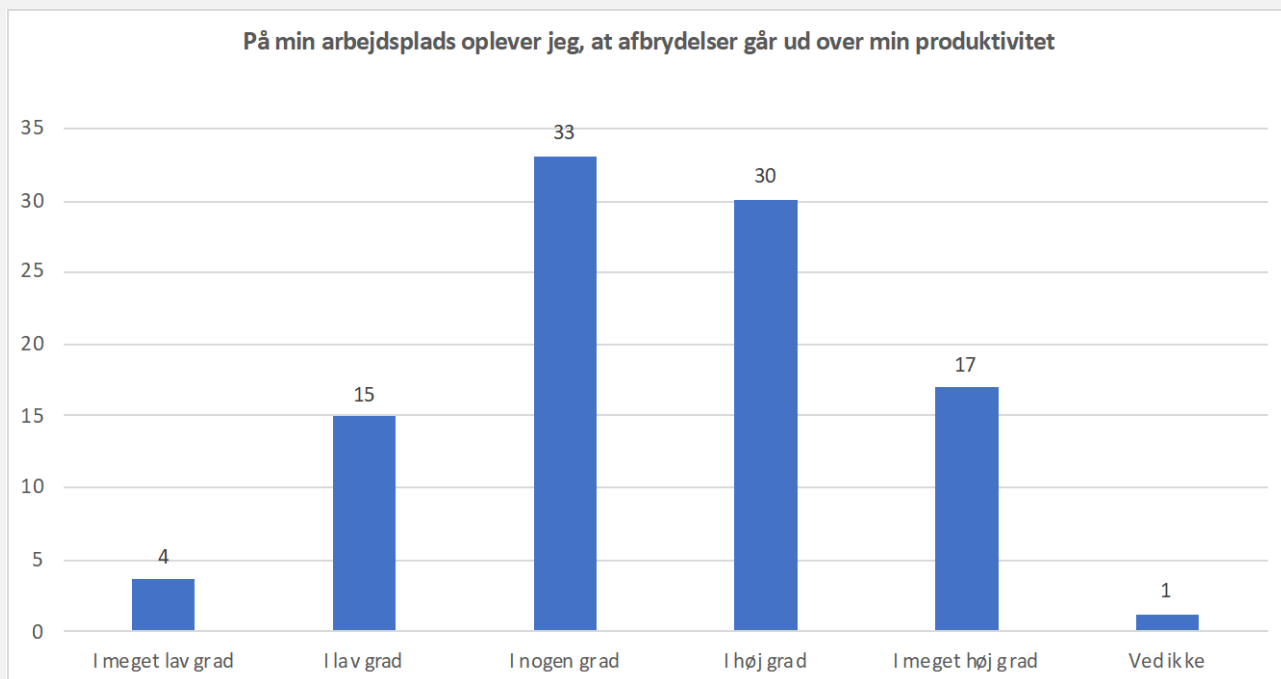


Diagram 27

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,25	13,4
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,61	0,6
Gennemsnit for Syddanmark	2,58	0
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,51	-1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,51	-1,4
Odense, OUH	2,48	-2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,41	-3,4
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,39	-3,8
Svendborg, OUH	2,35	-4,6
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,29	-5,8

Tabel 31

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

Tab af faglighed

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

Skala: 1-5

Region Syddanmark: 3,01

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,9

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,01 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 højere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,9. I Region Syddanmark svarer det til, at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i nogen grad går ud over fagligheden på deres arbejdsplads.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

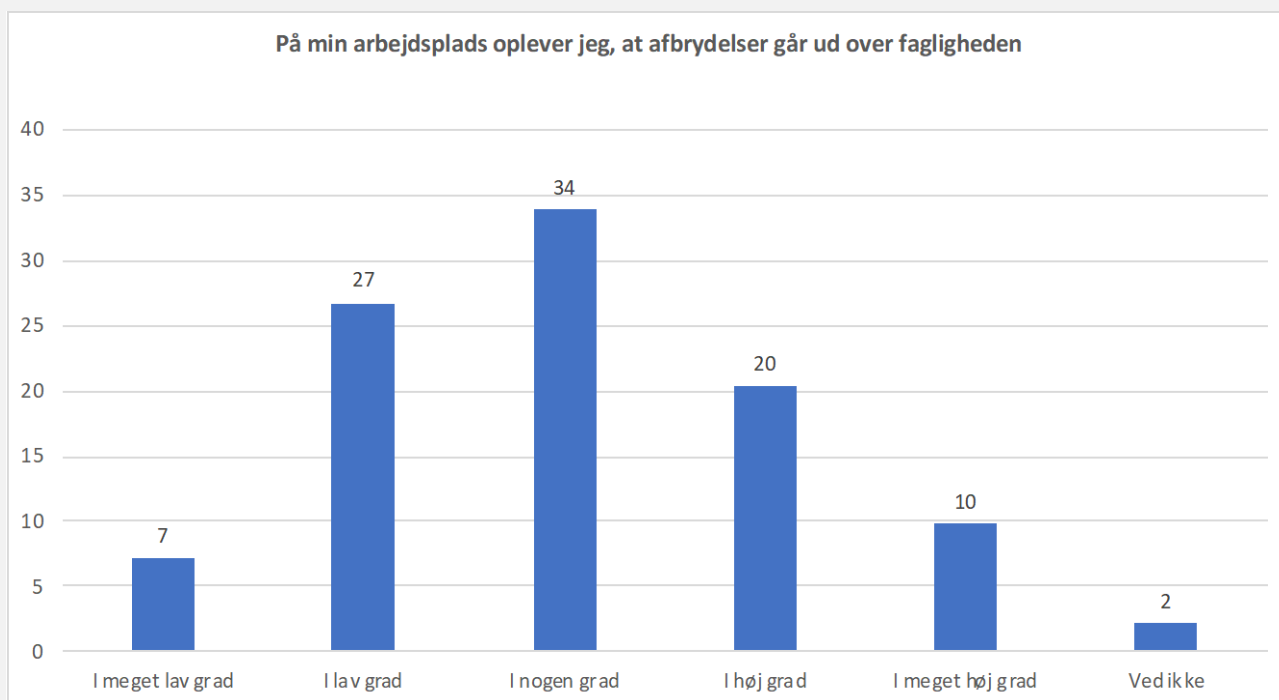


Diagram 28

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,57	11,2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,17	3,2
Psykatrien i Region Syddanmark	3,11	2
Gennemsnit for Syddanmark	3,01	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,96	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	2,9	-2,2
Odense, OUH	2,87	-2,8
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,87	-2,8
Svendborg, OUH	2,74	-5,4
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	2,68	-6,6

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 Syddanmark: 2,81

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,72

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 2,81 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 højere end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,72.

I Region Syddanmark svarer det til at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i nogen grad tager tid fra deres lægefaglige arbejdsopgaver. Der er dog stadig et stykke vej til middelkarakteren på skalaen, da 2,81 ligger i den lave ende af middelloområdet. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

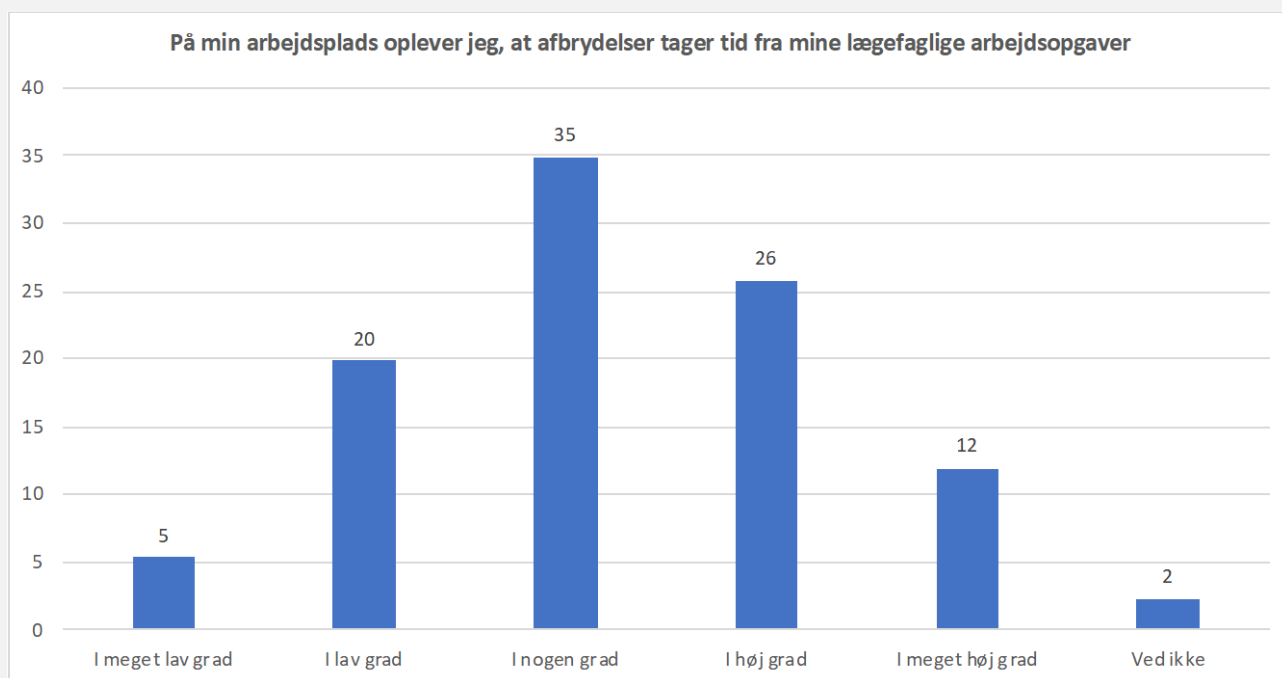


Diagram 29

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,59	15,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	2,94	2,6
Kolding, Sygehus Lillebælt	2,82	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	2,81	0
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,76	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	2,72	-1,8
Odense, OUH	2,65	-3,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,61	-4
Svendborg, OUH	2,57	-4,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,4	-8,2

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 Syddanmark: 3,13

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,13

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Syddanmark er præcis det samme som gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien er 3,13 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 Syddanmark og i resten af landet "i nogen grad" oplever, at det er svært at genvinde koncentrationen efter en afbrydelse.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

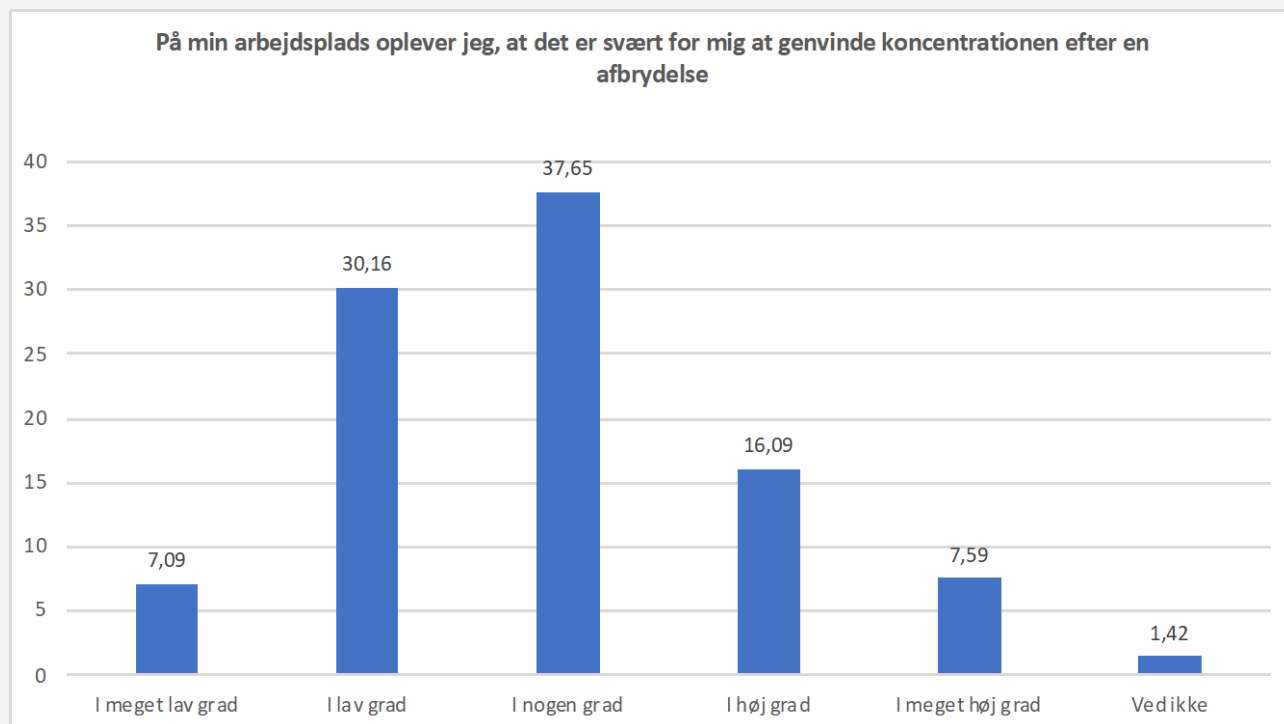


Diagram 30

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afgivelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,63	10
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,2	1,4
Gennemsnit for Syddanmark	3,13	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,13	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,12	-0,2
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,09	-0,8
Odense, OUH	3,08	-1
Svendborg, OUH	2,98	-3
Psykatrien i Region Syddanmark	2,92	-4,2
Aabenraa, Sygehus		
Sønderjylland	2,79	-6,8

Tabel 34

ARBEJDESTILRETTELÆGGELSE

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

Skala: 1-5

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

Region Syddanmark: 3,06

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,98

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,06 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 Syddanmark "i nogen grad" oplever, at deres arbejde kunne tilrettelægges, så de oplevede færre afbrydelser. Dette er statistisk signifikant *højere* end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,98. Yngre Læger i Region Syddanmark oplever altså i mindre 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:

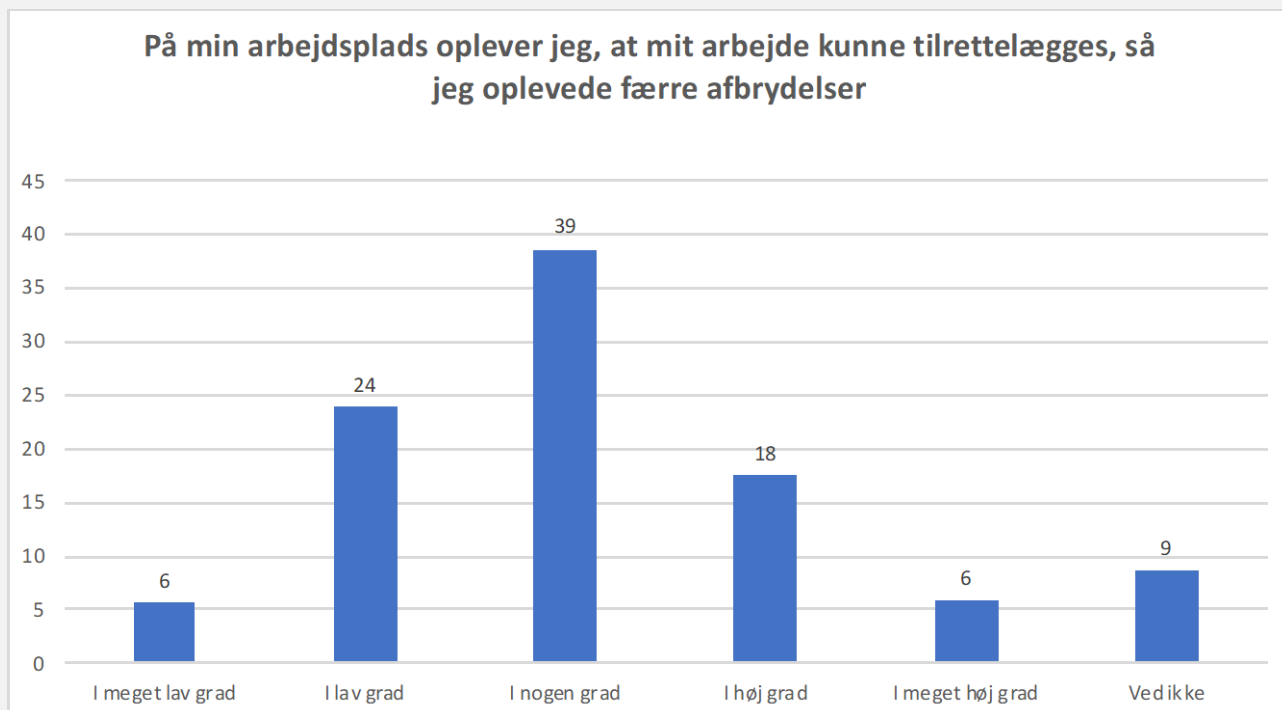


Diagram 31

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,64	11,6
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,07	0,2
Gennemsnit for Syddanmark	3,06	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,05	-0,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,98	-1,6
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	2,98	-1,6
Odense, OUH	2,97	-1,8
Psykiatrien i Region Syddanmark	2,97	-1,8
Svendborg, OUH	2,92	-2,8
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,87	-3,8

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 Syddanmark: 3,19

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,08

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,19 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 Syddanmark "i nogen grad" oplever, at deres arbejde er tilrettelagt på en måde, der fører til unødvendige afbrydelser. Dette er statistisk signifikant *højere* end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,08. Det vil sige, at yngre læger i Region Syddanmark oplever i mindre omfang end deres kollegaer i resten af landet, at deres arbejde er tilrettelagt på en måde, som fører til unødvendige afbrydelser.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

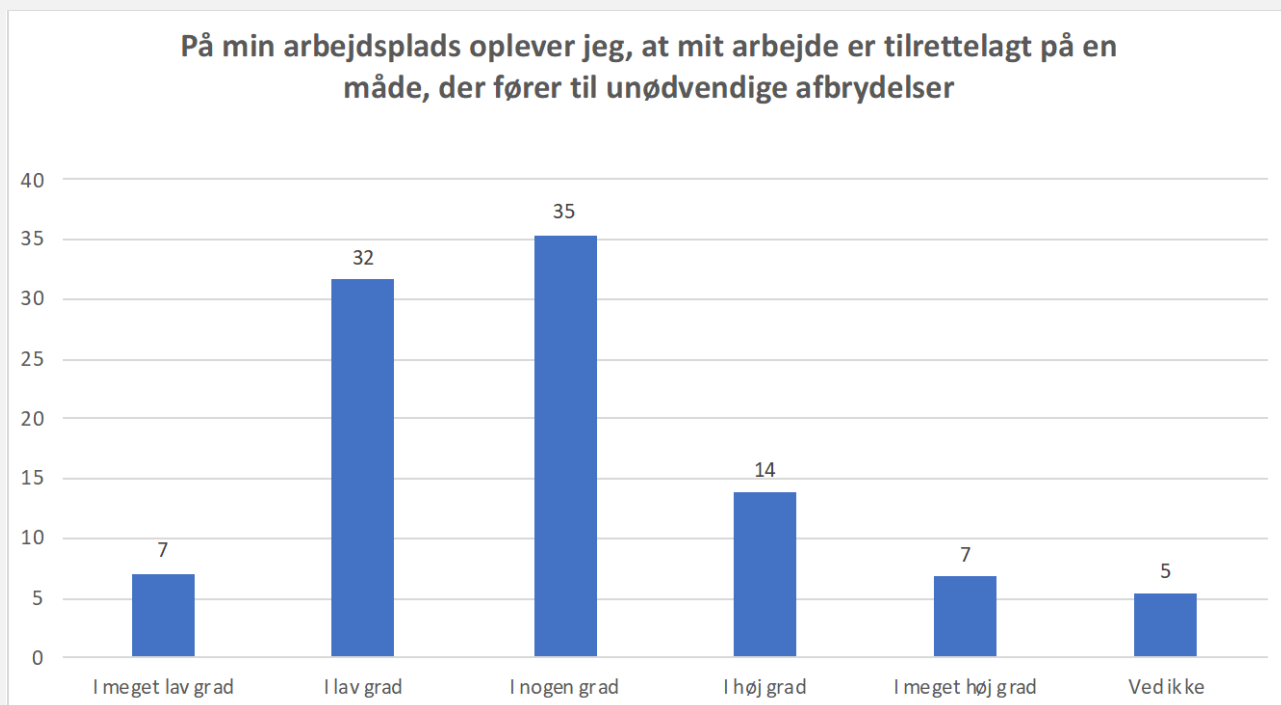
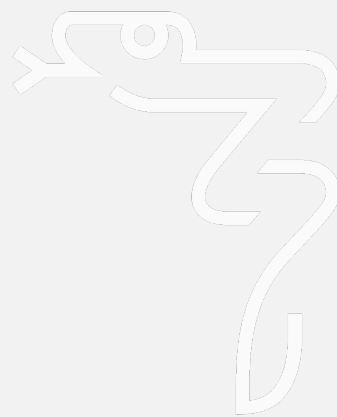


Diagram 32

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,9	14,2
Vejle, Sygehus Lillebælt	3,23	0,8
Gennemsnit for Syddanmark	3,19	0
Esbjerg, Sydvestjysk Sygehus	3,19	0
Kolding, Sygehus Lillebælt	3,13	-1,2
Psykatrien i Region Syddanmark	3,13	-1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,08	-2,2
Odense, OUH	3,01	-3,6
Aabenraa, Sygehus Sønderjylland	2,98	-4,2
Svendborg, OUH	2,93	-5,2

Tabel 36



STIKPRØVENS SAMMENSÆTNING

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

Nedenfor ses først fordelingen af Region Syddanmarks 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. Hele syv hospitaler - Sygehus Sønderjylland (Sønderborg og Tønder), Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus (Grindsted og Brørup), OUH (Nyborg og Ærøskøbing) - falder under denne grænse.

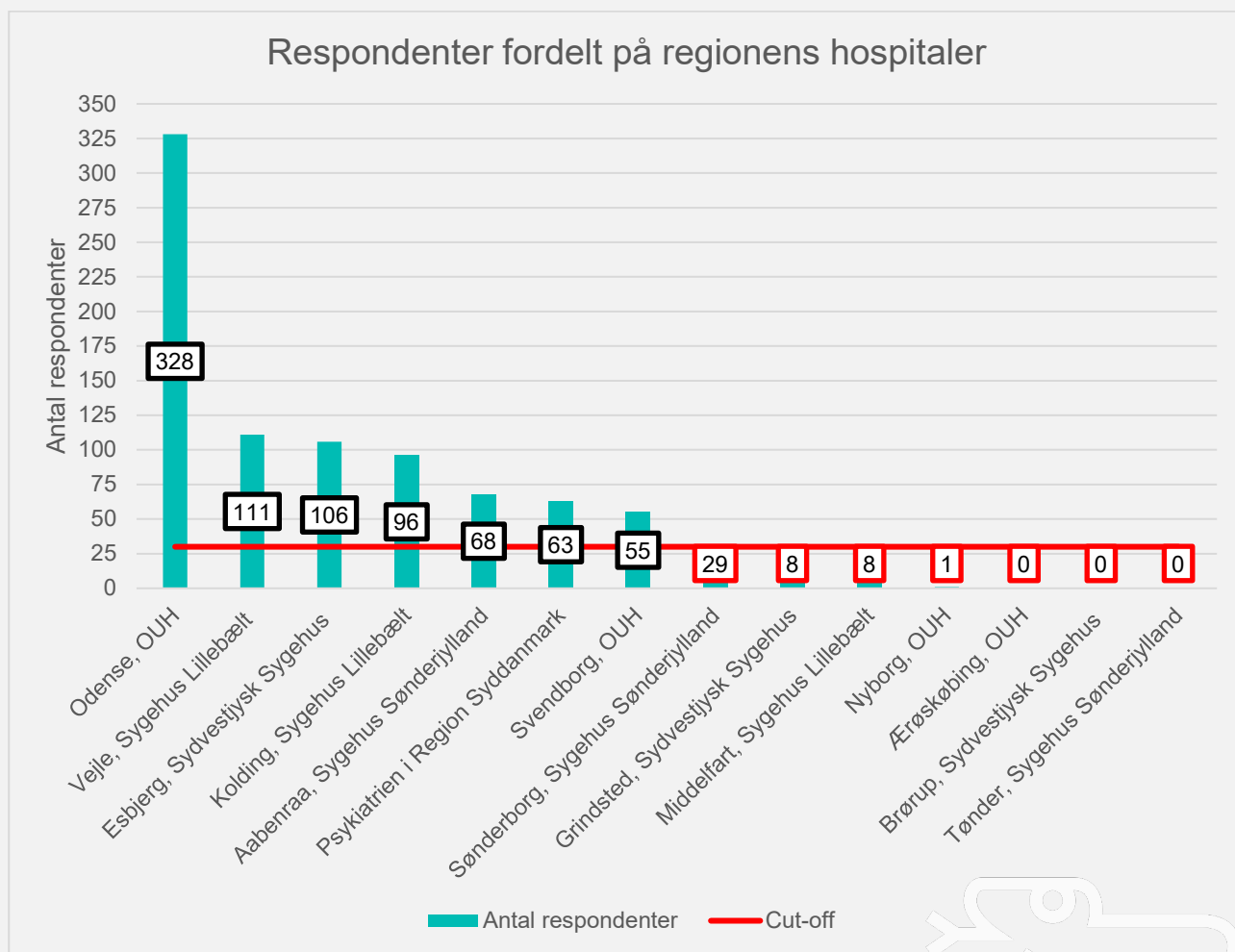


Diagram 33

Derudover er der 103 besvarelser fra yngre læger ansat i almen praksis.

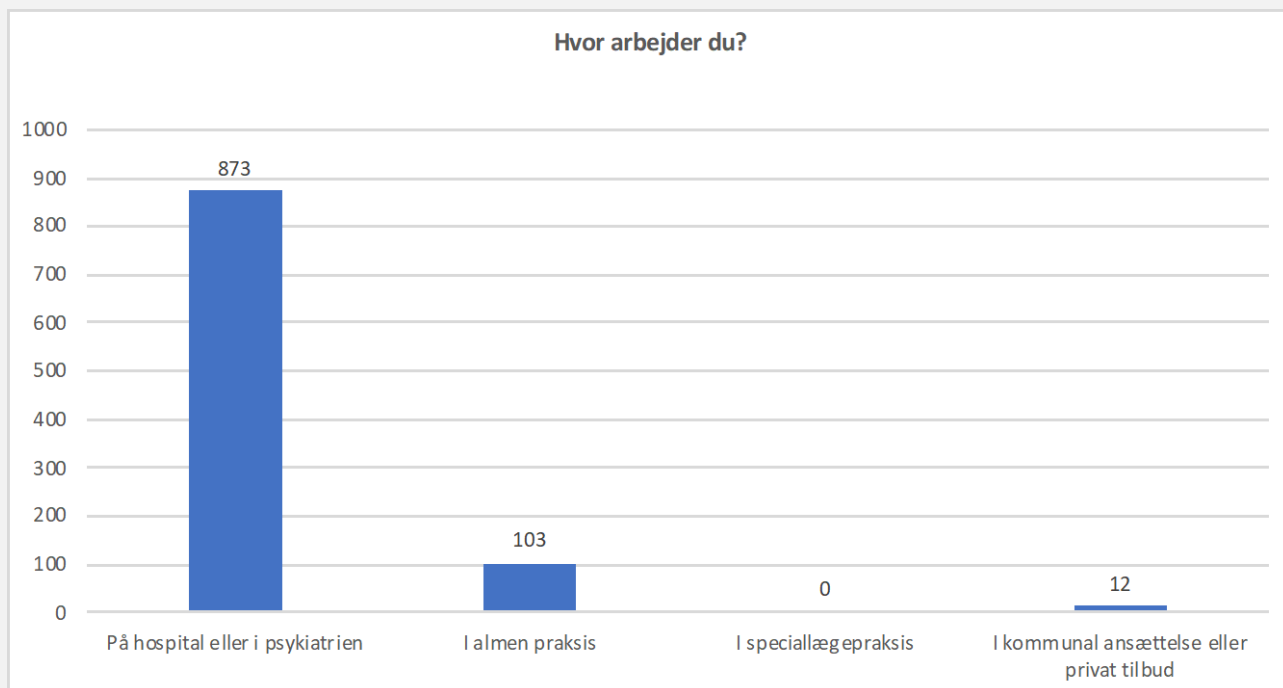


Diagram 2

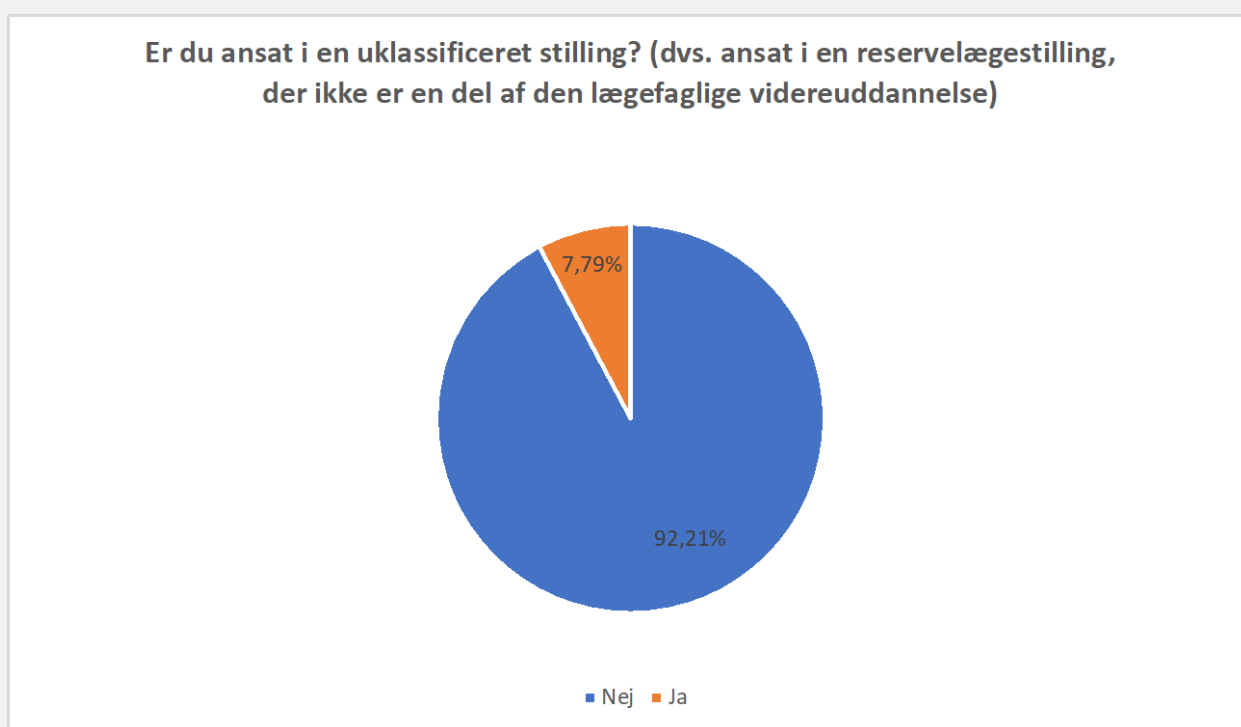


Diagram 35

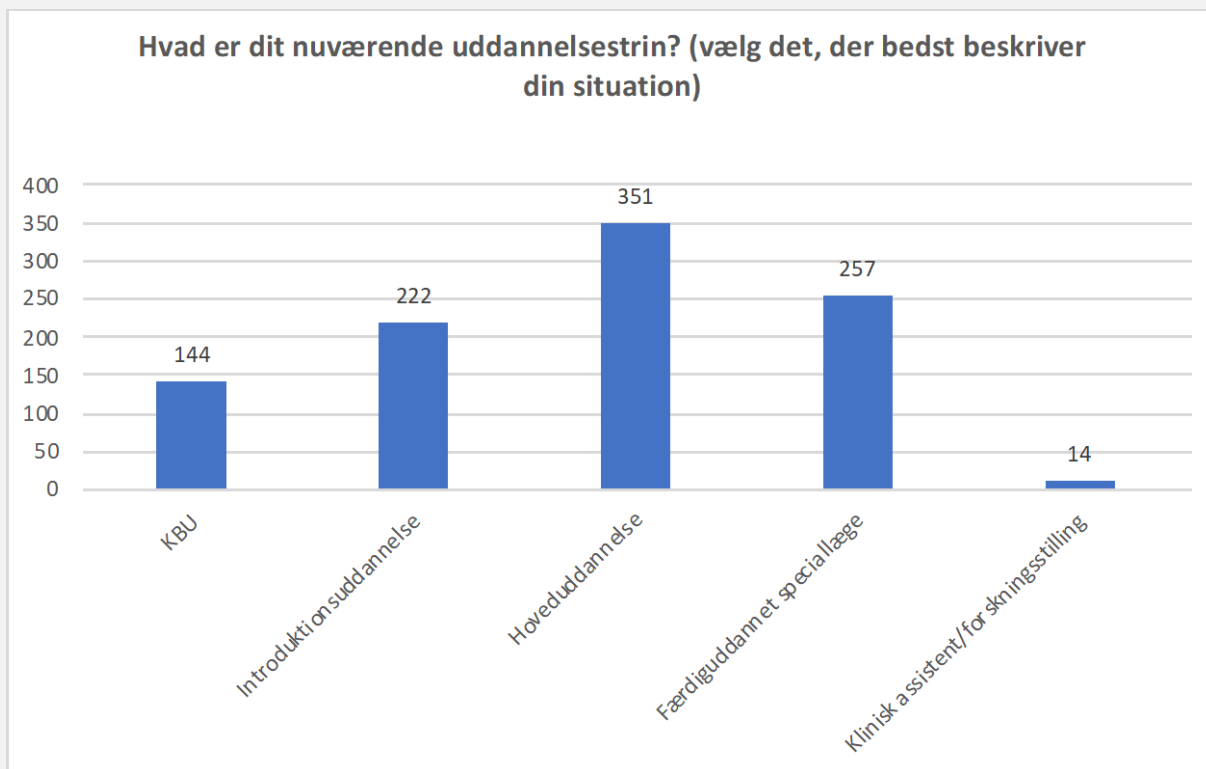


Diagram 36

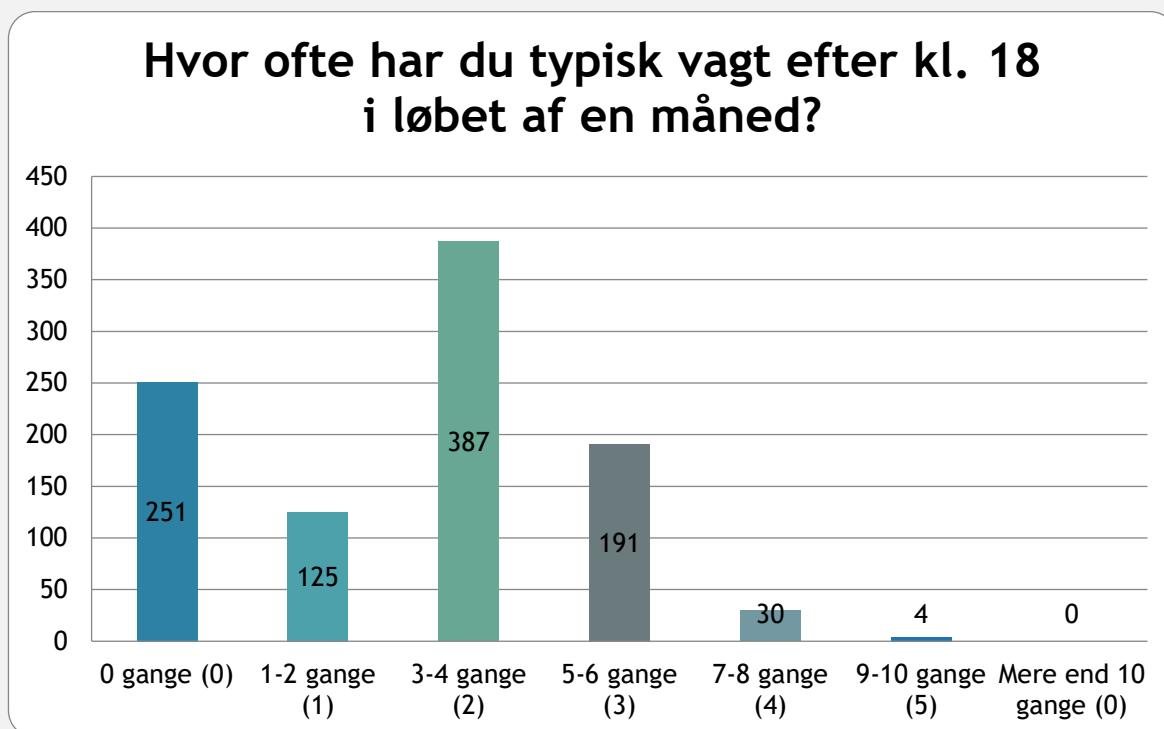


Diagram 37

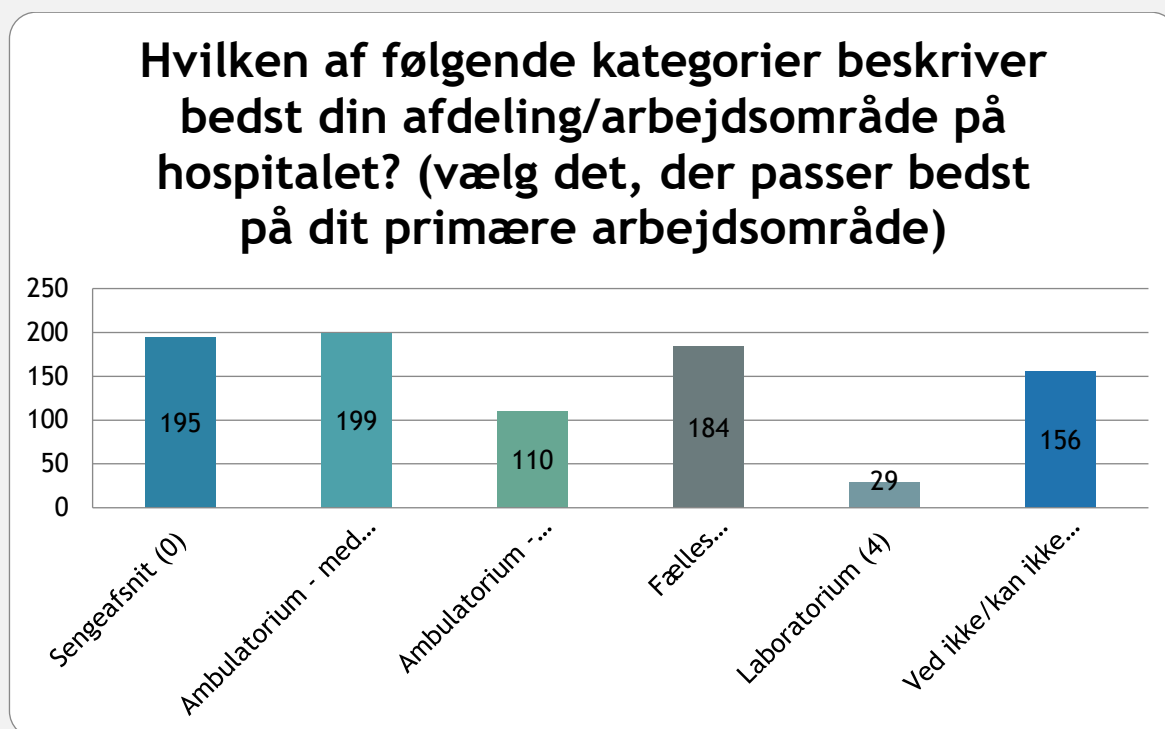


Diagram 38

