

# YNGRE LÆGERS ARBEJDSMILJØ 2019

REGION NORDJYLLAND



## INDHOLD

Indledning .....	2
Konklusioner .....	3
Arbejds miljø & Stress .....	4
Arbejds miljø .....	4
Stress .....	5
behandlings kvalitet & Patientsikkerhed .....	7
Patientsikkerhed .....	7
Behandlings kvalitet .....	8
Travlhed .....	10
Tid og tempo .....	11
Pauser og overarbejde .....	14
Bemanding og opgaveglidning .....	17
IT .....	20
Supervision & ledelse .....	22
Supervisionens karakter .....	23
ledelsens prioritering af supervision .....	26
Arbejdsopgaver og oplæring .....	28
Feedback og forventninger .....	31
Håndtering af følelsesmæssigt belastende opgaver .....	34
Ensomhed .....	36
Faglig støtte og sparring .....	37
Usikkerhed og tvivl .....	40
Fællesskab .....	43
Afbrydelser .....	46
Omkostningerne ved afbrydelser .....	47
Arbejdstilrettelæggelse .....	53
Stikprøvens sammensætning .....	56

## INDLEDNING

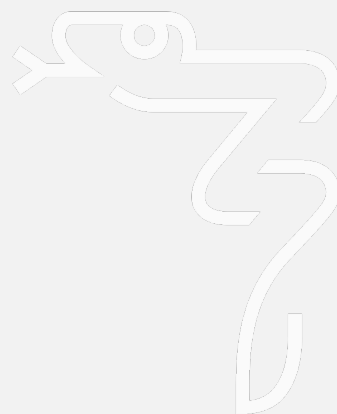
I perioden 18. marts til 7. april 2019 udsendte Yngre Læger en spørgeskemaundersøgelse vedrørende arbejdsmiljø til samtlige af foreningens 13240 medlemmer. I alt besvarede 4645 yngre læger undersøgelsen, hvilket svarer til en svarrate på ca. 35%. I Region Nordjylland har 385 medlemmer besvaret undersøgelsen. Stikprøvens øvrige sammensætning - heriblandt antallet af respondenter på regionens hospitaler kan ses i [rapportens sidste afsnit](#).

Denne rapport indeholder resultaterne af arbejdsmiljøundersøgelsen for Region Nordjylland. For hvert enkelt spørgsmål fra undersøgelsen præsenterer rapporten regionens gennemsnit og respondenternes svarfordeling på regionsplan. Derudover præsenterer rapporten et benchmark for hver 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 Psykiatrien, AAU - Thisted, AAU - Hjørring, AAU - Hobro, AAU - Farsø, AAU - Frederikshavn samt Regionshospital Nordjylland - Frederikshavn. For AAU-matriklerne regnes respondenterne her sammen med respondenterne på AAUs hovedmatrikel i Aalborg, hvorfor der kun præsenteres ét samlet mål for AAU. Regionshospital Nordjyllands Frederikshavn-matrikel sammenlægges ligeledes med hovedmatriklen i Hjørring. 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 også i beregningen af gennemsnittet for hele regionen. Det samme gør sig gældende for medlemmer i Region Nordjyllands område, der har primærbeskæftigelse i speciallægepraksis eller kommunale tilbud, for hvem der heller ikke præsenteres særskilte resultater. For en præsentation af arbejdsmiljøundersøgelsens metodik, spørgeskemaets opbygning og svarfordelinger på nationalt plan henvises til den nationale rapport, der findes [her](#). Rigtig god læselyst.



## KONKLUSIONER

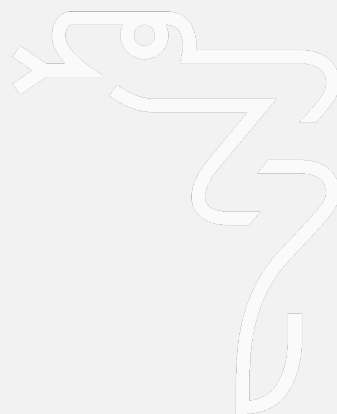
Helt overordnet er der ikke forskel på den samlede arbejdsmiljøvurdering i Region Nordjylland sammenlignet med resten af landet. Yngre Læger i Region Nordjylland er heller ikke mere stressede end deres kollegaer i resten af landet.

Hvad angår patientsikkerheden og behandlingskvaliteten på arbejdspladserne, er den i Region Nordjylland ikke forskellig fra de øvrige regioner.

Region Nordjylland klarer sig signifikant bedre på det samlede indeksmål for travlhed, men er ikke signifikant forskellig fra de øvrige regioner hvad angår supervision og ledelse, ensomhed og afbrydelser. Det vil sige at yngre læger i Region Nordjylland oplever, at de har færre problemer med travlhed. Det er derfor oplagt, at der ses nærmere på de enkelte indikatorer i indekset med henblik på at finde ud af, hvad der fungerer - og hvad endnu kan forbedres. Ligeledes kan de enkelte indikatorer i de andre indeksmål tydeliggøre, hvad der skal arbejdes på for at skabe et bedre arbejdsmiljø for regionens yngre læger.

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

Arbejdsplads	Lig med eller over regionens gennemsnit (antal)	Under regionens gennemsnit (antal)
Almen Praksis	36	0
Regionshospital Nordjylland	26	10
Aalborg Universitetshospital	0	36



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

## ARBEJDSMILJØ & STRESS

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

### ARBEJDSMILJØ

Den gennemsnitlige vurdering af det samlede arbejdsmiljø i Region Nordjylland 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 Nordjylland: 6,44

Gennemsnit for øvrige regioner: 6,47

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for arbejdsmiljøet for yngre læger i Region Nordjylland er 6,44 ud af 10 mulige karakterpoint. I resten af landet er gennemsnittet 6,47. Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Nordjylland:

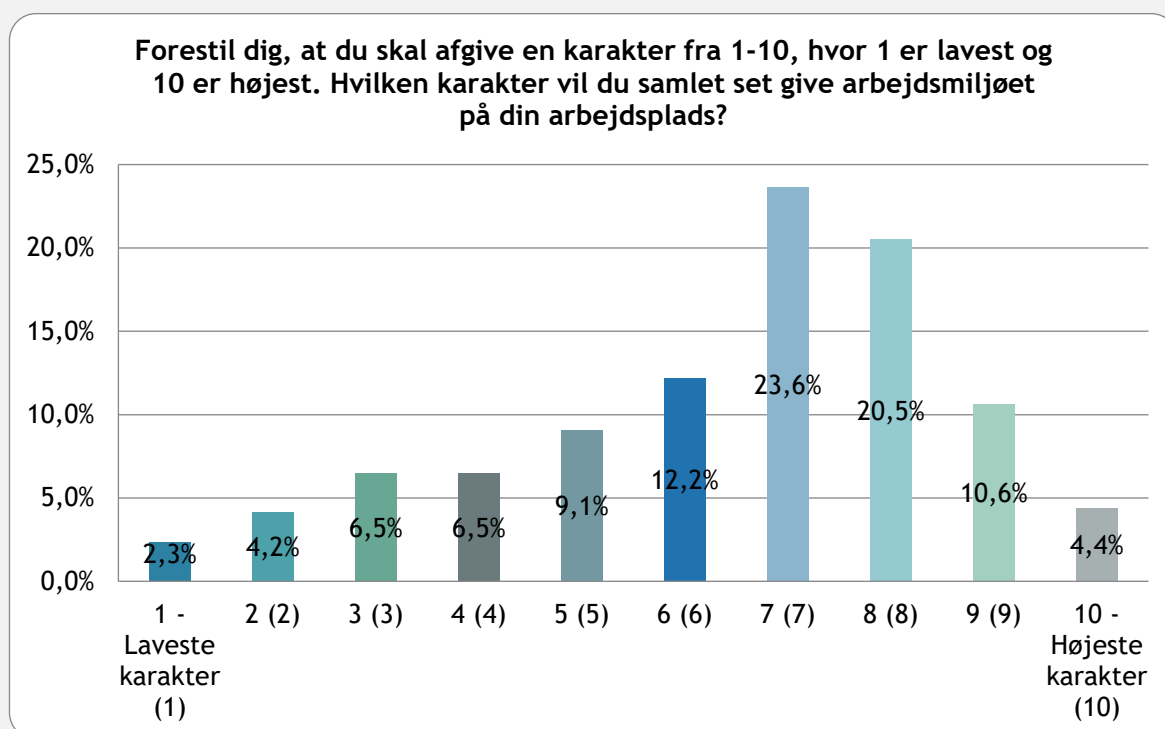


Diagram 1

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	7,76	13,2
Regionshospital Nordjylland	6,84	4
Gennemsnit for øvrige regioner	6,47	0,3
Gennemsnit for Nordjylland	6,44	0
Aalborg Universitetshospital	6,16	-2,8

Tabel 1

Yngre læger ansat i almen praksis har det bedste arbejdsmiljø i Region Nordjylland. Ansatte på Aalborg Universitetshospital vurderer deres arbejdsmiljø lavest blandt de adspurgte respondenter i Region Nordjylland.

## STRESS

Den gennemsnitlige vurdering af stresspåvirkningen i Region Nordjylland 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 Nordjylland: 3,10

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,12

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for påvirkningen af arbejdsrelateret stress for yngre læger i Region Nordjylland er 3,10 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 3,12.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Nordjylland:

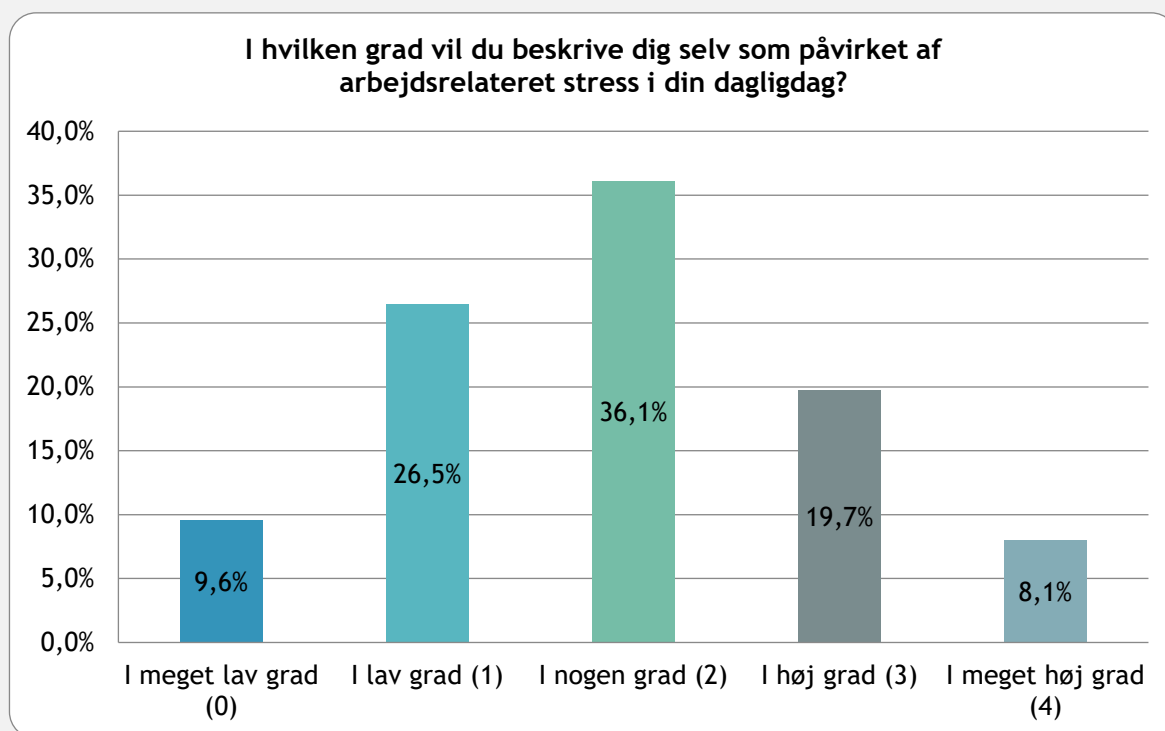


Diagram 2

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,34	4,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,12	0,4
Gennemsnit for Nordjylland	3,1	0
Aalborg Universitetshospital	3,08	-0,4
Regionshospitalet Nordjylland	2,96	-2,8

Tabel 2

## BEHANDLINGSKVALITET & PATIENTSIKKERHED

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

### PATIENTSIKKERHED

Den gennemsnitlige vurdering af patientsikkerheden i Region Nordjylland er ikke signifikant forskellig fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

## Vurdering af patientsikkerheden

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

Skala: 1-10

Region Nordjylland: 7,32

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,25

Signifikant afvigelse: Nej

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Nordjylland:

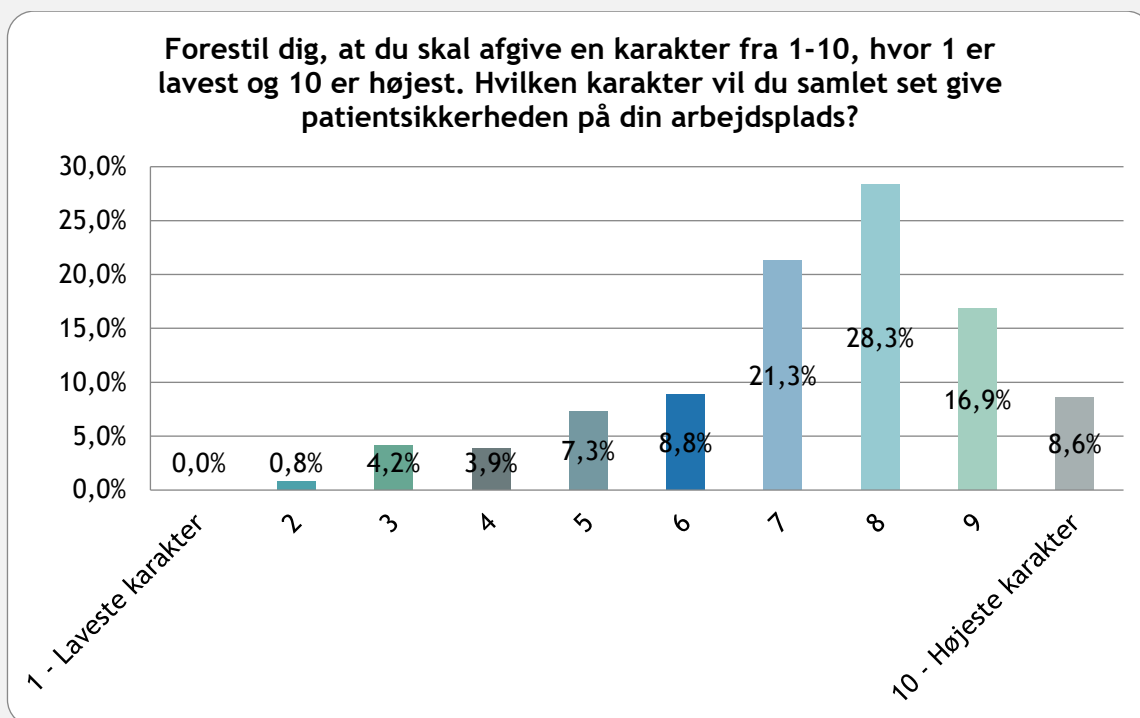




Diagram 3

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	8,42	11
Regionshospital Nordjylland	7,48	1,6
Gennemsnit for Nordjylland	7,32	0
Gennemsnit for øvrige regioner	7,25	-0,7
Aalborg Universitetshospital	7,14	-1,8

Tabel 3

## BEHANDLINGSKVALITET

Den gennemsnitlige vurdering af behandlingskvaliteten i Region Nordjylland er ikke signifikant forskellig fra gennemsnittet for de øvrige regioner.

### Vurdering af behandlingskvaliteten

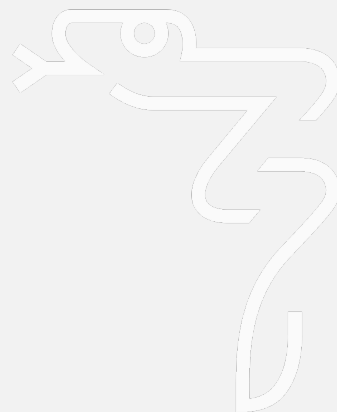
*"Hvilken karakter vil du samlet set give behandlingskvaliteten på din arbejdsplads?"*

Skala: 1-10

Region Nordjylland: 7,39

Gennemsnit for øvrige regioner: 7,37

Signifikant afvigelse: Nej



Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Nordjylland:

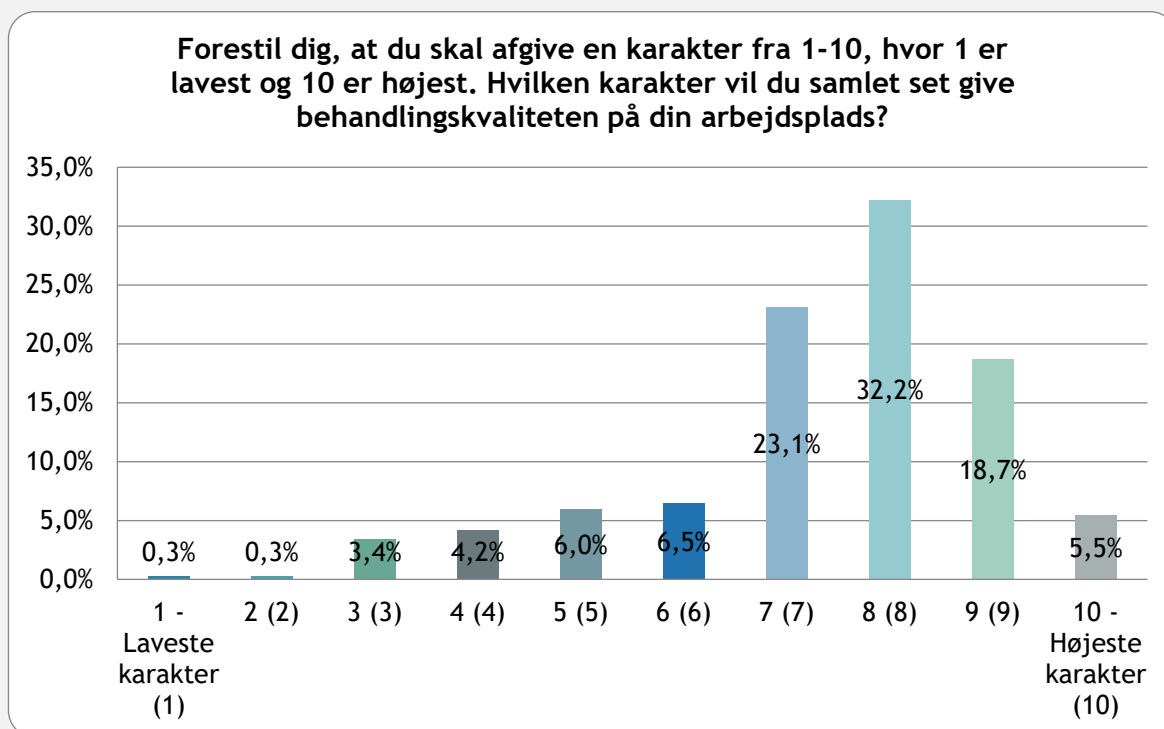


Diagram 4

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	8,08	6,9
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	7,44	0,5
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	7,39	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	7,37	-0,2
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	7,35	-0,4

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.

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".

På det samlede travlhedsindeks opnår Region Nordjylland et signifikant bedre gennemsnitsresultat sammenlignet med et gennemsnit bestående af respondenterne i de øvrige regioner. Det betyder, at yngre læger i Region Nordjylland - 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 Nordjylland: 2,74

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,65

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 Nordjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,28	10,8
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,88	2,8
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,74	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,65	-1,8
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,6	-2,8

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 Nordjylland: 2,64

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,65

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår ovenfor, er gennemsnittet for yngre læger i Region Nordjylland ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de andre regioner. Resultatet betyder, at yngre læger i region Nordjylland - og resten af landet - i gennemsnit oplever, at de i lav til nogen grad oplever at have den fornødne tid til deres arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af respondenterne i hele Region Nordjylland:

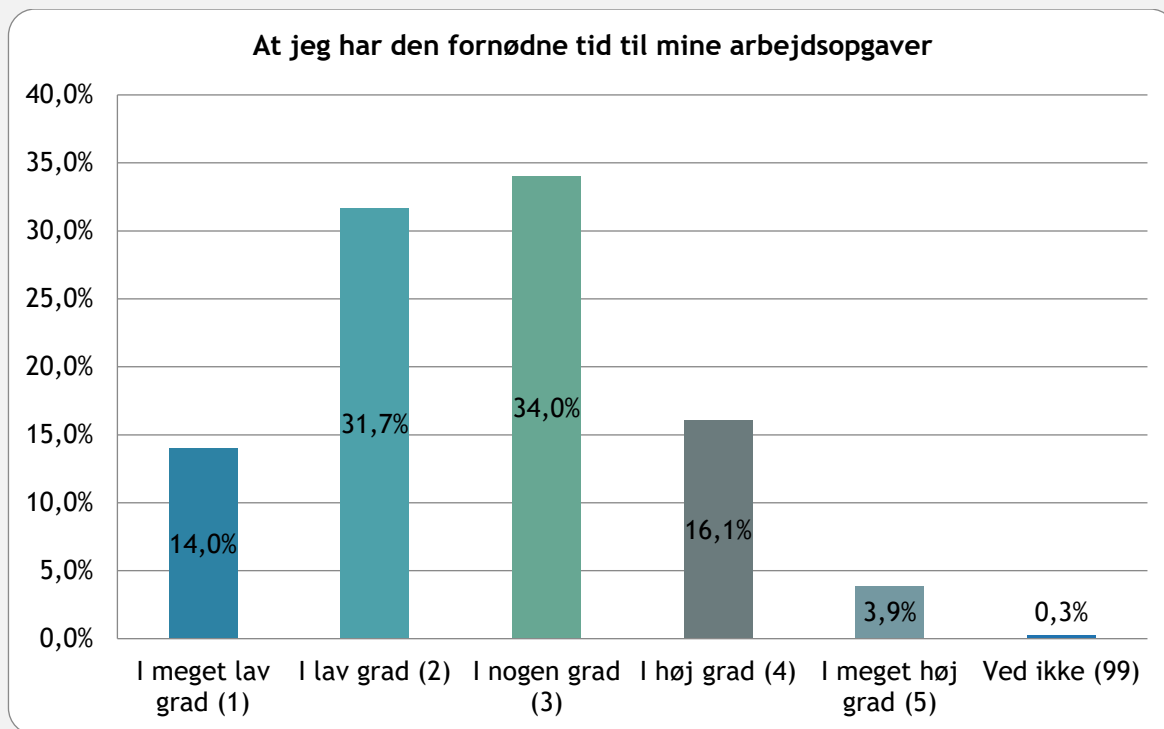
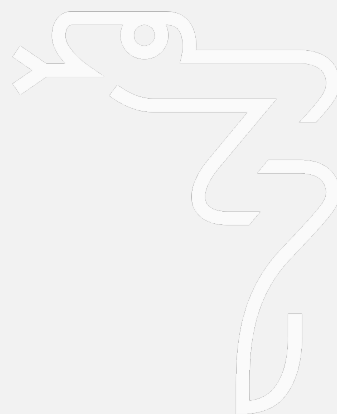


Diagram 5

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,2	11,2
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,72	1,6
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,65	0,2
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,64	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,51	-2,6

Tabel 6



Det næste udsagn vedrører arbejdstempo:

## Arbejdstempo

Skala: 1-5

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

Region Nordjylland: 2,60

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,55

Signifikant afvigelse: Nej

Yngre Lægers oplevelse af arbejdstempoet i Region Nordjylland er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnittet for Region Nordjylland 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 Nordjylland:

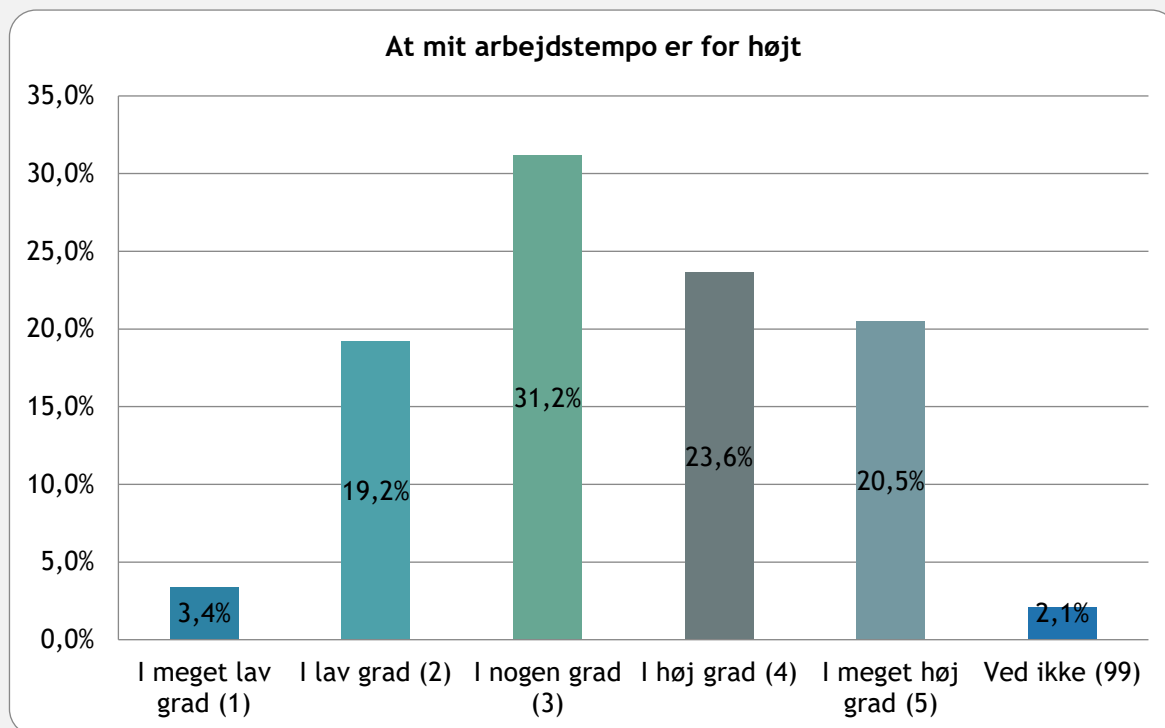


Diagram 6

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,08	9,6
Regionshospital Nordjylland	2,7	2
Gennemsnit for Nordjylland	2,6	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,55	-1
Aalborg Universitetshospital	2,49	-2,2

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 Nordjylland: 2,24

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,18

Signifikant afvigelse: Nej

Sammenlignet med yngre læger i de øvrige regioner, oplever yngre læger i Region Nordjylland ikke i signifikant forskellig grad, at de må skære ned på pauserne. Gennemsnittet for Region Nordjylland på 2,24 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:

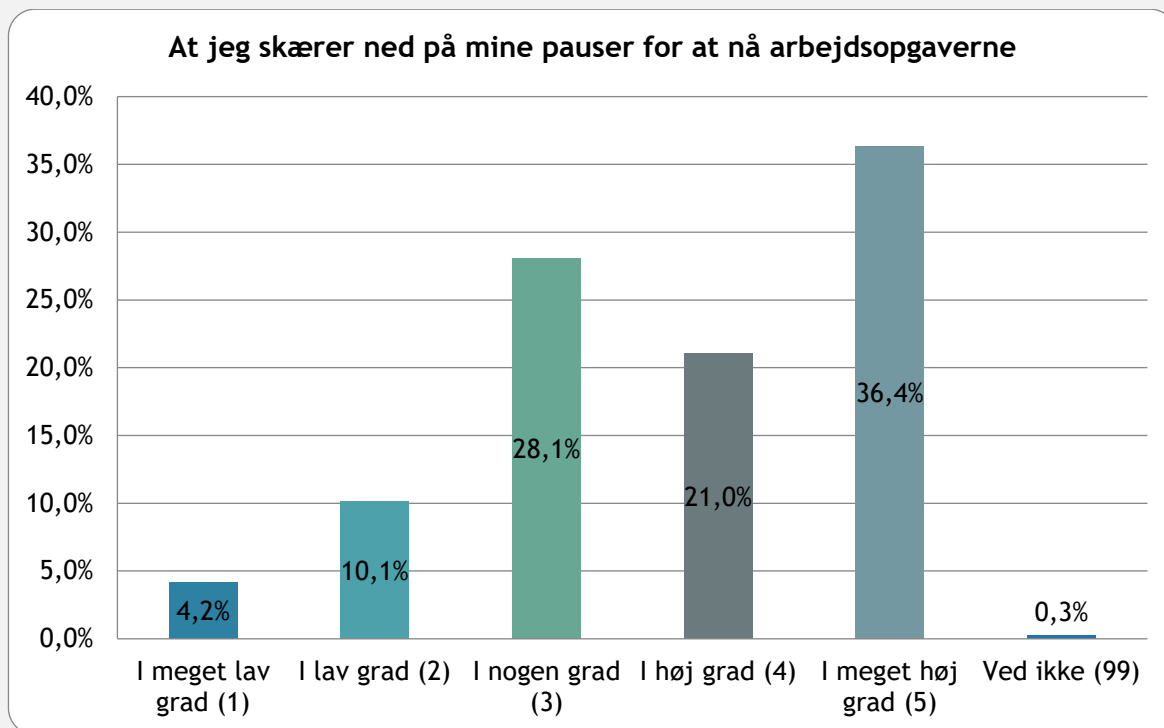
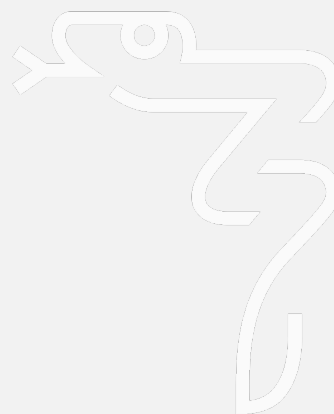


Diagram 7

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	2,68	8,8
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,35	2,2
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,24	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,18	-1,2
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,1	-2,8

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 Nordjylland: 2,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,8

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Nordjylland ikke i højere eller 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:

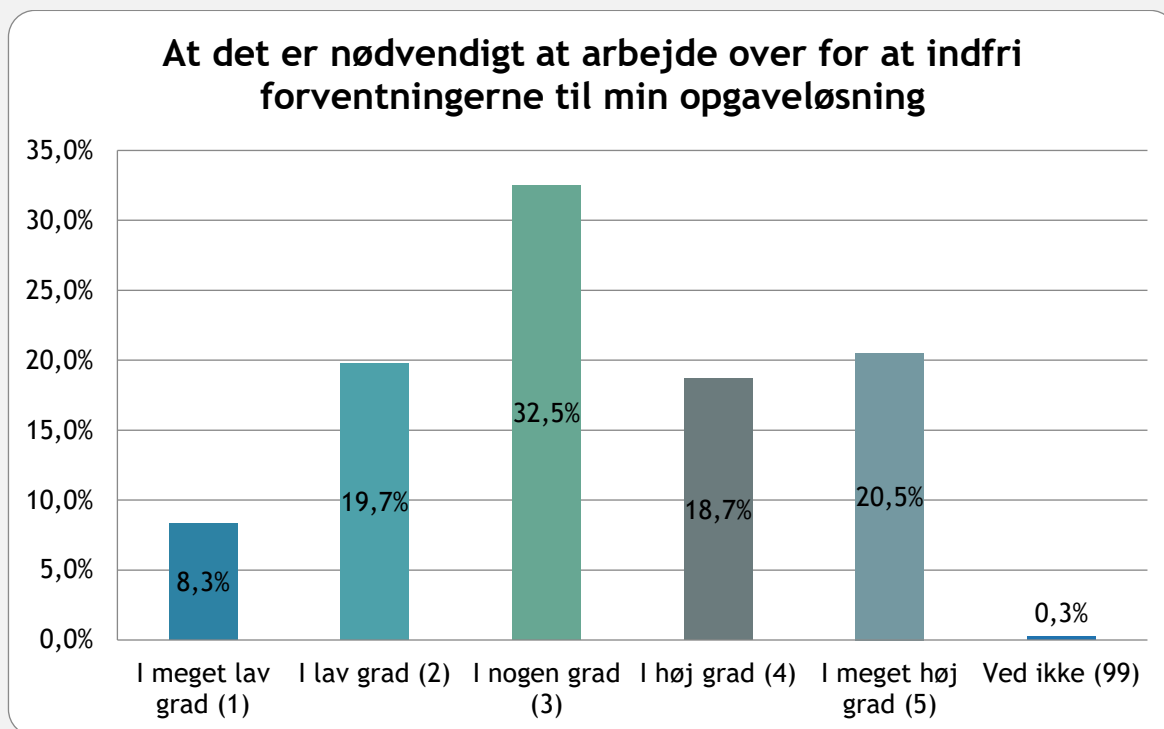


Diagram 8

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,34	11,4
Regionshospitalet Nordjylland	2,88	2,2
Gennemsnit for øvrige regioner	2,8	0,6
Gennemsnit for Nordjylland	2,77	0
Aalborg Universitetshospital	2,6	-3,4

Tabel 9

## BEMANDING OG OPGAVERGLIDNING

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

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

### Bemanning

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

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 2,48

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,58

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Nordjylland er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Nordjylland, at bemanningen i lav til nogen grad passer til antallet og typen af arbejdsopgaver.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

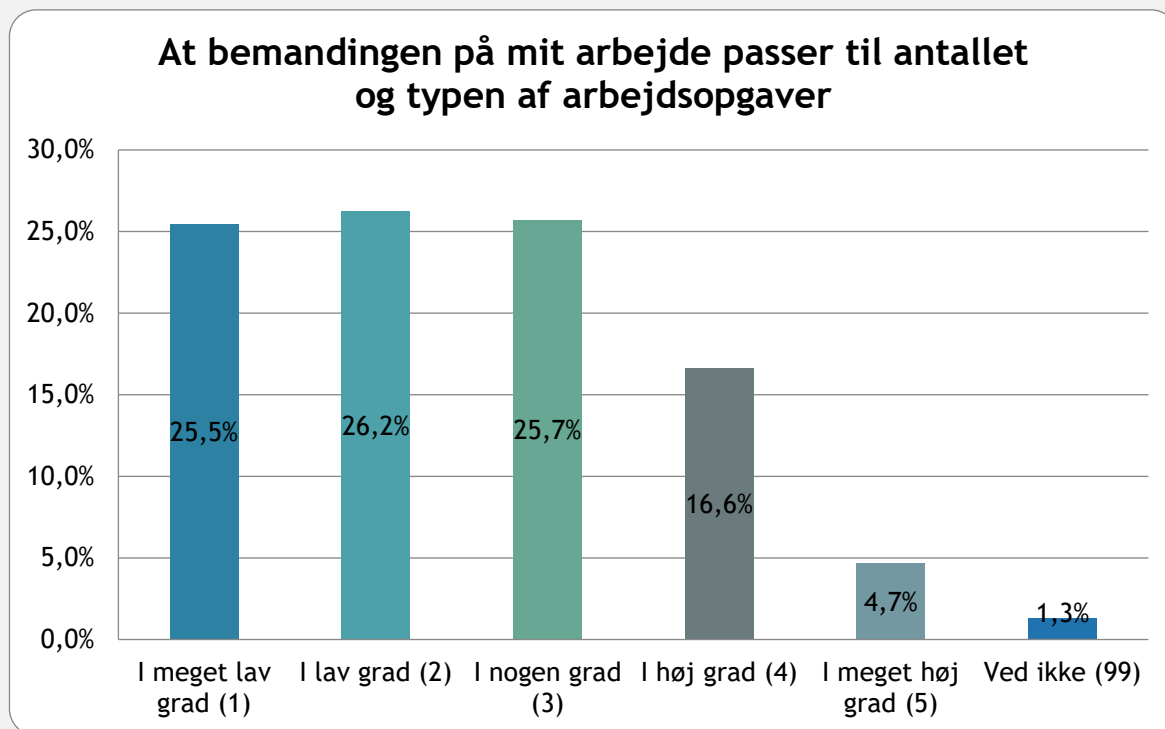


Diagram 9

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,28	16
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,63	3
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,58	2
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,48	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,32	-3,2

Tabel 10



Den næste indikator vedrører opgaveglidning mellem faggrupper:

## Opgaveglidning

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

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 3,12

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,84

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnitligt set oplever yngre læger i Region Nordjylland, 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 Nordjylland i signifikant lavere grad denne opgaveglidning.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

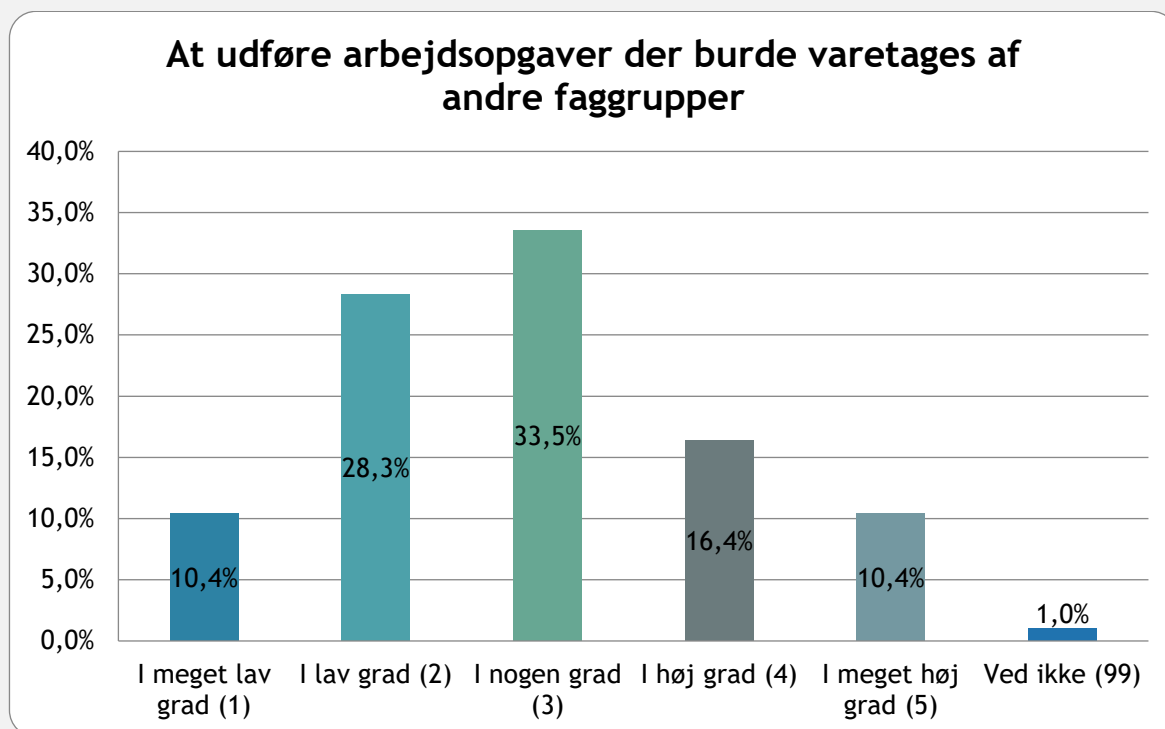


Diagram 10

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,68	11,2
Regionshospital Nordjylland	3,44	6,4
Gennemsnit for Nordjylland	3,12	0
Aalborg Universitetshospital	2,98	-2,8
Gennemsnit for øvrige regioner	2,84	-5,6

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

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

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 3,26

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,92

Signifikant afvigelse: Ja

Som det fremgår, oplever yngre læger i Region Nordjylland 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 Nordjylland 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:

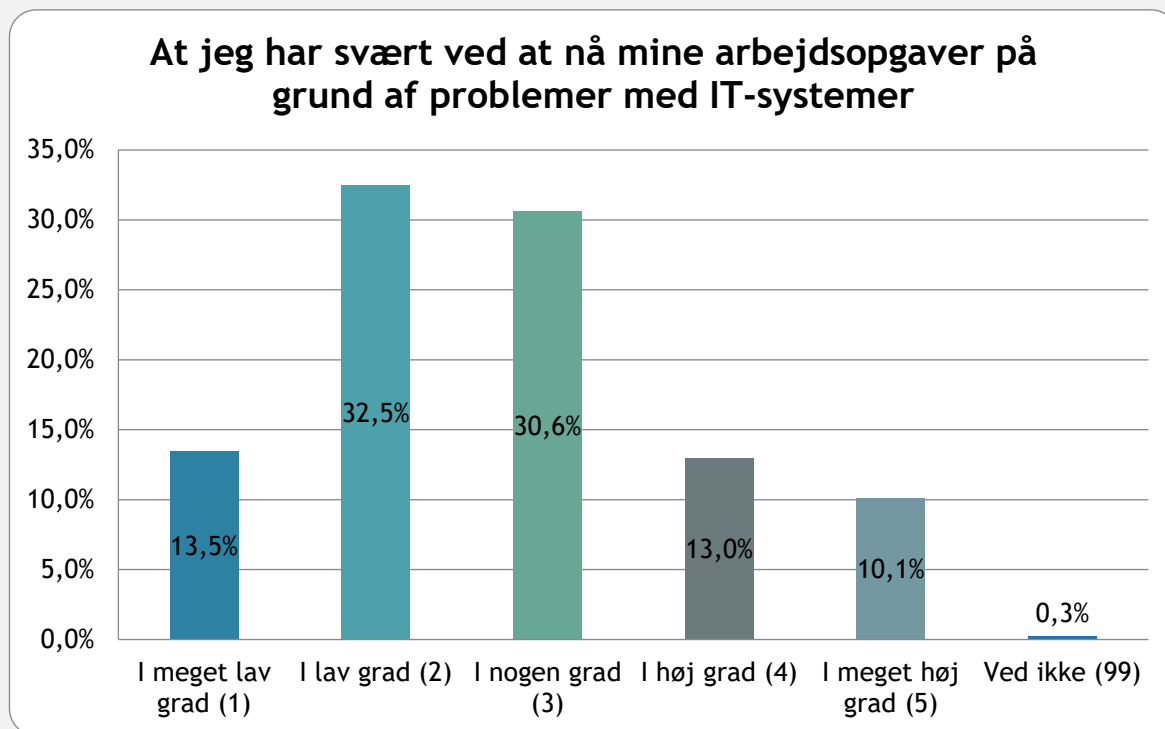


Diagram 11

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,68	8,4
<b>Regionshospitalet Nordjylland</b>	3,34	1,6
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,26	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,14	-2,4
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,92	-6,8

Tabel 12



## SUPERVISION & LEDELSE

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

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

### Supervision og ledelse

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 3,24

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,21

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, vurderer lægerne i Region Nordjylland 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 middelloområdet. Nedenfor ses en liste over gennemsnittene for indeksværdierne fordelt på regionens arbejdspladser:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,02	15,6
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,42	3,6
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,24	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,21	-0,6
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,07	-3,4

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 Nordjylland: 3,22

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,15

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Nordjylland 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:

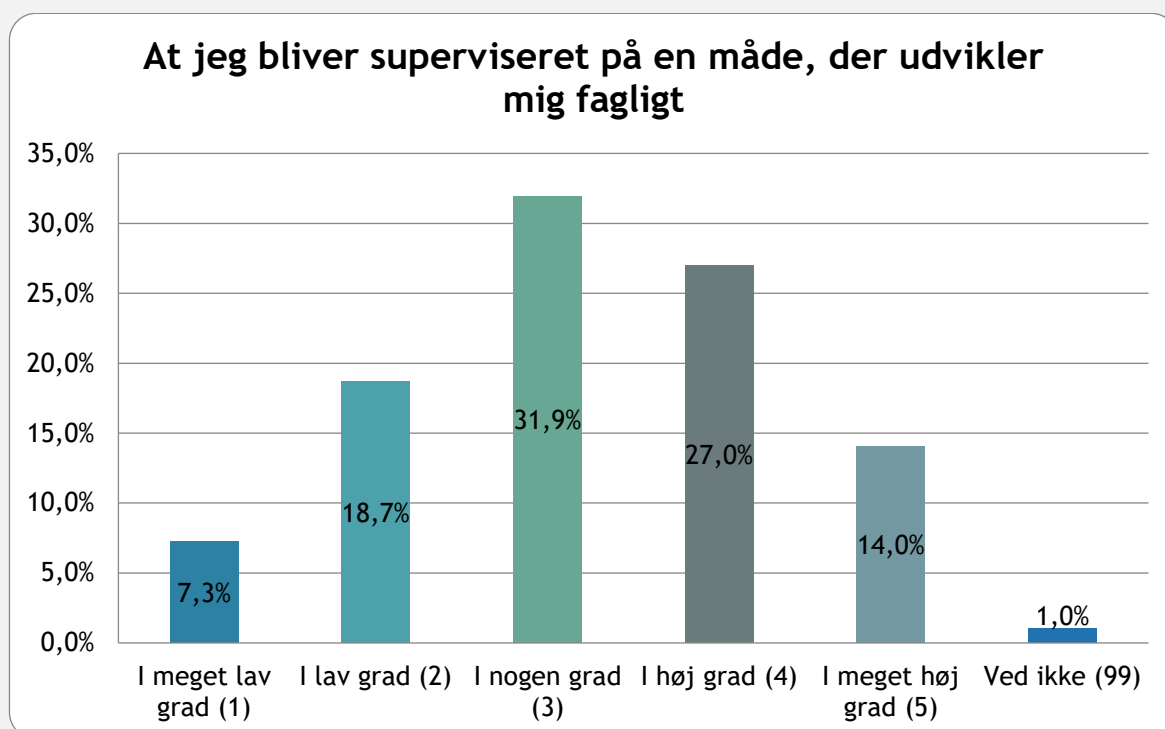


Diagram 12



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	3,94	14,4
Regionshospital Nordjylland	3,36	2,8
Gennemsnit for Nordjylland	3,22	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,15	-1,4
Aalborg Universitetshospital	3,09	-2,6

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

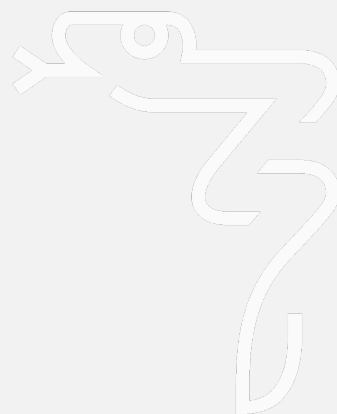
Region Nordjylland: 3,09

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,04

Signifikant afvigelse: Nej

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

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



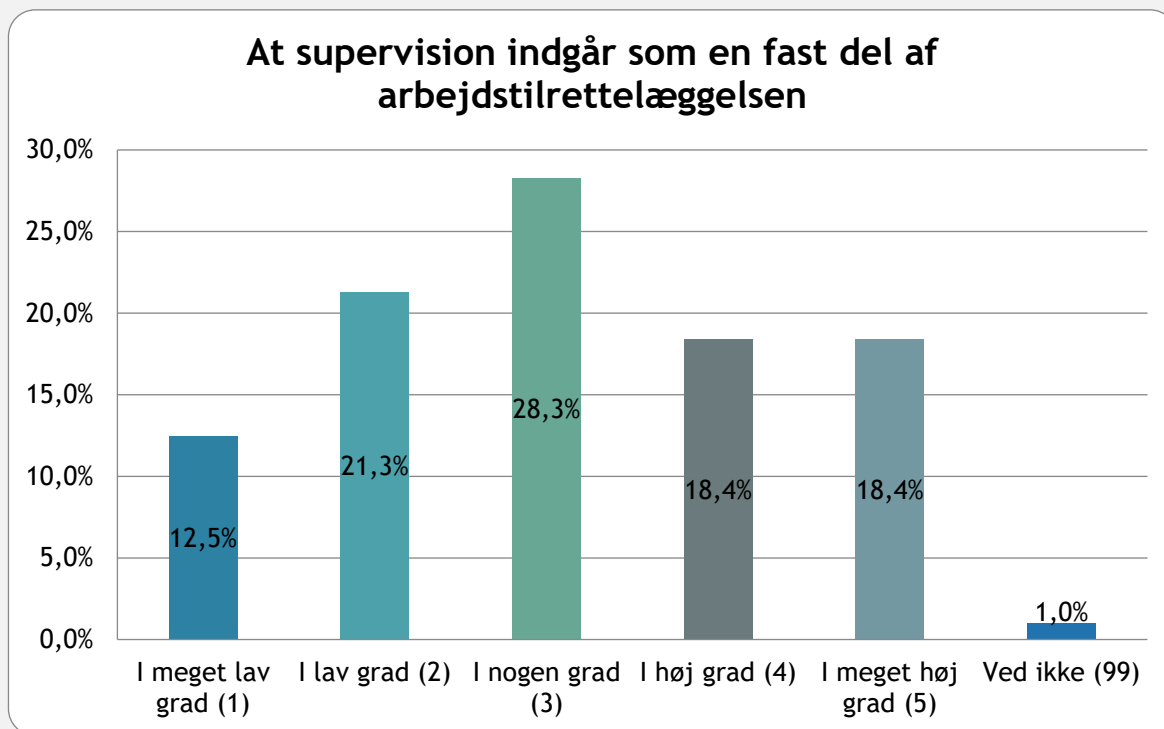
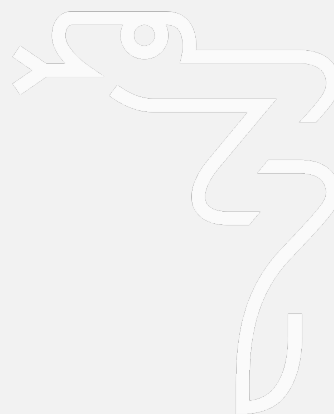


Diagram 13

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,14	21
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,44	7
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,09	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,04	-1
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,83	-5,2

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 Nordjylland: 3,44

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,37

Signifikant afvigelse: Nej

Som det fremgår, adskiller Region Nordjylland 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:

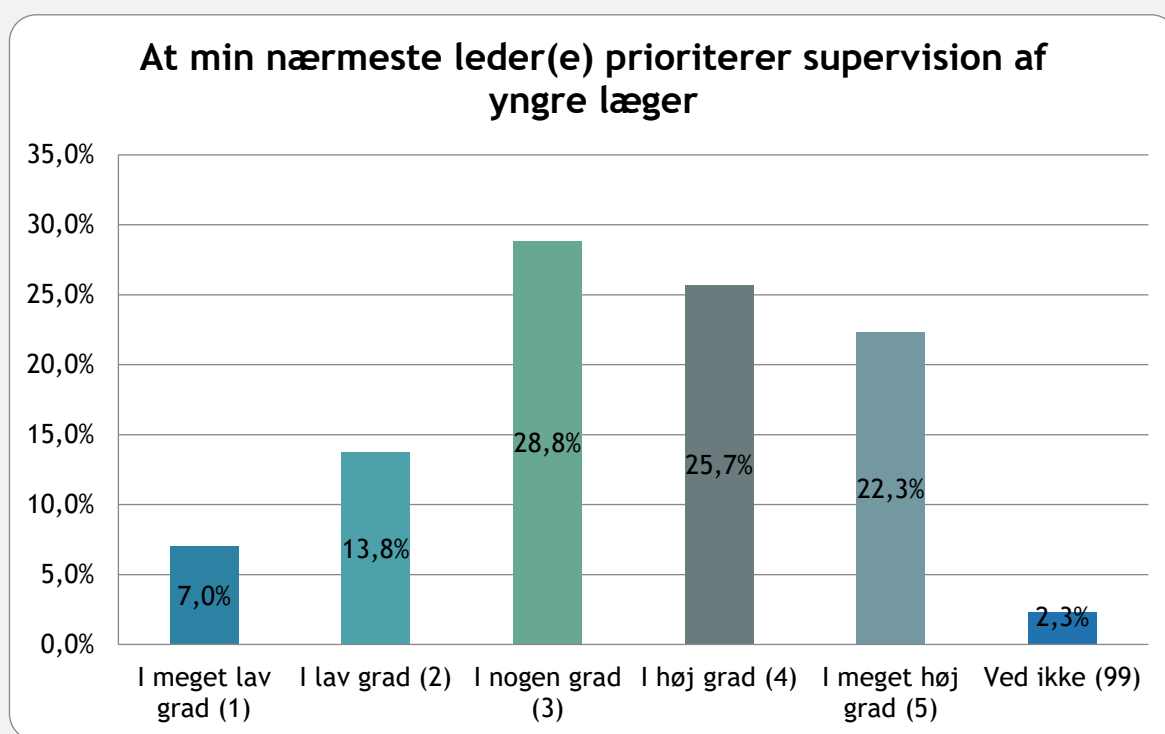


Diagram 14

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,31	17,4
Regionshospital Nordjylland	3,84	8
Gennemsnit for Nordjylland	3,44	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,37	-1,4
Aalborg Universitetshospital	3,23	-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 Nordjylland: 3,16

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,18

Signifikant afvigelse: Nej

Som tilfældet var med den nærmeste ledelse, adskiller Region Nordjylland sig ikke signifikant fra de øvrige regioner hvad angår de øverste ledelses prioritering af supervision. Også her svarer gennemsnittet til en karakter i den høje ende af middelloområdet. Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

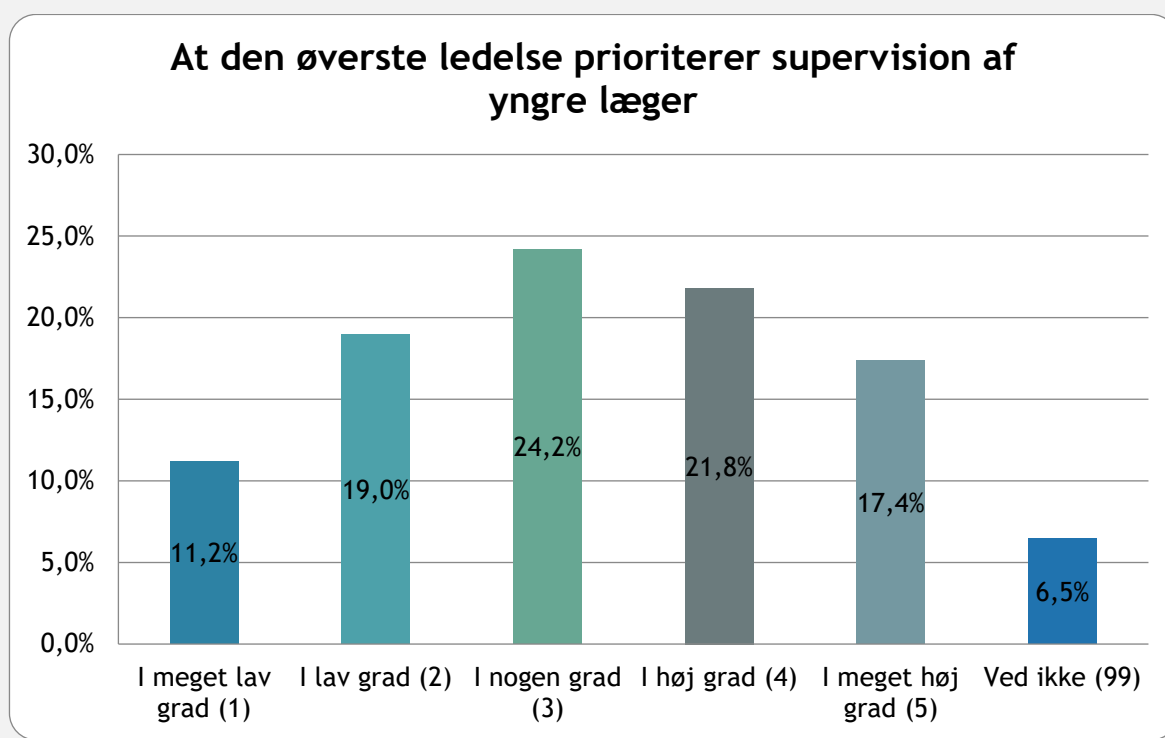


Diagram 15

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,32	23,2
Regionshospital Nordjylland	3,34	3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	3,18	0,4
Gennemsnit for Nordjylland	3,16	0
Aalborg Universitetshospital	2,9	-5,2

Tabel 17

## ARBEJDSOPGAVER OG OPLÆRING

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

Den første indikator handler om opgavernes faglige udviklingspotentiale:

### Opgavernes faglige udviklingspotentiale

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

Skala: 1-5

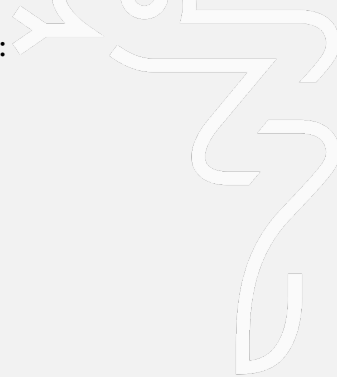
Region Nordjylland: 3,72

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,68

Signifikant afvigelse: Nej

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



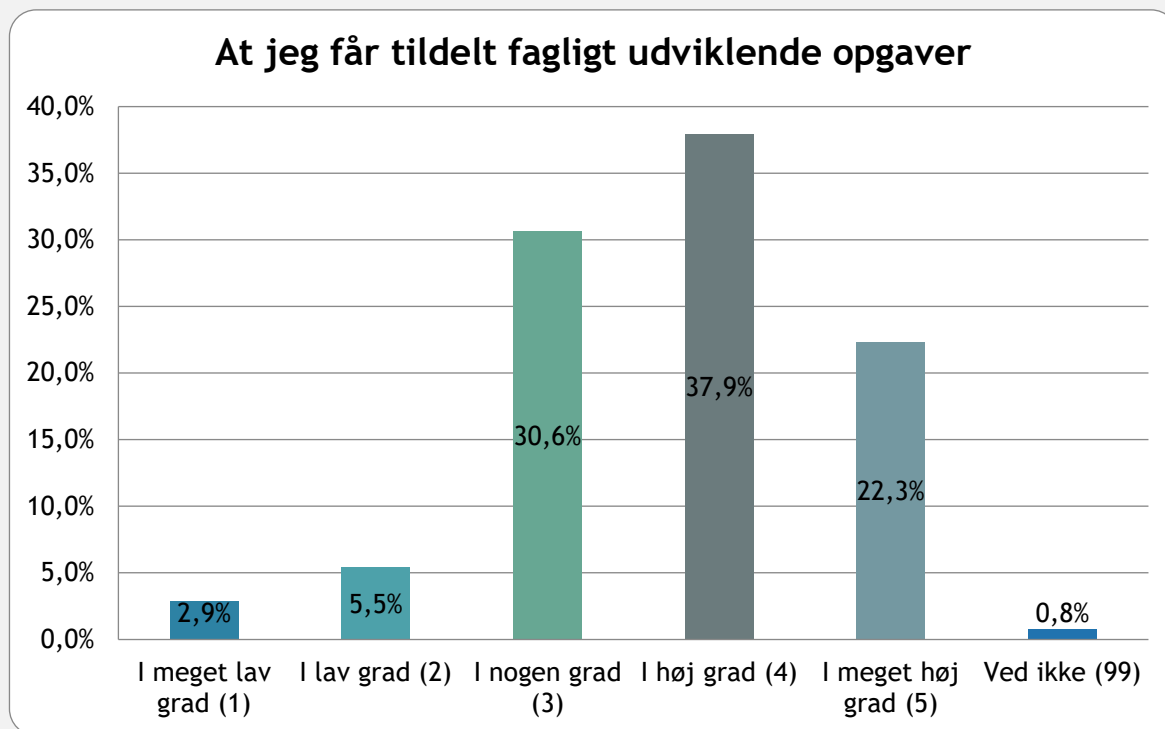


Diagram 16

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,24	10,4
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,76	0,8
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,72	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,68	-0,8
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,63	-1,8

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 Nordjylland: 3,21

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,09

Signifikant afvigelse: Ja

Gennemsnittet for Region Nordjylland 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 Nordjylland i nogen grad den fornødne oplæring i nye arbejdsopgaver. Det gør de i højere grad end de øvrige regioner.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:

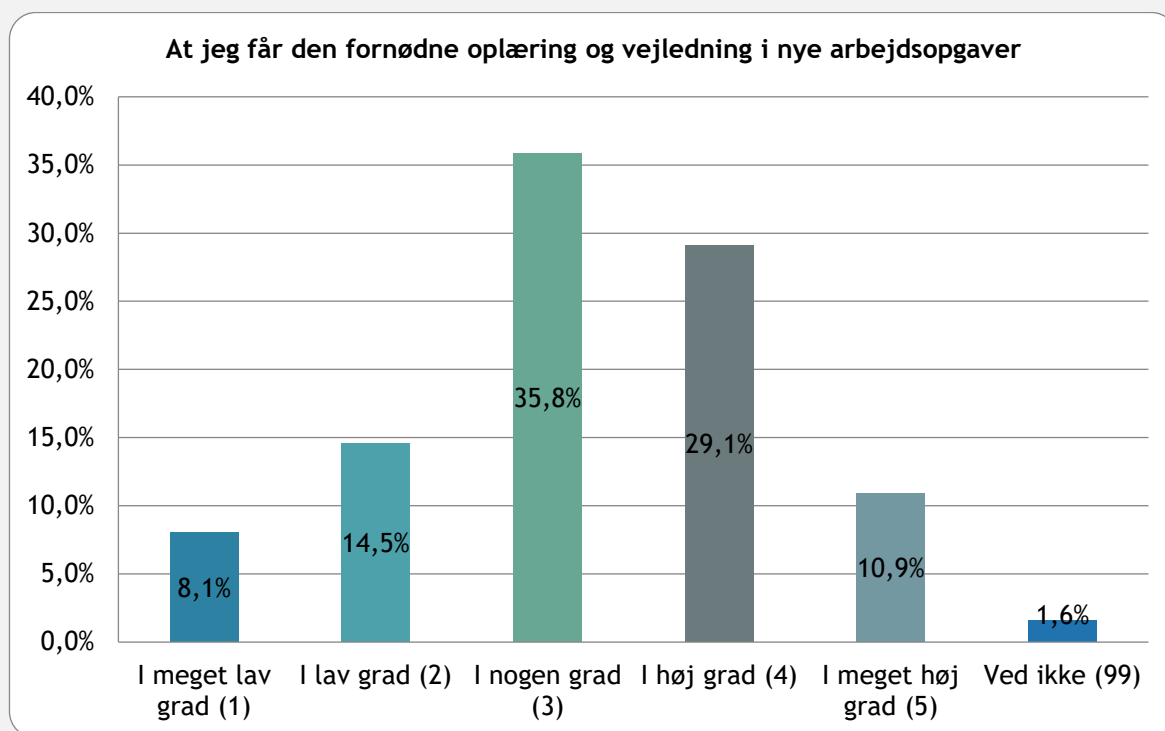


Diagram 17

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,82	12,2
Regionshospital Nordjylland	3,53	6,4
Gennemsnit for Nordjylland	3,21	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,09	-2,4
Aalborg Universitetshospital	3,07	-2,8

Tabel 19

## FEEDBACK OG FORVENTNINGER

De næste indikatorer omhandler forventninger og feedback.

### Tydelige forventninger

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

Skala: 1-5

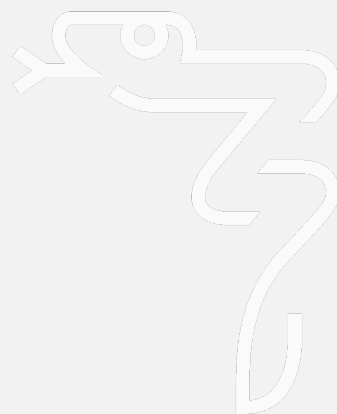
Region Nordjylland: 3,35

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,37

Signifikant afvigelse: Nej

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





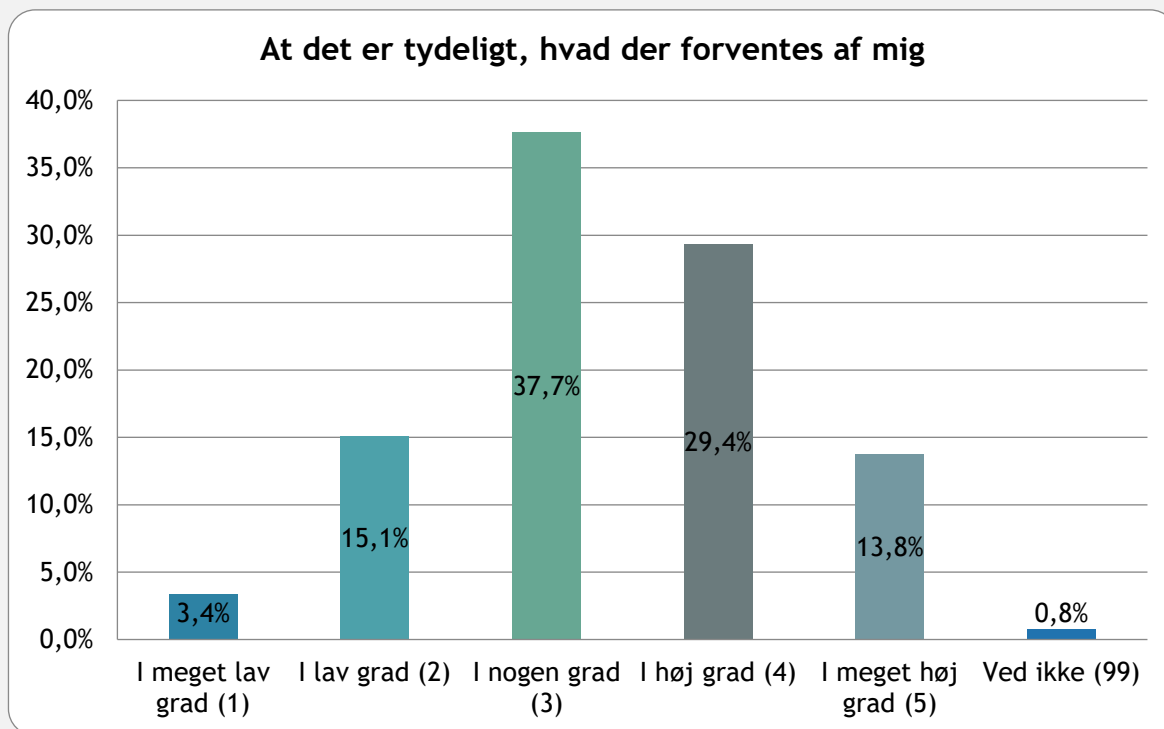
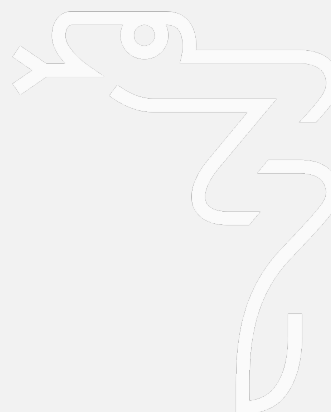


Diagram 18

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,96	12,2
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,46	2,2
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,37	0,4
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,35	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,23	-2,4

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 Nordjylland: 2,89

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,86

Signifikant afvigelse: Nej

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

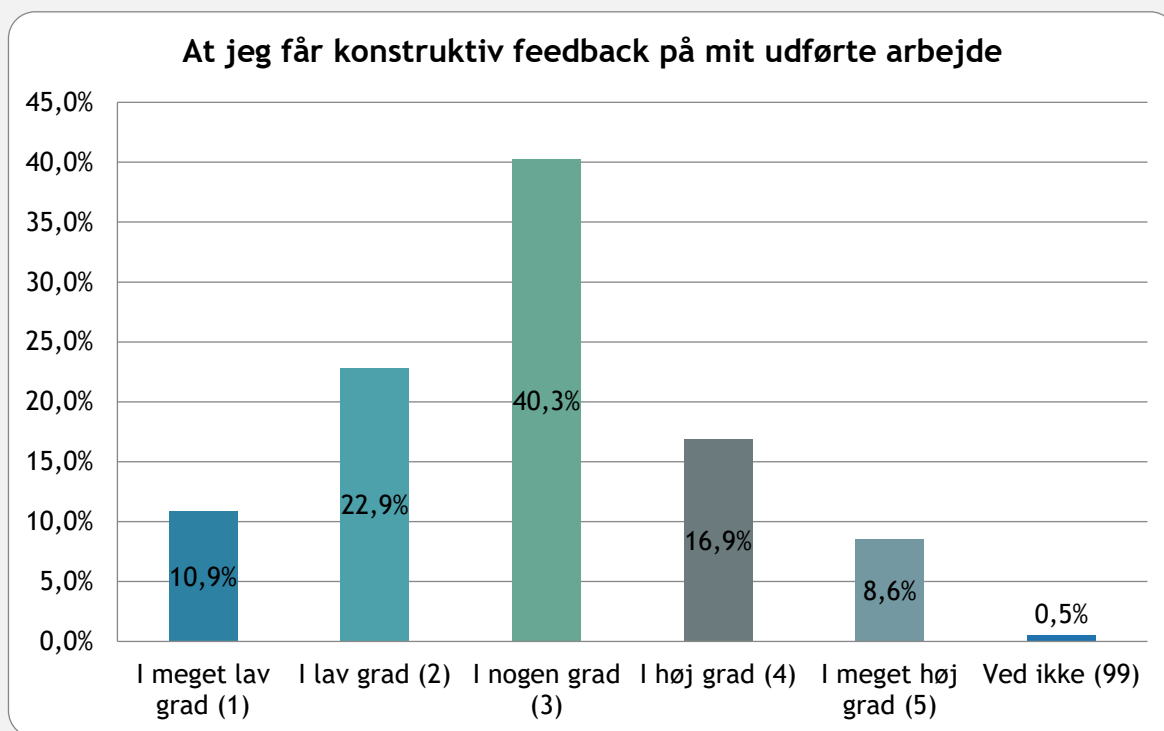


Diagram 19

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,62	14,6
Regionshospital Nordjylland	2,92	0,6
Gennemsnit for Nordjylland	2,89	0
Gennemsnit for øvrige regioner	2,86	-0,6
Aalborg Universitetshospital	2,76	-2,6

Tabel 21

## HÅNDTERING 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

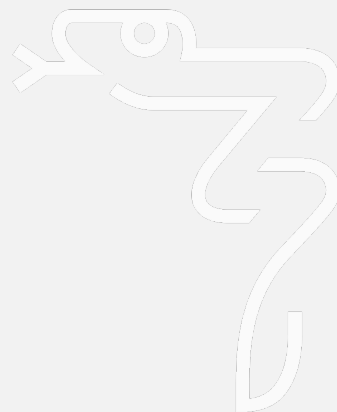
Region Nordjylland: 3,03

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,07

Signifikant afvigelse: Nej

På dette område er gennemsnittet for Region Nordjylland ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsmålet for Region Nordjylland ligger lidt over middelkarakteren, svarende til at yngre læger i regionen gennemsnitligt set i nogen grad oplever, at de får støtte til at håndtere følelsesmæssigt belastende oplevelser.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



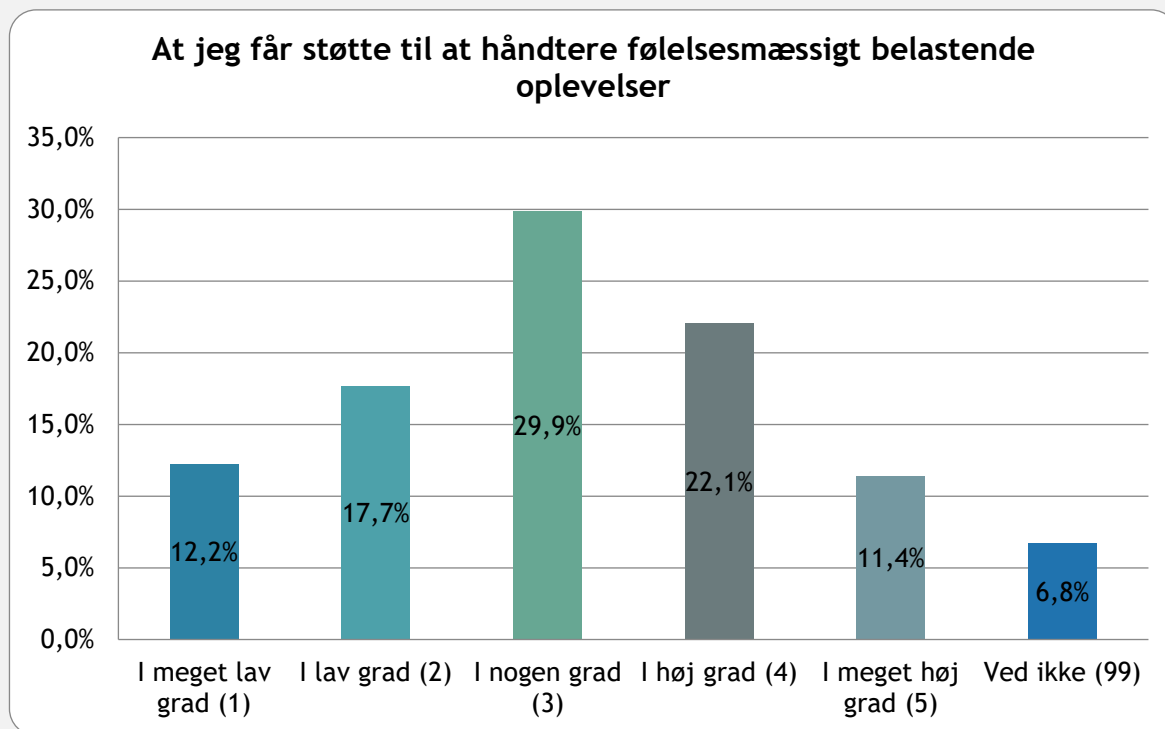


Diagram 20

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,74	14,2
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,07	0,8
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,06	0,6
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,03	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,89	-2,8

Tabel 22



## ENSOMHED

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

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

### Ensomhed

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 3,75

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,72

Signifikant afvigelse: Nej

Der findes ingen signifikant forskel mellem gennemsnittet for Region Nordjylland og gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien på 3,75, hvilket er tættere på en høj karakter end på en middelkarakter.

Nedenfor ses fordelingen på regionens hospitaler:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,06	6,2
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,86	2,2
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,75	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,72	-0,6
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,66	-1,8

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 Nordjylland: 3,96

Gennemsnit for øvrige regioner: 4,05

Signifikant afvigelse: Nej

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

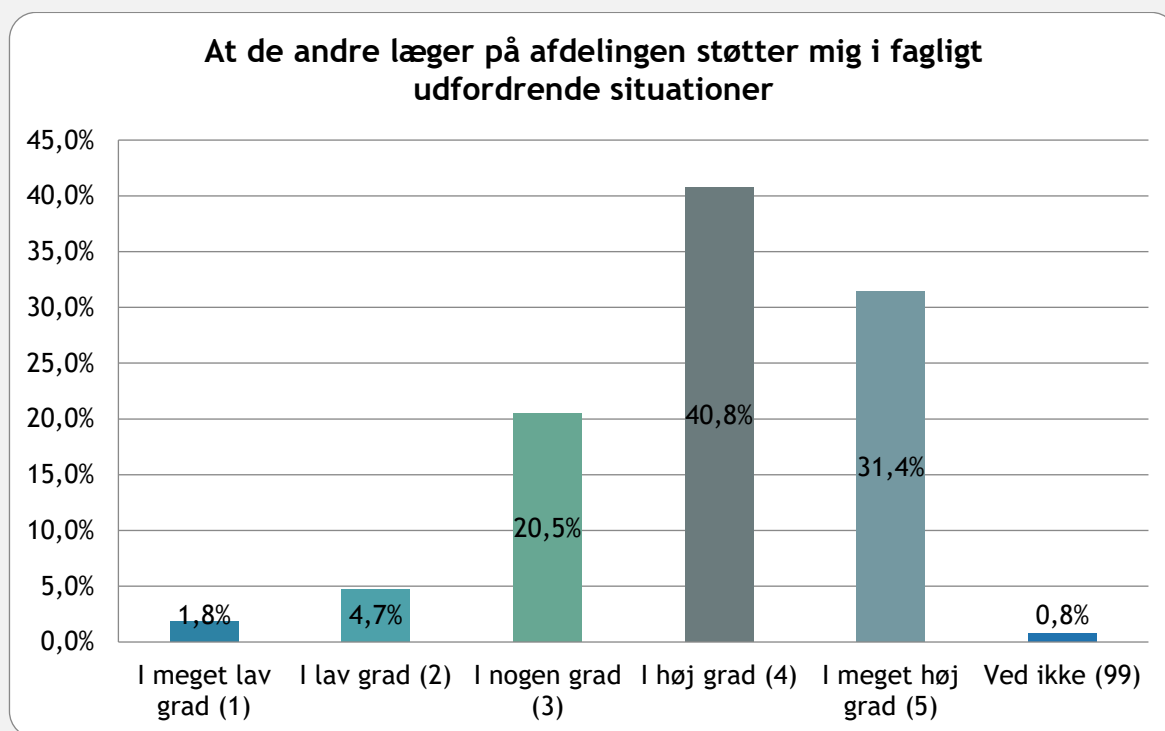


Diagram 21

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,23	5,4
Regionshospital Nordjylland	4,14	3,6
Gennemsnit for øvrige regioner	4,05	1,8
Gennemsnit for Nordjylland	3,96	0
Aalborg Universitetshospital	3,89	-1,4

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 Nordjylland: 3,71

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,69

Signifikant afvigelse: Nej

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



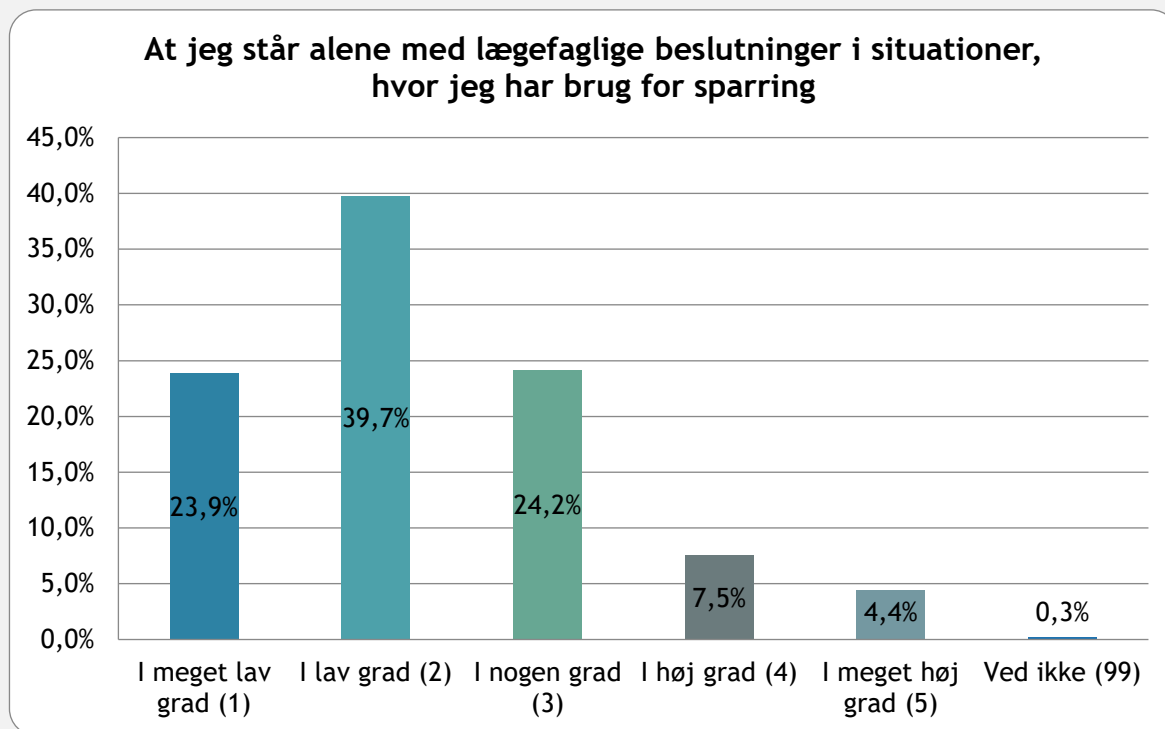
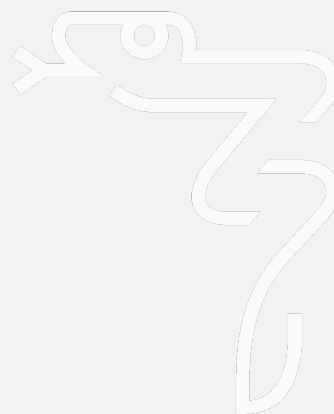


Diagram 22

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,12	8,2
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,98	5,4
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,71	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,69	-0,4
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,6	-2,2

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 Nordjylland: 3,77

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,73

Signifikant afvigelse: Nej

Yngre læger i Region Nordjylland oplever ikke i statistisk signifikant højere eller 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:

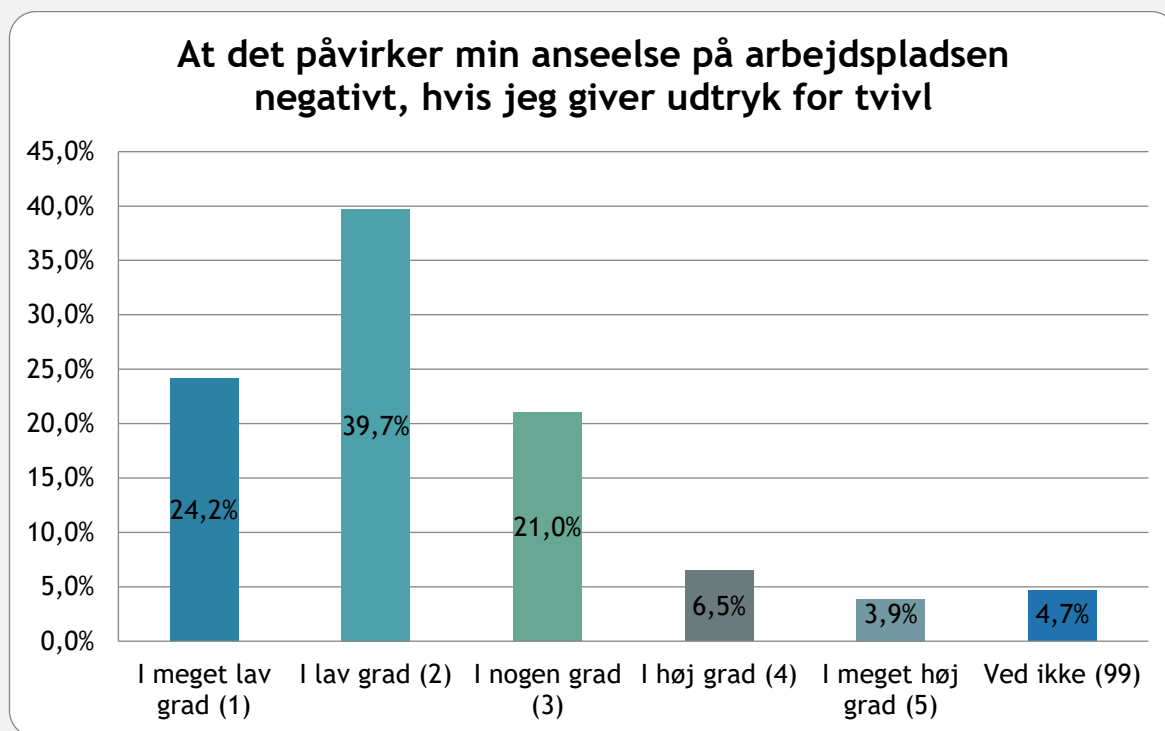


Diagram 23

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	4,17	8
Gennemsnit for Nordjylland	3,77	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,73	-0,8
Aalborg Universitetshospital	3,7	-1,4
Regionshospitalet Nordjylland	3,68	-1,8

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

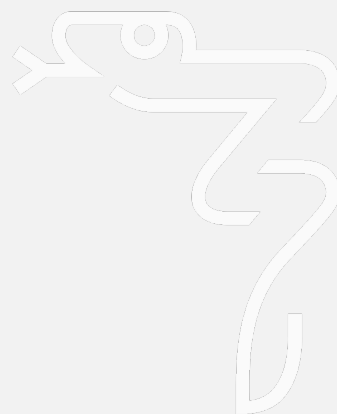
Region Nordjylland: 3,48

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,38

Signifikant afvigelse: Nej

På dette punkt adskiller oplevelsen blandt yngre læger i Region Nordjylland 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 end dem.

Her ses fordelingen af regionens respondenter på de forskellige svarkategorier:



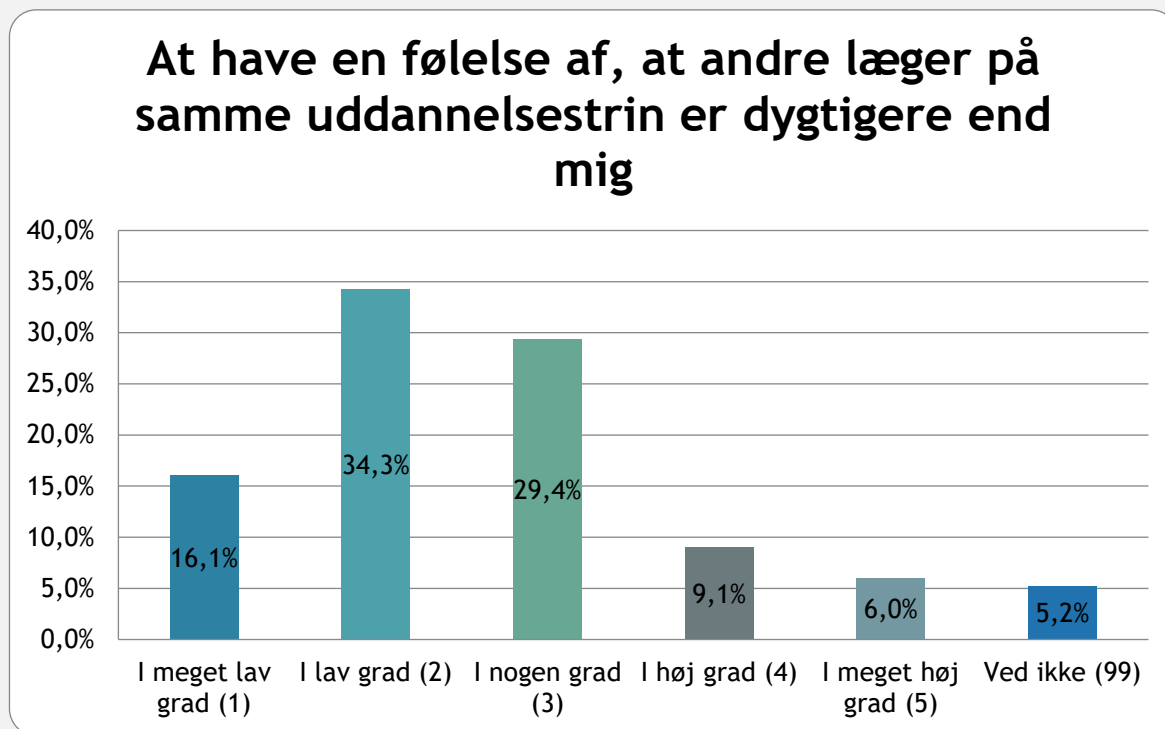


Diagram 24

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,64	3,2
Gennemsnit for Nordjylland	3,48	0
Aalborg Universitetshospital	3,42	-1,2
Regionshospital Nordjylland	3,39	-1,8
Gennemsnit for øvrige regioner	3,38	-2

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 Nordjylland: 3,81

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,84

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Nordjylland er ikke signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnittet er 3,81, hvor 1 svarer til "i meget lav grad" og 5 svarer til "i meget høj grad". Yngre læger i Region Nordjylland 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:

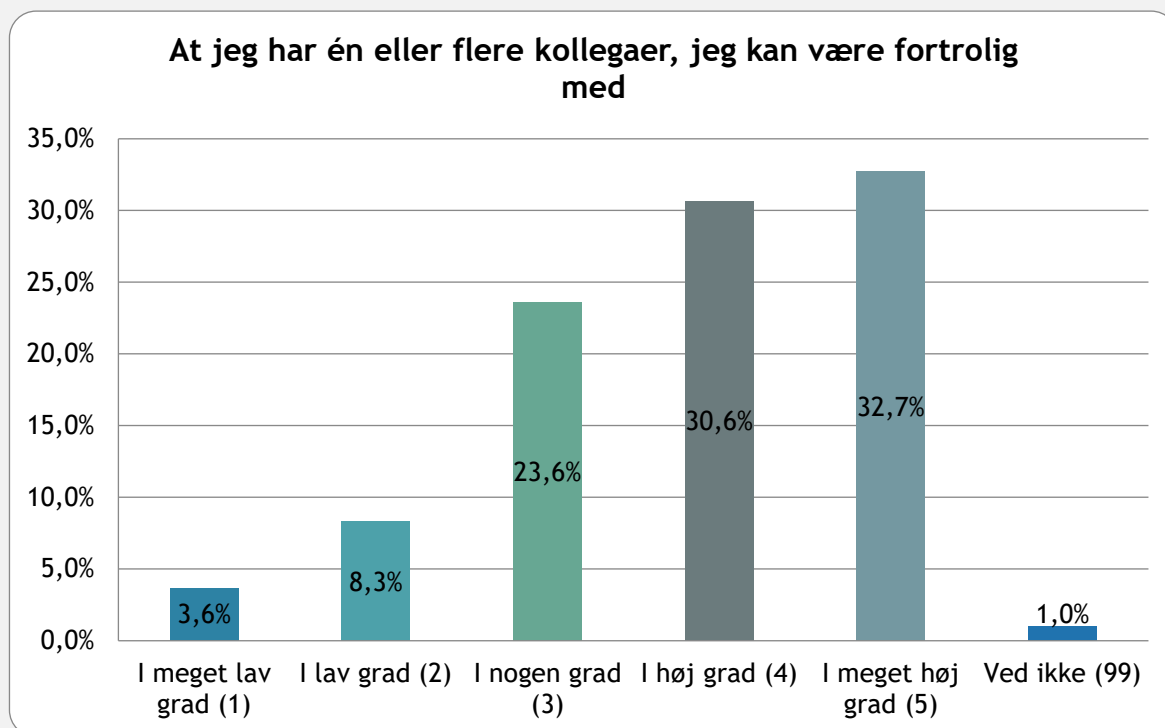


Diagram 25

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Regionshospital Nordjylland	3,98	3,4
Gennemsnit for øvrige regioner	3,84	0,6
Almen Praksis	3,83	0,4
Gennemsnit for Nordjylland	3,81	0
Aalborg Universitetshospital	3,77	-0,8

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"

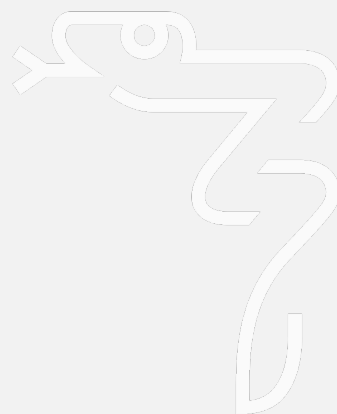
Region Nordjylland: 3,67

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,65

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 3,67 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 Nordjylland 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:



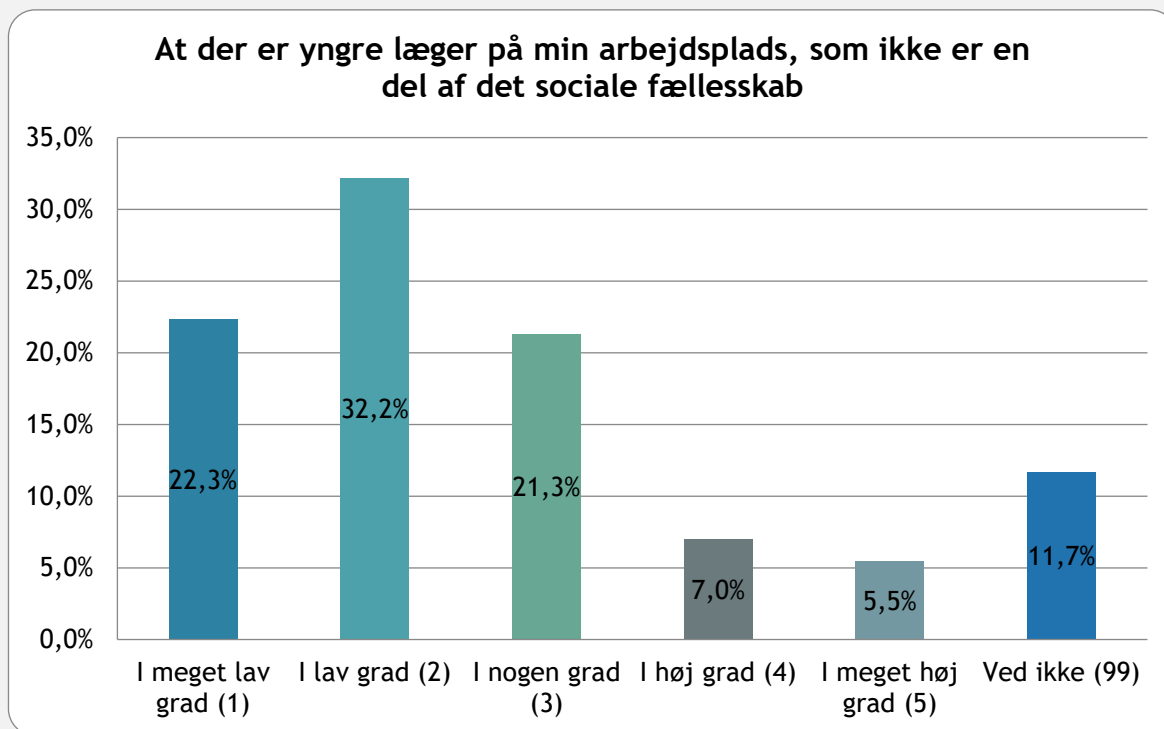


Diagram 26

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	4,26	11,8
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	3,76	1,8
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,67	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	3,65	-0,4
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	3,55	-2,4

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 Region Nordjylland respondenter vurdering af graden af afbrydelser i deres arbejde sammenlignet med den gennemsnitlige indekssværdi for yngre læger i resten af landet:

### Afbrydelser

Skala: 1-5

Region Nordjylland: 2,93

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,91

Signifikant afvigelse: Nej

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

Her ses indekssmålene for arbejdspladserne i Region Nordjylland:

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,67	14,8
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,93	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,91	-0,4
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,81	-2,4
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,71	-4,4

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 Nordjylland: 2,51

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,53

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 2,51 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 2,53. I Region Nordjylland 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:

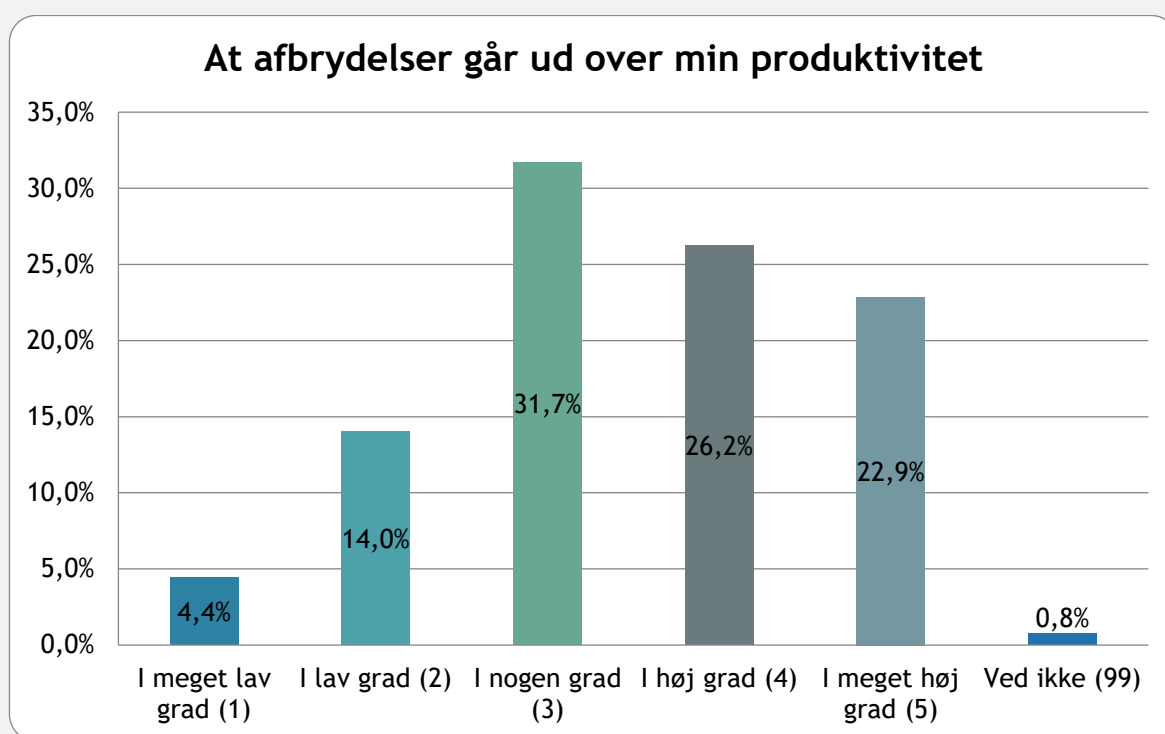


Diagram 27



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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,4	17,8
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,53	0,4
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,51	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,33	-3,6
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,3	-4,2

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"

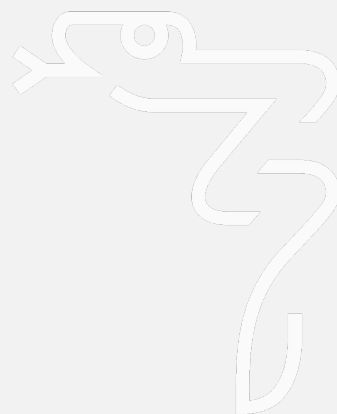
Skala: 1-5

Region Nordjylland: 2,96

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,92

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 2,96 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 2,92. I Region Nordjylland 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:



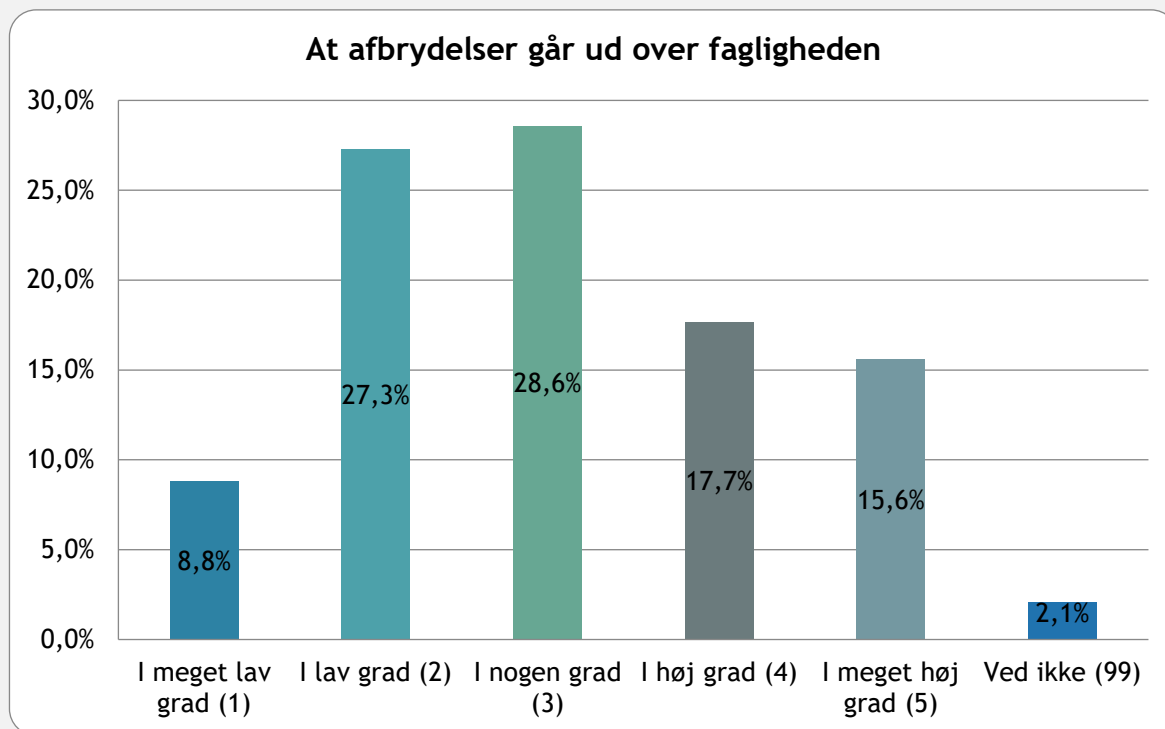
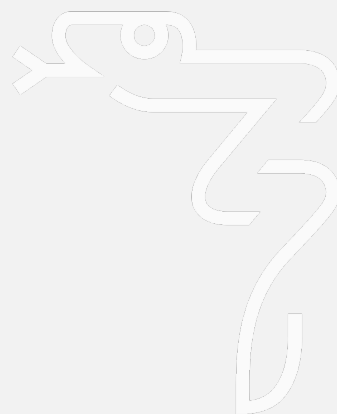


Diagram 28

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,63	13,4
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,96	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,92	-0,8
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,83	-2,6
<b>Regionshospitalet Nordjylland</b>	2,63	-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 Nordjylland: 2,73

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,74

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 2,73 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 2,74.

I Region Nordjylland svarer det til at alle yngre læger gennemsnitligt vurderer, at afbrydelser i nogen til i høj grad tager tid fra deres lægefaglige arbejdsopgaver. Der er dog stadig et stykke vej til middelkarakteren på skalaen, da 2,73 ligger i den lave ende af middelloområdet. Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

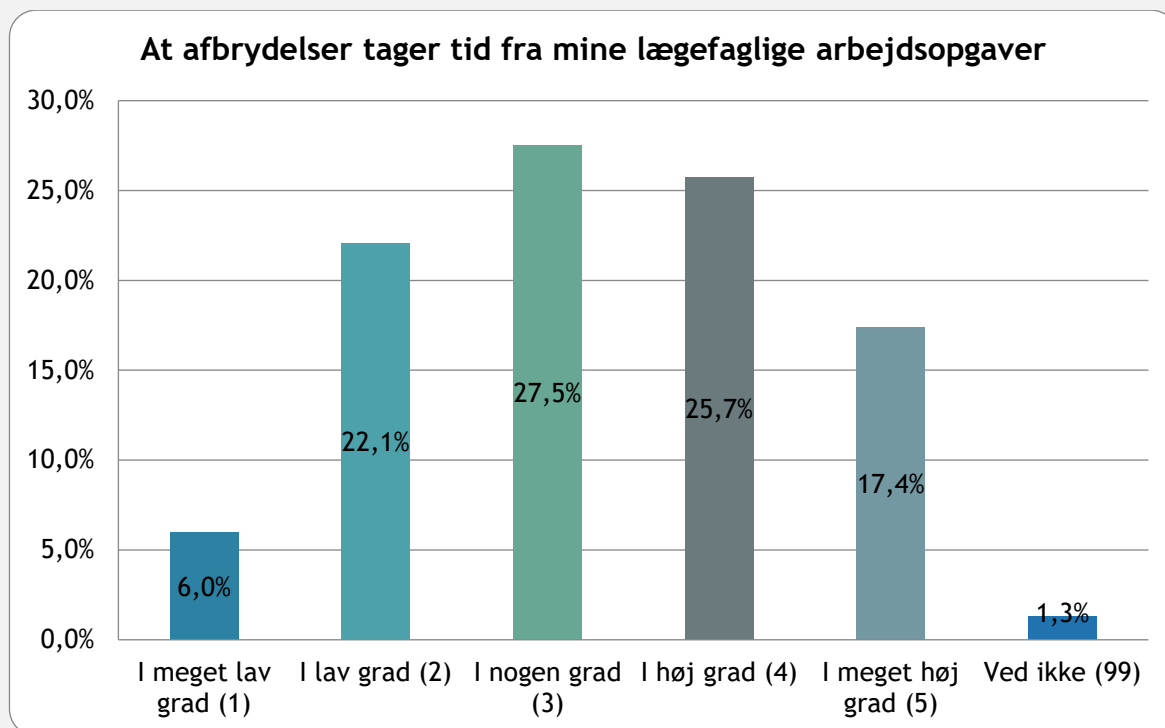


Diagram 29

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,8	21,4
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,74	0,2
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	2,73	0
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,55	-3,6
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	2,48	-5

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

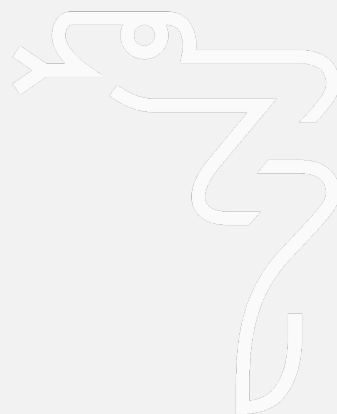
Region Nordjylland: 3,18

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,13

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet for Region Nordjylland er marginalt højere end gennemsnittet for de øvrige regioner. Gennemsnitsværdien er 3,18 på 1-5-skalaen, hvor 1 i dette tilfælde svarer til "i meget høj grad" og 5 svarer til "i meget lav grad". Forskellen er ikke statistisk signifikant. Dette svarer til, at yngre læger i Region Nordjylland 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:



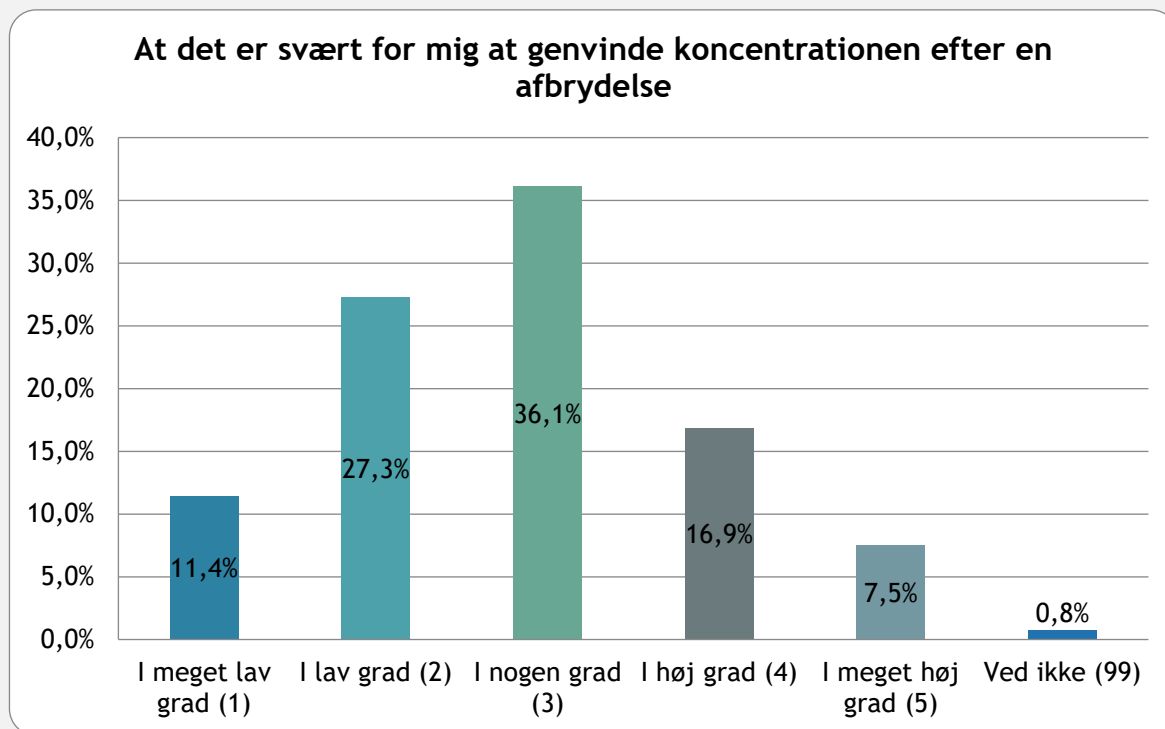
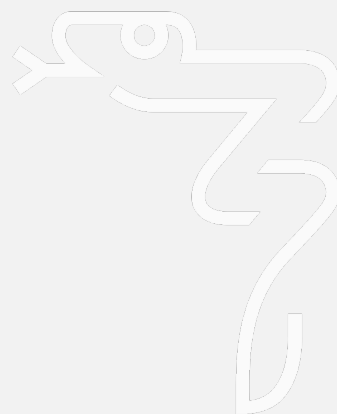


Diagram 30

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,58	8
Gennemsnit for Nordjylland	3,18	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,13	-1
Aalborg Universitetshospital	3,12	-1,2
Regionshospitalet Nordjylland	3,06	-2,4

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 Nordjylland: 3,07

Gennemsnit for øvrige regioner: 2,99

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 3,07 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 Nordjylland "i nogen grad" oplever, at deres arbejde kunne tilrettelægges, så de oplevede færre afbrydelser. Dette er ikke statistisk signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 2,99, selvom det er højere.

Kigger man på svarfordelingen, ser billedet således ud:

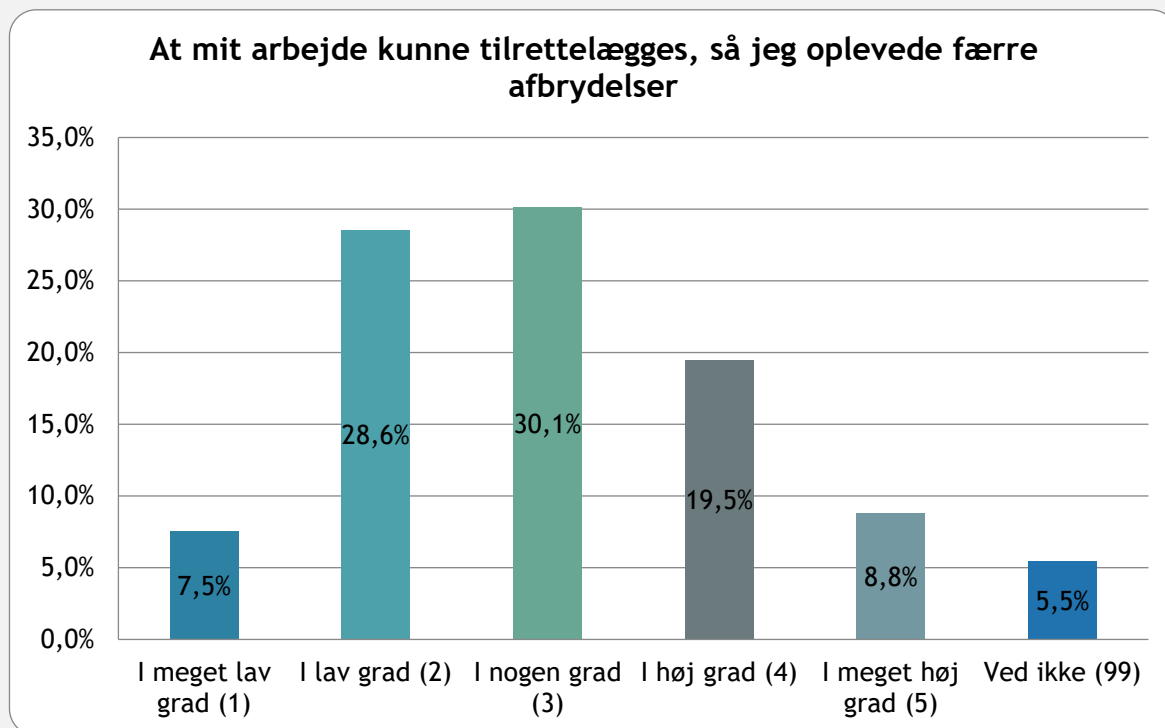


Diagram 31

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
<b>Almen Praksis</b>	3,69	12,4
<b>Gennemsnit for Nordjylland</b>	3,07	0
<b>Gennemsnit for øvrige regioner</b>	2,99	-1,6
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	2,98	-1,8
<b>Regionshospitalet Nordjylland</b>	2,94	-2,6

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"

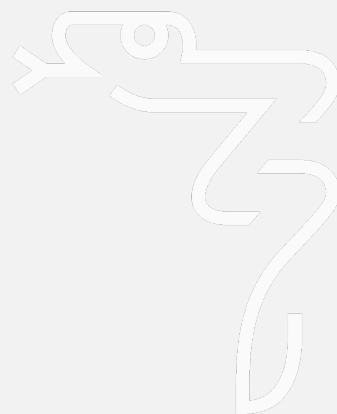
Region Nordjylland: 3,11

Gennemsnit for øvrige regioner: 3,10

Signifikant afvigelse: Nej

Gennemsnittet er 3,11 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 Nordjylland "i nogen grad" oplever, at deres arbejde er tilrettelagt på en måde, der fører til unødvendige afbrydelser. Dette er ikke statistisk signifikant forskelligt fra gennemsnittet for de øvrige regioner, der er 3,10. Det vil sige, at yngre læger i Region Nordjylland oplever ikke i højere eller 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:



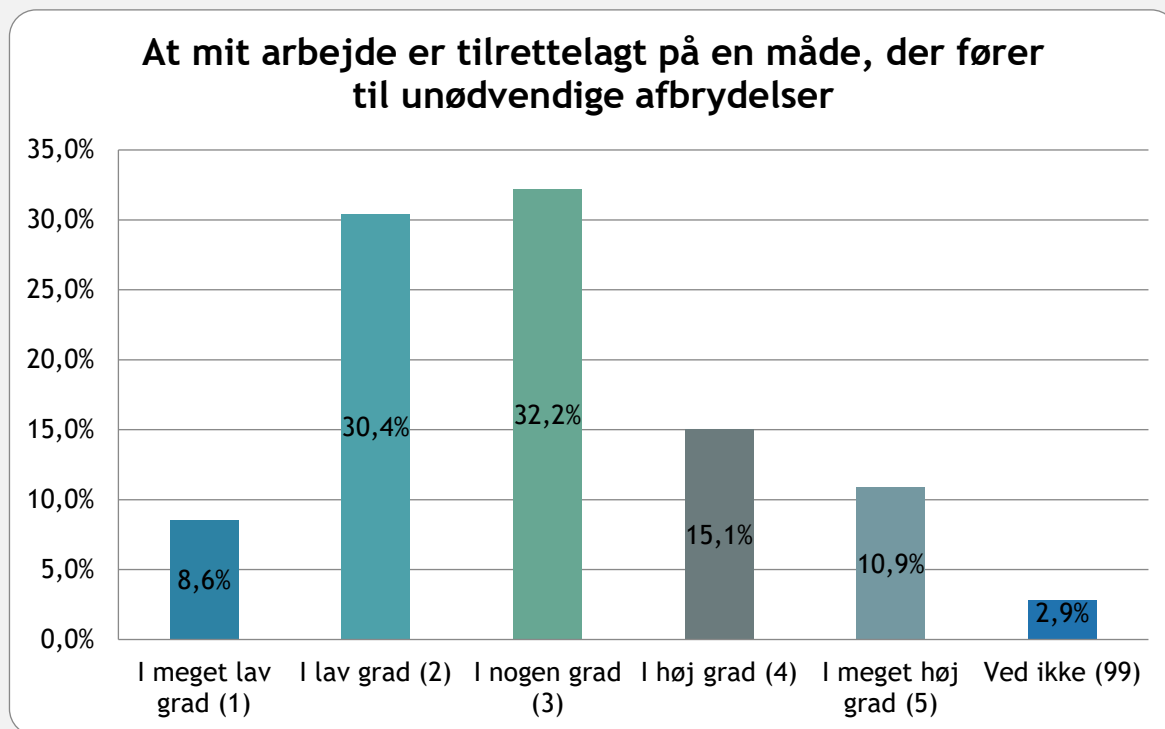
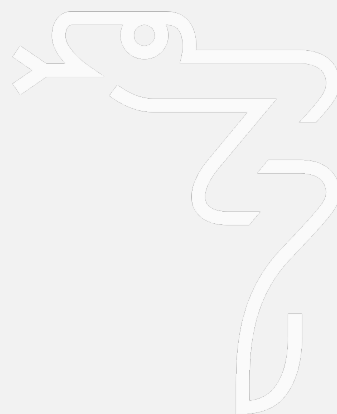


Diagram 32

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

Arbejdsplads	Gennemsnit	Afvigelse fra regionsgennemsnit (procentpoint)
Almen Praksis	3,94	16,6
Gennemsnit for Nordjylland	3,11	0
Gennemsnit for øvrige regioner	3,1	-0,2
Aalborg Universitetshospital	3,01	-2
Regionshospitalet Nordjylland	2,82	-5,8

Tabel 36





## STIKPRØVENS SAMMENSÆTNING

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

Nedenfor ses først fordelingen af Region Nordjyllands 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 - Psykiatrien i Region Nordjylland, Aalborg Universitetshospital, Thisted, Aalborg Universitetshospital, Hjørring, Aalborg Universitetshospital, Hobro, Aalborg Universitetshospital, Farsø, Regionshospital Nordjylland, Frederikshavn og Aalborg Universitetshospital, Frederikshavn, falder under denne grænse. AAUs matrikler er dog kodet sammen med AAU, Aalborg, mens Regionshospitalet Nordjyllands matrikel i Frederikshavn er kodet sammen med afdelingen i Hjørring.

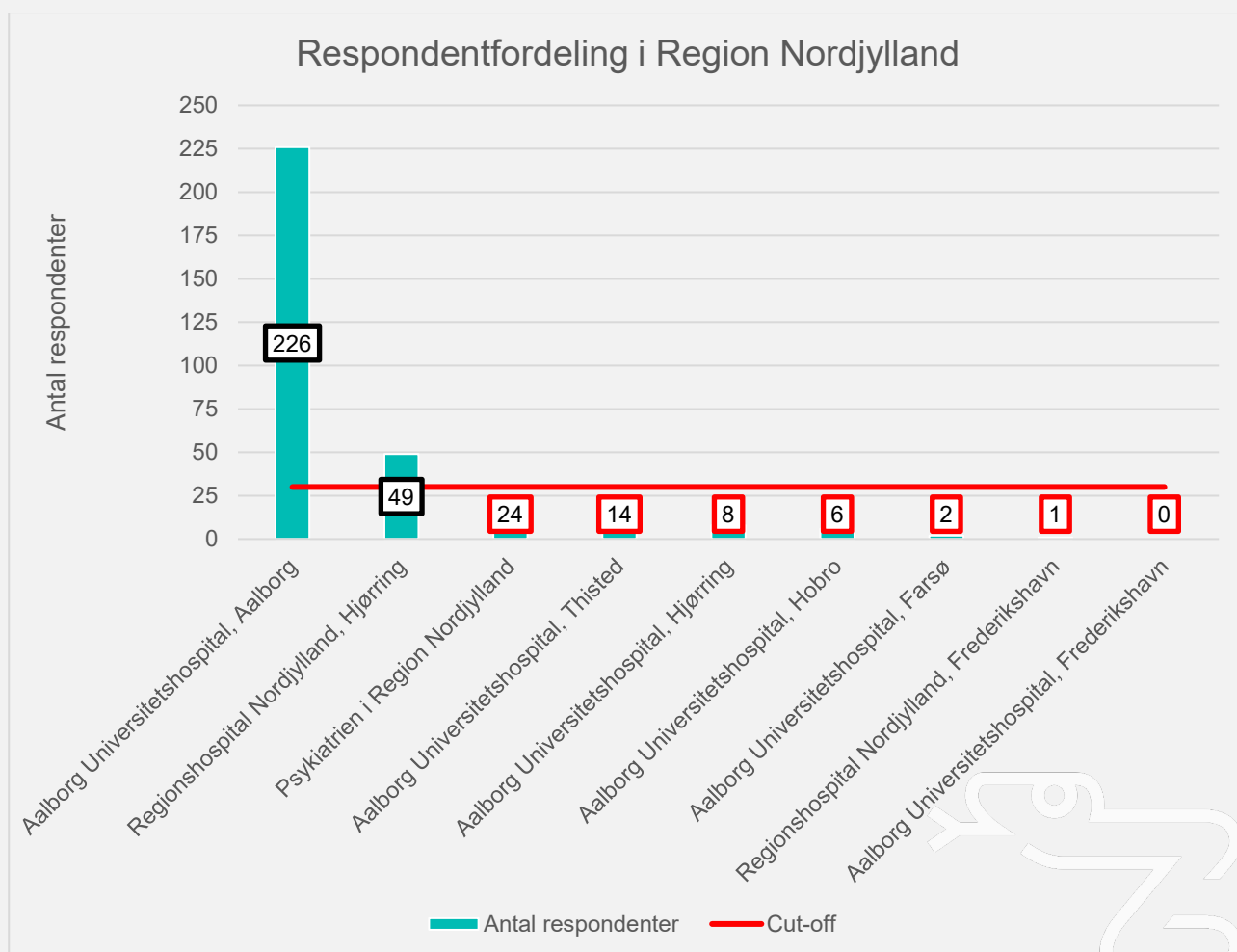


Diagram 33

Derudover er der 50 besvarelser fra yngre læger ansat i almen praksis.

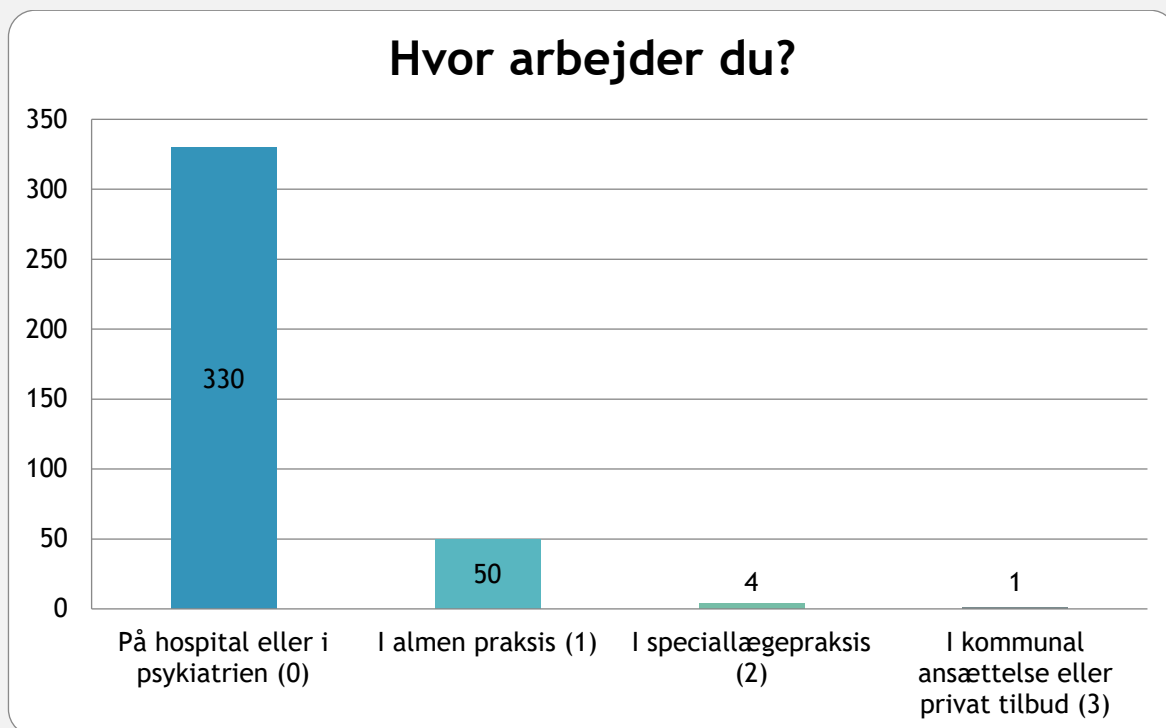


Diagram 34

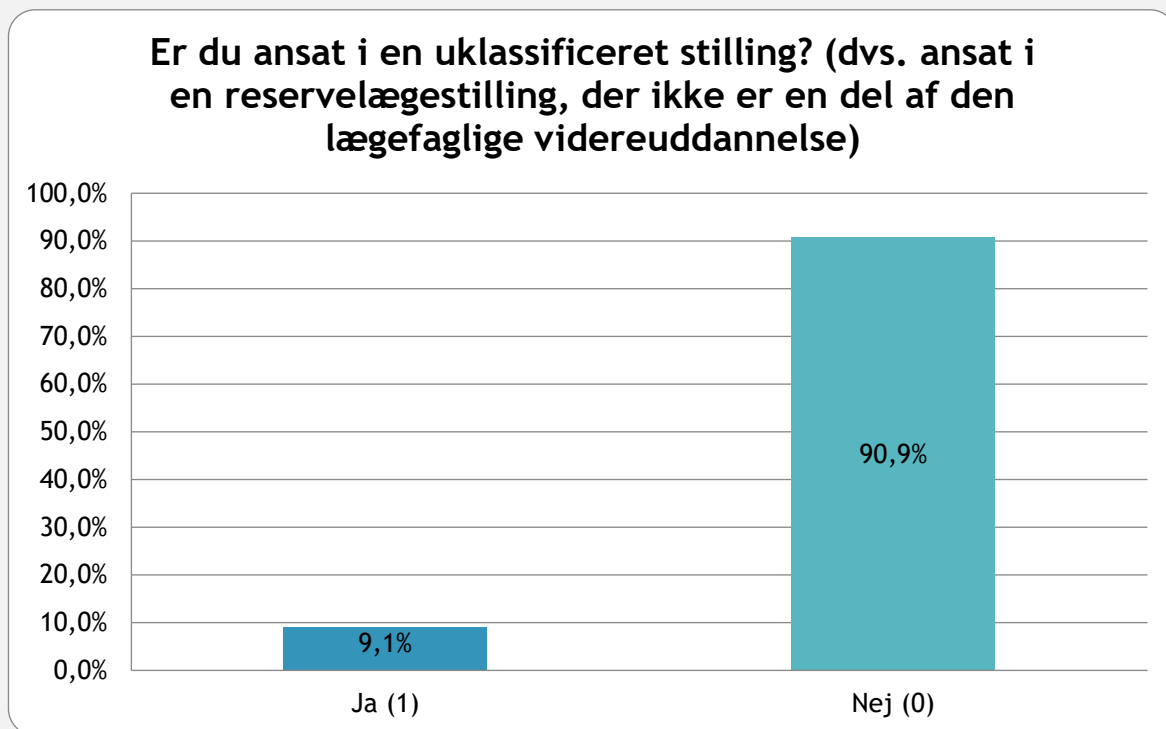


Diagram 35

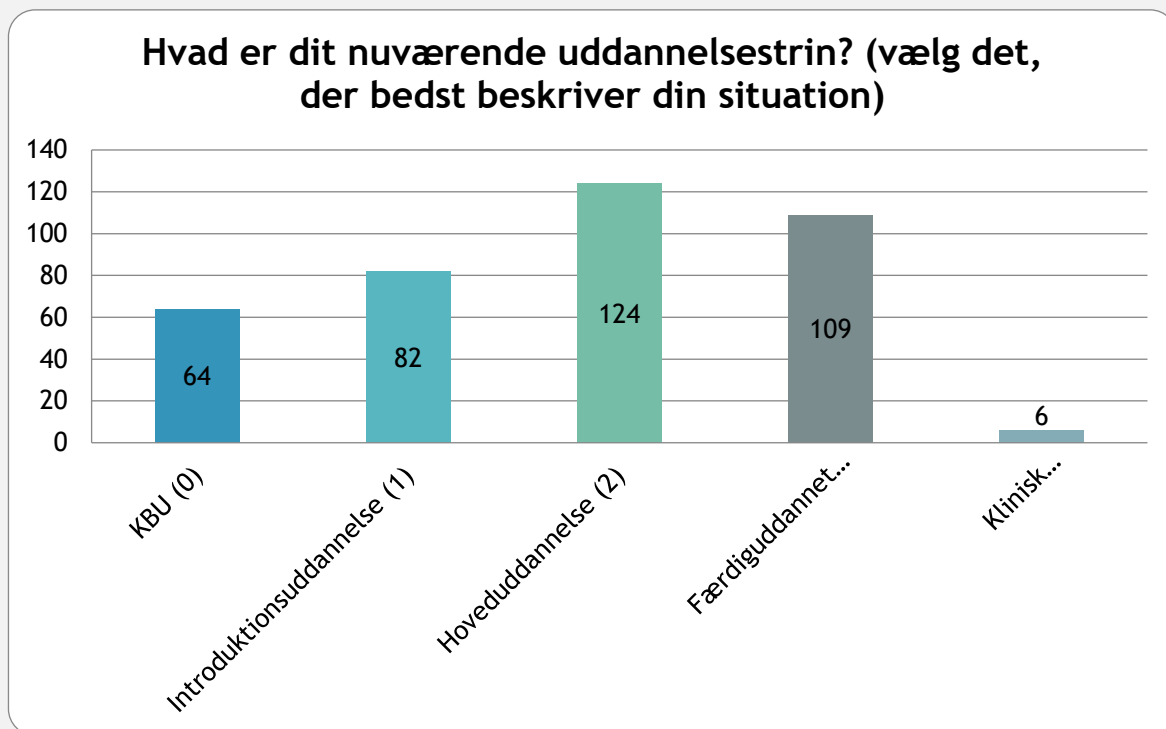


Diagram 36

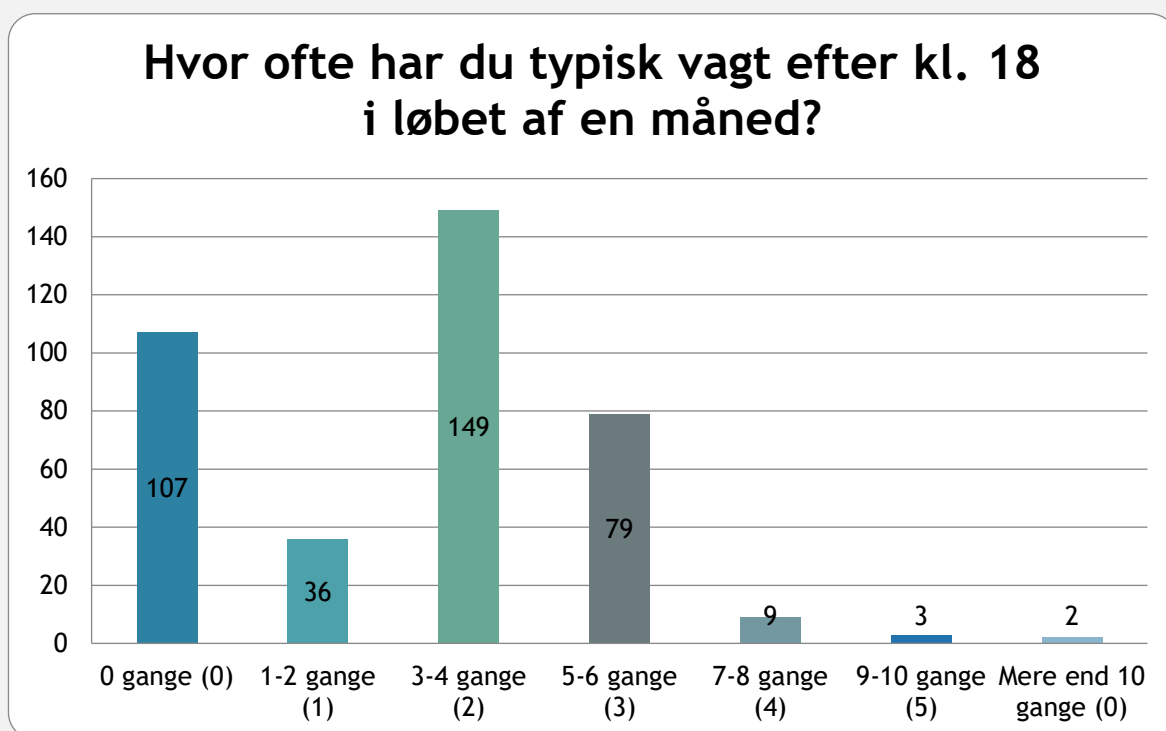


Diagram 37

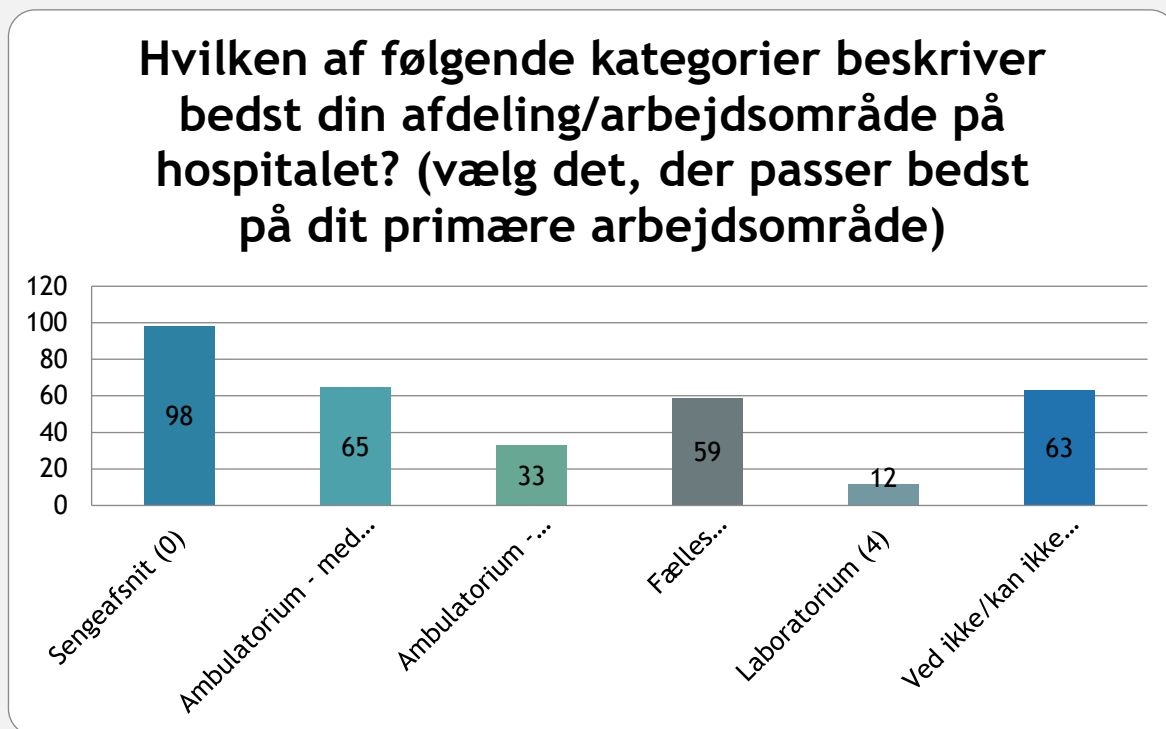


Diagram 38

