

Bindung junger Fachärzte durch Demografie-orientiertes Personalmanagement



International Institute
for Sustainability Management

Das Team



Prof. Dr. Anabel Ternès

Studiengangsleitung Kommunikationsmanagement,
E-Business und Social Media Management SRH Berlin
Geschäftsführerin Institut für Nachhaltiges Management IISM



Prof. Dr. Ian Towers

Studiengangsleitung Business Administration SRH Berlin
Institut für Nachhaltiges Management IISM



Christopher C. Runge

Dipl.-Betriebswirt
CEO R & R Unternehmensgruppe Berlin



Stefan Schaub

B.A. Integrierte Europastudien
Researcher SRH und UdK Berlin

Status Quo im deutschen Krankenwesen

Situation auf dem Arbeitsmarkt

Entwicklung der berufstätigen Ärztinnen und Ärzte

Jahr	Anzahl		Anteil	
	Ärztinnen	Ärzte	Ärztinnen	Ärzte
1991	81 981	162 257	33,6	66,4
1992	85 565	166 312	34,0	66,0
1993	90 155	169 826	34,7	65,3
1994	94 057	173 129	35,2	64,8
1995	97 353	176 527	35,5	64,5
1996	100 228	179 107	35,9	64,1
1997	102 015	180 722	36,1	63,9
1998	104 490	182 542	36,4	63,6
1999	107 257	183 914	36,8	63,2
2000	109 316	185 360	37,1	62,9
2001	111 504	186 389	37,4	62,6
2002	114 022	187 038	37,9	62,1
2003	116 136	187 981	38,2	61,8
2004	118 468	187 967	38,7	61,3
2005	120 501	187 076	39,2	60,8
2006	124 354	186 876	40,0	60,0
2007	128 009	186 903	40,6	59,4
2008	132 613	187 084	41,5	58,5

Quelle: Bundesärztekammer

Feminisierung des Arztberufes

Im Jahr 2011 ist der Anteil an berufstätigen Ärztinnen auf 44% gestiegen und im Jahr 2008 waren 63% der Medizinstudenten Frauen

31,8% der Ärztinnen arbeiten über 45 Stunden,
im Vergleich dazu arbeiten 52,5% der Ärzte über 45 Stunden
26,3% der Ärztinnen unter 31 Stunden,
bei den Ärzten liegt der Wert bei 5,3% (Stand 2007)

Arbeitszeitgesetz (gültig seit 2006) führt in Krankenhäusern zu einer weiteren Verkürzung der geleisteten ärztlichen Arbeitsstunden

Generation Y mit veränderten Werten und Ansprüchen an Arbeit, Freizeit, Selbstbestimmung, Karriere und Führung

Status Quo deutsche Kliniken

Bedürfnisse junger / angehender Ärzte

Umfrage des Marburger Bundes
Unzufriedenheit junger Ärzte
(Stand 2011)



- Arbeitsüberlastung und Personalmangel (39%)
- Zunehmende arztfremde bürokratische Tätigkeiten (39%)
- Schlechte Einkommenssituation (19%)

Umfrage unter Medizinstudenten
über die Präferenzen bei der Wahl
des Klinikums
(Stand 2011)



1. gutes Arbeitsklima
2. ehrliches Arbeitsklima
3. herausfordernde Aufgaben
4. Förderung der Mitarbeiter
5. gute Aufstiegsmöglichkeiten
6. Zukunftsfähigkeit des Unternehmens
7. gerechtes Arbeitsklima
8. vielfältiges Arbeitsklima
9. Balance zwischen Berufs- und Privatleben
10. Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens

Lockmittel Gehalt? Genügt das?

Einstiegsgehalt Assistenzarzt um die 3.844,00 € brutto

Einstiegsgehalt Oberarzt um die 6.355,00 € brutto

in den Universitätskliniken sind die Einstiegsgehälter oft höher

je länger als Assistenzarzt oder Oberarzt beschäftigt, desto höher meist das Gehalt

Spezifische Herausforderungen in deutschen Kliniken

hohes Arbeitsvolumen

**häufiger Schichtdienst
und Wochenendarbeit**

ständige Verfügbarkeit

demographischer Wandel

Abwanderung

Sprachprobleme

Feminisierung des Arztberufes

Ruf des Hauses

Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Methode

Quantitativ-qualitativer Fragebogen
an alle medizinischen Fachbereiche deutscher Universitäten
und an medizinische Alumni-Zusammenschlüsse

Fragestellung

**Welche Bedürfnisse stellen junge Ärzte an ihren
Arbeitgeber Klinikum?**

21 Fragen
anonymisierte Antworten
von Medizinstudierenden und jungen Ärzten an Kliniken
Zeitraum: 2013 - 2014

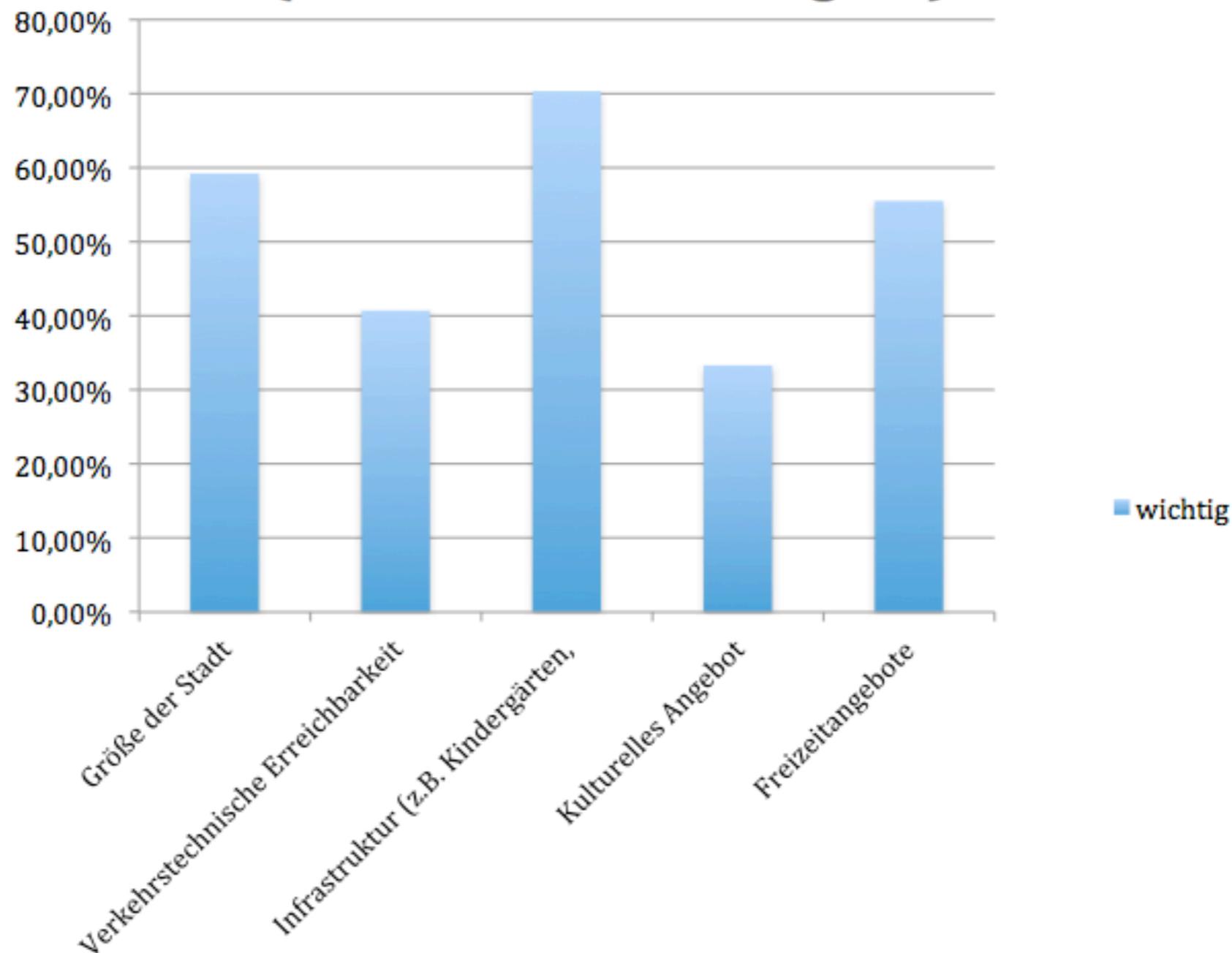
Pretest

Mit der Plattform Lime Service
via einer eigenen Website unterstützt von QR Code

Ergebnisse der Umfrage

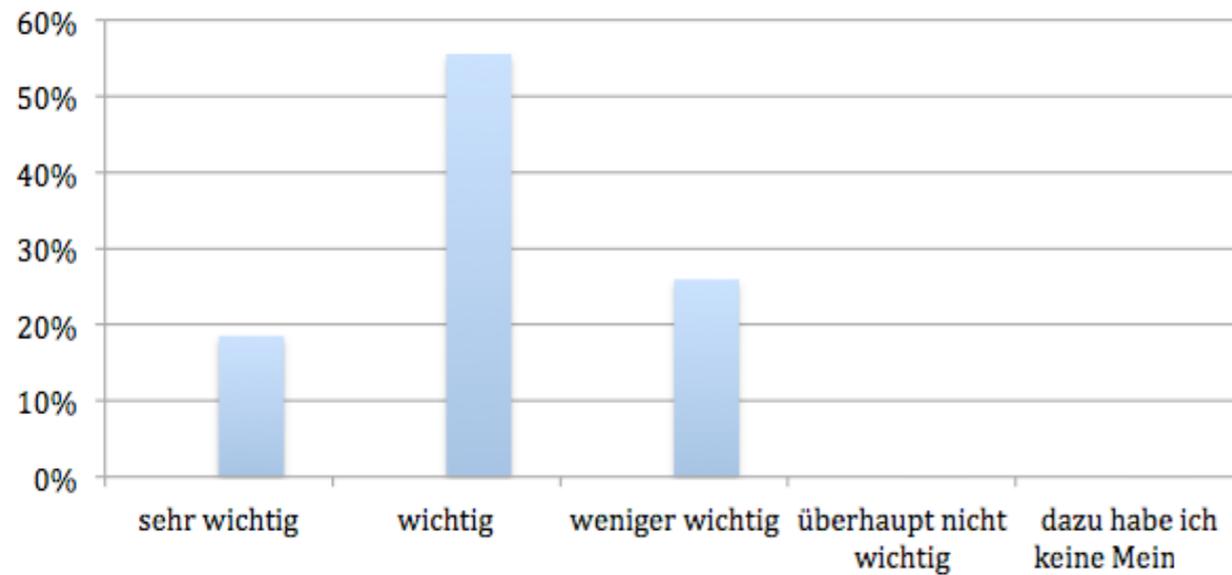
Kriterien für den Arbeitnehmer

**Welche Kriterien sind/waren für die Wahl der Region Ihres Arbeitsplatzes wichtig?
(Mehrfachantwort möglich)**

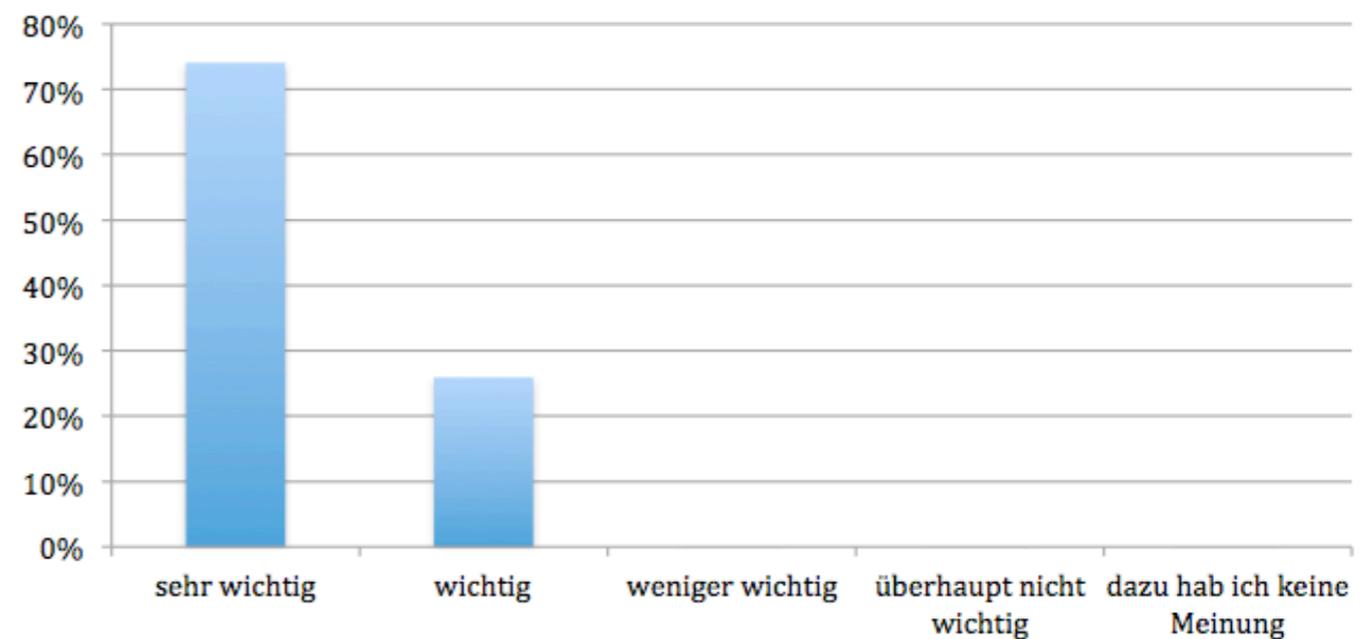


Ergebnisse der Umfrage Image und Team

Wie wichtig ist Ihnen das Image des Arbeitgebers?



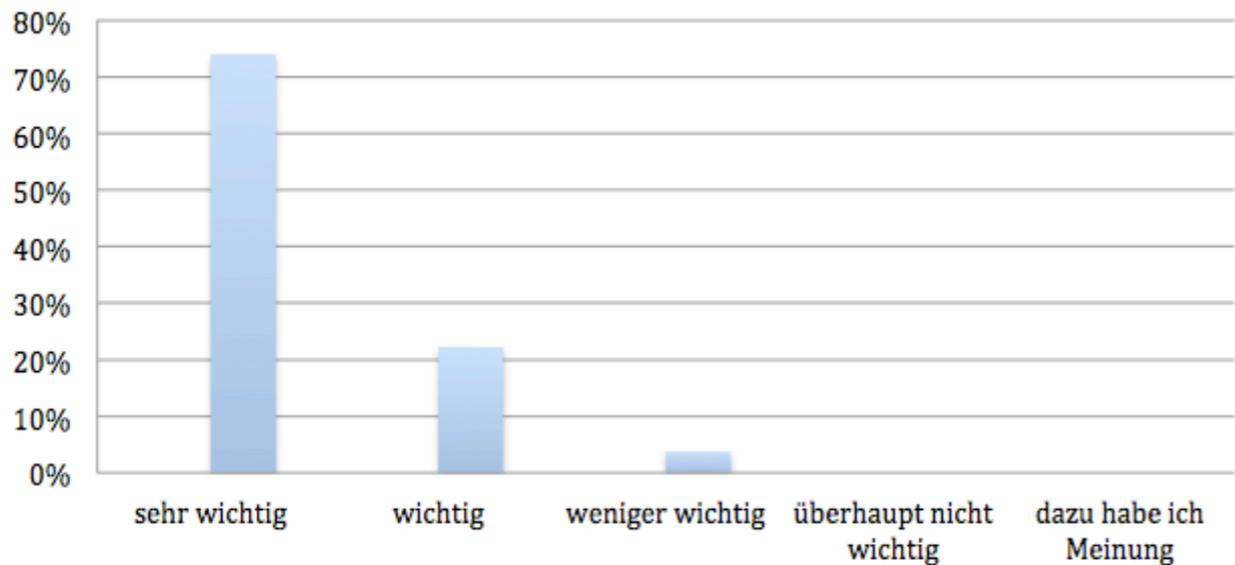
Wie wichtig ist Ihnen die soziale Kompetenz Ihrer Kollegen, Mitarbeiter oder Ihres Teams?



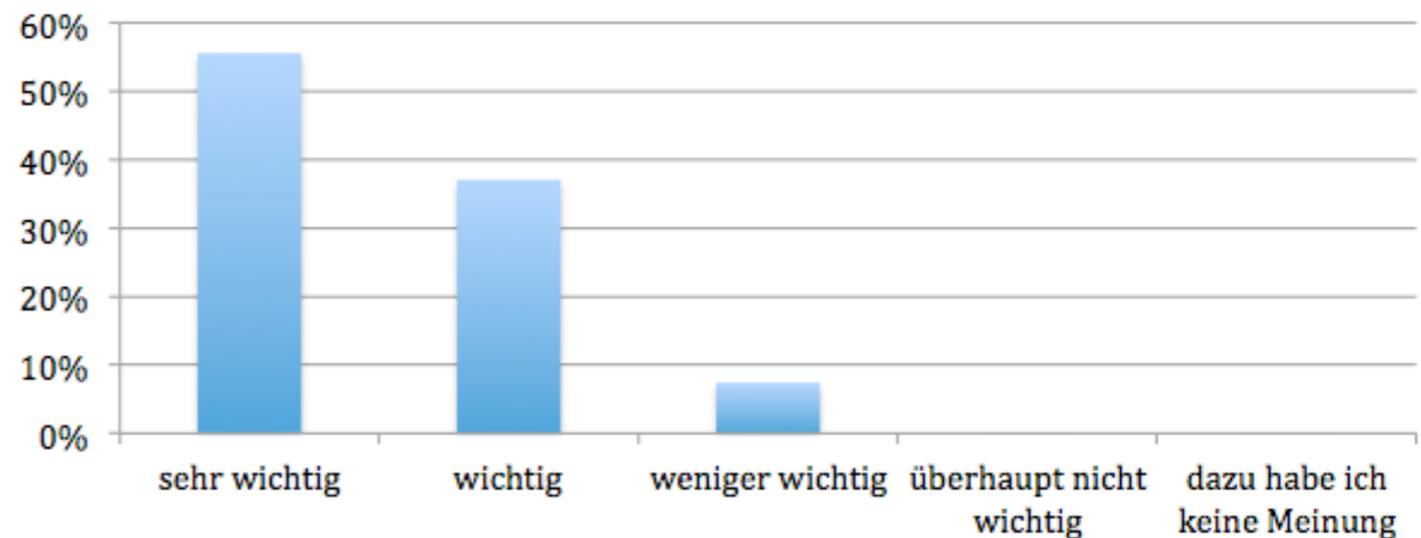
Ergebnisse der Umfrage

Was bietet das Krankenhaus?

Wie wichtig ist für Sie die Unterstützung in der Fort- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber?

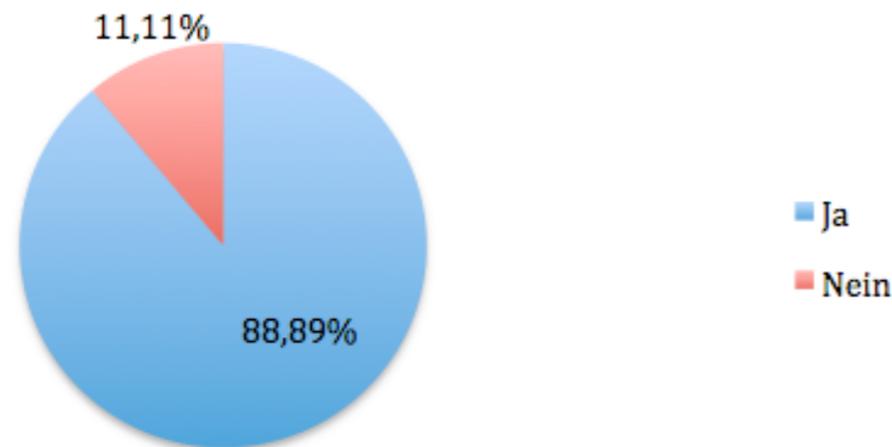


Wie wichtig ist Ihnen das technische Niveau bei der Ausstattung der medizinischen Abteilungen?

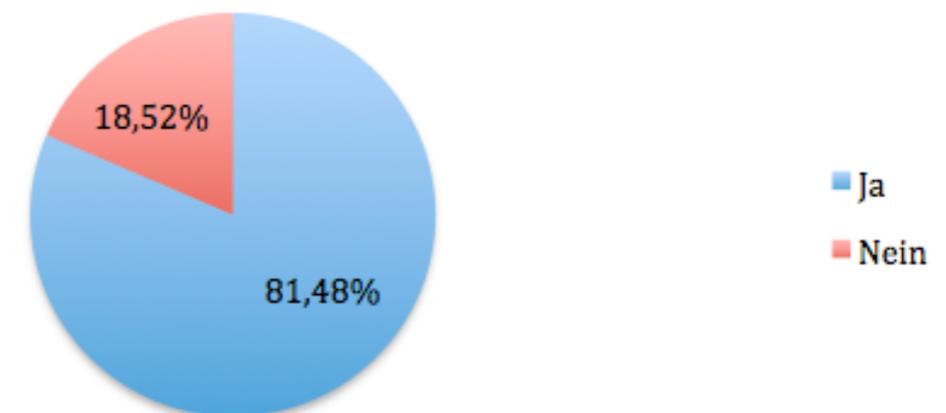


Ergebnisse der Umfrage Arbeitszeiten

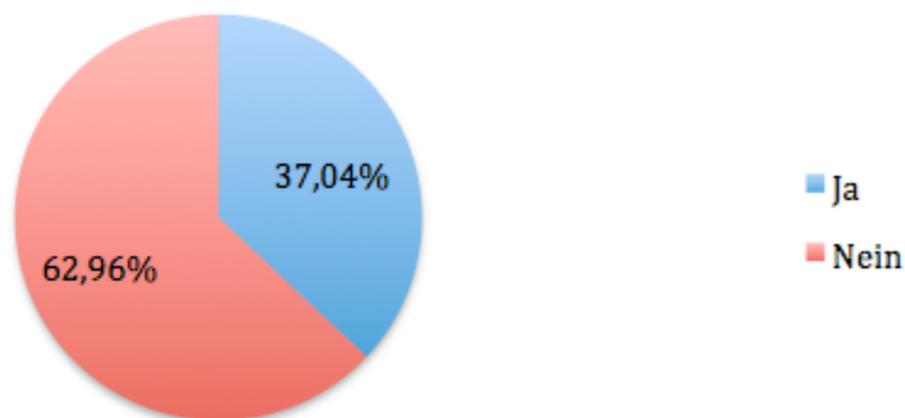
**Ist für Sie eine geregelte
Arbeitszeit wichtig?**



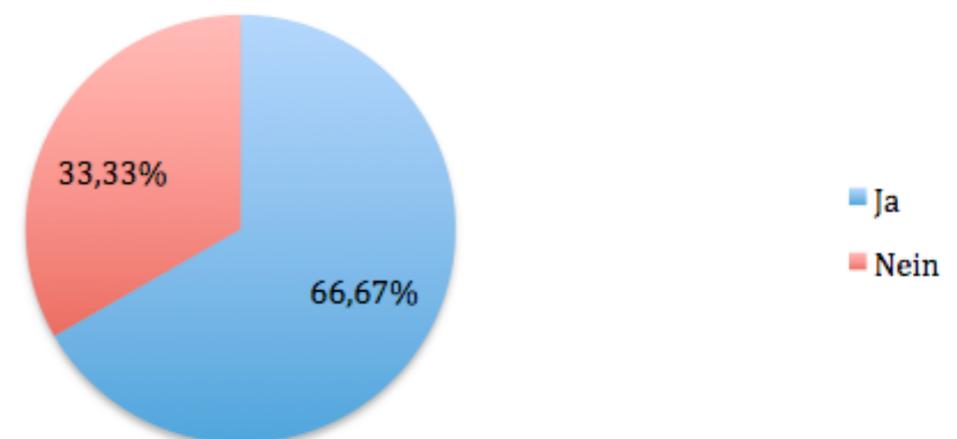
**Empfinden Sie Wochenend- und
Nachtdienste als belastend?**



**Sind für Sie Wochenend- und
Nachtdienste lukrativ?**

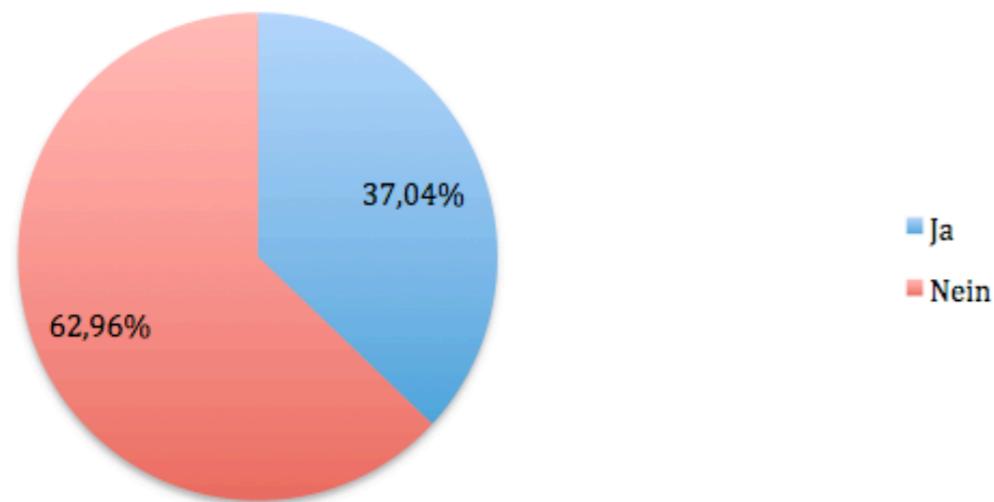


**Würden Sie bei einer guten/sehr guten
Bezahlung die Wochenend- und Nachtdienste
gerne machen?**

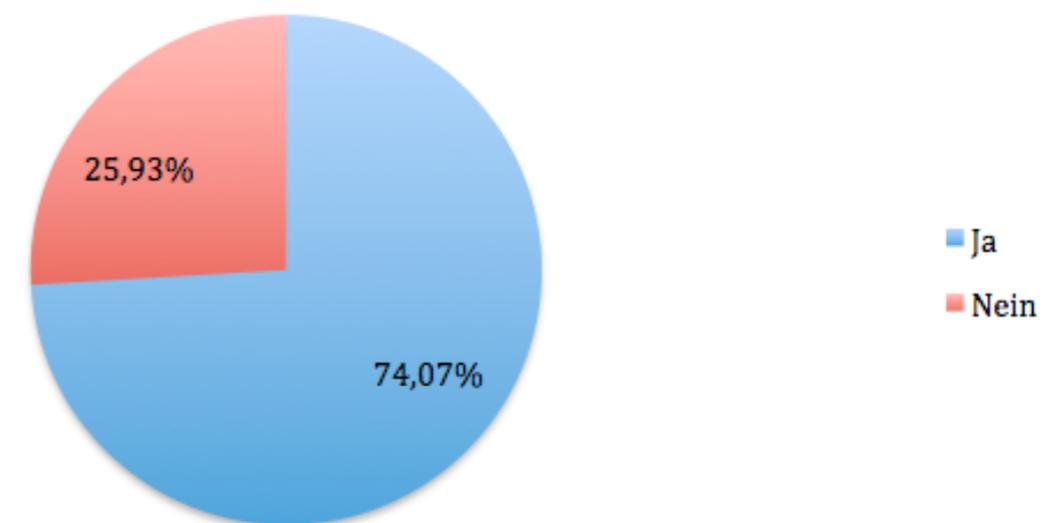


Ergebnisse der Umfrage Ortswahl

Würden Sie bei einem adäquaten Gehaltszuschlag einen Arbeitgeber oder eine Region wählen, die eigentlich nicht Ihren Vorstellungen entspricht?



Könnten Sie sich vorstellen im Ausland zu arbeiten?



Ausblick/Chancen für die Kliniken

Flexibilität

- Wunscharbeitszeitenmodell?!: Rücksichtnahme auf die Wünsche des Arztes
- Work-life-Balance-Angebote und –Weiterbildung
- möglichst weite Selbstbestimmung und Freiräume ermöglichen

Karriere

- Aufstiegsmöglichkeiten transparent machen und auf nächste Karriereschritte vorbereiten durch Gespräche, Mentoringprogramme, etc.
- gezielte Weiterbildung und Zusatzausbildung anbieten (Soft Skills und Hard Skills)
- differenzierte Aufstiegsmöglichkeiten für verschiedene Lebensmodelle anbieten
- flexiblere Verdienstmöglichkeiten und attraktivere Konditionen für Nachtschicht, Bereitschaftsdienst und Wochenenddienste
- Persönlichkeitsseminare zur Schulung von angehenden Führungskräften

Team

- Mentoringprogramme
- interdisziplinäre Vernetzung der Abteilungen
- größerer Wissensaustausch (Wikis, Storytelling)
- Verantwortung teilen, Teamgefühl stärken
- Identifikation mit dem Team und Arbeitgeber herstellen
- Dynamik und Vorteile eines diversen Teams transparent machen, erarbeiten und umsetzen
- interkulturelle Teams ganzheitlich vorbereiten
- transparente Hierarchien
- kollegiales Arbeiten

Arbeitsumgebung

- gute technische Ausstattung
- komforterhöhende Angebote, Räumlichkeiten und Bereiche (z. B. zur Entspannung)
- familiengerechte Umgebung (Kindergärten)
- ansprechende Räumlichkeiten (Farbwahl, Materialien, ...)
- Muss ein Klinikum wie ein Krankenhaus aussehen?

Quellen

A. J.W. Goldschmidt/Josef Hilbert: Umfrage unter Medizin-Studierenden von 2011. Krankenhausmanagement mit Zukunft, Orientierungswissen und Anregungen von Experten, Stuttgart 2011, S.304

A. J.W. Goldschmidt/Josef Hilbert: Krankenhausmanagement mit Zukunft, Orientierungswissen und Anregungen von Experten, Stuttgart 2011, S.186

C. Hancken: Employer Branding als attraktive und zentrale Möglichkeit, um Ärzte langfristig an deutsche Krankenhäuser zu binden. Berlin. SRH Hochschule 2013

Fraunhofer-Gesellschaft: HOSPITAL ENGINEERING INNOVATIONSPFADE FÜR DAS KRANKENHAUS DER ZUKUNFT, 2013. www.isst.fraunhofer.de/content/dam/isst/de/documents/Publicationen/IT_FUER_DIE_GESUNDHEITSVERSORGUNG/Hospital-Engineering/Fraunhofer-ISST_Hospital-Engineering-Innovationspfade_fuer_das_Krankenhaus_der_Zukunft-de_022013.pdf [letzter Abruf 11.11.2014]

GKV-Versorgungsschutzgesetz: http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&bk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*%255B@attr_id=%2527bgbl111s2983.pdf%2527%255D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl111s2983.pdf%27%5D__1415735546739 [letzter Abruf 11.11.2014]

Das Klinikum der Zukunft

Orientierung am Wohlbefinden
aller Beteiligten

Word-of-mouth

Komfort

Entspannungsmöglichkeiten

gutes Arbeitsklima

an die Bedürfnisse des Mitarbeiters angepasste Arbeitszeiten

Beispiel Anästhesie
Klinikum der Zukunft Westfalen