

# AKADEMIE – GESPRÄCHE 2010

## Was motiviert uns gute Ärztinnen und Ärzte zu sein?

### Persönliche Motivationsfaktoren – Berufserfahrungen – Arzt-Patienten-Beziehung

Iris Maria Vinatzer **apollis**

Südtiroler Akademie  
für Allgemeinmedizin



Accademia Altoatesina  
di Medicina Generale

Sozialforschung und Demoskopie

**apollis**

Ricerche Sociali e Demoscopia

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 23  
Gesundheitswesen



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 23  
Sanità

## Was motiviert Sie gute Ärztinnen und Ärzte zu sein?

Was ist überhaupt „Motivation“?

*Motivation stellt die Gesamtheit aller in einer Handlung wirksamen Motive dar, die das Verhalten des Individuums aktivieren und regulieren.*

*Man liebt das, wofür man sich müht,  
und man müht sich für das, was man liebt.*

Erich Fromm

## Inhalt

Die Zusammensetzung der Stichprobe

Erwartungen und Motivation bei Berufseinstieg

Motivationsfaktoren zum jetzigen Zeitpunkt

Die Rolle der Arzt-Patienten-Beziehung

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Private Faktoren

Zusammenfassung und Ausblick

## Wie setzt sich die Stichprobe zusammen?

## Ihre Erfahrung und Meinung mitgeteilt haben:

### 355 Ärztinnen und Ärzte

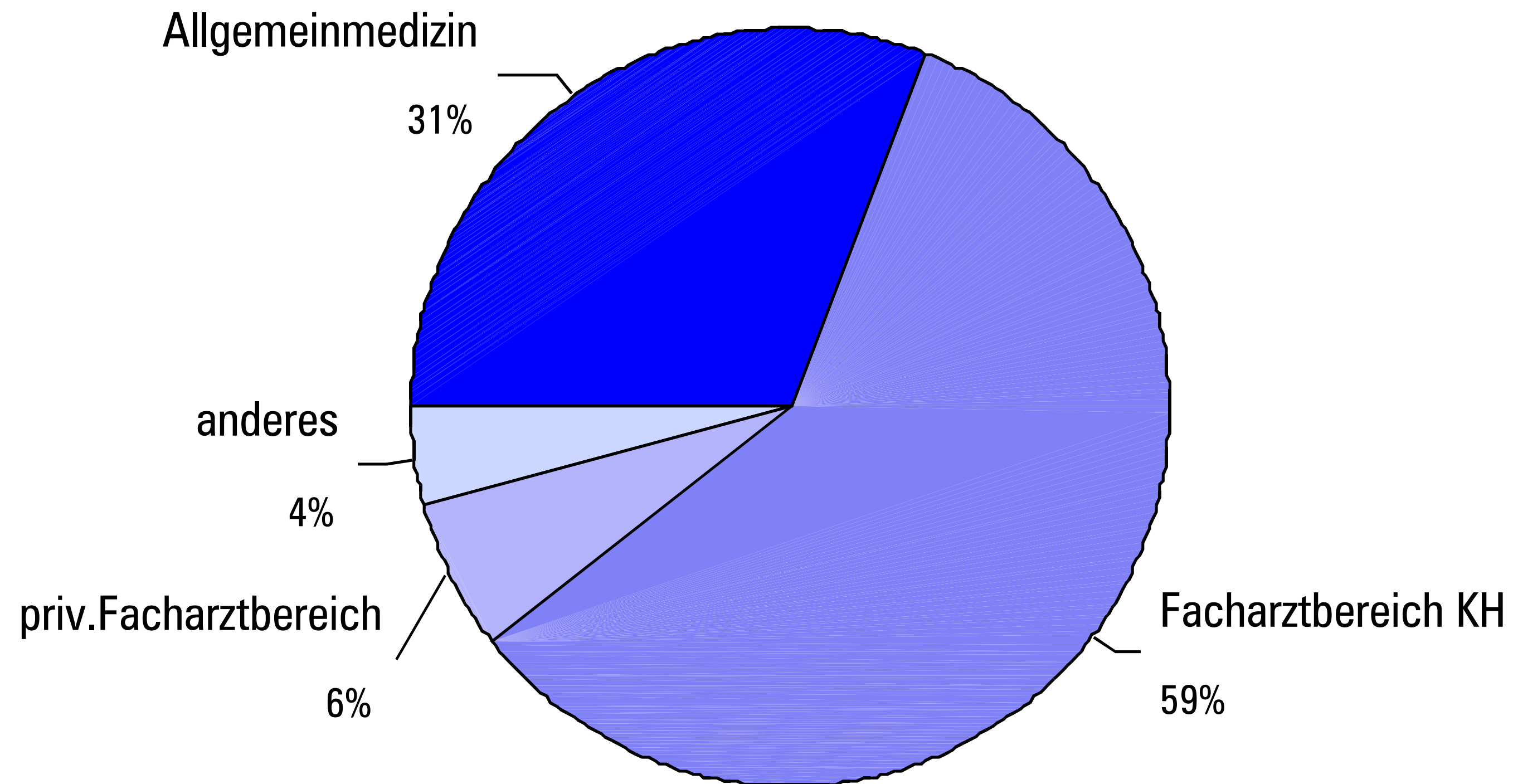
Das sind...

knapp ein Viertel (23%) der 1.550 Personen, die eine Einladung zur Teilnahme erhalten haben mussten,

von den in der Ärztekammer der Provinz Bozen eingetragenen Personen, nach Arbeitsbereich:

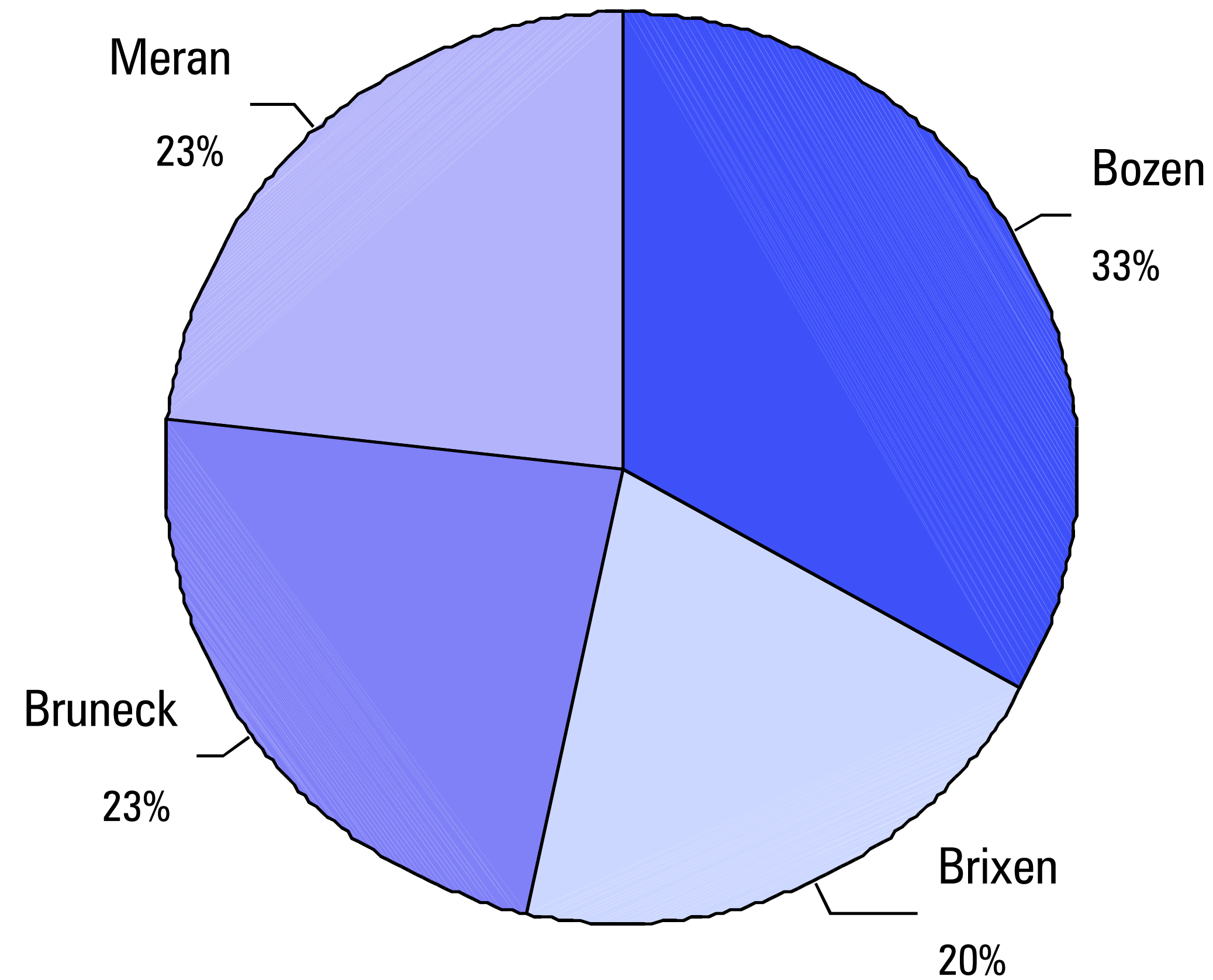
✿ Allgemeinmedizin	109	(39%)
✿ Facharztbereich im Krankenhaus	209	(24%)
✿ Privater Facharztbereich	22	( 5%)
✿ Andere	15	

## Arbeitsbereich

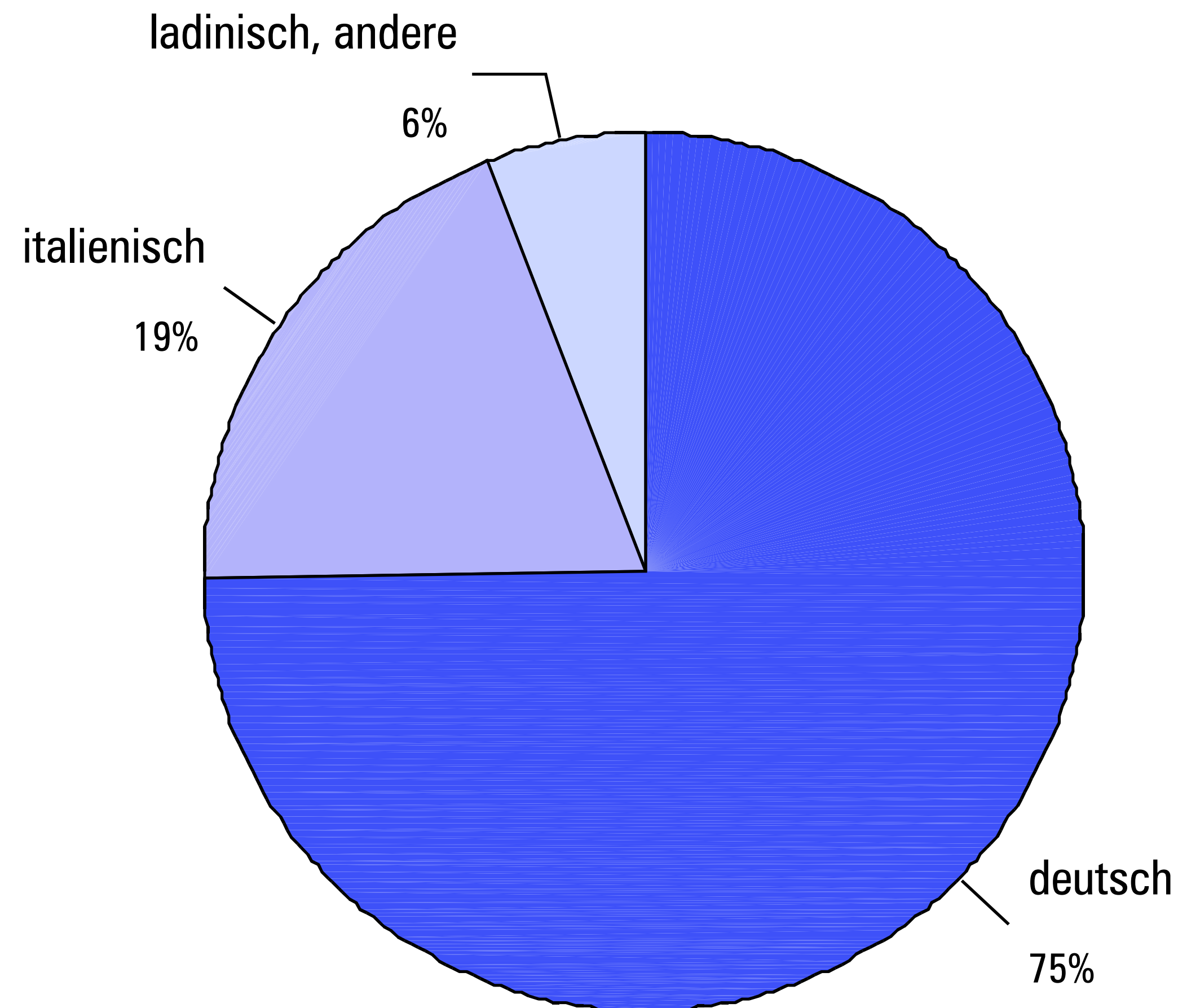




## Gesundheitsbezirk

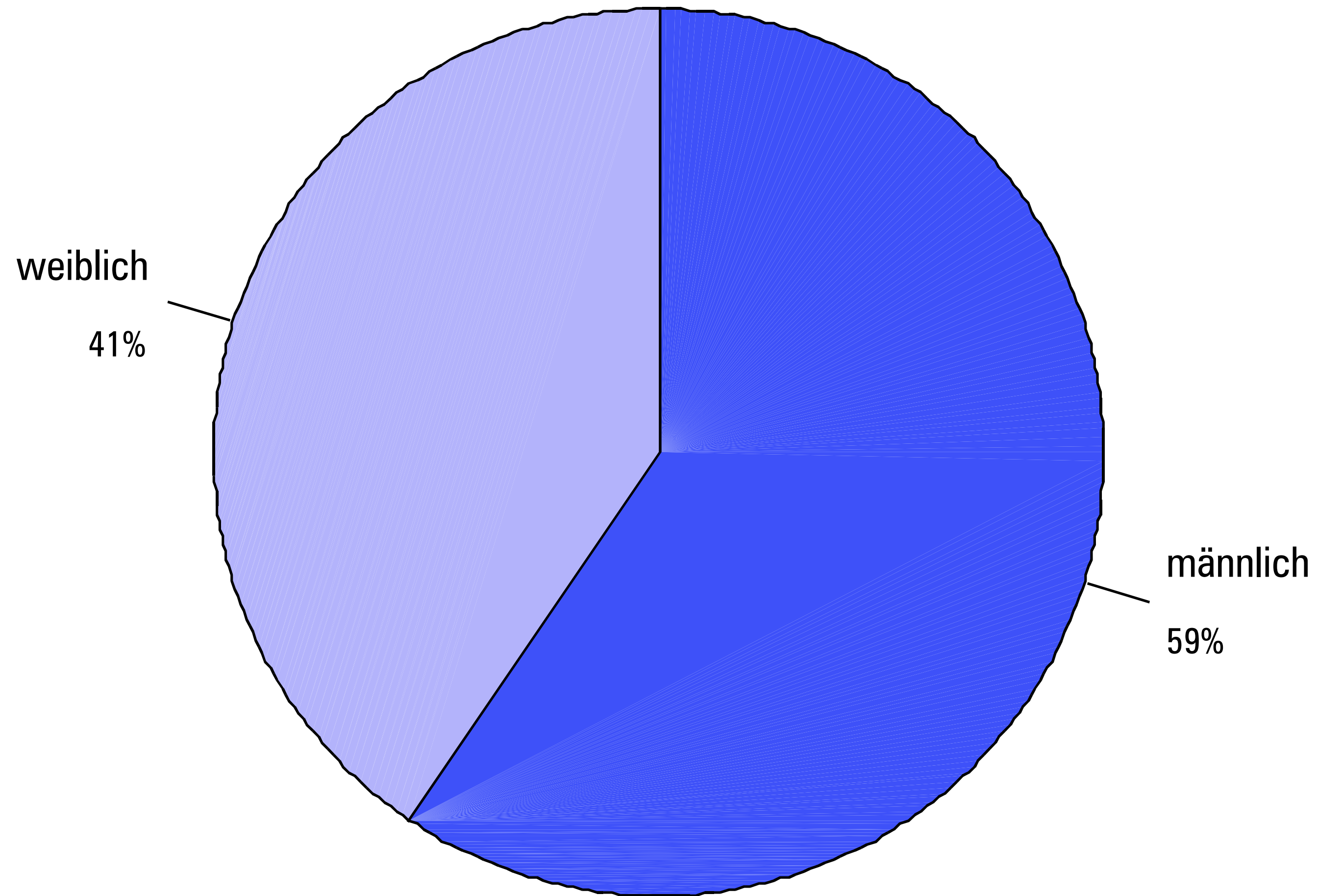


## Muttersprache



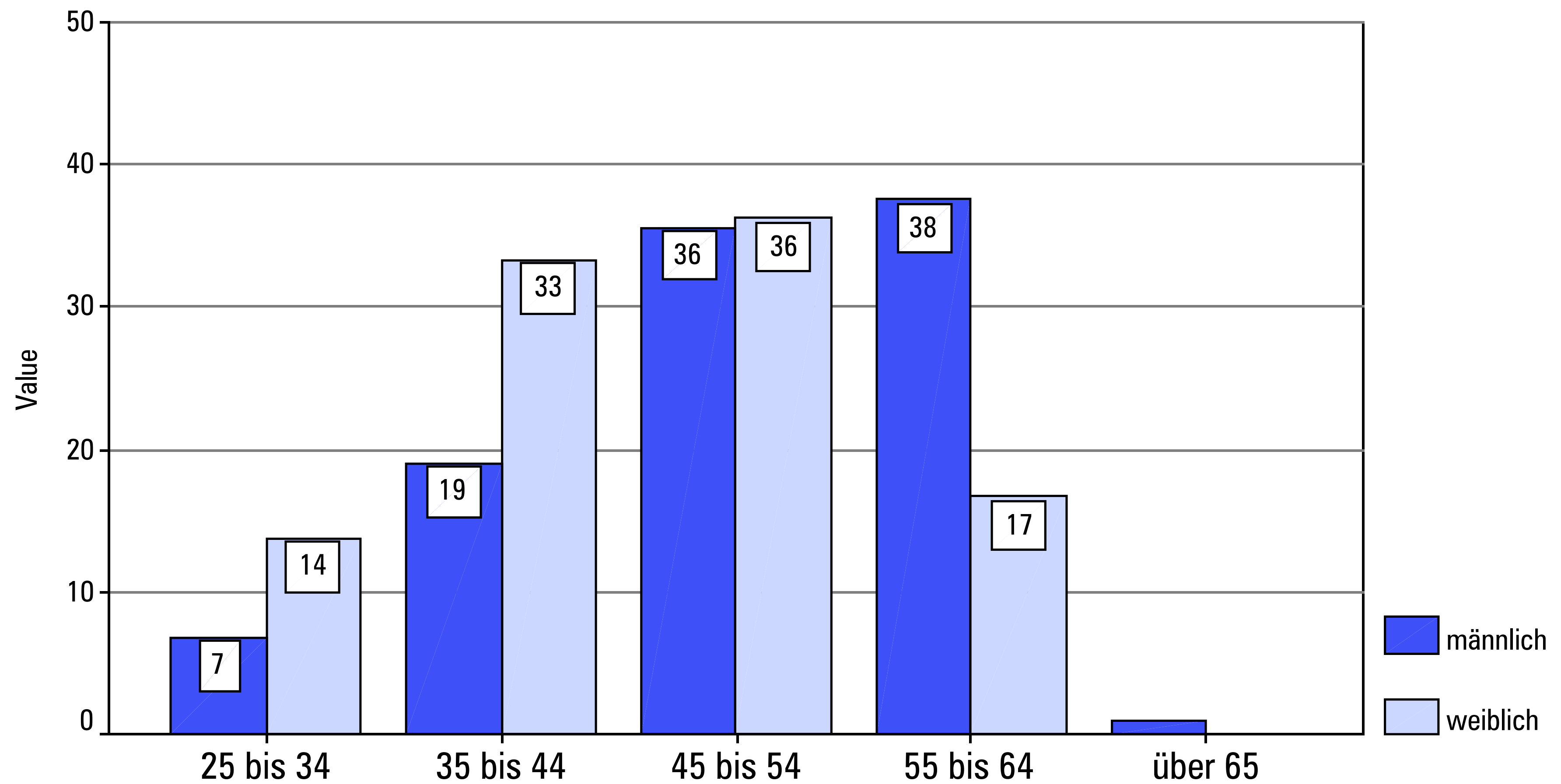


## Geschlecht

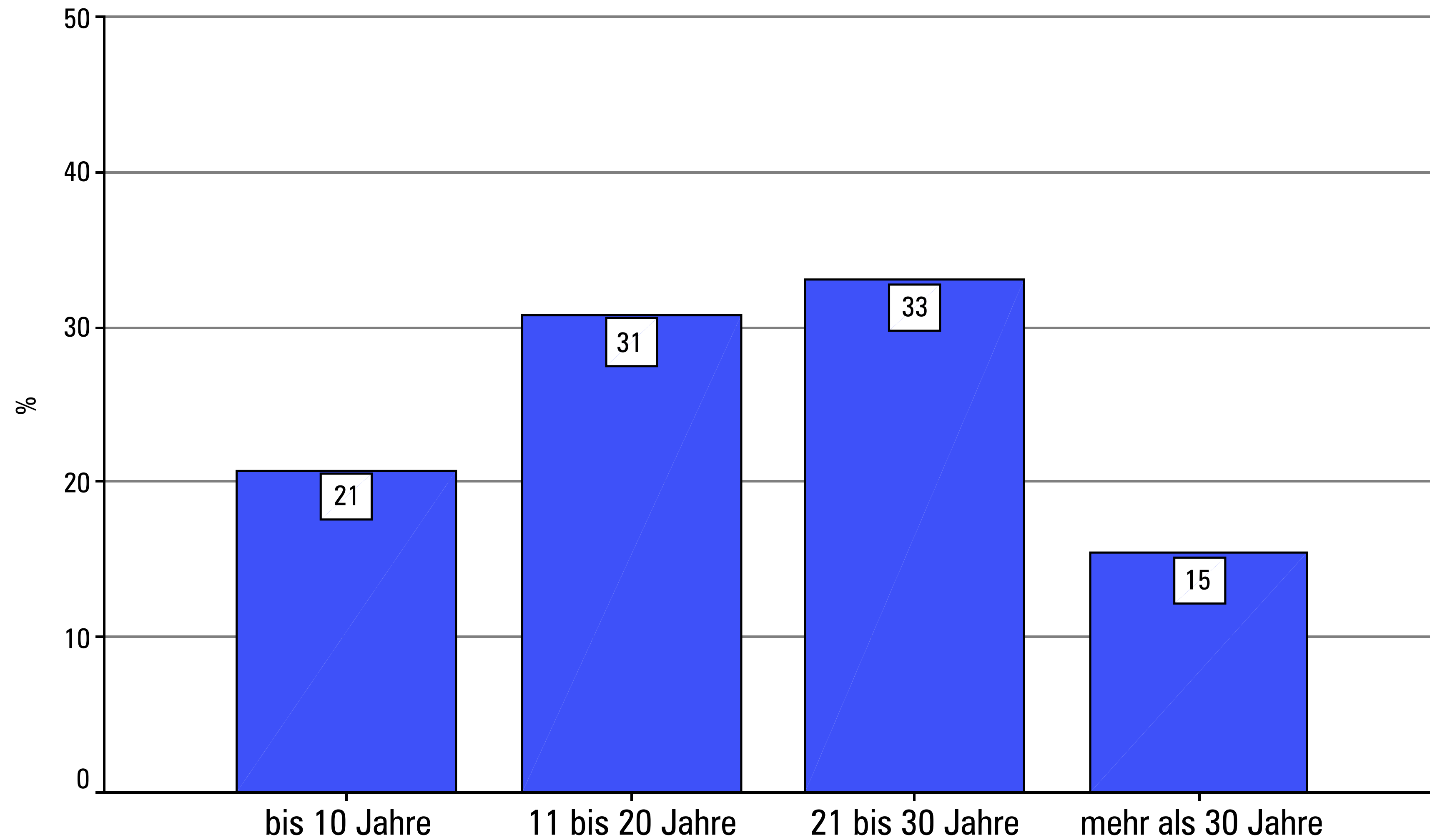


## Altersklasse

nach Geschlecht

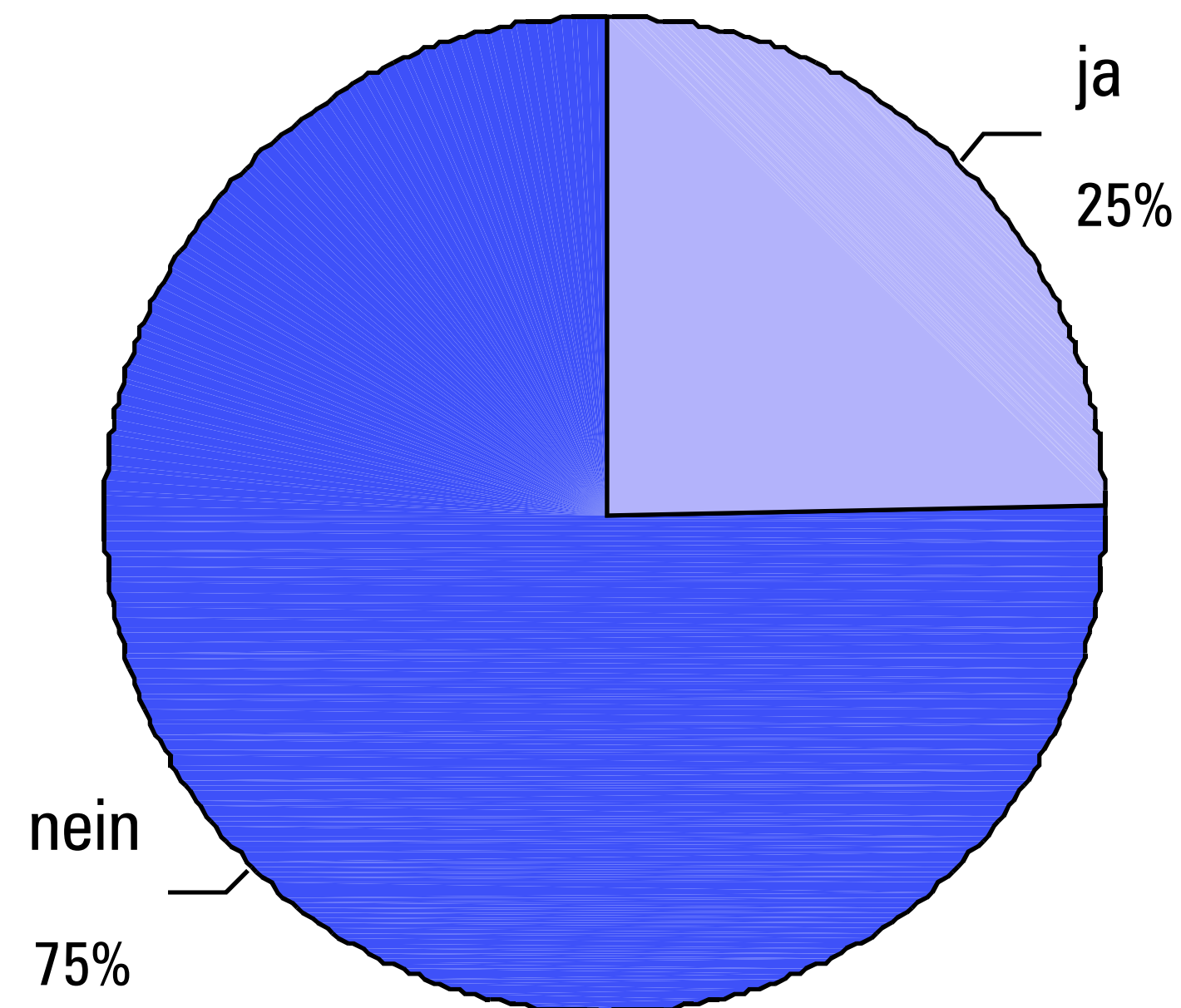


## Arbeitsjahre als Ärztin/Arzt



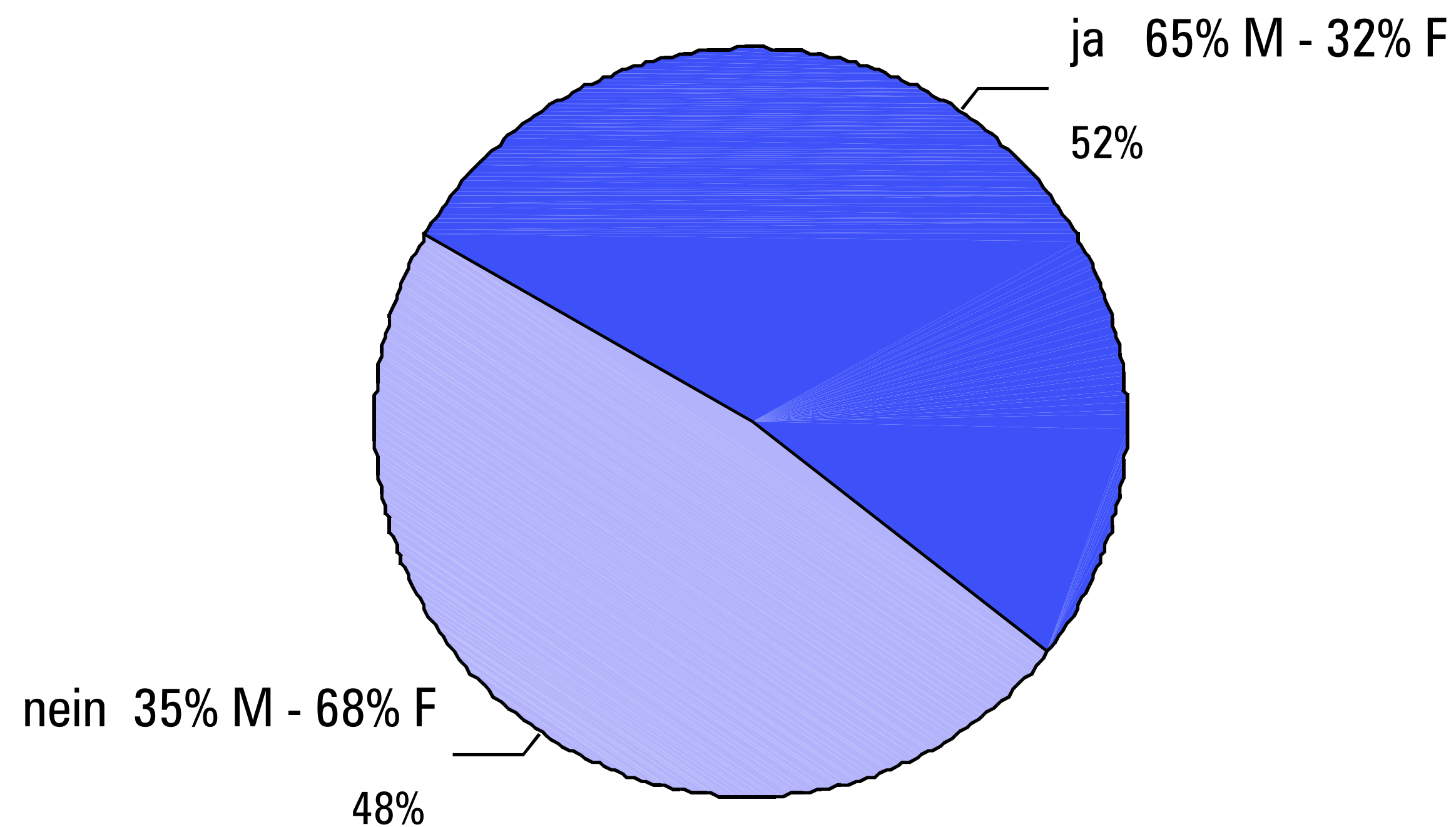
## Tätigkeit in Gemeinschaftspraxis

nur Befragte aus Allgemeinmedizin und privatem Facharztbereich (n= 141)

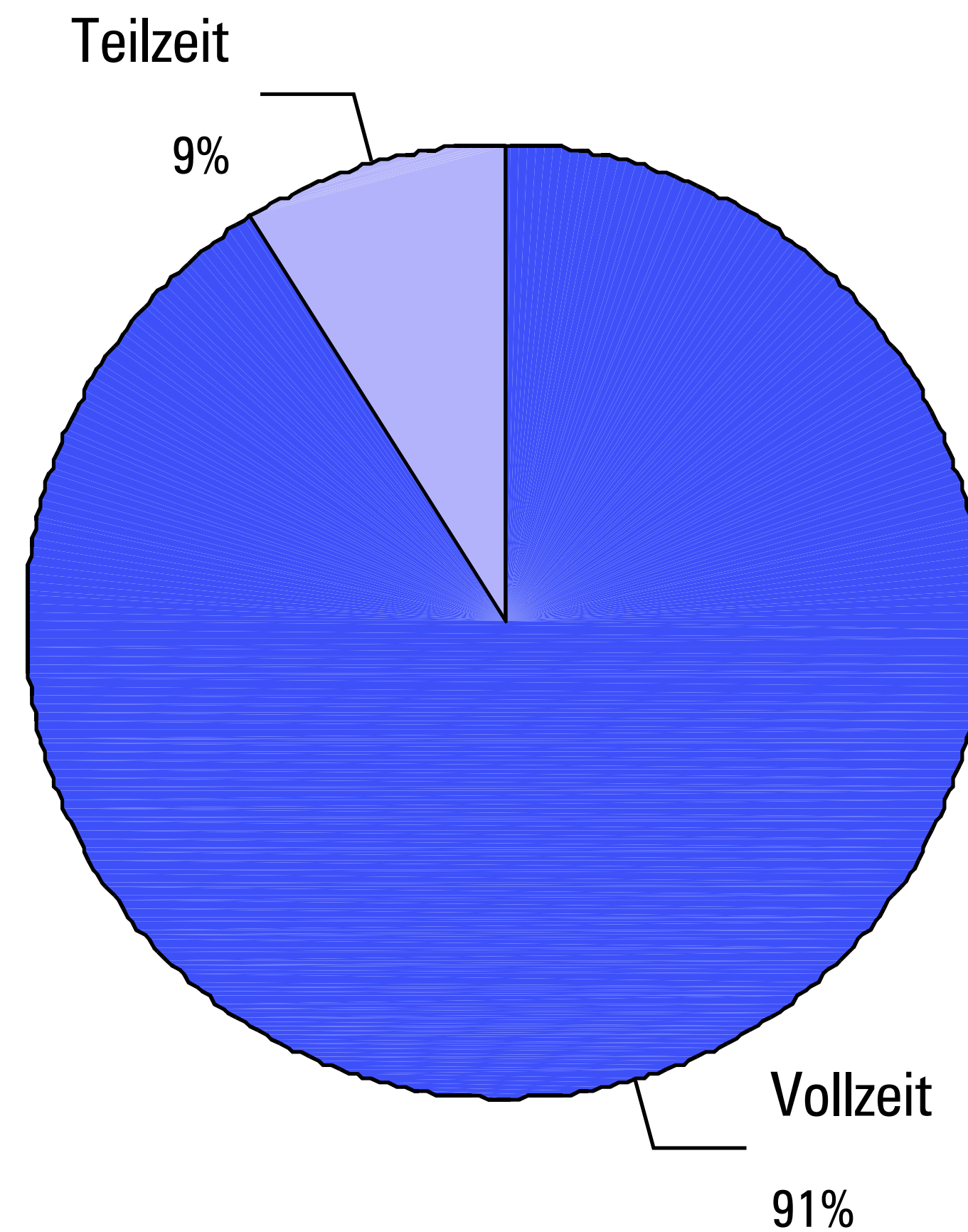


## Tätigkeit in Leitungsfunktion

nur Befragte aus Facharztbereich im Krankenhaus (n=199)



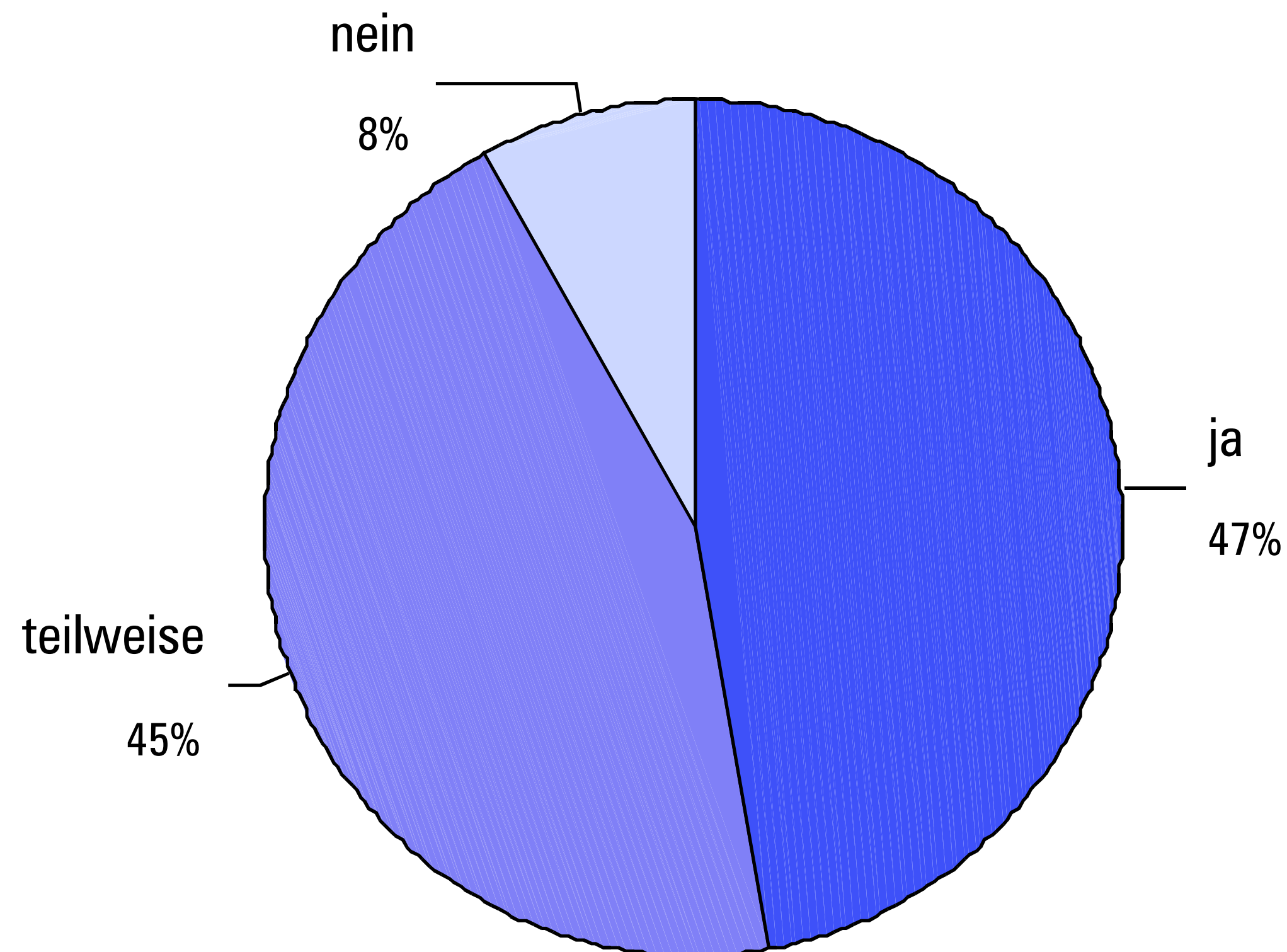
## Ausmaß der Arbeitszeit





## Zentrale Ergebnisse

## Entsprechung der Erwartungen bei Berufseinstieg



## Erwartungen bei Berufseinstieg

Die Erwartungen wurden rückblickend **öfter erfüllt**

... bei denen, die heute

- ✿ im **privaten Facharztbereich** und/oder
- ✿ in einer **Gemeinschaftspraxis** arbeiten

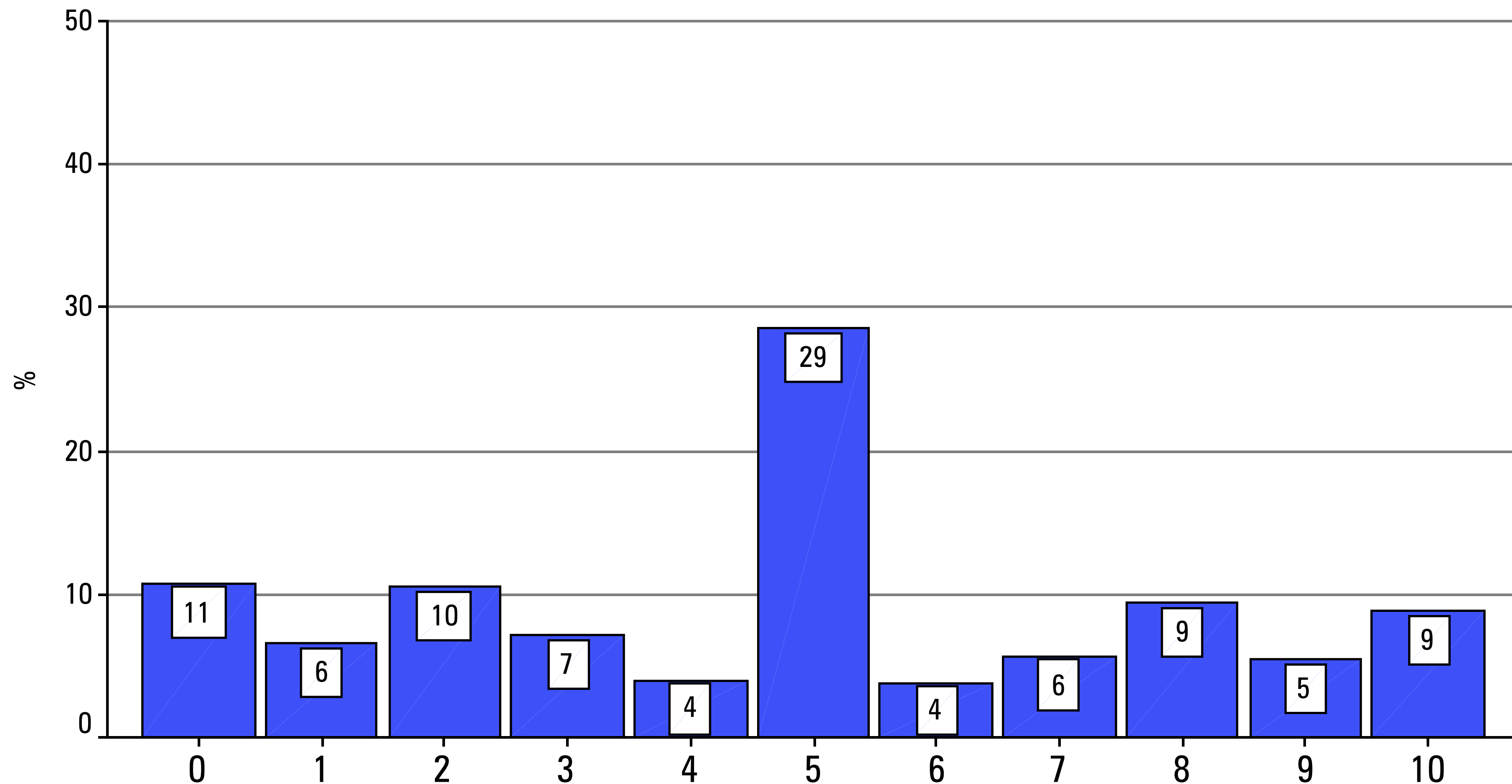
... bei denen, deren

- ✿ **berufliche Motivation** und
- ✿ **Arbeitszufriedenheit** heute sehr hoch sind.

***Fazit: Der Berufseinstieg beeinflusst die spätere Motivation.***

## Theorie-Praxis-Diskrepanz bei Arbeitsbeginn

auf einer Skala von 0=gar nicht belastend bis 10=sehr belastend



## Theorie-Praxis-Diskrepanz bei Arbeitsbeginn

Der „Praxisschock“ wird vor allem als belastend erlebt:

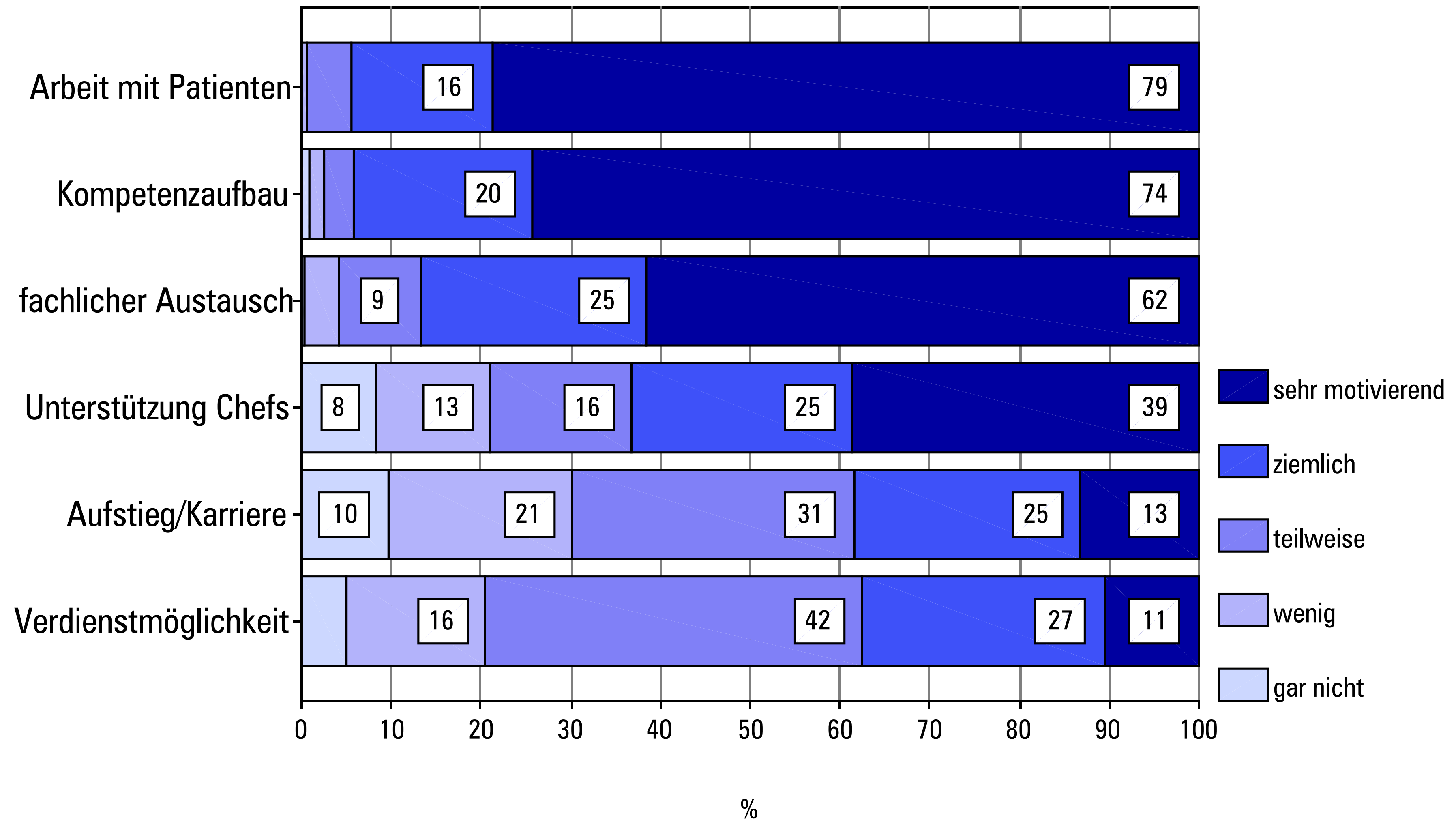
- ✿ von den Jüngeren im Alter zwischen 25 und 34 Jahren
- ✿ wenn die Erwartungen bei Berufseinstieg nicht erfüllt wurden.

### Fazit:

*Damit bestätigt sich nochmal die Relevanz des Berufseinstiegs.*

*Der Praxisschock lässt sich wohl kaum vermeiden, wird aber von einem positiv erlebten Einstieg in den Beruf abgefedert.*

## Motivationsfaktoren zu Beginn der beruflichen Tätigkeit





## Motivationsfaktoren

Mehr **Unterstützung durch Vorgesetzte** hat damals erfahren,

- ☀ wer heute bereits mehr als 20 Jahre arbeitet
- ☀ wer aktuell sehr motiviert ist.

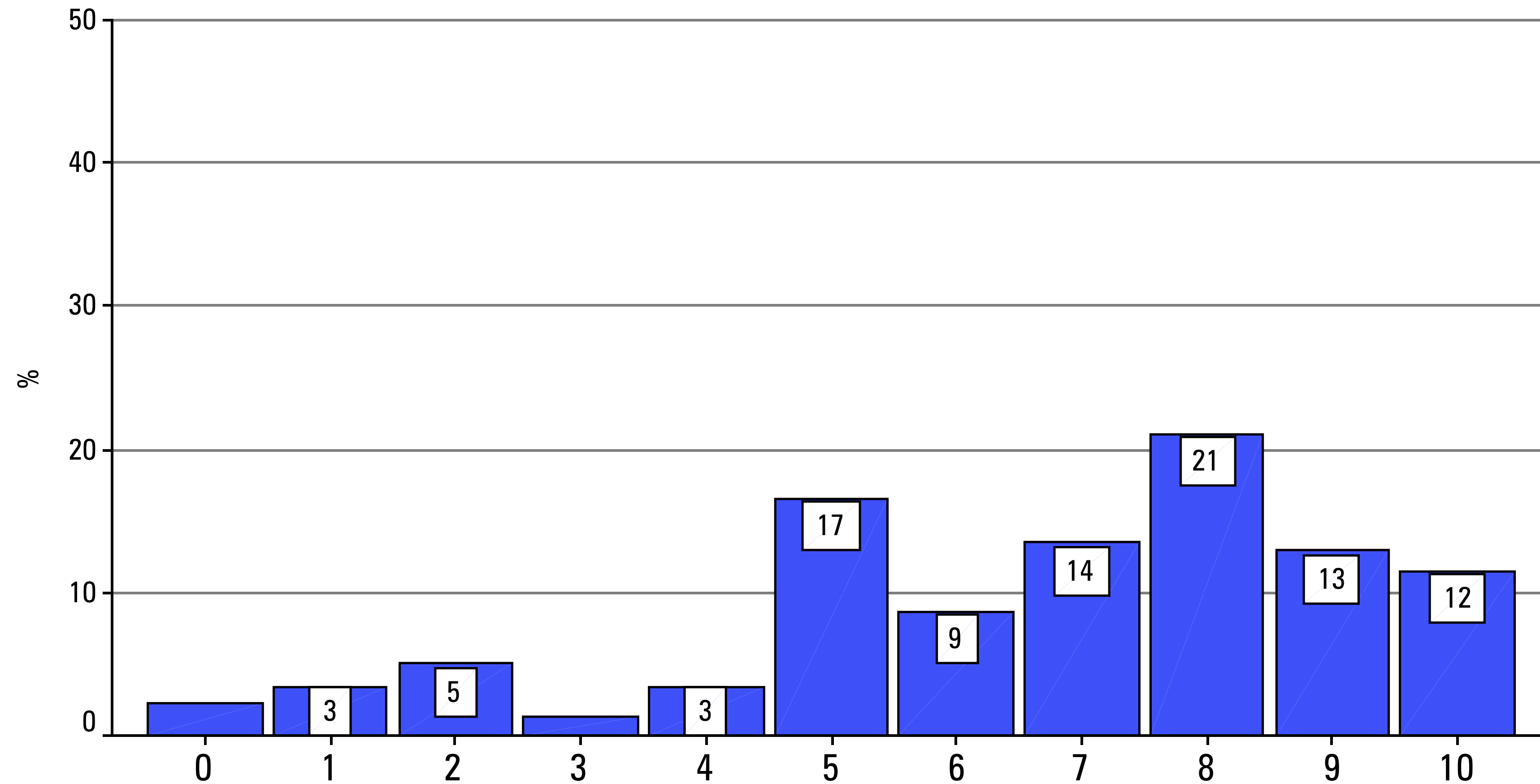
### Fazit:

*Offensichtlich spielt die Unterstützung eine wichtige Rolle für die Motivation und sie scheint früher besser gewesen zu sein.*

*Welche Motivation und Bedingungen brauchen Führungskräfte heute, um ihre Mitarbeiter mehr zu unterstützen und motivieren?*

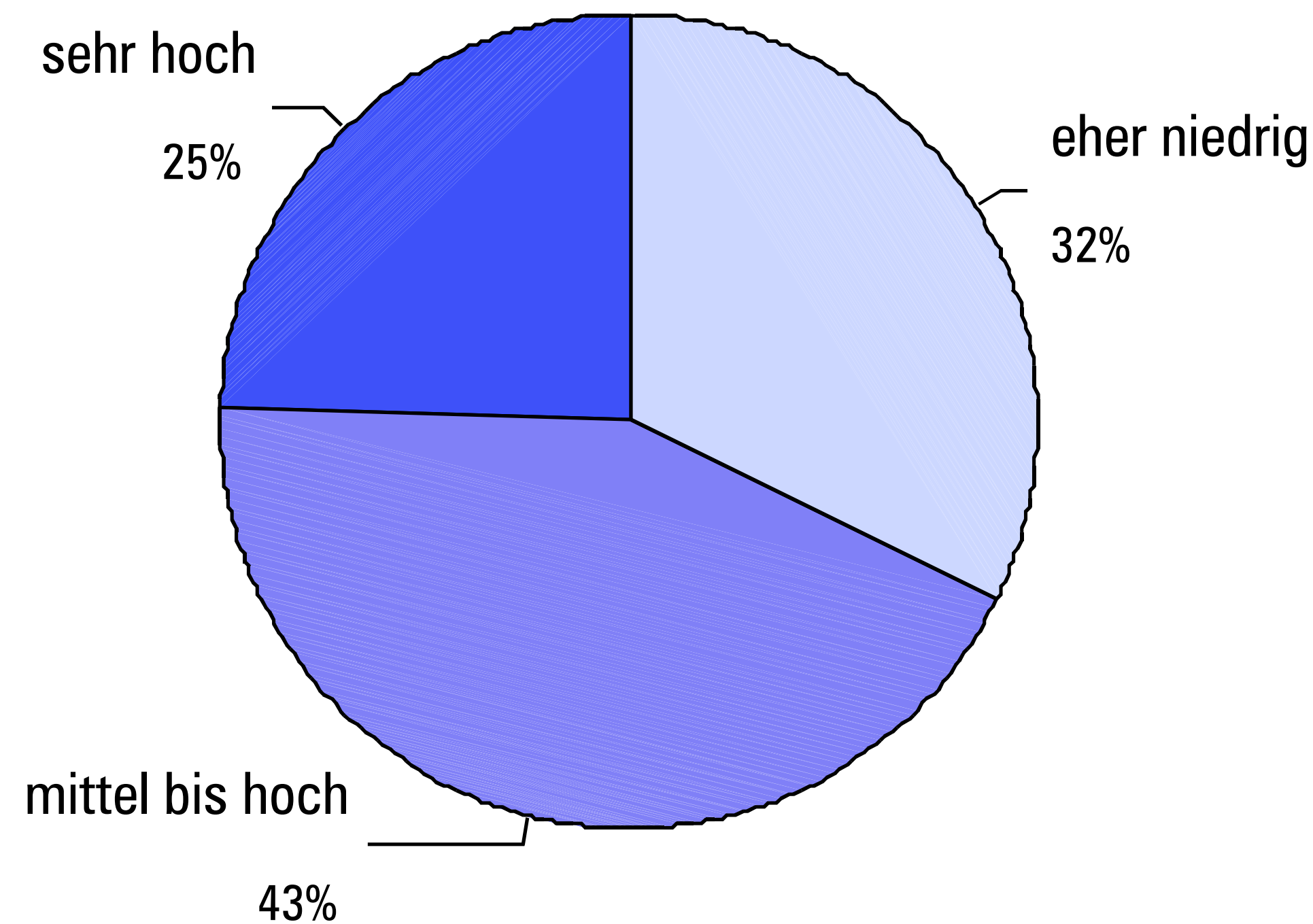
## Berufliche Motivation zum jetzigen Zeitpunkt

auf einer Skala von 0=sehr niedrig bis 10=sehr hoch



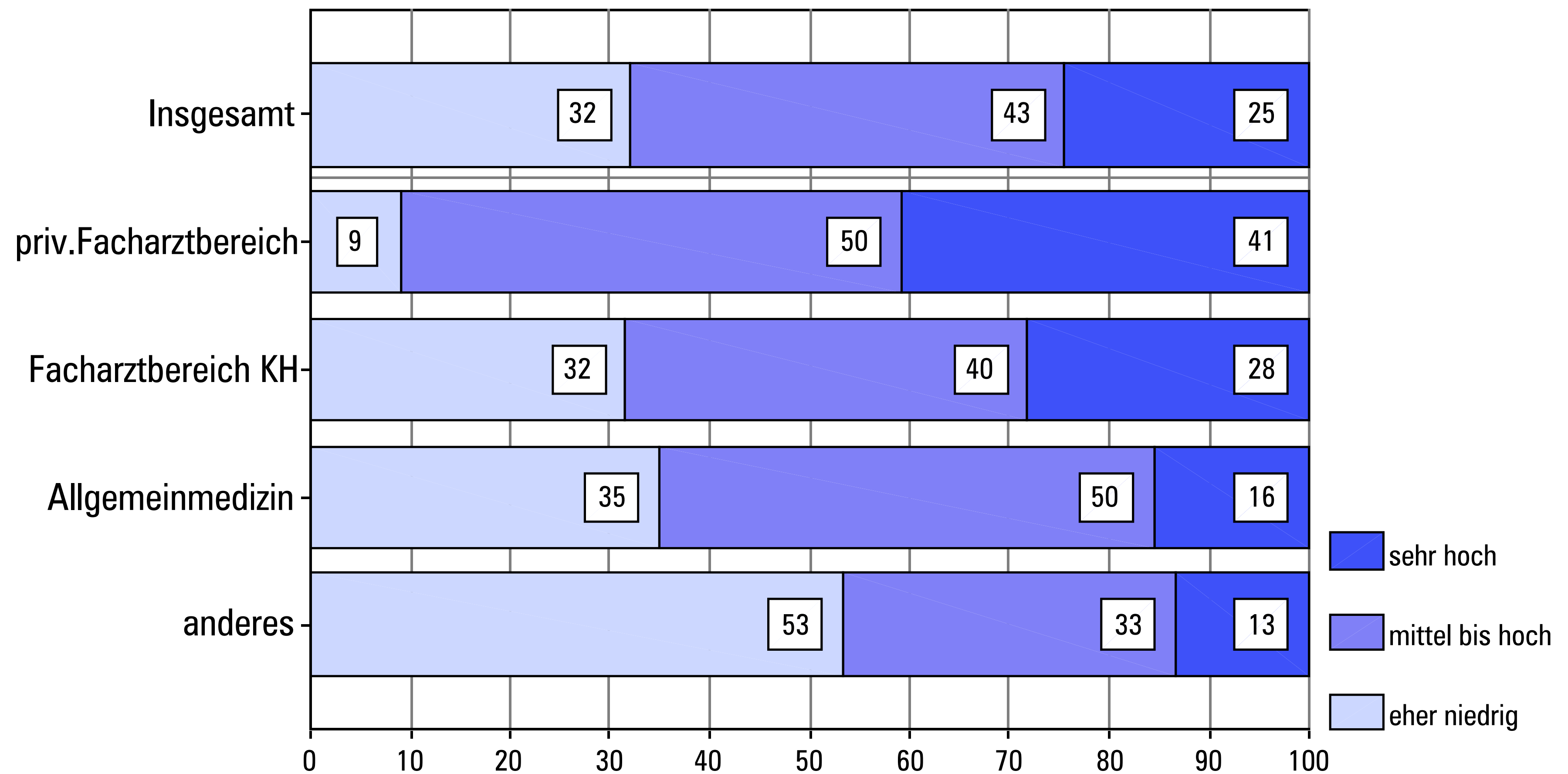
## Berufliche Motivation zum jetzigen Zeitpunkt

gruppierte Antworten: 9-10=sehr hoch; 6-8=mittel-hoch; 0-5=eher niedrig



## Berufliche Motivation zum jetzigen Zeitpunkt

Insgesamt und nach Arbeitsbereich



## Berufliche Motivation zum jetzigen Zeitpunkt

Was fördert die Motivation?

- ✿ Tätigkeit in **Gemeinschaftspraxis**
- ✿ **Teilzeit**-Beschäftigung
- ✿ sehr hohe **Vereinbarkeit** von Beruf-Privatleben
- ✿ eher **geringe berufliche Belastung**.

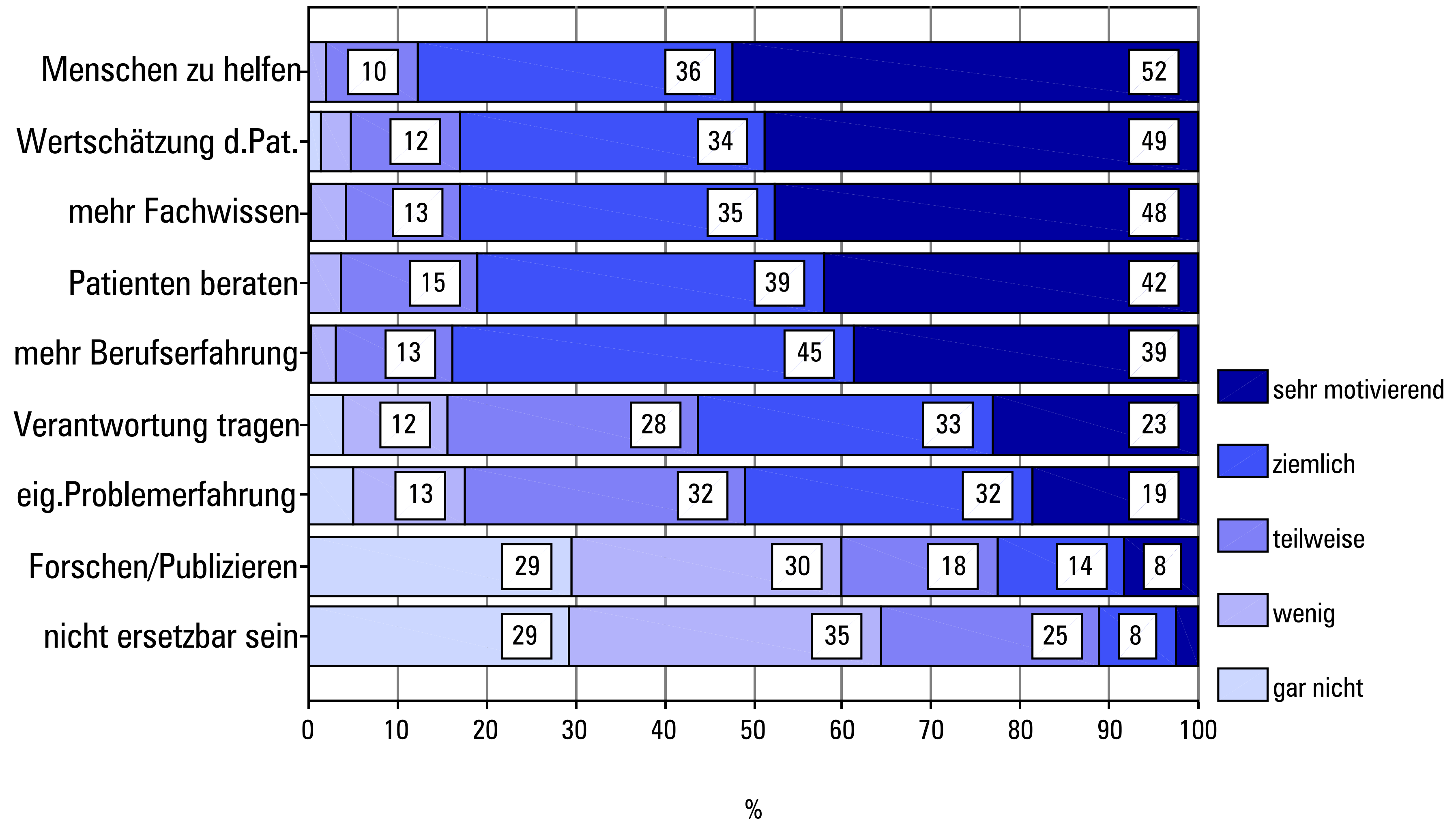
Fazit:

*Weniger arbeiten?*

*Zusammen arbeiten!*

*Arbeitszeiten flexibler gestalten!*

## Motivationsfaktoren in der jetzigen Arbeitssituation





## Motivationsfaktoren in der jetzigen Arbeitssituation

Die Ergebnisse unterscheiden sich kaum nach Arbeitsbereich!

Auffallende Unterschiede sind:

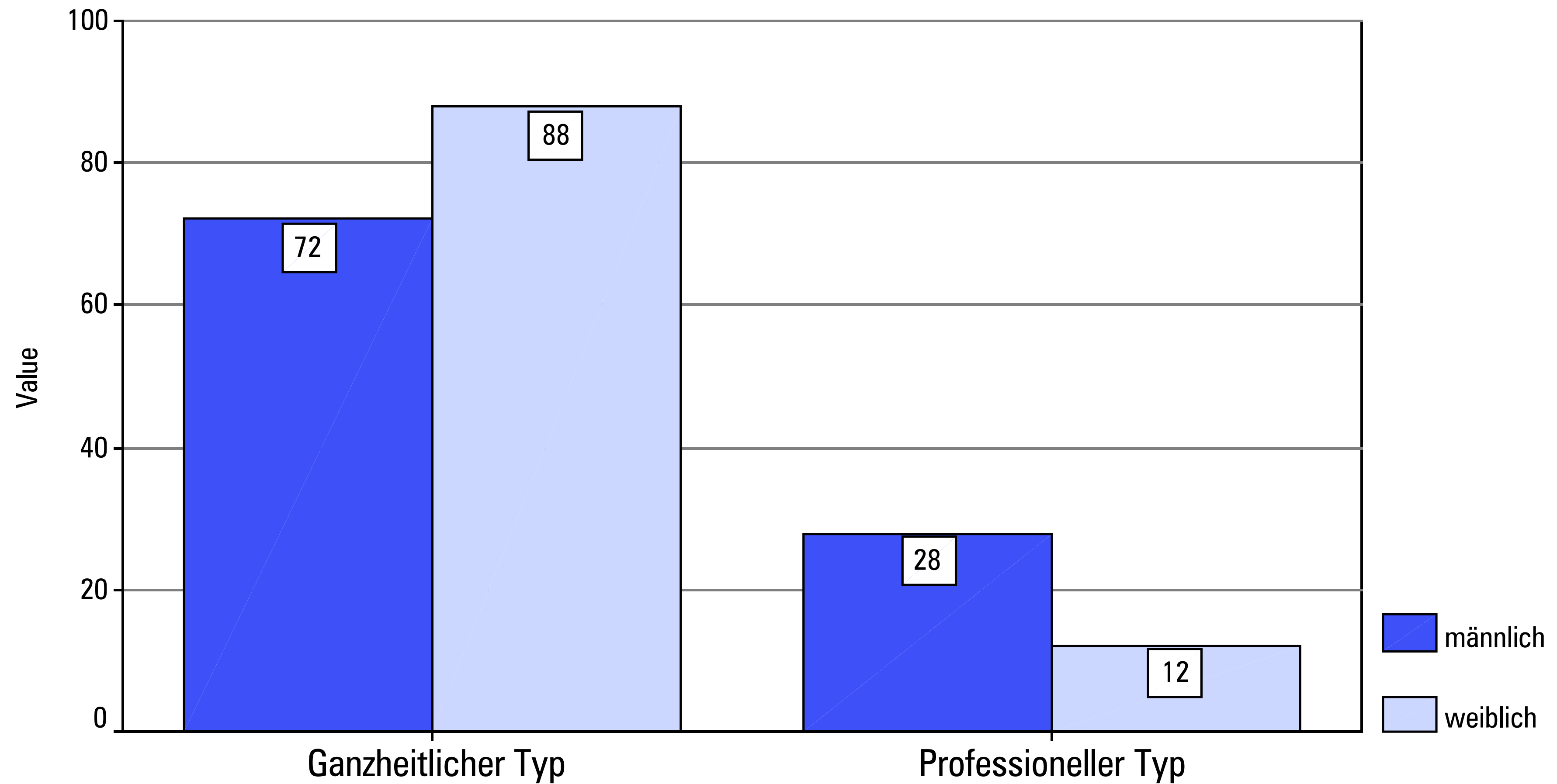
- ✿ **Verantwortung** zu tragen ist im Krankenhaus am bedeutsamsten.
- ✿ Die **Wertschätzung der Patienten** ist im privaten Bereich am motivierendsten.
- ✿ **Forschen/Publizieren** spielt in der Allgemeinmedizin die geringste Rolle.

Fazit zum Gesamtergebnis:

*Verfügbare Zeiten für Patienten und Weiterbildung optimieren.*

## Beruflicher Typ

nach Geschlecht



## Beruflicher Typ

### Ganzheitlicher Typ (78%)

*Ich erlebe meine ärztliche Tätigkeit als Aufgabe, die mich sowohl fachlich-intellektuell als auch persönlich-emotional interessiert und die mir über die professionelle Befriedigung hinaus Sinn vermittelt .*

### Professioneller Typ (22%)

*Ich erlebe meine ärztliche Tätigkeit als berufliche Herausforderung, die mich vor allem fachlich-intellektuell interessiert und die mir professionelle Befriedigung und Bestätigung vermittelt .*

## Beruflicher Typ

## Ganzheitlicher Typ

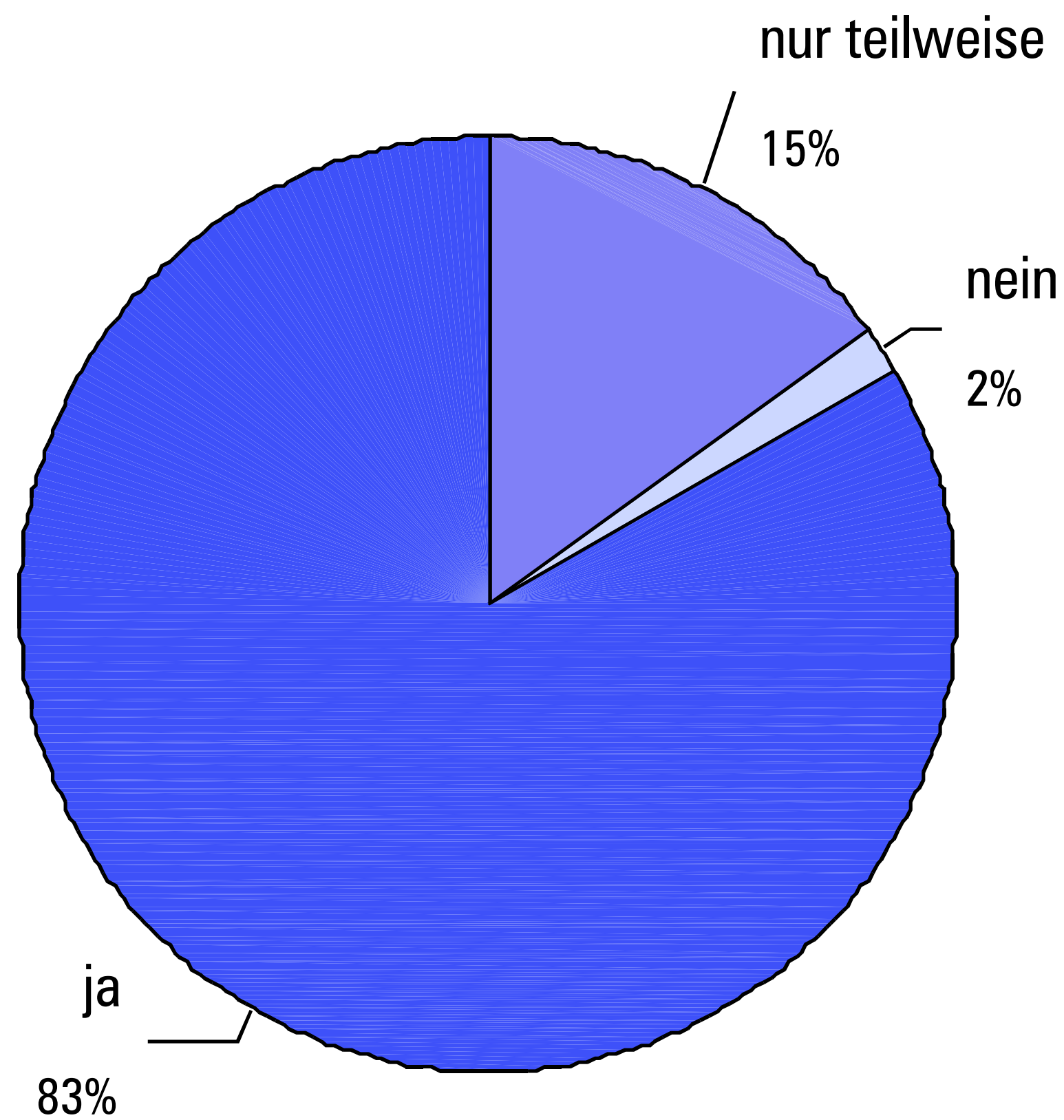
- ✿ arbeitet öfter in einer **Gemeinschaftspraxis**
- ✿ ist motivierter Menschen zu helfen und Patienten zu beraten, die Wertschätzung durch die Patienten ist wichtiger.

## Professioneller Typ

- ✿ ist motivierter Karriere zu machen und legt Wert darauf, zu forschen und zu publizieren.

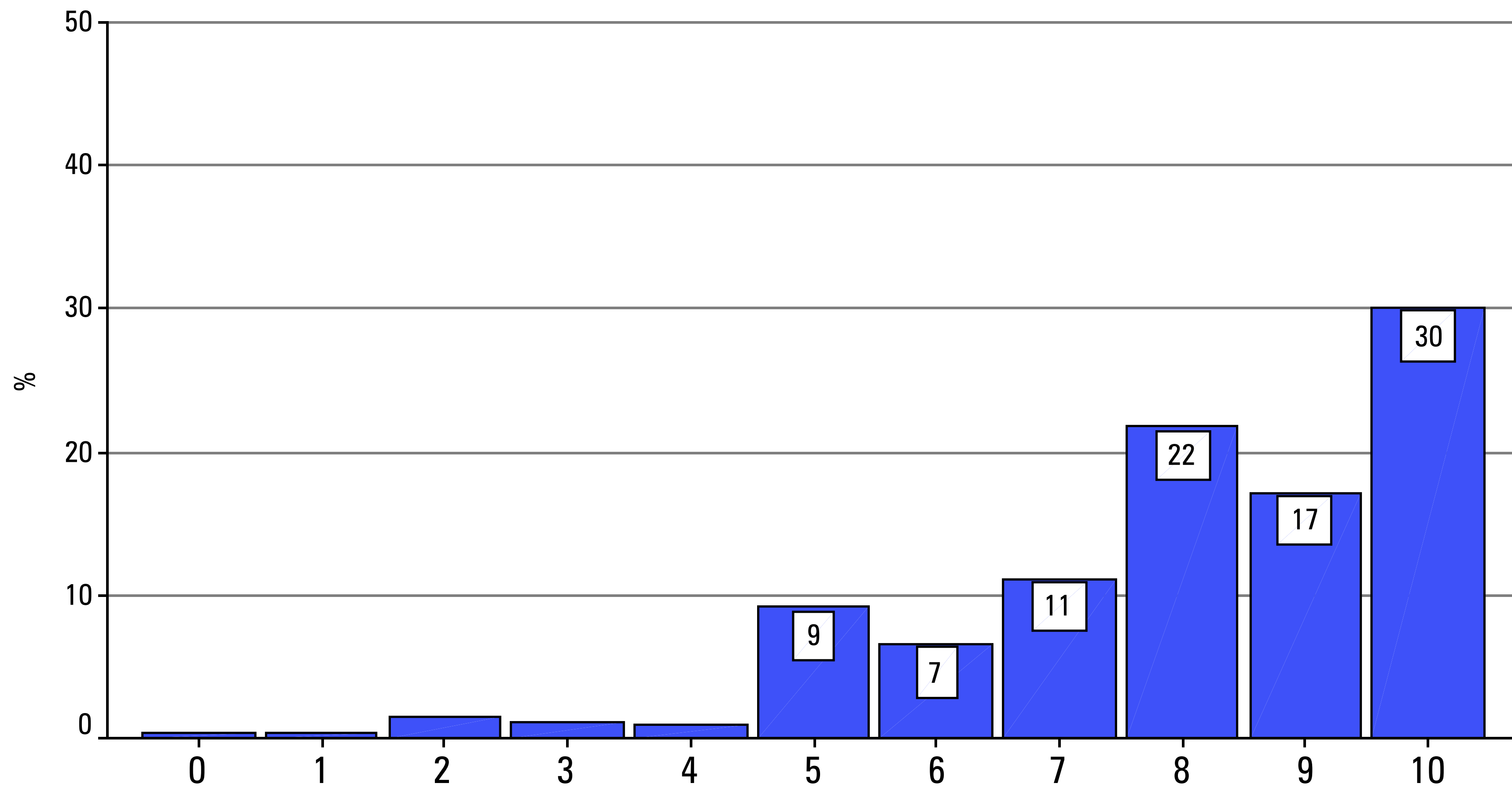
***Fazit: Je nach Typ braucht es die „richtige“ Motivation.***

## Zentrale Rolle der Arzt-Patient-Beziehung



## Stellenwert der Arzt-Patient-Beziehung

auf einer Skala von 0=gar nicht motivierend bis 10=sehr motivierend





## Stellenwert der Arzt-Patienten-Beziehung

Die Arzt-Patienten-Beziehung ist öfter sehr motivierend,

- ✿ wenn die berufliche Motivation sehr hoch ist
- ✿ die aktuelle Arbeitszufriedenheit sehr hoch ist
- ✿ die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben sehr hoch ist
- ✿ die Theorie-Praxis-Diskrepanz als sehr belastend erlebt wurde.

*Fazit: Berufliche Motivation, Arbeitszufriedenheit und Qualität der Arzt-Patienten-Beziehung bilden eine Einheit.  
Eine gute Work-Live-Balance ist zu fördern!*

- ★ **Motivierende Arbeitssituationen und privater Kontext**

- ★ **Problemlösung** (55% „stimmt genau“)

*Die tägliche Herausforderung, fachlich-menschliche Probleme zu lösen, erhält das berufliche Interesse aufrecht.*

- ★ **Patientengespräche** (35% „stimmt genau“)

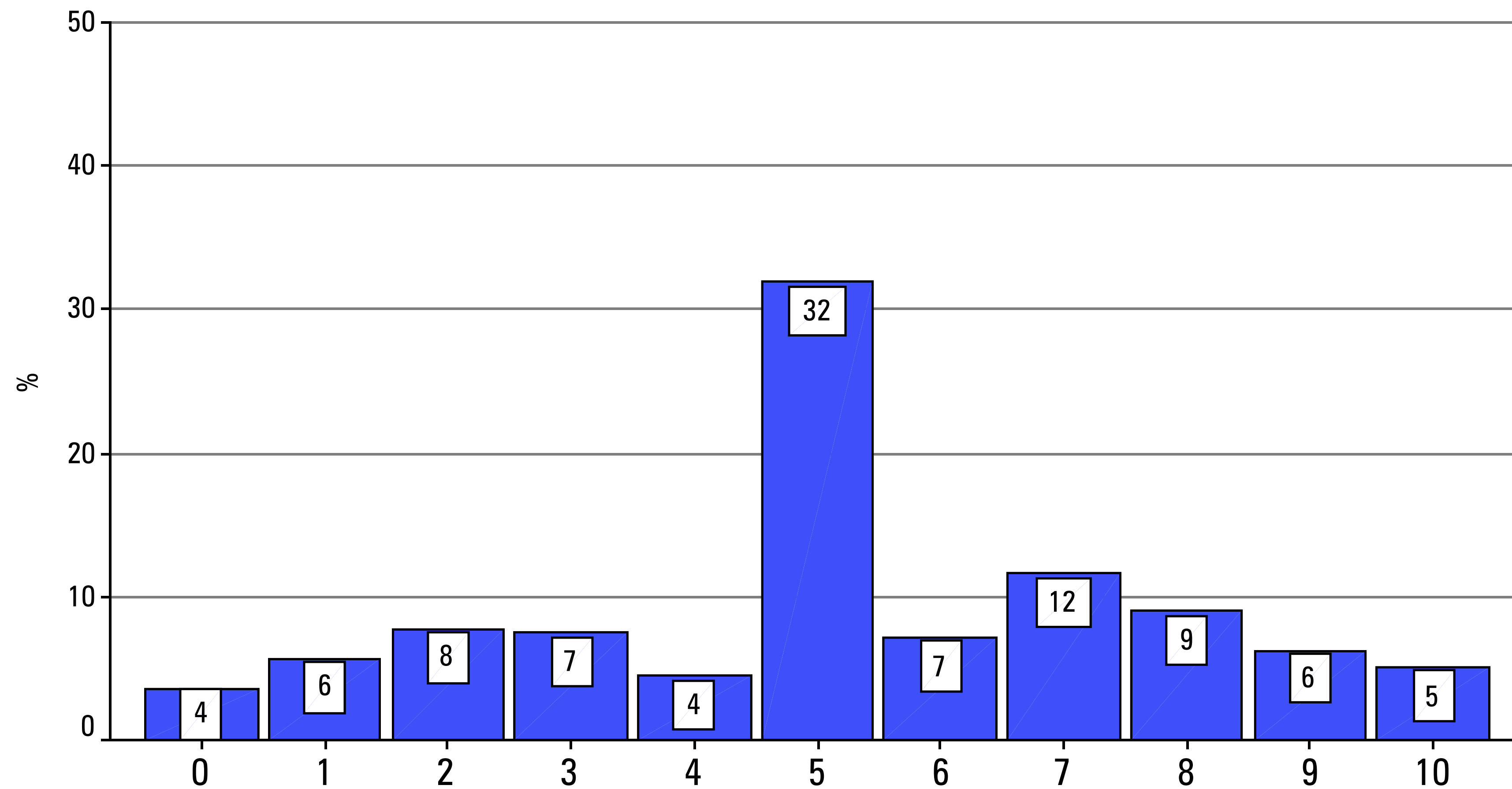
*Auch wenn Patienten mich zu längeren und persönlichen Gesprächen veranlassen, erlebe ich das eher als motivierend.*

- ★ **Private Motivation** (31% „stimmt genau“)

*Je besser es mir in meinem Privatleben geht, desto motivierter bin ich bei der Arbeit.*

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

auf einer Skala von 0=sehr niedrig bis 10=sehr hoch



## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

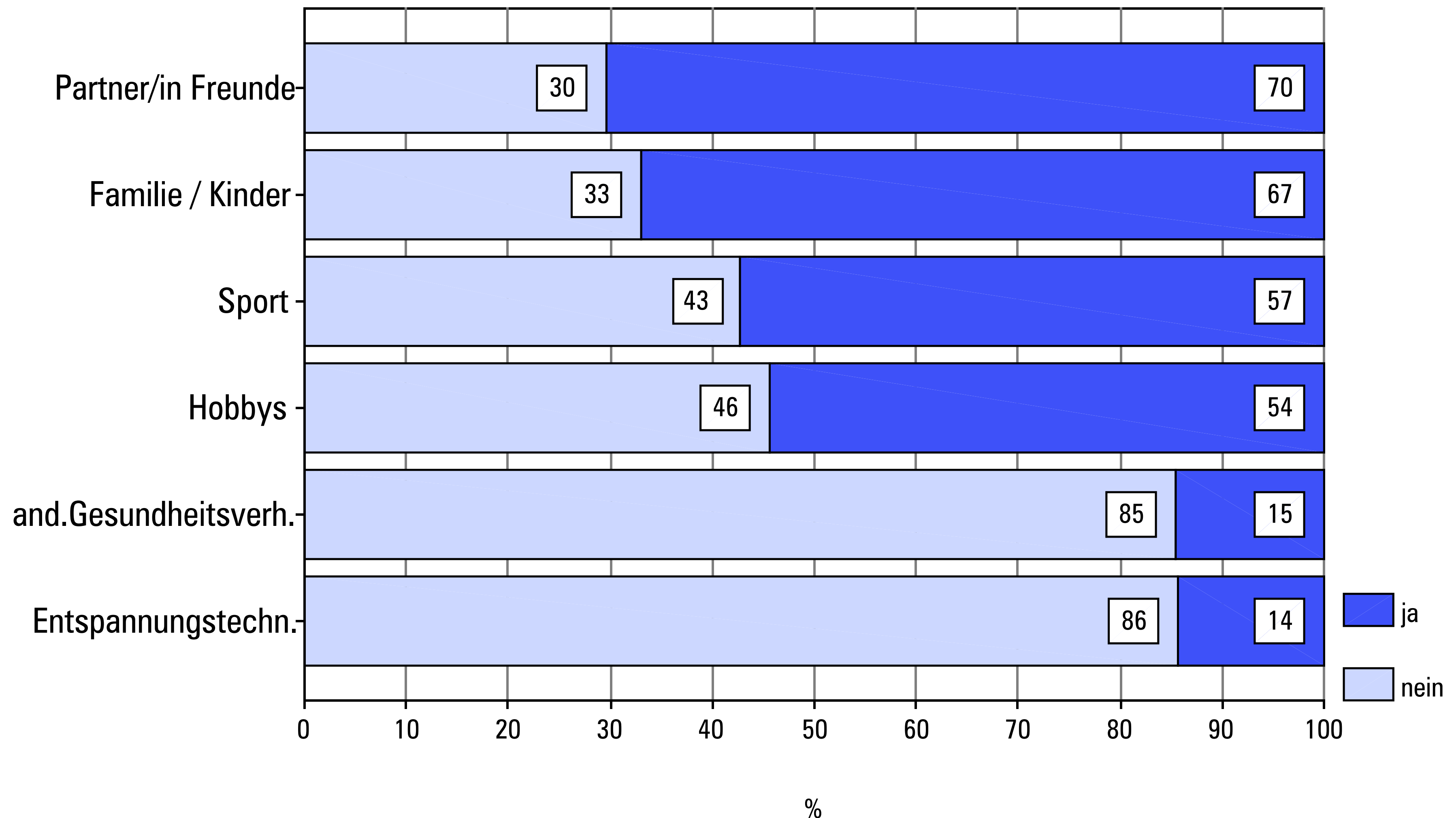
Besonders niedrig wird die Vereinbarkeit bewertet:

- ✿ wenn die Erwartungen bei Berufseinstieg nicht erfüllt wurden
- ✿ innerhalb der ersten 10 Arbeitsjahre
- ✿ wenn die Arzt-Patienten-Beziehung wenig motivierend ist
- ✿ wenn ein Burnout-Syndrom nahe ist.

### Fazit:

*Wie ließe sich die Vereinbarkeit bereits ab dem Berufseinstieg verbessern? Durch flexiblere Arbeitszeiten, mehr Zeit für die einzelnen Patienten und auch privat?*

## Unterstützende private Faktoren



## Unterstützende private Faktoren

Das Ausmaß der Zustimmung variiert nach Situation:

- ☀ Die **Vereinbarkeit von Familie und Privatleben** wirkt förderlich.
- ☀ Wer in einer **Gemeinschaftspraxis** tätig ist und **zwischen 11 bis 20 Jahren arbeitet**, betreibt mehr Sport.
- ☀ Wer nahe am Burnout ist, erlebt Entspannungstechniken und anderes Gesundheitsverhalten im Vergleich als positiver.

### Fazit:

*Die privaten Faktoren spielen eine wichtige Rolle für die berufliche Motivation, vor allem bei einer guten Work-Live-Balance.*



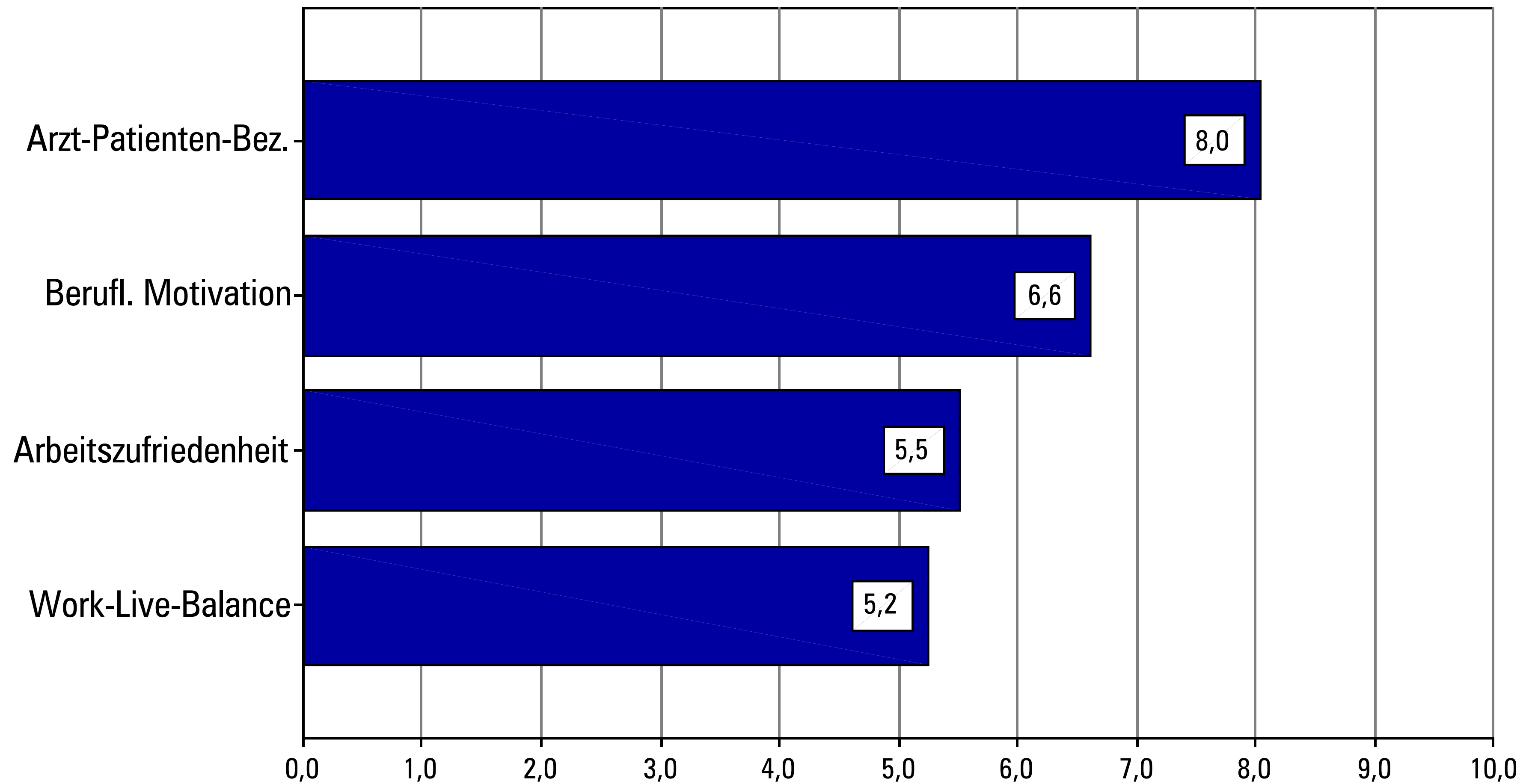
## Was motiviert gute Ärztinnen und Ärzte zu sein?

Die Motivation ist höher, ...

- ✿ wenn die **Erwartungen bei Berufseinstieg erfüllt** werden
- ✿ wenn die **Arzt-Patienten-Beziehung** einen hohen Stellenwert hat
- ✿ bei denen, die in einer **Gemeinschaftspraxis** arbeiten
- ✿ bei denen, die in **Teilzeit** tätig sind
- ✿ wenn die berufliche Belastung niedrig ist (kein Burnout)
- ✿ wenn sich Beruf und **Privatleben** gut vereinbaren lassen.

Dann ist auch die **Arbeitszufriedenheit** sehr hoch.

## Übersicht zentrale Motivationsfragen



Mittelwerte zwischen 0 sehr niedrig und 10 sehr hoch

## Zusammenhänge zentrale Motivationsfragen

### **Berufliche Motivation** – Arbeitszufriedenheit

- Vereinbarkeit Beruf-Privatleben
- Stellenwert der Arzt-Patienten-Beziehung

### **Arbeitszufriedenheit** – Vereinbarkeit Beruf-Privatleben

- ✿ besonders in der Allgemeinmedizin

***Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation.***

Lee Iacocca (\*1924), amerik. Topmanager

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**