

# Kirurgers overvejelser ved valg af arbejdsplads

Lena Kähler, Maria Kristiansen, Andreas Rudkjøbing & Martin Strandberg-Larsen

## INTRODUKTION

For at sikre at det danske sundhedsvæsen i fremtiden kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft, er det vigtigt at vide, hvad der motiverer læger i deres valg af arbejdsplads. Formålet med dette studie var at undersøge, hvad der motiverer læger til at vælge ansættelse på enten et offentligt eller et privat hospital, eller begge steder. Grundet de store organisatoriske forskelle mellem offentlige og private sygehuse, for eksempel relateret til fysisk størrelse og type af patienter, undersøgte det også, om organisationens struktur havde indflydelse på lægernes valg af arbejdsplads.

## MATERIALE OG METODER

Studiet blev baseret på otte kvalitative, semistrukturerede interview, der blev gennemført i foråret 2011. Interviewpersonerne blev fundet ved hjælp af sneboldsmetoden og arbejdede alle på enten et offentligt eller et privat hospital. Interviewpersonerne var alle kirurger.

## RESULTATER

Studiet afslørede fem overordnede temaer for motivation: (I) indflydelse, (II) god patientbehandling, (III) udfordrende arbejdsopgaver, (IV) kollegaer og (V) ideologi. Kirurger med ansættelse på privathospitaler nævnte hovedsageligt indflydelse på egne arbejdsopgaver og muligheden for at give god behandling til patienterne som de primære årsager til en privat ansættelse. God patientbehandling indbefattede tid til patienten samt adgang til nødvendige resurser (for eksempel ydre rammer, personale og udstyr). De offentligt ansatte læger blev primært motiveret af de udfordrende operationer, de fik mulighed for at udføre i det offentlige, muligheden for kollegiale relationer både fagligt og socialt, samt deres ideologiske overbevisning om hensigtsmæssigheden af et dominerende offentligt sundhedssystem.

Motivationsfaktorerne for ansættelse i henholdsvis offentlig eller privat regi var ikke anderledes blandt de kirurger, der arbejdede begge steder. De tilstræbte at opnå det bedste fra to verdener med en delt ansættelse. Motivationsfaktorerne viste sig at være internt afhængige og tæt knyttet til organisationsstruktur – særligt hospitalets størrelse viste sig at have stor betydning. Således vil et stort hospital med

mange patienter betyde mere varierende arbejdsopgaver og flere kollegaer, hvorimod et mindre hospital med færre patienter vil have færre ansatte, men til gengæld vil muligheden for indflydelse på arbejdsopgaverne være større.

Som følge af mediernes fokus på høje lønninger på privathospitaler kunne man have forventet, at løn ville være blevet nævnt som en betydelig motivationsfaktor. Løn blev dog af ingen af kirurgerne nævnt som primær motivationsfaktor, men blev i højere grad opfattet som et sekundært gode.

## KONKLUSION

I en tid, hvor især det offentlige sundhedsvæsen oplever en konsolidering med tendens til færre og større sygehuse, er det værd at være opmærksom på de organisatoriske strukturers implikationer for motivationsfaktorer blandt sundhedsprofessionelle. Etablering af mindre, selvstændige afdelinger på de større sygehuse kunne være en måde, hvorpå man kunne sikre nogle af de fordele, der er relateret til små private sygehuse, f.eks. indflydelse på eget arbejde.

**DANISH MEDICAL JOURNAL:** Dette er et resume af en originalartikel publiceret på [danmedj.dk](http://danmedj.dk) som *Dan Med J* 2012;59(9):A4508



## ORIGINALARTIKEL

Afdeling for Sundheds-  
tjenesteforskning,  
Københavns Universitet



Surgeons working at large hospitals experience less personal influence on the job and consider themselves distanced from decisions concerning their ward or the hospital in general.