

YNGRE LÆGERS ARBEJDSMILJØ 2019

REGION MIDTJYLLAND



INDHOLD

Indledning	2
Kort opsummering af resultater	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	57

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 Midtjylland har 1002 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 Midtjylland. 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 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 Midtjyllands 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 nogle hospitalsmatrikler/arbejdspladser ikke præsenteres separate resultater. Det gælder blandt andet for medlemmer af yngre læger, der har primærbeskæftigelse i speciallægepraksis eller i kommunale tilbud. Derudover gælder det for ansatte på Regionshospitalet Silkeborg, Regionshospitalet i Lemvig, Hammel Neurocenter samt ansatte på Regionshospitalet Skive.

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 gennemsnittet for hele regionen. Respondenterne fra hospitalerne i Viborg, Silkeborg, Hammel og Skive indgår i samme gennemsnitsberegninger og præsenteres dermed samlet som Hospitalsenhed Midt. Besvarelserne fra Lemvig indgår i gennemsnittet for Holstebro, da begge matrikler organisatorisk er en del af Hospitalsenheden Vest.

For de spørgsmål, der har "ved ikke" som svarmulighed, udgår "ved ikke"-besvarelser fra gennemsnitsberegningerne (både for regions- eller hospitalspecifikke 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 Midtjylland og gennemsnitsmålet i besvarelserne fra respondenterne i 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 på Region Midtjylland 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.

KORT OPSUMMERING AF RESULTATER

Overordnet set skiller Region Midtjylland sig positivt ud hvad angår yngre lægers arbejdsmiljø, når man sammenligner regionens resultater med gennemsnittet for de øvrige regioner. Det betyder ikke, at der ikke er udfordringer, for som rapporten nedenfor vil uddybe, er der på mange områder bestemt plads til forbedringer.

Det ændrer imidlertid ikke på, at man i Region Midtjylland har formået - relativt og gennemsnitligt set - at skabe bedre arbejdsmiljø for yngre læger. Regionens yngre læger giver højere vurderinger af det samlede arbejdsmiljø sammenlignet med kollegaerne i resten af Danmark, de er gennemsnitligt set mindre påvirkede af travlhed og stress, ligesom deres arbejde alt i alt påvirkes mindre af afbrydelser. Dertil kommer, at den gennemsnitlige yngre læge i regionen føler sig mindre alene på sin arbejdsplads.

Omvendt afdækkede [den nationale arbejdsmiljørapport for yngre læger](#), at supervision og ledelsens prioritering heraf er én af de absolut vigtigste faktorer for at skabe et godt arbejdsmiljø for yngre læger. Og på dette område adskiller Region Midtjylland sig *ikke* på signifikant vis fra resten af landet.

En anden vigtig konklusion fra føromtalt rapport er, at der eksisterer en højsignifikant sammenhæng mellem yngre lægers arbejdsmiljø på den ene side - og behandlingskvalitet & patientsikkerhed på den anden side. Resultaterne fra Midtjylland illustrerer dette princip, idet regionen også får vurderinger over gennemsnittet hvad angår både patientsikkerhed og behandlingskvalitet.

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. Enkelte arbejdspladser placerer sig nemlig klart i hhv. top og bund på mange af de undersøgte variable.

Arbejdsplads	Lig med eller over regionens gennemsnit (antal)	Under regionens gennemsnit (antal)
Almen praksis	33	3
Hospitalsenhed Midt	27	9
Regionshospitalet Herning	25	11
Regionshospitalet Horsens	18	18
Regionshospitalet Randers	15	21
Psykiatrien	12	24
Regionshospitalet Holstebro	9	27
AUH	5	31

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 Midtjylland.

ARBEJDSMILJØ

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

Samlet vurdering af arbejdsmiljø.

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

Skala: 1-10

Region Midtjylland: 6,69

Gennemsnit for øvrige regioner: 6,40

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for arbejdsmiljøet for yngre læger i Region Midtjylland er 6,69 ud af 10 mulige karakterpoint. I resten af landet er gennemsnittet 6,40.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

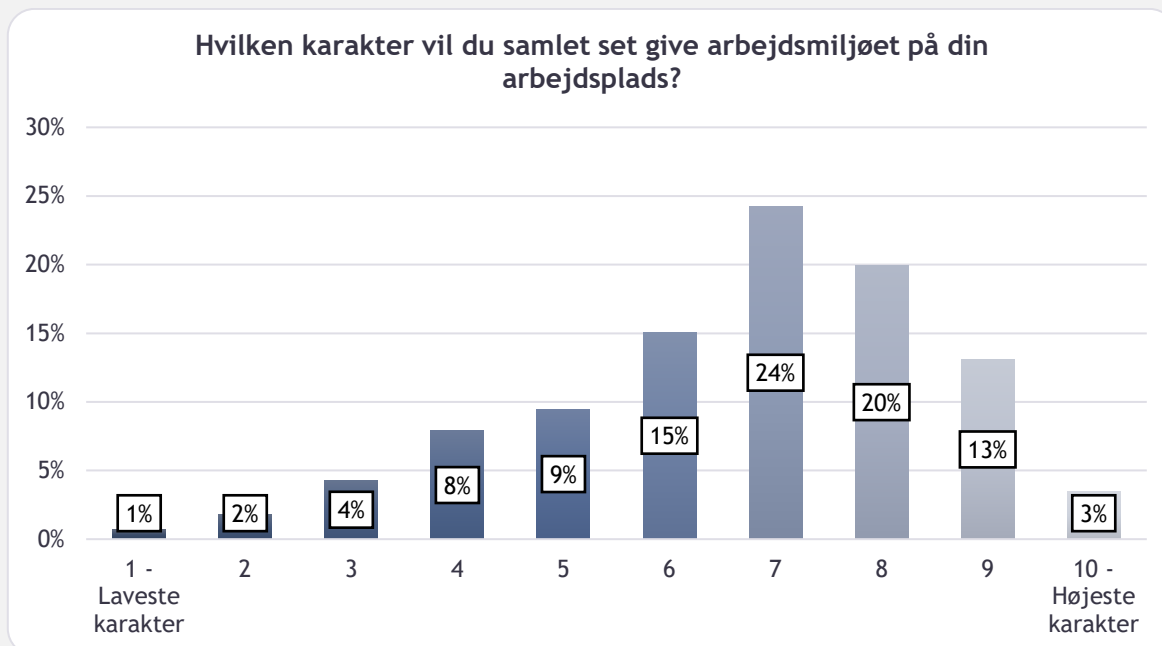


Diagram 1

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderingerne fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	7,36	6,7
Hospitalsenhed Midt	7,04	3,5
Regionshospitalet Horsens	6,95	2,6
Regionshospitalet Randers	6,89	2
Regionshospitalet Holstebro	6,83	1,4
Regionshospitalet Herning	6,8	1,1
Gennemsnit for Region Midtjylland	6,69	0
Psykiatrien	6,52	-1,7
Gennemsnit for øvrige regioner	6,4	-2,9
AUH	6,28	-4,1

Tabel 1

STRESS

Den gennemsnitlige vurdering af stresspåvirkningen i Region Midtjylland er signifikant bedre end 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 Midtjylland: 3,21

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,14

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for påvirkningen af arbejdsrelateret stress for yngre læger i Region Midtjylland er 3,21 ud af 5 og altså over middel på skalaen. Dette svarer til, at lægerne gennemsnitligt i nogen til lav grad er påvirket af arbejdsrelateret stress. Dette er statistisk set signifikant bedre end gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,14. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

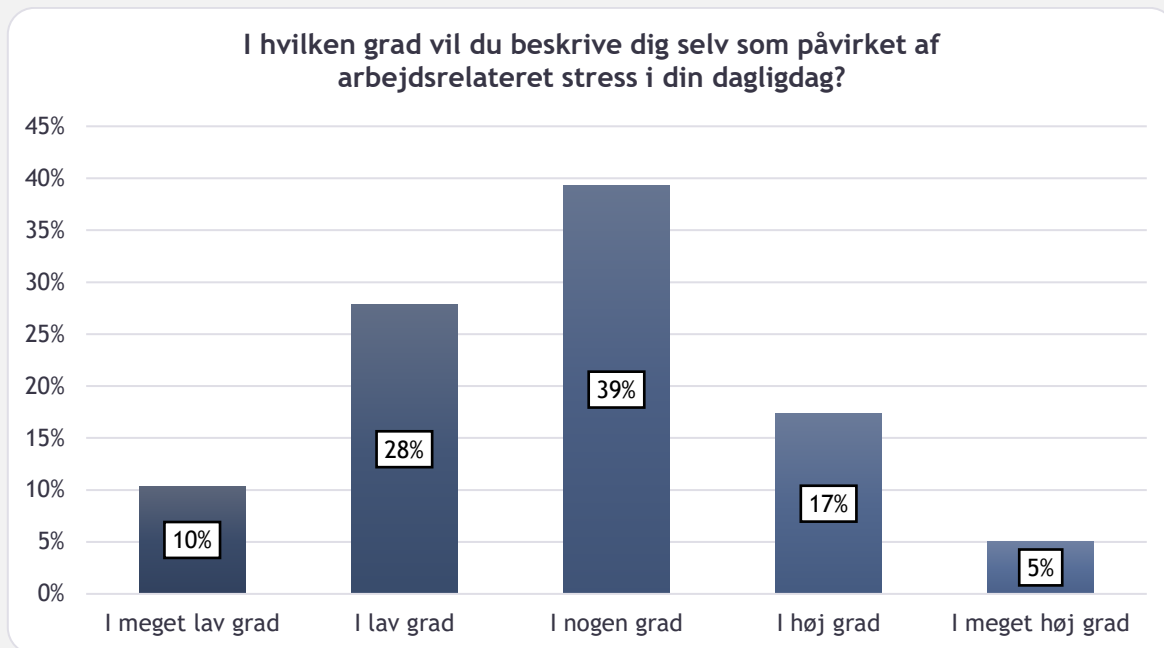


Diagram 2

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderingerne fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Randers	3,43	4,4
Regionshospitalet Horsens	3,39	3,6
Regionshospitalet Herning	3,33	2,4
Hospitalsenhed Midt	3,3	1,8
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,21	0
Almen praksis	3,19	-0,4
Regionshospitalet Holstebro	3,13	-1,6
AUH	3,13	-1,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,1	-2,2
Psykiatrien	3,05	-3,2

Tabel 2

BEHANDLINGSKVALITET & PATIENTSIKKERHED

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

PATIENTSIKKERHED

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

Vurdering af patientsikkerhed

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

Skala: 1-10

Region Midtjylland: 7,64

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,14

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Midtjylland:

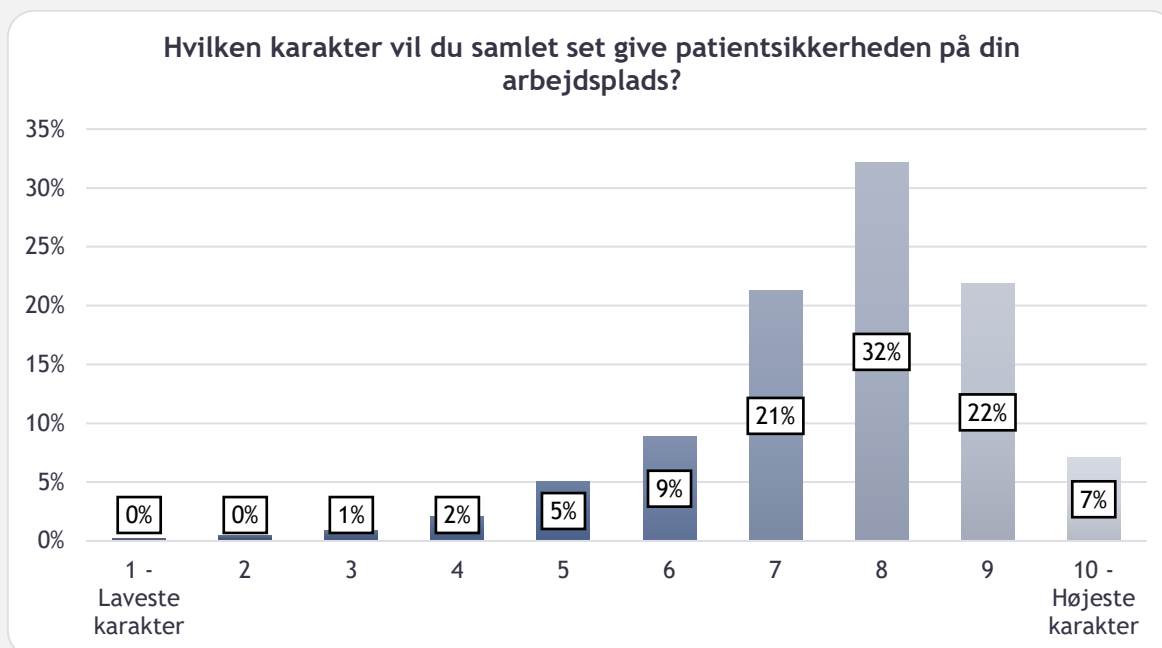


Diagram 3

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderingerne fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	8,12	4,8
Regionshospitalet Holstebro	8,02	3,8
Hospitalsenhed Midt	7,71	0,7
Gennemsnit for Region Midtjylland	7,64	0
AUH	7,56	-0,8
Regionshospitalet Randers	7,55	-0,9
Psykiatrien	7,48	-1,6
Regionshospitalet Herning	7,4	-2,4
Regionshospitalet Horsens	7,34	-3
Gennemsnit for øvrige regioner	7,14	-5

Tabel 3

BEHANDLINGSKVALITET

Den gennemsnitlige vurdering af behandlingskvaliteten i Region Midtjylland 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 Midtjylland: 7,69

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,28

Signifikant afvigelse: Ja

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Midtjylland:

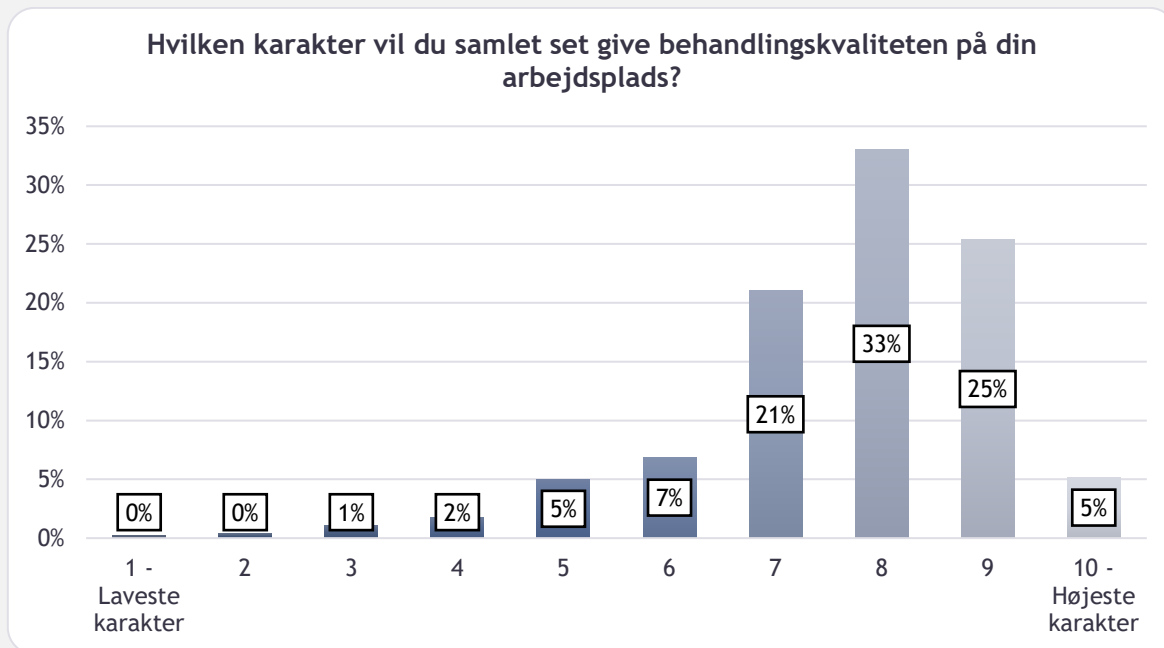


Diagram 4

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderingerne fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	8,12	4,3
Regionshospitalet Holstebro	8,02	3,3
Hospitalsenhed Midt	7,71	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	7,69	0
AUH	7,56	-1,3
Regionshospitalet Randers	7,55	-1,4
Psykiatrien	7,48	-2,1
Regionshospitalet Herning	7,4	-2,9
Regionshospitalet Horsens	7,34	-3,5
Gennemsnit for øvrige regioner	7,28	-4,1

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 - 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.

På det samlede travlhedsindeks opnår Region Midtjylland et signifikant bedre gennemsnitsresultat sammenlignet med et gennemsnit bestående af respondenterne i de øvrige regioner. Det betyder, at yngre læger i Region Midtjylland - gennemsnitligt set - vurderer at have mindre travlt end yngre læger i resten af landet. Herved forstås travlhed som et aggregat af de indikatorer, der udgør indekset, og som præsenteres længere ned i afsnittet.

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 Midtjylland: 2,87

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,61

Signifikant afvigelse: Ja

Tolkningen af et aggregeret indeksmål er vanskeligt og ikke intuitivt. Målet er nemlig et gennemsnit af gennemsnit. For hver respondent udregnes indekxsværdien 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 gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,22	7
Regionshospitalet Randers	3,01	2,8
Regionshospitalet Horsens	2,94	1,4
Regionshospitalet Herning	2,93	1,2
Hospitalsenhed Midt	2,9	0,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,87	0
Psykiatrien	2,85	-0,4
Regionshospitalet Holstebro	2,76	-2,2
AUH	2,71	-3,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,61	-5,2

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 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 Midtjylland: 2,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,61

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår ovenfor, oplever yngre læger i Region Midtjylland i højere grad end yngre læger andre steder i landet, at de har den fornødne tid til deres arbejdsopgaver. Forskellen er statistisk signifikant. Resultatet ændrer dog ikke på, at yngre læger i regionen blot i nogen til lav grad oplever at have den fornødne tid til deres arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Midtjylland:

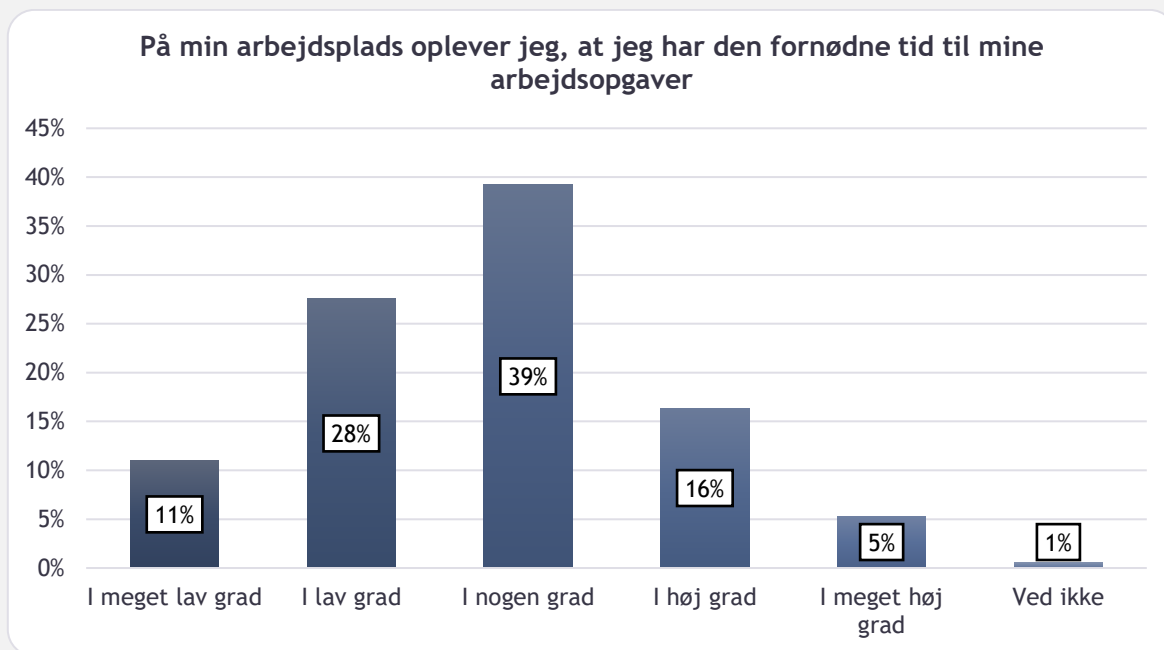


Diagram 5

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,13	7,2
Regionshospitalet Randers	2,95	3,6
Hospitalsenhed Midt	2,86	1,8
Regionshospitalet Herning	2,83	1,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,77	0
Psykiatrien	2,75	-0,4
Regionshospitalet Horsens	2,71	-1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,63	-2,8
AUH	2,61	-3,2
Regionshospitalet Holstebro	2,57	-4

Tabel 6

Det næste udsagn vedrører arbejdstempo:

Arbejdstempo

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

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 2,66

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,54

Signifikant afvigelse: Ja

Sammenlignet med yngre læger i resten af Danmark, oplever yngre læger i Region Midtjylland gennemsnitligt set i lavere grad, at deres arbejdstempo er for højt. Gennemsnittet for Region Midtjylland på 2,66 indikerer dog, at yngre læger i regionen i høj til nogen grad oplever, at deres arbejdstempo er for højt. Så selvom gennemsnittet er bedre end i resten af landet, er der stadig tale om en karakter i den lave ende.

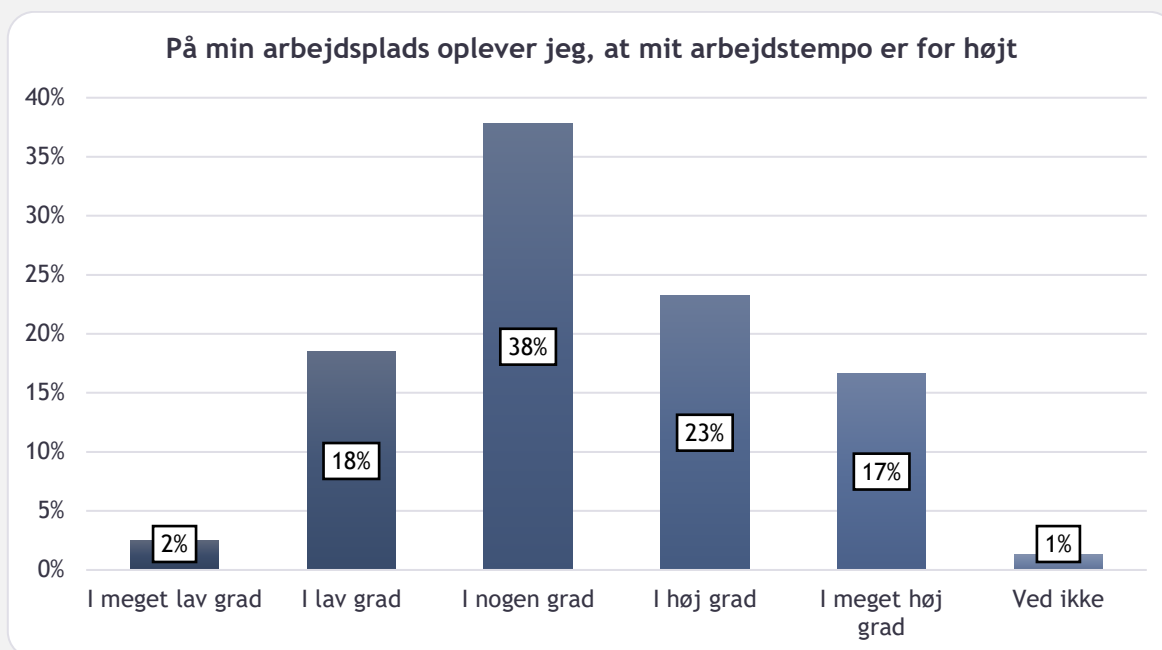


Diagram 6

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Horsens	2,89	4,6
Almen praksis	2,86	4
Regionshospitalet Randers	2,75	1,8
Hospitalsenhed Midt	2,72	1,2
Regionshospitalet Herning	2,69	0,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,66	0
Psykiatrien	2,64	-0,4
AUH	2,56	-2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,54	-2,4
Regionshospitalet Holstebro	2,41	-5

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:

Afholdelse af pauser

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

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 2,28

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,17

Signifikant afvigelse: Ja

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

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

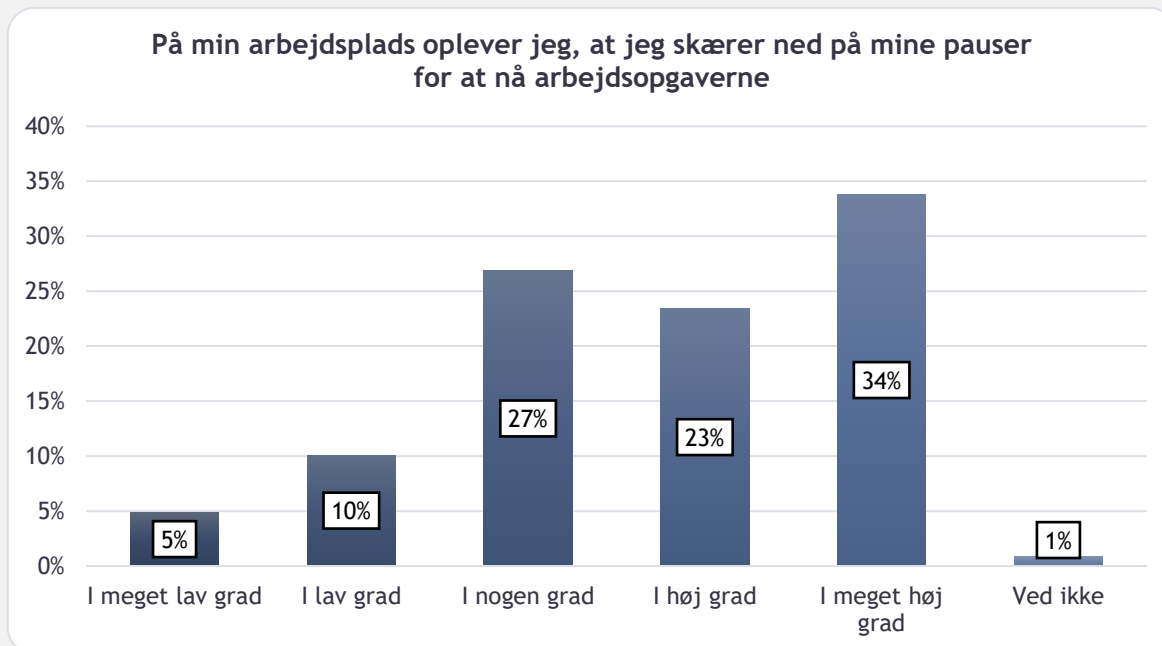


Diagram 7

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	2,68	8
Psykiatrien	2,43	3
Regionshospitalet Horsens	2,35	1,4
Regionshospitalet Randers	2,29	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,28	0
AUH	2,21	-1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,17	-2,2
Hospitalsenhed Midt	2,15	-2,6
Regionshospitalet Herning	2,11	-3,4
Regionshospitalet Holstebro	1,93	-7

Tabel 8

Næste udsagn vedrører nødvendigheden af overarbejde for at nå sine arbejdsopgaver:

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 Midtjylland: 2,96

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,76

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland i lavere grad end yngre læger i de øvrige regioner, at det er nødvendigt at arbejde over for at indfri forventningerne til deres opgaveløsning. Resultatet svarer til, at respondenterne i Region Midtjylland gennemsnitligt set oplever, at de i nogen grad er nødt til at arbejde over. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

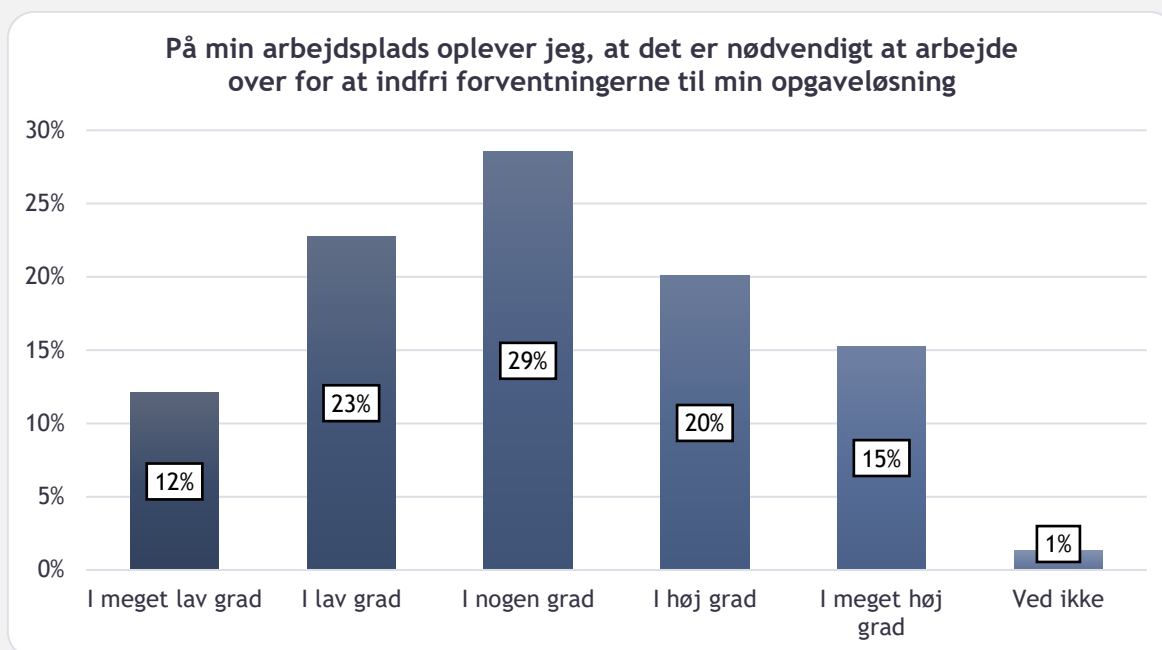


Diagram 8

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,32	7,2
Psykiatrien	3,27	6,2
Regionshospitalet Randers	3,21	5
Hospitalsenhed Midt	3,1	2,8
Regionshospitalet Herning	3,09	2,6
Regionshospitalet Horsens	3,09	2,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,96	0
Regionshospitalet Holstebro	2,78	-3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,76	-4
AUH	2,7	-5,2

Tabel 9

BEMANDING OG OPGAVERGLIDNING

Den næste gruppe indikatorer undersøger problemer med bemanningen og opgaveglidninger 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

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

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 2,65

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,55

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland, at bemanningen blot i nogen til lav grad passer til antallet og typen af arbejdsopgaver. Sammenlignet med de øvrige regioner oplever yngre læger i Region Midtjylland gennemsnitligt set, at bemanningen i højere grad passer til antallet og typen af arbejdsopgaver, om end gennemsnittet for regionen stadig er i den lave ende af skalaen. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

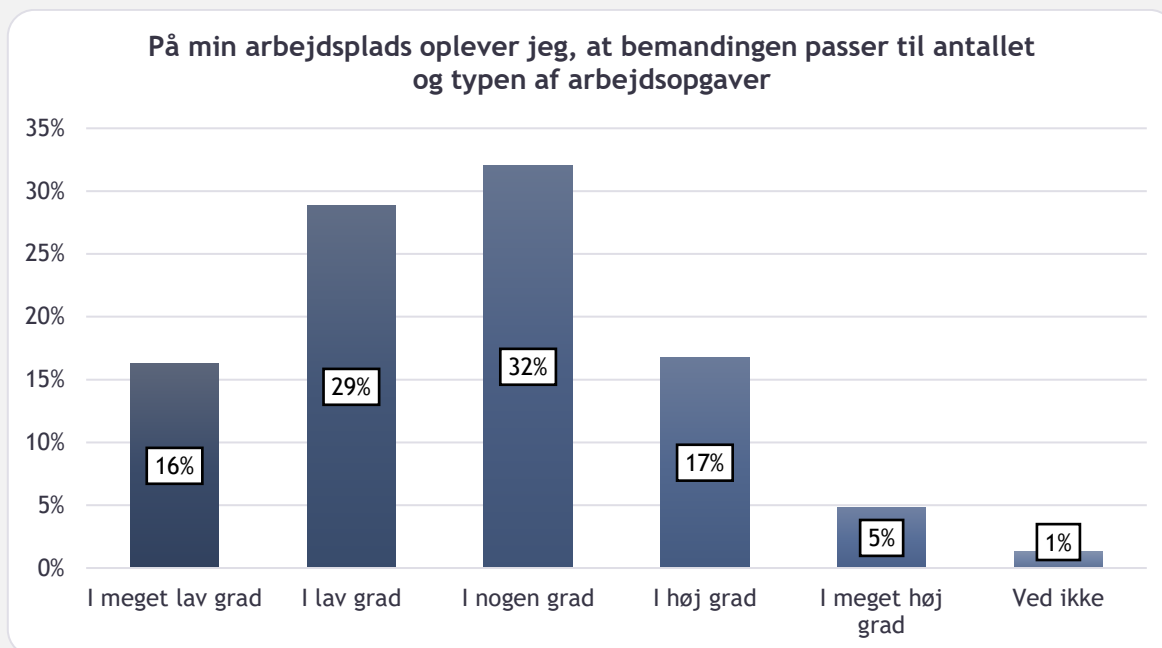


Diagram 9

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,33	13,6
Regionshospitalet Herning	2,82	3,4
Regionshospitalet Randers	2,8	3
Hospitalsenhed Midt	2,71	1,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,65	0
Regionshospitalet Horsens	2,61	-0,8
Regionshospitalet Holstebro	2,59	-1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,55	-2
Psykiatrien	2,5	-3
AUH	2,37	-5,6

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 Midtjylland: 3,16

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,79

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland, at de i nogen grad oplever at udføre arbejdsopgaver, der burde varetages af andre faggrupper. Sammenlignet med yngre læger i øvrige regioner, oplever lægerne i Region Midtjylland i signifikant lavere grad denne opgaveglidning. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

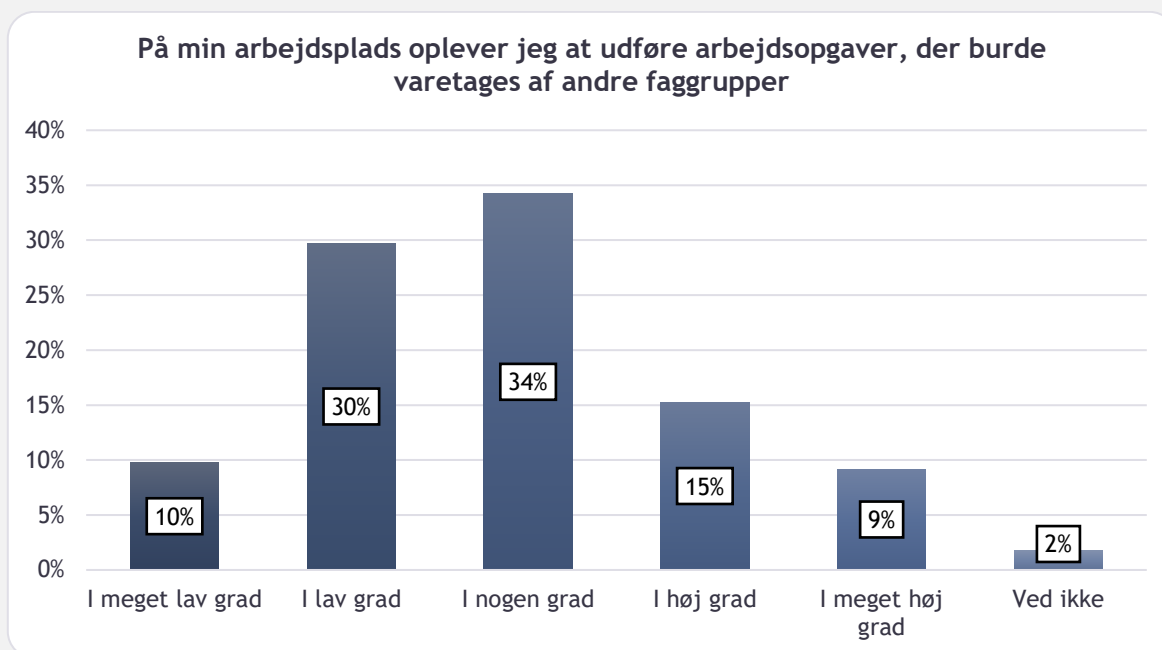


Diagram 10

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Holstebro	3,46	6
Almen praksis	3,44	5,6
Regionshospitalet Herning	3,31	3
Regionshospitalet Horsens	3,31	3
Hospitalsenhed Midt	3,28	2,4
Regionshospitalet Randers	3,18	0,4
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,16	0
AUH	2,99	-3,4
Gennemsnit for øvrige regioner	2,79	-7,4
Psykiatrien	2,74	-8,4

Tabel 11

IT

Det sidste punkt vedrører problemer med IT-systemer og undersøger, 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 Midtjylland: 3,63

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,78

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår, oplever læger i Region Midtjylland i signifikant lavere grad end deres kollegaer i resten af landet, at problemer med IT-systemer gør, at de har svært ved at nå arbejdsopgaverne. Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland, at de kun i lav til nogen grad har svært ved at nå arbejdsopgaverne på grund af IT-problemer. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

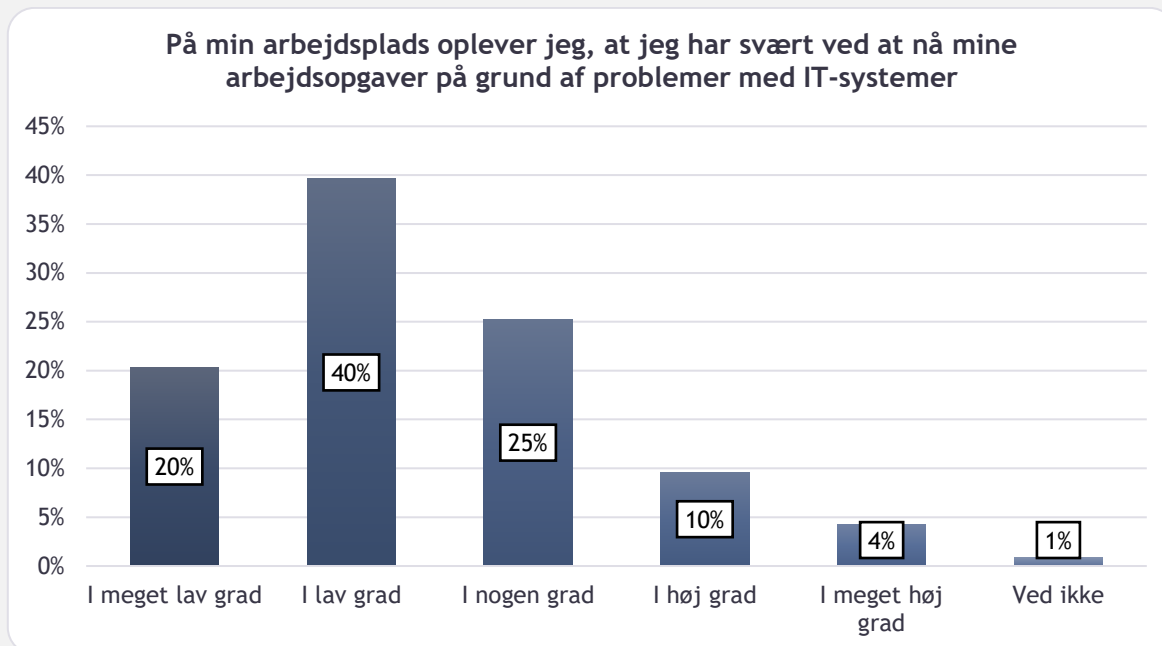


Diagram 11

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Randers	3,86	4,6
Almen praksis	3,83	4
Regionshospitalet Herning	3,64	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,63	0
Psykiatrien	3,61	-0,4
Regionshospitalet Horsens	3,6	-0,6
Hospitalsenhed Midt	3,57	-1,2
Regionshospitalet Holstebro	3,57	-1,2
AUH	3,53	-2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,78	-17

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 Region Midtjyllands respondenter vurdering af supervision og ledelse på arbejdspladsen sammenlignet med den gennemsnitlige indeksværdi for vurderingerne afgivet af yngre læger i resten af landet:

Supervision og ledelse

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 3,25

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,20

Signifikant afvigelse: Nej

Indeksværdien for vurderingerne af supervision og ledelse blandt yngre læger i Region Midtjylland adskiller sig ikke signifikant fra gennemsnittet bestående af vurderinger fra yngre læger i resten af landet. Karakteren svarer til lidt over middel på skalaen. Selvom det samlede indeks ikke adskiller sig på signifikant vis, findes der alligevel signifikante afvigelser på flere af de enkeltindikatorer, som udgør det samlede indeks. Disse præsenteres i afsnittene nedenfor.

Den manglende signifikans på regionsniveau betyder heller ikke, at alle arbejdspladser ligger omkring lands- og regionsgennemsnittet. Som tabellen nedenfor viser, er der både afvigelser fra regionens gennemsnit og fra landsgennemsnittet, de er blot ikke testet for statistisk signifikans:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,63	7,6
Hospitalsenhed Midt	3,47	4,4
Regionshospitalet Herning	3,28	0,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,25	0
Regionshospitalet Horsens	3,23	-0,4
Psykiatrien	3,21	-0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,2	-1
Regionshospitalet Holstebro	3,17	-1,6
Regionshospitalet Randers	3,1	-3
AUH	3,1	-3

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 Midtjylland: 3,15

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,15

Signifikant afvigelse: Nej

Sammenlignet med oplevelsen blandt yngre læger i resten af landet, oplever yngre læger i Region Midtjylland hverken i højere eller lavere grad, at de bliver superviseret på en måde, der udvikler dem fagligt. Gennemsnittet for svarafgivelsen i Midtjylland svarer til gennemsnittet for de øvrige regioner og indikerer en gennemsnitsvurdering lidt over middel på skalaen. Samlet set oplever yngre læger i regionen, at de "i nogen grad" bliver superviseret på en måde, der udvikler dem fagligt. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

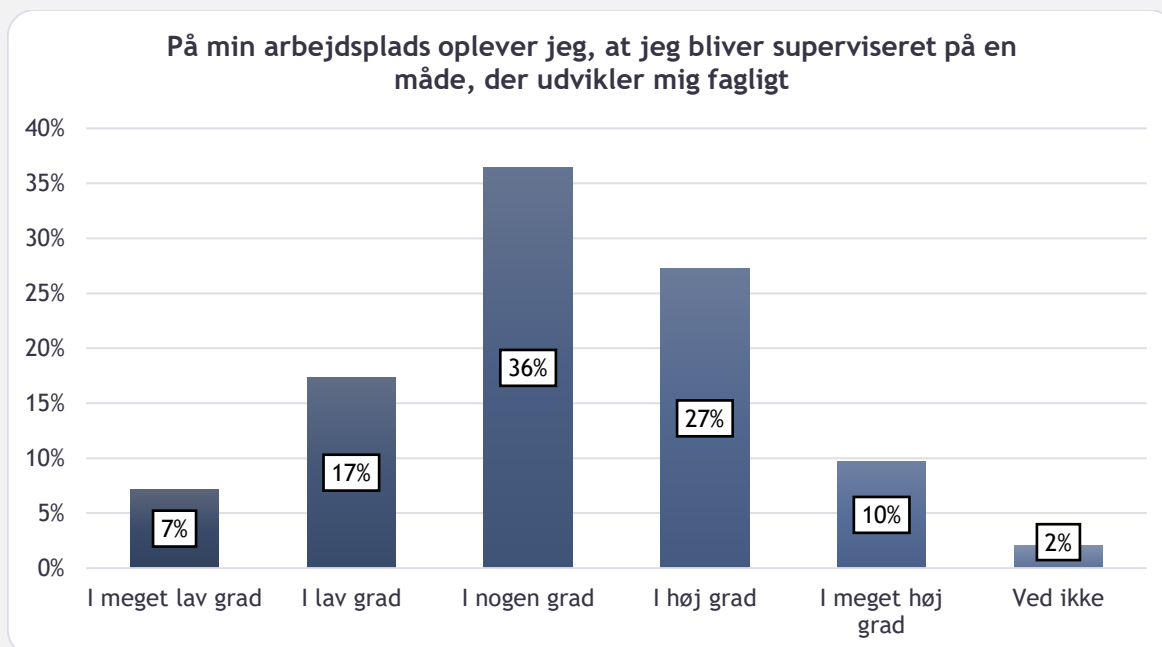


Diagram 12

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,42	5,4
Hospitalsenhed Midt	3,41	5,2
Regionshospitalet Herning	3,25	2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,15	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,15	0
Regionshospitalet Horsens	3,11	-0,8
Psykiatrien	3,07	-1,6
AUH	3,06	-1,8
Regionshospitalet Holstebro	2,96	-3,8
Regionshospitalet Randers	2,94	-4,2

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 Midtjylland: 3,06

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,03

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland, at supervision i nogen grad indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen. Gennemsnittet på 3,06 på 1-5-skalaen afviger ikke på signifikant vis fra gennemsnittet for vurderingerne blandt yngre læger i resten af landet. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

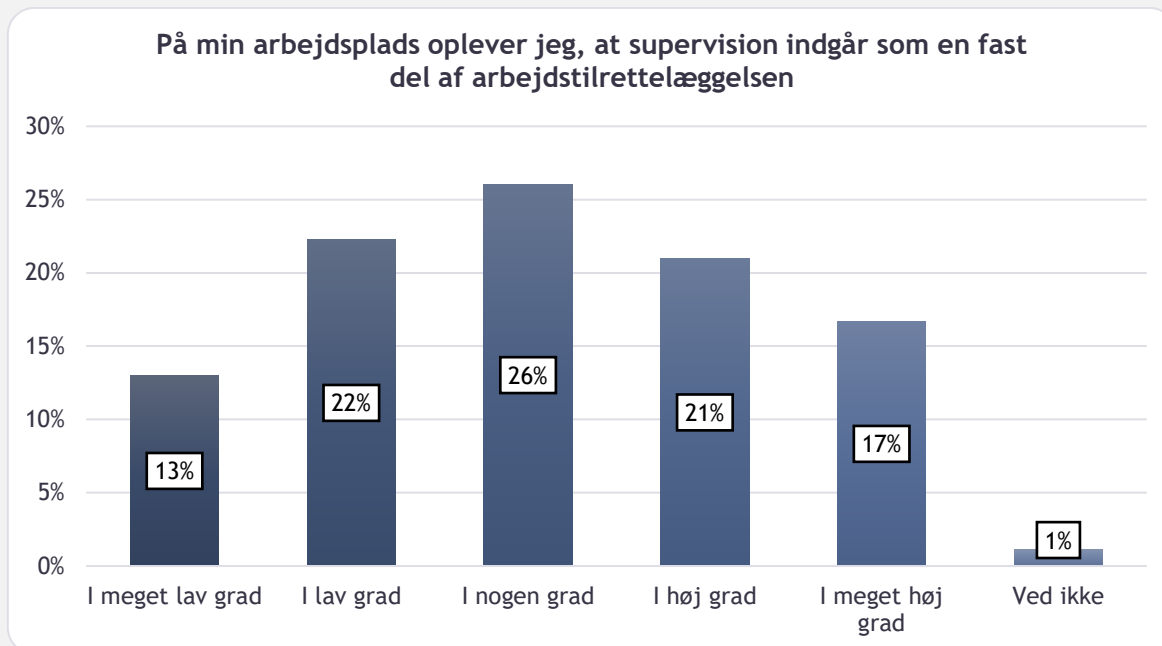


Diagram 13

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	4,07	20,2
Hospitalsenhed Midt	3,35	5,8
Psykiatrien	3,07	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,06	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,03	-0,6
Regionshospitalet Horsens	3,02	-0,8
Regionshospitalet Herning	3,01	-1
Regionshospitalet Holstebro	2,91	-3
Regionshospitalet Randers	2,82	-4,8
AUH	2,75	-6,2

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. Disse er de eneste indikatorer i supervisions- og ledelsesindekset, hvor Region Midtjylland adskiller sig signifikant fra gennemsnittet - men også her er vurderinger mere positive end i de øvrige regioner.

Den første indikator sætter fokus på den nærmeste ledelses 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 Midtjylland: 3,45

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,35

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Midtjylland i nogen til høj grad, at deres nærmeste ledere prioriterer supervision af yngre læger. Vurderingen er signifikant højere end for gennemsnittet i de øvrige regioner. Altså oplever yngre læger i regionen i højere grad, at de nærmeste ledere prioriterer supervisionen. Herunder ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

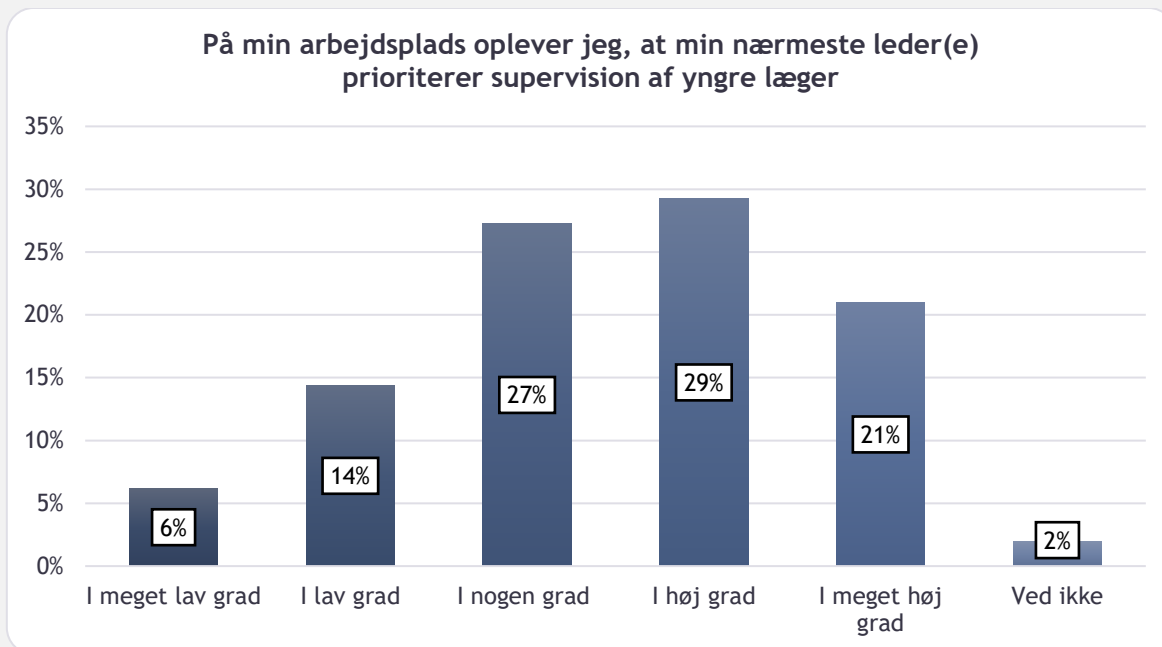


Diagram 14

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	4,01	11,2
Hospitalsenhed Midt	3,72	5,4
Regionshospitalet Horsens	3,54	1,8
Regionshospitalet Herning	3,49	0,8
Regionshospitalet Holstebro	3,49	0,8
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,45	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,35	-2
Psykiatrien	3,27	-3,6
AUH	3,24	-4,2
Regionshospitalet Randers	3,24	-4,2

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 Midtjylland: 3,28

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,15

Signifikant afvigelse: Ja

I Region Midtjylland oplever yngre læger i højere grad end i resten af landet, at den øverste ledelse prioriterer supervisionen af yngre læger. Gennemsnittet er 3,28 på 1-5-skalaen, hvor 3 svarer til "i nogen grad" og 4 svarer til "i høj grad". Herunder ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

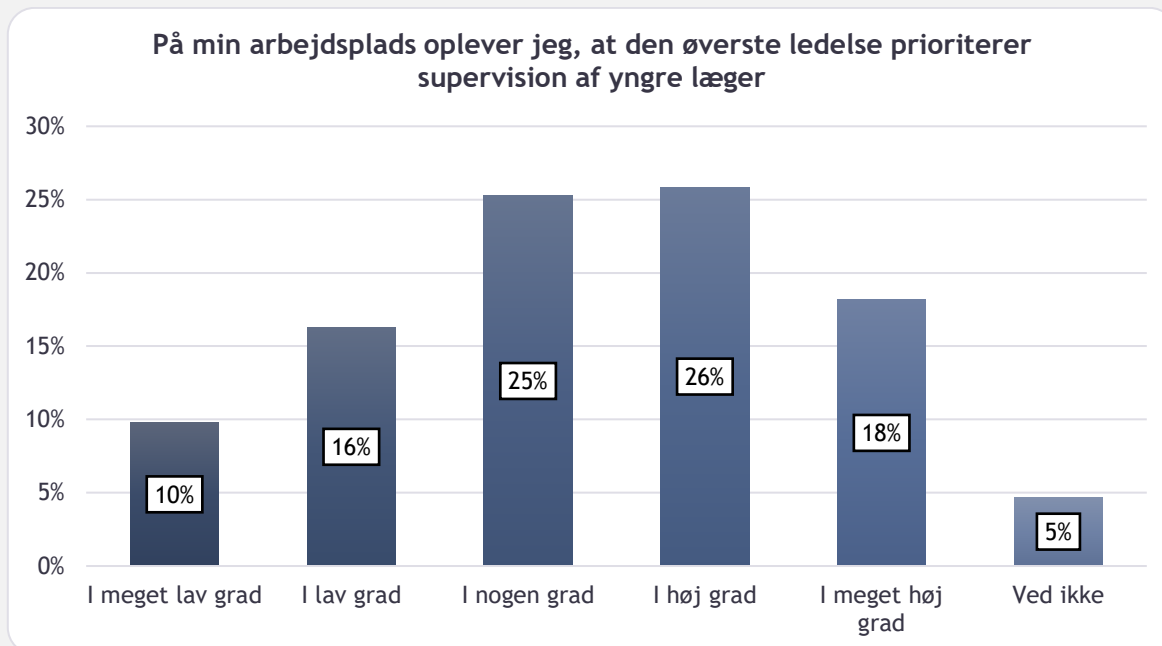


Diagram 15

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,99	14,2
Hospitalsenhed Midt	3,6	6,4
Psykiatrien	3,42	2,8
Regionshospitalet Herning	3,38	2
Regionshospitalet Holstebro	3,37	1,8
Regionshospitalet Horsens	3,31	0,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,28	0
Regionshospitalet Randers	3,21	-1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,15	-2,6
AUH	2,93	-7

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 Midtjylland: 3,72

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,67

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er i den høje ende, nemlig 3,72 ud af 5. Yngre læger i Region Midtjylland oplever altså i høj til nogen grad, at de får tildelt fagligt udviklende opgaver. Heller ikke på denne indikator afviger regionens gennemsnit signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

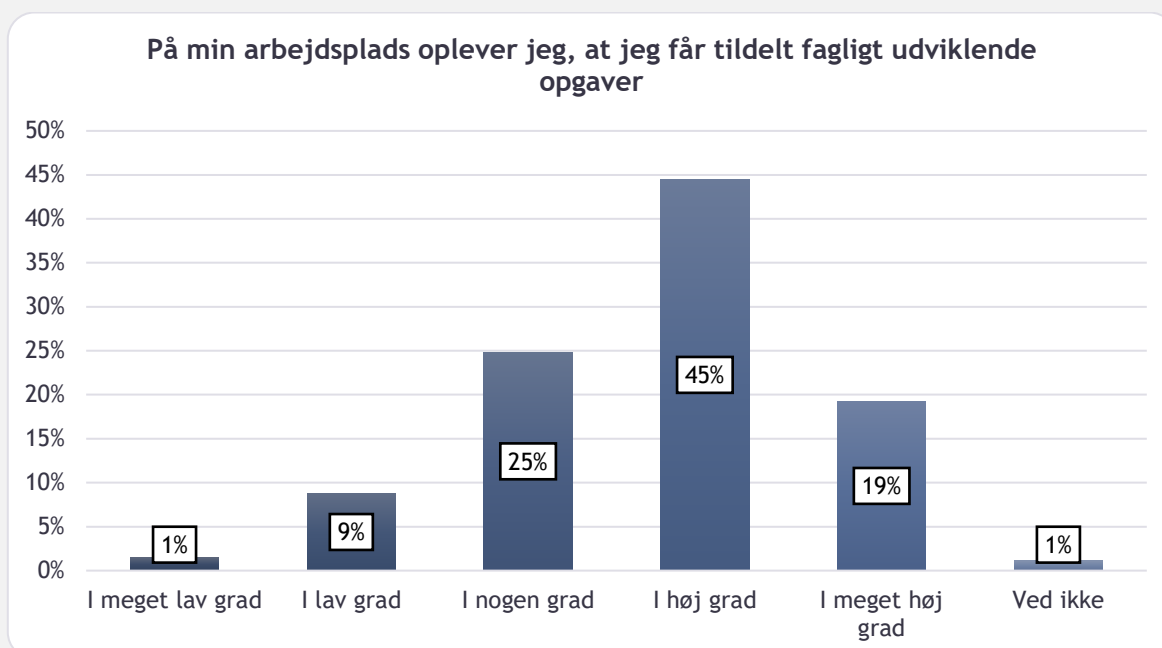


Diagram 16

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Hospitalsenhed Midt	3,88	3,2
Almen praksis	3,88	3,2
Psykiatrien	3,8	1,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,72	0
Regionshospitalet Horsens	3,72	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,67	-1
AUH	3,67	-1
Regionshospitalet Holstebro	3,66	-1,2
Regionshospitalet Herning	3,63	-1,8
Regionshospitalet Randers	3,57	-3

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 Midtjylland: 3,13

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,09

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for yngre læger i Region Midtjylland på denne indikator er 3,13 ud af 5 mulige. Gennemsnitsvurderingen svarer altså til, at yngre læger i regionen "i nogen grad" oplever, at de får den fornødne oplæring og vejledning i nye arbejdsopgaver. Gennemsnittet for Region Midtjylland adskiller sig ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnitsvurderingerne fra yngre læger i de øvrige regioner. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

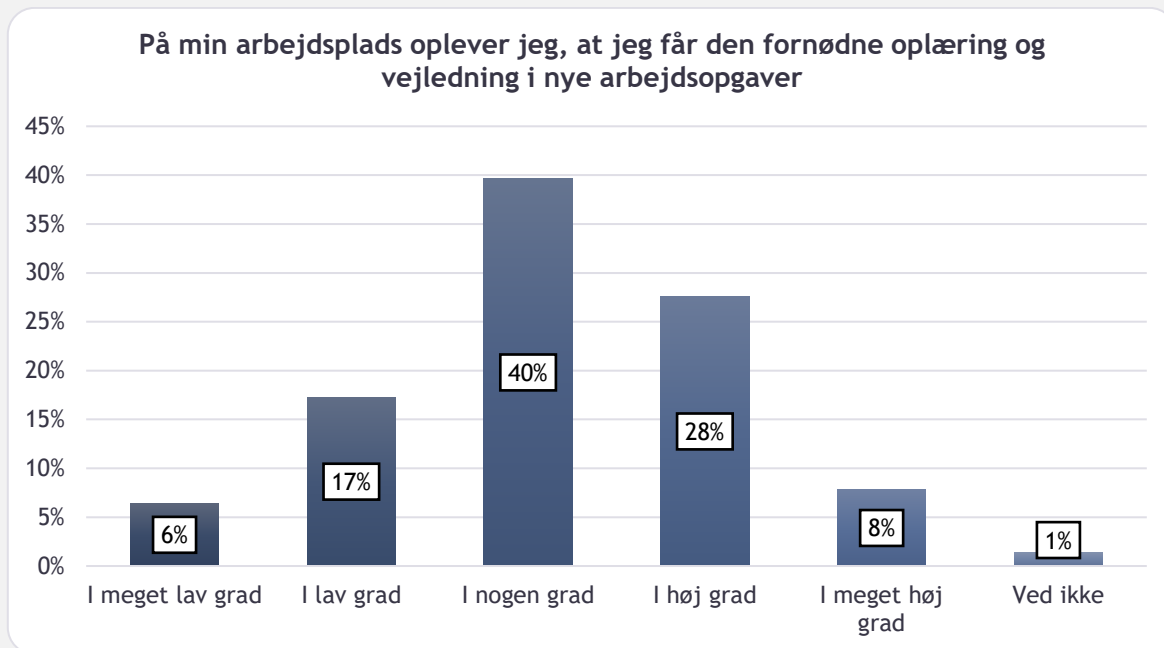


Diagram 17

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Hospitalsenhed Midt	3,42	5,8
Almen praksis	3,4	5,4
Regionshospitalet Herning	3,25	2,4
Regionshospitalet Holstebro	3,19	1,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,13	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,09	-0,8
Regionshospitalet Horsens	3,05	-1,6
AUH	3,02	-2,2
Psykiatrien	2,93	-4
Regionshospitalet Randers	2,9	-4,6

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 Midtjylland: 3,39

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,36

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår tydeligheden af forventningerne, adskiller Region Midtjylland sig ikke fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien for Region Midtjylland - 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:

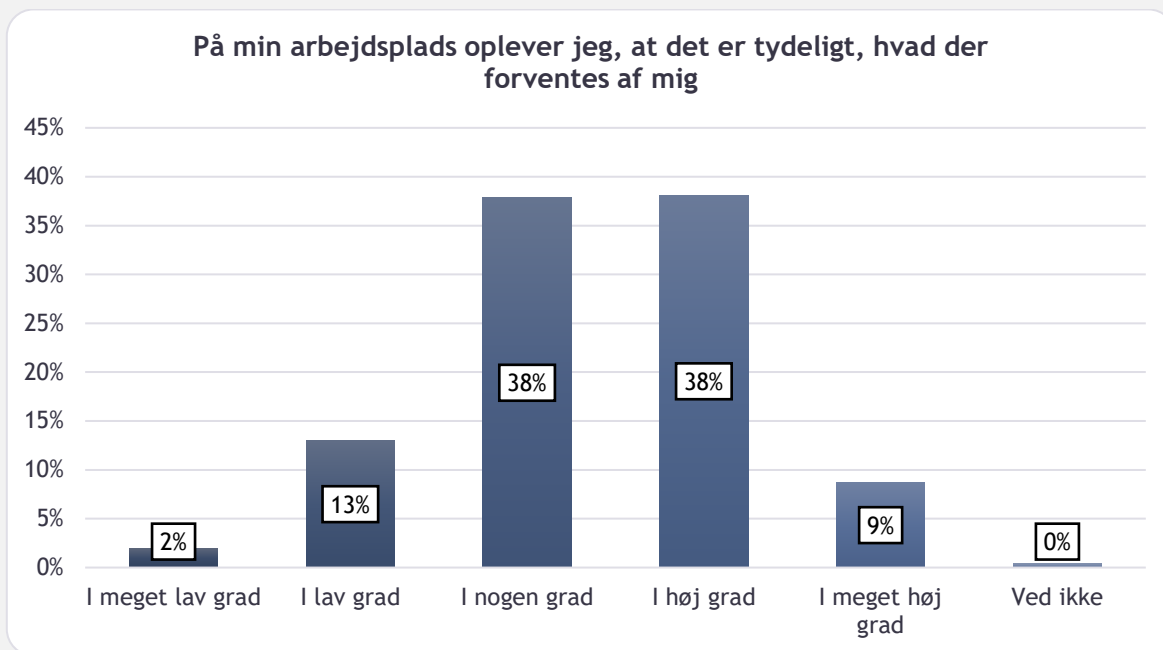


Diagram 18

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Holstebro	3,51	2,4
Almen praksis	3,48	1,8
Regionshospitalet Herning	3,4	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,39	0
Hospitalsenhed Midt	3,39	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,36	-0,6
Regionshospitalet Randers	3,36	-0,6
AUH	3,36	-0,6
Psykiatrien	3,32	-1,4
Regionshospitalet Horsens	3,32	-1,4

Tabel 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 Midtjylland: 2,92

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,85

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnitsvurderingen angående feedback er for yngre læger i Region Midtjylland 2,92 ud af 5 mulige point. Det svarer til, at yngre læger i regionen "i nogen grad" oplever, at de får konstruktiv feedback på deres udførte arbejde. Gennemsnittet for Region Midtjylland er på kanten til at adskille sig signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner, men er akkurat ikke signifikant på det anvendte alpha-niveau for denne rapport².

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

² 0.1 > p0.05

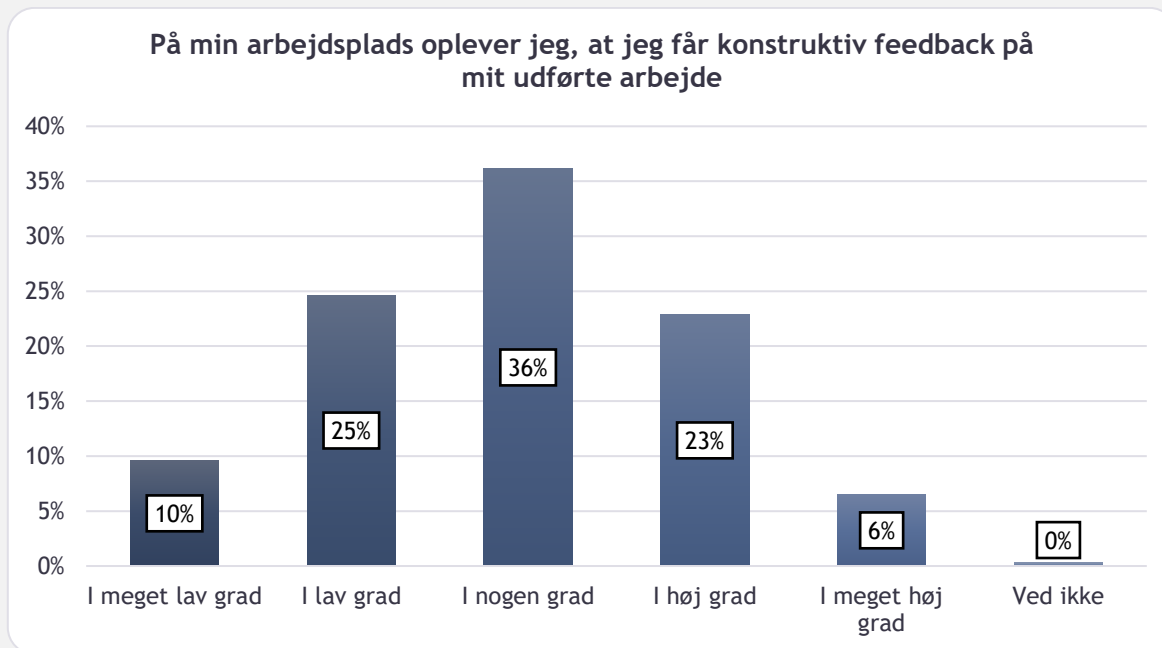


Diagram 19

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,19	5,4
Hospitalsenhed Midt	3,15	4,6
Regionshospitalet Herning	3	1,6
Regionshospitalet Horsens	2,95	0,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,92	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,85	-1,4
AUH	2,83	-1,8
Regionshospitalet Randers	2,81	-2,2
Psykiatrien	2,68	-4,8
Regionshospitalet Holstebro	2,66	-5,2

Tabel 21

HÅNDBLING 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 Midtjylland: 3,06

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,08

Signifikant afvigelse: Nej

På dette område adskiller Region Midtjylland sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet for både Midtjylland og det øvrige Danmark 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:

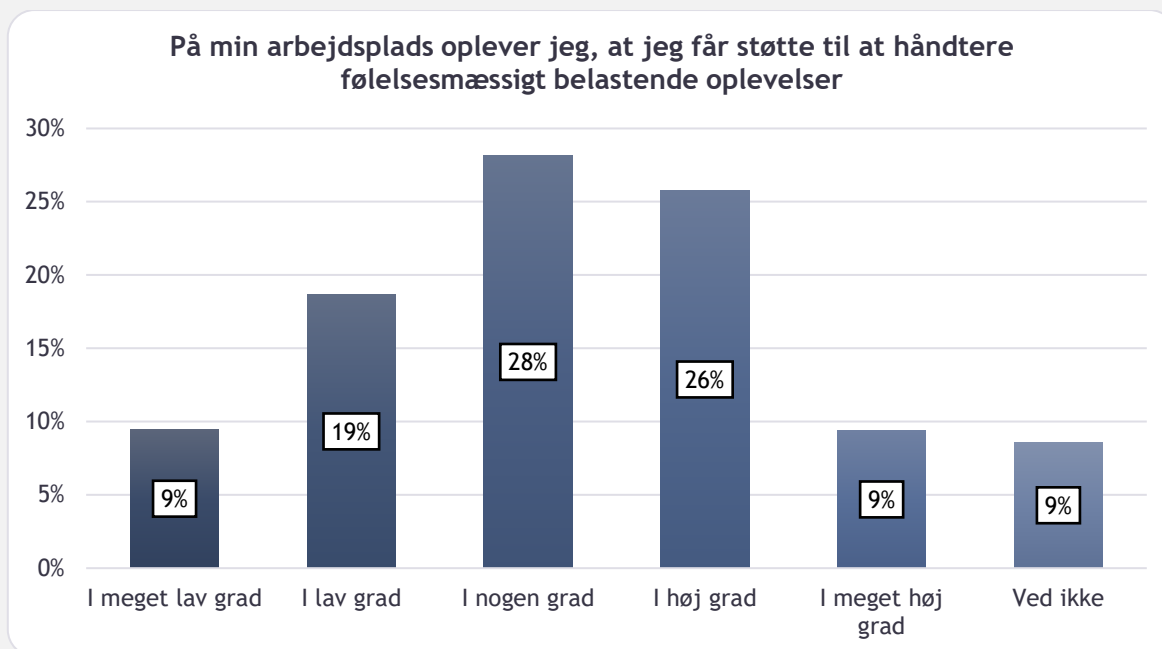


Diagram 20

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien	3,32	5,2
Almen praksis	3,29	4,6
Hospitalsenhed Midt	3,2	2,8
Regionshospitalet Herning	3,1	0,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,08	0,4
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,06	0
Regionshospitalet Randers	3,04	-0,4
AUH	3	-1,2
Regionshospitalet Horsens	2,9	-3,2
Regionshospitalet Holstebro	2,81	-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.

Midtjylland afviger på statistisk signifikant vis fra det samlede indeksmål, men har som samlet region kun signifikante afvigelser på to af de seks indikatorer, der udgør indekset.

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 Midtjylland respondenters følelse af ensomhed/alenehed på arbejdspladsen sammenlignet med den gennemsnitlige indeksværdi for vurderingerne afgivet af yngre læger i resten af landet:

Ensomhed

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 3,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,72

Signifikant afvigelse: Ja

Yngre læger i Region Midtjylland føler sig - gennemsnitligt set - mindre ensomme end yngre læger i resten af Danmark, når ensomhed defineres som et aggregat af indikatorerne nedenfor. Både gennemsnittet for Region Midtjylland og for resten af Danmark svarer dog til en karakter i den høje ende af skalaen, hvilket betyder at lægerne i lav grad er ensomme.

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Horsens	3,9	2,6
Psykiatrien	3,8	0,6
Regionshospitalet Herning	3,79	0,4
Hospitalsenhed Midt	3,78	0,2
AUH	3,78	0,2
Almen praksis	3,78	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,77	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,72	-1
Regionshospitalet Randers	3,7	-1,4
Regionshospitalet Holstebro	3,63	-2,8

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 Midtjylland: 4,09

Gennemsnit for øvrige regioner: 4,02

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for yngre læger i Region Midtjylland er 4,09. Det svarer til en vurdering lidt over "i høj grad" på 1-5-skalaen. Gennemsnittet for Region Midtjylland er statistisk signifikant højere end gennemsnittet for resten af Danmark. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

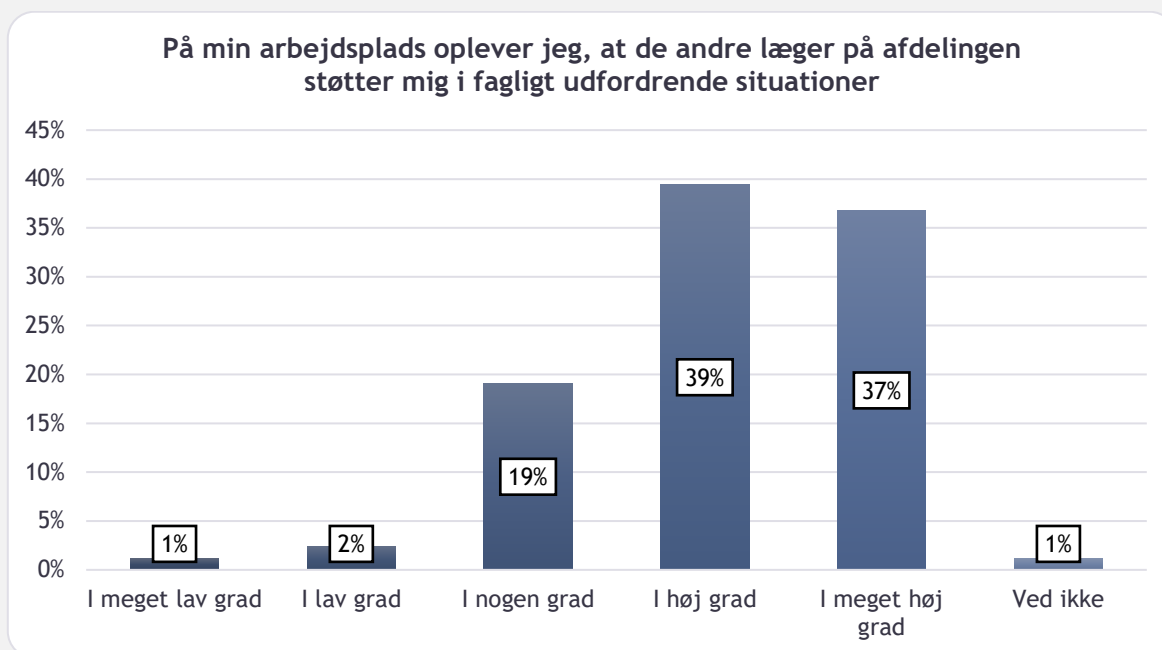


Diagram 21

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Hospitalsenhed Midt	4,29	4
AUH	4,12	0,6
Regionshospitalet Herning	4,11	0,4
Gennemsnit for Region Midtjylland	4,09	0
Regionshospitalet Holstebro	4,09	0
Regionshospitalet Randers	4,06	-0,6
Gennemsnit for øvrige regioner	4,02	-1,4
Almen praksis	4,01	-1,6
Psykiatrien	3,98	-2,2
Regionshospitalet Horsens	3,94	-3

Tabel 24

Det næste indikator mål 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 Midtjylland: 3,80

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,66

Signifikant afvigelse: Nej

Yngre læger i Region Midtjylland oplever blot i lav grad, at de står alene med lægefaglige beslutninger i situationer, hvor de har brug for sparring. Gennemsnittet for regionen er 3,80 på 1-5-skalaen (i dette tilfælde svarer 4 til "i lav grad"), og dette er statistisk signifikant bedre end gennemsnittet for resten af Danmark. Altså oplever yngre læger i Region Midtjylland, at de lavere grad står alene med lægefaglige beslutninger i situationer, hvor de har brug for sparring. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

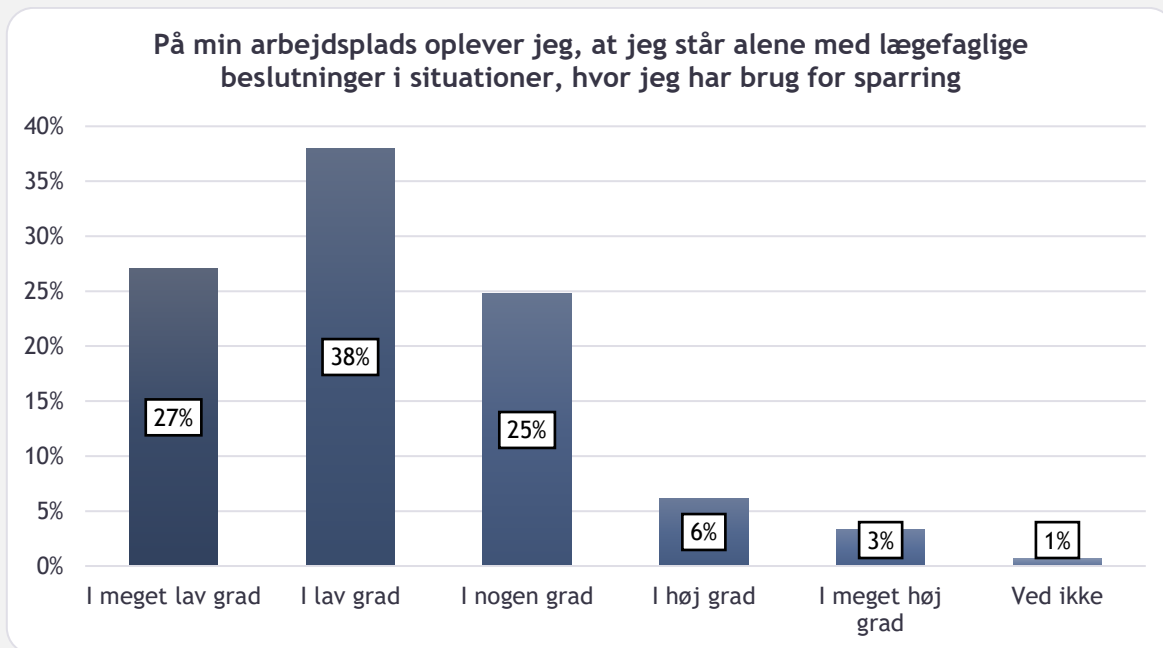


Diagram 22

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Hospitalsenhed Midt	3,87	1,4
Almen praksis	3,87	1,4
Regionshospitalet Horsens	3,86	1,2
AUH	3,82	0,4
Regionshospitalet Herning	3,8	0
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,8	0
Regionshospitalet Randers	3,69	-2,2
Regionshospitalet Holstebro	3,68	-2,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,66	-2,8
Psykiatrien	3,52	-5,6

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 negativt, hvis jeg giver udtryk for tvivl"

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 3,78

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,72

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Midtjylland er 3,78 på 1-5-skalaen. Det svarer til, at yngre læger i regionen gennemsnitligt set i lav til nogen grad oplever, at deres anseelse på arbejdspladsen påvirkes negativt, hvis de giver udtryk for tvivl. Dette adskiller sig ikke signifikant fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

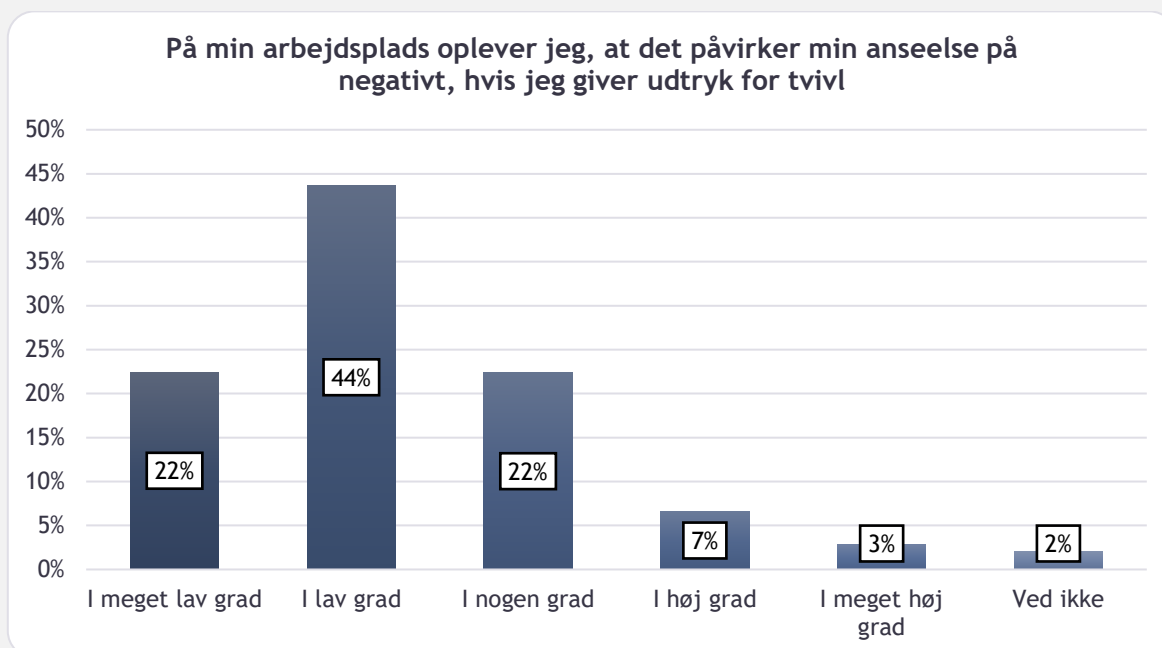


Diagram 23

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien	4,09	6,2
Almen praksis	3,85	1,4
Regionshospitalet Herning	3,84	1,2
Hospitalsenhed Midt	3,83	1
Regionshospitalet Horsens	3,82	0,8
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,78	0
Regionshospitalet Randers	3,78	0
AUH	3,73	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,72	-1,2
Regionshospitalet Holstebro	3,52	-5,2

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 Midtjylland: 3,41

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,35

Signifikant afvigelse: Nej

På dette punkt adskiller oplevelsen blandt yngre læger i Region Midtjylland sig ikke fra den oplevelse, yngre læger i resten af Danmark har, når der tests for signifikans på det konventionelle niveau. Det bør dog bemærkes, at gennemsnittet for Region Midtjylland er på vippen til at adskille sig signifikant fra landsgennemsnittet. Gennemsnitligt set føler yngre læger i nogen grad til lav grad, at andre læger på samme uddannelsestrin er dygtigere. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

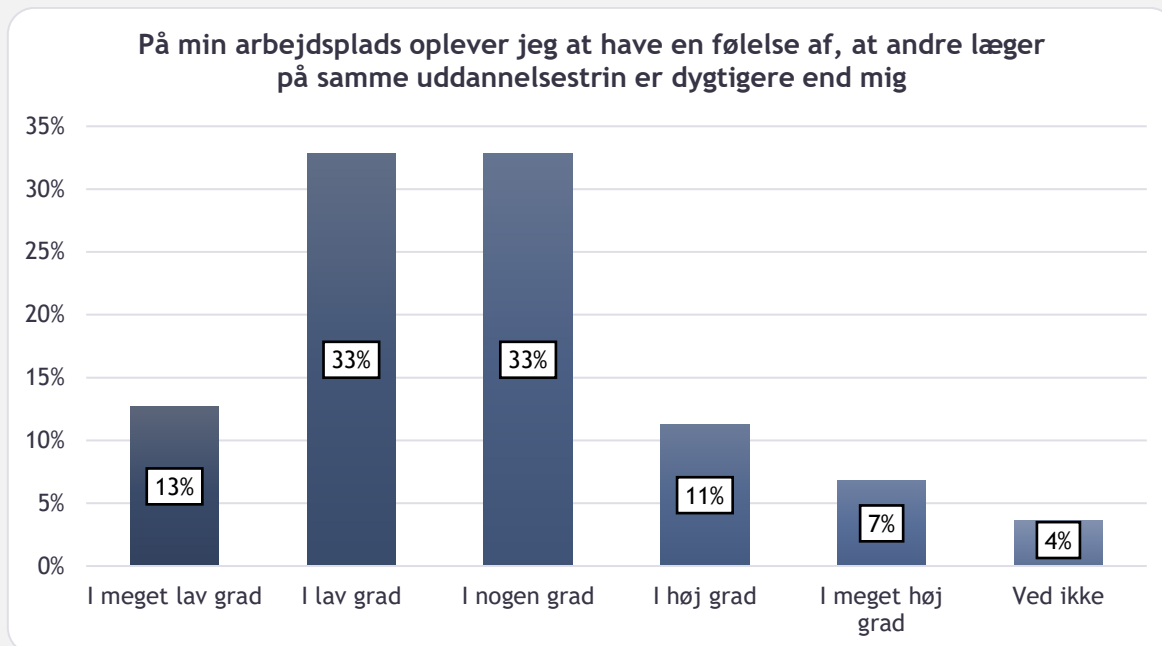


Diagram 24

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien	3,51	3,2
AUH	3,42	1,4
Almen praksis	3,42	1,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,41	1,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,35	0
Regionshospitalet Herning	3,29	-1,2
Regionshospitalet Holstebro	3,24	-2,2
Regionshospitalet Horsens	3,23	-2,4
Hospitalsenhed Midt	3,17	-3,6
Regionshospitalet Randers	3,11	-4,8

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

Skala: 1-5

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

Region Midtjylland: 3,87

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,83

Signifikant afvigelse: Nej

Hvad angår oplevelsen af kollegial fortrolighed, adskiller yngre læger i Region Midtjylland sig ikke på statistisk signifikant vis fra deres kollegaer i resten af Danmark. Gennemsnitligt set føler yngre læger i høj grad, at de har én eller flere kollegaer, de kan være fortrolige med. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

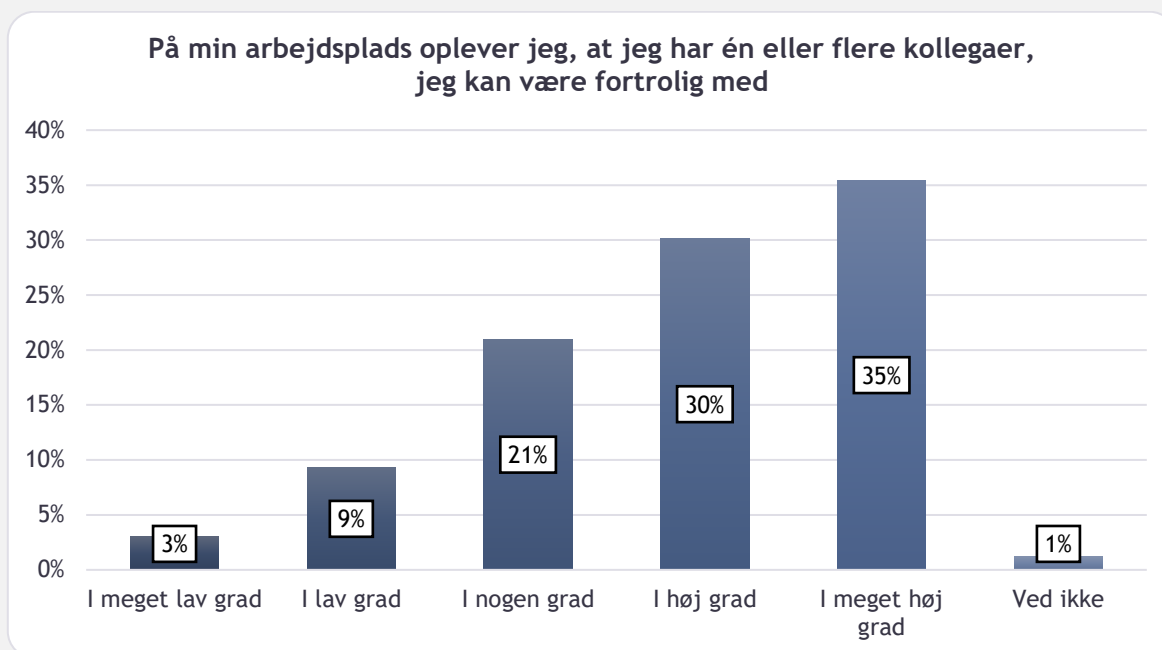


Diagram 25

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospitalet Horsens	3,98	2,2
Regionshospitalet Randers	3,95	1,6
AUH	3,95	1,6
Psykiatrien	3,91	0,8
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,87	0
Hospitalsenhed Midt	3,86	-0,2
Regionshospitalet Herning	3,85	-0,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,83	-0,8
Regionshospitalet Holstebro	3,72	-3
Almen praksis	3,62	-5

Tabel 28

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

Sociale fællesskab

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

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 3,72

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,63

Signifikant afvigelse: Nej

Yngre læger i Region Midtjylland oplever i lav til nogen grad, at der er yngre læger på arbejdspladsen, som ikke er en del af det sociale fællesskab. Gennemsnittet for regionen er 3,72 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 til "i meget lav grad". Gennemsnittet for regionen er signifikant højere end gennemsnittet for de øvrige regioner, hvilket betyder, at der er færre yngre læger i Region Midtjylland, som ikke er en del af det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

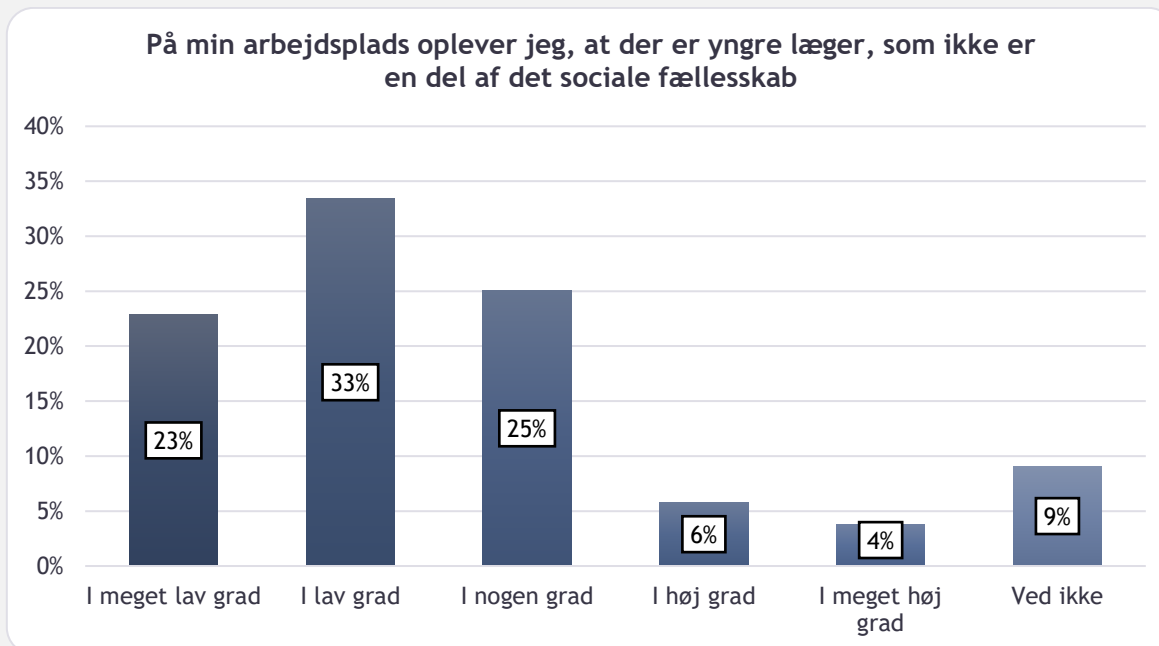


Diagram 26

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	4,1	7,6
Regionshospitalet Horsens	3,87	3
Regionshospitalet Herning	3,83	2,2
Psykiatrien	3,76	0,8
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,72	0
Hospitalsenhed Midt	3,66	-1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,63	-1,8
AUH	3,63	-1,8
Regionshospitalet Randers	3,58	-2,8
Regionshospitalet Holstebro	3,5	-4,4

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 indekssmål.

Her ses sammenligningen mellem den gennemsnitlige indekssværdi for graden af afbrydelser i arbejdet i Region Midtjylland sammenlignet med den gennemsnitlige indekssværdi for yngre læger i resten af landet:

Afbrydelser

Skala: 1-5

Region Midtjylland: 2,96

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,90

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for Region Midtjylland svarer omtrent til middelværdien på skalaen. Det er signifikant højere end gennemsnittet for de øvrige regioner, hvilket betyder at yngre læger i Region Midtjylland i lavere grad påvirkes af afbrydelser i deres arbejde. Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,49	10,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,96	0
Regionshospitalet Herning	2,94	-0,4
Regionshospitalet Randers	2,94	-0,4
Hospitalsenhed Midt	2,91	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	2,9	-1,2
Regionshospitalet Horsens	2,89	-1,4
AUH	2,85	-2,2
Regionshospitalet Holstebro	2,77	-3,8
Psykiatrien	2,72	-4,8

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

Skala: 1-5

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

Region Midtjylland: 2,57

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,52

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for yngre læger i Region Midtjyllands vurdering af afbrydelsers omkostning for produktiviteten er 2,57 ud af 5 mulige point. I dette tilfælde svarer det til, at regionens yngre læger i nogen til høj grad oplever, at afbrydelser går ud over deres produktivitet. Dette adskiller sig ikke signifikant fra den vurdering, yngre læger i resten af Danmark afgiver. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

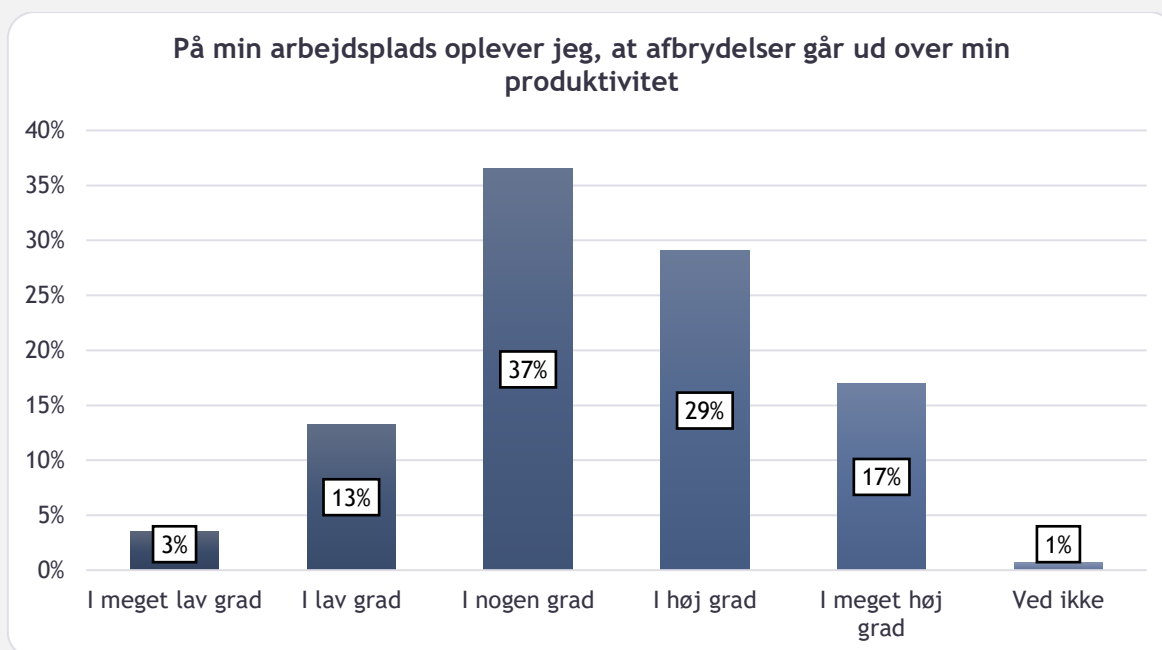


Diagram 27

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland. Bemærk at der for denne indikator er tale om meget stor spredning mellem arbejdspladserne, hvor almen praksis må antages at trække regionens samlede gennemsnit betydeligt op:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,24	13,4
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,57	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,52	-1
Psykiatrien	2,52	-1
Regionshospitalet Horsens	2,51	-1,2
Regionshospitalet Randers	2,49	-1,6
Regionshospitalet Herning	2,48	-1,8
AUH	2,45	-2,4
Regionshospitalet Holstebro	2,36	-4,2
Hospitalsenhed Midt	2,35	-4,4

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 Midtjylland: 2,91

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,97

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Midtjylland er 2,91 på skalaen, svarende til en karakter lidt under middelt kategorien på skalaen. Det svarer til, at yngre læger gennemsnitligt i nogen grad oplever, at afbrydelser går ud over fagligheden på arbejdspladsen. Vurderingen afviger dog ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for yngre læger i de øvrige regioner. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

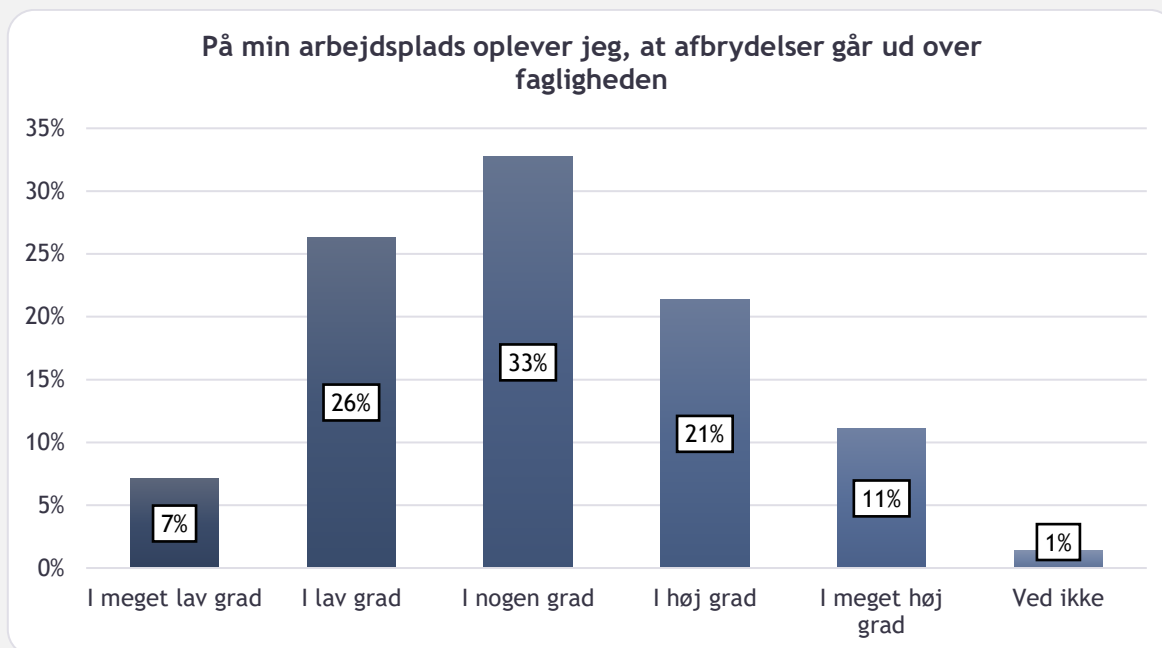


Diagram 28

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland. Bemærk at der for denne indikator er tale om meget stor spredning mellem arbejdspladserne, hvor almen praksis må antages at trække regionens samlede gennemsnit betydeligt op:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,52	12,2
Regionshospitalet Herning	3,01	2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,97	1,2
Regionshospitalet Randers	2,94	0,6
Hospitalsenhed Midt	2,92	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,91	0
Psykiatrien	2,86	-1
AUH	2,86	-1
Regionshospitalet Horsens	2,81	-2
Regionshospitalet Holstebro	2,62	-5,8

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 Midtjylland: 2,83

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,72

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for Region Midtjylland er 2,83 ud af 5 mulige, svarende til en karakter under middel. Det svarer til, at yngre læger gennemsnitligt i nogen til høj grad oplever, at afbrydelser tager tid fra deres lægefaglige arbejdsopgaver. Vurderingen er imidlertid signifikant bedre end gennemsnittet for alle yngre læger i de øvrige regioner, hvilket er 2,72. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

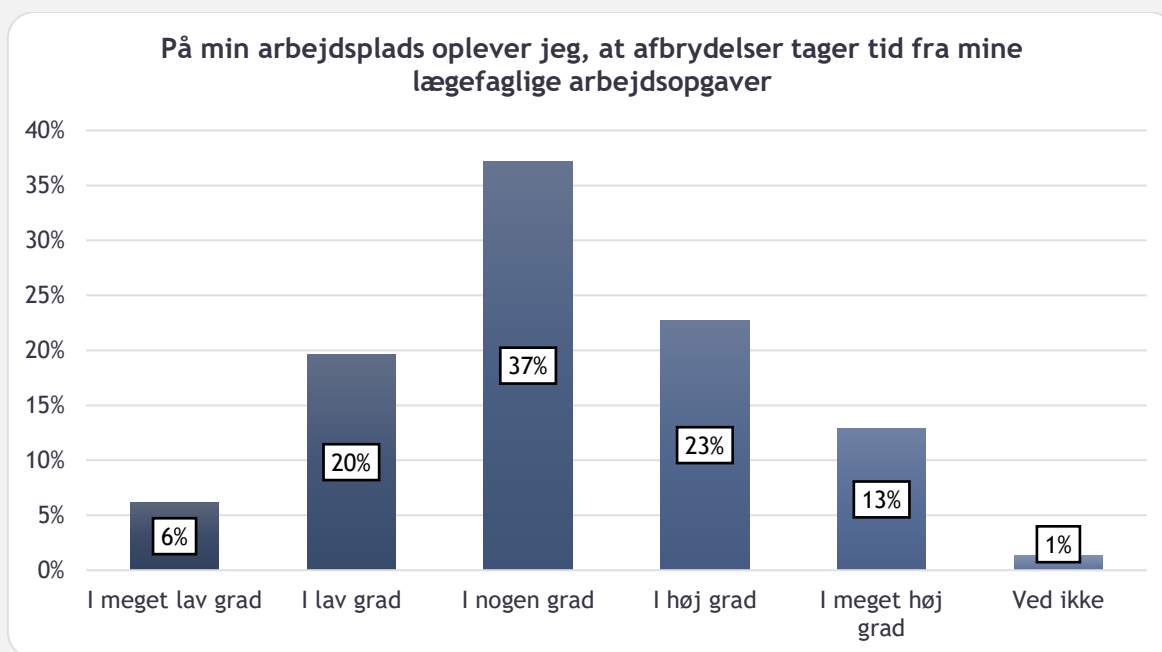


Diagram 29

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland. Bemærk at der for denne indikator er tale om meget stor spredning mellem arbejdspladserne, hvor almen praksis må antages at trække regionens samlede gennemsnit betydeligt op:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,51	13,6
Gennemsnit for Region Midtjylland	2,83	0
Hospitalsenhed Midt	2,77	-1,2
Regionshospitalet Herning	2,77	-1,2
Regionshospitalet Horsens	2,75	-1,6
Gennemsnit for øvrige regioner	2,72	-2,2
AUH	2,72	-2,2
Regionshospitalet Holstebro	2,68	-3
Regionshospitalet Randers	2,68	-3
Psykiatrien	2,48	-7

Tabel 33

Det sidste omkostningsspørgsmål handler om koncentrationsevne og deraf også workflow:

Tab af koncentrationsevne

Skala: 1-5

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

Region Midtjylland: 3,19

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,12

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Midtjylland er 3,19 ud af 5 mulige, svarende til en karakter lidt over middel på skalaen. Det svarer til, at yngre læger gennemsnitligt i nogen grad oplever, at de har svært ved at genvinde koncentrationen efter en afbrydelse. Vurderingen afviger dog ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for alle yngre læger i de øvrige regioner, hvilket er 3,12. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

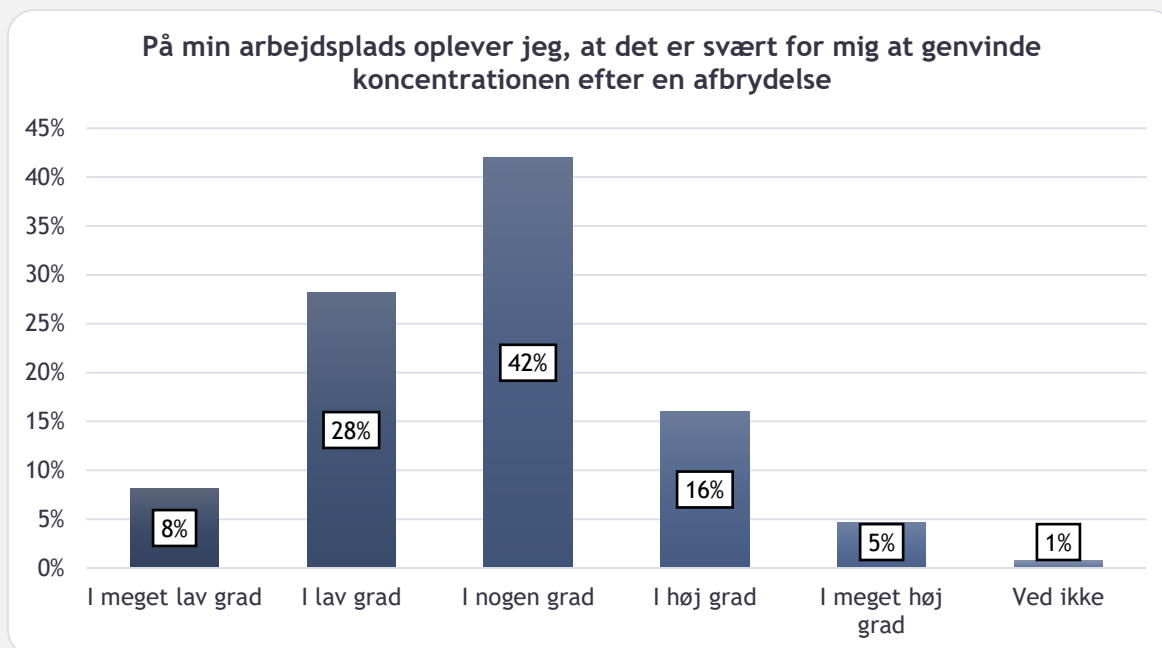


Diagram 30

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,41	4,4
Regionshospitalet Randers	3,24	1
Regionshospitalet Herning	3,22	0,6
Regionshospitalet Horsens	3,2	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,19	0
Hospitalsenhed Midt	3,18	-0,2
AUH	3,14	-1
Gennemsnit for øvrige regioner	3,12	-1,4
Regionshospitalet Holstebro	3,02	-3,4
Psykiatrien	3,02	-3,4

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

Skala: 1-5

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

Region Midtjylland: 3,06

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,98

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet er 3,06 ud af 5 mulige, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Dette betyder, at yngre læger i Region Midtjylland gennemsnitligt set "i nogen grad" oplever, at deres arbejde kunne tilrettelægges, så de oplevede færre afbrydelser. Dette er et signifikant bedre resultat end gennemsnittet for de øvrige regioner, men det bør bemærkes, at begge værdier befinder sig omkring middelværdien på skalaen. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

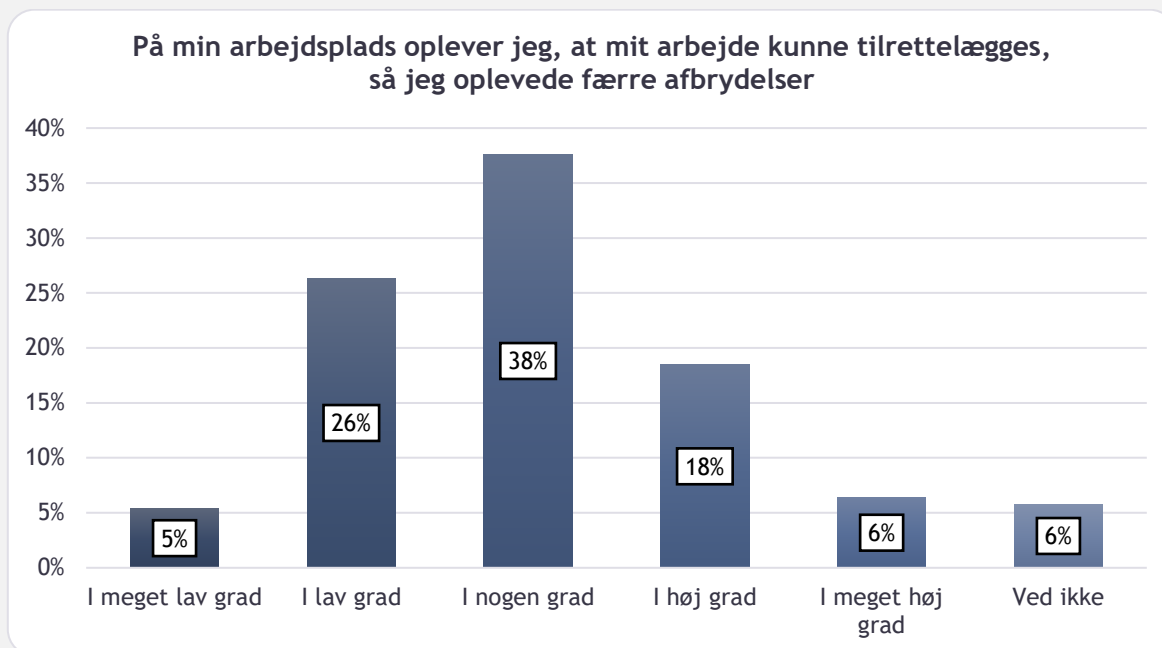


Diagram 31

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen praksis	3,66	12
Hospitalsenhed Midt	3,13	1,4
Regionshospitalet Horsens	3,07	0,2
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,06	0
Regionshospitalet Randers	3,05	-0,2
Regionshospitalet Herning	3	-1,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,98	-1,6
AUH	2,93	-2,6
Regionshospitalet Holstebro	2,84	-4,4
Psykiatrien	2,63	-8,6

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 Midtjylland: 3,16

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,09

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Midtjylland er 3,16 ud af 5 mulige, svarende til en middelkarakter på skalaen. Det svarer til, at yngre læger i Region Midtjylland i nogen grad oplever, at deres arbejde er tilrettelagt på en måde, der fører til unødvendige afbrydelser. Vurderingen for Region Midtjylland afviger dog ikke på statistisk signifikant vis fra gennemsnittet for alle yngre læger i de øvrige regioner, som er 3,11. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

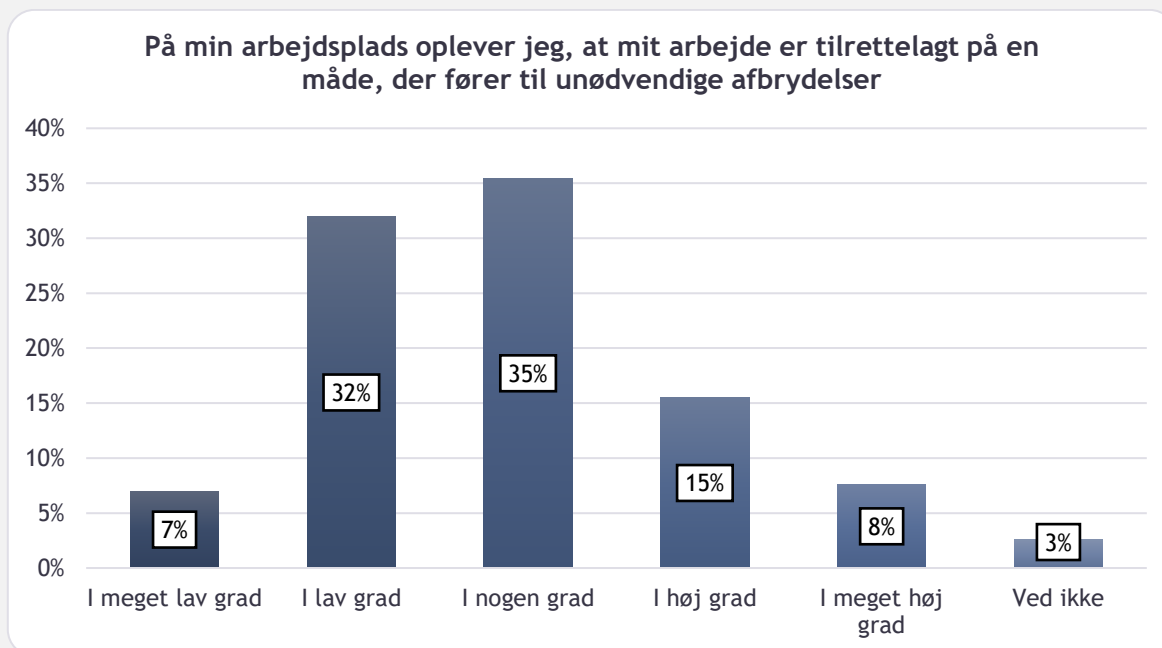


Diagram 32

Nedenfor ses en liste over gennemsnitsvurderinger for yngre læger fordelt på de forskellige arbejdspladser i Region Midtjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Psykiatrien	3,74	11,6
Almen praksis	3,61	9
Regionshospitalet Randers	3,25	1,8
Hospitalsenhed Midt	3,18	0,4
Regionshospitalet Herning	3,18	0,4
Gennemsnit for Region Midtjylland	3,16	0
Regionshospitalet Holstebro	3,15	-0,2
Gennemsnit for øvrige regioner	3,09	-1,4
AUH	3,03	-2,6
Regionshospitalet Horsens	3,02	-2,8

Tabel 36

STIKPRØVENS SAMMENSÆTNING

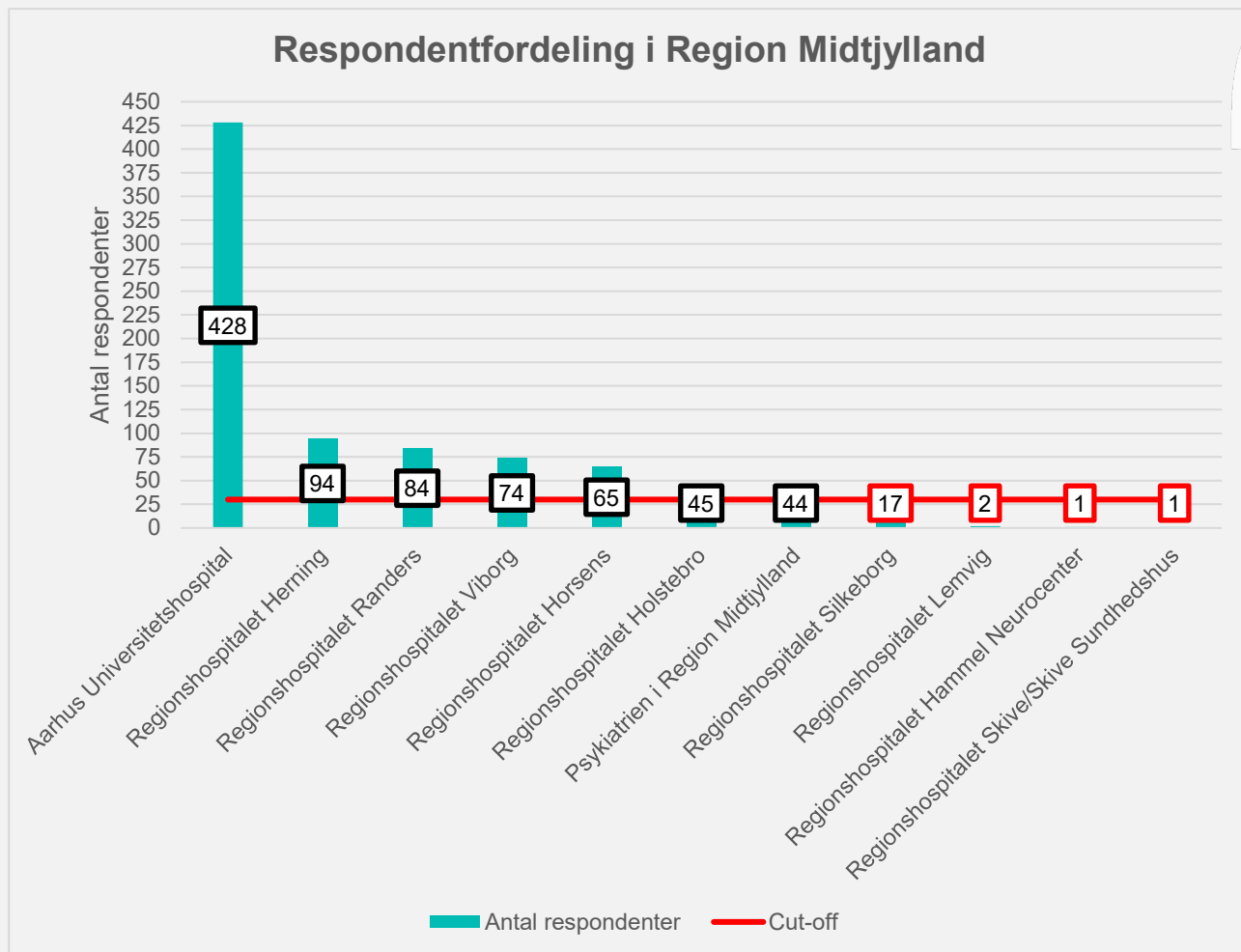


Diagram 33

Derudover er der 140 besvarelser fra yngre læger ansat i almen praksis.

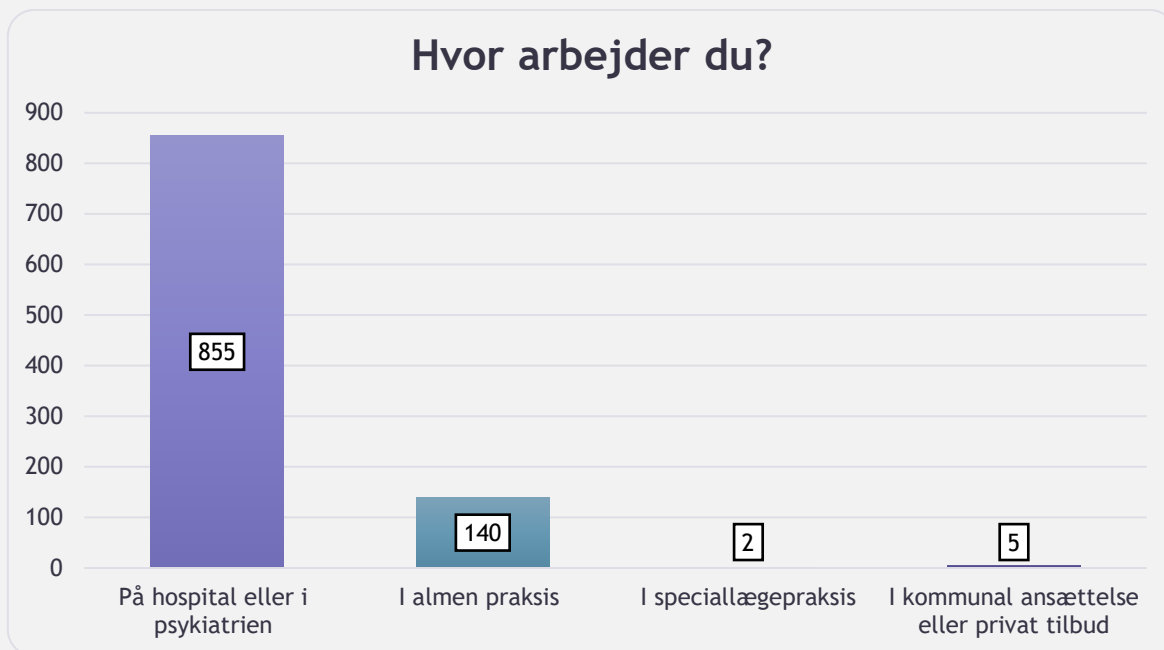


Diagram 34

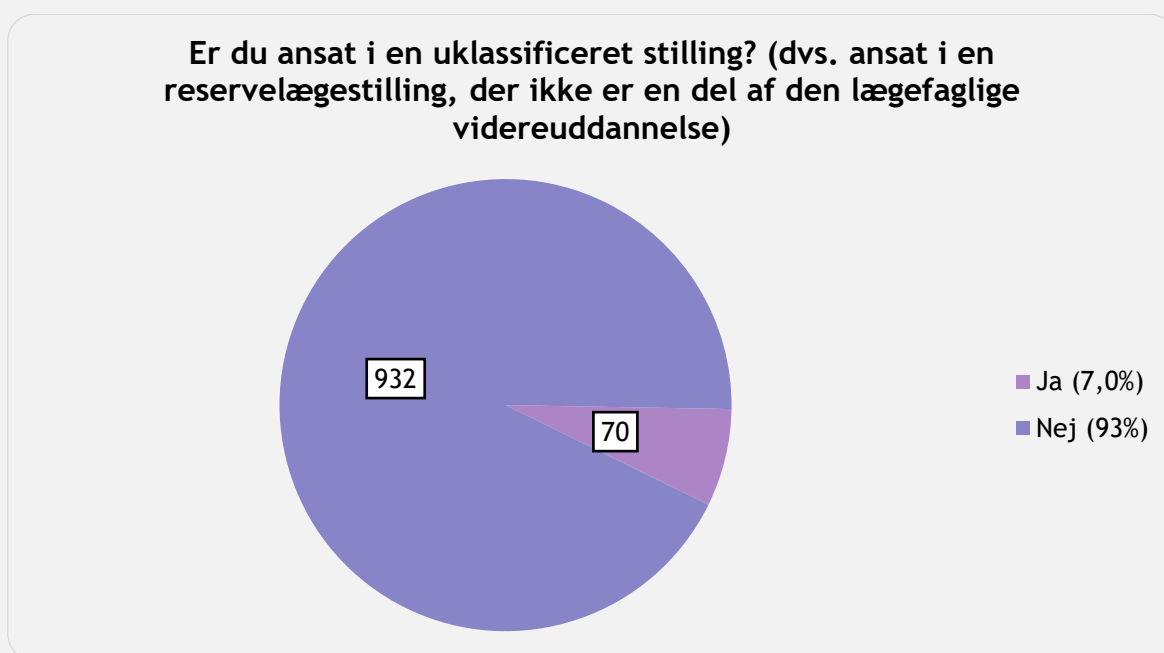


Diagram 35

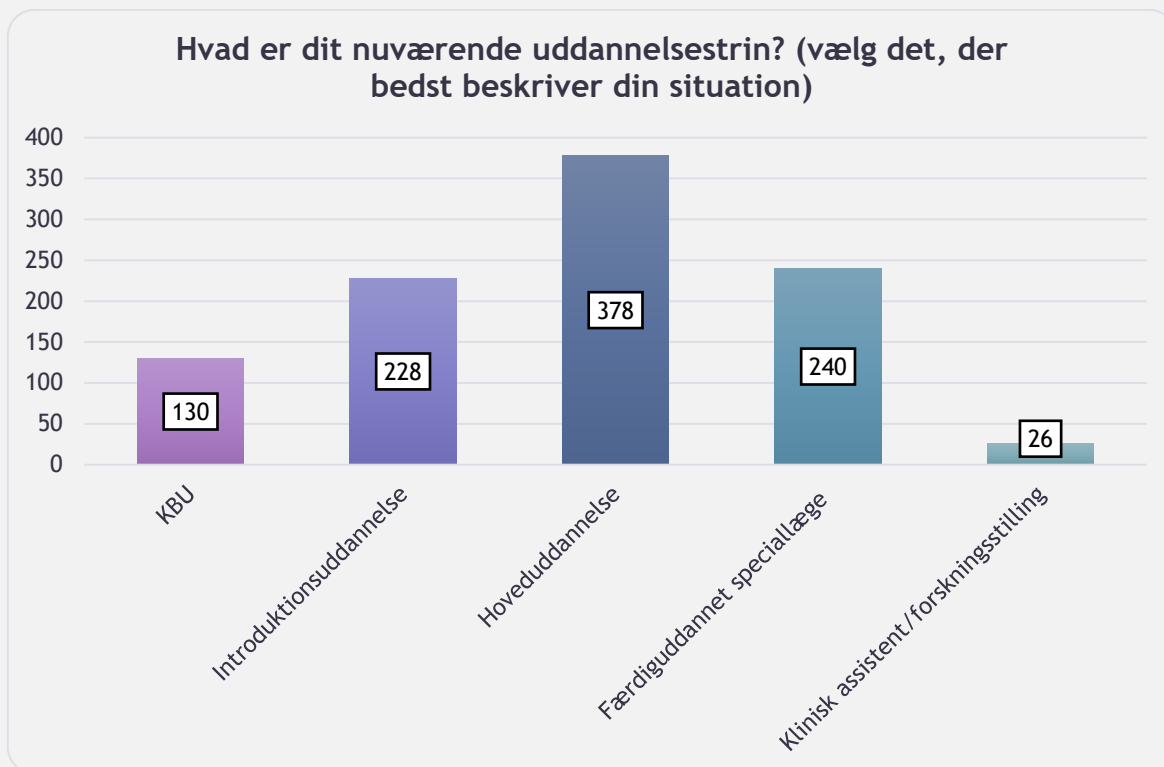
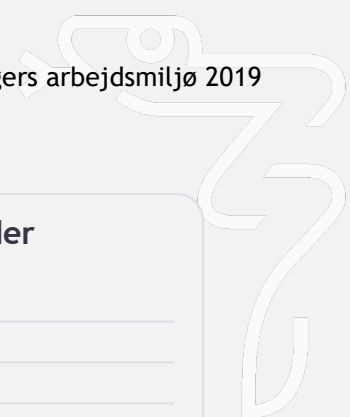


Diagram 36

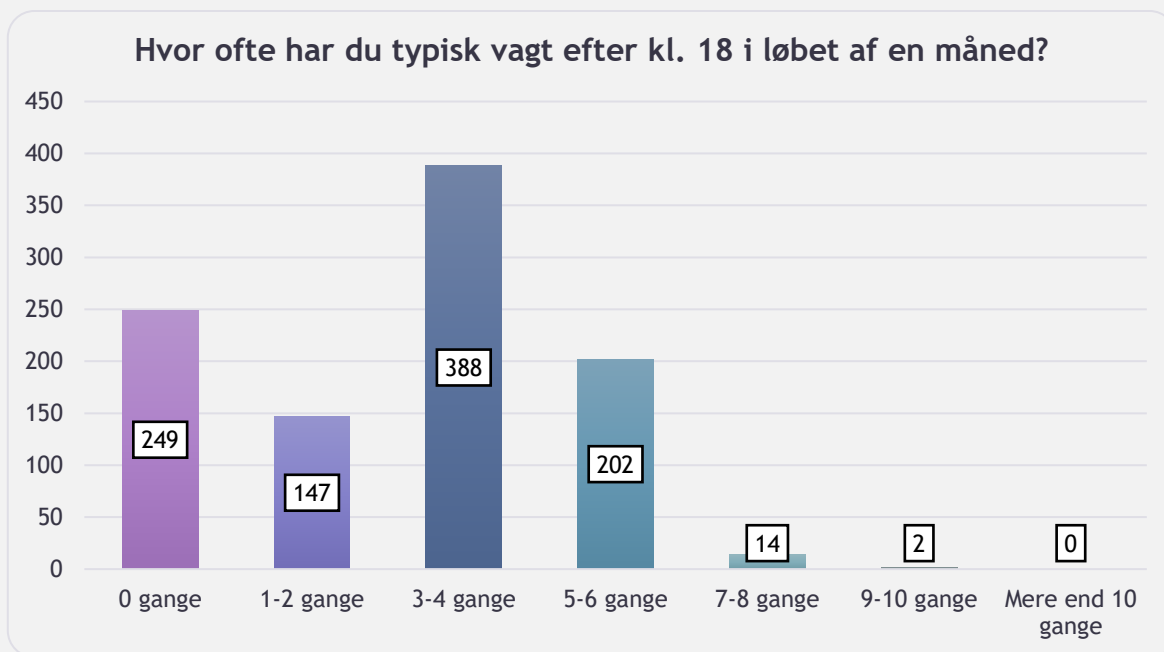


Diagram 37

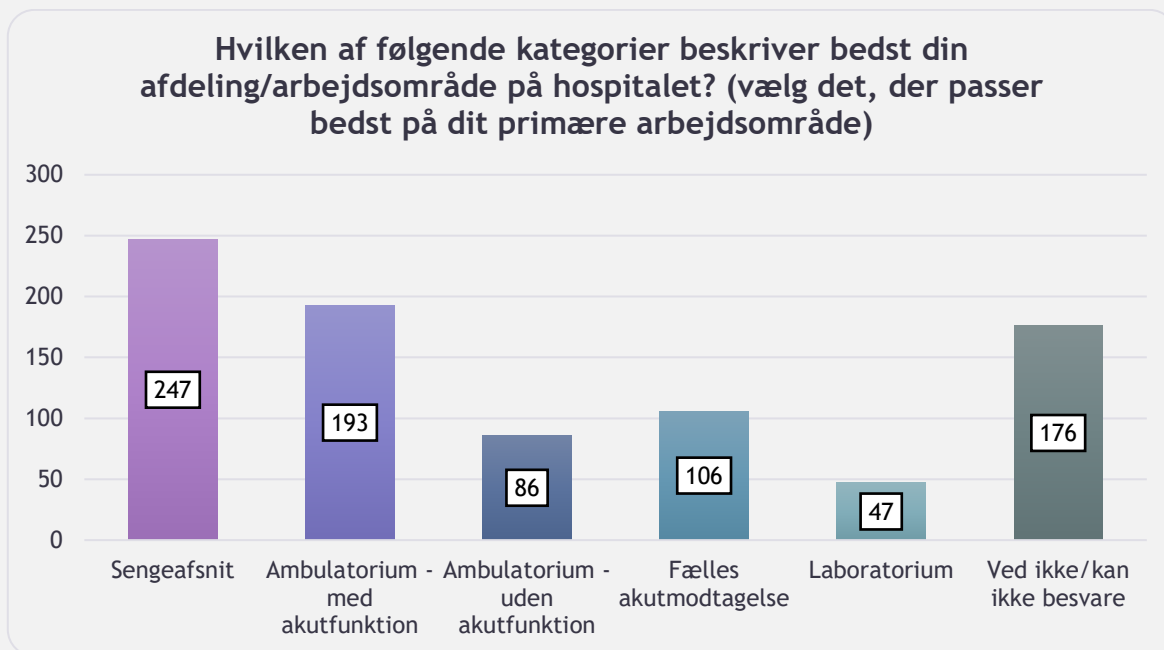
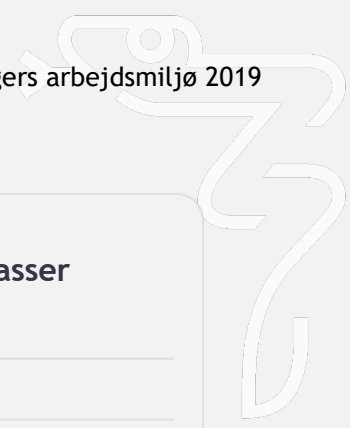


Diagram 38