

**„Was wünschen sich Assistenzärzte in der klinischen Weiterbildung?
Vorschläge für eine strukturierte Einarbeitung und Ausbildung.“**

Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten

**Ein Forschungsprojekt der Krankenhäuser des Elbe-Heide-Krankenhausverbundes
in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Lübeck**

Kontakt: Nicole Badenius, M.A.
E-Mail: nicole.badenius@charite.de



Gemeinsam für Ihre Gesundheit!



1. Ausgangssituation für Krankenhäuser und Assistenzärzte
2. Fragestellung und Studienmethodik
3. Wer hat an der Studie teilgenommen?
4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“
 - 4.1. Arbeitsorganisation
 - 4.2. Bildung und Forschung
 - 4.3. Führung
 - 4.4. Entlohnung und Zusatzleistungen
 - 4.5. Zukunft und Perspektiven
5. Bausteine assistenzärztlicher Personalentwicklung
6. Fazit

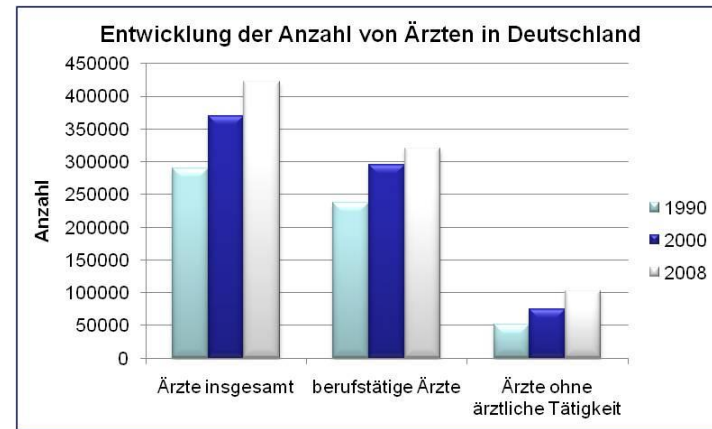


1. Ausgangssituation für Krankenhäuser und Assistenzärzte



Ärztemangel in Deutschland?

- 4 % der ärztlichen Stellen im Krankenhaus dauerhaft unbesetzt
- Anteil Ärzte ohne ärztliche Tätigkeit auf 24 % gestiegen
- 3,5 Ärzte auf 1000 Einwohner



Herausforderungen:

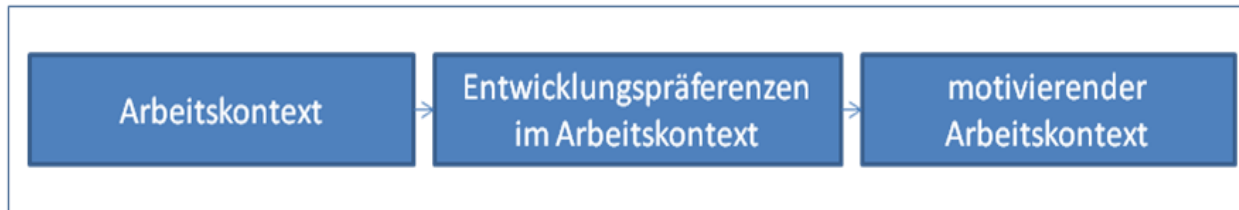
- Med.-techn. und informations-techn. Entwicklungen → Qualifikation
- Dynamik des Gesundheitsmarktes → systemimmanenter Wandel
- Veränderungen der Werte → Selbstentfaltung und Sicherheit
- Demographische Entwicklung → Versorgungsqualität und –quantität

↪ Metabolisches Syndrom... ↪ Gesellschaftliche Verantwortung...

(Quelle: BÄK, 2010; Statistisches Bundesamt, 2010; DKI – Krankenhaus Barometer, 2008; Naegler, 2008)

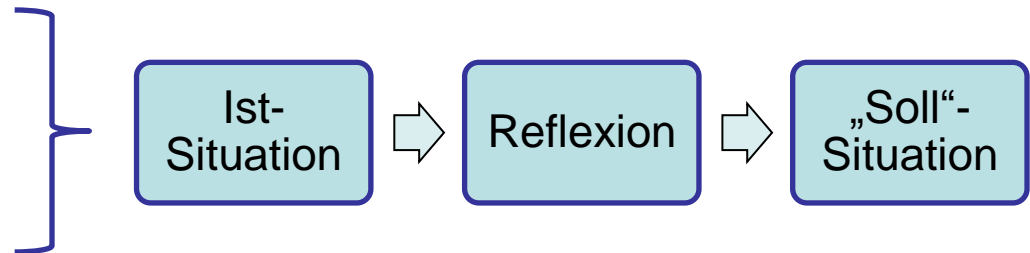
Zentrale Fragestellung:

„Was sind die Erwartungen und Wünsche von Assistenzärzten in Krankenhäusern in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung und welche Bedeutung haben diese?“



Studienmethodik - Gliederung des Interviewleitfadens & Onlinefragebogens:

1. Arbeitsorganisation
2. Bildung und Forschung
3. Führung
4. Entlohnung und Zusatzleistungen
5. Zukunft und Perspektiven

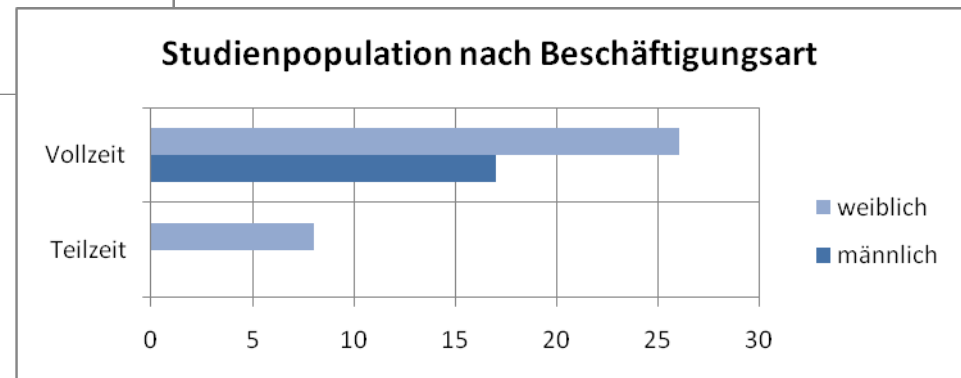
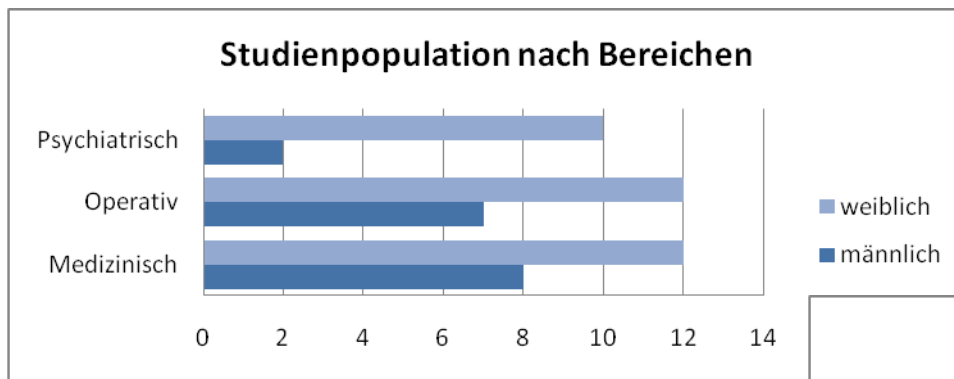


3. Wer hat an der Studie teilgenommen?



Zielgruppe in den Krankenhäusern des EHK:

- Interview-Studie - 13 Ärzte in den ersten 24 Monaten der Facharztweiterbildung
- Online-Umfrage - 51 Assistenzärzte, die sich wie folgt einordnen:



→ nach Weiterbildungszeit:

01-24 Monate = 15 Ärzte

24-48 Monate = 13 Ärzte

>48 Monate = 23 Ärzte

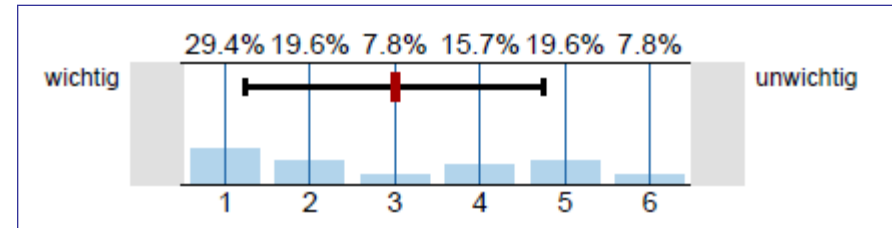
4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“

4.1. Arbeitsorganisation



Präferenzen in der Arbeitszeitorganisation:

- ausgeglichene Work-Life-Balance durch...
 1. Entbürokratisierung (1,45)
 2. nicht aus dem Frei gerufen werden (1,63)
 3. seltene Wochenendarbeit (1,82)
 4. geregelter Feierabend (1,82)
 5. gut geplanter Schichtdienst (1,9)



Individuelle Bedeutung eines Sabbaticals für die Work-Life-Balance
(Antwortende =51, Mittelwert=3, Standardabweichung=1,8)

Präferenzen in der Arbeitsablauforganisation:

1. Mitentscheidungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation (1,71)
2. Übersicht über Ansprechpartner (1,98)
3. klar definierte und abgegrenzte Aufgabenfelder (2,2)

„Bei Entscheidungen innerhalb der gesamten Organisation oder der Abteilung fühle ich mich als Assistent oft ausgegrenzt.“

4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“

4.2. Bildung und Forschung



Präferenzen in der Bildung:

- die Facharzt-Weiterbildungsattraktivität wird erhöht durch...
 1. regelmäßige Anleitungen (1,2)
 2. strukturierter Einarbeitungsplan (1,37)
 3. Mitentscheidungsmöglichkeiten bei Rotationseinsätzen (1,41)
 4. strukturierte Fortbildungen (1,41)
 5. Unterstützung für individuelle Weiterbildungspläne (1,76)

Präferenzen in der Forschung:

- über 43 % der Befragten wollen gerne promovieren oder wissenschaftliche Arbeiten publizieren; für eine strukturierte Promotion wünschen sie sich die Möglichkeit für...
 1. 14-tägig einen freien Tag (1,94)
 2. ein Sabbatical (2,1)
 3. Zugang zu einem Forschungsteam (2,18)
 4. eine vorübergehende Teilzeitarbeit (2,2)



Forschungspräferenz nimmt im Verlauf der Weiterbildungszeit zu!

Präferenzen in der Führung:

- bevorzugtes Führungsverhalten ist gekennzeichnet durch...
 1. gute Führungs- und Kommunikationskompetenz (1,16)
 2. eine „Fehler-Kultur“ (1,22)
 3. eine „Kritik-Kultur“ (1,24)
 4. transparente Entscheidungswege (1,27)
 5. Teamverantwortung (1,42)
 6. klare Strukturen und Anweisungen (1,59)
 7. Mentoring-Programme (1,69)
 8. Veränderungsbereitschaft (1,75)

„[...] Dass eine Art Fehlerkultur entsteht. Also, dass man Fehler jetzt nicht, die logischerweise auftreten in den ersten Jahren, dass man die nicht einfach so hinnimmt, sondern, dass man sagt: >>Pass auf, das und das hast Du falsch gemacht, das ist auch so nicht in Ordnung, das musst Du so und so machen.<< [...]“

4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“

4.4. Entlohnung und Zusatzleistungen



Präferenzen der Entlohnung und Zusatzleistungen:

- Verbesserung der Entlohnungssituation durch...
 1. bessere Bezahlung der Bereitschaftsdienste (1,06)
 2. Erfassen und Bezahlen von Überstunden (1,38)

„Für ein höheres Gehalt würde ich bei schlechten Rahmenbedingungen auch nicht lieber arbeiten wollen.“

- für 80 % der Befragten sind Zusatzangebote wichtig, wie etwa...
 1. bezahlte Fort- und Weiterbildungsangebote (1,24)
 2. Maßnahmen zur Förderung berufsgruppenübergreifender Zusammenarbeit (1,78)
 3. Kinderbetreuung während der Arbeitszeit (1,9)

 Kommunikation!

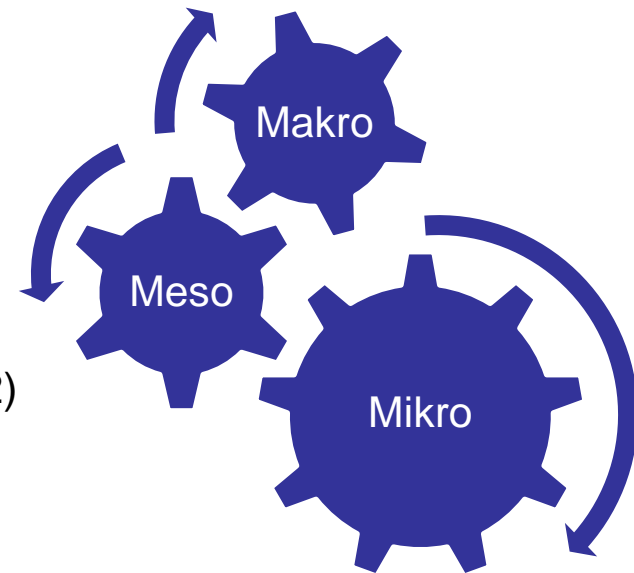
4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“

4.5. Zukunft und Perspektiven (1)



Präferenzen für Zukunft und Perspektiven:

- ein attraktiver ärztlicher Arbeitsplatz ist gekennzeichnet durch...
 1. harmonisches Team bzw. angenehmes Arbeitsumfeld (1,14)
 2. persönlicher Umgang im Arbeitsalltag (1,14)
 3. angenehme Work-Life-Balance (1,18)
 4. persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten (1,24)
 5. ausreichend Personal (1,35)
 6. persönliches Weiterkommen (1,43)
 7. positive Entwicklung im Gesundheitssystem (1,52)
 8. langfristige Arbeitsverträge (1,55)
 9. wenig administrative Tätigkeiten (1,55)
 10. abwechslungsreiche Arbeitsgebiete/ viele Krankheitsbilder (1,59)
 11. ...
 15. von 17. eine überdurchschnittliche Vergütung (2,59)



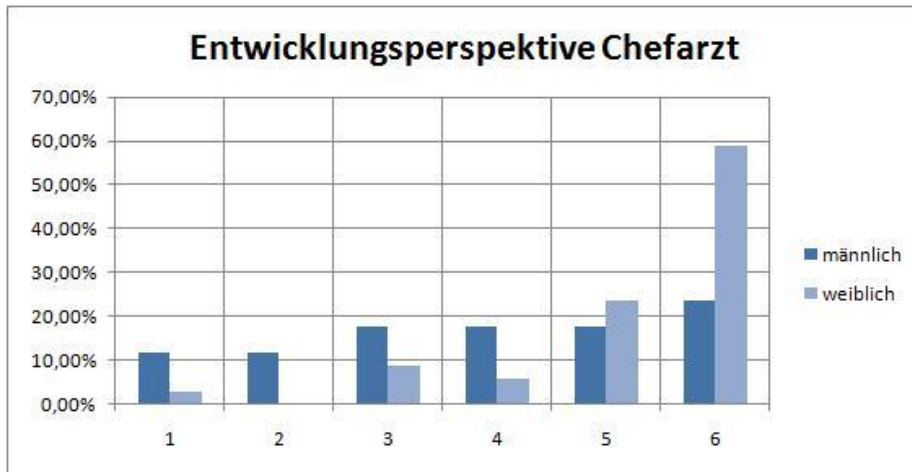
4. Studienergebnisse „Entwicklungspräferenzen von Assistenzärzten“

4.5. Zukunft und Perspektiven (2)



Präferenzen für Zukunft und Perspektiven:

- als persönliche Perspektive für die Zukunft wird folgendes präferiert:
 1. akutklinische Erfahrungen sammeln (1,67)
 2. einem Facharztziel aus Interesse nachgehen können (1,71)
 3. eine Berufstätigkeit als Facharzt im Krankenhaus (2,22)
 4. ...
 13. von 13. als Chefarzt/ -ärztin arbeiten (4,78)



(Schulnoten, 1=sehr präferiert, 6=nicht präferiert)

→ 50 % der befragten Ärzte, die eine ambulante Tätigkeit bevorzugen, können sich auch eine stationäre Tätigkeit vorstellen.

→ Die Perspektivenpräferenz als Ober- oder Chefarzt/ -ärztin zu arbeiten, nimmt mit zunehmender Weiterbildungszeit ab.

- Zeitplan für Facharztweiterbildung / Zusatzbezeichnung
- individuelle Karriereplanung
- verbindlich geregelte Arbeitszeiten und Besprechungstermine
- strukturierte Einarbeitungspläne

Strukturierung



- sinnvolle Delegation und Partizipation
- Transparenz fördern
- management by working around
- Involvieren in die Arbeits- und Weiterbildungsorganisation
- klares Feedback

Führung



Lebensfreundliche Arbeitsbedingungen

5. Bausteine assistenzärztlicher Personalentwicklung (2)



Strukturierte assistenzärztliche Weiterbildung im Krankenhaus:

Einarbeitungskonzept

- Kontakt-„Mappe“ Ansprechpartner
- „Was ist wann wie möglich?“
- Mitarbeitergespräch; ggf. Mentoring
- Unternehmenskultur kennenlernen
- Aufgabenfelder
- hausinterne Standards und Leitlinien
- Einführung in das Krankenhausinformationssystem
- Integration in Personalentwicklungskonzepte

Weiterbildungs-curriculum

- modulare Planung der Weiterbildungsinhalte
- Differenzierung Einarbeitungs-, Ausbildungs- und Erfahrungsphase je Modul
- Verlaufsdocumentation in Weiterbildungs-Logbuch
- kontinuierliche Ausbildungsgespräche
- Integration ext. Weiterbildungen / Kooperationspartner
- Weiterbildungsanforderungen gemäß Ordnungen

(Quelle: Wedel, 2003 und 2010)

Eine Rückbesinnung auf die Kernaufgaben des Arztes und die Bedeutung ärztlichen Handelns in seiner Gesamtheit ist dringend erforderlich.

Dr. Wolfgang Wedel (2010)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

