

Yngre Lægers Arbejdsvilkår 2012

*En spørgeskemaundersøgelse af medlemmer i Foreningen af
Yngre Læger*

Anshu Varma og Jens Peter Bonde, Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling,
Bispebjerg Universitetshospital
Lene Esbensen, Foreningen af Yngre Læger
København, December 2012

Forord

Yngre Læger er de læger, der står i forrest på hospitalerne – vi arbejder 24/7/365 og er under et stort fysisk såvel som psykisk arbejdspress. Vi har lange vagter, krævende – og nogle gange truende – patienter, begrænset indflydelse og IT-systemer, der ofte volder store problemer. Og samtidig kræver arbejdsgiverne, at produktiviteten sættes i vejret.

Dertil kommer frygten for at begå fejl.

På den baggrund besluttede Yngre Læger at få foretaget en bred kortlægning af yngre lægers arbejdsmiljø. Vi ville vide præcis, hvor skoen trykker – så vi kan sætte ind de rette steder. Både når det gælder dagligdagen på afdelingerne og på de lange linjer, når der forhandles overenskomst.

Heldigvis viser undersøgelsen, der blev foretaget i begyndelsen af 2012, at yngre læger generelt er glade for deres arbejde. Det forstår vi godt. Men vi ønsker større tilfredshed og færre problemer i dagligdagen. Tak til alle, der har medvirket til denne rapport - den giver et solidt grundlag for det videre arbejde med at forbedre yngre lægers arbejdsmiljø. Og det vil ske!

Lisbeth Lintz

Formand Yngre Læger

Indholdsfortegnelse

Resume.....	1
1. Introduktion.....	2
1.1 Udenlandske undersøgelser.....	2
1.2 Danske undersøgelser	3
1.2.1 Yngre Lægers arbejdsmiljø 1988.....	3
1.2.2 Danske lægers arbejdsmiljø 1999.....	3
1.2.3 Militærlægers psykiske arbejdsmiljø 2000	3
1.2.4 Yngre onkologers arbejdsmiljø 2006.....	3
2. Metode	5
2.1 Dataindsamling	5
2.2 Datahåndtering	6
2.2.1 Datarensning	6
2.2.2 Databearbejdning	6
2.2.3 Data analyse	7
2.3 Bortfaldsanalyse.....	8
3. Resultater	11
3.1 Generelle forhold	11
3.2 Arbejdstimer i hovedbeskæftigelse.....	11
3.2.1 Deltidsstilling	11
3.2.2 Lønnet overarbejde	11
3.2.3 Ulønnet arbejde	14
3.3 Vagtarbejde	16
3.3.1 Vagttype og holdning til vagtarbejde.....	16
3.3.2 Vagthyppighed	21
3.4 IT-systemer	22
3.5 Arbejdsrelateret stress	23
3.6 Balance mellem arbejde og privatliv	25
3.7 Opfattelsen af lægegerningen og lægearbejde	27
3.8 Generelt overblik over arbejdsmiljø	28
3.8.1 Psykosocialt arbejdsmiljø	28
3.8.2 Fysisk arbejdsmiljø	32
3.8.3 Vagtarbejde	33
4. Kommentarer	35
4.1 Centrale resultater	35
4.2 Begrænsninger	37
5. Konklusion	39
6. Litteraturliste.....	40
7. Bilag	44
7.1 Bilag 1: Spørgeskema	44
7.2 Bilag 2: Optælling af besvarelser på alle spørgsmål i spørgeskemaet.....	75
7.3 Bilag 3: Opsummering af svar på åbne spørgsmål	119

Resume

Undersøgelsens formål er en bred kortlægning af yngre lægers arbejdsmiljø. Medlemmer af Foreningen af Yngre Læger blev via e-mails opfordret til at besvare et internetbaseret spørgeskema i januar 2012. Af 10.980 medlemmer i 2012 havde 9.578 tilgængelige e-mail adresser. Der blev efter gentagne erindringsmails opnået en svarprocent på 39 (4.260 besvarelser).

De fleste yngre læger er generelt tilfredse med deres arbejde, og kun ganske få har fortrudt valget af lægegerningen.

Arbejdsvilkår der opleves som belastende omfatter dårligt fungerende IT-systemer, vagtarbejde, ikke mindst fællesvagter, mobning, trusler, truende adfærd, ubalance mellem arbejde og privatliv, begrænset indflydelse, højt arbejdspress, ringe inddragelse i beslutningsprocesser og frygt for at begå fejl.

Alt i alt kan yngre læger karakteriseres som en erhvervsgruppe, der oplever tilfredshed med deres arbejde, som dog er psykisk krævende.

1. Introduktion

De seneste års omfattende strukturelle ændringer og effektiviseringer i det danske sundhedsvæsen aktualiserer en fornyet bred kortlægning af lægers arbejdsmiljø. For yngre læger under videreuddannelse spiller mindre fleksible og effektiviserede uddannelsesforløb med større dokumentationskrav en særlig rolle. Som afsæt for nærværende undersøgelse gives i det følgende en oversigt over tidligere undersøgelser af lægers arbejdsmiljø.

1.1 Udenlandske undersøgelser

Den udenlandske litteratur om lægers arbejdsmiljø viser, at arbejdsmiljøet ikke alene spiller en rolle for arbejdsglæde, trivsel og helbred men også kan påvirke behandlingskvalitet og produktivitet (1-34). I tabel 1 viser vi de mange forskellige forhold, som i forskellige undersøgelser er sat i relation til et belastet arbejdsmiljø og samtidig henvises til de enkelte undersøgelser, der har tjent som inspiration ved tilrettelægnen af den aktuelle kortlægning

Tabel 1. Forhold af potentiell betydning for lægers arbejdsmiljø. Referencer til originallitteraturen er angivet i parentes.

Høj arbejdsbyrde (1-8;23-28)	Vagtbelastning (2;8-11;24)	Administrative byrder (28-30)	Jobskifte (13)
Emotionelt belastende arbejde (26;31;32)	Insufficient ledelse, personale og faciliteter (3;4;14;25-27)	Gentagen uddannelse af nye arbejdsgrupper (25)	Manglende fondsbevilling (26)
Budgetpres (25)	Ringe lønforhold (11;15;28;32)	Lang arbejdstid (7;11;16;33)	Ringe fysiske forhold (13)
Utilstrækkelig kvalitet af patientbehandling (17)	Risiko for fejlbehandling og klagesager (15;17)	Tidspres (5;15;18;30;33)	Manglende/lav kontrol (2;5;8;13;16;17;19;23;34)
Ringe anerkendelse (13;33)	Organisatorisk uretfærdighed (8;19;34)	Ringe samarbejde med ledelse og/eller kolleger (2;4;4;13)	Krav til egne professionelle standarder (14)
Ubalance mellem arbejde og privatliv (1;14;28;33)			

1.2 Danske undersøgelser

1.2.1 Yngre Lægers arbejdsmiljø 1988

Foreningen af Yngre Læger (YL) gennemførte i 1988 en spørgeskemaundersøgelse af yngre lægers arbejds- og livsvilkår (35). Spørgeskemaet blev sendt med posten til foreningens 5.922 medlemmer og 73% besvarede skemaet. Omkring ¼ anså arbejdsløshed for et stort problem, og 2/3 var usikre på mulighederne for slutstilling. I samme undersøgelse angav ni procent, at de havde været udsat for arbejdsulykker eller havde pådraget sig arbejdsbetingede sygdomme. Det drejede sig især om voldsepisoder, stik- og snitskader på operationsstuerne, håndeksem samt lænderygbesvær relateret til uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og til løft af patienter og tungt apparatur (36).

1.2.2 Danske lægers arbejdsmiljø 1999.

I 1999 foretog Den Almindelige Danske Lægeforening (DADL) en spørgeskemaundersøgelse af arbejdsvilkår blandt alle lægegrupper, i alt 11.781 læger. Den samlede svarprocent var 72, mens den for yngre læger var 71 (5.471 svar). På tværs af alle lægegrupper oplevede omkring 1/3 problemer i forhold til familie og fritid, og 1/3 fandt, at arbejdet var psykisk belastende som følge af verbale eller skriftlige trusler, truende adfærd, stort arbejdspress på vagter, ringe indflydelse og lav forudsigelighed (37).

1.2.3 Militærlægers psykiske arbejdsmiljø 2000

I 2000 kortlagde Danske Militærlægers Organisation (DMO) militærlægers psykiske arbejdsmiljø. Et spørgeskema blev sendt til 114 læger i forsvaret, herunder 42 reservelæger. Den samlede svarprocent var 70. Undersøgelsen pegede blandt andet på dårlige udviklingsmuligheder, ringe ledelseskvalitet og lav forudsigelighed. Reservelægerne opfattede sig som fagligt og socialt isoleret, og fandt international tjeneste belastende for familien og privatlivet (38).

1.2.4 Yngre onkologers arbejdsmiljø 2006

I 2006 modtog yngre læger på landets seks onkologiske centerafdelinger et spørgeskema fra Foreningen af Yngre Onkologer (FAYO) vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø. I alt deltog 105 læger i undersøgelsen, svarende til 87 pct. af de adspurgte. I sammenligning med danske lønmodtagere generelt oplevede de yngre onkologer sig mere belastede – f.eks. når det gælder højt arbejdspress og uforudsigelighed i arbejdet (39).

Der er ikke siden 1988 foretaget en landsdækkende undersøgelse med fokus på yngre lægers arbejdsmiljø, hvilket sammen med det indledningsvist anførte har motiveret nærværende undersøgelse finansieret, gennemført og rapporteret af YL i samarbejde med Arbejds- og Miljømedicinsk afdeling, Bispebjerg Universitetshospital.

2. Metode

I det følgende beskrives, hvordan data blev indsamlet og analyseret, og det vurderes i hvilket omfang de yngre læger, der har svaret på spørgeskemaet er repræsentative for hele yngre lægegruppen.

2.1 Dataindsamling

YL opfordrede i januar 2012 alle medlemmer af foreningen til at deltage i en undersøgelse af yngre lægers arbejdsmiljø. Foreningen udsendte den 10.1.2012 en e-mail med link til spørgeskemaet til de 9.578 af foreningens 10.980 medlemmer med en af YL kendt e-mail adresse. Efterfølgende udsendtes fire erindringsmails til nonrespondenter (den 17., 24., og 31. januar samt 8. februar). Alle e-mails indeholdt et link til spørgeskemaet, som kun kunne besvares online. Undersøgelsen blev omtalt i Ugeskrift for Læger og på www.laeger.dk.

Det internetbaserede spørgeskema indeholdt spørgsmål om demografi, arbejdstid, arbejdsopgaver, fysisk arbejdsmiljø, psykosocialt arbejdsmiljø, fremtidsudsigter, sygefravær, helbred og livsstil (bilag 1), i alt 204 spørgsmål om holdninger og faktuelle forhold. De fleste spørgsmål var lukkede i form af et udsagn med 4-8 svarmuligheder, som angiver graden af tilfredshed eller enighed med udsagnet. Herudover blev der anvendt åbne svarmuligheder. Spørgeskemaet blev af YL sat op i Inquisite Survey og pilottestet af bestyrelsen. Nærmere information om kilderne til spørgsmålene og de sammenhørende spørgsmål, der danner skalaer som fx krav og indflydelse kan fås hos Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Bispebjerg Universitetshospital.

Der blev opnået en samlet svarprocent på 39 (4.260 besvarelser). Svarprocenten var højere blandt kvinder end mænd, henholdsvis 42 og 34. Samtidig var svarprocenten væsentligt højere for læger under 50 år end for læger over 50 år, henholdsvis 42 og 17. Det bemærkes, at disse variable ikke er uafhængige, idet kvinderne udgør en væsentlig højere andel blandt de yngste yngre læger end blandt de ældste.

2.2 Datahåndtering

2.2.1 Datarensning

Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Bispebjerg Universitetshospital modtog en anonymiseret datafil fra YL, og data blev rensset, bearbejdet og analyseret med SAS-software på PC. Først blev alle svar kontrolleret for umulige eller urealistiske værdier, som blev rekodet til manglende svar medmindre det korrekte svar kunne udledes. Herefter blev der foretaget krydstjek for at sikre konsistens mellem svarene. Endelig blev hvert manglende svar gennemgået for at afgøre, om det var et egentligt manglende svar (uberettiget manglende svar) eller et forventet manglende svar (berettiget manglende svar) som følge af foranstående betingede spørgsmål.

2.2.2 Databearbejdning

Spørgsmålene vedrørende psykosocialt arbejdsmiljø tog udgangspunkt i bærende teorier på området:

- 1) Karaseks krav-kontrol teori, der antager, at kombinationen af høje kvantitative krav og lav indflydelse har negative konsekvenser for arbejdstilfredshed og helbred (40),
- 2) Siegrists anstrengelses-belønnings teori, der antager, at høj anstrengende arbejdsindsats i kombination med lav belønning på arbejdet (anerkendelse, forfremmelse, løn) har negative konsekvenser for arbejdstilfredshed og helbred (41),
- 3) Moormans organisatoriske retfærdighedsteori, der antager, at lav procedure retfærdighed (ringe inddragelse i beslutningsprocesser) og lav relationel retfærdighed (belastende relationer til ledelsen) har negative konsekvenser for arbejdstilfredshed og helbred (42).

Af bilag 1 fremgår, hvordan flere forskellige spørgsmål tilsammen definerer en bestemt dimension af det psykosociale arbejdsmiljø:

- (1) kvantitative krav (spørgsmål d1a-d)
- (2) indflydelse (spørgsmål d1e-h)
- (3) anstrengende indsats (spørgsmål d2a-c)
- (4) belønning (spørgsmål d3a-d)
- (5) procedure retfærdighed (spørgsmål f3a-d)
- (6) relationel retfærdighed (spørgsmål f4a-d).

I det følgende eksemplificeres, hvorledes svar på spørgsmålene om psykosocialt arbejdsmiljø blev bearbejdet. Oplevelse af kvantitative krav blev belyst med fire spørgsmål:

”Er dit arbejde ujævnt fordelt så det høber sig op?” (spørgsmål d1a)

”Hvor ofte når du ikke alle dine arbejdsopgaver?” (spørgsmål d1b)

”Kommer du bagud med arbejdet?” (spørgsmål d1c)

”Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?” (spørgsmål d1d)

Hvert spørgsmål kunne besvares ved at afkrydse én af svarmulighederne ”Aldrig/næsten aldrig”, ”Sjældent”, ”Sommetider”, ”Ofte”, ”Altid”. Svarene tildelte en talværdi fra 1 til 5, hvor 1 repræsenterede ”Aldrig/Næsten aldrig” og 5 ”Altid”. En gennemsnitsværdi for de fire spørgsmål blev beregnet under forudsætning af, at mindst halvdelen af spørgsmålene var besvaret. Gennemsnitsværdien var et afrundet tal mellem 1 og 5; jo højere værdi desto større oplevelse af kvantitative krav (højt arbejdspress) eller eksempelvis lavere indflydelse på arbejdsforhold.

2.2.3 Data analyse

Data analysen omfattede dels en simpel optælling af svarene på alle spørgsmål (bilag 2) og dels krydstabuleringer for at belyse en række temaer, som på forhånd var udvalgt af YL og Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling Bispebjerg Universitetshospital. YLs bestyrelse ønskede en grundig beskrivelse af vagtarbejde og andre fokusområder var arbejdstid, arbejdstilfredshed, IT-systemer, arbejdsrelateret stress, balance mellem arbejde og privatliv og sociale relationer på arbejdspladsen, herunder indflydelse, vold, trusler og mobning. Vi krydsede de fleste fokusområder med udvalgte variable som kandidat eksamensår (indikator for anciennitet), ansættelsessted, lægeligt speciale og stilling.

Arbejdsrelateret stress var defineret ved spørgsmålet *”Er dit normale arbejde stressende på en ubehagelig måde?”* med svarkategorierne ”Altid”, ”Ofte”, ”Nogle gange”, ”Sjældent” og ”Aldrig”. Vi undersøgte sammenhængen mellem 13 forskellige arbejdsmiljøfaktorer og arbejdsrelateret stress med logistisk regressionsanalyse. Valget af risikofaktorerne er blandt andet baseret på Arbejdstilsynets oversigt over risikofaktorer for arbejdsrelateret stress (43). Herved beregnes den relative risiko for stress givet udsættelse for den enkelte arbejdsmiljøfaktor. I disse analyser blev yngre læger, der svarede ”Altid” eller ”Ofte” på stress spørgsmålet kategoriseret som stressede, og

de blev sammenlignet med yngre læger, der ”Nogle gange”, ”Sjældent” eller ”Aldrig” angav, at arbejdet er stressende på en ubehagelig måde. Køn og alder indgik sammen med den enkelte arbejdsmiljøfaktor i regressionsanalyserne, hvilket betyder, at påviste sammenhænge mellem arbejdsmiljøforhold og stress ikke kan tilskrives køns- og aldersforskelle (teknisk: risikoestimerne i form af odds ratioer blev justeret for effekt af køn og alder).

For at få et samlet overblik over yngre lægers vurdering af deres arbejdsmiljø, blev besvarelserne rangordnet efter, hvor stor en andel der oplevede en given belastning. I disse opgørelser medtog vi ikke faktuelle forhold som arbejdstid, vagttype, vagthyppighed, og afdelings størrelse. Svarene fra hele gruppen af yngre læger blev sammenlignet med svarene fra de helt nyuddannede, idet væsentlige forskelle var forventelige.

Oplysninger om helbred og livsstil blev ikke medtaget i analyserne.

2.3 Bortfaldsanalyse

Da kun knapt 40% af yngre læger svarede på spørgeskemaet, er det vigtigt at undersøge, om de yngre læger der deltog i kortlægningen havde samme profil som yngre læger, der ikke deltog. Det gjorde vi på to måder, som supplerer hinanden.

For det første anvendte vi data om køn, alder og kandidateksamensår, som er kendt for alle medlemmer af YL (uanset besvarelse af spørgeskemaet). For det andet undersøgte vi om ’sene respondenter’ (dem der besvarede spørgeskemaet efter anden rykker) havde en anden svarprofil på udvalgte spørgsmål end hele gruppen af yngre læger. Grundlaget for denne tilgang er, at ’sene respondenter’ i et vidst omfang formodes at afspejle nonrespondenter.

Tabel 2 viser resultaterne af bortfaldsanalysen. Det fremgår, at yngre læger, kvindelige yngre læger og nyuddannede læger var mere tilbøjelige til at besvare spørgeskemaet. På trods af disse forskelle i køn og alder mellem respondenter og nonrespondenter, tyder sammenligningen med de sene respondenter ikke på, at oplevelsen af arbejdsmiljøet nødvendigvis er væsentlig anderledes blandt nonrespondenterne. De sene respondenter svarede således ikke anderledes på spørgsmålene om stress og arbejdstilfredshed (tabel 2).

Tabel 2. Bortfaldsanalyse: Sammenligning af respondenter med nonrespondenter og sene respondenter.

	Respondenter, n (%)	Non respondenter, n (%)
Køn		
Mand	1508 (35)	2334 (44)
Kvinde	2752 (65)	2984 (56)
Alder i gennemsnit (minimum, maksimum)		
	36,7 (25,4-72,9)	38,4 (24,7-76,3)
Kandidateksamensår		
Før 1991	220 (5)	427 (8)
1991-1995	215 (5)	243 (5)
1996-2000	451 (11)	584 (11)
2001-2005	1208 (28)	1647 (31)
2006-2010	1762 (41)	2020 (38)
Efter 2010	403 (9)	397 (7)
		Sene respondenter, n (%)
Tilfredshed med arbejdet alt taget i betragtning		
Meget tilfreds	1387 (33)	599 (32)
Tilfreds	1765 (41)	804 (43)
Nogenlunde tilfreds	822 (19)	356 (19)
Utilfreds	244 (6)	85 (5)
Meget utilfreds	41 (1)	12 (1)
Fortryder at været blevet læge		
Ja	108 (2)	44 (2)
Til dels/ind imellem	959 (22)	405 (22)
Nej	3139 (74)	1375 (74)
Ved ikke	54 (1)	32 (2)
Arbejdsrelateret stress		
Altid	73 (2)	30 (2)
Oft	479 (11)	193 (10)
Nogle gange	1525 (36)	692 (37)
Sjældent	1778 (42)	756 (41)
Aldrig	404 (9)	185 (10)

Ved hjælp af beskæftigelsesministeriets DREAM register undersøgte vi i hvilket omfang den lave svarprocent kan skyldes manglende besvarelse blandt yngre læger med inaktiv beskæftigelsesstatus (barselsorlov, forældreorlov, uddannelse, ledighed, langvarig sygdom med mere). Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM, administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Databasen indeholder beskæftigelsesoplysninger og andre grundlæggende personoplysninger).

Danmarks Statistik foretog koblingen mellem DREAM registrets oplysninger og kortlægningens datagrundlag for at sikre fuldstændig anonymitet. Da besvarelsesprocenten blandt yngre læger med inaktiv beskæftigelsesstatus var 37 % mod 47 % blandt yngre læger med aktiv beskæftigelsesstatus, er konklusionen, at orlov, ledighed og sygdom ikke spiller en afgørende rolle for den lave svarprocent.

3. Resultater

En optælling af besvarelserne på samtlige spørgsmål i spørgeskemaet findes i bilag 2. Resultaterne fra analyser af de udvalgte fokusområder præsenteres i det følgende kapitel. Til sidst vises en rangordning af forholdene i arbejdsmiljøet ud fra andelen af yngre læger, der finder, at et givent forhold er 'belastende'.

3.1 Generelle forhold

Gennemsnitsalderen blandt yngre læger er 37 år (min. 25, maks. 72), 65 % er kvinder og 79 % har en kandidateksamen fra perioden 2001-2010. Stort set alle er ansat i fuldtidsstillinger, og de fleste timer bruges på patientrelateret arbejde. Lønnet overarbejde udgjorde i gennemsnit 1,3 timer om måneden, mens ulønnet arbejde (f.eks. forskning, litteraturlæsning, forberedelse af oplæg og undervisning) i gennemsnit udgjorde 5,2 timer pr. uge. Næsten alle har deltaget i efteruddannelse. De fleste arbejder på hospital, og mere end halvdelen deltager i vagtarbejde efter kl.18.00 (bilag 2). I løbet af de sidste seks måneder har 5 % har haft et sygefravær på ti dage eller mere, og 7 % har været på arbejde i ti dage eller mere til trods for sygdom (tabel ikke vist).

3.2 Arbejdstimer i hovedbeskæftigelse

3.2.1 Deltidsstilling

Stor set alle yngre læger er ansat i fuldtidsbeskæftigelse (37 timer), Det er således kun 3 %, der er ansat i en deltidstilling (bilag 2), hvoraf flertallet er kvinder (77 %). For den lille andel af yngre læger der er ansat i deltidstillinger, er arbejdstiden i gennemsnit 25,9 timer per uge med en variation fra min 11 til max 35 timer (bilag 2).

3.2.2 Lønnet overarbejde

Lønnet overarbejde udgør i gennemsnit 1,3 timer om måneden med en variation fra ingen til 39 timer (bilag 2). Seks procent af yngre læger har mere end 5 timers overarbejde per måned og 1 % har mere end 10 timers overarbejde per måned (tabel ikke vist). Der er ingen åbenlys sammenhæng mellem anciennitet og overarbejde (tabel 3), som er mest udbredt blandt hospitalslæger (tabel 4), i det kirurgiske speciale (tabel 5) og blandt yngre læger i KBU og uklassificerede stillinger (tabel 6). I almen praksis forekommer overarbejde kun i begrænset omfang (tabel 7), men yngre læger ansat i region Syddanmark og Nordjylland har flest overarbejdstimer (tabel 8).

Tabel 3. Lønnet overarbejde fordelt på kandidateksamensår (n=4255, 99 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Kandidateksamensår				
Før 1991	220	1,2	18	5%
1991-1995	214	1,5	36	7%
1996-2000	450	1,6	34	6%
2001-2005	1206	1,2	34	5%
2006-2010	1762	1,3	39	6%
Efter 2010	403	1,4	34	7%

Tabel 4. Lønnet overarbejde fordelt på nuværende arbejdsplads (n=4187, 98 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Nuværende arbejdsplads				
Hospital	3435	1,5	39	7%
Staten	166	0,2	10	2%
Almen praksis	483	0,3	34	1%
Privat organisation	18	0,1	1	
Andet*	85	1,4	18	9%

*Privat organisation, udlandet, Grønland etc.

Tabel 5. Lønnet overarbejde fordelt på speciale (n=3425, 80 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Speciale				
Medicin	1727	1,5	36	6%
Kirurgi	1002	1,8	38	9%
Psykiatri	317	1,4	34	8%
Paraklinik	271	0,5	34	2%
Akutmodtagelse	86	1,6	7	9%
Andet*	22	0,2	2	

*Almen praksis, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, klinisk epidemiologi, kvalitet og udvikling og radioterapi

Tabel 6. Lønnet overarbejde fordelt på stilling på hospital (n=3424, 80 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Stillingskategori				
KBU	280	1,9	18	11%
Intro	654	1,3	36	5%
Hoveduddannelse	1284	1,6	34	6%
Uklassificeret reservelæge	303	1,9	39	9%
Uklassificeret 1.reservelæge	81	1,9	11	9%
Afdelingslæge	562	1,7	23	9%
Klinisk assistent	260	0,4	34	1%

Tabel 7. Lønnet overarbejde fordelt på stilling i almen praksis (n=483, 11 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Stillingskategori				
KBU	168	0,4	34	1%
Intro	96	0,1	0	1%
Hoveduddannelse	173	0,2	34	1%
Speciallæge ansat i praksis	46	0,3	10	2%

Tabel 8. Lønnet overarbejde fordelt på region (n=1938, 45 % af alle yngre læger).

	Månedlige overarbejdstimer i hovedbeskæftigelse			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 5 timer
Region				
Hovedstaden	1394	1,1	36	4%
Sjælland	396	1,6	15	9%
Syddanmark	645	1,9	39	10%
Midtjylland	722	1,7	34	7%
Nordjylland	268	1,9	11	8%

3.2.3 Ulønnet arbejde

Ulønnet arbejde i hovedbeskæftigelsen (fx forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning) udgør i gennemsnit 5,2 timer ugentligt med en variation fra ingen til 80 timer per måned (bilag 2). Ni procent af yngre læger har mere end 10 timers ulønnet arbejde per måned og 2 % har mere end 20 timers ulønnet arbejdet per måned (tabel ikke vist). Der er ingen åbenlys sammenhæng mellem anciennitet og ulønnet arbejdstimer (tabel 9). Yngre læger i staten samt yngre læger indenfor det medicinske speciale har mest ulønnet arbejde (tabel 10 og 11) og blandt de hospitalsansatte bruger afdelingslæger og kliniske assistenter (tabel 12) flest timer på ulønnet arbejde. I almen praksis forekommer ulønnet arbejde kun i begrænset omfang (tabel 13). Yngre læger ansat i region Hovedstaden har flest ulønnet arbejdstimer (tabel 14).

Tabel 9. Ulønnet arbejde fordelt på kandidateksamensår (n=4256, 99 % af alle yngre læger).

	Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
Kandidateksamensår				
Før 1991	220	5,1	60	9%
1991-1995	214	6,1	50	13%
1996-2000	451	6,5	60	13%
2001-2005	1206	5,5	80	10%
2006-2010	1762	5,1	52	9%
Efter 2010	403	3,5	41	5%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

Tabel 10. Ulønnet arbejde fordelt på nuværende arbejdsplads (n=4188, 98 % af alle yngre læger).

	Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
Nuværende arbejdsplads				
Hospital	3436	5,6	80	11%
Staten	166	6,8	52	13%
Almen praksis	483	2	30	2%
Privat organisation	18	6,3	53	11%
Andet**	85	6,1	50	11%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

**Privat organisation, udlandet, Grønland etc.

Tabel 11. Ulønnet arbejde fordelt på speciale (n=3426, 80 % af alle yngre læger).

	Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
Speciale				
Medicin	1727	6	80	12%
Kirurgi	1003	5,8	60	11%
Psykiatri	317	3,6	25	5%
Paraklinik	271	5,3	40	9%
Akutmodtagelse	86	3,1	15	2%
Andet**	22	10,3	45	22%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

**Almen praksis, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, klinisk epidemiologi, kvalitet og udvikling og radioterapi

Tabel 12. Ulønnet arbejde fordelt på stilling på hospital (n=3425, 80 % af alle yngre læger).

	Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*			
	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
Stillingskategori				
KBU	280	3,7	50	5%
Intro	654	5,3	35	9%
Hoveduddannelse	1284	5,5	60	9%
Uklassificeret reservelæge	304	5,8	40	12%
Uklassificeret 1.reservelæge	80	5,5	20	11%
Afdelingslæge	563	6,1	50	12%
Klinisk assistent	260	8	80	22%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

Tabel 13. Ulønnet arbejde fordelt på stilling i almen praksis (n=483, 11 % af alle yngre læger).

Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*				
Stillingskategori	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
KBU	168	2,1	15	2%
Intro	96	2,2	25	1%
Hoveduddannelse	173	1,8	30	1%
Speciallæge ansat i praksis	46	1,7	14	4%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

Tabel 14. Ulønnet arbejdstid fordelt på region (n=3426, 80 % af alle yngre læger).

Ugentlige arbejdstimer i hovedbeskæftigelse*				
Region	Total, n	Antal timer i gennemsnit	Max.	> 10 timer
Hovedstaden	1395	6,4	80	13%
Sjælland	396	5,3	40	9%
Syddanmark	645	4,7	50	6%
Midtjylland	722	5,3	50	10%
Nordjylland	268	5,1	40	9%

*Arbejdstimerne er baseret på gennemsnitlig antal timers ulønnet arbejde (fx ulønnet forskning i afdelingen, litteraturlæsning derhjemme, forberedelse af undervisning til afdelingen) per uge

3.3 Vagtarbejde

3.3.1 Vagttype og holdning til vagtarbejde

Der er 70 % af yngre læger, der har vagtarbejde efter kl.18.00 (bilag 2). Vi skelner mellem aftenvagter/nattevagter og døgnvagter på henholdsvis hverdage og i weekender. Som det fremgår af tabel 15, er aften- og nattevagter mest udbredt blandt yngre læger med kort anciennitet, mens døgnvagter er mest almindelig blandt de ældre yngre læger.

Tabel 15. Vagttype fordelt på kandidateksamensår blandt yngre læger med vagtarbejde.

	Kandidateksamensår						
	Total, n (%)	Før 1991	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	Efter 2010
Vagt efter kl.18.00 på hverdage (n=2922, 68 % af alle yngre læger)							
Aften og aften/nat	1942 (65)	50 (46)	57 (36)	162 (46)	524 (62)	895 (73)	254 (90)
Døgnvagt	980 (33)	55 (50)	98 (62)	181 (51)	305 (36)	312 (26)	29 (10)
Vagt efter kl.18.00 i weekender (n=2831, 66 % af alle yngre læger)							
Aften og aften/nat	1486 (50)	35 (32)	35 (22)	116 (33)	383 (45)	687 (56)	230 (81)
Døgnvagt	1345 (45)	71 (65)	114 (72)	214 (61)	419 (49)	486 (40)	41 (14)

Som det fremgår af tabel 16 finder en stor andel af yngre læger, at vagtarbejde er forbundet med et stort tidspres og en høj arbejdsbelastning – og det gælder for stort set alle anciennitetsgrupper og medicinske specialer. De akutte modtageafdelinger skiller sig dog ud ved, at tidspres og arbejdsbelastning her rapporteres af en særlig stor andel af de yngre læger. Tilsvarende er der mange yngre læger, der oplever vagtarbejdet belastende i forhold til det sociale liv og de fysiske rammer på arbejdsstedet, og adgang til mad/drikke findes utilfredsstillende af en stor andel af medlemmerne. Langt de fleste yngre læger anser vagtarbejdet for fagligt interessant og udbytterigt, men der er 20-25%, som ikke synes, at der er tilstrækkelig mulighed for sparring – en holdning der er langt mest udtalt blandt de nyuddannede.

Tabel 16. Holdning til vagtarbejde fordelt på kandidateksamensår og speciale blandt yngre læger med vagtarbejde.

	Kandidateksamensår (n=4258, 99 % af alle yngre læger)						Speciale (n=3428, 80 % af alle yngre læger)						
	Total, n (%)	Før 1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	Efter 2010	Total, n (%)	Medicin	Kirurgi	Psykiatri	Paraklinik	Akutmodtagelse	Andet
Vagtarbejde er fagligt interessant og udbytterigt													
I meget ringe eller ringe grad	205(7)	27 (10)	32 (9)	71 (9)	68 (6)	7 (3)	200 (7)	76 (5)	85 (10)	29 (12)	6 (7)	4 (5)	0
Tidspres på vagtarbejde													
I meget høj og høj grad	1478 (52)	110 (43)	151 (44)	407 (49)	622 (54)	188 (69)	1423 (52)	812 (56)	441 (50)	77 (33)	28 (33)	63 (77)	2
Arbejds mængden på vagter er belastende													
I meget høj eller høj grad	1134 (40)	92 (36)	119 (34)	295 (36)	479 (42)	149 (55)	1101 (40)	625 (43)	334 (38)	61 (26)	26 (30)	53 (65)	2
Arbejdsbelastningen på vagter er så stor, at det går ud over den faglige kvalitet													
I meget høj grad eller i høj grad	497 (17)	32 (12)	37 (11)	117 (14)	223 (19)	88 (32)	482 (18)	281 (19)	129 (15)	30 (13)	5 (6)	35 (43)	2
Vagtarbejde belaster sociale liv													
I meget høj eller høj grad	811 (28)	75 (28)	95 (27)	223 (27)	328 (28)	90 (33)	790 (29)	421 (29)	252 (29)	49 (21)	24 (28)	43 (52)	1
Tilfreds med fysiske rammer på vagt													
I meget ringe eller ringe grad	894 (31)	76 (29)	109 (31)	259 (31)	375 (32)	75 (28)	880 (32)	469 (33)	315 (36)	48 (20)	28 (33)	19 (23)	1
Tilfreds med adgang til mad og drikke på vagt													
I meget ringe eller ringe grad	1580 (55)	146 (56)	198 (57)	461 (56)	636 (55)	139 (51)	1544 (57)	837 (58)	527 (60)	100 (42)	29 (34)	50 (61)	1

Usikkerhed om at kunne klare faglige udfordringer på vagter													
I meget høj grad eller høj grad	281 (10)	14 (5)	21 (6)	64 (8)	137 (12)	45 (16)	267 (10)	153 (11)	75 (8)	19 (8)	9 (10)	9 (11)	2
Utilfreds med mulighed for faglig sparring med vagthavende læger i løbet af vagter													
I meget høj eller høj grad	725 (25)	51 (20)	79 (23)	195 (24)	306 (27)	94 (35)	704 (26)	383 (27)	230 (26)	54 (23)	15 (17)	22 (27)	0
Vagtarbejde er passende kompenseret													
I meget ringe eller ringe grad	979 (34)	86 (34)	126 (36)	290 (35)	385 (33)	92 (34)	955 (35)	507 (35)	326 (37)	68 (29)	25 (29)	28 (34)	1
Ønsker med hensyn til antallet af vagter fremover													
Flere vagter	89 (3)	6 (2)	7 (2)	20 (2)	45 (4)	11 (4)	80 (3)	36 (2)	32 (4)	6 (2)	2 (2)	4 (5)	0
Færre vagter	1026 (36)	93 (35)	117 (34)	295 (36)	416 (36)	105 (39)	999 (37)	529 (37)	317 (36)	86 (37)	18 (21)	48 (58)	1
Ingen vagter	186 (6)	27 (11)	29 (8)	57 (7)	64 (6)	9 (3)	175 (6)	81 (6)	55 (6)	24 (10)	12 (14)	2 (2)	1
Vagter som nu	1553 (54)	131 (52)	193 (56)	455 (55)	627 (54)	147 (54)	1470 (54)	792 (55)	477 (54)	119 (51)	54 (63)	28 (34)	0

Blandt yngre læger med fællesvagt (21 % af vagthavende) angiver mange problemer i forhold til patientkendskab (55 %), arbejdsbelastning (47 %), ansvar (35 %), ledelse (31 %) og plejepersonale (26,9 %) (tabel ikke vist).

3.3.2 Vagthyppighed

Knapt halvdelen af yngre læger har 3-4 vagter om måneden og godt en tredjedel har 5-6 vagter per måned (bilag 2). Som det fremgår af tabel 17, lader der til at være en sammenhæng mellem antallet af vagter per måned og oplevelse af stressende arbejdsforhold og ubalance mellem arbejde og fritid – jo flere vagter desto flere rapporterer stress og problemer i forhold til fritidsinteresser, familie, venner og sociale pligter.

Tabel 17. Vagthyppighed fordelt på ønske om antal vagter fremover, stress og balance mellem arbejde og fritid. Omfatter kun yngre læger med vagtarbejde (n=2973, 70 % af alle yngre læger).

	Vagthyppighed i gennemsnit om måneden				
	Total, n (%)	1-2 gange	3-4 gange	5-6 gange	7 gange eller mere
	295 (10)	1349 (47)	1088 (38)	123 (4)	
Ønsker om antallet af vagter fremover					
Flere vagter	89 (3)	23 (8)	49 (4)	15 (1)	2 (2)
Færre vagter	1026 (36)	42 (14)	403 (30)	503 (46)	78 (63)
Ingen vagter	187 (6)	33 (11)	98 (7)	49 (4)	7 (6)
Vagter som nu	1553 (54)	197 (67)	799 (59)	521 (48)	36 (29)
Oplevelse af det normale arbejde som stressende på en ubehagelig måde					
Altid eller ofte	430 (15)	21 (7)	169 (12)	212 (19)	28 (23)
Arbejdet opleves som i høj eller meget høj grad at være et problem i forhold til ...					
Fritidsinteresser	1090 (38)	68 (23)	487 (36)	473 (43)	62 (50)
Familie	855 (30)	46 (16)	366 (27)	389 (36)	54 (44)
Venner	927 (32)	46 (16)	413 (31)	412 (38)	56 (45)
Sociale pligter	643 (22)	42 (14)	282 (21)	282 (26)	37 (30)

3.4 IT-systemer

Ca. 70 pct. af de yngre læger har haft besvær med IT - systemer (bilag 2). IT-problemerne rapporteres i omtrent samme udstrækning på tværs af de forskellige anciennitetsgrupper (tabel 18), og er særligt udtalte på hospitalerne (tabel 19) samt i akutmodtagelser, medicin og kirurgi (tabel 20).

Tabel 18. Rapportering af besvær med IT-systemer fordelt på kandidateksamensår (n=4258, 99 % af alle yngre læger).

	Kandidateksamensår						
	Total, n (%)	Før 1991	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	Efter 2010
Besvær med IT-systemer i det daglige arbejde i høj eller nogen grad		220 (5)	215 (5)	451 (11)	1208 (28)	1762 (41)	403 (9)
	2990 (70)	143 (65)	160 (74)	327 (72)	866 (72)	1229 (70)	264 (65)

Tabel 19. Rapportering af besvær med IT-systemer fordelt på nuværende arbejdsplads blandt hospitalsansatte (n=4259, 99 % af alle yngre læger).

	Nuværende arbejdsplads					
	Total, n (%)	Hospital	Staten	Almen praksis	Privat organisation	Andet*
Besværlig med IT-systemer i det daglige arbejde i høj eller nogen grad		3427 (80)	166 (4)	480 (11)	18 (0,4)	84 (2)
	2990 (70)	2682 (78)	72 (43)	144 (30)	8 (44)	40 (47)

*Privat hospital, udlandet, Grønland etc.

Tabel 20. Rapportering af besvær med IT-systemer fordelt på speciale blandt hospitalsansatte (n=3428, 80 % af alle yngre læger).

	Speciale						
	Total, n (%)	Medicin	Kirurgi	Psykiatri	Paraklinik	Akutmodtagelse	Andet*
Besvær med IT-systemer i det daglige arbejde i høj eller nogen grad		1729 (50)	1004 (29)	317 (9)	271 (8)	86 (2)	22 (1)
	2682 (78)	1410 (81)	798 (80)	217 (68)	169 (62)	72 (84)	10 (45)

*Almen praksis, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, klinisk epidemiologi, kvalitet og udvikling og radioterapi

3.5 Arbejdsrelateret stress

Der er 13% af de yngre læger, som altid eller ofte oplever det normale arbejde som stressende på en ubehagelig måde (bilag 2). Vi analyserede sammenhængen mellem 13 forskellige arbejdsmiljøforhold og forekomsten af stress. Som det fremgår af tabel 21, var der for næsten samtlige faktorer en statistisk sikker sammenhæng mellem tilstedeværelsen af arbejdsmiljøfaktoren og rapportering af stress.

Kvantitative krav, indflydelse, retfærdighed og følelsesmæssigt belastende arbejde blev som anført i metodeafsnittet målt med en talværdi på basis af en række spørgsmål – jo højere talværdi på skalaen fra 1-5 jo højere krav eller jo lavere indflydelse på egne arbejdsforhold. Tabel 21 viser for eksempel, at rapportering af stress forekom 4,3 gange hyppigere for hvert yderligere trin opad på krav-skalaen fra 1-5. Tilsvarende var oplevelsen af stress mere udbredt blandt yngre læger med ringe indflydelse. Noget lignende gør sig gældende for retfærdighed i udøvelsen af ledelse. Procedure retfærdighed handler om hvorvidt ledelse og beslutningsprocesser opleves som fair og rimelige og relationel retfærdighed omhandler ledelsens respekt for og inddragelse af medarbejderne. Det ses af tabel 21, at i jo større grad den yngre læge oplever dårlig ledelse på disse punkter, desto større er også oplevelsen af stress relateret til jobbet. Også følelsesmæssigt belastende arbejde, udsættelse for truende adfærd, mobning, vagtarbejde, besvær med IT systemer og ringe støtte fra ledelse og kolleger er, som det fremgår af tabel 21, relateret til oplevelse af stress.

Tabel 21. Den relative risiko (Odds Ratio) for arbejdsrelateret stress som funktion af en række selvrapporterede arbejdsmiljøforhold. Alle risikoestimer (Odds ratioer) er justeret for køn og alder. KI angiver 95% sikkerhedsgrænser.

	Total, n (%)	Antal stress tilfælde	OR justeret***	95 % KI& justeret***
Kvantitative krav*	4259 (99)	552	4,3**	3,72-4,99
Indflydelse*	4259 (99)	552	2,5**	2,25-2,86
Procedure retfærdighed (ringe inddragelse i beslutningsprocesser) *	3879 (91)	503	2,2**	2,03-2,52
Relationel retfærdighed (belastende relationer til ledelsen)*	4183 (98)	536	2,1**	1,88-2,35
Følelsesmæssigt belastende arbejde				
I nogen, ringe eller meget ringe grad	2792 (73)	301	1	
I høj eller meget høj grad	1009 (26)	221	2,34**	1,93-2,83
Udsat for truende adfærd				
Nej	2865 (67)	323	1	
Ja, 1 gang	734 (17)	93	1,15	0,90-1,47
Ja, 2-5 gange	514 (12)	101	1,94**	1,52-2,48
Ja, 6-10 gange	82 (2)	20	2,55**	1,52-4,29
Ja, mere end 10 gange	64 (1)	15	2,45**	1,35-4,42
Udsat for mobning				
Aldrig	3835 (90)	430	1	
Af og til	336 (8)	86	2,74**	2,10-3,57
Minimum månedligt	88 (2)	36	5,56**	3,58-8,64
Usikker på at kunne sikre sig lægefaglig beskæftigelse fremover				
Nej	2715 (64)	312	1	
Ja	1544 (36)	240	1,42**	1,19-1,71
Deltagelse i vagtarbejde				
Nej	1286 (30)	101	1	
Ja	2973 (70)	451	2,13**	1,70-2,67
Besvær med IT-systemer i det daglige arbejde				
Nej, slet ikke	595 (14)	43	1	
Ikke relevant	156 (4)	14	1,27	0,68-2,40
Ja, i ringe grad	518 (12)	39	1,05	0,67-1,64
Ja, i nogen grad	1490 (35)	166	1,61**	1,14-2,29
Ja, i høj grad	1500 (35)	290	3,1**	2,22-4,34

Meningsfulde arbejdsopgaver				
I høj eller meget høj grad	3366 (79)	354	1	
I nogen, ringe eller meget ringe grad	893 (21)	198	2,43**	2-2,95
Hjælp og støtte fra nærmeste ledelse				
Altid	994 (23)	43	1	
Næsten altid	1402 (33)	113	1,94**	1,35-2,78
Ofte	889 (21)	130	3,79**	2,65-5,42
Af og til	697 (16)	162	6,7**	4,7-9,53
Sjældent/aldrig	277 (6)	104	13,29**	9-19,64
Hjælp og støtte fra nærmeste kolleger				
Altid	1356 (32)	76	1	
Næsten altid	1678 (39)	175	1,97**	1,49-2,60
Ofte	824 (19)	173	4,5**	3,39-6
Af og til	356 (8)	110	7,62**	5,51-10,53
Sjældent/aldrig	45 (1)	18	11,33**	5,97-21,49

*Jo højere gennemsnitlig skalaværdi jo større oplevelse af høje kvantitative krav, lav indflydelse, lav procedure retfærdighed, og lav relationel retfærdighed.

**Statistisk signifikans (p-værdi < 0,05)

***OR (odds ratio) er et udtryk for den relative risiko (RR). Jo mere OR afviger fra 1.00, desto stærkere sammenhæng mellem nævnte arbejdsmiljøfaktor og stress. KI, konfidensinterval (95%) – et udtryk for statistisk usikkerhed, jo bredere interval, desto større usikkerhed

3.6 Balance mellem arbejde og privatliv

Omkring en fjerdedel af yngre læger rapporterer i høj eller meget høj grad en konflikt mellem arbejdslivet og privatlivet, herunder i forhold til fritidsinteresser, familieforhold, vennekreds og sociale pligter (bilag 2).

Der er en klar tendens til, at ubalance mellem arbejde og fritid er mest udtalt blandt yngre læger med kortest anciennitet (tabel 22). Problemet er udbredt i både hospitals og almen praksis sektoren (tabel 23) og indenfor de fleste specialer, særligt akutmodtagelsen (tabel 24).

Tabel 22. Balance mellem arbejde og privatliv fordelt på kandidateksamensår (n=4258, 99 % af alle yngre læger).

Er arbejdet i høj eller meget høj grad et problem i forhold til	Kandidateksamensår						
	Total, n (%)	Før 1991	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	Efter 2010
		220 (5)	215 (5)	451 (11)	1208 (28)	1762 (41)	403 (9)
Fritidsinteresser	1431 (34)	50 (23)	71 (33)	172 (38)	394 (33)	573 (32)	170 (42)
Familie	1097 (26)	47 (21)	49 (23)	132 (29)	320 (26)	424 (24)	124 (31)
Venner	1184 (28)	38 (17)	52 (24)	134 (30)	326 (27)	471 (27)	162 (40)
Sociale pligter	838 (20)	40 (18)	43 (20)	105 (23)	235 (19)	310 (18)	104 (26)

Tabel 23. Balance mellem arbejde og privatliv i forhold til ansættelsessted (n=4259, 99 % af alle yngre læger).

Er arbejdet i høj eller meget høj grad et problem i forhold til	Ansættelsessted					
	Total, n (%)	Hospital	Staten	Almen praksis	Privat organisation	Andet*
		3439 (81)	166 (4)	483 (11)	18 (0,4)	85 (2)
Fritidsinteresser	1431 (34)	1223 (36)	36 (22)	121 (25)	6 (33)	45 (53)
Familie	1097 (26)	942 (27)	30 (18)	80 (17)	3 (17)	42 (49)
Venner	1184 (28)	1017 (30)	28 (17)	38 (45)	5 (28)	96 (20)
Sociale pligter	838 (20)	720 (21)	21 (13)	70 (14)	2 (11)	25 (29)

*Privat hospital, udlandet, Grønland etc.

Tabel 24. Balance mellem arbejde og privatliv i forhold til speciale blandt hospitalsansatte (n=3428, 80 % af alle yngre læger).

Er arbejdet i høj eller meget høj grad et problem i forhold til	Speciale						
	Total, n (%)	Medicin	Kirurgi	Psykiatri	Paraklinik	Akutmodtagelse	Andet*
		1729 (50)	1004 (29)	317 (9)	271 (8)	86 (2)	22 (1)
Fritidsinteresser	1222 (35)	649 (37)	382 (38)	82 (26)	56 (21)	48 (56)	5 (23)
Familie	941 (27)	518 (30)	281 (28)	63 (20)	43 (16)	32 (37)	4 (18)
Venner	1016 (30)	552 (32)	301 (30)	67 (21)	46 (17)	48 (56)	2 (9)
Sociale pligter	719 (21)	386 (22)	221 (22)	47 (15)	35 (13)	27 (31)	3 (14)

*Almen praksis, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, klinisk epidemiologi, kvalitet og udvikling og radioterapi

3.7 Opfattelsen af lægegerningen og lægearbejde

Tabel 25 viser, at kun to procent af de yngre læger har fortrudt, at de blev læger. Tallet er dog noget højere blandt yngre læger med den højeste anciennitet (8 pct.) og tallene antyder, at flere yngre læger indenfor psykiatri og de parakliniske fag har fortrudt, men tallene er små og må tolkes varsomt. Tilsvarende er det også relativt få yngre læger – omkring 7% - som alt taget i betragtning er utilfredse med arbejdet. Her har ancienniteten ingen betydning, men det har derimod specialet, hvor utilfredshed med arbejdet er særlig udbredt i psykiatrien og ved arbejde i akutmodtagelse.

Tabel 25. Perspektiver i arbejdet i forhold til kandidateksamensår, nuværende arbejdsplads og speciale.

	Total, n (%)	Fortrudt lægegerningen	Utilfredshed med arbejde alt taget i betragtning
Kandidateksamensår (n=4259, 99 % af alle yngre læger)		108 (2)	285 (7)
Før 1991	220 (5)	17 (8)	15 (7)
1991-1995	215 (5)	13 (6)	23 (11)
1996-2000	451 (11)	10 (2)	28 (6)
2001-2005	1208 (28)	24 (2)	77 (6)
2006-2010	1762 (41)	35 (2)	101 (6)
Efter 2010	403 (9)	9 (2)	40 (10)

Nuværende arbejdsplads (n=4260, 100% af alle yngre læger)		108 (2)	285 (7)
Hospital	3439 (81)	87 (2)	250 (7)
Staten	166 (4)	3 (2)	5 (3)
Almen praksis	483 (11)	11 (2)	20 (4)
Privat organisation	18 (0,4)	1 (5)	0
Andet*	85 (2)	4 (5)	4 (5)
Speciale (n=3429, 80 % af alle yngre læger)		87 (2)	249 (7)
Medicin	1729 (50)	42 (2)	119 (7)
Kirurgi	1004 (29)	23 (2)	71 (7)
Psykiatri	317 (9)	11 (3)	31 (10)
Paraklinik	271 (8)	10 (4)	11 (4)
Akutmodtagelse	86 (2)	1 (1)	14 (16)
Andet**	22 (1)	0	3 (14)

*Privat hospital, udlandet, Grønland etc.

**Almen praksis, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, klinisk epidemiologi, kvalitet og udvikling og radioterapi

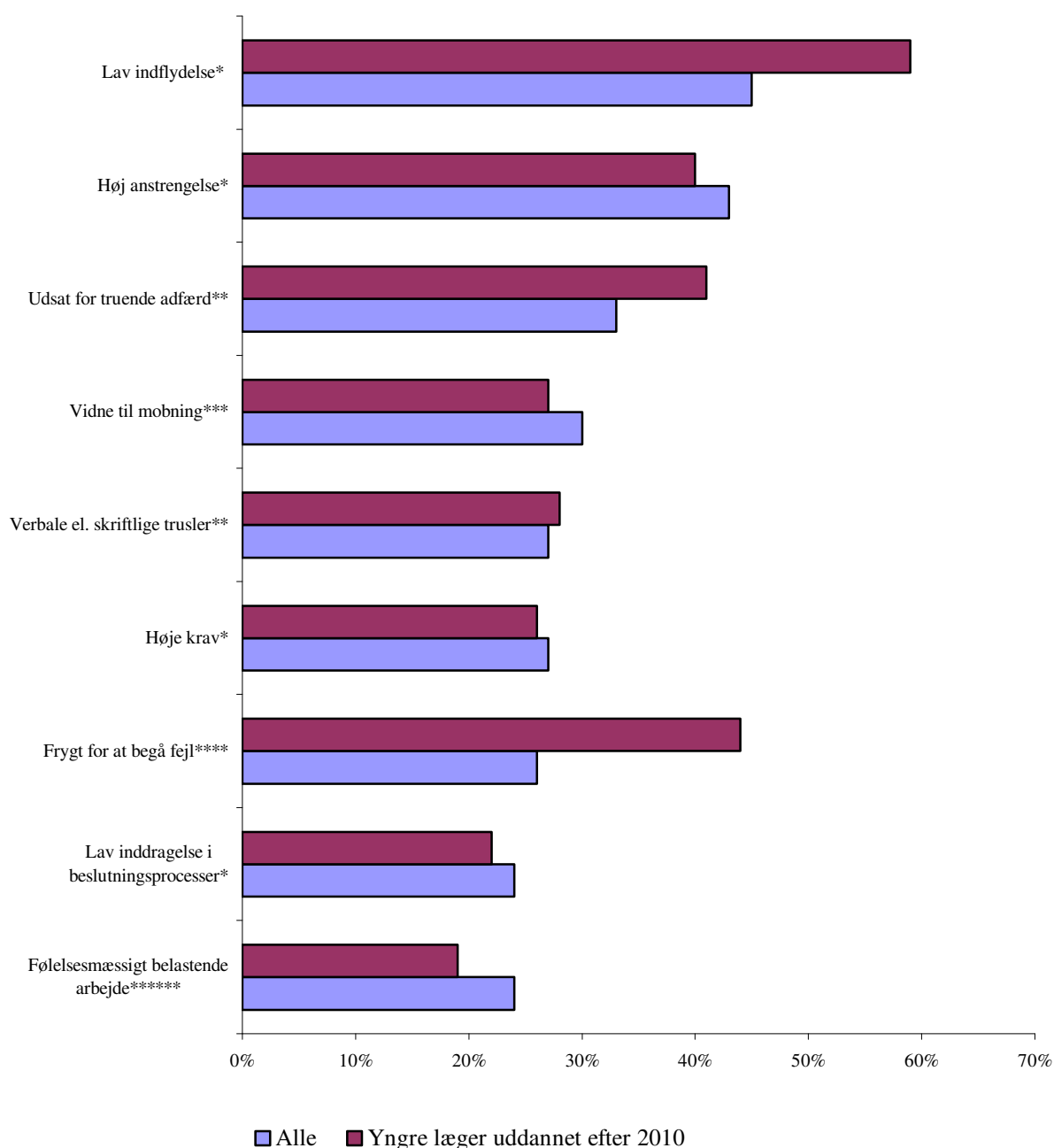
3.8 Generelt overblik over arbejdsmiljø

En sammenligning af alle og helt nyuddannede yngre lægers oplevelse af belastende arbejdsmiljø kan ses i figurene 1-6.

3.8.1 Psykosocialt arbejdsmiljø

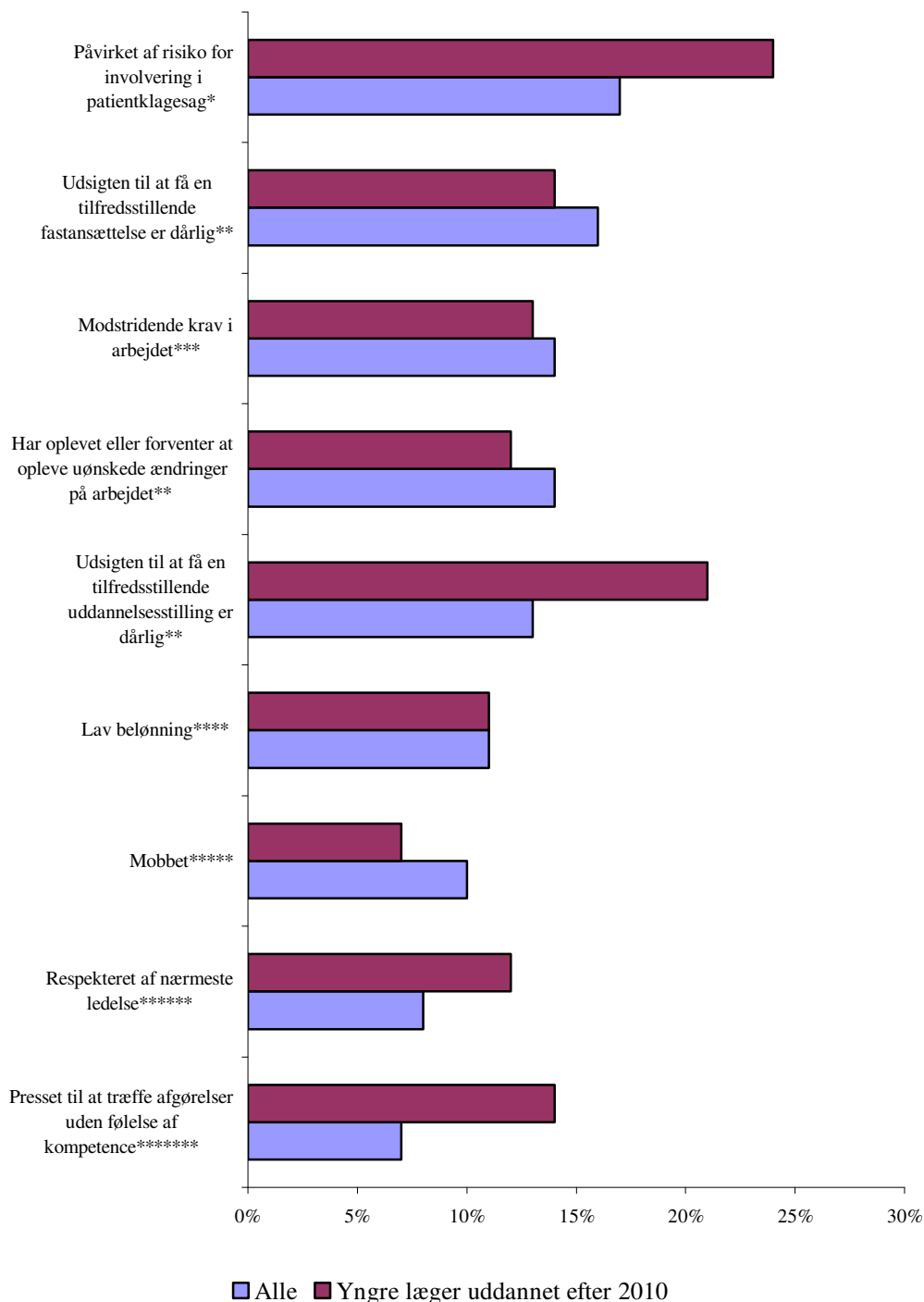
Særligt iøjefaldende ved rapportering om belastende psykosocialt arbejdsmiljø er den udbredte oplevelse af begrænset indflydelse, højt arbejdspress, truende adfærd og trusler, mobning, frygt for at begå fejl og uoptimale arbejdsgange om beslutningsprocesser. Til gengæld oplever de yngre læger et meningsfuldt arbejde, at de yder en vigtig arbejdsindsats, og at de får tilstrækkelig kollegial støtte (figur 1-3).

Overblik over oplevelse af belastende psykosociale arbejdsforhold



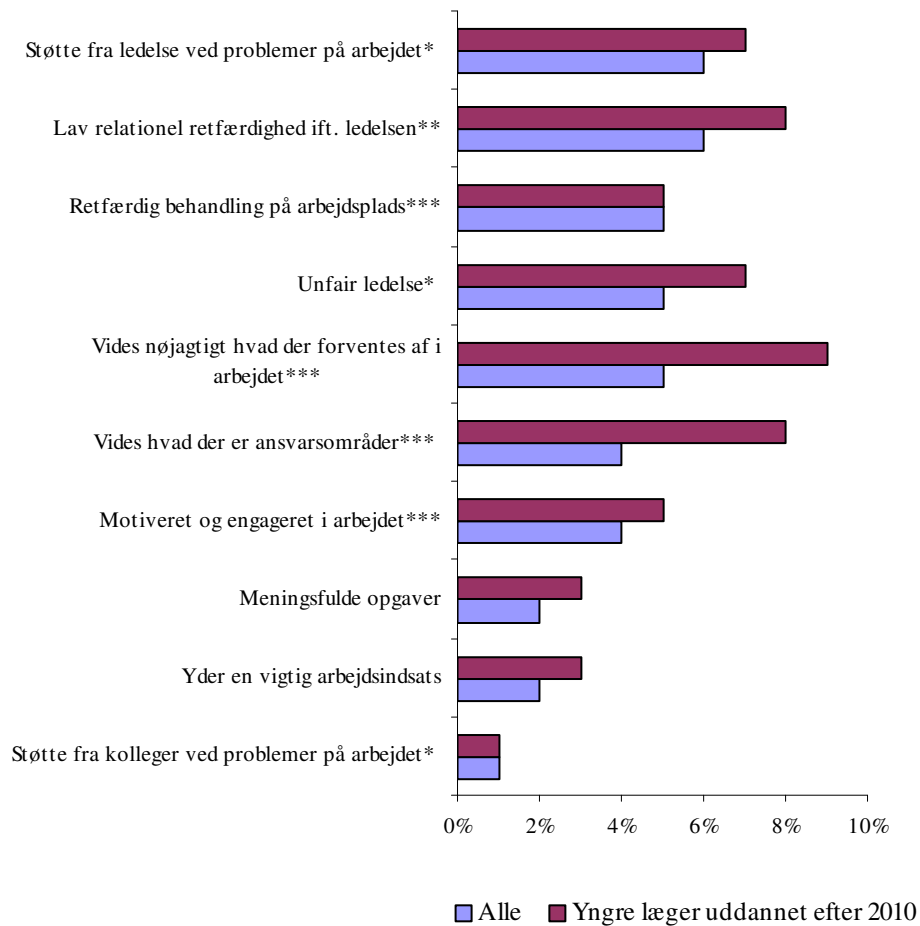
Figur 1: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende psykosocialt arbejdsmiljø. *gennemsnitsværdi. **minimum én gang. ***minimum af og til. ****uenig eller meget uenig. *****i høj eller meget høj grad.

Overblik over oplevelse af belastende psykosociale arbejdsforhold



Figur 2: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende psykosocialt arbejdsmiljø. *ofte eller meget ofte. **generer mig meget. ***i høj eller meget høj grad. ****gennemsnitsværdi. *****minimum af og til. *****i ringe eller meget ringe grad. *****altid eller ofte.

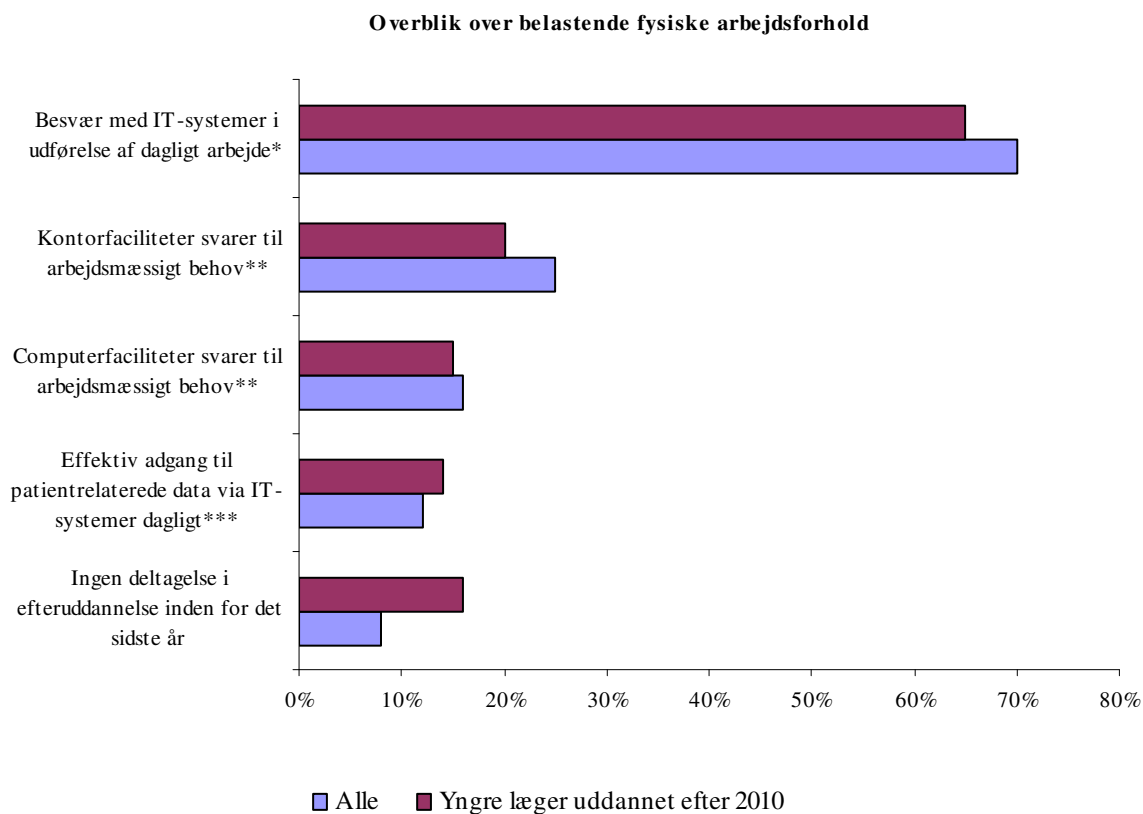
Overblik over oplevelse af belastende psykosociale arbejdsforhold



Figur 3: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende psykosociale arbejdsmiljø. *sjældent eller aldrig. **gennemsnitsværdi. ***i ringe eller meget ringe grad.

3.8.2 Fysisk arbejdsmiljø

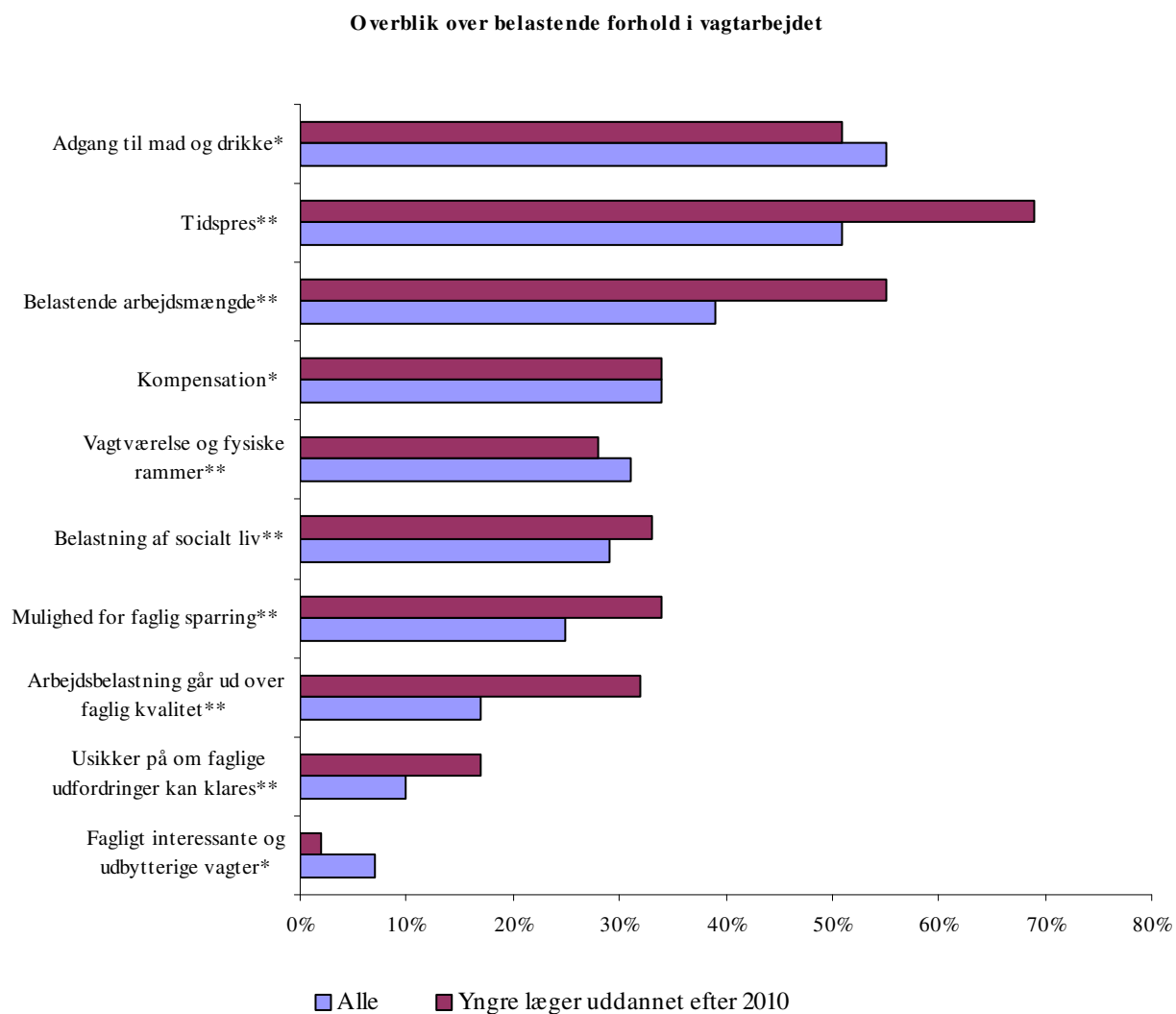
Fysiske forhold på arbejdet som oplevelsen af besvær med IT-systemer i det daglige arbejde er et særdeles udbredt problem, idet langt over halvdelen angiver at opleve besvær i høj eller nogen grad efterfulgt af ringe kontor- og computerfaciliteter (figur 4).



*Figur 4: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende fysisk arbejdsmiljø. *i høj eller meget høj grad. **i ringe eller meget ringe grad. ***slet ikke eller i ringe grad.*

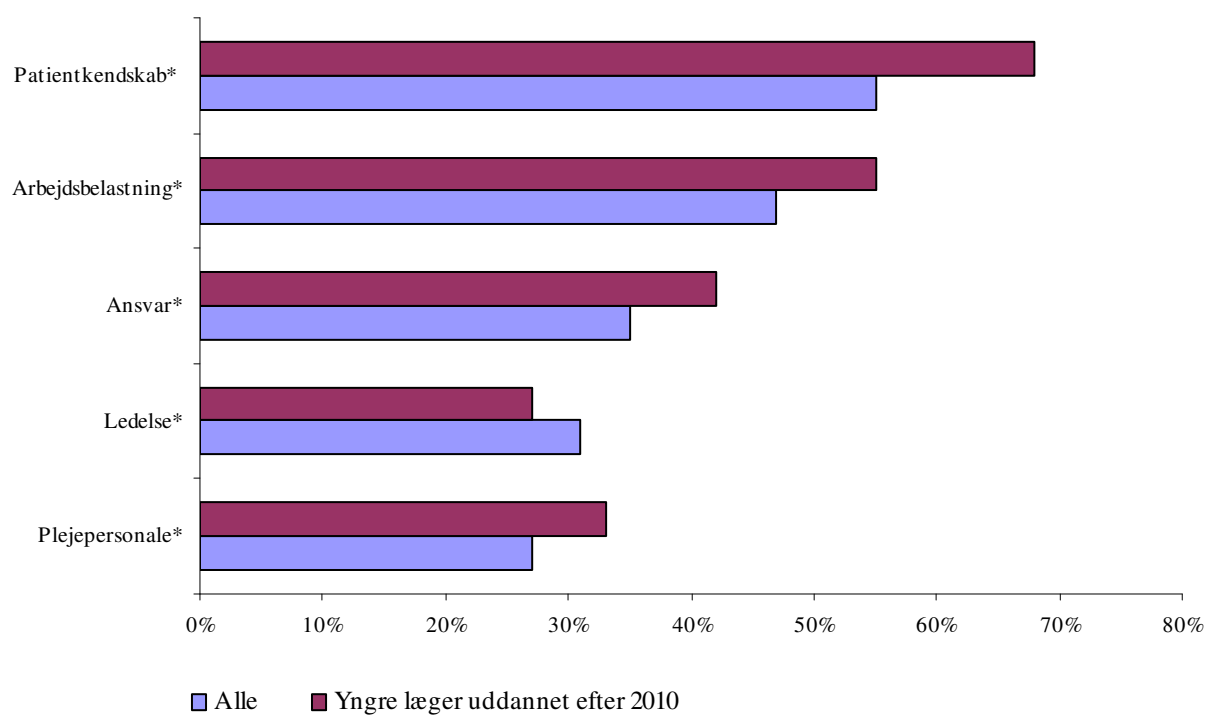
3.8.3 Vagtarbejde

I vagtarbejdet lader ringe adgang til mad og drikke, tidspres og belastende arbejdsmængde til at være nogle af de mest presserende oplevede problemer. På fællesvagter er oplevelsen af patientkendskab, arbejdsbelastning og ansvar de mest problematiske områder (figur 5-6).



*Figur 5: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende forhold på vagtarbejde (n=2973). *i ringe eller meget ringe grad. **i høj eller meget høj grad.*

Overblik over belastende forhold på fællesvagt



Figur 6: Sammenligning af alle (N=4.260) og helt nyuddannede yngre lægers (n=403) oplevelse af belastende forhold på fællesvagt (n=625). *problemer i høj eller meget høj grad.

4. Kommentarer

I det følgende kapitel kommenterer vi kortlægningens vigtigste resultater. Vi sammenligner med resultaterne af en lignende undersøgelse af 2.450 hospitalsansatte overlæger, som i 2011 blev stillet mange af de spørgsmål, som også indgår i nærværende undersøgelse af yngre læger (44). Vi anvender også resultater af undersøgelser af psykosocialt arbejdsmiljø og stress i den generelle befolkning samt yngre lægers svar på åbne spørgsmål (bilag 3). Til sidst beskrives kortlægningens begrænsninger.

4.1 Centrale resultater

Kortlægningen viser, hvordan 4.260 yngre læger i Danmark oplever forholdene på deres nuværende arbejdsplads. Størstedelen udtrykker tilfredshed med arbejdet, og ganske få angiver at have fortrudt at været blevet læger.

Dårligt fungerende IT-systemer lader til at være en væsentlig hæmsko for afvikling af det daglige arbejde. Helt på linje med resultaterne fra overlægeundersøgelsen angiver størstedelen af yngre læger besvær med IT-systemer (henholdsvis 75 % og 70 %). Ud fra svarene på de åbne spørgsmål formodes besværet med IT-systemer at være ét af de forhold, der ligger til grund for ophobning af arbejde og dermed arbejdspress. Hvad der skulle være en effektiv og nem adgang til nødvendig information i det kliniske arbejde, er blevet en barriere med langsommelige og omstændelige systemer. De yngre læger nævner i flæng utallige software systemer, som i sig selv vidner om uoverskuelighed (OPUS, EPM, BBC, CIS, COSMIC, DOCTYPE, EPJ, ESA, FMK, GS, LABKA, LOGICA, MIRSK, SEI, THERIAK, WEB1000 etc.). Der nævnes problemer som lange svar- og ventetider, korte åbningstider, utilstrækkelig hardware service, forældede programmer, ringe samkøring af forskellige systemer, forskellige brugernavne og koder til forskellige systemer samt jævnlige driftsproblemer. Effektive og brugervenlige IT-systemer i sundhedsvæsenet er ikke alene et økonomisk og patientsikkerhedsanliggende, men i høj grad et arbejdsmiljøanliggende og dermed en alvorlig udfordring for sundhedsvæsenet.

Langt hovedparten af yngre læger er ansat i fuldtidsstillinger, hvor arbejdstiden nu er reguleret så lønnet overarbejde kun forekommer i begrænset – dog med nogen variation i forhold til geografisk

region og speciale. Ulønnet arbejde i relation til forskning, litteraturlæsning, forberedelse af oplæg og undervisning har imidlertid et betydeligt omfang.

Det normale arbejde opleves ubehageligt stressende af 13 %, hvilket er på niveau med overlægerne (15 %) og desuden på linje med den danske befolkning. Ifølge Statens Institut for Folkesundhed var hver ottende dansker i 2010 ofte eller meget ofte stresset (45). Spørgsmålene om stress er dog ikke helt enslydende. Eksempelvis spørges yngre læger om 'ubehagelig stress', mens befolkningen blev spurgt, om de føler sig "nervøse eller stressede". Om 13 % stressede er højt eller lavt må også ses i lyset af, at store befolkningsundersøgelser viser, at andelen af 'stressede' i befolkningen er fordoblet gennem de sidste 20 år (46).

Mobning er udbredt både blandt yngre læger og overlæger (henholdsvis 10 % og 12 %) og hyppigheden er på linje med andre erhvervsaktive, hvor 13 % oplevede mobning i 2010 ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (47). Ordlyden er dog forskellig. Hvor yngre læger spørges til hyppigheden, blev erhvervsaktive spurgt med et ja/nej spørgsmål, der også indikerede hvem mobberen var. Det er værd at bemærke, at næsten hver tredje yngre læge angiver at have været vidne til mobning, hvilket understreger problemets alvor og samtidig indikerer, at andelen, der angav at have været udsat for mobning meget vel kan være større end de 10 %. Eksempler på dårligt arbejdsklima i svarene på de åbne spørgsmål er grov magtmisbrug, hård tone, manglende forståelse efter sygefravær eller personlige kriser samt manglende samhørighedsfølelse læger imellem og mellem læger og sygeplejersker - de mange led læger skal igennem for at anmelde mobning og frygten for negativ indflydelse på karrieremuligheder nævnes som barriere for at gå frem med sager.

Oplevelsen af trusler og truende adfærd er særdeles udbredt. En væsentlig større andel yngre læger end overlæger angiver at opleve truende adfærd (henholdsvis 33 % og 17 %), hvorimod de var lidt mere på linje med hinanden hvad angår trusler (henholdsvis 27 % og 20 %). Blandt erhvervsaktive angiver 11 %, at de har modtaget trusler om vold på deres arbejde i 2010 ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (47).

Oplevelsen af at arbejdet er problematisk i forhold til fritiden er ganske udbredt. Det er dog ikke overraskende i lyset af, at konflikter mellem arbejde og privatliv er særligt udbredt blandt

erhvervsaktive med længerevarende uddannelse ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (47). Spørgsmålene er dog ikke helt sammenlignelige. Hvor yngre læger spørges til, hvilke dele af privatlivet, arbejdet udgør problemer i forhold til, blev erhvervsaktive spurgt til karakteren af konflikten mellem arbejde og privatliv. Ifølge svarene på åbne spørgsmål lader vagtarbejde, kortvarige ansættelser og krav om forskningsmeritering til at kompromittere balancen mellem arbejde og privatliv.

Oplevelsen af belastninger i vagtarbejdet er udbredt. Særligt er ringe adgang til mad og drikke, tidspres og belastende arbejdsomængde nogle af de mest presserende oplevede problemer. Fællesvagter opleves af de yngre læger som problematiske i forhold til patientkendskab, arbejdsbelastning og ansvar. Sammenlignet med overlæger er billedet stort set ens hvad angår holdningen til vagtarbejde generelt. Som konkrete eksempler angiver nogle yngre læger, at dagarbejde efter en vagt kan være en stor belastning, at hviletidsbestemmelser ikke altid overholdes, og at vaggens varighed og ikke kun travlhed betyder noget for belastningen – det er svært at bevise overfor ledelsen at vagtarbejdet er belastende med yngre lægers hyppige skift af stilling under deres uddannelsesforløb.

Den udbredte oplevelse af begrænset indflydelse, højt arbejdspress, ringe inddragelse i beslutningsprocesser og frygt for at begå fejl er i øjenfaldende, men ikke helt overraskende, igen som følge af, at yngre læger hyppigt skifter stilling under uddannelsesforløb. Sammenlignet med overlæger oplever flere yngre læger ringe indflydelse, men færre højt arbejdspress. Den ringe inddragelse i beslutningsprocesser kan tænkes at være relateret til de stadige og omfattende strukturændringer i sundhedsvæsenet.

Selvom de fleste yngre læger er tilfredse med deres arbejde, er andelen dog noget mindre end blandt overlægerne (henholdsvis 74 % og 84 %). Det kan skyldes, at yngre læger har fokus på at komme videre i karrieren og er så kort tid i jobbet, at de ikke når at engagere sig før, at stillingen ophører - ikke just optimale betingelser for at skabe et godt arbejdsmiljø.

4.2 Begrænsninger

Kortlægningens resultater skal vurderes med udgangspunkt i dens begrænsninger. Der er tale om en kortlægning uden specifikke hypoteser - andre fokusområder og temaer kunne være valgt.

Deltagelsen på under 50 % rejser tvivl om, hvorvidt resultaterne er dækkende for hele gruppen af yngre læger i Danmark. Man kunne forestille sig, at utilfredse yngre læger er mere tilbøjelige til at svare, og at der derfor tegnes et for pessimistisk billede af arbejdsmiljøet. Det er dog også muligt, at den lave besvarelse skyldes det elektroniske set-up - det vides ikke hvor mange der ikke har set henvendelsen med e-mail. Da det i sagens natur er umuligt at kende holdningen til arbejdsmiljøet blandt den halvdel, der ikke har deltaget i kortlægningen, kan betydningen af frafaldet ikke vurderes præcist, men bortfaldsanalysen tyder ikke på, at resultaterne er skævvredne (bias).

De fundne stærke sammenhænge mellem oplevelse af ubehageligt stressende arbejde og givne risikofaktorer i arbejdsmiljøet kan ikke opfattes som årsag og virkning, fordi oplevelserne ikke er rapporteret uafhængigt af hinanden. Ydermere giver kortlægningen kun et øjebliksbillede, idet de yngre læger er undersøgt på ét tidspunkt og ikke fulgt over tid, hvilket er en anden grund til, at årsagssammenhænge ikke kan belyses. Hertil skal nævnes, at der i analyserne mellem ubehageligt stressende arbejde og risikofaktorer i arbejdsmiljøet kunne været taget højde for flere eksterne faktorer end køn og alder, hvilket betyder, at risikoestimererne kan være overestimerede. Ikke desto mindre bygger Arbejdstilsynets oversigt over risikofaktorer for arbejdsrelateret stress (43) på talrige undersøgelser, hvor stærke sammenhænge mellem stress og belastende forhold, der ligner dem yngre lægers oplever er observeret. Det samme gælder for krydstabuleringerne, der alene giver indikationer på potentielle sammenhænge.

Yngre lægers arbejdsmiljø blev i et vist omfang rapporteret ud fra subjektive vurderinger, hvilket kan ligge under for eksempelvis under- eller overrapportering enten grundet følsomme eller hukommelseskrevende spørgsmål.

Bredden i undersøgelsen kan desuden opfattes som problematisk, da lægearbejdet generaliseres - et arbejde der kan være meget forskelligt på tværs af arbejdspladser, sektorer og specialer. Dog danner kortlægningens overblik et grundlag for mere målrettede undersøgelser af yngre lægers arbejdsmiljø i fremtiden.

5. Konklusion

Kortlægningen viser, hvordan 4.260 yngre læger (39 svarprocent) i Danmark oplever arbejdsmiljøet på deres nuværende arbejdsplads. De fleste yngre læger er tilfredse med deres arbejde, og kun ganske få har fortrudt valget af lægegerningen. Stor set alle yngre læger er fuldtidsansatte, lønnet overarbejde er relativt begrænset, mens ulønnet arbejde i hovedbeskæftigelsen har et ret stort omfang. Arbejdsmiljøudfordringer lader særligt til at være besvær med IT-systemer, belastende vagtarbejde, herunder fællesvagter, mobning, trusler/truende adfærd, ubalance mellem arbejde og privatliv, begrænset indflydelse, højt arbejdspress, ringe inddragelse i beslutningsprocesser og frygt for at begå fejl. Alt i alt kan yngre læger karakteriseres som en erhvervsgruppe, der oplever tilfredshed med arbejdet, som dog er psykisk krævende.

6. Litteraturliste

- (1) Fuß I, Nübling M, Hasselhorn HM, Schwappach D, Rieger MA. Working conditions and Work-Family Conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health* 2008;8(353):1-17.
- (2) Kivimäki M, Sutinen R, Elovainio M, Vahtera J, Räsänen K, Töyry S, et al. Sickness absence in hospital physicians: 2 year follow up study on determinants. *Occup Environ Med* 2001;58:361-6.
- (3) Graham J, Ramirez AJ, Field S, Richards MA. Job Stress and Satisfaction Among Clinical Radiologists. *Clin Radiol* 2000;55:182-5.
- (4) Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM. Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *Lancet* 1996;347:724-8.
- (5) Contag SP, Golub JS, Teknos TN, Nussenbaum B, Stack BC, Jr., Arnold DJ, et al. Professional burnout among microvascular and reconstructive free-flap head and neck surgeons in the United States. *Arch Otolaryngol Head Neck Surg* 2010 Oct;136(10):950-6.
- (6) Deary IJ, Blenkin H, Agius RM, Endler NS, Zealley H, Wood R. Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *Br J Psychol* 1996 Feb;87 (Pt 1):3-29.
- (7) Lindholm M, Jin-Karlsson E, Westin J, Hagstrom B, Uden G. Physicians as clinical directors: working conditions, psychosocial resources and self-rated health. *Occup Med (Lond)* 2004 May;54(3):182-9.
- (8) Sutinen R, Kivimäki M, Elovainio M, Virtanen M. Organizational fairness and psychological distress in hospital physicians. *Scand J Public Health* 2002;30(3):209-15.
- (9) Hayasaka Y, Nakamura K, Yamamoto M, Sasaki S. Work environment and mental health status assessed by the general health questionnaire in female Japanese doctors. *Ind Health* 2007 Dec;45(6):781-6.
- (10) Lindfors PM, Nurmi KE, Meretoja OA, Luukkonen RA, Viljanen AM, Leino TJ, et al. On-call stress among Finnish anaesthetists. *Anaesthesia* 2006;61:856-66.
- (11) Shanafelt TD, Balch CM, Bechamps GJ, Russell T, Dyrbye L, Satele D, et al. Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Ann Surg* 2009 Sep;250(3):463-71.
- (12) Stafford L, Judd F. Mental Health and occupational wellbeing of Australian gynaecologic oncologists. 2009. Report No.: 116.
- (13) Magnavita N, Fileni A, Bergamaschi A. Satisfaction at work among radiologists. *Radiol Med* 2009 Dec;114(8):1330-44.

- (14) Visser MR, Smets EM, Oort FJ, De Haes HC. Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *CMAJ* 2003 Feb 4;168(3):271-5.
- (15) Richardsen AM, Burke RJ. Occupational stress and work satisfaction among Canadian women physicians. *Psychol Rep* 1993;72:811-21.
- (16) Keeton K, Fenner DE, Johnson TR, Hayward RA. Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstet Gynecol* 2007 Apr;109(4):949-55.
- (17) Deshpande SP, Demello J. An empirical investigation of factors influencing career satisfaction of primary care physicians. *J Am Board Fam Med* 2010 Nov;23(6):762-9.
- (18) Camps C, Escobar Y, Esteban E, Almenarez JA, Moreno JB, Galvez HM, et al. Professional burnout among Spanish medical oncologists. *Clin Transl Oncol* 2009 Feb;11(2):86-90.
- (19) Heponiemi T, Kouvonen A, Vänskä J, Halila H, Sinervo T, Kivimäki M, et al. Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occup Med* 2008;58:406-12.
- (20) Bracewell LM., Campbell DI, Faure PR, Giblin ER., Morris TA, Satterthwaite LB, et al. Sickness presenteeism in a New Zealand hospital. *N Z Med J* 2010;123(1314):30-41.
- (21) McKevitt C, Morgan M, Dundas R, Holland WW. Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. *J Public Health Med* 1997 Sep;19(3):295-300.
- (22) Lindemann S., Laara E., Hakko H., Lonnqvist J. A systematic review on gender-specific suicide mortality in medical doctors. *Brit J Psychiat* 1996;168:274-9.
- (23) Arnetz BB. Physicians' view of their work environment and organisation. *Psychother Psychosom* 1997;66(3):155-62.
- (24) Wang LJ, Chen CK, Hsu SC, Lee SY, Wang CS, Yeh WY. Active job, healthy job? Occupational stress and depression among hospital physicians in Taiwan. *Ind Health* 2011;49(2):173-84.
- (25) Viviers S, Lachance L, Maranda MF, Menard C. Burnout, psychological distress, and overwork: the case of Quebec's ophthalmologists. *Can J Ophthalmol* 2008 Oct;43(5):535-46.
- (26) Bressi C, Porcellana M, Gambini O, Madia L, Muffatti R, Peirone A, et al. Burnout among psychiatrists in Milan: a multicenter survey. *Psychiatr Serv* 2009 Jul;60(7):985-8.
- (27) Marienhagen K, Helland A, Nordberg T, Guren MG, Hofslie E. [How do Norwegian oncologists perceive their working conditions?]. *Tidsskr Nor Laegeforen* 2010 Mar 11;130(5):487-9.
- (28) Bovier PA, Perneger TV. Predictors of work satisfaction among physicians. *Eur J Public Health* 2003 Dec;13(4):299-305.

- (29) Stafford L, Judd F. Mental health and occupational wellbeing of Australian gynaecologic oncologists. *Gynecol Oncol* 116[2010], 526-532. 2009. Ref Type: Abstract
- (30) O'Leary P, Wharton N, Quinlan T. Job satisfaction of physicians in Russia. *Int J Health Care Qual Assur* 2009;22(3):221-31.
- (31) Andersen GR, Aasland OG, Fridner A, Lövseth LT. Harrassment among university hospital physicians in four European cities. Results from a cross-sectional study in Norway, Sweden, Iceland and Italy (the HOUPE study). *Work* 2010;37:99-110.
- (32) Sehlen S, Vordermark D, Schafer C, Herschbach P, Bayerl A, Pigorsch S, et al. Job stress and job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: a multicenter analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. *Radiat Oncol* 2009;4:6.
- (33) Kluger MT, Townend K, Laidlaw T. Job satisfaction, stress and burnout in Australian specialist anaesthetists. *Anaesthesia* 2003 Apr;58(4):339-45.
- (34) Lindfors PM, Meretoia OA, Töyry SM, Luukoonen RA, Elovainio MJ, Leino TJ. Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiol Scand* 2007;51:815-22.
- (35) Socialpolitisk Arbejdsgruppe. Yngre lægers arbejds- og livsvilkår. København: Foreningen af Yngre Læger; 1988.
- (36) Socialpolitisk Arbejdsgruppe. Yngre læger og arbejdsskader. København: Foreningen af Yngre Læger; 1989.
- (37) Den Almindelige Danske Lægeforening. Arbejdsvilkårsundersøgelsen. Den Almindelige Danske Lægeforening; 2000.
- (38) Danske Militærlægers Organisation. Militærlægers Arbejds miljø. Danske Militærlægers Organisation; 2001.
- (39) Wieclaw J, Paludan M, Rosenkilde M, Eriksen JG. Psykisk arbejdsmiljø blandt yngre læger på onkologiske afdelinger. *Ugeskr Læger* 2008;170(7):536-40.
- (40) Karasek R. Healthy work: Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q* 1979;24:285-308.
- (41) Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996;1:27-41.
- (42) Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Appl Psychol* 1991;76:845-55.
- (43) Arbejdstilsynet. Arbejdsbetinget stress. København: Arbejdstilsynet; 2006.

- (44) Foreningen af Speciallæger. Overlægers Arbejdsvilkår: en spørgeskemaundersøgelse blandt overlægeforeningens medlemmer sommeren 2008. København: Foreningen af Speciallæger; 2008.
- (45) Christensen AI, Ekholm O, Davisen M, Juel K. Sundhed og sygelighed i Danmark 2010 - og udviklingen siden 1987. SIF; 2012.
- (46) Ekholm O, Kjølner M, Davidsen M, Hesse U, Eriksen L, Christensen AI, et al. Sundhed og sygelighed i Danmark 2005 - og udviklingen siden 1987. SIF; 2006.
- (47) Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2011.

7. Bilag

7.1 Bilag 1: Spørgeskema

A. Baggrundsinformation

CPR-nummer

Indtast antal timer

[

]

A1. Årstal for kandidateksamen?

Sæt kun ét kryds

- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998
- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989
- 1988
- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977

- 1976
- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968
- 1967
- 1966
- 1965
- <1965

A2. Angiv din nuværende arbejdsplads dags dato:

Vær opmærksom på at efterfølgende underspørgsmål kan variere afhængig af dit svar til dette spørgsmål.

Sæt kun ét kryds

- Hospital
- Staten
- Almen praksis
- Privat organisation (fx kræftens bekæmpelsen)
- Ikke i beskæftigelse pt.
- Andet, fx privathospital, udlandet eller Grønland []

A2a. Hvilken region?

Sæt kun ét kryds

- Region Hovedstaden
- Region Sjælland
- Region Syddanmark
- Region Nordjylland
- Region Midtjylland

A2b. På universitet eller andet sted?

Sæt kun ét kryds

- Universitet
- Andet

A2e. Barselsorlov/forældreorlov eller andet?

Sæt kun ét kryds

- Barselsorlov/forældreorlov
- Andet

A3a. Stillingskategori for nuværende ansættelse (hovedbeskæftigelse):

Sæt kun ét kryds

- KBU
- Intro
- Hoveduddannelse
- Uklassificeret reservelæge

- Uklassificeret 1. reservelæge
- Afdelingslæge
- Klinisk assistent

A3b. Stillingskategori for nuværende ansættelse (hovedbeskæftigelse):

Sæt kun ét kryds

- Intro
- Hoveduddannelse
- Uklassificeret reservelæge
- Uklassificeret 1. reservelæge
- Afdelingslæge
- Klinisk assistent
- Phd

A3c. Stillingskategori for nuværende ansættelse (hovedbeskæftigelse):

Sæt kun ét kryds

- Intro
- Hoveduddannelse
- Speciallæge ansat i praksis (herunder vikar)

A4a. Anfør den afdeling, som du arbejder på i din hovedbeskæftigelse pr. dags dato:

Sæt kun ét kryds

- Akutmodtagelse
- Almen medicin
- Anæstesiologi
- Arbejdsmedicin
- Børne- og ungdomspsykiatri
- Dermato-venerologi
- Diagnostisk radiologi
- Gynækologi og Obstetrik
- Intern medicin incl. grenspecialer
- Kirurgi incl. grenspecialer
- Klinisk biokemi
- Klinisk farmakologi
- Klinisk fysiologi og nuklearmedicin
- Klinisk genetik
- Klinisk immunologi
- Klinisk mikrobiologi
- Neurokirurgi
- Neurologi incl. grenspecialer
- Oftalmologi
- Onkologi
- Ortopædkirurgi
- Orto-rhino-laryngologi
- Patologisk anatomi og histologi
- Psykiatri
- Pædiatri

- Samfundsmedicin
- Andet speciale

A4aa. Hvilket speciale?

Indtast antal timer

[_____]

A5. Hvor mange læger er der ansat på din afdeling?

Sæt kun ét kryds

- 1 - 5
- 6 - 9
- 10 - 14
- 15 - 19
- 20 - 29
- 30 - 49
- >50

B. Arbejdstid, lønnet arbejde og arbejde i fritiden

B1. Hvad er din ansættelsesform i din hovedbeskæftigelse?

Sæt kun ét kryds

- Fuldtidsansættelse (37 timer)
- Deltidsansættelse (angiv venligst antal timer) [_____]

B2. Hvor mange timers udbetalt overarbejde havde du i sidste måned?

Indtast antal timer

[_____]

B3. Hvor mange timer arbejder du ulønnet i gennemsnit pr. uge?

Indtast antal timer

[_____]

B4. Har du lægelig arbejde ud over din hovedbeskæftigelse?

Vær opmærksom på at efterfølgende underspørgsmål kan variere afhængig af dit svar til dette spørgsmål.

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

B4a. Antal lønnede timer i gennemsnit pr. uge:

Indtast antal timer

[_____]

B4b. Antal ulønnede timer i gennemsnit pr. uge:

Indtast antal timer

[_____]

B4c. Oplever du kollegers beskæftigelse, udover hovedbeskæftigelse, som problematisk?

B4ca. I forhold til andre kolleger?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

B4cb. I forhold til ledelsen?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

B4d. Hvor mange timer pr. måned arbejder du udover din hovedbeskæftigelse?

Indtast antal timer

[_____]

B4e. Har du i forbindelse med dit arbejde udover din hovedbeskæftigelse oplevet problemer i relation til:

Kolleger?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

Ledelsen?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

Evt. uddybende bemærkninger til bibeskæftigelse:

Fritekstbesvarelse

[_____]

B2. Arbejdstid, lønnet og ulønnet

B5. Hvor mange timer pr. uge anvender du normalt i din hovedbeskæftigelse til hver af følgende aktiviteter?

B5a. Patientrelateret arbejde?

Indtast antal timer

[_____]

B5b. Undervisning af andre?

Indtast antal timer

[_____]

B5c. Administrativt arbejde uden relation til de enkelte patienter?

Indtast antal timer

[_____]

B5d. Forskning (inkl. forskningsadministrativt arbejde)?

Indtast antal timer

[_____]

B5e. Læsning af faglitteratur (på arbejdspladsen)?

Indtast antal timer

[_____]

B5f. Litteraturkonferencer og anden faglig konferenceaktivitet?

Indtast antal timer

[_____]

B5g. Fagligt arbejde (tillidsposter, udvalgsarbejde med løn/lønkomensation)?

Indtast antal timer

[_____]

B5h. Andet?

Indtast antal timer

[_____]

B6. Har du inden for det sidste år deltaget i kurser, faglige møder, kongresser o.lign?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

B6a. Hvor mange dage i alt har du inden for det sidste år deltaget i kurser, faglige møder, kongresser o.l.?

Sæt kun ét kryds

1 - 2 dage

3 - 5 dage

6 - 10 dage

11 - 20 dage

> 20 dage

B6b. Hvor mange af disse efteruddannelsesdage (7,4 timer = 1 dag) var ulønnet (fritid)?

Sæt kun ét kryds

0 dage

1 - 2 dage

3 - 5 dage

6 - 10 dage

> 10 dage

B6c. Bliver den fulde udgift til efteruddannelse finansieret af din afdeling?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

B7. Har du i dit nuværende arbejde mulighed for at deltage i de efteruddannelseskurser du har behov for?

Sæt kun ét kryds

- Ja, i høj grad
- Ja, i nogen grad
- I ringe grad
- Ved ikke
- Nej; hvorfor ikke []

C. Vagter

C1. Deltager du i vagtarbejde - dvs. vagter udenfor dagtid mandag til fredag?

Svarer du "nej" til dette spørgsmål bedes du efterfølgende gå til bunden af siden og trykke "næste"

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

C2. Hvor hyppigt har du i gennemsnit vagt i løbet af en måned?

Sæt kun ét kryds

- 1 - 2 gange
- 3 - 4 gange
- 5 - 6 gange
- 7 - 9 gange
- 10 gange eller mere

C3. Hvor hyppigt har du i gennemsnit vagt lørdag, søndag og søgnehelligdag?

Sæt kun ét kryds

- 1 - 2 gange
- 3 - 4 gange
- 5 - 6 gange
- 7 - 9 gange
- 10 gange eller mere

C4. Anfør vagtform:

Sæt kun ét kryds

- På tjenestestedet/tilstedeværelsesvagt
- Udenfor tjenestestedet/tilstedeværelsesvagt
- Blandet vagt

C5. Vagttype hverdage:

Sæt kun ét kryds

- Aften
- Aften/nat
- Døgnvagt

C6. Vagttype week-end:

Sæt kun ét kryds

- Aften
- Aften/nat
- Døgnvagt

C7. Har du vagt på flere afdelinger (fællesvagt)?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

C7a. Synes du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til:

C7aa. Ansvar?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

C7ab. Ledelse?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

C7ac. Plejepersonale?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

C7ad. Patientkendskab?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

C7ae. Arbejdsbelastning?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

C8. Har du vagt på flere matrikler (udetjeneste)?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ikke relevant, ej ansat i en region

C9. Har du udetjeneste i dagtid?

Sæt kun ét kryds

- Nej
- Ja, sjældent
- Ja, en gang om ugen
- Ja, flere gange om ugen

C10. Holdning til vagt:

C10a. Synes du, at dit vagtarbejde er fagligt interessant og udbytterigt?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10b. Arbejder du under tidspres på dine vagter?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10c. Synes du, at arbejdsmængden på dine vagter er belastende?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10d. Er arbejdsbelastningen på dine vagter så stor, at det går ud over den faglige kvalitet?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad

Ej relevant

C10e. Synes du, at dit vagtarbejde belaster dit sociale liv?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10f. Hvis du benytter vagtværelse: Er du tilfreds med værelset og de fysiske rammer?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10g. Er du tilfreds med din adgang til mad og drikke i vagten?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10h. Føler du dig usikker på, om du kan klare de faglige udfordringer på dine vagter?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10i. Er du utilfreds med dine muligheder for faglig sparring med andre vagthavende læger i løbet af vagten?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C10j. Synes du, at dit vagtarbejde er passende kompenseret (aflønnet, afspadsring)?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Ej relevant

C11. Hvilke ønsker har du med hensyn til antallet af vagter fremover?

Sæt kun ét kryds

- Flere vagter
- Vagter som nu
- Færre vagter
- Ingen vagter

Evt. uddybende bemærkninger til vagtarbejdet

Fritekstbesvarelse

D. Arbejds miljø - krav og indflydelse

D1. Besvar venligst følgende spørgsmål om dit arbejde:

D1a. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1b. Hvor ofte når du ikke alle dine arbejdsopgaver?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1c. Kommer du bagud med arbejdet?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1d. Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?

Sæt kun ét kryds

- Altid

- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1e. Har du stor indflydelse på beslutninger på dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1f. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1g. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1h. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1i. Føler du glæde ved arbejdet?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1j. Frygter du at begå fejl?

Sæt kun ét kryds

- Altid

- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D1k. Bliver du presset til at træffe afgørelser, som du ikke føler dig kompetent til?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Somme tider
- Sjældent
- Aldrig / næsten aldrig

D2. Hvordan passer følgende udsagn på dig?

D2a. Jeg er i konstant tidspres grundet stor arbejdsmængde:

Sæt kun ét kryds

- Uenig
- Enig, men det generer mig ikke
- Enig, og det generer mig lidt
- Enig, og det generer mig noget
- Enig, og det generer mig meget

D2b. Jeg afbrydes og forstyrres hyppigt i mit arbejde:

Sæt kun ét kryds

- Uenig
- Enig, men det generer mig ikke
- Enig, og det generer mig lidt
- Enig, og det generer mig noget
- Enig, og det generer mig meget

D2c. Jeg har oplevet eller forventer at opleve uønskede ændringer på mit arbejde:

Sæt kun ét kryds

- Uenig
- Enig, men det generer mig ikke
- Enig, og det generer mig lidt
- Enig, og det generer mig noget
- Enig, og det generer mig meget

D2d. Min udsigt til at få en tilfredsstillende fastansættelse er dårlig:

Sæt kun ét kryds

- Uenig
- Enig, men det generer mig ikke
- Enig, og det generer mig lidt
- Enig, og det generer mig noget
- Enig, og det generer mig meget

D2e. Min udsigt til at få en tilfredsstillende uddannelsesstilling er dårlig:

Sæt kun ét kryds

- Uenig
- Enig, men det generer mig ikke
- Enig, og det generer mig lidt
- Enig, og det generer mig noget
- Enig, og det generer mig meget

D3. Hvordan passer følgende udsagn på dig?

Vær opmærksom på at svarene nu starter med "enig" fra venstre

D3a. Jeg modtager den respekt, jeg fortjener fra mine overordnede:

Sæt kun ét kryds

- Enig
- Uenig, men det generer mig ikke
- Uenig, og det generer mig lidt
- Uenig, og det generer mig noget
- Uenig, og det generer mig meget

D3b. Når man tager alle mine anstrengelser og mine præstationer i betragtning, får jeg al den respekt og prestige, jeg fortjener på mit arbejde:

Sæt kun ét kryds

- Enig
- Uenig, men det generer mig ikke
- Uenig, og det generer mig lidt
- Uenig, og det generer mig noget
- Uenig, og det generer mig meget

D3c. Fremtidsudsigterne for mit arbejde står mål med mine anstrengelser og præstationer:

Sæt kun ét kryds

- Enig
- Uenig, men det generer mig ikke
- Uenig, og det generer mig lidt
- Uenig, og det generer mig noget
- Uenig, og det generer mig meget

D3d. Min løn/indkomst står mål med mine anstrengelser og præstationer på mit arbejde:

Sæt kun ét kryds

- Enig
- Uenig, men det generer mig ikke
- Uenig, og det generer mig lidt
- Uenig, og det generer mig noget
- Uenig, og det generer mig meget

D4. Er du usikker på om du fremover kan sikre dig lægefaglig beskæftigelse?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

E. Arbejds miljø - relationer og samarbejde

E1. Har du med patienter at gøre i dit daglige arbejde?

Svarer du "nej" til dette spørgsmål bedes du efterfølgende gå til bunden af siden og trykke "næste"

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

E2. Besvar venligst følgende spørgsmål om dit arbejde:

E2a. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad

E2b. Hvor mange gange har du inden for den sidste måned haft med patienter eller pårørende at gøre, hvor patientens prognose var dårlig?

Sæt kun ét kryds

- Ingen
- 1
- 2 - 3
- 4 - 5
- 6 - 10
- Over 10

F. Arbejds miljø - ledelse og kolleger

F1. Hvis du har problemer på dit arbejde kan du så...?

F1a. få den nødvendige hjælp og støtte fra din nærmeste ledelse?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Næsten altid
- Ofte
- Af og til
- Sjældent / aldrig

F1b. få den nødvendige hjælp og støtte fra dine kolleger?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Næsten altid
- Ofte
- Af og til
- Sjældent / aldrig

F2a. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af den nærmeste ledelse?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2b. Bliver du respekteret af den nærmeste ledelse på din arbejdsplads?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2c. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2d. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2e. Ved du helt nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2f. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2g. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2h. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2i. Bliver der stillet modstridende krav til dig og dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvis
- I ringe grad
- I meget ringe grad

F2. Besvar venligst følgende spørgsmål om dit arbejde:

F3. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsgangen på din arbejdsplads?

F3a. Arbejdsgangene sikrer, at alle, der påvirkes af en given beslutning, bliver hørt:

Sæt kun ét kryds

- Meget enig
- Enig
- Hverken enig eller uenig
- Uenig
- Meget uenig

F3b. Arbejdsgangene sikrer, at der indhentes de informationer, der er nødvendige for at træffe beslutninger:

Sæt kun ét kryds

- Meget enig
- Enig
- Hverken enig eller uenig
- Uenig
- Meget uenig

F3c. Arbejdsgangene sikrer, at der er mulighed for at klage over eller ændre en beslutning:

Sæt kun ét kryds

- Meget enig
- Enig
- Hverken enig eller uenig
- Uenig

Meget uenig

F3d. Arbejdsgangene sikrer, at der skabes sammenhæng i de beslutninger, der træffes:

Sæt kun ét kryds

Meget enig

Enig

Hverken enig eller uenig

Uenig

Meget uenig

F4. Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsformen på din arbejdsplads?

F4a. Din nærmeste leder tager dine synspunkter med i betragtning:

Sæt kun ét kryds

Meget enig

Enig

Hverken enig eller uenig

Uenig

Meget uenig

F4b. Din nærmeste leder er i stand til at undertrykke personlig partiskhed:

Sæt kun ét kryds

Meget enig

Enig

Hverken enig eller uenig

Uenig

Meget uenig

F4c. Din nærmeste leder behandler dig venligt og hensynsfuldt:

Sæt kun ét kryds

Meget enig

Enig

Hverken enig eller uenig

Uenig

Meget uenig

F4d. Din nærmeste leder er oprigtig over for dig:

Sæt kun ét kryds

Meget enig

Enig

Hverken enig eller uenig

Uenig

Meget uenig

F5. Besvar venligst følgende spørgsmål om dit arbejde:

F5a. Bliver du nogensinde udsat for uretfærdig kritik af din nærmeste leder/ledelse?

Sæt kun ét kryds

Aldrig

- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F5b. Er der sammenhæng i den information du får fra din nærmeste leder/ledelse

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F5c. Får du tilstrækkelig information fra din nærmeste leder/ledelse?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F5d. Er din nærmeste leder/ledelse villig til at lytte til dine problemer?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F5e. Får du ros og anerkendelse for dit arbejde af din nærmeste leder/ledelse?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F5g. Er dit normale daglige arbejde stressende på en ubehagelig måde?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Nogle gange
- Ofte
- Altid

F6. Hvor tilfreds er du med dit arbejde som helhed, alt taget i betragtning?

Sæt kun ét kryds

- Meget tilfreds

- Tilfreds
- Utilfreds
- Meget utilfreds

G. Arbejdsmiljø - hændelser og adfærd

G1. Har du indenfor de sidste 12 måneder i forbindelse med patientarbejde været udsat for...?

G1a. verbale eller skriftlige trusler?:

Sæt kun ét kryds

- Nej
- Ja, 1 gang
- Ja, 2-5 gange
- Ja, 6-10 gange
- Ja, mere end 10 gange

G1b. truende adfærd?:

Sæt kun ét kryds

- Nej
- Ja, 1 gang
- Ja, 2-5 gange
- Ja, 6-10 gange
- Ja, mere end 10 gange

H. Arbejdsmiljø - mobning

Mobning finder sted, når én eller flere personer gentagne gange over en længere periode bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger eller adfærd på sit arbejde.

H2. Har du inden for de sidste 6 måneder været vidne til mobning på dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Af og til
- Månedligt
- Ugentligt
- Dagligt

H1. Er du inden for de sidste 6 måneder blevet mobbet på dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Af og til
- Månedligt
- Ugentligt
- Dagligt

I. Fysiske rammer

I1. Har du eget kontor?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

I1a. Deler du kontor med andre?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

I2. Svarer dine kontorfaciliteter til det, du arbejdsmæssigt har behov for?

Sæt kun ét kryds

- I høj grad
- I nogen grad
- I ringe grad
- Slet ikke

I3. Har du egen PC på arbejdet?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

I3a. Deler du PC med andre?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

I4. Svarer dine muligheder for PC-adgang til det, du arbejdsmæssigt har behov for?

Sæt kun ét kryds

- I høj grad
- I nogen grad
- I ringe grad
- Slet ikke

I5. Har du effektiv adgang til patientrelaterede data via IT-systemer i dit daglige arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Ja, i høj grad
- Ja, i nogen grad
- Ja, i ringe grad
- Nej, slet ikke
- Ikke relevant

I6. Oplever du besværligheder med IT-systemer på din arbejdsplads i forhold til udførelse af dit daglige arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Ja, i høj grad
- Ja, i nogen grad
- Ja, i ringe grad
- Nej, slet ikke

Ikke relevant

I6a. Hvis ja, hvilke systemer?

Indtast antal timer

J. Klager

J1. Har du nogensinde været involveret i en patientklagesag i dit arbejde?

Sæt kun ét kryds

- Nej
- Ja, 1 sag
- Ja, flere sager

J1a. Hvis ja: hvor meget har du været påvirket af den "værste" af sagerne?

Sæt kun ét kryds

- Ganske lidt
- Noget
- En hel del
- Meget
- Særdeles meget

J2. Tænker du i dit daglige arbejde på risikoen for at blive involveret i en patientklagesag?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Sommetider
- Ofte
- Meget ofte

J3. Påvirker risikoen for en patientklagesag din daglige adfærd?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- Sommetider
- Ofte
- Meget ofte

K. Arbejds miljø generelt

K1. Har du alt taget i betragtning fortrudt, at du blev læge?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Til dels/ ind imellem
- Nej
- Ved ikke

K2. Har du overvejet at skifte erhverv, siden du blev læge?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ved ikke

K3. Har du forsøgt at skifte erhverv, siden du blev læge?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Ved ikke

L. Arbejde og familieliv

L1. Hvordan er du som person?

L1a. Går dit humør ofte op og ned?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1b. Er du snakkesalig?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1c. Er du ret livlig?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1d. Føler du dig ofte led og ked af det hele?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1e. Vil du betegne dig selv som en nervøs person?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1f. Kan du nemt sætte fut i et temmelig kedeligt selskab?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1g. Gør du dig mange bekymringer?

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej

L1h. Plejer du at holde dig i baggrunden ved selskabelige lejligheder?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L1i. Lider du af "nerver"?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L1j. Er du for det meste tavs, når du er sammen med andre?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L1k. Føler du dig ofte ensom?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L1l. Anser andre mennesker dig for at være meget livlig?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L2. Er du i et fast parforhold?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L3. Bor du:

Sæt gerne flere krydser

Sæt flere krydser hvis ønsket

Sammen med ægtefælle/samlever?

Sammen med egne eller samlevers børn?

Sammen med andres børn?

Sammen med andre voksne?

Alene?

L4. Antal børn (egne og/eller samlevers) du bor sammen med:

Indtast antal timer

[_____]

L5. Har du været igennem skilsmisser/brud med samlever siden du blev færdig som læge?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L5a. Angiv antal af skilsmisser/brud:

Indtast antal timer

[_____]

L6. Er du på noget tidspunkt, siden du blev færdig som læge, flyttet på grund af dit lægearbejde?

Sæt kun ét kryds

Ja

Nej

L7. Udgør dit arbejde et problem med hensyn til:

L7a. At dyrke dine fritidsinteresser?

Sæt kun ét kryds

I meget høj grad

I høj grad

Delvis

I ringe grad

I meget ringe grad

L7b. At være sammen med familien?

Sæt kun ét kryds

I meget høj grad

I høj grad

Delvis

I ringe grad

I meget ringe grad

L7c. At være sammen med venner?

Sæt kun ét kryds

I meget høj grad

I høj grad

Delvis

I ringe grad

I meget ringe grad

L7d. At klare dine sociale pligter?

Sæt kun ét kryds

I meget høj grad

I høj grad

Delvis

I ringe grad

I meget ringe grad

M. Helbred og vaner

M1. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?

Sæt kun ét kryds

Fremragende

Vældig godt

- Godt
- Mindre godt
- Dårligt

M2. Hvor tit...:

M2a. føler du dig træt?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Sommetider
- Sjældent
- Aldrig

M2b. er du fysisk udmattet?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Sommetider
- Sjældent
- Aldrig

M2c. er du følelsesmæssigt udmattet?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Sommetider
- Sjældent
- Aldrig

M2d. føler du dig udkørt?

Sæt kun ét kryds

- Altid
- Ofte
- Sommetider
- Sjældent
- Aldrig

M3. I løbet af de sidste 4 uger, hvor meget har du været generet af...:

M3a. nedtrykthed?

Sæt kun ét kryds

- Slet ikke
- Lidt
- Noget
- En hel del
- Virkelig meget

M3b. mindreværdsfølelse?

Sæt kun ét kryds

- Slet ikke
- Lidt
- Noget
- En hel del
- Virkelig meget

M3c. tanken om at gøre en ende på livet?

Sæt kun ét kryds

- Slet ikke
- Lidt
- Noget
- En hel del
- Virkelig meget

M3d. selvbefredelse?

Sæt kun ét kryds

- Slet ikke
- Lidt
- Noget
- En hel del
- Virkelig meget

M3e. en følelse af at alting er en anstrengelse?

Sæt kun ét kryds

- Slet ikke
- Lidt
- Noget
- En hel del
- Virkelig meget

M4. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?

Sæt venligst ét kryds ud for hver sygdom

Cancer

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Depression

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Astma

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Rheumatoid arthritis

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Diabetes type 1

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Diabetes type 2

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Akut myokardieinfarkt

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Hypertensio areterialis

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Trombosis cerebri

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Kronisk lænderygsbesvær

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Kronisk nakkeskulderbesvær

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

Hyperkolesterolæmi (plasma kolesterol > 5 mmol/L)

Sæt kun ét kryds

- Ja, jeg har
- Ja, jeg har haft
- Nej
- Ved ikke

M5. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?

Sæt venligst ét kryds ud for hver lægemiddelgruppe

Antidepressiva

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Analgetika

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Hypnotika

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Sedativa

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Antihypertensiva

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Asthmidler

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

Kolesterolsænkende medicin

Sæt kun ét kryds

- Ja
- Nej
- Husker ikke

M6. Antropometri:

M6b. Hvad vejer du i kg?

Indtast antal timer

[_____]

M6a. Hvor høj er du i cm?

Indtast antal timer

[_____]

M7. Søvnforstyrrelser. I løbet af de sidste 4 uger, hvor ofte...:

M7a. har du haft svært ved at falde i søvn?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- En gang imellem
- For det meste
- Altid

M7b. har du været vågen flere gange og haft svært ved at falde i søvn igen?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- En gang imellem
- For det meste
- Altid

M7c. er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent

- En gang imellem
- For det meste
- Altid

M7d. har du følt, at du ikke er udhvilet, når du vågner?

Sæt kun ét kryds

- Aldrig
- Sjældent
- En gang imellem
- For det meste
- Altid

M8. Hvor mange sygefraværsdage har du haft de sidste 6 måneder?

Angiv antal dage så præcist som muligt

Indtast antal timer

[_____]

M9. Hvor mange dage har du de sidste 6 måneder været på arbejde, selv om du var syg?

Angiv antal dage så præcist som muligt

Indtast antal timer

[_____]

M10. Ryger du?

Sæt kun ét kryds

- Ja, ryger dagligt
- Ja, ryger lejlighedsvist
- Nej, eksryger
- Nej, aldrig røget

M11. Alkohol: hvor mange genstande drikker du i gennemsnit pr. uge?

Sæt kun ét kryds

- 0 genstande
- 1-2 genstande
- 3-7 genstande
- 8-14 genstande
- 15-21 genstande
- 22-30 genstande
- Over 30 genstande

M12. Hvor mange timer om ugen er du fysisk aktiv, så du bliver svedig med øget puls og vejrtrækning?

Indtast antal timer

[_____]

7.2 Bilag 2: Optælling af besvarelser på alle spørgsmål i spørgeskemaet

A. Baggrundsinformation

Køn

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Mand	1508	35,4	35,4
Kvinde	2752	64,6	100

Alder1

	Gennemsnit	St. Afvigelse	Minimum	Maksimum
År	36,66	7,18	25,41	72,87

Alder2

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
25-30 år	572	13,43	13,43
31-35 år	1512	35,49	48,92
36-40 år	1193	28	76,92
41-45 år	499	11,71	88,63
46-50 år	237	5,56	94,19
> 50 år	247	5,8	99,99

A1. Årstal for kandidateksamen

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Før 1991	220	5,16	5,16
1991-1995	215	5,05	10,21
1996-2000	451	10,59	20,8
2001-2005	1208	28,36	49,16
2006-2010	1762	41,36	90,52
Efter 2010	403	9,46	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

A2. Angiv din nuværende arbejdsplads dags dato?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Hospital	3439	80,73	80,73
Staten	166	3,9	84,63
Almen praksis	483	11,34	95,97

Privat organisation (fx Kræftens bekæmpelse)	18	0,42	96,39
Ikke i beskæftigelse pt.	69	1,62	98,01
Andet, fx privathospital, udlandet eller Grønland	85	1,99	100

A2a. Hvilken region i hospital?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Region Hovedstaden	1398	32,82	32,82
Region Sjælland	396	9,3	42,12
Region Syddanmark	645	15,14	57,26
Region Nordjylland	268	6,29	63,55
Region Midtjylland	722	16,95	80,5
Berettiget manglende svar	821	19,27	99,77
<i>Manglende svar</i>	<i>10</i>	<i>0,23</i>	<i>100</i>

A2b. Ansat på universitet eller andet sted i staten?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Universitet	109	2,56	2,56
Andet	57	1,34	3,9
Berettiget manglende svar	4094	96,1	100

A2ba. Stillingskategori for nuværende ansættelse på universitetet i staten?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ph.d.	69	1,62	1,62
Klinisk assistent	14	0,33	1,95
Adjunkt	2	0,05	2
Andet	20	0,47	2,47
Berettiget manglende svar	4151	97,44	99,91
<i>Manglende svar</i>	<i>4</i>	<i>0,09</i>	<i>100</i>

A2bb. Stillingskategori for nuværende anden ansættelse i staten?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Hoveduddannelse	7	0,16	0,16
Uklassificeret reservelæge	5	0,12	0,28
Uklassificeret 1.reservelæge	1	0,02	0,3
Afdelingslæge	24	0,56	0,86
Klinisk assistent	1	0,02	0,88
Ph.d.	14	0,33	1,21
Andet	4	0,09	1,3
Berettiget manglende svar	4203	98,66	99,96

Manglende svar	1	0,02	99,98
----------------	---	------	-------

A2c. Årsag til ikke at være i beskæftigelse pt.?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Barselsorlov/forældreorlov	56	1,31	1,31
Andet	13	0,31	1,62
Berettiget manglende svar	4191	98,38	100

A3a. Stillingskategori for nuværende ansættelse på hospitalet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
KBU	280	6,57	6,57
Intro	654	15,35	21,92
Hoveduddannelse	1285	30,16	52,08
Uklassificeret reservelæge	304	7,14	59,22
Uklassificeret 1.reservelæge	81	1,9	61,12
Afdelingslæge	564	13,24	74,36
Klinisk assistent	260	6,1	80,46
Berettiget manglende svar	821	19,27	99,73
Manglende svar	11	0,26	99,99

A3b. Stillingskategori for nuværende ansættelse i almen praksis?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
KBU	168	3,94	3,94
Intro	96	2,25	6,19
Hoveduddannelse	173	4,06	10,25
Speciallæge ansat i praksis (herunder vikar)	46	1,08	11,33
Berettiget manglende svar	3777	88,66	99,99

A4a. Speciale for afdeling i nuværende ansættelse i på hospitalet

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Akutmodtagelse	86	2,02	2,02
Andet	22	0,52	2,54
Anæstesiologi	263	6,17	8,71
Arbejdsmedicin	16	0,38	9,09
Børne- og ungdomspsykiatri	86	2,02	11,11
Dermato-venerologi	37	0,87	11,98
Diagnostisk radiologi	92	2,16	14,14
Gynækologi og Obstetrik	176	4,13	18,27
Intern medicinske specialer	949	22,27	40,54

Kirurgiske specialer	435	10,21	50,75
Klinisk biokemi	24	0,56	51,31
Klinisk farmakologi	9	0,21	51,52
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	37	0,87	52,39
Klinisk genetik	14	0,33	52,72
Klinisk immunologi	12	0,28	53
Klinisk mikrobiologi	21	0,49	53,49
Neurokirurgi	19	0,45	53,94
Neurologiske specialer	137	3,22	57,16
Oftalmologi	61	1,43	58,59
Onkologi	113	2,65	61,24
Orto-rhino-laryngologi	92	2,16	63,4
Ortopædkirurgi	221	5,19	68,59
Patologisk anatomi og histologi	54	1,27	69,86
Psykatri	231	5,42	75,28
Pædiatri	214	5,02	80,3
Samfundsmedicin	7	0,16	80,46
Berettiget manglende svar	821	19,27	99,73
<i>Manglende svar</i>	<i>10</i>	<i>0,23</i>	<i>99,96</i>

A5. Hvor mange læger er der ansat på din afdeling?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
1-5 læger	735	17,25	17,25
6-9 læger	337	7,91	25,16
10-14 læger	358	8,4	33,56
15-19 læger	501	11,76	45,32
20-29 læger	839	19,69	65,01
30-49 læger	888	20,85	85,86
> 50 læger	601	14,11	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

B. Arbejdstid, Lønnet Arbejde og Arbejde i Fritiden

B1. Hvad er din ansættelsesform i din hovedbeskæftigelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Fuldtidsansættelse (37 timer)	4097	96,17	96,17
Deltidsansættelse	149	3,5	99,67
<i>Manglende svar</i>	<i>14</i>	<i>0,33</i>	<i>100</i>

B2. Hvor mange timers udbetalt overarbejde har du i gennemsnit pr. måned?

	Gennemsnit	St.afvigelse	Minimum	Maksimum
Antal timer / måned	1,3	2,6	0	39
<i>Manglende svar (4)</i>				

B3. Hvor mange timer arbejder du ulønnet i din hovedbeskæftigelse i gennemsnit per uge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
0-10 timer	3852	90,42	90,42
11-20 timer	327	7,68	98,1
21-30 timer	41	0,96	99,06
31-40	21	0,49	99,55
> 40 timer	16	0,38	99,93
<i>Manglende svar</i>	3	0,07	100

B3. Hvor mange timer arbejder du ulønnet i din hovedbeskæftigelse i gennemsnit pr. uge?

	Gennemsnit	St. afvigelse	Minimum	Maksimum
Antal timer / uge	5,2	6,4	0	80
<i>Manglende svar (3)</i>				

B4. Har du lægeligt arbejde ud over din hovedbeskæftigelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1206	28,31	28,31
Nej	3053	71,67	99,98
<i>Manglende svar</i>	1	0,02	100

B4aa. Oplever du kollegers beskæftigelse, udover hovedbeskæftigelse, som problematisk i forhold til andre kolleger?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	238	5,59	5,59
Nej	2361	55,42	61,01
Ikke relevant	455	10,68	71,69
<i>Berettiget manglende svar</i>	1205	28,29	99,98
<i>Manglende svar</i>	1	0,02	100

B4ab. Oplever du kollegers beskæftigelse, udover hovedbeskæftigelse, som problematisk i forhold til ledelsen?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	162	3,8	3,8
Nej	2370	55,63	59,43
Ikke relevant	522	12,25	71,68
Berettiget manglende svar	1205	28,29	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

B4b. Hvor mange timer pr. måned arbejder du udover din hovedbeskæftigelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
0-10 timer	557	13,08	13,08
11-20 timer	337	7,91	20,99
21-30 timer	156	3,66	24,65
31-40	68	1,6	26,25
> 40 timer	88	2,07	28,32
<i>Manglende svar</i>	<i>3054</i>	<i>71,69</i>	<i>100,01</i>

B4b. Hvor mange timer pr. måned arbejder du udover din hovedbeskæftigelse?

	Median	Varians	Minimum	Maksimum
Antal timer / måned	14	247,22	0	100
<i>Manglende svar (3054)</i>				

B4ca. Har du ifm. dit arbejde udover hovedbeskæftigelse oplevet problemer i relation til kolleger?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	56	1,31	1,31
Nej	1103	25,89	27,2
Ikke relevant	47	1,1	28,3
Berettiget manglende svar	3054	71,69	99,99

B4cb. Har du ifm. med dit arbejde udover hovedbeskæftigelse oplevet problemer i relation til ledelsen?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	76	1,78	1,78
Nej	1081	25,38	27,16
Ikke relevant	49	1,15	28,31
Berettiget manglende svar	3054	71,69	100

B5. Hvor mange timer pr. uge anvender du normalt i din hovedbeskæftigelse på følgende aktiviteter?

Aktivitet	Gennemsnit	St. afvigelse	Minimum	Maksimum
Patientrelateret arbejde (n=4250)	30*	182,83*	0	100
Undervisning af andre (n=4257)	1,36	2,14	0	37
Administrativt arbejde (n=4257)	1,41	3,19	0	54
Forskning (n=4257)	4,28	10,16	0	75
Læsning af faglitteratur (n=4258)	1,59	2,66	0	37
Faglig konferenceaktivitet (n=4254)	1,37	1,95	0	20
Fagligt arbejde (n=4254)	0,45	1,31	0	20
Andet (n=4246)	0,83	2,15	0	20

*Median og varians

B6. Har du inden for det sidste år deltaget i kurser, faglige møder, kongresser og lign.?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3925	92,14	92,14
Nej	334	7,84	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

B6a. Hvor mange dage i alt har du inden for det sidste år deltaget i kurser, faglige møder, kongresser o.l.?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
1-2 dage	392	9,2	9,2
3-5 dage	1018	23,9	33,1
6-10 dage	1387	32,56	65,66
11-20 dage	875	20,54	86,2
> 20 dage	253	5,94	92,14
Berettiget manglende svar	334	7,84	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

B6b. Hvor mange af disse efteruddannelsesdage (7,4 timer = 1 dag) var ulønnet (fritid)?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
0 dage	1892	44,41	44,41
1-2 dage	1056	24,79	69,2
3-5 dage	651	15,28	84,48
6-10 dage	224	5,26	89,74
> 10 dage	102	2,39	92,13
Berettiget manglende svar	334	7,84	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

B6c. Bliver den fulde kursusudgift til efteruddannelse finansieret af din afdeling?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1717	40,31	40,31
Nej	1521	35,7	76,01
Ved ikke	687	16,13	92,14
Berettiget manglende svar	334	7,84	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

B7. Har du i dit nuværende arbejde mulighed for at deltage i de efteruddannelseskurser du har behov for?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, i høj grad	987	23,17	23,17
Ja, i nogen grad	1823	42,79	65,96
I ringe grad	715	16,78	82,74
Ved ikke	453	10,63	93,37
Nej	281	6,59	99,96
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,98</i>

C. Vagter

C1. Deltager du i vagtarbejde - dvs. vagter efter kl.18.00?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	2973	69,79	69,79
Nej	1286	30,19	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C1b. Har du dagtjeneste i weekenden?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	93	2,18	2,18
Nej	1193	28	30,18
Berettiget manglende svar	2973	69,79	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C2. Hvor hyppigt har du i gennemsnit vagt efter kl.18.00 i løbet af en måned?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
1-2 gange	311	7,3	7,3
3-4 gange	1381	32,42	39,72
5 gange	790	18,54	58,26

6 gange	346	8,12	66,38
7-9 gange	124	2,91	69,29
> 10 gange	21	0,49	69,78
Berettiget manglende svar	1286	30,19	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C3. Hyppighed af vagt efter kl.18.00 i gennemsnit per måned på lørdag, søndag og sønehelligdage

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
1-2 gange	2396	56,24	56,24
3-4 gange	513	12,04	68,28
5 gange	34	0,8	69,08
6 gange	21	0,49	69,57
7-9 gange	5	0,12	69,69
> 10 gange	4	0,09	69,78
Berettiget manglende svar	1286	30,19	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C4. Anfør vagtform

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Vagt på tjenestestedet/tilstedeværelsesvagt	2127	49,93	49,93
Vagt udenfor tjenestestedet/boligvagt	377	8,85	58,78
Blandede vagter - både vagter på og uden for tjenestestedet	470	11,03	69,81
Berettiget manglende svar	1285	30,16	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C5. Vagttype efter kl.18.00 på hverdage

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aften	242	5,68	5,68
Aften/nat	1701	39,93	45,61
Døgnvagt	980	23	68,61
Ikke relevant	50	1,17	69,78
Berettiget manglende svar	1286	30,19	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C6. Vagttype efter kl.18.00 i weekend

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aften	170	3,99	3,99
Aften/nat	1317	30,92	34,91
Døgnvagt	1345	31,57	66,48

Ikke relevant	141	3,31	69,79
Berettiget manglende svar	1286	30,19	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C7. Har du vagt på flere afdelinger (fællesvagt)?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	625	14,67	14,67
Nej	2349	55,14	69,81
Berettiget manglende svar	1285	30,16	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C7aa. Syner du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til: Ansvar?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	88	2,07	2,07
I høj grad	132	3,1	5,17
Delvis	217	5,09	10,26
I ringe grad	133	3,12	13,38
I meget ringe grad	55	1,29	14,67
Berettiget manglende svar	3634	85,31	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C7ab. Syner du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til: Ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	86	2,02	2,02
I høj grad	111	2,61	4,63
Delvis	187	4,39	9,02
I ringe grad	171	4,01	13,03
I meget ringe grad	70	1,64	14,67
Berettiget manglende svar	3634	85,31	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C7ac. Syner du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til: Plejepersonale?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	63	1,48	1,48
I høj grad	103	2,42	3,9
Delvis	191	4,48	8,38
I ringe grad	203	4,77	13,15
I meget ringe grad	65	1,53	14,68
Berettiget manglende svar	3634	85,31	99,99

Manglende svar	1	0,02	100,01
----------------	---	------	--------

C7ad. Syner du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til: Patientkendskab?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	136	3,19	3,19
I høj grad	208	4,88	8,07
Delvis	184	4,32	12,39
I ringe grad	77	1,81	14,2
I meget ringe grad	20	0,47	14,67
Berettiget manglende svar	3634	85,31	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

C7ae. Syner du, at fællesvagter har særlige problemer med hensyn til: Arbejdsbelastning?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	124	2,91	2,91
I høj grad	171	4,01	6,92
Delvis	169	3,97	10,89
I ringe grad	126	2,96	13,85
I meget ringe grad	35	0,82	14,67
Berettiget manglende svar	3634	85,31	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

C8. Har du vagt på flere matrikler (udetjeneste)?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	330	7,75	7,75
Nej	3530	82,86	90,61
Ikke relevant	399	9,37	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

C9. Har du udetjeneste i dagtid?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Nej	3458	81,17	81,17
Ja, sjældent	553	12,98	94,15
Ja, en gang om ugen	156	3,66	97,81
Ja, flere gange om ugen	92	2,16	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

C10a. Holdning til vagt: Synes du, at dit vagtarbejde er fagligt interessant og udbytterigt?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	626	14,69	14,69
I høj grad	1450	34,04	48,73
Delvist	1013	23,78	72,51
I ringe grad	173	4,06	76,57
I meget ringe grad	69	1,62	78,19
Ej, relevant	928	21,78	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

C10b. Holdning til vagt: Arbejder du under tidspres på dine vagter?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	711	16,69	16,69
I høj grad	985	23,12	39,81
Delvist	1222	28,69	68,5
I ringe grad	274	6,43	74,93
I meget ringe grad	109	2,56	77,49
Ej, relevant	958	22,49	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

C10c. Holdning til vagt: Synes du, at arbejdsmængden på dine vagter er belastende?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	511	12	12
I høj grad	782	18,36	30,36
Delvist	1344	31,55	61,91
I ringe grad	516	12,11	74,02
I meget ringe grad	150	3,52	77,54
Ej, relevant	955	22,42	99,96
Manglende svar	2	0,05	100,01

C10d. Holdning til vagt: Er arbejdsbelastningen på dine vagter så stor, at det går ud over den faglige kvalitet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	241	5,66	5,66
I høj grad	335	7,86	13,52
Delvist	1141	26,78	40,3
I ringe grad	1043	24,48	64,78
I meget ringe grad	507	11,9	76,68
Ej, relevant	992	23,29	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

C10e. Holdning til vagt: Synes du, at dit vagtarbejde belaster dit sociale liv?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	356	8,36	8,36
I høj grad	584	13,71	22,07
Delvist	1091	25,61	47,68
I ringe grad	798	18,73	66,41
I meget ringe grad	446	10,47	76,88
Ej, relevant	984	23,1	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C10f. Holdning til vagt: Hvis du benytter vagtværelse, er du tilfreds med værelset og de fysiske rammer?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	137	3,22	3,22
I høj grad	604	14,18	17,4
Delvist	763	17,91	35,31
I ringe grad	451	10,59	45,9
I meget ringe grad	542	12,72	58,62
Ej, relevant	1762	41,36	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

C10g. Holdning til vagt: Er du tilfreds med din adgang til mad og drikke i vagten?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	69	1,62	1,62
I høj grad	378	8,87	10,49
Delvist	766	17,98	28,47
I ringe grad	758	17,79	46,26
I meget ringe grad	1034	24,27	70,53
Ej, relevant	1254	29,44	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C10h. Holdning til vagt: Føler du dig usikker på, om du kan klare de faglige udfordringer på dine vagter?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	86	2,02	2,02
I høj grad	269	6,31	8,33
Delvist	886	20,8	29,13
I ringe grad	1144	26,85	55,98
I meget ringe grad	872	20,47	76,45
Ej, relevant	1002	23,52	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

C10i. Holdning til vagt: Er du utilfreds med dine muligheder for faglig sparring med andre vagthavende læger i løbet af vagten?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	217	5,09	5,09
I høj grad	625	14,67	19,76
Delvist	733	17,21	36,97
I ringe grad	824	19,34	56,31
I meget ringe grad	812	19,06	75,37
Ej, relevant	1048	24,6	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

C10j. Holdning til vagt: Synes du, at dit vagtarbejde er passende kompenseret (aflønnet, afspadsring)?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	112	2,63	2,63
I høj grad	764	17,93	20,56
Delvist	1267	29,74	50,3
I ringe grad	611	14,34	64,64
I meget ringe grad	497	11,67	76,31
Ej, relevant	1008	23,66	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

C11. Hvilke ønsker har du med hensyn til antallet af vagter fremover?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Flere vagter	312	7,32	7,32
Vagter som nu	1962	46,06	53,38
Færre vagter	1197	28,1	81,48
Ingen vagter	788	18,5	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

D. Arbejds miljø - Krav og Indflydelse

D1a. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	210	4,93	4,93
Ofte	1321	31,01	35,94
Sommetider	1900	44,6	80,54
Sjældent	685	16,08	96,62
Aldrig/næsten aldrig	143	3,36	99,98

Manglende svar	1	0,02	100
----------------	---	------	-----

D1b. Hvor ofte når du ikke alle dine arbejdsopgaver?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	99	2,32	2,32
Ofte	812	19,06	21,38
Sommetider	1577	37,02	58,4
Sjældent	1472	34,55	92,95
Aldrig/næsten aldrig	299	7,02	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

D1c. Kommer du bagud med arbejdet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	118	2,77	2,77
Ofte	1063	24,95	27,72
Sommetider	1907	44,77	72,49
Sjældent	998	23,43	95,92
Aldrig/næsten aldrig	173	4,06	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

D1d. Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	135	3,17	3,17
Ofte	1601	37,58	40,75
Sommetider	1566	36,76	77,51
Sjældent	875	20,54	98,05
Aldrig/næsten aldrig	82	1,92	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

D1e. Har du stor indflydelse på beslutninger på dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	517	12,14	12,14
Ofte	1564	36,71	48,85
Sommetider	1116	26,2	75,05
Sjældent	822	19,3	94,35
Aldrig/næsten aldrig	240	5,63	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

D1f. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	120	2,82	2,82
Ofte	438	10,28	13,1
Sommetider	565	13,26	26,36
Sjældent	1473	34,58	60,94
Aldrig/næsten aldrig	1663	39,04	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D1g. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	105	2,46	2,46
Ofte	562	13,19	15,65
Sommetider	871	20,45	36,1
Sjældent	1569	36,83	72,93
Aldrig/næsten aldrig	1152	27,04	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D1h. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	223	5,23	5,23
Ofte	826	19,39	24,62
Sommetider	1260	29,58	54,2
Sjældent	1295	30,4	84,6
Aldrig/næsten aldrig	655	15,38	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D1i. Føler du glæde ved arbejdet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	1015	23,83	23,83
Ofte	2360	55,4	79,23
Sommetider	748	17,56	96,79
Sjældent	110	2,58	99,37
Aldrig/næsten aldrig	26	0,61	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D1j. Frygter du at begå fejl?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
--	----------	---------	--------------------

Altid	298	7	7
Oft	829	19,46	26,46
Sommetider	1798	42,21	68,67
Sjældent	1152	27,04	95,71
Aldrig/næsten aldrig	182	4,27	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D1k. Bliver du presset til at træffe afgørelser som du ikke føler dig kompetent til?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	18	0,42	0,42
Oft	274	6,43	6,85
Sommetider	1100	25,82	32,67
Sjældent	1969	46,22	78,89
Aldrig/næsten aldrig	898	21,08	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D2a. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Jeg er i konstant tidspres grundet stor arbejdsmængde

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Uenig	1406	33	33
Enig, men det generer mig ikke	491	11,53	44,53
Enig, og det generer mig lidt	1154	27,09	71,62
Enig og det generer mig noget	773	18,15	89,77
Enig og det generer mig meget	356	8,36	98,13
Ikke relevant	79	1,85	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D2b. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Jeg afbrydes og forstyrres hyppigt i mit arbejde

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Uenig	652	15,31	15,31
Enig, men det generer mig ikke	634	14,88	30,19
Enig, og det generer mig lidt	1234	28,97	59,16
Enig og det generer mig noget	938	22,02	81,18
Enig og det generer mig meget	733	17,21	98,39
Ikke relevant	68	1,6	99,99
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100,01</i>

D2c. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Jeg har oplevet eller forventer at opleve uønskede ændringer på mit arbejde

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Uenig	1143	26,83	26,83
Enig, men det generer mig ikke	334	7,84	34,67
Enig, og det generer mig lidt	915	21,48	56,15
Enig og det generer mig noget	807	18,94	75,09
Enig og det generer mig meget	589	13,83	88,92
Ikke relevant	471	11,06	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D2d. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Min udsigt til at få en tilfredsstillende fastansættelse er dårlig

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Uenig	1502	35,26	35,26
Enig, men det generer mig ikke	113	2,65	37,91
Enig, og det generer mig lidt	365	8,57	46,48
Enig og det generer mig noget	508	11,92	58,4
Enig og det generer mig meget	672	15,77	74,17
Ikke relevant	1099	25,8	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D2e. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Min udsigt til at få en tilfredsstillende uddannelsesstilling er dårlig

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Uenig	1184	27,79	27,79
Enig, men det generer mig ikke	58	1,36	29,15
Enig, og det generer mig lidt	205	4,81	33,96
Enig og det generer mig noget	315	7,39	41,35
Enig og det generer mig meget	557	13,08	54,43
Ikke relevant	1940	45,54	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D3a. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Jeg modtager den respekt, jeg fortjener fra mine overordnede

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Enig	2957	69,41	69,41
Uenig, men det generer mig ikke	179	4,2	73,61
Uenig og det generer mig lidt	583	13,69	87,3
Uenig, og det generer mig noget	311	7,3	94,6
Uenig og det generer mig meget	168	3,94	98,54
Ikke relevant	61	1,43	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D3b. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Når man tager al min anstrengelse og mine præstationer i betragtning, så får jeg al den respekt og prestige jeg fortjener på mit arbejde

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Enig	2379	55,85	55,85
Uenig, men det generer mig ikke	409	9,6	65,45
Uenig og det generer mig lidt	770	18,08	83,53
Uenig, og det generer mig noget	410	9,62	93,15
Uenig og det generer mig meget	173	4,06	97,21
Ikke relevant	118	2,77	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D3c. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Fremtidsudsigterne for mit arbejde står mål med mine anstrengelser og præstationer

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Enig	2252	52,86	52,86
Uenig, men det generer mig ikke	224	5,26	58,12
Uenig og det generer mig lidt	596	13,99	72,11
Uenig, og det generer mig noget	516	12,11	84,22
Uenig og det generer mig meget	347	8,15	92,37
Ikke relevant	324	7,61	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

D3d. Hvordan passer følgende udsagn på dig?: Min løn/indkomst står mål med mine anstrengelser og præstationer på mit arbejde

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Enig	1587	37,25	37,25
Uenig, men det generer mig ikke	398	9,34	46,59
Uenig og det generer mig lidt	872	20,47	67,06
Uenig, og det generer mig noget	735	17,25	84,31
Uenig og det generer mig meget	527	12,37	96,68
Ikke relevant	140	3,29	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

D4. Er du usikker på, om du fremover kan sikre dig lægefaglig beskæftigelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1544	36,24	36,24
Nej	2715	63,73	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

E. Arbejdsmiljø - Relationer og Samarbejde

E1. Har du med patienter at gøre i dit daglige arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3801	89,23	89,23
Nej	458	10,75	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

E2a. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	300	7,04	7,04
I høj grad	709	16,64	23,68
I nogen grad	1955	45,89	69,57
I ringe grad	702	16,48	86,05
I meget ringe grad	135	3,17	89,22
Berettiget manglende svar	458	10,75	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

E2b. Hvor mange gange har du inden for den sidste måned haft med patienter eller pårørende at gøre om, at patientens prognose er meget dårlig?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ingen	327	7,68	7,68
1 gang	312	7,32	15
2-3 gange	833	19,55	34,55
4-5 gange	613	14,39	48,94
6-10 gange	562	13,19	62,13
> 10 gange	1154	27,09	89,22
Berettiget manglende svar	458	10,75	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

F. Arbejdsmiljø - Ledelse og Kolleger

F1a. Hvis du har problemer på dit arbejde, kan du så få den nødvendige hjælp og støtte fra din nærmeste ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	994	23,33	23,33
Næsten altid	1402	32,91	56,24
Ofte	889	20,87	77,11
Af og til	697	16,36	93,47

Sjældent / aldrig	277	6,5	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

F1b. Hvis du har problemer på dit arbejde, kan du så få den nødvendige hjælp og støtte fra dine egne kolleger?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	1356	31,83	31,83
Næsten altid	1678	39,39	71,22
Ofte	824	19,34	90,56
Af og til	356	8,36	98,92
Sjældent / aldrig	45	1,06	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

F2a. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af den nærmeste ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	638	14,98	14,98
I høj grad	1647	38,66	53,64
I nogen grad	1433	33,64	87,28
I ringe grad	423	9,93	97,21
I meget ringe grad	118	2,77	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

F2b. Bliver du respekteret af den nærmeste ledelse på din arbejdsplads?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	721	16,92	16,92
I høj grad	1900	44,6	61,52
I nogen grad	1288	30,23	91,75
I ringe grad	272	6,38	98,13
I meget ringe grad	78	1,83	99,96
Manglende svar	1	0,02	99,98

F2c. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	767	18	18
I høj grad	2162	50,75	68,75
I nogen grad	1114	26,15	94,9
I ringe grad	167	3,92	98,82
I meget ringe grad	49	1,15	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

F2d. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	727	17,07	17,07
I høj grad	2278	53,47	70,54
I nogen grad	1064	24,98	95,52
I ringe grad	162	3,8	99,32
I meget ringe grad	28	0,66	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F2e. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	644	15,12	15,12
I høj grad	2217	52,04	67,16
I nogen grad	1198	28,12	95,28
I ringe grad	173	4,06	99,34
I meget ringe grad	27	0,63	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

F2f. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	1214	28,5	28,5
I høj grad	2152	50,52	79,02
I nogen grad	786	18,45	97,47
I ringe grad	88	2,07	99,54
I meget ringe grad	19	0,45	99,99
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100,01</i>

F2g. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	1437	33,73	33,73
I høj grad	2134	50,09	83,82
I nogen grad	605	14,2	98,02
I ringe grad	78	1,83	99,85
I meget ringe grad	6	0,14	99,99

F2h. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
--	----------	---------	--------------------

I meget høj grad	1393	32,7	32,7
I høj grad	1955	45,89	78,59
I nogen grad	751	17,63	96,22
I ringe grad	133	3,12	99,34
I meget ringe grad	27	0,63	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99</i>

F2i. Bliver der stillet modstridende krav til dig og dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	178	4,18	4,18
I høj grad	435	10,21	14,39
I nogen grad	1366	32,07	46,46
I ringe grad	1577	37,02	83,48
I meget ringe grad	703	16,5	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F3a. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsgangen på din arbejdsplads?: Arbejdsgangene sikrer, at alle, der påvirkes af en given beslutning, bliver hørt

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	161	3,78	3,78
Enig	968	22,72	26,5
Hverken enig eller uenig	1221	28,66	55,16
Uenig	1058	24,84	80
Meget uenig	432	10,14	90,14
Ved ikke	419	9,84	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F3b. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsgangen på din arbejdsplads?: Arbejdsgangene sikrer, at der indhentes de informationer, der er nødvendige for at træffe beslutninger

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	193	4,53	4,53
Enig	1436	33,71	38,24
Hverken enig eller uenig	1172	27,51	65,75
Uenig	746	17,51	83,26
Meget uenig	239	5,61	88,87
Ved ikke	473	11,1	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F3c. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsgangen på din arbejdsplads?: Arbejdsgangene sikrer, at der er mulighed for at klage over eller ændre en beslutning

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	153	3,59	3,59
Enig	1278	30	33,59
Hverken enig eller uenig	1262	29,62	63,21
Uenig	736	17,28	80,49
Meget uenig	293	6,88	87,37
Ved ikke	537	12,61	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F3d. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsgangen på din arbejdsplads?: Arbejdsgangene sikrer, at der skabes sammenhæng i de beslutninger, der træffes

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	159	3,73	3,73
Enig	1246	29,25	32,98
Hverken enig eller uenig	1378	32,35	65,33
Uenig	723	16,97	82,3
Meget uenig	250	5,87	88,17
Ved ikke	503	11,81	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F4a. Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsformen på din arbejdsplads?: Din nærmeste leder tager dine synspunkter med i betragtning

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	560	13,15	13,15
Enig	2007	47,11	60,26
Hverken enig eller uenig	952	22,35	82,61
Uenig	399	9,37	91,98
Meget uenig	159	3,73	95,71
Ved ikke	182	4,27	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F4b. Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsformen på din arbejdsplads?: Din nærmeste leder er i stand til at undertrykke personlig partiskhed

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	362	8,5	8,5
Enig	1487	34,91	43,41
Hverken enig eller uenig	1193	28	71,41
Uenig	476	11,17	82,58
Meget uenig	177	4,15	86,73

Ved ikke	564	13,24	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F4c. Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsformen på din arbejdsplads?: Din nærmeste leder behandler dig venligt og hensynsfuldt

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	1267	29,74	29,74
Enig	2196	51,55	81,29
Hverken enig eller uenig	554	13	94,29
Uenig	145	3,4	97,69
Meget uenig	55	1,29	98,98
Ved ikke	42	0,99	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

F4d. Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsformen på din arbejdsplads?: Din nærmeste leder er oprigtig over for dig

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget enig	964	22,63	22,63
Enig	1938	45,49	68,12
Hverken enig eller uenig	808	18,97	87,09
Uenig	201	4,72	91,81
Meget uenig	73	1,71	93,52
Ved ikke	275	6,46	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F5a. Bliver du nogensinde udsat for uretfærdig kritik af din nærmeste leder/ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	19	0,45	0,45
Ofte	68	1,6	2,05
Nogle gange	557	13,08	15,13
Sjældent	1714	40,23	55,36
Aldrig	1901	44,62	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F5b. Er der sammenhæng i den information du får fra din nærmeste leder/ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	712	16,71	16,71
Ofte	2328	54,65	71,36
Nogle gange	948	22,25	93,61

Sjældent	214	5,02	98,63
Aldrig	56	1,31	99,94
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,96</i>

F5c. Får du tilstrækkelig information fra din nærmeste leder/ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	444	10,42	10,42
Ofte	2015	47,3	57,72
Nogle gange	1263	29,65	87,37
Sjældent	466	10,94	98,31
Aldrig	71	1,67	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F5d. Er din nærmeste leder/ledelse villig til at lytte til dine problemer?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	1105	25,94	25,94
Ofte	1778	41,74	67,68
Nogle gange	967	22,7	90,38
Sjældent	327	7,68	98,06
Aldrig	82	1,92	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

F5e. Får du ros og anerkendelse for dit arbejde af din nærmeste leder/ledelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	373	8,76	8,76
Ofte	1253	29,41	38,17
Nogle gange	1472	34,55	72,72
Sjældent	879	20,63	93,35
Aldrig	282	6,62	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

F5g. Er dit normale daglige arbejde stressende på en ubehagelig måde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	73	1,71	1,71
Ofte	479	11,24	12,95
Nogle gange	1525	35,8	48,75
Sjældent	1778	41,74	90,49
Aldrig	404	9,48	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

F6. Hvor tilfreds er du med dit arbejde som helhed, alt taget i betragtning?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Meget tilfreds	1387	32,56	32,56
Tilfreds	1765	41,43	73,99
Nogenlunde tilfreds	822	19,3	93,29
Utilfreds	244	5,73	99,02
Meget utilfreds	41	0,96	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

G. Arbejdsmiljø - Hændelser og Adfærd**G1a. Har du inden for de sidste 12 måneder ifm. patientarbejdet været udsat for verbale eller skriftlige trusler?**

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Nej	3094	72,63	72,63
Ja, 1 gang	556	13,05	85,68
Ja, 2-5 gange	487	11,43	97,11
Ja, 6-10 gange	62	1,46	98,57
Ja, mere end 10 gange	61	1,43	100

G1b. Har du inden for de sidste 12 måneder ifm. patientarbejdet været udsat for truende adfærd?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Nej	2865	67,25	67,25
Ja, 1 gang	734	17,23	84,48
Ja, 2-5 gange	514	12,07	96,55
Ja, 6-10 gange	82	1,92	98,47
Ja, mere end 10 gange	64	1,5	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

H. Arbejdsmiljø - Mobning**H1. Er du inden for de sidste seks måneder blevet mobbet på dit arbejde?**

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	3835	90,02	90,02
Af og til	336	7,89	97,91
Månedligt	39	0,92	98,83

Ugentligt	37	0,87	99,7
Dagligt	12	0,28	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

H2. Har du inden for de sidste seks måneder været vidne til mobning på dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	2973	69,79	69,79
Af og til	1046	24,55	94,34
Månedligt	105	2,46	96,8
Ugentligt	106	2,49	99,29
Dagligt	29	0,68	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

I. Fysiske Rammer

I1. Har du kontor?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3088	72,49	72,49
Nej	1172	27,51	100

I1a. Deler du kontor med andre?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	2274	53,38	53,38
Nej	814	19,11	72,49
Berettiget manglende svar	1172	27,51	100

I2. Svarer dine kontorfaciliteter til det, som du arbejdsmæssigt har behov for?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	754	17,7	17,7
I høj grad	1143	26,83	44,53
I nogen grad	1287	30,21	74,74
I ringe grad	633	14,86	89,6
I meget ringe grad	442	10,38	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

I3. Har du egen PC på arbejdet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
--	----------	---------	--------------------

Ja	3681	86,41	86,41
Nej	579	13,59	100

I3a. Deler du PC med andre?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1929	45,28	45,28
Nej	1752	41,13	86,41
Berettiget manglende svar	579	13,59	100

I4. Svarer dine muligheder for PC-adgang til det, som du arbejdsmæssigt har behov for?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I høj grad	2147	50,4	50,4
I nogen grad	1428	33,52	83,92
I ringe grad	513	12,04	95,96
Slet ikke	171	4,01	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

I5. Teknologiske barrierer for arbejdets udførelse: Har du effektiv adgang til patientrelaterede data via IT-systemer i dit daglige arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, i høj grad	1998	46,9	46,9
Ja, i nogen grad	1601	37,58	84,48
Ja, i ringe grad	436	10,23	94,71
Nej, slet ikke	99	2,32	97,03
Ikke relevant	125	2,93	99,96
Manglende svar	1	0,02	99,98

I6. Teknologiske barrierer for arbejdets udførelse: Oplever du besværligheder med IT-systemer på din arbejdsplads i forhold til udførelse af dit daglige arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, i høj grad	1500	35,21	35,21
Ja, i nogen grad	1490	34,98	70,19
Ja, i ringe grad	518	12,16	82,35
Nej, slet ikke	595	13,97	96,32
Ikke relevant	156	3,66	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

J. Klager

J1. Har du nogensinde været involveret i en patientklagesag vedr. dit arbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, en sag	1150	27	27
Ja, flere sager	1084	25,45	52,45
Nej	2025	47,54	99,99
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100,01</i>

J1a. Hvor meget har du været påvirket af den 'værste' af sagerne?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ganske lidt	803	18,85	18,85
Noget	665	15,61	34,46
En hel del	341	8	42,46
Meget	252	5,92	48,38
Særdeles meget	173	4,06	52,44
Berettiget manglende svar	2025	47,54	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

J2. Tænder du i dit daglige arbejde på risikoen for at blive involveret i en patientklagesag?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	292	6,85	6,85
Sjældent	1368	32,11	38,96
Sommetider	1588	37,28	76,24
Ofte	770	18,08	94,32
Meget ofte	241	5,66	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

J3. Påvirker risikoen for en patientklagesag din daglige adfærd?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	635	14,91	14,91
Sjældent	1567	36,78	51,69
Sommetider	1336	31,36	83,05
Ofte	544	12,77	95,82
Meget ofte	177	4,15	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

K. Arbejdsmiljø generelt

K1. Har du alt taget i betragtning fortrudt, at du blev læge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	108	2,54	2,54
Til dels/ind imellem	959	22,51	25,05
Nej	3139	73,69	98,74
Ved ikke	54	1,27	100,01

K2. Har du overvejet at skifte erhverv siden du blev læge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1286	30,19	30,19
Nej	2869	67,35	97,54
Ved ikke	104	2,44	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

K3. Har du forsøgt at skifte erhverv siden du blev læge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	102	2,39	2,39
Nej	1170	27,46	29,85
Ved ikke	14	0,33	30,18
Berettiget manglende svar	2973	69,79	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

L1a. Hvordan er du som person?: Går dit humør ofte op og ned?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1465	34,39	34,39
Nej	2794	65,59	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L1b. Hvordan er du som person?: Er du snakkesaglig?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3399	79,79	79,79
Nej	860	20,19	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L1c. Hvordan er du som person?: Er du ret livlig?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3103	72,84	72,84
Nej	1156	27,14	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L1d. Hvordan er du som person?: Føler du dig led og ked af det hele?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	532	12,49	12,49
Nej	3727	87,49	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L1e. Hvordan er du som person?: Vil du betegne dig selv som en nervøs person?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	464	10,89	10,89
Nej	3795	89,08	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

L1f. Hvordan er du som person?: Kan du nemt sætte fut i et temmelig kedeligt selskab?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1946	45,68	45,68
Nej	2313	54,3	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L1g. Hvordan er du som person?: Gør du dig mange bekymringer?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	1932	45,35	45,35
Nej	2327	54,62	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

L1h. Hvordan er du som person?: Plejer du at holde dig i baggrunden ved selskabelige lejligheder?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	982	23,05	23,05
Nej	3277	76,92	99,97
Manglende svar	1	0,02	100

L1i. Hvordan er du som person?: Lider du af nerver?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	261	6,13	6,13
Nej	3998	93,85	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

L1j. Hvordan er du som person?: Er du for det meste tavs, når du er sammen med andre?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	452	10,61	10,61
Nej	3807	89,37	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

L1k. Hvordan er du som person?: Føler du dig ofte ensom?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	447	10,49	10,49
Nej	3812	89,48	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

L1l. Hvordan er du som person?: Anser andre mennesker dig for at være meget livlig?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	2710	63,62	63,62
Nej	1549	36,36	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

L2. Er du i et fast parforhold?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	3760	88,26	88,26
Nej	500	11,74	100

L3. Bor du

	Frekvens	Procent
Sammen med ægtefælle/samlever	3558	83,52

Sammen med egne eller samlevers børn	2149	50,44
Sammen med andres børn	18	0,42
Sammen med andre voksne	99	2,32
Alene	483	11,33

L4. Antal børn (egne/eller samlevers) du bor sammen med

	Gennemsnit	St.afvigelse	Minimum	Maksimum
Antal børn	1,42	1,14	0	7
<i>Manglende svar (1)</i>				

L5. Har du været igennem skilsmisse/brud med samlever siden du blev færdig som læge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	662	15,54	15,54
Nej	3598	84,46	100

L5a. Antal skilsmisser/brud

	Gennemsnit	St.afvigelse	Minimum	Maksimum
Antal timer	1,34	0,78	0,5	10
Berettiget manglende svar (3598)				

L6. Er du på noget tidspunkt, siden du blev færdig som læge, flyttet på grund af dit lægearbejde?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	2024	47,51	47,51
Nej	2236	52,49	100

L7a. Udgør dit arbejde et problem med hensyn til at: Dyrke fritidsinteresser?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	505	11,85	11,85
I høj grad	926	21,74	33,59
Delvis	1632	38,31	71,9
I ringe grad	820	19,25	91,15
I meget ringe grad	376	8,83	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

L7b. Udgør dit arbejde et problem med hensyn til at: Være sammen med familien?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	311	7,3	7,3
I høj grad	786	18,45	25,75
Delvis	1834	43,05	68,8
I ringe grad	975	22,89	91,69
I meget ringe grad	353	8,29	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L7c. Udgør dit arbejde et problem med hensyn til at: Være sammen med venner?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	337	7,91	7,91
I høj grad	847	19,88	27,79
Delvis	1766	41,46	69,25
I ringe grad	970	22,77	92,02
I meget ringe grad	339	7,96	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

L7d. Udgør dit arbejde et problem med hensyn til at: Klare dine sociale pligter?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
I meget høj grad	234	5,49	5,49
I høj grad	604	14,18	19,67
Delvis	1771	41,57	61,24
I ringe grad	1222	28,69	89,93
I meget ringe grad	428	10,05	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

M. Helbred og Vaner

M1. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Fremragende	1067	25,05	25,05
Vældig godt	1922	45,12	70,17
Godt	1090	25,59	95,76
Mindre godt	162	3,8	99,56
Dårligt	18	0,42	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

M2a.Hvor tit føler du dig træt?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	152	3,57	3,57
Ofte	1831	42,98	46,55
Sommetider	1793	42,09	88,64
Sjældent	445	10,45	99,09
Aldrig	38	0,89	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M2b.Hvor tit er du fysisk udmattet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	40	0,94	0,94
Ofte	726	17,04	17,98
Sommetider	1665	39,08	57,06
Sjældent	1610	37,79	94,85
Aldrig	218	5,12	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M2c.Hvor tit er du følelsesmæssigt udmattet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	38	0,89	0,89
Ofte	625	14,67	15,56
Sommetider	1640	38,5	54,06
Sjældent	1617	37,96	92,02
Aldrig	339	7,96	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M2d.Hvor tit føler du dig udkørt?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Altid	43	1,01	1,01
Ofte	625	14,67	15,68
Sommetider	1518	35,63	51,31
Sjældent	1562	36,67	87,98
Aldrig	511	12	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M3a. I løbet af de sidste fire uger, hvor meget har du været generet af at føle dig nedtrykt?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
--	----------	---------	--------------------

Slet ikke	2072	48,64	48,64
Lidt	1514	35,54	84,18
Noget	436	10,23	94,41
En hel del	183	4,3	98,71
Virkelig meget	54	1,27	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M3b. I løbet af de sidste fire uger, hvor meget har du været generet af mindreværdsfølelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Slet ikke	2442	57,32	57,32
Lidt	1224	28,73	86,05
Noget	387	9,08	95,13
En hel del	166	3,9	99,03
Virkelig meget	40	0,94	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M3c. I løbet af de sidste fire uger, hvor meget har du været generet af tanken om at gøre en ende på livet?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Slet ikke	4094	96,1	96,1
Lidt	100	2,35	98,45
Noget	42	0,99	99,44
En hel del	13	0,31	99,75
Virkelig meget	10	0,23	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M3d. I løbet af de sidste fire uger, hvor meget har du været generet af selvbæbrejdelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Slet ikke	2721	63,87	63,87
Lidt	1126	26,43	90,3
Noget	271	6,36	96,66
En hel del	114	2,68	99,34
Virkelig meget	27	0,63	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M3e. I løbet af de sidste fire uger, hvor meget har du været generet af en følelse af, at alting er en anstrengelse?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Slet ikke	2457	57,68	57,68
Lidt	1230	28,87	86,55
Noget	350	8,22	94,77

En hel del	172	4,04	98,81
Virkelig meget	50	1,17	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

M4a. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Cancer

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	13	0,31	
Ja, jeg har haft	27	0,63	
Nej	4166	97,79	
Ved ikke	53	1,24	
Manglende svar	1	0,02	

M4b. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Depression

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	67	1,57	1,57
Ja, jeg har haft	151	3,54	5,11
Nej	3902	91,6	96,71
Ved ikke	139	3,26	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

M4c. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Asthma

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	212	4,98	4,98
Ja, jeg har haft	92	2,16	7,14
Nej	3929	92,23	99,37
Ved ikke	26	0,61	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

M4d. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Rheumatoid Arthritis

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	13	0,31	0,31
Ja, jeg har haft	4	0,09	0,4
Nej	4208	98,78	99,18
Ved ikke	34	0,8	99,98
Manglende svar	1	0,02	100

M4e. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Diabetes Type 1

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	29	0,68	0,68
Ja, jeg har haft	2	0,05	0,73
Nej	4208	98,78	99,51
Ved ikke	20	0,47	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M4f. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Diabetes Type 2

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	17	0,4	0,4
Ja, jeg har haft	5	0,12	0,52
Nej	4204	98,69	99,21
Ved ikke	33	0,77	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M4g. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Akut myokardieinfarkt

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	2	0,05	0,05
Ja, jeg har haft	5	0,12	0,17
Nej	4238	99,48	99,65
Ved ikke	14	0,33	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M4h. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Hypertensio Arterialis

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	107	2,51	2,51
Ja, jeg har haft	44	1,03	3,54
Nej	4004	93,99	97,53
Ved ikke	104	2,44	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M4i. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Trombosis Cerebri

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	2	0,05	0,05
Ja, jeg har haft	9	0,21	0,26
Nej	4231	99,32	99,58
Ved ikke	17	0,4	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M4j. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Kronisk Lænderygsbesvær

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	257	6,03	6,03
Ja, jeg har haft	222	5,21	11,24
Nej	3757	88,19	99,43
Ved ikke	23	0,54	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

M4k. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Kronisk Nakkeskulderbesvær

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	329	7,72	7,72
Ja, jeg har haft	261	6,13	13,85
Nej	3642	85,49	99,34
Ved ikke	27	0,63	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

M4l. Har du haft følgende sygdomme/tilstande indenfor det seneste år?: Hyperkolesterolæmi (plasma kolesterol > 5 mmol/L)

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, jeg har	117	2,75	2,75
Ja, jeg har haft	53	1,24	3,99
Nej	3680	86,38	90,37
Ved ikke	409	9,6	99,97
Manglende svar	1	0,02	99,99

M5a. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Antidepressiva

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	169	3,97	3,97
Nej	4084	95,87	99,84
Husker ikke	7	0,16	100

M5b. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Analgetika

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	459	10,77	10,77
Nej	3791	88,99	99,76

Husker ikke	9	0,21	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M5c. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Hypnotika

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	74	1,74	1,74
Nej	4177	98,05	99,79
Husker ikke	8	0,19	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M5d. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Sedativa

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	35	0,82	0,82
Nej	4215	98,94	99,76
Husker ikke	9	0,21	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M5e. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Antihypertensiva

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	124	2,91	2,91
Nej	4127	96,88	99,79
Husker ikke	9	0,21	100

M5f. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Asthmamidler

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	254	5,96	5,96
Nej	3996	93,8	99,76
Husker ikke	10	0,23	99,99

M5g. Har du inden for den sidste måned fået receptpligtig medicin?: Kolesterol-sænkende medicin

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja	71	1,67	1,67
Nej	4179	98,1	99,77
Husker ikke	9	0,21	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M6a. Antropometri: Hvor høj er du?

	Gennemsnit	St. Afvigelse	Minimum	Maksimum
Centimeter	1,73	0,08	1,5	2,06
<i>Manglende svar (11)</i>				

M6b. Antropometri: Hvad er din vægt?

	Median	Varians	Minimum	Maksimum
Kilogram	70	182,81	40	174
<i>Manglende svar (10)</i>				

M7a. I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte har du haft svært ved at falde i søvn?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	1402	32,91	32,91
Sjældent	1525	35,8	68,71
En gang imellem	1064	24,98	93,69
For det meste	233	5,47	99,16
Altid	35	0,82	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M7b. I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte har du været vågen flere gange og haft svært ved at falde i søvn igen?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	1520	35,68	35,68
Sjældent	1476	34,65	70,33
En gang imellem	1028	24,13	94,46
For det meste	194	4,55	99,01
Altid	41	0,96	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M7c. I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	1990	46,71	46,71
Sjældent	1268	29,77	76,48
En gang imellem	834	19,58	96,06
For det meste	141	3,31	99,37
Altid	26	0,61	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M7d. I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte har du følt, at du ikke er udhvilet, når du er vågen?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Aldrig	206	4,84	4,84
Sjældent	718	16,85	21,69
En gang imellem	1868	43,85	65,54
For det meste	1284	30,14	95,68
Altid	183	4,3	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M8. Hvor mange sygefraværsdage har du haft de sidste 6 måneder?

	Median	Varians	Minimum	Maksimum
Antal dage	1	70,97	0	180

M9. Hvor mange dage har du de sidste 6 måneder været på arbejde, selvom du var syg?

	Median	Varians	Minimum	Maksimum
Antal dage	2	53,42	0	179

M10. Ryger du?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
Ja, ryger dagligt	119	2,79	2,79
Ja, ryger lejlighedsvist	294	6,9	9,69
Nej, eksryger	665	15,61	25,3
Nej aldrig røget	3181	74,67	99,97
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>99,99</i>

M11. Alkohol: hvor mange genstande drikker du i gennemsnit pr. uge?

	Frekvens	Procent	Kummuleret Procent
0 genstande	857	20,12	20,12
1-2 genstande	1392	32,68	52,8
3-7 genstande	1310	30,75	83,55
8-14 genstande	504	11,83	95,38
15-21 genstande	164	3,85	99,23
22-30 genstande	31	0,73	99,96
> 30 genstande	1	0,02	99,98
<i>Manglende svar</i>	<i>1</i>	<i>0,02</i>	<i>100</i>

M12. Hvor mange timer om ugen er du fysisk aktiv, så du bliver svedig og har øget puls og vejrtrækning?

	Gennemsnit	St. afvigelse	Minimum	Maksimum
Antal / timer	2,64	2,39	0	20
<i>Manglende svar (6)</i>				

7.3 Bilag 3: Opsummering af svar på åbne spørgsmål

Spørgeskemaet anvendt i arbejdsmiljøundersøgelsen af yngre læger 2012 bød på flere muligheder for, at de yngre læger kunne gå i detaljer med deres arbejdsbetragtninger. Udgangspunktet for behandlingen af disse kvalitative data var at opsummere samtlige uddybende bemærkninger i relevante emner.

A2. Andre arbejdspladser end hospital, staten, almen praksis og privat organisation

Udlandet: Sverige (almen praksis, hospital), Grønland (hospital, distriktslæge, sundhedscenter), Norge (almen praksis, kommunelæge), Færøerne (hospital). Medicinalindustrien, privathospital, kommunalt lægearbejde, forsvaret, lægevagt, regionshuse, NGO, undervisning, speciallægepraksis, asylcentre, forskningsenheder (almindelig ph.d. studerende og erhvervs ph.d. studerende).

A2c. Andre årsager udover barselsorlov/forældreorlov til ikke at være i beskæftigelse

Arbejdsløs, kortvarig ledighed mellem to ansættelser, forskning, orlov (eksempelvis pga. sygdom), førtidspension og sabbatår.

A4aa. Andet speciale for afdeling i hovedbeskæftigelse

Almen praksis, allergologi, audiologi, Dansk Institut for Medicinsk Simulation, forskning, geriatri, hepatologi, klinisk cellebiologi/epidemiologi/neurofysiologi/socialmedicin, kvalitet og udvikling, radioterapi, reumatologi, sårecenter/plastikkirurgi, urologi, miljømedicin, palliativ medicin, telemedicin.

B4cc. Uddybende bemærkninger til bibeskæftigelse

Bibeskæftigelse blev karakteriseret overordnet via type af bibeskæftigelse, arbejdsplads for bibeskæftigelse, motivation bag bibeskæftigelse, og hvordan omgivelserne forholder sig til de yngre lægers bibeskæftigelse.

Type af og arbejdssted for bibeskæftigelse

- Forskning (forberedende arbejde til ph.d., ph.d., post doc.).
- Ekstra lægevagter.

- Vikararbejde i udlandet.
- Hjælp til andre afdelinger med at overholde behandlingsgaranti.
- Underviser/ekstern lektor/gæsteforlæser/foredrag/censor (KBU læger, Sundhedsstyrelsen, introlæger, genoplivning, lægesekretærelever, simulator instruktørkurser, teamtræning på tidligere arbejdspladser, sygeplejersker, patientforeninger, forsvaret, politiet).
- Lægekonsulent (skadestue, lægemiddelindustri, misbrugsbehandling, andet kommunalt arbejde).
- Vejledning/mentor.
- Frivilligt socialt arbejde.
- Speciallæge erklæringer.
- Medflex.
- Bestyrelsesarbejde.
- Uddannelseskoordinator.
- Terapeut.
- Dynamo.
- Kasuistik.
- SAR læge.
- SOS.
- Redningshelikopter.
- NGO arbejde.

Motivation bag bibeskæftigelse

- De krav der bliver stillet til de yngre læger med hensyn til CV og 4 års reglen foranlediger et pres til at udføre ulønnet arbejde for at have en chance for at få relevante stillinger. Eksempelvis er forskning en forudsætning for en introstilling, så det er ikke muligt at fravælge forskning selvom det udføres ulønnet.
- Den lave grundløn gør det nødvendigt at have bibeskæftigelse.
- Det er ikke muligt at arbejde mere end 37 timer i hovedbeskæftigelsen.

Omgivelsernes stillingtagen til bibeskæftigelse

- Kollegial konflikt kan opstå ved indgåelse af aftale om akut indlæggelse.

- Problemer med vagtplanlægning kan opstå, da bibeskæftigelse ofte bliver planlagt før. vagtplanen i afdelingen bliver lavet.
- Bibeskæftigelse er den enkeltes ansvar. Hvis en yngre læge vil yde en ekstra indsats er det i orden, men vedkommende skal passe sit primære arbejde tilfredsstillende. Det vil sige, hvis bibeskæftigelsen medfører, at kollegaer går tidligere fra arbejdet, ikke løser alle problemer før de går, ikke kan dække sygdom, ikke kan møde ind tidligere, producerer dårligere kvalitet pga. træthed fra bibeskæftigelse eller undgår at arbejde i hovedbeskæftigelsen til fordel for bibeskæftigelsen er det problematisk.
- Negative holdninger til bibeskæftigelse kan skyldes, at hele sundhedssektoren generelt er ekstremt presset.
- Det enkelte sygehus burde udbetale deres ansatte for overarbejde i stedet for, at yngre læger tager vikar arbejde i andre regioner/sygehuse.
- Det burde ikke være muligt at arbejde både offentligt og privat. Det medfører et oplagt incitament til at henvise patienter til egen praksis.
- Ikke alle yngre læger har indtryk af udbredelsen af bibeskæftigelse på deres afdeling, og på visse afdelinger gives der ikke tilladelse til at have bibeskæftigelse.
- Bibeskæftigelse kan være gavnligt i mange tilfælde, da det generelt øger viden om forskellige emner såvel faglige som relaterede emner.
- Der kan være konsekvenser, hvis bibeskæftigelsen går ud over hovedbeskæftigelsen (eksempelvis, blev der givet skriftlig irettesættelse pga. en enkelt episode med forsinket fremmøde/forglemmelse).

B7. Årsag til ikke at have mulighed for at deltage i efteruddannelseskurser efter behov

Afdelingen vil ikke betale kursusafgift, afdelingen vil ikke give fri med løn og den yngre læge har ikke råd, afdelingen er for underbemandet til at give fri, afdelingens ledelsespolitik indeholder ikke efteruddannelse, afdelingen har ikke økonomi til det, besparelser, fokus er på produktion, mange obligatoriske kurser giver ikke mulighed for at give fri til valgfrie kurser ellers for stort fravær, kortvarig ansættelse, kursernes placering passer ikke med ansættelsen, manglende kursuspladser, uklassificeret stilling, egne fridage skal bruges på det, ikke mange relevante kurser, alene obligatoriske kurser tillades, for stor arbejdsbelastning frarøver tid, ansættelse i udlandet, afdelingen tilbyder det ikke, i ph.d. studerende stilling tænkes videre speciale ikke ind, tilbydes ikke på klinisk

basis uddannelse, er ansat i introstilling, ledelsen mener ikke det er relevant og ignorerer overenskomsten.

C11a. Uddybende bemærkninger til vagtarbejdet

Vagtbelastning afhænger af speciale, afdeling og hyppighedsfrekvens. Det bliver angivet, at vagtarbejdet kan give et stort uddannelsesmæssigt bytte, men til trods herfor angives en lang række bekymringer om og forbedringsforslag til vagtarbejdet.

Bekymringer

- Patientsikkerheden og behandlingskvaliteten står på spil.
- Aflønningen er alt for ringe i forhold til de gener (arbejdsbyrde, manglende søvn, manglende samvær med familie – fysiske, psykiske og sociale konsekvenser) som det medfører – særligt på nattevagter.
- Dagarbejde efter en vagt er den største belastning.
- Ikke nok eller optimal supervision.
- Manglende mulighed for pauser, mad og drikke (ofte skal der undskyldes overfor at ville have en pause for at spise).
- Vagtarbejdet afgør fremtidige valg af speciale.
- Foringet faglig kvalitet.
- Ringe indeklime.
- IT-systemer fungerer ikke optimalt.
- Hviletidsbestemmelser overholdes ikke.
- Forstyrrelser er problematiske.
- Svært at bevise overfor ledelsen, at vagter er belastende, når yngre læger skifter arbejdsplads hvert halve til hele år.
- Længden af vagter betyder noget for belastningen og ikke kun, at der er travlt på vagten.

Forbedringsforslag

- Flere til at løse opgaven..
- Vagter bør tage hensyn til børn i familien.
- Realiser muligheden for at afspadsere sine vagter.
- Afskaf døgnvagter.

- Forbedre skemaplanlægning.
- Færre vagter, men gerne længere vagter.
- Der mangler lægesekretærbistand/portører/sygeplejersker om natten, og derfor er der meget overflødig administrativt arbejde som ellers kunne undgås.
- Graviditetspolitik om at gravide ikke må betragtes som vagtbærende.
- Minimumskrav for søvn og maksimumskrav for vaktens længde.
- Arbejdstidsreglerne kan inspireres af reglerne for piloter.
- Placering af vagtværelse bør være tæt på patienter for at undgå spildtid ved akut indkaldelse.