



AARHUS
UNIVERSITET
INSTITUT FOR STATSKUNDSKAB



Økonomiske incitament, motivation og kvalitet

Årsmøde i Dansk Selskab for Kvalitet i Sundhedssektoren
Hotel Nyborg Strand d. 13. – 14. januar 2012

Lotte Bøgh Andersen



ØKINOS



Indre og ydre, individ og kollektiv

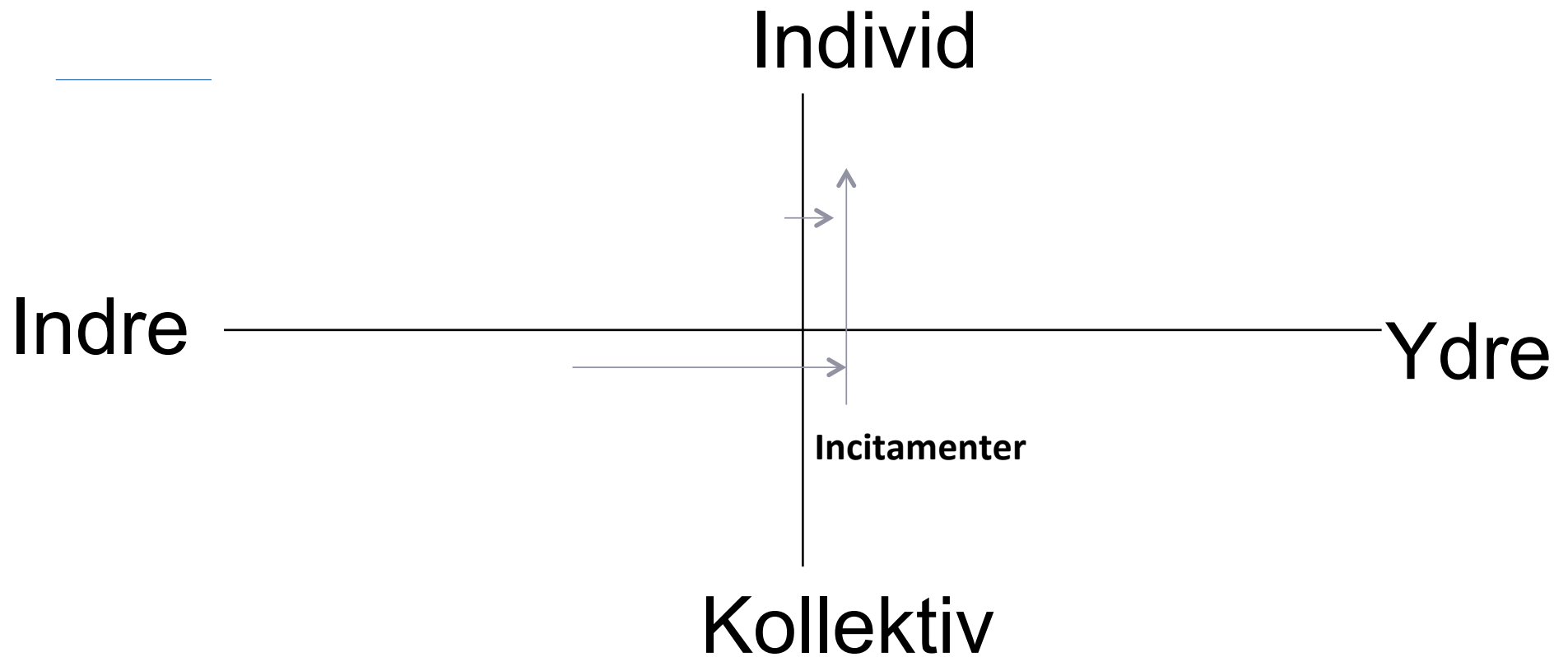
Øvre, venstre kvadrant Indre og individuelt Eksempler: Motivation og perception af styring	Øvre, højre kvadrant Ydre og individuelt Eksempel: Adfærd
Nedre, venstre kvadrant Indre og kollektivt Eksempler: Normer, kultur	Nedre, højre kvadrant Ydre og kollektivt Eksempler: Incitamenter, regulering

Note: Frit efter Tønnesvang 2009.



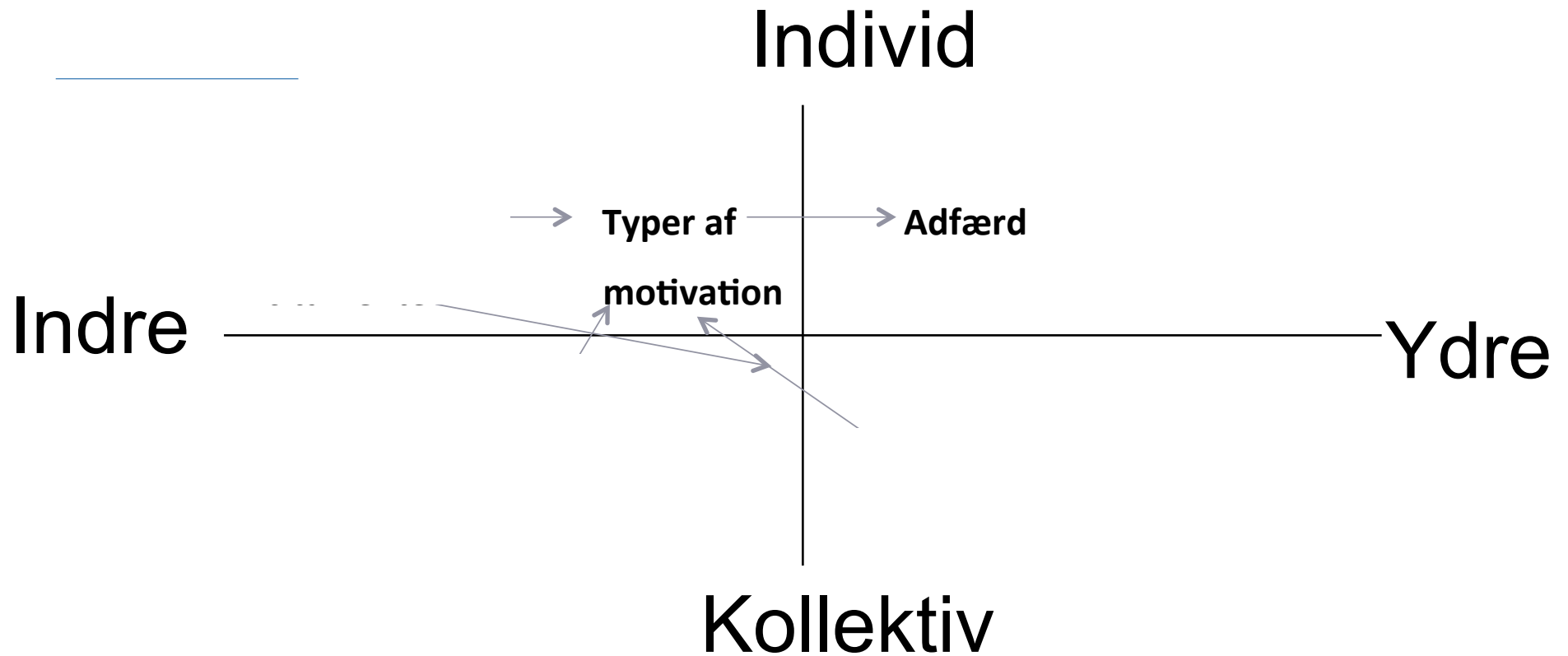


Fokus i mit oplæg





Fokus i Christians oplæg





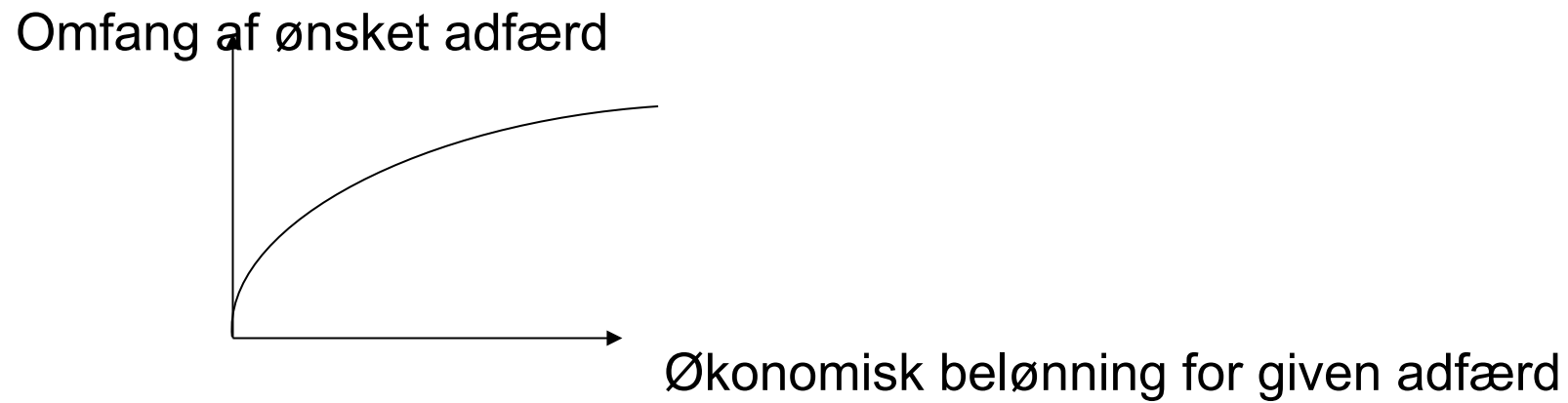
Disposition

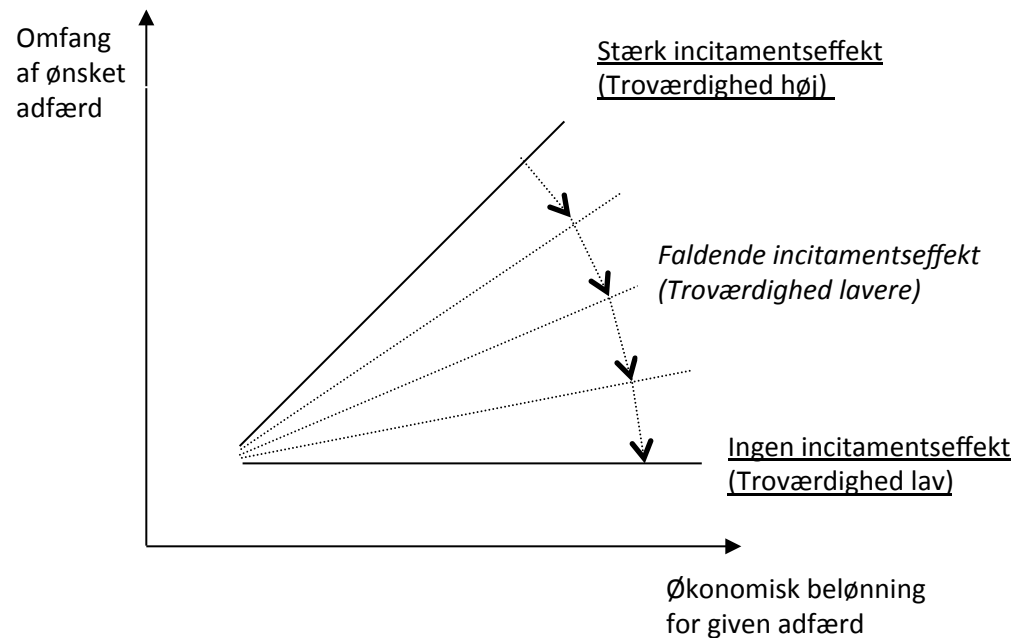
- › Hvad betyder strukturelle forhold for, hvordan fagprofessionelle sikrer kvalitet i mødet med den enkelte patient?
- › Indsigter fra forvaltningsforskning, psykologi og økonomi : Normer, motivation og incitamer med fokus på betydningen af incitamer for adfærd relateret til kvalitet
 - › 1. Generelt om økonomiske incitamer, herunder troværdighed og niveau
 - › 2. Professionalisme og økonomiske incitamer
 - › 3. Økonomiske incitamer, opfattelse heraf og indre motivation





Den simple incitamentslogik

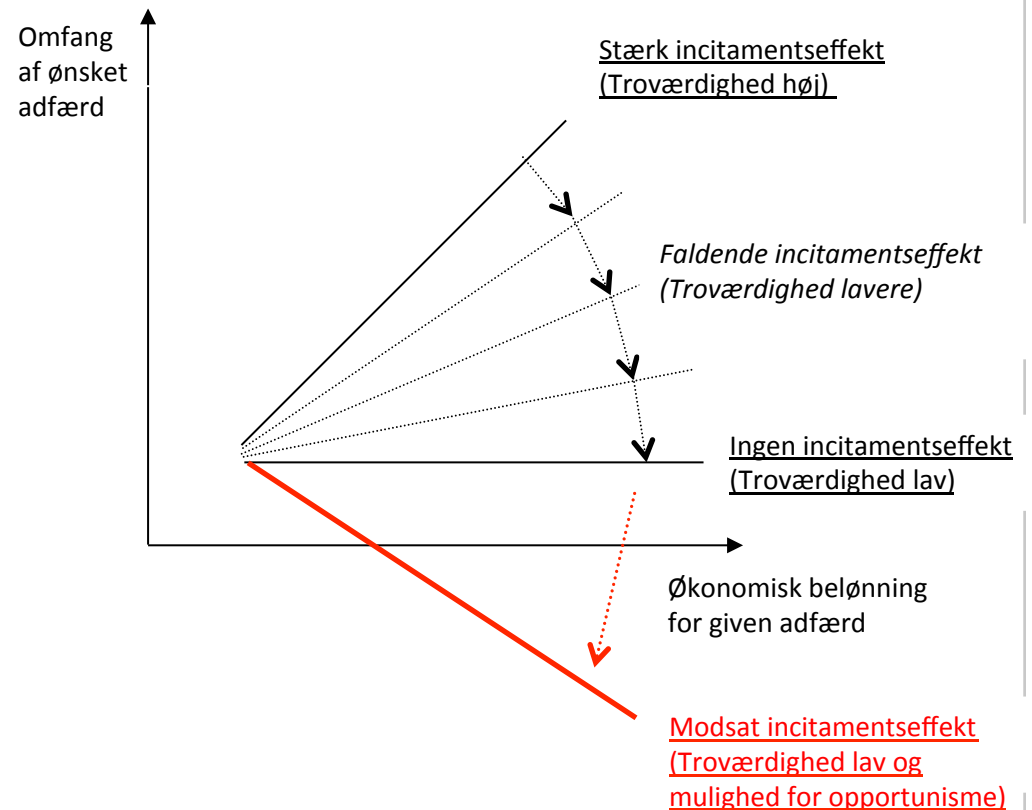




Troværdighed: hvis og kun hvis specificeret handling/resultat forekommer, udløses betalingen
Eksempel: DRG

Utroværdig takststyring

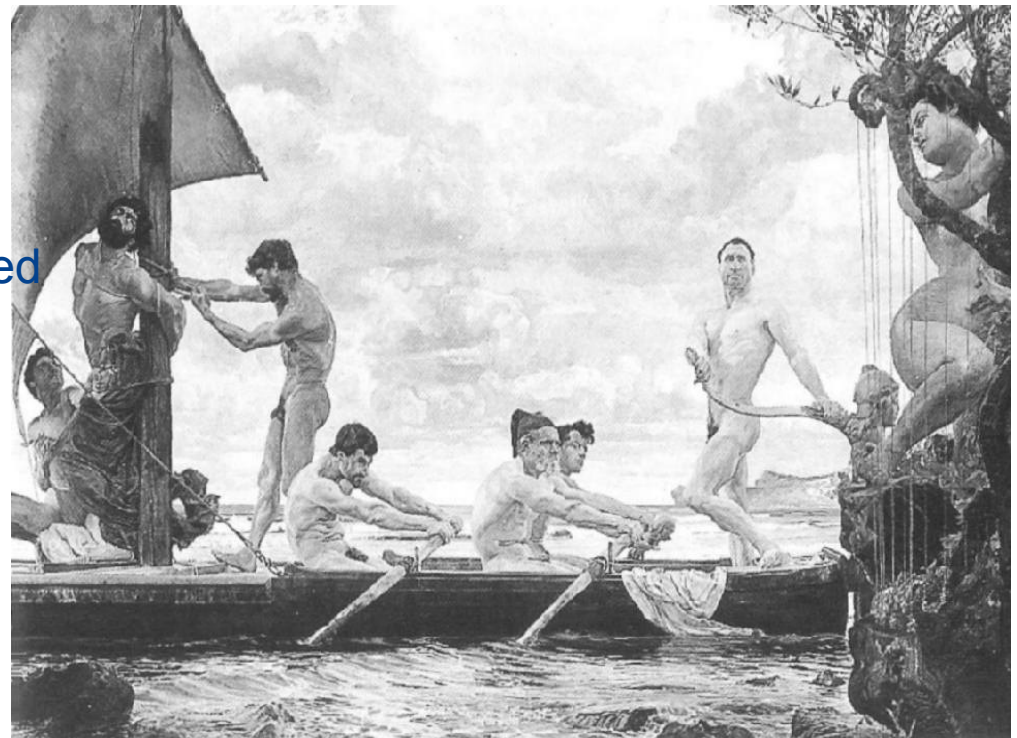
- Takststyring
- +
- Mgl. troværdighed
- +
- Infoasymmetri
- =
- Tilpas eller giv los?
- Troværdigheden af DRG?





Hvordan opnås troværdighed?

- › Odysseus løsningen
 - › Tradition
 - › Realistiske regler
 - › Regler på et andet niveau
 - › Gør noget rigtig ubehageligt!
-
- › Personlig vs. institutionel troværdighed



Incitamentter på organisatorisk og individuelt niveau

- › Niveauerne i sygehusvæsnat:
 - › Regionen
 - › Sygehuset
 - › Afdelingen
 - › Individet

- › Niveauerne for praktiserende sundhedspraksisser
 - › Praksissen (nogle gang = individet)
 - › Individet

- › Niveauerne i kommunerne
 - › Kommunen
 - › Forvaltningen
 - › Afdelingen
 - › Individet



PROFESSIONALISME OG ØKONOMISKE INCITAMENTER





Professions sociologien

- › **Neoweberiansk retning: Magt, penge og status**
- › **Funktionalistisk retning: Samfundsgavnlig gavnlige, normer**
- › **Mellem ekstreme**
 - › Opgaver, der kræver specialiseret, teoretisk viden
 - › Informationsasymmetri + konsekvenser v. svigt
 - › Professionalismekontrakt: Professionel status/gode ydelser (tillid)
 - › Professionelle normer, som faggruppe sanktionerer





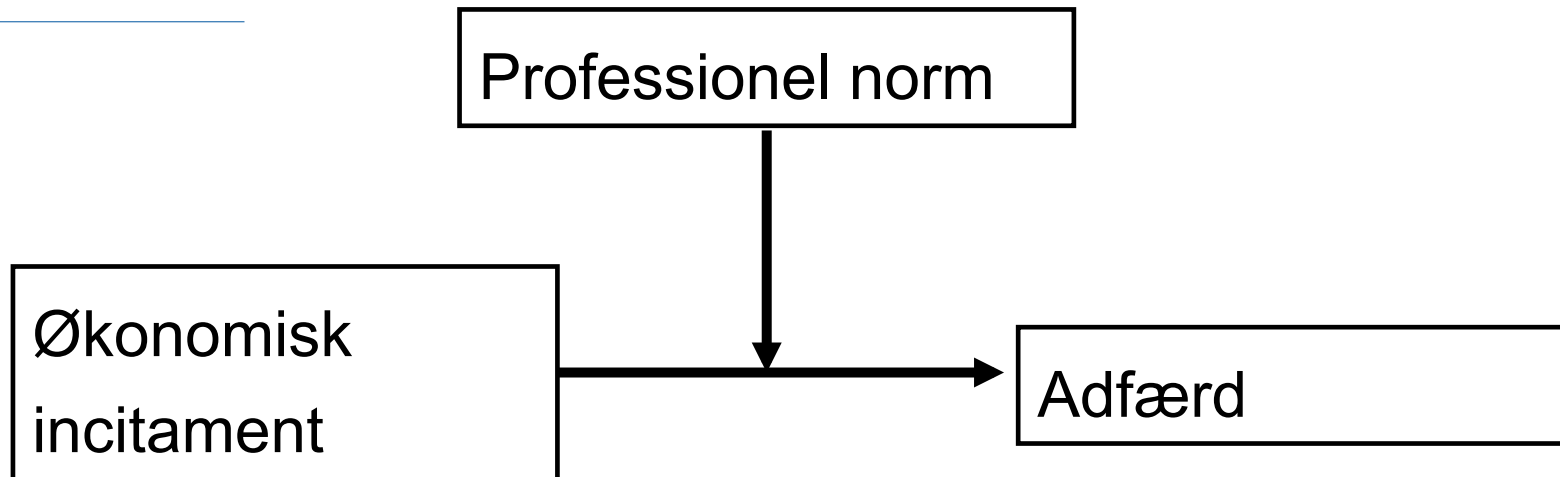
Definitioner

- › **Professionalisme: Omfanget af teoretisk, specialiseret viden samt eksistensen af faste professionelle normer**
- › **Professionel status: Graden af offentlighedens *anerkendelse* af faggruppens teoretiske, specialiserede viden samt af dens faste professionelle normer**





Samspil ift. adfærd





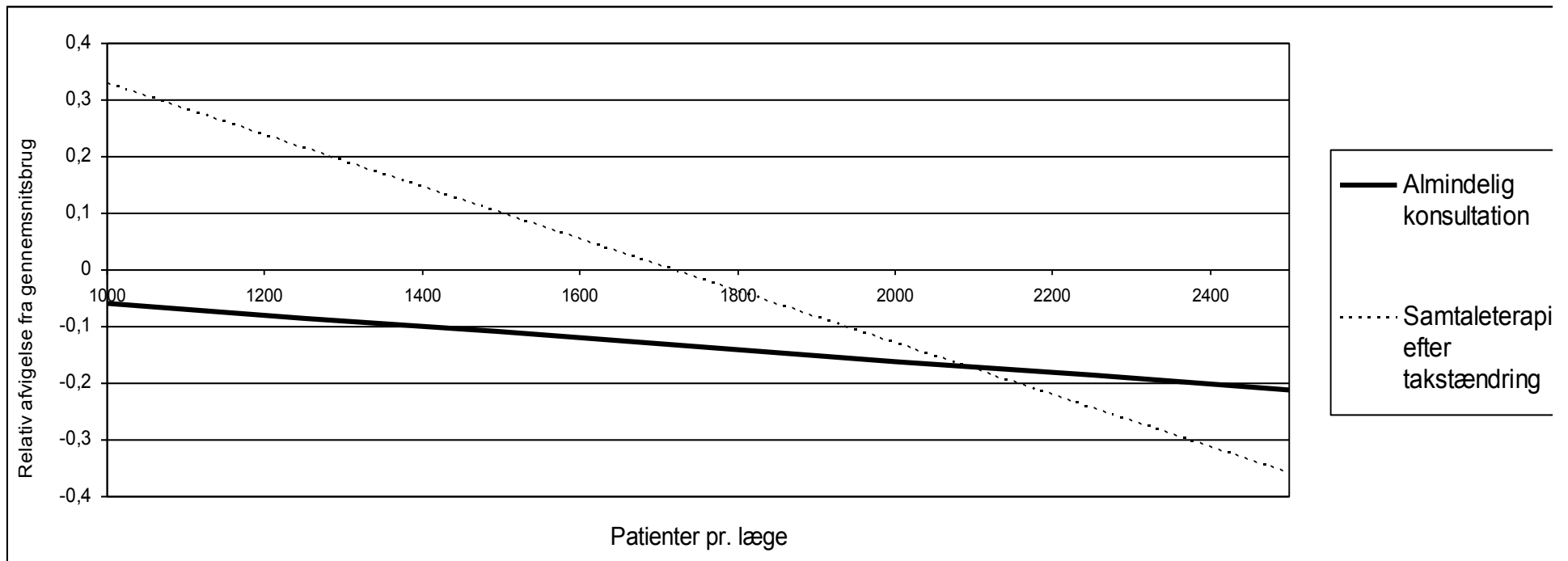
Empiriske undersøgelser af normer, incitemanter og adfærd

- › Tandlæger (variation privat/offentlig og ml. forskellige ydelser)
- › Ortopædkirurger (privat/offentlig)
- › Fysioterapeuter (variation i takster for forskellige patientgrupper)
- › Praktiserende læger (variation i honorarer, ydelser og listelængde)



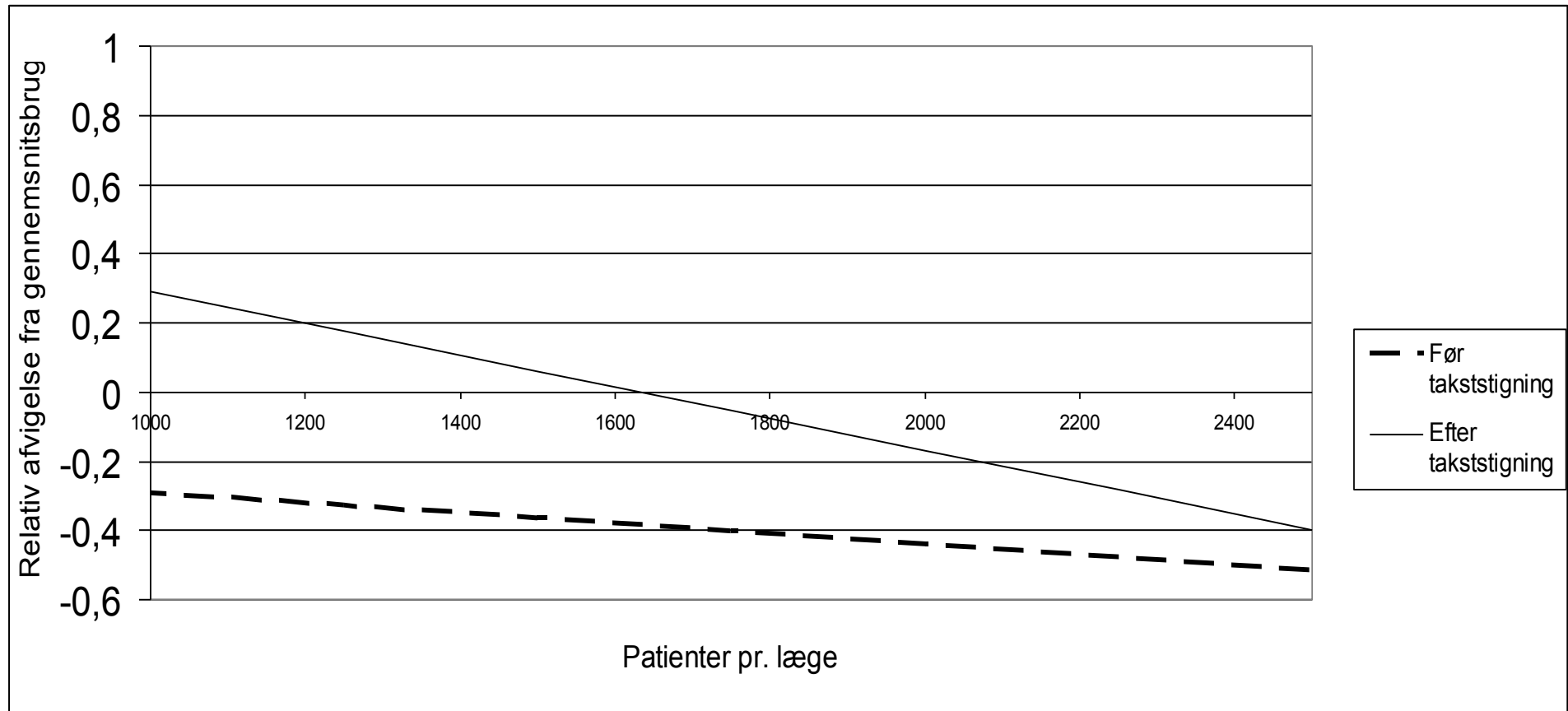


Figur 2: Sammenhængen ml. antal patienter pr. læge og brugen af samtaleterapi og almindelig konsultation (afvigelser fra gennemsnit, kontrolleret for diverse socioøkonomiske faktorer). 1997-2006.





Figur 1: Sammenhængen ml. antal patienter pr. læge og brugen af samtaleterapi (afvigelser fra gennemsnit, kontrolleret for diverse socioøkonomiske faktorer). 1997-2006.



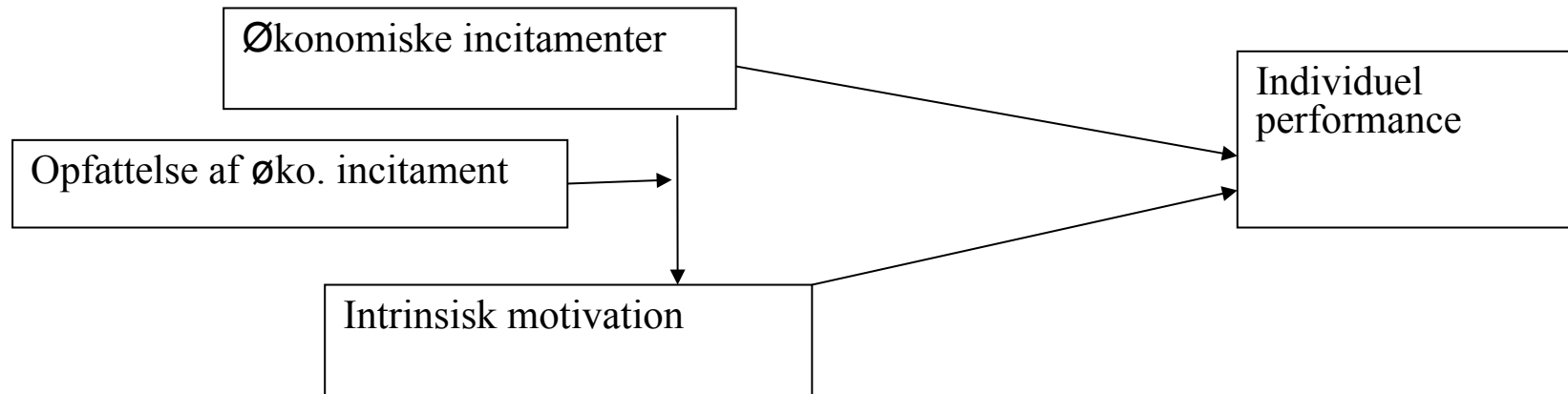


INCITAMENTER OG ANDRE MOTIVATIONSFORMER





Indveningen vedr. samspil med andre typer motivation: Crowding effekter





Psykologisk behovsteori

Big three

Need for achievement

Need for power

Need for intimacy/affiliation

Self-determination theory (Deci/ Ryan)

Need for feeling competent

Need for autonomy

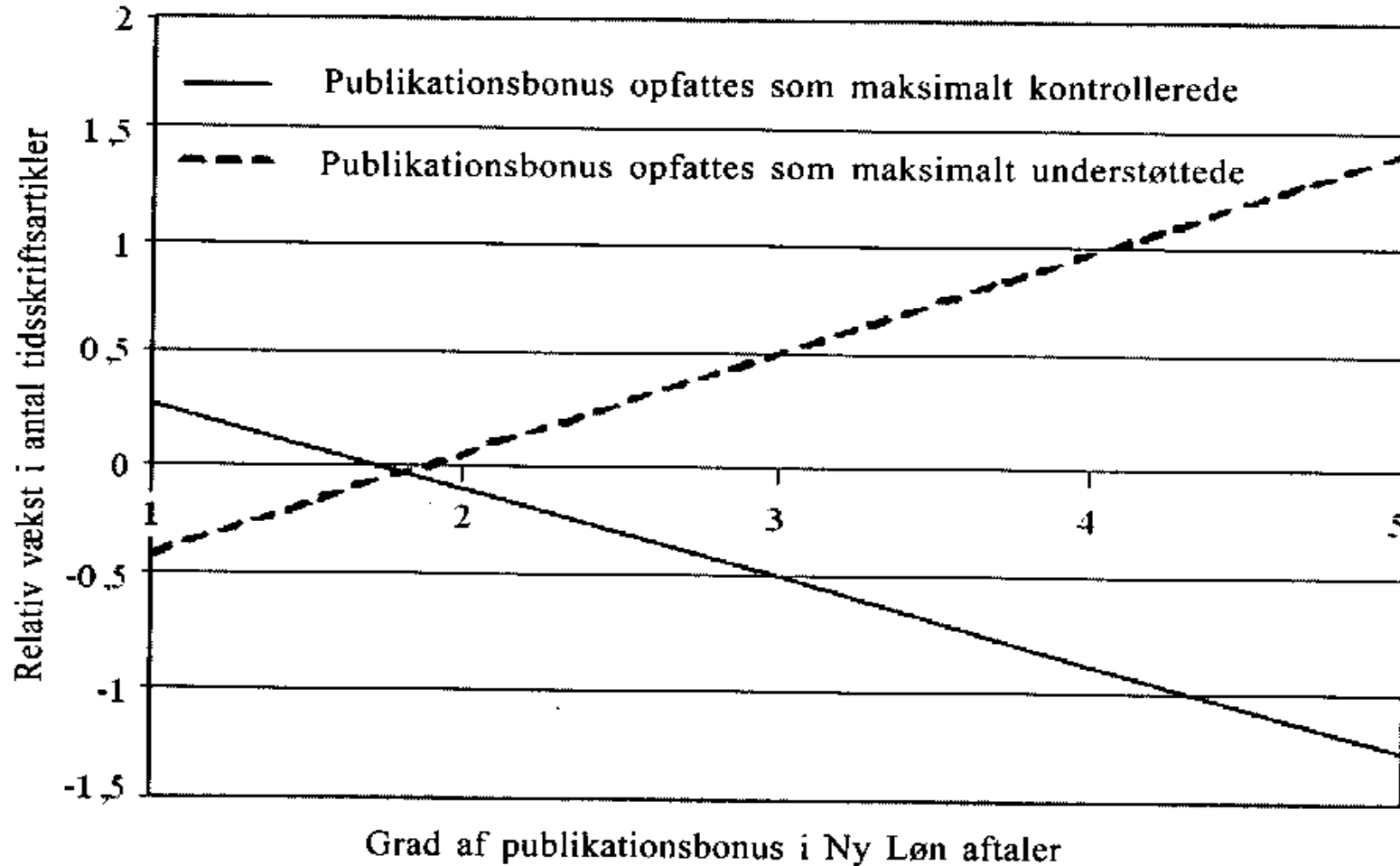
Need for relatedness

Implikation: Betydning for virkning af styring,
hvordan den opfattes (understøttende/
kontrollerende)



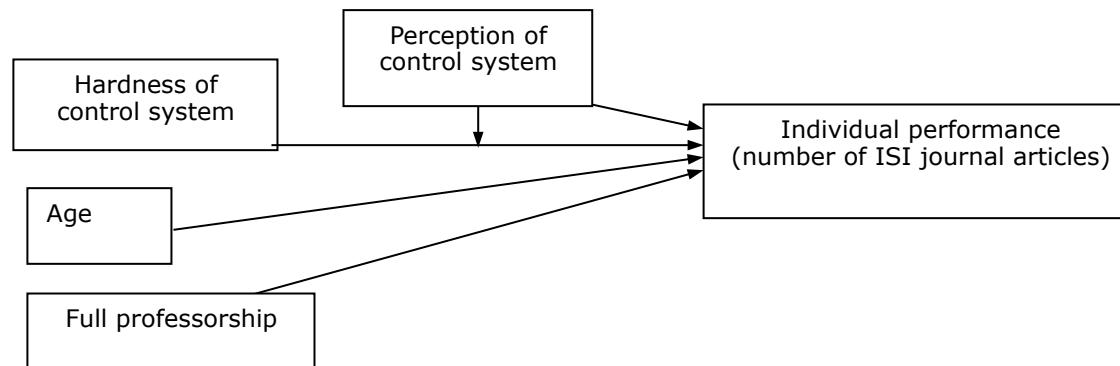


Ny Løn på universiteterne (med Thomas Pallesen)





Regulering på universitetsinstitutter (med Christian Bøtcher Jacobsen)





Ny Løn og opfattelsen heraf blandt sygeplejersker

- › Christine Momme 2007
- › Resultatløn hos sygeplejerskerne: en undersøgelse af effekten af kollektive økonomiske incitamer hos anæstesisygeplejersker

- › Vibeke Pedersen 2011
- › Resultatløn og offentligt ansattes indre motivation: en kvalitativ analyse af resultatlønsordningen på De Vestdanske Friklinikker





Hovedkonklusioner vedr. opfattelsen

- › Opfattelsen af incitament og regulering er vigtig
- › Men ikke kun interaktionseffekt med 'hårdhed' af incitament og regulering
- › Hvad bestemmer opfattelsen?





SYGGEHUSENE SOM EKSEMPEL PÅ ALLE INDVENDINGERNE





Økonomiske incitamentter i en mudret virkelighed: det danske sygehusvæsen

- › Sygehusvæsenet scorer højt på alle indvendinger
 - › Politisk ledede hierarkiske organisationer – svært at etablere troværdige incitamentter
 - › Incitamentter rettet mod organisationsniveau
 - › Mange og stærke professionelle normer
 - › Intrinsisk motiverede medarbejdere
- › Men man har forsøgt at styre med incitamentter
- › Kan vi sige noget om, hvordan og evt. hvorfor det virker?





Takststyring i praksis

- › Sammenkædning af finansiering med output (DRG kroner)

- › Gradvis formel indførelse i løbet af 00'erne i forhold til
 - › Amter/regioner
 - › Sygehuse
 - › Afdelinger

- › Har det en effekt på produktivitet?
 - › H:S m.fl. siger ja: "Indførelsen af takststyring har bidraget til øget aktivitet og faldende ventetider. Takststyring har derudover skabt større fokus på omkostningsproduktivitet i sygehusvæsenet."

- › Metaanalyse af de skandinaviske erfaringer giver mere grumset billede (Jakobsen, 2010)





Overordnede resultater

- › Incitamentet slår igennem på ikke-normreguleret adfærd
 - › Opportunistisk adfærd (patientselektion)
 - › Ønskværdig adfærd (kortere ventetid, mere samtaleterapi)
- › Incitamentet slår ikke (ret meget) igennem på normreguleret adfærd

Summa summarum:

- Incitamentssystemer synes ikke at slå igennem, når alle indvendinger er i spil
- Men de får effekt, når indvendingerne svækkes

