

Studienbericht

Motivation, Arbeitsplatzzufriedenheit und Jobwahlverhalten von Assistenzärztinnen und -ärzten sowie Studierenden der Humanmedizin:

Ergebnisse zweier empirischer Untersuchungen und Implikationen für das
Personalmanagement und -marketing von Krankenhäusern

- Münster, April 2009 -

Fachhochschule
Münster University of
Applied Sciences



Prof. Dr. Holger Buxel

Professor für Dienstleistungs- und Produktmarketing

Fachhochschule Münster, Fachbereich 8

Corrensstr. 25, 48149 Münster, Germany

Tel.: +49 (0) 251 / 83 - 65451; Fax: +49 (0) 251 / 83 - 65477

E-Mail: buxel@fh-muenster.de; Web: www.fh-muenster.de

Vorwort

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

die Rahmenbedingungen, unter denen die Krankenhäuser in Deutschland ihre Versorgungsaufgaben wahrnehmen können, verändern sich nunmehr seit Jahren rasant. Ein zentrales Problem stellt dabei ein eklatanter Mangel an qualifizierten Assistenzärztinnen und -ärzten dar, der viele Krankenhäuser vor ernsthafte Rekrutierungsprobleme stellt. Die Folgen für die betroffenen Häuser sind weitreichend. Neben einem häufig signifikant erhöhten Kostenaufwand für die Personalbeschaffung führt die derzeitige Engpass-Situation auch zu hoher Unzufriedenheit und damit erhöhter Wechselbereitschaft des übrigen ärztlichen Personals auf den betroffenen Stationen, die oftmals langwierige Zeiten der personellen Unterbesetzung zu kompensieren haben. Darüber hinaus führt die oftmals fast chronische Unterbesetzung außerdem zu einer nicht durchgehend optimalen Versorgung der Patienten sowie zu konkreten Umsatzeinbußen, welche die Wettbewerbsposition und Entwicklungsmöglichkeiten der betroffenen Häuser schwächen. Es besteht daher ein dringender Handlungsbedarf in den Krankenhäusern, diesem Personalmangel mit geeigneten Konzepten entgegen zu treten, insbesondere da davon auszugehen ist, dass der Personalmangel im Arztbereich in den nächsten Jahren zumindest fortbesteht oder sich gar noch weiter erhöhen wird.

Stark betroffen von den allgemeinen Veränderungen der Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen sind daneben natürlich auch die Arbeitsbedingungen und Zukunftsaussichten bei den Berufseinsteigern und Assistenzärztinnen und -ärzten. Hier weisen zahlreiche Indikatoren darauf hin, dass bei diesen Zielgruppen einige Unzufriedenheit und damit Motivationsverluste mit den Entwicklungen einhergehen – was sich nicht zuletzt im oben genannten Mangel dieser Personengruppe am Arbeitsmarkt niederschlägt und die Abwanderung in andere Wirtschaftszweige/Jobs erklären hilft.

Zur Beantwortung der Frage, wie sich im verändernden Personalmarkt trotz dieser Entwicklungen ein erfolgreiches Personalmanagement und -marketing zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Nachwuchs-Assistenzärztinnen und -ärzten gestalten lässt, wurden als Grundlage im Winter 2008/2009 eine großangelegte Befragung bei Assistenzärztinnen und -ärzten sowie eine zweite Befragung bei Humanmedizin-Studierenden durchgeführt, um Einblicke in die arbeitsplatzbezogenen Bedürfnisse, Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und das Jobwahlverhalten dieser Zielgruppen zu gewinnen.

Vorwort

Mit den Ergebnissen, die in diesem Berichtsband zusammengefasst sind, soll zum einen die Gestaltung und Diskussion um erfolgsträchtige Personalmarketing- und -managementkonzepte befruchtet werden, die zu einer verbesserten Personalversorgung in den Krankenhäusern beitragen können. Zum anderen sollen die Ergebnisse auch neue Impulse für eine Diskussion um die Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen und damit auch für eine Steigerung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit von Assistenzärztinnen und -ärzten im Allgemeinen und Besonderen geben.

An dieser Stelle möchte ich mich noch einmal ganz herzlich bei allen Teilnehmern der Studie für ihre wertvolle Mitarbeit bedanken. Für ein weitergehende Diskussion der Ergebnisse stehe ich Ihnen als Ansprechpartner gern zur Verfügung.

Münster, im April 2009



Prof. Dr. Holger Buxel

Hinweise/ Impressum

Der vorliegende Berichtsband gibt einen Überblick über die zentralen Ergebnisse der im Winter 2008/2009 durchgeführten Befragungen „Studie zur Motivation, Arbeitsplatzzufriedenheit und Jobwahlverhalten von Assistenzärztinnen und -ärzten“ sowie “Studie zur Motivation, Arbeitsplatzerwartung und dem Jobwahlverhalten von Studierenden der Humanmedizin”.

Bei Fragen oder Interesse an tiefergehenden Split-Analysen der Daten erreichen Sie mich wie folgt:

Prof. Dr. Holger Buxel
Fachhochschule Münster, FB 8
Corrensstr. 25
D-48149 Münster
Tel.: +49 (0) 251/ 83-65451
Fax: +49 (0) 251/ 83-65477
buxel@fh-muenster.de

Quellenangabe:

Buxel, H. (2009): Motivation, Arbeitsplatzerwartungen/-zufriedenheit und Jobwahlverhalten von Assistenzärztinnen und -ärzten sowie Studierenden der Humanmedizin: Ergebnisse zweier empirischer Untersuchungen und Implikationen für das Personalmanagement und -marketing von Krankenhäusern. Münster 2009.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Management Summary – Befragung Assistenzärztinnen und -ärzte

Arbeitsalltag, Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

- Die 729 Assistenzärztinnen und -ärzte, die an der Studie teilgenommen haben, repräsentieren einen guten Querschnitt der Berufsgruppe mit Blick auf das Alter, Geschlecht, die Schwerpunktausrichtung und die Anzahl der Berufsjahre. Auch bezüglich der Trägerschaft, Bettenzahl, des Grundauftrages sowie der Größe des Ortes spiegelt die Stichprobe einen guten Querschnitt der deutschen Krankenhauslandschaft wider.
- Die Ergebnisse der Studie zeigen bezüglich der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit insgesamt ein hohes Maß an Unzufriedenheit: Nur 51,9% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass sie alles in allem mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind.
- Bei einer Bewertung der Zufriedenheit entlang einzelner zentraler Eigenschaften eines Arbeitsplatzes, die i.d.R. bei der Jobwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können, zeigt sich im Durchschnitt bei mehr als der Hälfte aller Eigenschaften eine konkrete Unzufriedenheit. Bei den übrigen Kriterien zeigt sich im Durchschnitt keine hohe, sondern eine nur mäßige Zufriedenheitsbewertung.
Die größte Unzufriedenheit wird bezüglich des Stresses im Berufsalltag (57,2% der Befragten) geäußert, gefolgt von einer Bemängelung von wenig Freizeit (54,6%), Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden (49,6%) sowie dem Umfang des Fort- und Weiterbildungsangebotes (46,8%). Die größte Zufriedenheit besteht mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes (74,6%) und dem Betriebsklima/der kolleg. Zusammenarbeit am Arbeitsplatz (74,1%) (Basis 5er-Skala).
- Befragt nach der Wichtigkeit der einzelnen zentralen Eigenschaften eines Arbeitsplatzes (Basis 5er-Skala), werden von den Befragten das Betriebsklima (96,8%), die Vereinbarkeit mit dem Privatleben (94,7%), sowie die Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden (90,3%) als die wichtigsten Kriterien eingestuft. Am unwichtigsten werden Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (45,6%), wenig Stress (23,5%) und das Image des Krankenhauses (20,6%) benannt.
- Bei einer Gegenüberstellung der Wichtigkeiten einzelner zentraler Eigenschaften eines Arbeitsplatzes und der Ausprägung mit der Zufriedenheit zeigt sich, dass der höchste Handlungsdruck zur Verbesserung der Zufriedenheit der Befragten bei den Merkmalen Vereinbarkeit mit Privatleben, geregelte Arbeitszeiten, familienfreundliche Arbeitszeiten, Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden, Wertschätzung von Leistung auf der Tagesebene (Lob/Anerkennung durch Vorgesetzte) sowie beim Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten liegt.

Management Summary – Befragung Assistenzärztinnen und -ärzte

Arbeitsalltag, Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit (Forts.)

- Mit Blick auf den Arbeitsalltag zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Befragten regelmäßig (mindestens fast jede Woche oder häufiger) Überstunden ohne Freizeitausgleich oder Bezahlung machen. Als Hauptursachen für diese Überstunden ohne Freizeitausgleich geben 80,9% Personalmangel und 68,4% zu viel Verwaltungsarbeit an. Knapp ein Drittel der Befragten gibt zudem an, mehr als 50% der Arbeitszeit mit Verwaltungstätigkeiten im Alltag zu verbringen. Von den Befragten fühlen sich im Arbeitsalltag des weiteren 70% ständig überlastet; 45 % konstatieren schlecht organisierte Arbeitsabläufe und 60% geben an, dass die Arbeit in der vorgesehenen Zeit einfach nicht zu schaffen ist.
- Mit Blick auf die Fort- und Weiterbildung geben knapp 80% der Befragten an, dass es für ihre Stellenwahl von sehr zentraler Bedeutung war/ist, ob die Fachabteilung eine volle Weiterbildungsermächtigung zum Facharzt besitzt. Trotz des hohen Stellenwertes der Fort- und Weiterbildung für das Assistenzarzt-Beschäftigungsverhältnis werden von den Befragten erhebliche Mängel in diesem Punkt konstatiert: über 40% geben an, bei der Fort- und Weiterbildung nicht angemessen unterstützt zu werden. Speziell bei der Weiterbildung haben nur 30 % der Befragten einen vertraglichen Anspruch auf Weiterbildung, der auch voll erfüllt wird. 49% der Befragten haben einen vertraglichen Anspruch auf Weiterbildung, der aber nicht erfüllt wird, 21% geben an, keinen expliziten vertraglichen Anspruch auf Weiterbildung vereinbart zu haben bzw. sich in unsicheren Weiterbildungsverhältnissen zu befinden. Diejenigen, bei denen der vertragliche Anspruch auf Weiterbildung nicht erfüllt wird, geben als Hauptgründe Personalmangel (74,3%) sowie mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte/Verwaltung (49,7%) an.
- Auch bei der allgemeinen Zufriedenheit mit der Berufswahl Arzt zeichnet sich ein verbesserungswürdiges Bild ab: Nur ca. 80% der Befragten sind zufrieden mit ihrer Entscheidung, Arzt zu sein. Die Berufswahl als Arzt würden nur etwa ein Drittel ihren Bekannten und Freunden weiterempfehlen.
- Das gleiche gilt für das konkrete Verhältnis der Assistenzärztinnen und -ärzte zu ihrem aktuellen Arbeitgeber: Nur 40% würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen und können sich mit ihrem Krankenhaus identifizieren. Nur knapp 60% würden sich in ihrem Krankenhaus wieder bewerben, hätten sie es noch einmal zu entscheiden.

Management Summary – Befragung Assistenzärztinnen und -ärzte

Jobwahlverhalten

- Insgesamt zeigt sich eine hohe grundsätzliche Arbeitsplatz-Wechselbereitschaft bei den Assistenzärztinnen und -ärzten: 60% der Befragten haben schon mal konkret daran gedacht, ihre jetzige Stellung im Krankenhaus aufzugeben, ca. zwei Drittel haben sich in den letzten drei Monaten mindestens einmal über offene Stellen für Ärzte in Zeitschriften oder dem Internet informiert.
- Gefragt nach ihrer konkreten Mobilität zeigt sich, dass ca. die Hälfte der Assistenzärztinnen und -ärzte heimatnah arbeitet (bis 100 km vom Ort, an dem sie aufgewachsen sind). Ebenfalls ca. die Hälfte der Assistenzärztinnen und -ärzte arbeitet studienortsnah (bis 100 km vom Ort, an dem sie studiert haben). Für eine attraktive Jobperspektive und mehr Geld würden nur 20% der Befragten in eine unattraktive Regionen im Inland umsiedeln. Die Bereitschaft zur Arbeit im Ausland ist mit über 50% hingegen deutlich höher.
- Bei einem Vergleich des Berufsbildes niedergelassener Arzt vs. Arzt im Krankenhaus sehen die Befragten bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet im direkten Vergleich jedoch insgesamt sowie bei deutlich mehr Einzel-Kriterien positiver ab. Ca. 45% der Befragten schätzen die Attraktivität der Niederlassung im Vergleich zum Krankenhaus insgesamt (alles in allem) höher ein, andersherum sind es nur ca. 23%. Auffällig ist hier vielleicht, dass mit Blick auf die Einschätzung der Verdienstmöglichkeiten die Niederlassung klar vorne liegt, trotz der aktuell gegenteiligen Presse zur Lage. Der Anteil der Befragten, die das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines angestellten Arztes im Krankenhaus 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten für größer 100.000 EUR einschätzt, liegt bei gerade mal einem Drittel. Der Anteil der Befragten, die das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines niedergelassenen Arztes mit Kassensitz 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten für größer 100.000 EUR einschätzt, liegt hingegen bei ca. 75%.
- Die Hauptaktivitäten der Assistenzärztinnen und -ärzte bei der Jobsuche liegen im Bereich der Internetrecherche, der Stellensuche in Fachzeitschriften (bspw. Ärzteblatt) sowie dem Rückgriff auf persönliche Kontakte im Freundeskreis. Hier scheinen sich in Bezug auf das Personalmarketing zahlreiche Optimierungspotenziale der Ansprache zu bieten.

Management Summary – Befragung Studierende

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

- Die 316 Studierenden der Humanmedizin, die an der Studie teilgenommen haben, repräsentieren einen guten Querschnitt der Studierendengruppe mit Blick auf das Alter, das Geschlecht und die angestrebte Fachrichtung. Entsprechend der Zielsetzung, relevante Informationen auch mit Blick auf das konkrete Arbeitsplatzwahlverhalten zu sammeln, wurde auf eine Befragung „unterer Semester“ weitgehend verzichtet: Mehr als 90% der Befragten sind im 5. Fachsemester und darüber, über 60% sogar im 8. Semester und höher.
- Mit Blick auf die Gründe, die bei der Entscheidung für ein Medizinstudium von Bedeutung sein können, werden als wichtigste Gründe mit starkem oder sehr starkem Einfluss das allgemeine Interesse an Medizin (knapp 95% der Befragten), die Interessantheit und der Anspruch im Arbeitsalltag (über 90%) und der soziale Aspekt (mit und an Menschen zu arbeiten; knapp 90%) benannt. Eine deutlich geringere Rolle spielen hingegen Aspekte wie die eigene Anamnese (unter 15%) oder die Verdienstmöglichkeiten (ca. 30%). Bei der Fortführung einer familiären Berufstradition ergibt sich ein differenziertes Bild. Zwar geben weniger als 10% der Befragten an, dass dieser Grund sie bei der Wahl stark oder sehr stark beeinflusst hat, gleichwohl haben 22,6% mindestens einen Elternteil, der Arzt oder Ärztin ist/war.
- Die Befragten halten den Arztberuf insgesamt für interessant (über 95%), aber nur mit Einschränkungen attraktiv (ca. 55%). Die Verdienstmöglichkeiten der Ärzte halten nur ca. 30% insgesamt für attraktiv. Allerdings sind ca. 85% der Befragten zufrieden mit ihrer Entscheidung, Medizin zu studieren, und ca. drei Viertel würden sich wieder für das Studium entscheiden, wenn Sie es noch einmal zu entscheiden hätten.
- Mit Blick auf die Zukunftsaussichten des Arztberufes gehen die Studierenden von einer Zunahme der Anzahl der Stellenangebote (ca. 90%) und Arbeitsplatzsicherheit (ca. 80%) aus. Mit Blick auf die Verdienstmöglichkeiten erwarten hingegen knapp 45% eine Verschlechterung, das Gleiche gilt für die Entwicklung der Arbeitszeiten (ca. 80%). Zudem erwarten ca. 85% einen Anstieg der Verwaltungsarbeit und über 45% eine Verschlechterung des persönlichen Kontakts mit den Patienten.

Management Summary – Befragung Studierende

Motivation und Arbeitsplatzansprüche (Forts.)

- Befragt nach der Wichtigkeit der einzelnen zentralen Eigenschaften eines Krankenhaus-Arbeitsplatzes, die bei einer Jobwahl von Interesse sein können, werden von den Befragten (Basis 5er-Skala) das Betriebsklima (98%), die Vereinbarkeit mit dem Privatleben (93%), sowie die Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden (92%) als die wichtigsten Kriterien eingestuft. Am unwichtigsten werden das Leistungsprinzip (46%), viel Freizeit (46%) und das Image des Krankenhauses (41%) benannt.

Jobwahlverhalten

- Befragt nach den Zukunftsplänen, finden den Beruf als Allgemeinmediziner etwa 20% attraktiv, auch gut 20% können sich vorstellen, später als Allgemeinmediziner zu arbeiten.
Knapp 45% der Befragten können sich vorstellen, dauerhaft in einem Krankenhaus zu arbeiten; über kurz oder lang als niedergelassener Facharzt zu arbeiten, können sich hingegen ca. 60% vorstellen, als angestellte Ärzte in einem MVZ ca. 40%.
In nicht direkt-ärztlichen Berufsfeldern wie der Verwaltung, Wissenschaft oder Wirtschaft zu arbeiten, ist für die überwiegende Mehrheit nicht von größerem Interesse (siehe Abbildung 4).
- Gefragt nach der berufsbedingten Mobilität im Inland zeigt sich, dass diese begrenzt ist. Nur etwas mehr als 20% der Befragten gibt an, bundesweit mobil zu sein und für einen guten Job und gute Bezahlung auch in eine unattraktive Region umzuziehen. Für bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen ins Ausland zu gehen können sich hingegen knapp über 65% der Befragten vorstellen.

Management Summary – Befragung Studierende

Jobwahlverhalten (Forts.)

- Bei einem Vergleich des Berufsbildes niedergelassener Arzt vs. Arzt im Krankenhaus sehen die Befragten bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet im direkten Vergleich jedoch insgesamt sowie bei deutlich mehr Einzel-Kriterien positiver ab. Ca. 47% der Befragten schätzen die Attraktivität der Niederlassung im Vergleich zum Krankenhaus insgesamt (alles in allem) höher ein, andersherum sind es nur ca. 29%. Auffällig ist, dass mit Blick auf die Einschätzung der Verdienstmöglichkeiten die Niederlassung klar vorne liegt. Der Anteil der Befragten, die das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines angestellten Arztes im Krankenhaus 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten für größer 100.000 EUR einschätzt, liegt bei ca. 50%. Der Anteil der Befragten, die das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines niedergelassenen Arztes mit Kassensitz 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten für größer 100.000 EUR einschätzt, liegt hingegen bei ca. 70%.

Vergleich der Antworten von Studierenden und Assistenzärzten

- Bei beiden Befragungen wurden z.T. gleiche Fragestellungen genutzt. Ein Vergleich der Antworten beider Gruppen zeigt, dass mit Blick auf die Wichtigkeiten arbeitsplatzbezogener Merkmale alles in allem eine weitgehende Übereinstimmung zwischen beiden Gruppen vorliegt. Das Gleiche gilt für die Einschätzung der Attraktivität von Niederlassung vs. Krankenhaus.
- Während mit Blick auf die Einschätzung zukünftiger Verdiensterwartungen beim Krankenhaus die Erwartungen beider Gruppen in etwa ähnlich ausfallen, zeigt sich im Vergleich bezüglich der Niederlassung bei den Assistenzärzten eine deutlich höhere Verdiensterwartung.
- (Trotzdem) weisen die Studierende im Vergleich zu den Assistenzärzten eine deutlich höhere Neigung auf, über kurz oder lang niedergelassen außerhalb des Krankenhauses zu arbeiten.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Mit Blick auf die Schlussfolgerungen und möglichen Implikationen der Studienergebnisse für die Personalgewinnung sowie für die Sicherung des Personalbestandes in den Krankenhäusern in Deutschland zeigt sich insgesamt, dass die aktuelle Situation als stark problembehaftet angesehen werden kann und deutlichen Handlungsdruck ausweist.

Die wahrgenommene Arbeitsplatzsituation ist bei den Assistenzärztinnen und -ärzten insgesamt durch eine sehr deutliche Unzufriedenheit gekennzeichnet, wobei die Zielgruppe im Durchschnitt eine geringe Bindung an und Identifikation mit ihren Arbeitgebern aufweist. Die Wechselbereitschaft zu einem anderen Arbeitgeber ist zudem hoch. Dabei ist dieser Personengruppe ebenso wie den nachrückenden Humanmedizin-Studierenden auch durchaus bewusst, dass auf dem Arbeitsmarkt eine „Käufermarkt-Situation“ besteht, die durch akuten Nachwuchsmangel gekennzeichnet ist und ein hohes Maß an Freiheitsgraden und Selbstbestimmtheit bei der Arbeitsplatzwahl eröffnet. Akute Rekrutierungsprobleme, unbesetzte Stellen und häufige Personalwechsel sind für viele Krankenhäuser die Folgen, die daraus u.a. resultieren.

Vergleicht man die Ergebnisse der Studie mit älteren Studien, die sich mit der Arbeitszufriedenheit und Berufsentscheidungen bei allgemeinen Krankenhausärztinnen und -ärzten beschäftigen, zeigt sich, dass sich offensichtlich die wahrgenommene Arbeitsplatzsituation in den zurückliegenden Jahren kaum verbessert hat, sondern vielleicht in Teilen sogar eher noch verschlechtert hat, und in der Praxis nach wie vor deutliche Optimierungspotenziale beim Personalmanagement und der -entwicklung zu vermuten sind. Ob diesen Themen inzwischen im Top-Management der Krankenhäuser die erforderliche Bedeutung zugemessen wird, insbesondere vor dem Hintergrund der betriebswirtschaftlich ungünstiger gewordenen Rahmenbedingungen, kann aus den Studienergebnissen nicht direkt abgelesen werden. Offensichtlich ist hingegen, dass in den meisten Häusern die bisherigen Maßnahmen zur Beseitigung der Defizite im Personalmanagement und der -entwicklung vielfach nicht ausreichend waren und/oder zufriedenstellend gegriffen zu haben scheinen. Ändert sich das nicht deutlich, steht für die Zukunft zu befürchten, dass sich die Zufriedenheit und Bindung der Assistenzärztinnen und -ärzten nicht verbessern wird und die Mehrzahl der Krankenhäuser auch weiterhin mit akutem Personalangel und einer unzufriedenen, wechselbereiten ärztlichen Belegschaft zu kämpfen haben werden. Dies dürfte aufgrund der ohnehin schon angespannten finanziellen Lage der meisten Krankenhäuser jedoch zu einer ernsthaften Belastung oder gar existenziellen Bedrohung werden, denn ein Mangel an qualifiziertem und engagiertem Personal, unbesetzte Stellen und häufiger Personalwechsel führen im Krankenhaus unmittelbar zu einem

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Qualitätsverlust bei der Leistungserbringung sowie zu konkreten Umsatz- und Deckungsbeitragsausfällen und wirken sich dadurch unmittelbar negativ auf das Unternehmensergebnis aus.

Zukünftig werden Qualität und Effizienz sowie Kosteneffektivität noch mehr als heute entscheidend für den Bestand und Erfolg eines Krankenhauses sein. Um in diesem Wettbewerb langfristig konkurrenzfähig zu bleiben und auf dynamische Veränderungen flexibel reagieren zu können, müssen Krankenhäuser gerade als Unternehmen einer volkswirtschaftlich bedeutungsvollen und hochwertigen Dienstleistungsbranche ihr eigenes Personal als wichtigste Ressource zur Leistungserbringung klar erkennen und entsprechend aufmerksam und gezielt fördern. Das gilt insbesondere für die Leistungsträger in den Kern- bzw. in den Produktivbereichen (ärztliche und pflegerische Leistungen) - jung und alt.

Damit zeigt sich für viele Krankenhäuser insgesamt die Notwendigkeit zum stärkeren Ausbau eines systematischen und professionellen Personalmanagements und -marketings, um langfristig den Personalbestand, seine Qualität und damit die eigene Entwicklungsfähigkeit sichern zu können. Personalmanagement und -marketing müssen dabei als wichtige und zentrale Querschnittsaufgaben begriffen werden, die in die Strategieprozesse der Häuser gehören und darüber hinaus in die vorhandenen QM-Systeme und -Prozesse der Krankenhäuser einzubetten und systematisch zu managen sind. Dies betrifft insbesondere zentrale Prozesse wie die Weiterbildung, die schematisiert, strukturiert (unter stringenter Berücksichtigung der WBO) und im Tagesgeschäft klar und verbindlich verankert werden müssen.

Neben diesen Punkten weisen die Ergebnisse der Studie mit Blick auf eine Sicherung des Personalbestandes auf mehrere konkrete Ansatzpunkte im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung und sowie des Personalmarketings hin, mit deren Hilfe die Personalgewinnung und -bindung konkret optimiert werden können.

Nachfolgend aufgeführte Punkte scheinen hier u.a. erwähnenswert.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Ansatzpunkte im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung

Strukturierung der Weiterbildung

Die Weiterbildung kann als wesentlicher Treiber der Attraktivität und Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz im Krankenhaus angesehen werden. Diesbezüglich zeigen sich jedoch bei vielen Krankenhäusern Defizite, was den Umfang und die Strukturierung des Angebots, die (vertragliche) Verbindlichkeit der Zusicherung sowie die Umsetzung im Alltagsgeschäft angeht.

Hier kann über eine Beseitigung der Defizite eine klare Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber erreicht werden. Dabei muss das Angebot einer umfassenden und strukturierten und vor allem auch gezielten und bedarfsgerechten Fort- und Weiterbildung als wichtige „Bringschuld“ (und nicht reaktive, „lästige“ Pflichtaufgabe) der vorgesetzten Chefärzte und von den mit der WBO-Umsetzung beauftragten Fachärzten sowie den Verwaltungsleitungen in den Krankenhäusern begriffen werden. Dazu ist es sinnvoll, die Aus- und Weiterbildung mit in die Qualitätsmanagement-Systeme aufzunehmen, welche bereits in den meisten Krankenhäusern eingeführt wurden und eine gute Plattform bieten. Bei der Umsetzung der Prozesse müssen dann vor allem alle Beteiligten systematisch in die Umsetzungspflicht im Alltagsgeschäft genommen werden. Personalentwicklung muss hier als strategische und zentrale Aufgabenstellung begriffen werden, die nicht alleine von der Personalabteilung oder den Chefärzten gelöst und verantwortet werden kann, sondern eine normative, funktionsübergreifende Herangehensweise aller Leitungsebenen erfordert.

Gerade für Häuser in unattraktiven/strukturschwachen Regionen, bei denen die Bereitschaft der jungen Ärztinnen und Ärzte offensichtlich gering ist, sich zu bewerben, kann über eine gut strukturierte, verbindliche und klar geregelte Fort- und Weiterbildung das Profil als Arbeitgeber geschärft und im Wettbewerb gegenüber anderen Krankenhäusern verbessert werden.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Prozessoptimierung im Alltagsgeschäft

Geregelte und familienfreundliche Arbeitszeiten sowie der Ausgleich von Überstunden bilden wichtige Arbeitsplatzmerkmale, bei denen derzeit große Unzufriedenheit bei der Umsetzung besteht.

Als Ursache zahlreicher Überstunden können u.a. eine zu hohe Belastung der Ärzte durch Verwaltungsarbeiten sowie unklare Zuständigkeiten und schlecht strukturierte/ personell unflexible Prozesse im Tagesablauf angesehen.

Durch eine gezielte Entlastung der Ärzte von Verwaltungsarbeiten (bspw. Rückverlagerung administrativer Tätigkeiten an einschlägiges Fachpersonal wie Stationssekretärinnen, Pflegedienst, Dokumentationsassistenten oder Case Manager; konsequenter IT-Einsatz resp. konsequente und vertikale KIS-Integration inkl. klinische Administration) sowie optimierte und klarere/flexible Prozessabläufe mit dynamischen Optionen können neben den sonstigen Vorteilen die Attraktivität des Arbeitsplatzes und damit die Bindung ans Krankenhaus als Arbeitgeber gesteigert werden.

Daneben führt auch in vielen Krankenhäusern die Umsetzung der Arbeitszeitordnung in Form unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle, wo z. B. Überstunden nicht vergütet sondern durch Freizeitausgleich abgegolten werden, zu einem erhöhten Dauerstress wegen nicht selten chronischer Unterbesetzung in den alltäglichen Arbeitsphasen sowie zu Problemen, die Weiterbildungsansprüche im Tagesgeschäft qualitativ und quantitativ zufriedenstellend zu erfüllen. Dies betrifft insbesondere kleinere Häuser, die naturgemäß Personalengpässe bei Dienstbesetzungsfrage stärker treffen. Für den einzelnen Arzt kann in diesem Zusammenhang ein „mehr“ an Personaleinsatz auf Schichten, ggf. auch durch bezahlte Überstunden, durchaus den Stress reduzieren und vielleicht insgesamt – trotz erhöhter faktischer Wochenarbeitszeit - auch ein „mehr“ an Attraktivität darstellen, nicht zuletzt auch verbunden mit mehr Einkommen. Unabhängig davon ist ohnehin fraglich und gesondert zu untersuchen, ob der vermeintliche „Kosteneinspareffekt“, herbeigeführt durch Vermeidung bezahlter Überstunden und wenig Personal, vielleicht häufig nicht direkt zu Lasten von Motivation, Qualität und zuletzt auch Umsatzeinbußen führt, die aus Personalmangel resultieren.

Daneben begünstigt sicherlich eine familienfreundliche Personalpolitik die Gewinnung und Bindung von Ärztinnen und Ärzten. Einschlägige familienorientierte Maßnahmen, die hier ergriffen werden können, sind bspw. die betriebliche Kinderbetreuung, Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Fortbildungen sowie das Angebot von Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogrammen u.v.m.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Verfestigung sozialer Netzwerke

Als vielleicht wichtigstes Kriterium für die Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit kann das Betriebsklima und die kollegiale Zusammenarbeit in den Krankenhäusern angesehen werden. Erfreulicherweise wird hier kaum Unzufriedenheit geäußert; über eine gezielte soziale Einbindung und Verstärkung sozialer Kontakte (bspw. Stammtisch, gemeinsame Sportaktivitäten, ...) kann jedoch die Attraktivität als Arbeitgeber noch positiver hervorgehoben werden und darüber die Bindung an das Haus gesteigert werden. Soziale Netzwerke übernehmen in diesem Kontext die Funktion einer Abwanderungsprävention.

Feedback-Systeme – Anerkennung resp. Wertschätzung auf Tagesebene

Konkrete Unzufriedenheit äußert sich auch vielfach hinsichtlich der Wertschätzung der Arbeit und ihrer Anerkennung auf Tagesebene. Hier scheint großer Handlungsbedarf hinsichtlich der Etablierung von systematischen Feedbacksystemen (immateriell und materiell; bspw. Belobigungen im Klinikalltag vor dem Team, unterjährige Mitarbeitergespräche pro Quartal, Gratifikationsbeweise) sowie der Sensibilisierung von Führungskräften und der Verwaltung zu bestehen, diesen Wertschätzungsbedarf systematischer und stärker zu befriedigen.

Eng verbunden mit diesem Punkt ist sicherlich auch die Frage, in wie weit die traditionell hierarchischen Führungsstrukturen in den Krankenhäusern den aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden oder noch stärker partizipative Elemente in den Führungsstrukturen umzusetzen sind.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Ansatzpunkte im Bereich des Personalmarketings

Bezüglich der Frage, wie Assistenzärzte und Ärztinnen sich bei der Jobwahl verhalten, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Zielgruppe von sich aus im Falle einer aktiven Jobsuche vor allen drei Informationskanäle nutzt: Die Durchsicht von Stellenanzeigen im Internet/auf Klinikwebseiten, in Fachzeitschriften (i.d.R. Deutsches Ärzteblatt) sowie das Umhören bei Freunden und Bekannten. Eine deutlich nachgelagerte bis sehr geringe Rolle spielen hingegen Recruiting-Veranstaltungen, aber teilweise auch Anzeigen in der lokalen Zeitung.

Einsatz von Personalberatern

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass sich die Durchschlagskraft der „Pull-Medien“ Anzeigen (Print/Internet) verschlechtert hat. Dies liegt wohl insbesondere daran, dass diese Medien kaum Möglichkeiten einer detaillierteren Darstellung wichtiger Arbeitsplatzmerkmale bieten, was im „Käufer-Markt“ jedoch immer größere Bedeutung für die Ansprachequalität und damit Kontaktwahrscheinlichkeit hat. Daher verwundert es nicht, dass die Bedeutung von Personalberatern/Headhuntern bei der Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern gestiegen ist, da diese in der Lage sind, über Jobofferten aktiv und bedarfsgerecht zu informieren und im Dialog die Informationslücke über die Attraktivität eines Arbeitgebers und -platzes aktiv zu schließen, was Anzeigen nicht leisten können. Zudem eignet sich das Instrument der Direktansprache, die hohe latente Wechselbereitschaft bei den Assistenzärztinnen und -ärzten besser zu mobilisieren und darüber die Personalgewinnungschance zu steigern. Die steigende Bedeutung dieses Mediums zur Personalgewinnung spiegelt sich in der hohen Quote an Befragten wieder, die offensichtlich in den letzten 12 Monaten Kontakt mit mindestens einem Headhunter hatte.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Nutzung sozialer Netzwerke

Neben der Direktansprache durch die Personalberater-Profis im Excellence und Talent Search zeigen die Ergebnisse der Studie, dass viele Ärztinnen und Ärzte gezielt ihre sozialen Kontakte im Freundes- und Bekanntenkreis bei der Jobwahl nutzen, wo sie sich nach offenen Stellen und über Arbeitgeber informieren. Dieser Effekt kann systematisch zur Personalgewinnung nutzbar gemacht werden, bspw. in Form von „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“-Konzepten, die hier gezielt ansetzen. Allerdings weisen die Ergebnisse der Studie auch darauf hin, dass die Ausarbeitung solcher Konzepte viel Fingerspitzengefühl erfordert, da die Zielgruppe nur in geringem Ausmaß über monetäre Anreize bei solchen Konzepten zur Mitarbeit bewegt werden kann. Hier bieten sich Konzepte an, die auf soziale Anreize und zwischenmenschliche Motivation setzen.

Regionale Netzwerkbildung mit Hochschulen

Bei der Arbeitsplatzwahl ist bei vielen Assistenzärztinnen und -ärzten ein starker regionaler Bezug zum Heimatort sowie zum Hochschulstandort zu beobachten. Entsprechend erscheint es sinnvoll, sich als attraktiver Arbeitgeber mit den dazugehörigen Potenzialen (Schwerpunkte, Weiterbildung, Klima, Arbeitszeitmodelle, ...) zum Zwecke der Personalgewinnung frühzeitig an den Hochschulen im Umkreis von 100 km zu präsentieren, um die spätere Personalgewinnung zu vereinfachen. Auch bietet die räumliche Nähe sowie die Neigung der Zielgruppe, häufig soziale Kontakte im Freundes- und Bekanntenkreis bei der Jobwahl zu nutzen, Ansatzpunkte für eine erfolgversprechende Nutzung sozialer Netzwerke bei der Mitarbeitergewinnung.

Stipendienprogramme bilden einen weiteren Ansatzpunkt zur Personalgewinnung.

Schlussfolgerungen und mögliche Implikationen

Sichtbar- und Erlebbarmachung zentraler Arbeitsplatzmerkmale

Bezüglich der Präferenzen der Assistenzärztinnen und -ärzte zeigen sich wichtige Kriterien und Bedürfnisse, die bei der Arbeitsplatzwahl und -bewertung von zentraler Bedeutung sind. Diese sind vor allem das Betriebsklima, Teampersonal in Qualität und Quantität, Arbeitszeitenregelungen und die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Aufgabe eines professionellen Personalmarketings muss es hier sein, diese Bedürfnisse in der Kommunikation deutlich erkennbar herauszustellen und das Krankenhaus als Arbeitgeber diesbezüglich in einem günstigen Licht zu präsentieren – verbindlich und nachhaltig.

Die Möglichkeiten hier sind zahlreich und reichen am Beispiel der Präsentation des Betriebsklimas von

- einem ansprechenden und vor allem gelebten Personalleitbild des Hauses über
- die Präsentation und „Anfassbarmachung“ der/des ltd. Ärztin oder Arztes und ihrer/seiner Führungs- und Kollegialitätskompetenzen im Internet oder
- der Verwendung von ansprechenden Peer-Group-Testimonials, die über das Berufsleben im Alltag berichten, bis hin zum
- Ausweisen von Team-Events o.ä.

Ähnlich kann in anderen Feldern verfahren werden, bspw. durch Aufstellung und Veröffentlichung eines Weiterbildungskataloges und -kompasses oder die Zusicherung vertraglicher Regelungen zur Weiterbildung mit Selbstbindung (nebenvertragliche Weiterbildungsvereinbarung).

Neben diesen Punkten ergeben sich noch zahlreiche weitere Ansatzpunkte zur Sicherung des Personalbestandes, die hier jedoch in der Kürze nicht andiskutiert werden können. Werden die Erkenntnisse in ein systematisches und intelligentes Personalmanagement- und -marketingkonzept überführt, sind wahrscheinlich deutlich verbesserte Chancen bei der Personalsicherung im Wettbewerb um die Ressource Assistenzärztin/-arzt zu erwarten, verbunden auch mit messbar positivem betriebswirtschaftlichen Effekt.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Jobwahlverhalten

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Studiendesign - Allgemeines

Im Winter 2008/2009 wurden 729 Assistenzärztinnen und -ärzte zum Thema „ Motivation, Arbeitsplatzzufriedenheit und Jobwahlverhalten von Assistenzärztinnen und -ärzten“ befragt.

Studienkonzeption:

- Schriftliche und anonyme Befragung von Assistenzärztinnen und -ärzten.
- Verwendung eines zehlseitigen Fragebogens mit insgesamt 35 Oberfragen.
- Berücksichtigung der Vielfalt der Arbeitsverhältnisse, u.a. hinsichtlich
 - Krankenhausstyp (Trägerschaft, Grundauftrag, Bettenzahl, Ortsgröße, ...)
 - Fachabteilung (bspw. Chirurgie, Orthopädie, ...)
 - Soziodemografika der Befragten (Alter, Geschlecht, ...).
- Feldphase: Oktober 2008 bis Januar 2009.
- Versand von 2.510 Fragebögen, wovon 755 ausgefüllt zurück kamen, davon verwertbar 729. Die Rücklaufquote entspricht damit ca. 30%.

Studiendesign - Inhaltliche Fragen

Wie sieht der Arbeitsalltag aus und wie groß ist die Arbeitsplatzzufriedenheit? U.a.:

- Wichtigkeit einzelner Arbeitsplatzmerkmale (Frage 12)
- Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen (Frage 14)
- Verwaltungstätigkeiten (Frage 16)
- Überstunden (Fragen 16, 17)
- Weiterbildung (Fragen 19, 20)
- Identifikation mit Arbeitgeber (Fragen 18, 21)
- Gesamtzufriedenheit am Arbeitsplatz und Wechselbereitschaft (Fragen 18, 21)

Wie sieht das Jobwahlverhalten aus? U.a.:

- Regionalbezug bei Jobwahl mit Blick auf Nähe zu Heimat- (Frage 8) und Studienort (Frage 9)
- Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität von Krankenhaus vs. Niederlassung (Fragen 22, 23, 24)
- Wichtigkeit des Ausbildungsangebots bei Jobwahl (Fragen 18, 21)
- Bereitschaft zum Umzug ins Ausland (Fragen 18, 21)
- Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel im Inland (Fragen 18, 21)

Studiendesign - Inhaltliche Fragen

Wie sieht das Jobwahlverhalten aus? U.a.: (Forts.)

- ...
- Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel im Inland (Fragen 18, 21)
- Bereitschaft zur dauerhaften Arbeit im Krankenhaus/ außerhalb des Krankenhauses (Fragen 18, 21)
- Nutzung von Kontaktkanälen (Fragen 18, 21, 26, 27)
- Nutzung von Medien bei Jobwahl (Fragen 28, 29)
- Akzeptanz eines Prämienservices (Fragen 30 bis 33)

Sonstiges

- Eigenschaften des Krankenhauses
 - Bettenzahl (Frage 4) und Grundauftrag (Frage 5)
 - Trägerschaft (Frage 6)
 - Bundesland (Frage 7) und Einwohnerzahl des Ortes (Frage 7)

Studiendesign - Inhaltliche Fragen

Sonstiges (Forts.)

- ...
- Eigenschaften der Befragten
 - Fachabteilung (Frage 2)
 - Anzahl Berufsjahre (Frage 3)
 - Anzahl Jahre im Krankenhaus (Frage 11)
 - Alter (Frage 34) und Geschlecht (Frage 35)

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

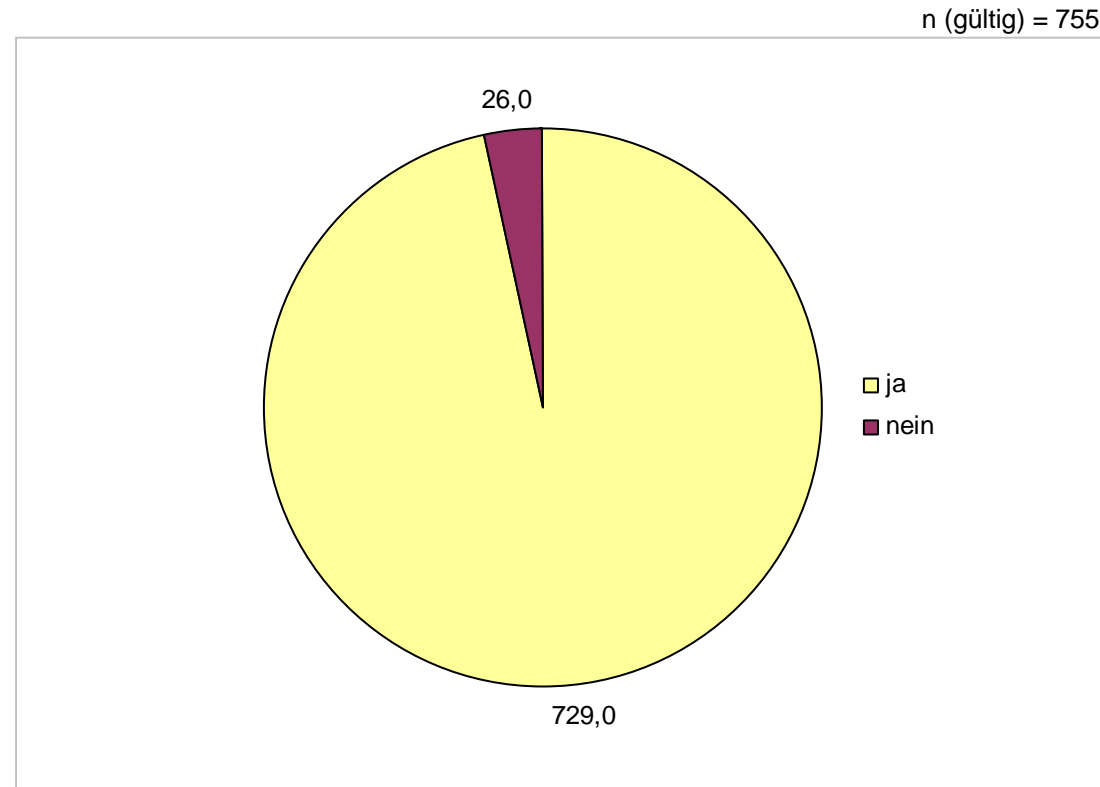
Jobwahlverhalten

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Übersicht über Stichprobe

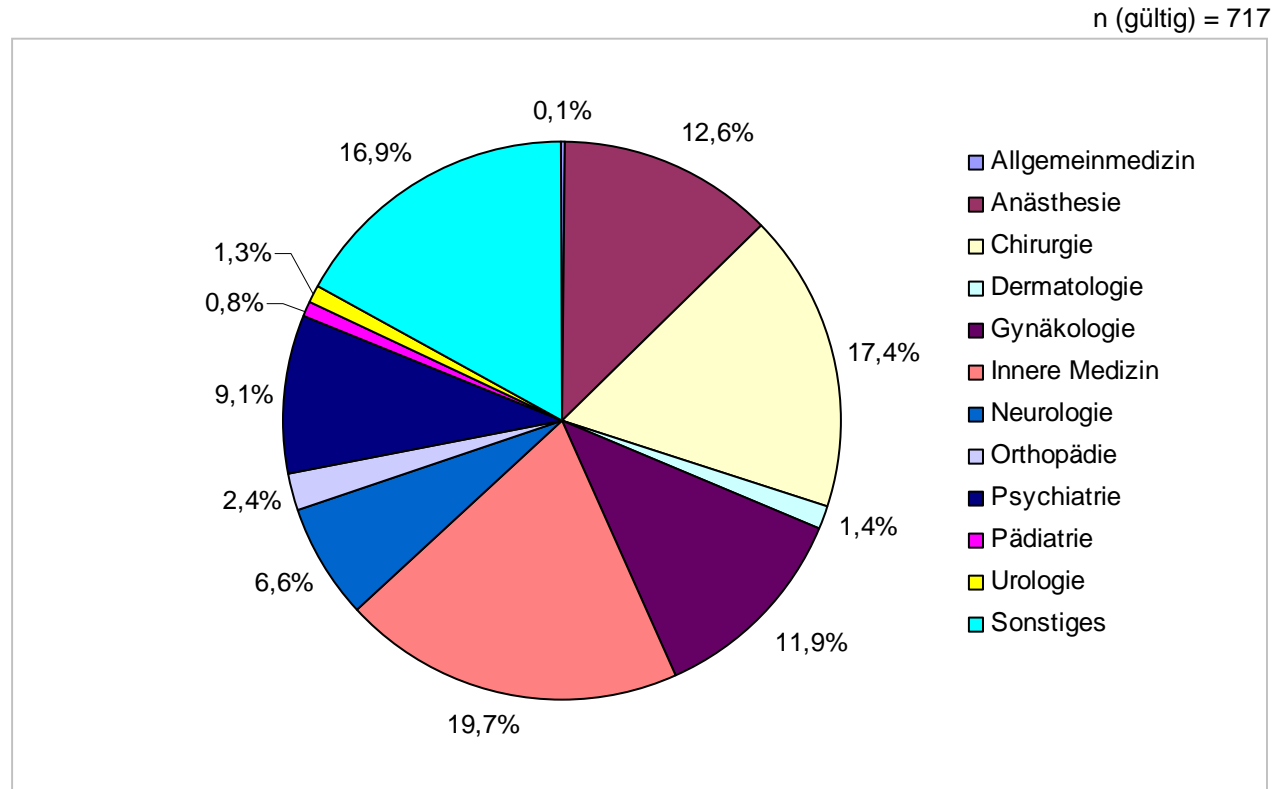
F1: Sind Sie derzeit als Assistenzärztin bzw. -arzt beschäftigt?



➔ **Die Stichprobe umfasst 729 Assistenzärztinnen und -ärzte, die im Folgenden näher betrachtet werden sollen.**

Übersicht über Stichprobe

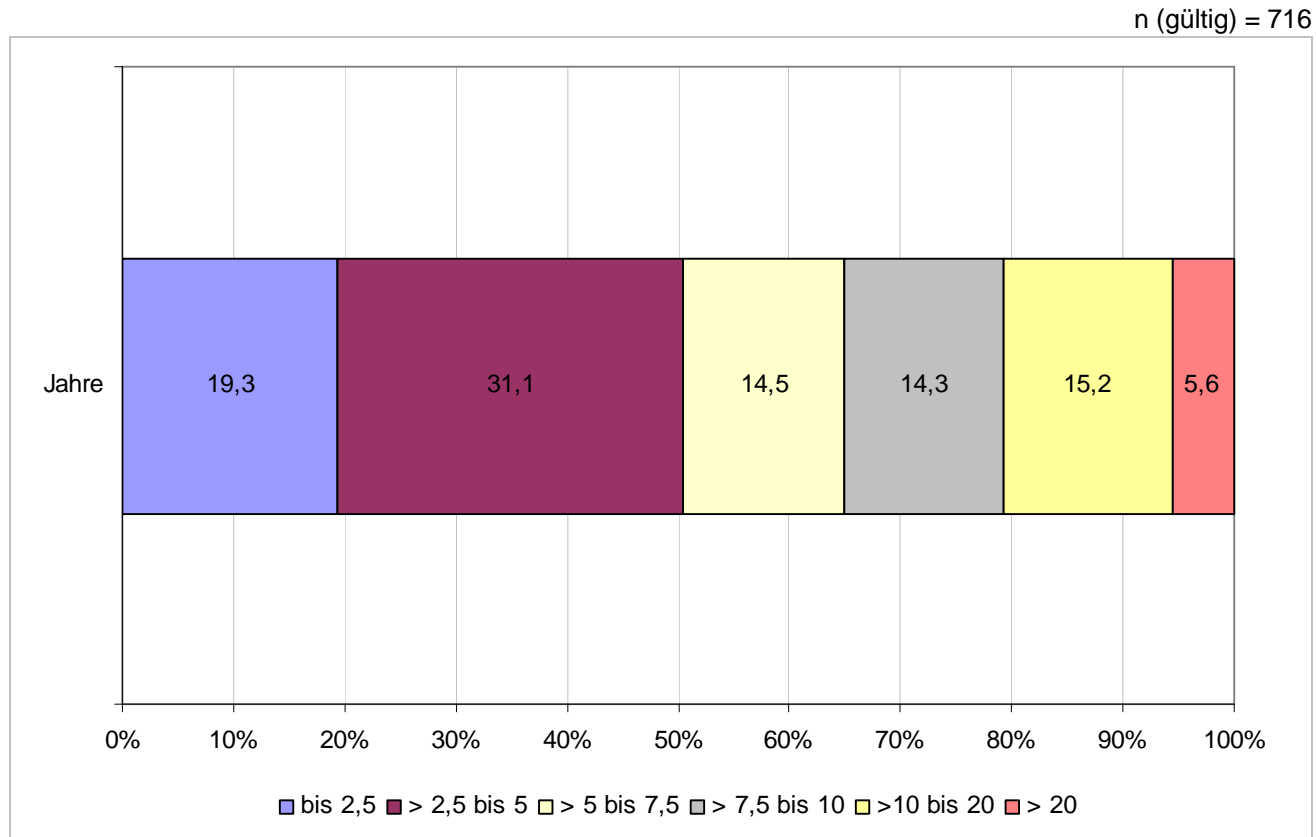
F2: In welcher Fachabteilung sind Sie im Krankenhaus i.d.R. tätig?



➔ Die Stichprobe umfasst die Vielfalt der unterschiedlichen Fachabteilungen im Krankenhaus.

Übersicht über Stichprobe

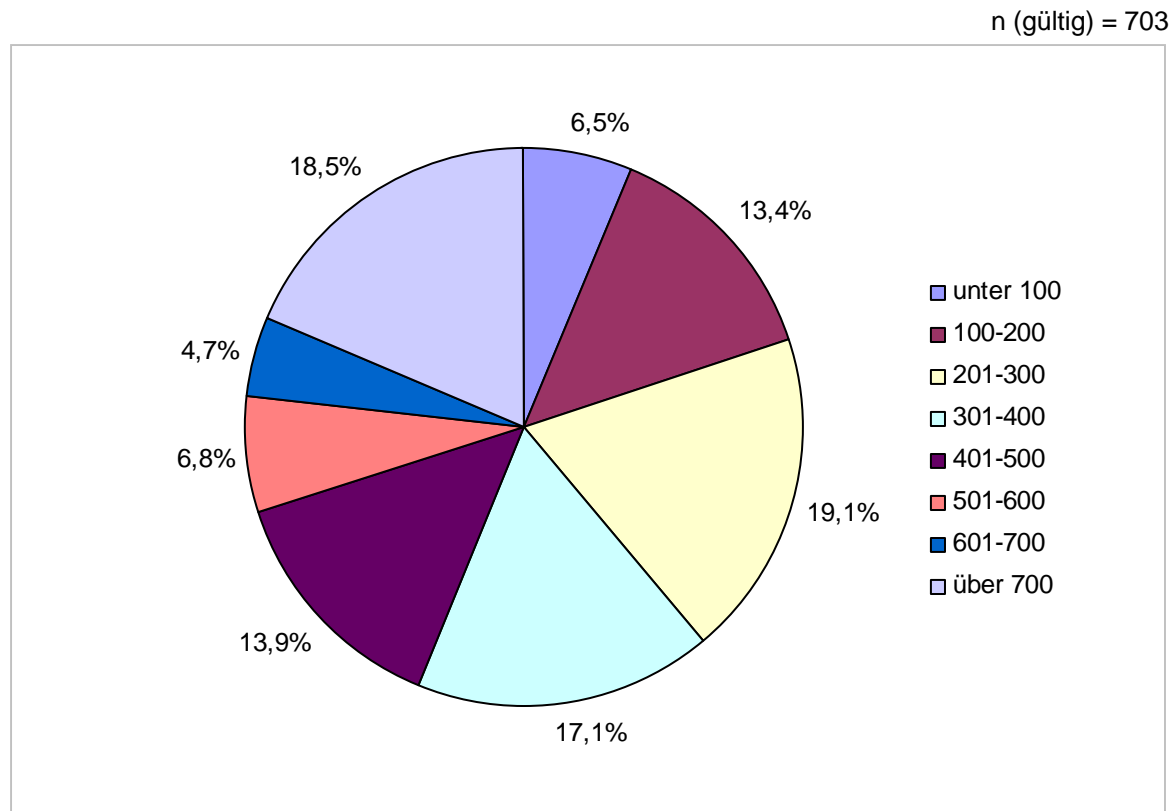
F3: Wie viele Berufsjahre arbeiten Sie insgesamt schon als Ärztin/Arzt?



➡ Ca. 50% der Befragten sind insgesamt über 5 Jahre als Ärztin/Arzt tätig.

Übersicht über Stichprobe

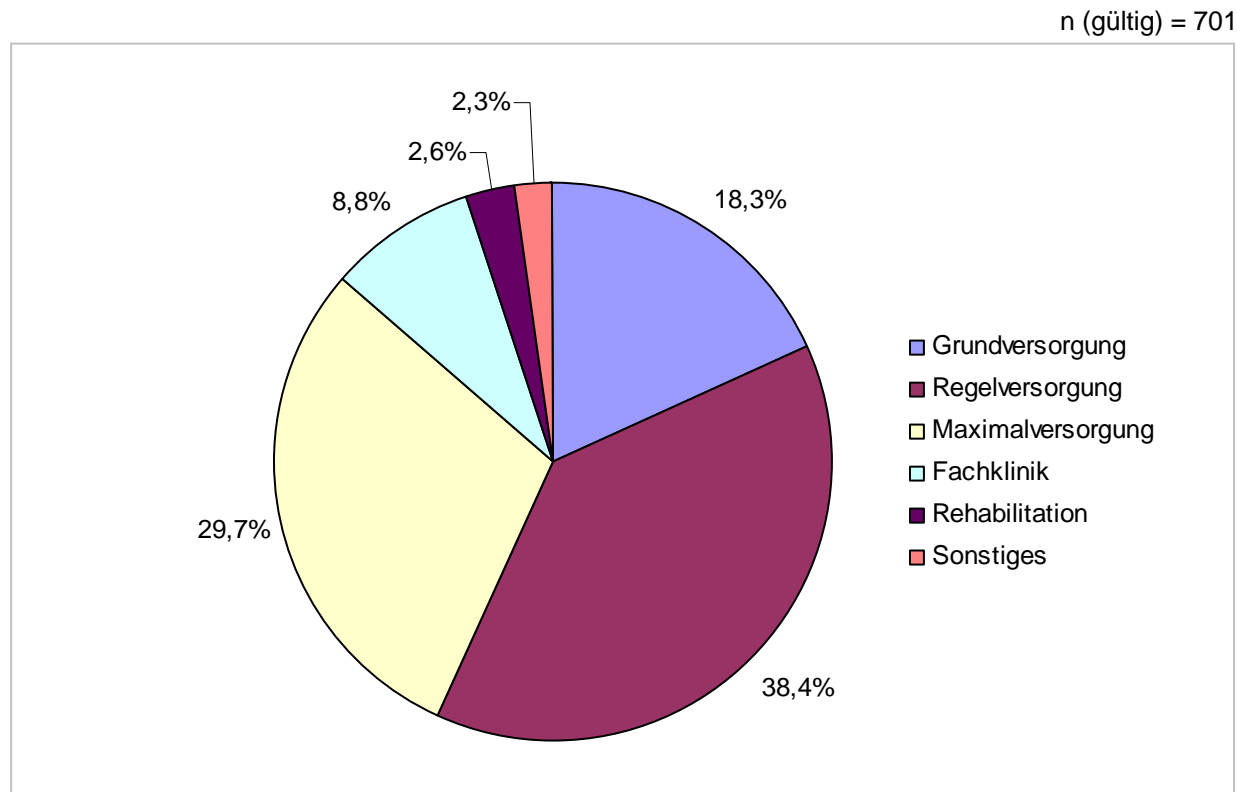
F4: Wie viele Betten hat das Krankenhaus, in dem Sie tätig sind?



➔ Die Stichprobe umfasst einen Größenquerschnitt der deutschen Krankenhauslandschaft.

Übersicht über Stichprobe

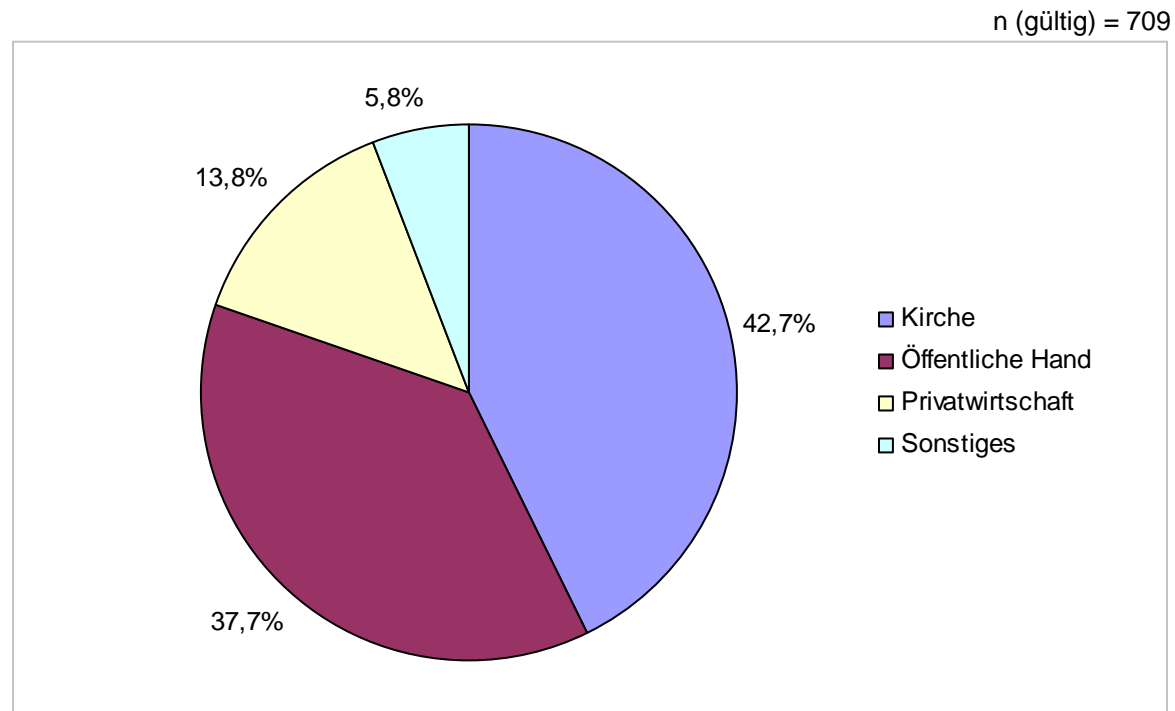
F5: Was ist der Grundauftrag dieses Krankenhauses?



➔ Die Stichprobe umfasst einen Größen- und Ausstattungsquerschnitt der deutschen Krankenhauslandschaft.

Übersicht über Stichprobe

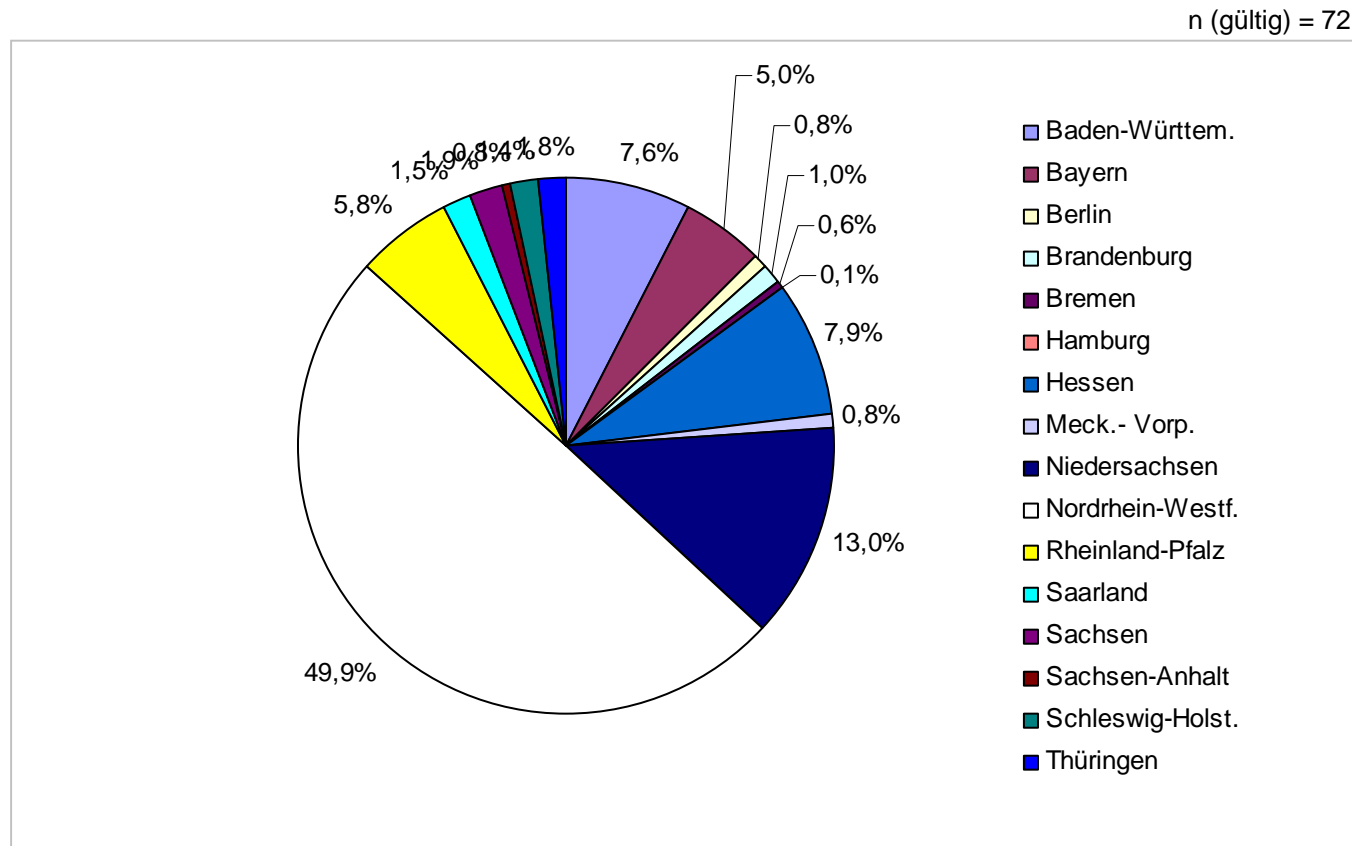
F6: Wer ist der Träger bzw. Eigentümer des Krankenhauses?



➡ Die Stichprobe bildet einen Querschnitt der deutschen Krankenhaus-Trägerschaft ab.

Übersicht über Stichprobe

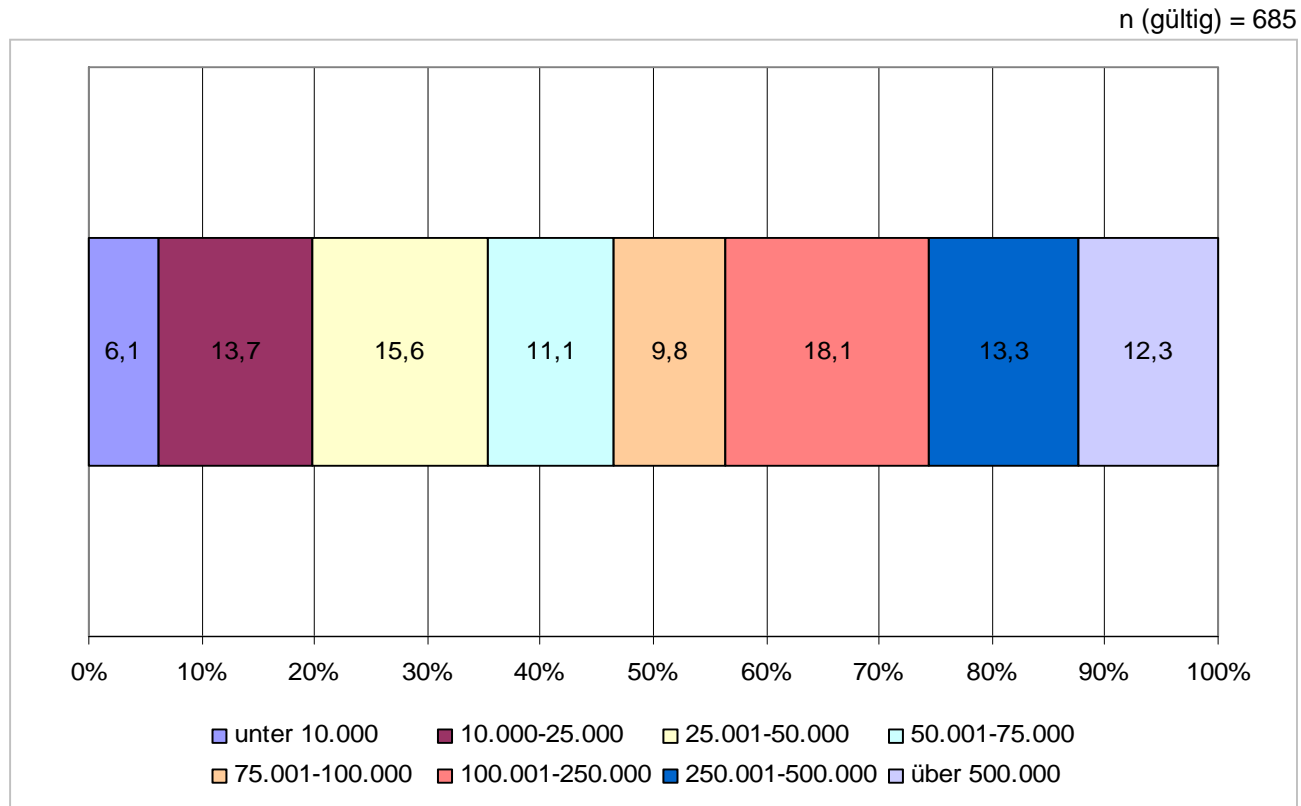
F7: In welchem Bundesland liegt das Krankenhaus, in dem Sie tätig sind?



➔ **Alle Bundesländer sind vertreten; jedoch stärkere Gewichtung von NRW, Niedersachsen, Hessen und Rheinland-Pfalz.**

Übersicht über Stichprobe

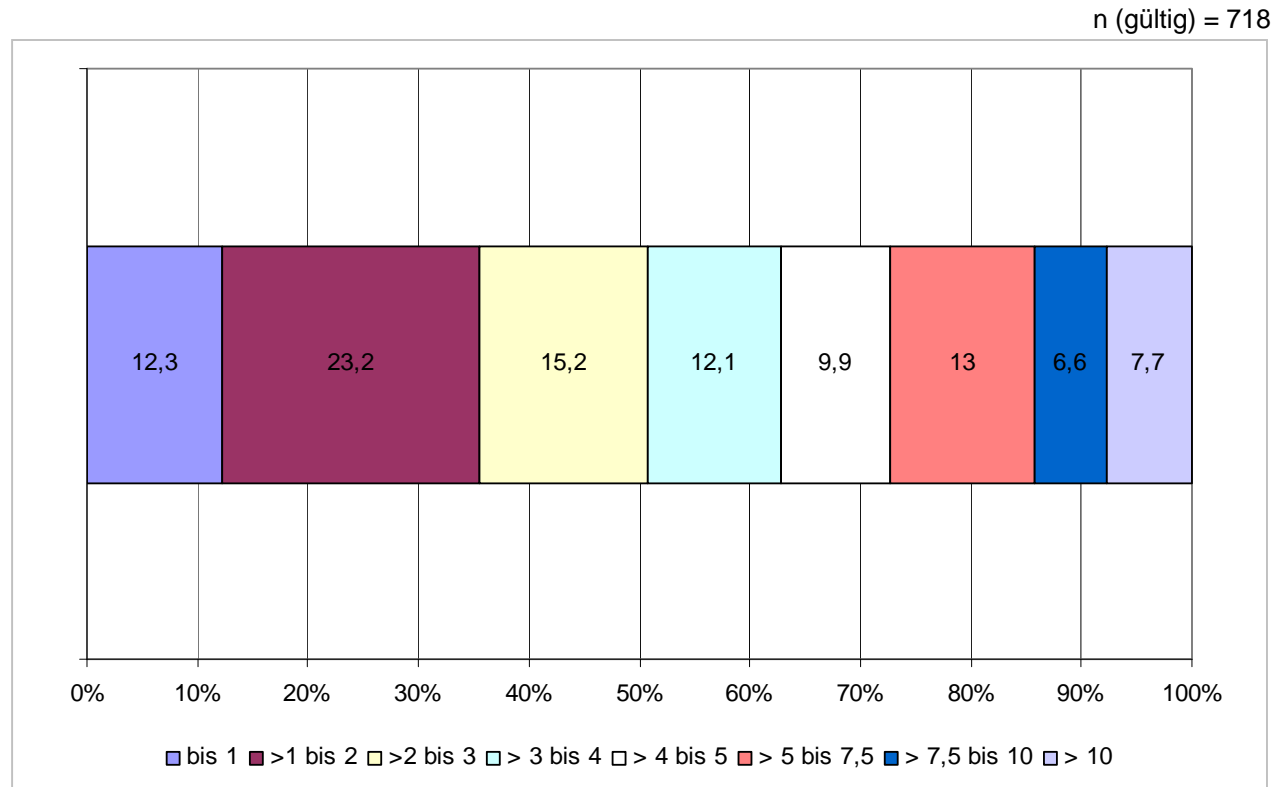
F8: Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem das Krankenhaus liegt?



➔ Die Stichprobe umfasst einen Querschnitt von Krankenhäusern aus Ortschaften aller Größenordnungen.

Übersicht über Stichprobe

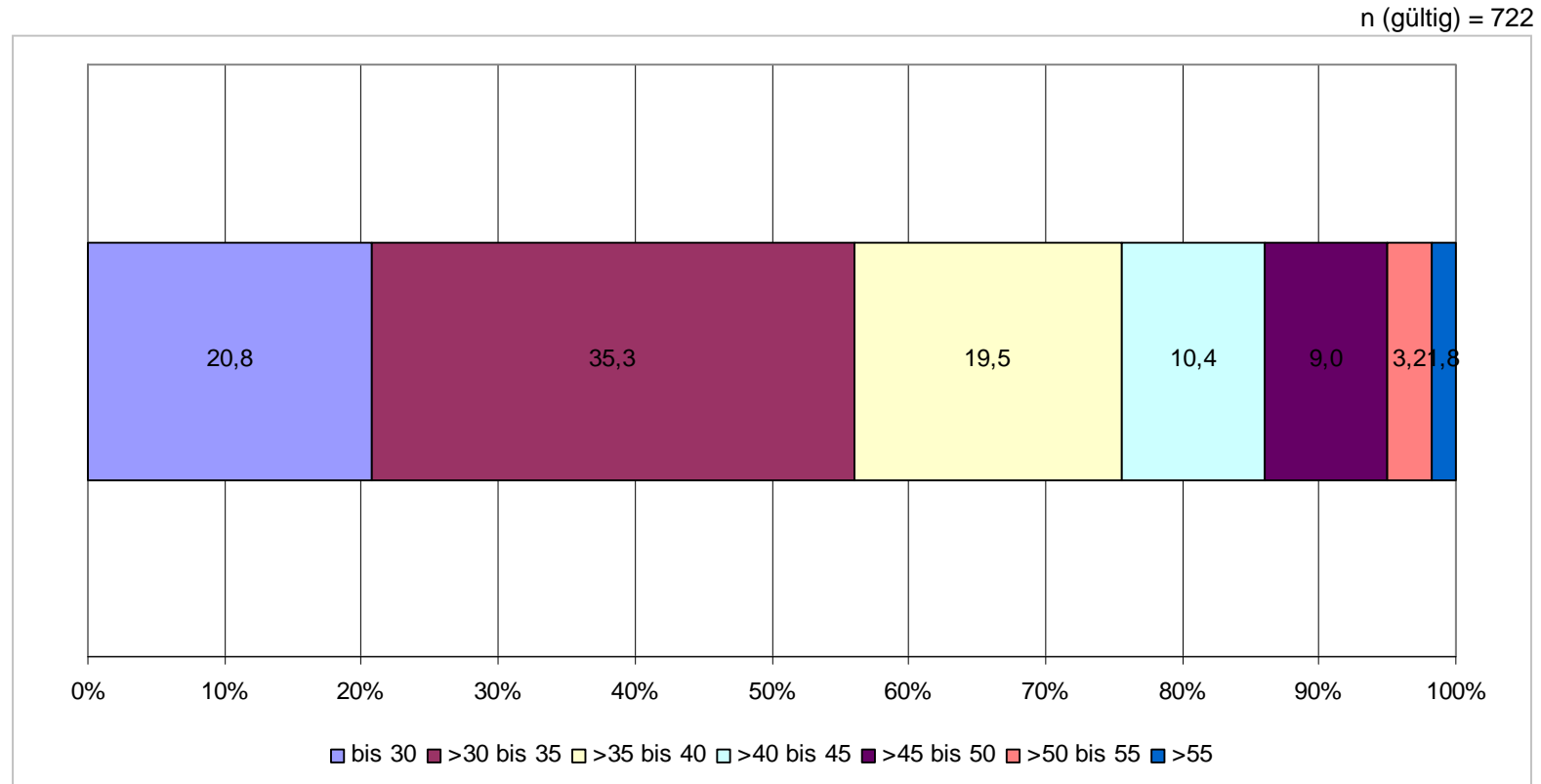
F11: Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Ihrem jetzigen Krankenhaus?



➡ Die Hälfte der Befragten arbeitet bis zu 3 Jahren im jetzigen Krankenhaus

Übersicht über Stichprobe

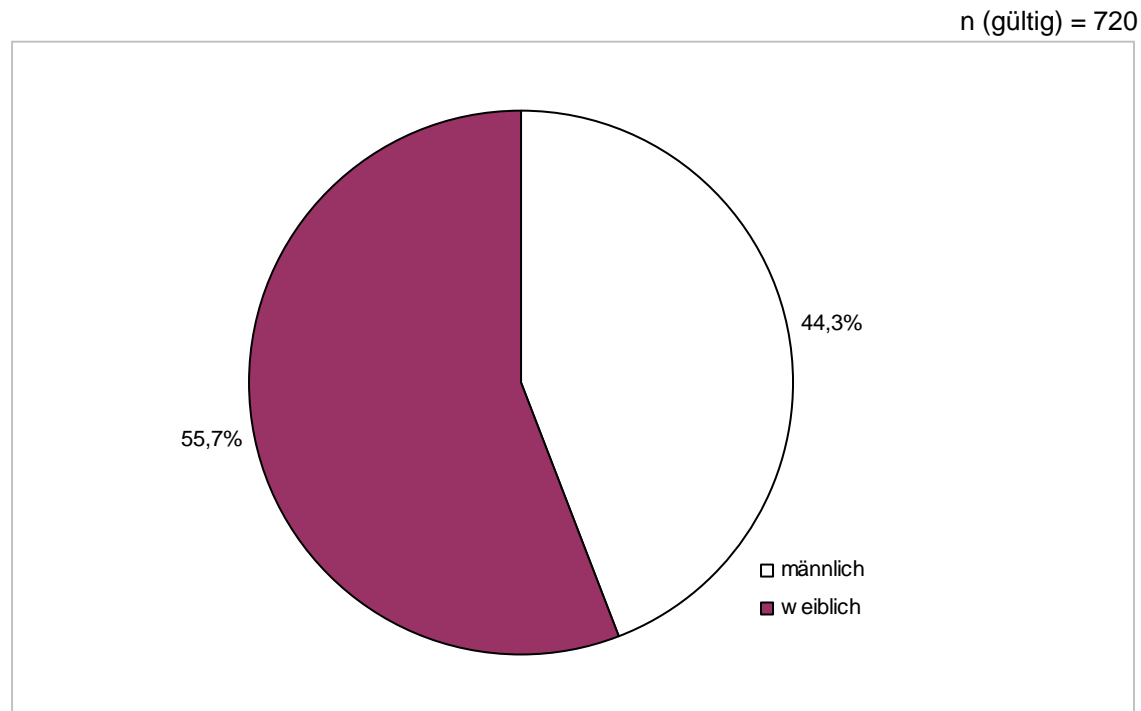
F34: Wie alt sind Sie?



➡ Etwas über die Hälfte der Befragten ist bis 35 Jahre alt.

Übersicht über Stichprobe

F35: Ihr Geschlecht?



➡ Die Studie repräsentiert beide Geschlechter in einem ausgewogenen Verhältnis.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Jobwahlverhalten

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F12: Nachfolgend sind einige Kriterien aufgeführt, die bei der Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können. Wie wichtig sind diese Kriterien grundsätzlich für Sie persönlich?

n (gültig) = 713-724

Kriterien	Wichtigkeitseinstufung auf Skala von 1 bis 5 (in%)					Gesamt	
	unwichtig (= 1)	eher unwichtig (= 2)	weder noch (= 3)	wichtig (= 4)	sehr wichtig (= 5)	Durchschnitt	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	0,0	5,4	12,7	56,9	25,0	4,0	11
Aufstiegs- und Karrierechancen	1,5	12,0	26,1	45,8	14,6	3,6	19
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	0,0	1,5	3,8	30,3	64,4	4,6	2
Standort des Arbeitsplatzes	1,7	12,1	20,9	47,8	17,5	3,7	18
Image des Krankenhauses	3,9	16,7	31,2	42,0	6,2	3,3	23
Sicherer Arbeitsplatz	2,4	9,7	13,3	44,2	30,4	3,9	15
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	27,6	17,6	17,6	13,9	23,3	2,9	25
Verantwortungsübernahme	0,6	2,4	21,0	57,3	18,7	3,9	14
Wenig Stress	5,1	18,4	32,6	33,1	10,8	3,3	24
Viel Freizeit	3,9	13,0	32,4	40,0	10,7	3,4	21
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	0,4	2,0	9,3	56,0	32,3	4,2	7
Geregelte Arbeitszeit	1,7	6,1	10,0	45,1	37,1	4,1	8
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	4,7	13,5	24,6	34,7	22,5	3,6	20
Familienfreundliche Arbeitszeiten	3,2	8,5	12,1	42,2	34,0	4,0	13
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	1,0	2,6	6,1	40,6	49,7	4,4	3
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	0,1	1,9	9,6	51,1	37,3	4,2	5
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	0,4	3,6	15,8	53,5	26,7	4,0	10
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	0,1	0,6	2,5	27,8	69,0	4,7	1
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	0,7	2,4	16,6	50,3	30,0	4,1	9
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	2,9	12,6	35,7	39,6	9,2	3,4	22
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	0,8	4,6	17,4	51,2	26,0	4,0	12
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	0,0	2,5	10,2	48,3	39,0	4,2	4
... davon Umfang des Bildungsangebots	0,6	6,4	22,7	48,3	22,0	3,8	16
... davon Qualität des Bildungsangebots	0,0	2,5	10,6	48,9	38,0	4,2	6
... davon Umfang des Bildungsangebots	0,6	6,4	22,7	48,3	22,0	3,8	17

➔ **Die wichtigsten Merkmale sind das Betriebsklima, die Vereinbarkeit mit dem Privatleben und die Bezahlung oder der Ausgleich von Überstunden. Schlusslichter bilden wenig Stress, das Image des Krankenhauses und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F12: Nachfolgend sind einige Kriterien aufgeführt, die (...). Geben Sie bitte anschließend in der letzten grauen Spalte an, welche 3 Kriterien davon für Sie insgesamt am wichtigsten sind.

n (gültig) = 660

Kriterien	Wichtigkeitseinstufung mittels Top-3 Zuordnung		
	Nennungen (absolut)	Relativer Anteil (in %)	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	214	11,3	3
Aufstiegs- und Karrierechancen	69	3,7	12
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	345	18,3	1
Standort des Arbeitsplatzes	46	2,4	14
Image des Krankenhauses	3	0,2	22
Sicherer Arbeitsplatz	89	4,7	8
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	82	4,3	10
Verantwortungsübernahme	27	1,4	16
Wenig Stress	26	1,4	17
Viel Freizeit	20	1,1	19
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	97	5,1	6
Geregelte Arbeitszeit	105	5,6	4
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	23	1,2	18
Familienfreundliche Arbeitszeiten	100	5,3	5
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	78	4,1	11
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	85	4,5	9
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	38	2,0	15
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	264	14,0	2
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	59	3,1	13
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	7	0,4	21
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	16	0,8	20
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	93	4,9	7

➔ **Die wichtigsten Merkmale sind das Betriebsklima, die Vereinbarkeit mit dem Privatleben und die Verdienstmöglichkeiten. Schlusslichter bilden das Image des Krankenhauses, das Leistungsprinzip und die Zusammenarbeit zwischen Fachabteilungen.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F14: Im Folgenden sind noch einmal dieselben Kriterien aufgeführt, die bei der Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können. Wie zufrieden sind Sie derzeit damit jeweils an Ihrem konkreten Arbeitsplatz?

n (gültig) = 688-715

Kriterien	Unzufriedenheitseinstufung auf Skala von 1 bis 5 (in%)					Gesamt	
	sehr unzufrieden (= 1)	eher unzufrieden (= 2)	weder noch (= 3)	eher zufrieden (= 4)	sehr zufrieden (= 5)	Durchschnitt	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	6,8	28,4	19,4	42,6	2,8	3,1	15
Aufstiegs- und Karrierechancen	5,6	25,9	40,4	24,6	3,5	2,9	13
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	10,4	27,6	21,0	34,1	6,8	3,0	14
Standort des Arbeitsplatzes	3,9	13,8	18,1	35,8	28,4	3,7	23
Image des Krankenhauses	2,3	10,3	39,2	38,5	9,7	3,4	20
Sicherer Arbeitsplatz	2,0	6,8	16,6	46,5	28,1	3,9	25
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	6,2	11,0	47,8	22,1	12,9	3,2	17
Verantwortungsübernahme	1,8	10,7	20,1	55,1	12,3	3,7	21
Wenig Stress	20,2	37,0	26,5	14,8	1,5	2,4	1
Viel Freizeit	20,2	34,4	27,8	15,8	1,8	2,4	2
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	3,1	10,3	16,8	53,9	15,9	3,7	22
Geregelte Arbeitszeit	18,0	24,1	21,1	30,5	6,3	2,8	9
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	15,0	27,5	31,5	22,7	3,3	2,7	6
Familienfreundliche Arbeitszeiten	18,4	27,7	29,2	19,4	5,3	2,7	4
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	30,3	19,3	12,9	28,3	9,2	2,7	5
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	6,9	18,2	24,8	42,7	7,4	3,3	18
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	9,9	17,2	24,2	36,6	12,1	3,2	16
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	4,3	9,9	11,7	47,4	26,7	3,8	24
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	12,5	24,1	27,7	29,2	6,5	2,9	11
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	5,8	20,1	50,8	20,6	2,7	2,9	12
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	6,3	17,1	28,0	41,0	7,6	3,3	19
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	14,0	26,3	25,9	29,4	4,4	2,8	10
... davon Umfang des Bildungsangebots	16,7	25,5	26,6	26,2	5,0	2,8	7
... davon Qualität des Bildungsangebots	15,3	24,0	28,9	27,2	4,6	2,8	8
... davon Umfang des Bildungsangebots	20,1	26,7	30,0	20,2	3,0	2,6	3

➡ **Die Zufriedenheit ist durchweg gering. Die größte Unzufriedenheit besteht mit dem Stress, der Freizeit, dem Umfang des Bildungsangebotes sowie den Arbeitszeiten. Die größte Zufriedenheit besteht mit dem Klima am Arbeitsplatz und der Jobsicherheit.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F14: Im Folgenden sind noch einmal dieselben Kriterien aufgeführt, die bei der Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können (...). Geben Sie bitte anschließend in der letzten grauen Spalte an, bei welchen 3 Kriterien Sie insgesamt am unzufriedensten sind.

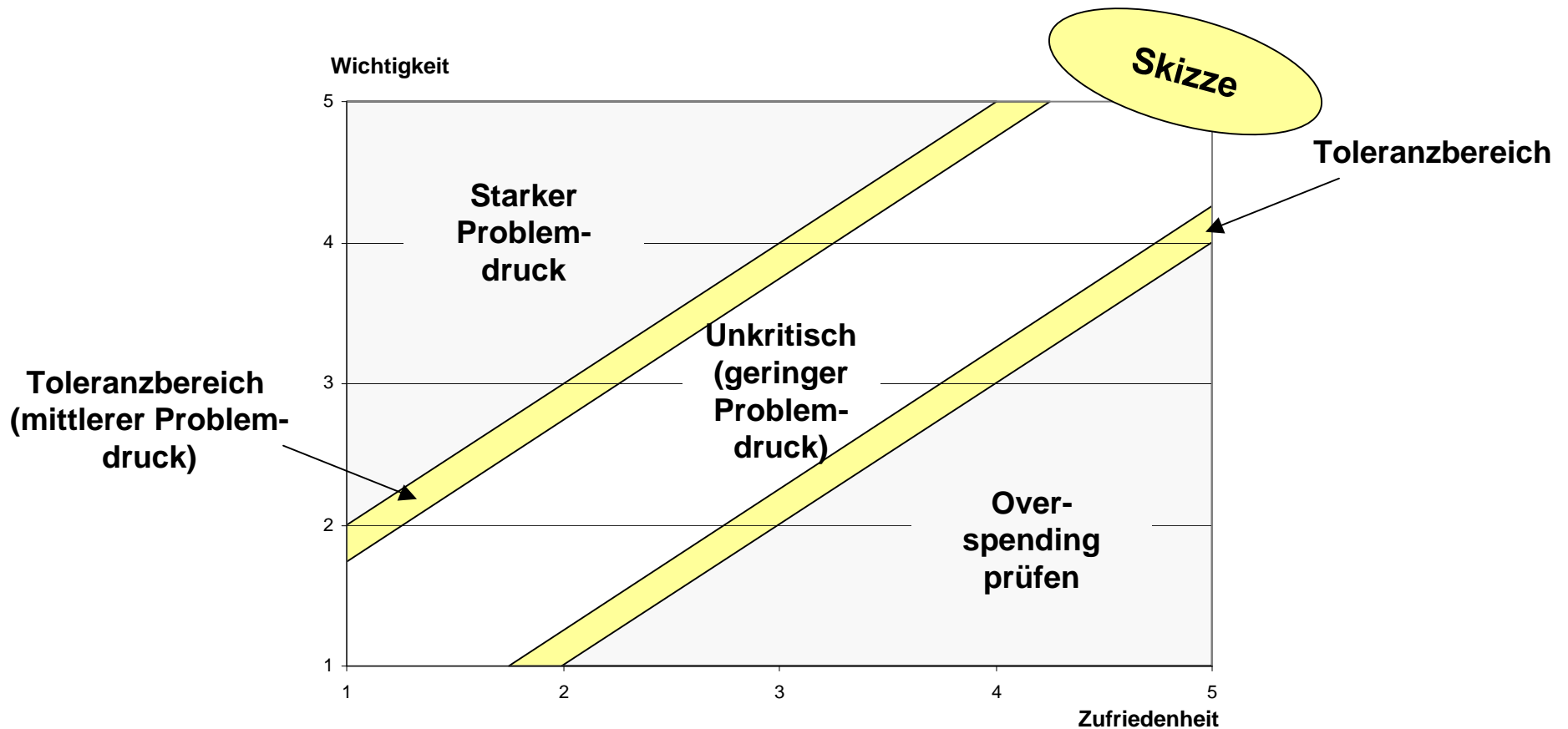
n (gültig) = 515

Kriterien	Unzufriedenheitseinstufung mittels Top-3 Zuordnung		
	Nennungen (absolut)	Relativer Anteil (in%)	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	145	10,0	2
Aufstiegs- und Karrierechancen	58	4,0	12
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	98	6,8	5
Standort des Arbeitsplatzes	44	3,0	14
Image des Krankenhauses	18	1,2	21
Sicherer Arbeitsplatz	27	1,9	17
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	19	1,3	19
Verantwortungsübernahme	12	0,8	22
Wenig Stress	114	7,9	4
Viel Freizeit	73	5,1	9
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	24	1,7	18
Geregelte Arbeitszeit	92	6,4	6
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	59	4,1	11
Familienfreundliche Arbeitszeiten	89	6,2	7
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	149	10,3	1
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	50	3,5	13
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	69	4,8	10
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	41	2,8	15
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	73	5,1	8
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	18	1,2	20
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	36	2,5	16
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	135	9,4	3

➔ **Die größte Unzufriedenheit besteht mit der Bezahlung der Überstunden, dem Einkommen und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

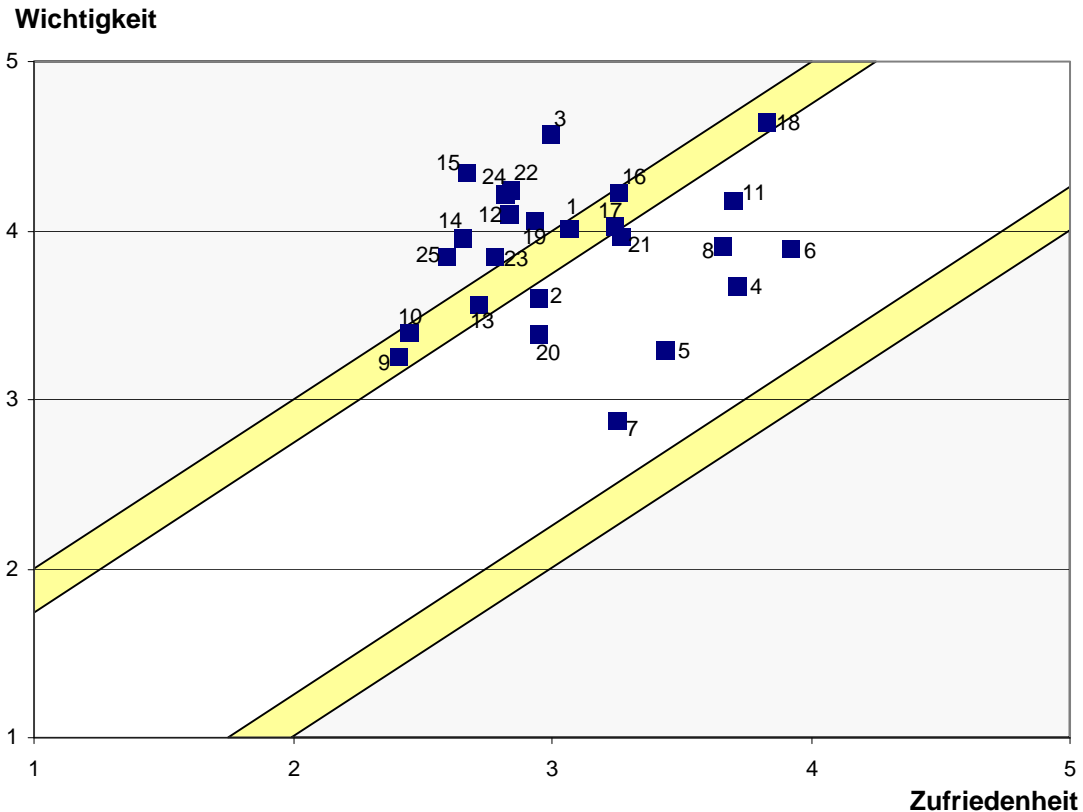
zu F12/F14: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Zufriedenheit (5er-Skala-Abfrage) – Problembewertungsmatrix



➡ Problembewertungsmatrix unterstützt Bewertung von Handlungserfordernissen.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

zu F12/F14: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Zufriedenheit (5er-Skala-Abfrage)



Nr.	Kriterium	(Relatives) Problem- ausmaß
1	Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	mittel
2	Aufstiegs- und Karrierechancen	gering
3	Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	stark
4	Standort des Arbeitsplatzes	gering
5	Image des Krankenhauses	gering
6	Sicherer Arbeitsplatz	gering
7	Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	gering
8	Verantwortungsübernahme	gering
9	Wenig Stress	mittel
10	Viel Freizeit	mittel
11	Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	gering
12	Geregelte Arbeitszeit	stark
13	Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	mittel
14	Familienfreundliche Arbeitszeiten	stark
15	Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	stark
16	Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. Diagnostik/ Therapie)	mittel
17	Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	mittel
18	Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	mittel
19	Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	stark
20	Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	gering
21	Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	gering
22	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	stark
23	... davon Umfang des Bildungsangebots	stark
24	... davon Qualität des Bildungsangebots	stark
25	... davon Umfang des Bildungsangebots	stark

➔ Handlungsfelder weisen unterschiedlich starken „Problemdruck“ auf.
Nur 9 von 25 Kriterien sind als unkritisch einzustufen, der Druck ist insgesamt hoch.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Lever-Matrix-Analyse

Zur Identifikation der effektivsten „Hebel“ zur Steigerung der Arbeitsplatzzufriedenheit wurde zusätzlich eine „Lever-Matrix-Analyse“ durchgeführt. Dabei werden einerseits die direkt angegebenen Wichtigkeiten der Befragten sowie die zu aus den Beobachtungen abzuleitenden Hebelwirkungen der einzelnen Arbeitsplatzmerkmale auf die Gesamtzufriedenheit bei Variation der Ausprägungen gegenübergestellt (siehe nächste Seite).

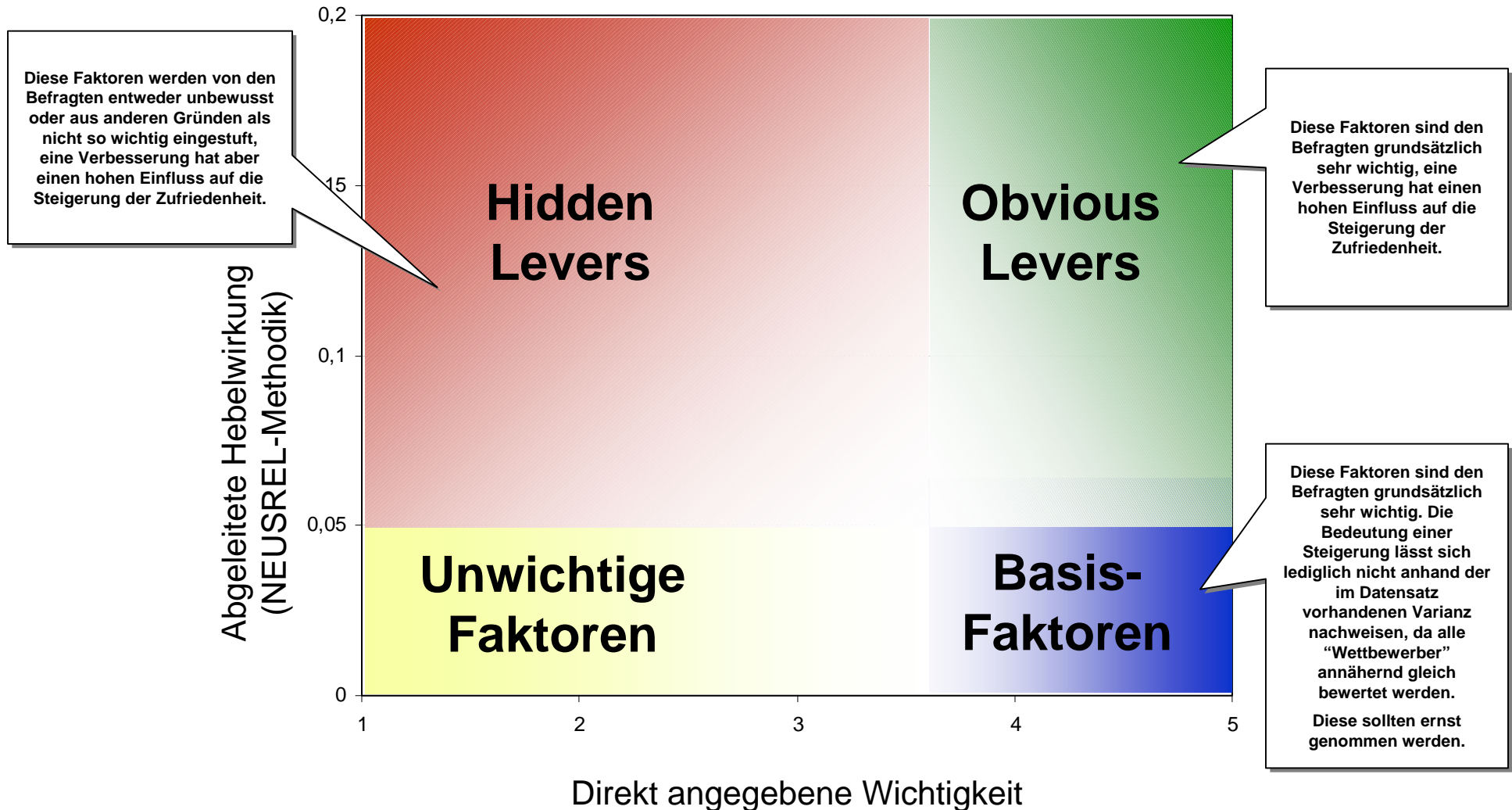
Zur Ursache-Wirkungs-Analyse der Hebelwirkungen wurde die auf der Anwendung von Neuronalen Netzen basierte neuartige multivariate Kausal-Analysemethodik NEUSREL zur Anwendung gebracht. Diese Methode ermittelt anhand aller Antworten den Zusammenhang zwischen der Bewertungen der Zufriedenheit entlang von Einzelkriterien, die bei einer Jobwahl von Bedeutung sein können, und der Gesamtbewertung der Arbeitsplatzzufriedenheit durch die Befragten. NEUSREL legt anhand dieser Daten offen, welche Entscheidungskriterien hauptsächlich für die Gesamtbewertung ursächlich sind, ohne auf die vom Befragten direkt angegebenen Wichtigkeiten zurückzugreifen – was als Alternative sonst häufig zu Fehlinterpretationen führen kann.

(www.neusrel.com)



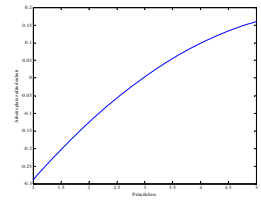
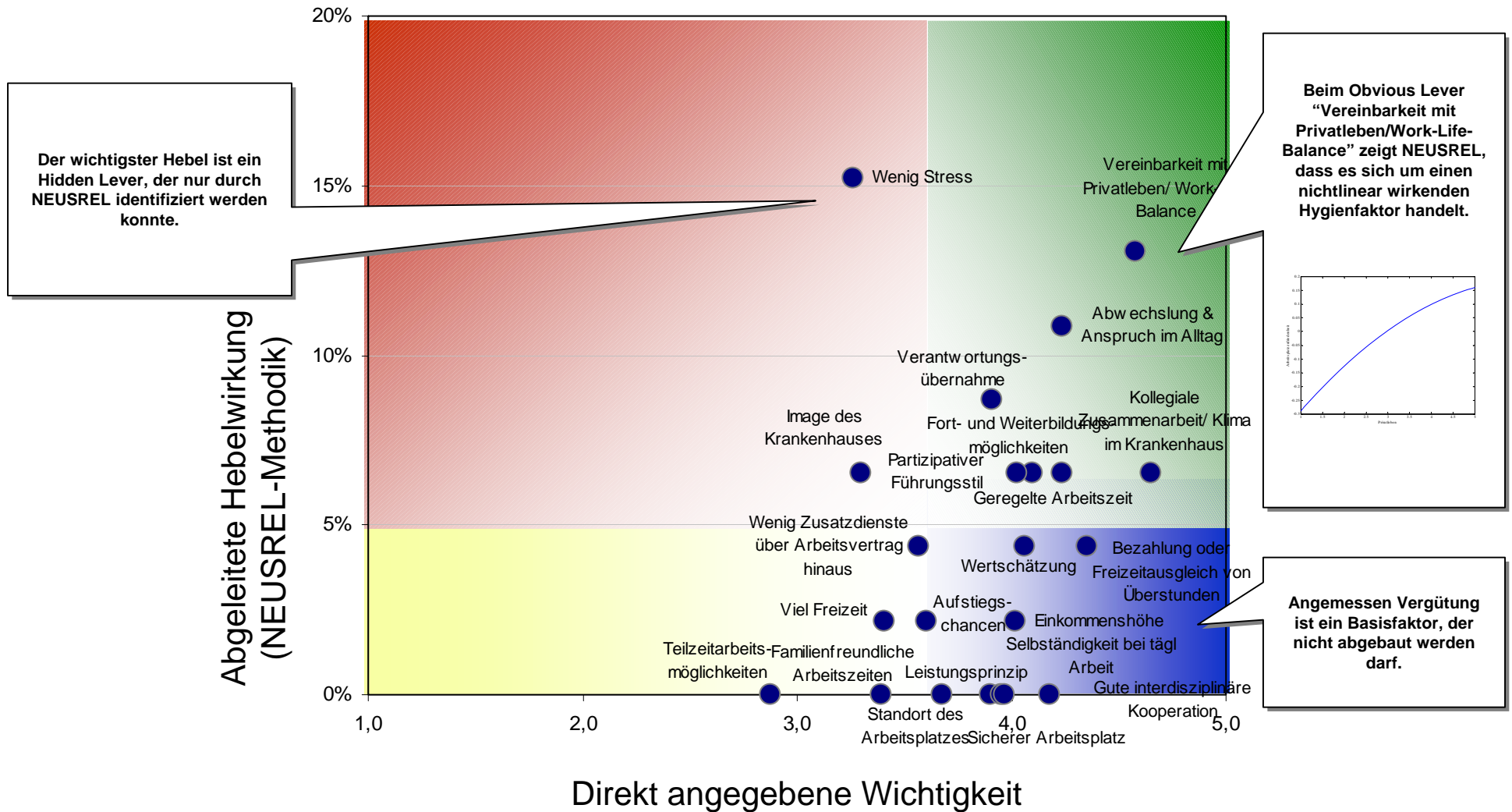
Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Aufbau der Lever-Matrix-Analyse



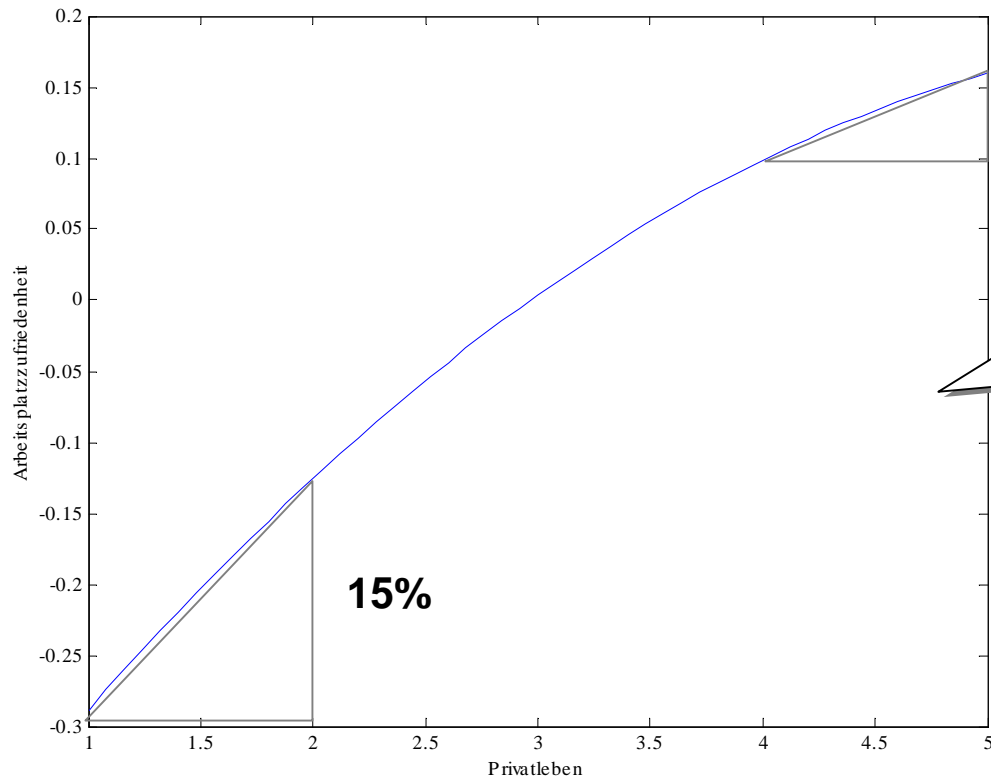
Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Ergebnis der Lever-Matrix-Analyse



Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Lever-Matrix-Analyse: Zusammenhang des Kriteriums Zufriedenheit mit „Vereinbarkeit mit Privatleben/Work-Life-Balance“ und der Arbeitsplatzzufriedenheit insgesamt



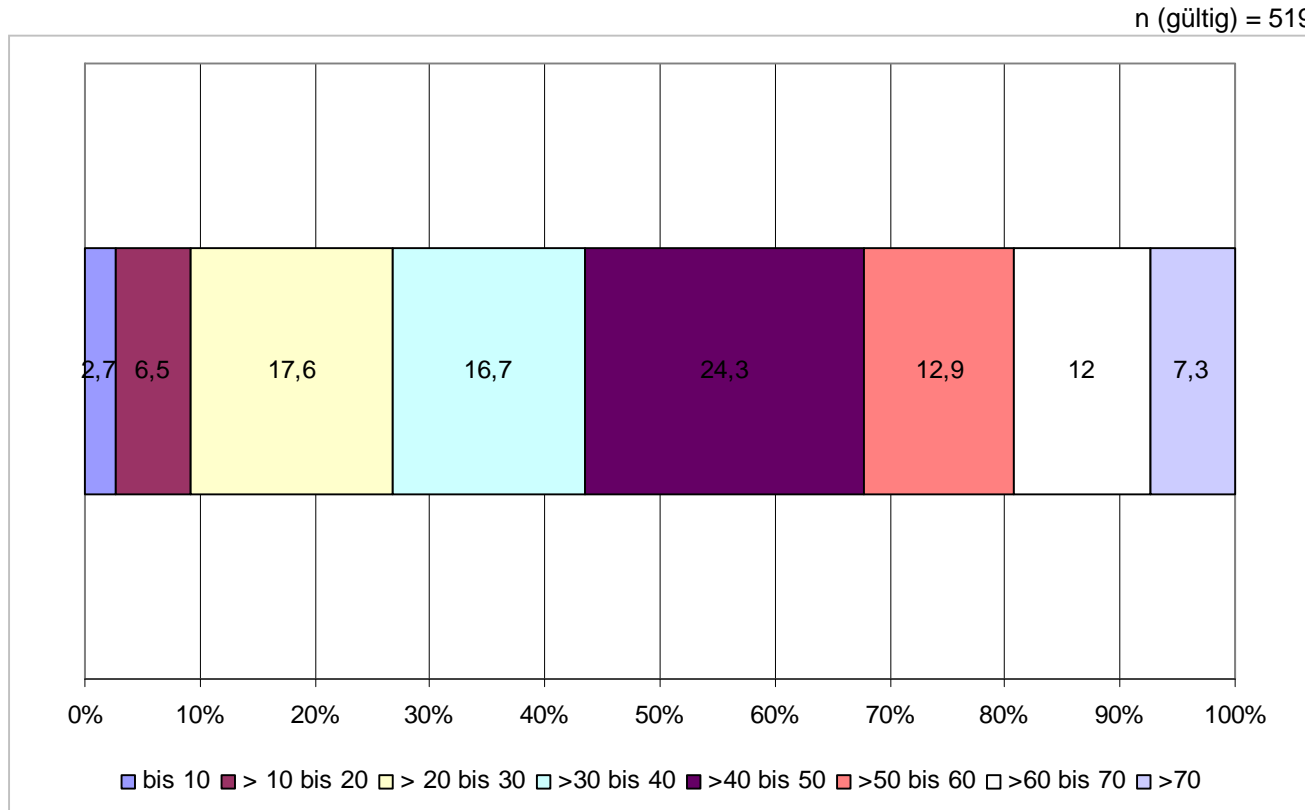
Es zeigt sich ein klarer nichtlinearer Zusammenhang.

Die Verbesserung der Einschätzung der „Vereinbarkeit mit dem Privatleben/Work-Life-Balance“ um einen Skalenpunkt verursacht bei schlechter Einschätzung (1 auf 2) eine 15%-ige Verbesserung im Index der Arbeitsplatzzufriedenheit, wohingegen bei guter Einschätzung (4 auf 5) lediglich eine Steigerung des gleichen Indexes um 6% erreicht werden kann.

Damit ist die Vermeidung der größten „Störeinflüsse“ auf die Vereinbarkeit mit dem Privatlebens bei damit unzufriedenen Befragten im Schnitt um fast 3 mal effektiver als die Verbesserung bei schon gutem Niveau.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

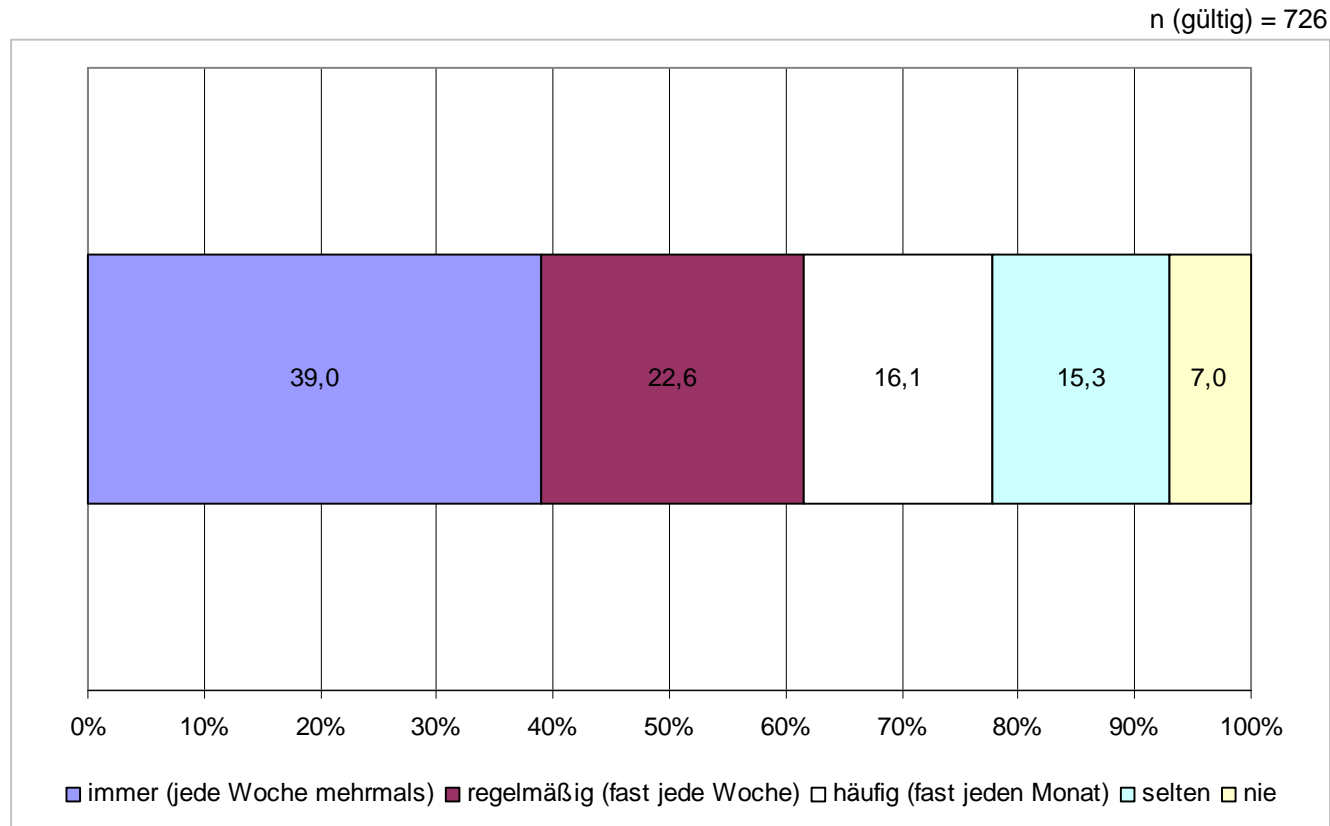
F15: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil an Verwaltungstätigkeiten an Ihrer Arbeitszeit (Dokumentationen, Schriftverkehr, Arbeit am KIS, ...)?



➔ **Knapp ein Drittel der Befragten gibt an, mehr als 50% der Arbeitszeit mit Verwaltungstätigkeiten zu verbringen.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

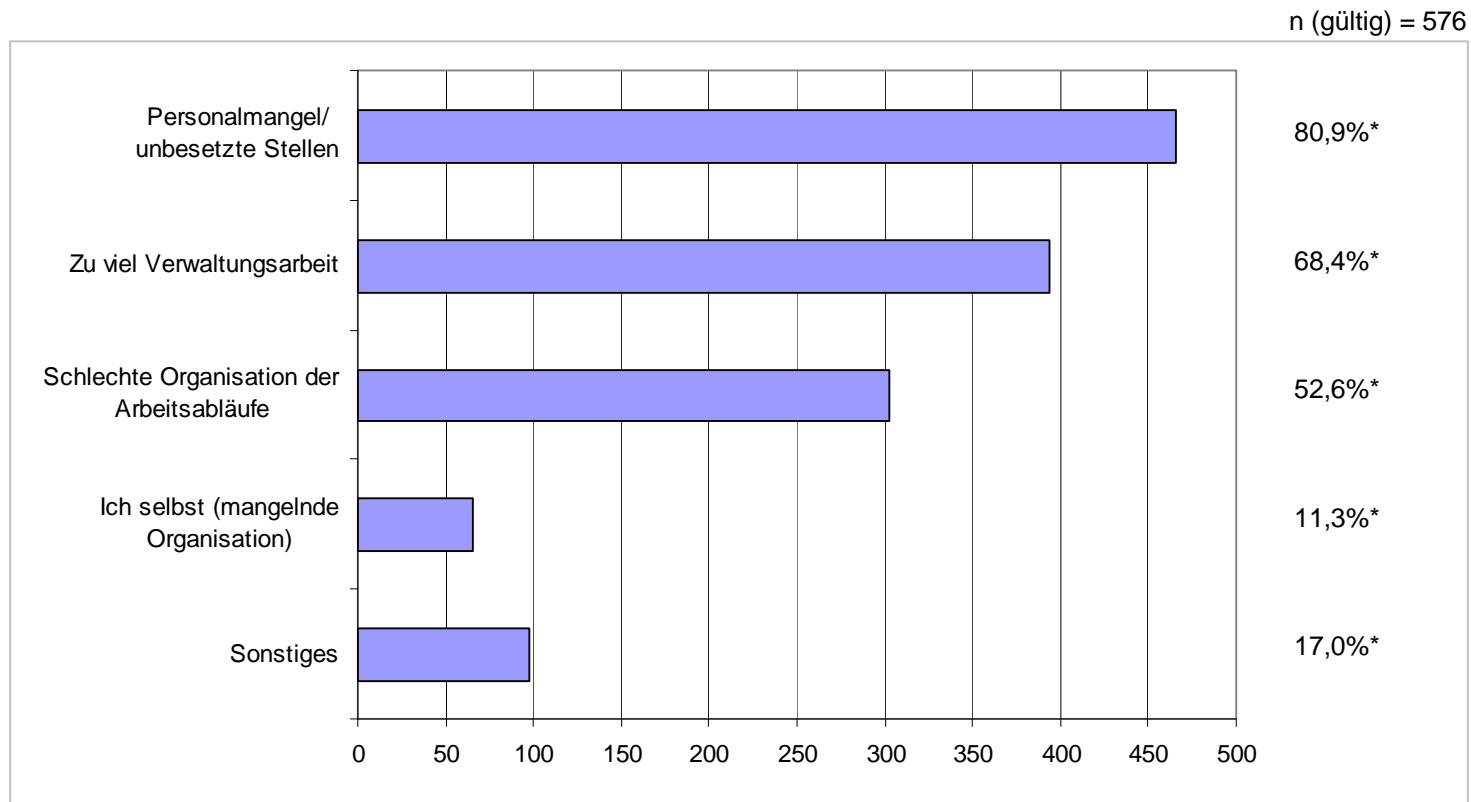
F16: Machen Sie Überstunden, für die es keinen Freizeitausgleich oder Bezahlung gibt?



➔ **Knapp zwei Drittel aller Befragten macht regelmäßig Überstunden, für die es keinen Freizeitausgleich oder Bezahlung gibt.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F17: Und welche der nachfolgenden Gründe sind Ihrer Meinung nach dafür verantwortlich, dass diese Überstunden anfallen? (Mehrfachantworten möglich)

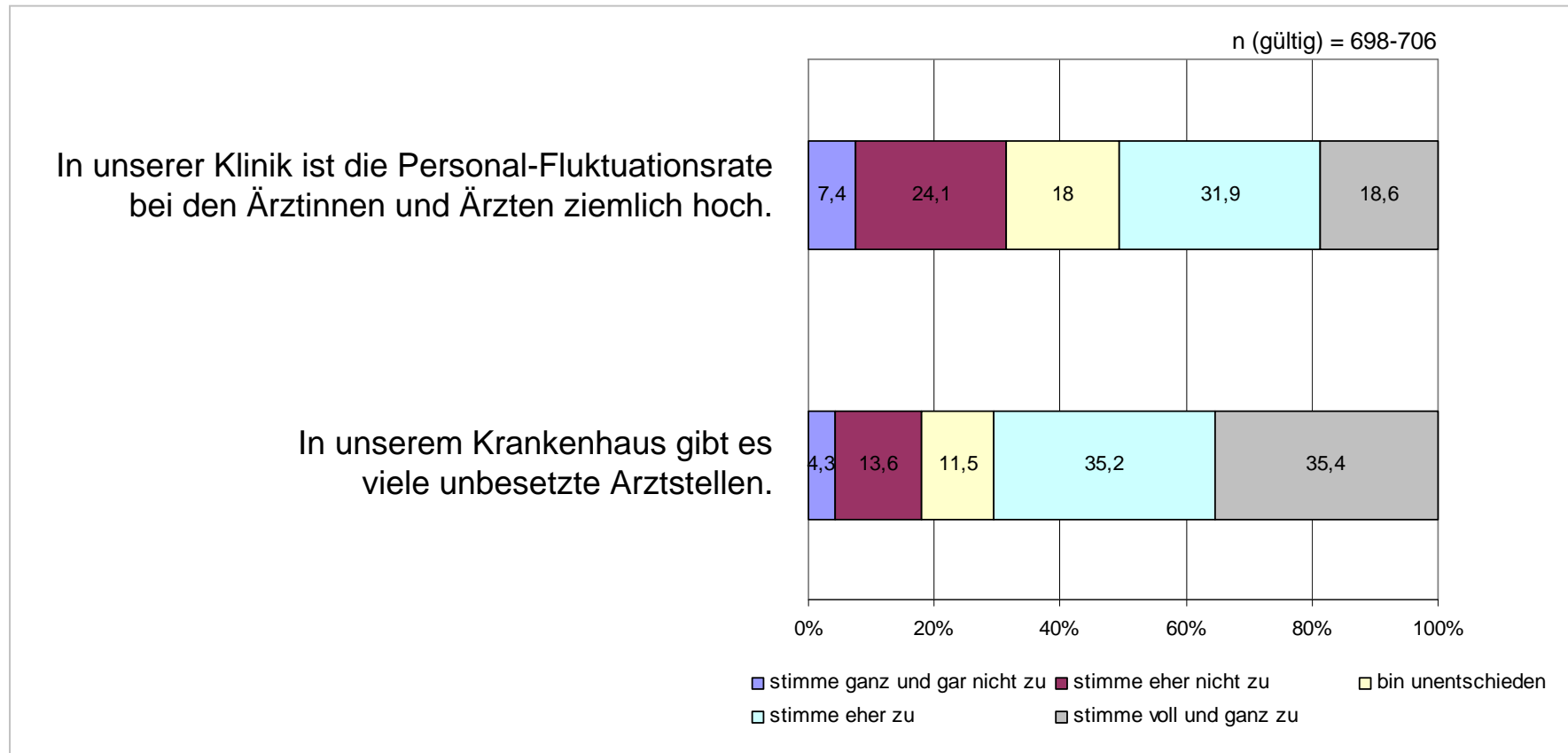


* = Anteil der Kriteriumsennung an gültigen Fällen

➔ **Als Hauptgründe für die Überstunden werden Personalmangel und zu viel Verwaltungsarbeit genannt.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

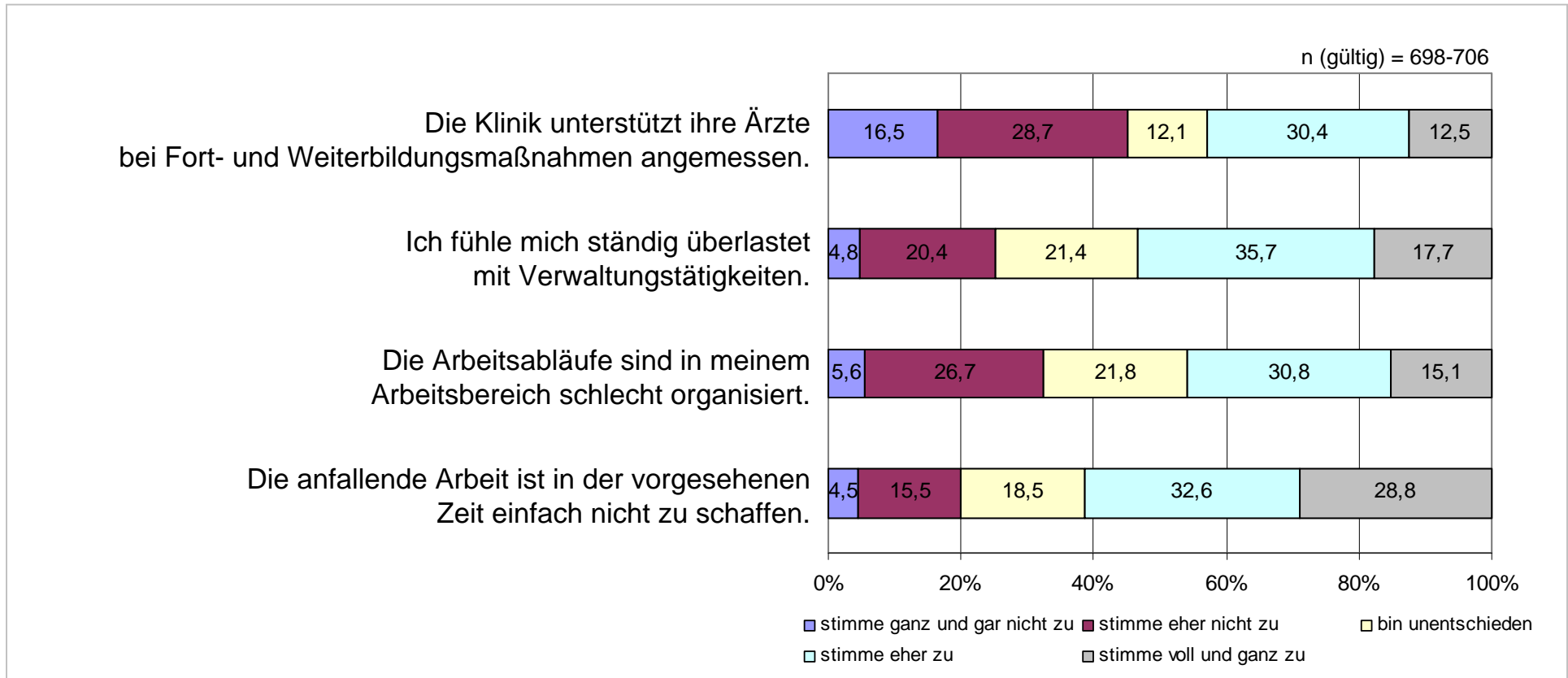
F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ **50% der Befragten geben eine hohe Fluktuationsrate an, 70% konstatieren viele unbesetzte Arztstellen in ihrem Krankenhaus.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

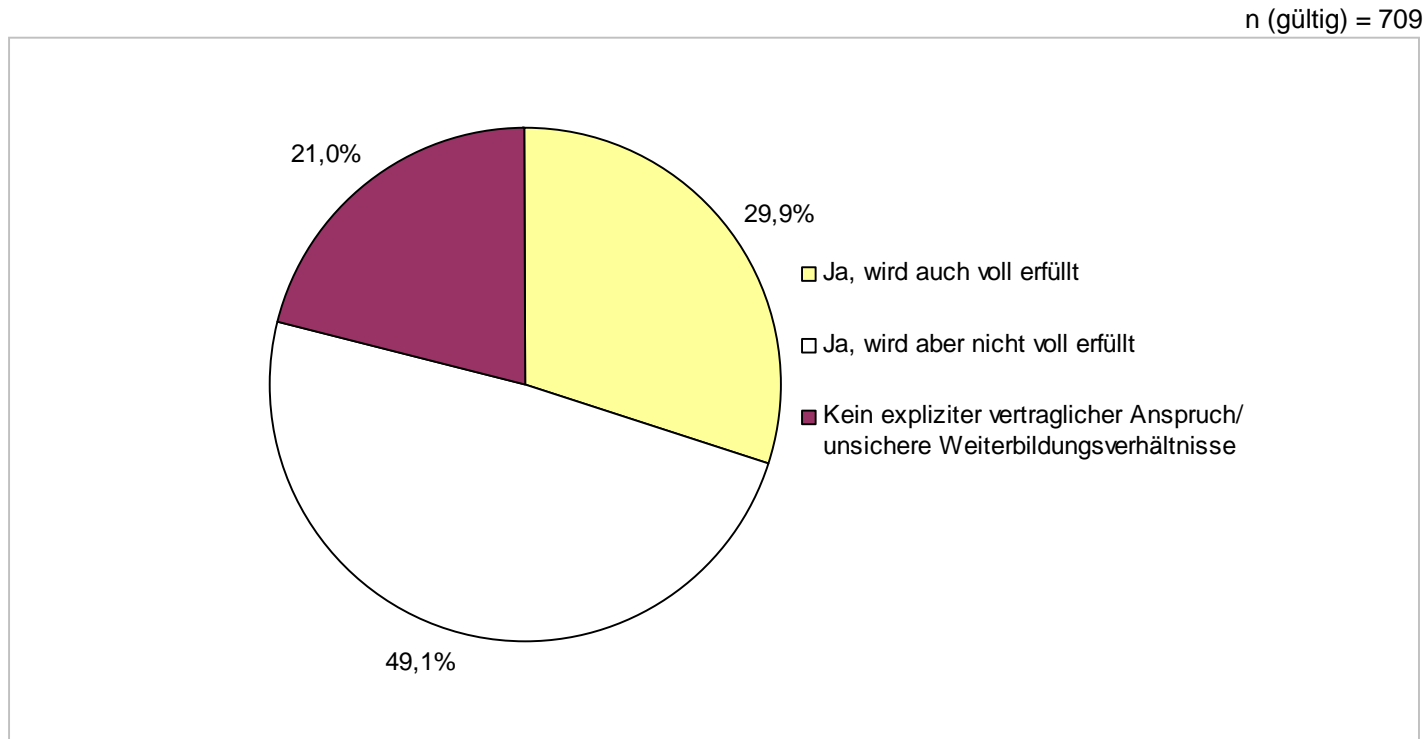
F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ Von den Befragten fühlen sich > 40% bei der Fort-/Weiterbildung nicht angemessen unterstützt; 70% fühlen sich ständig überlastet; 45 % konstatieren schlecht organisierte Arbeitsabläufe und 60% geben an, dass die Arbeit in der vorgesehene Zeit nicht zu schaffen ist.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

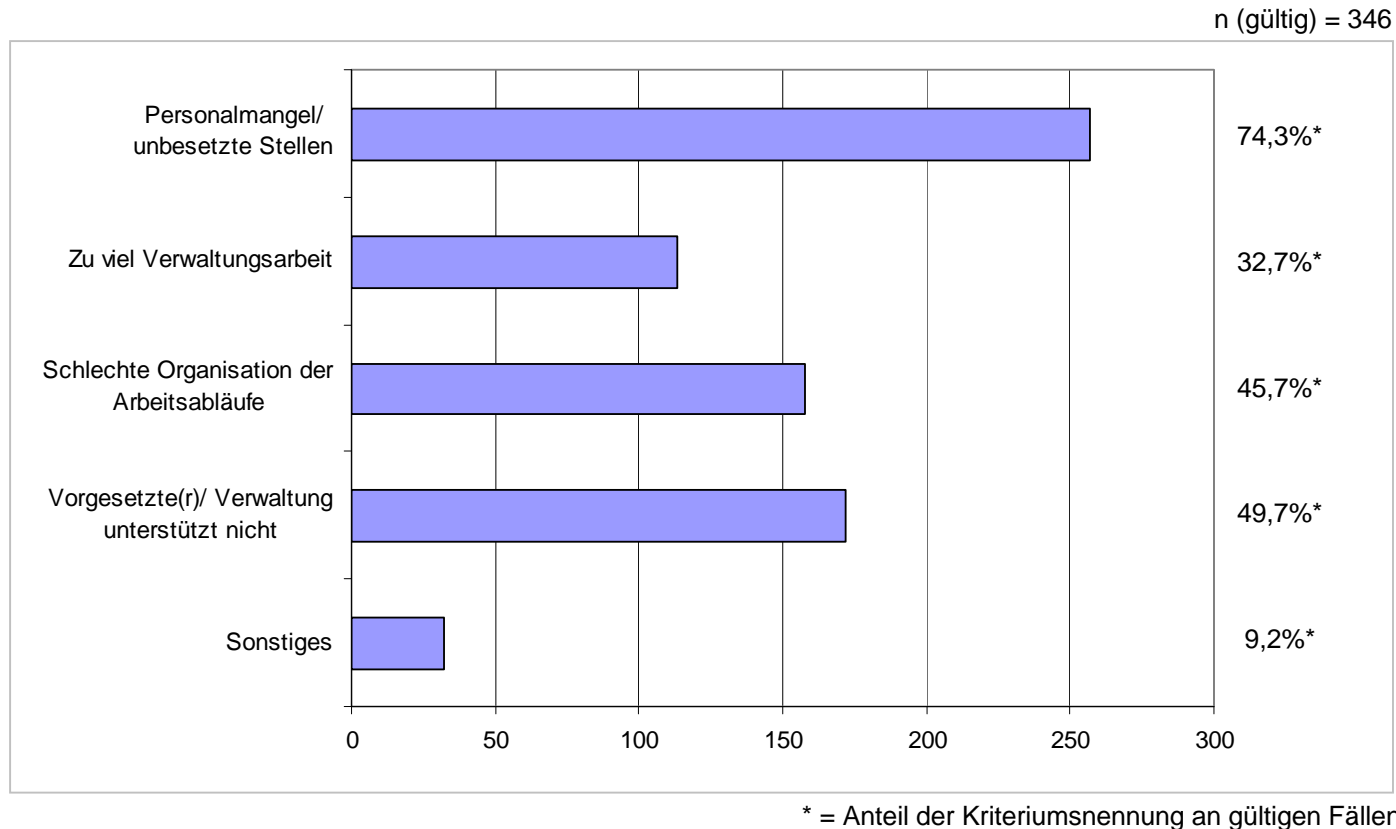
F19: Haben Sie einen vertraglichen Anspruch auf Weiterbildung und wird dieser erfüllt?



➔ Nur 30 % der Befragten haben einen vertraglichen Anspruch auf Weiterbildung, der auch voll erfüllt wird.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

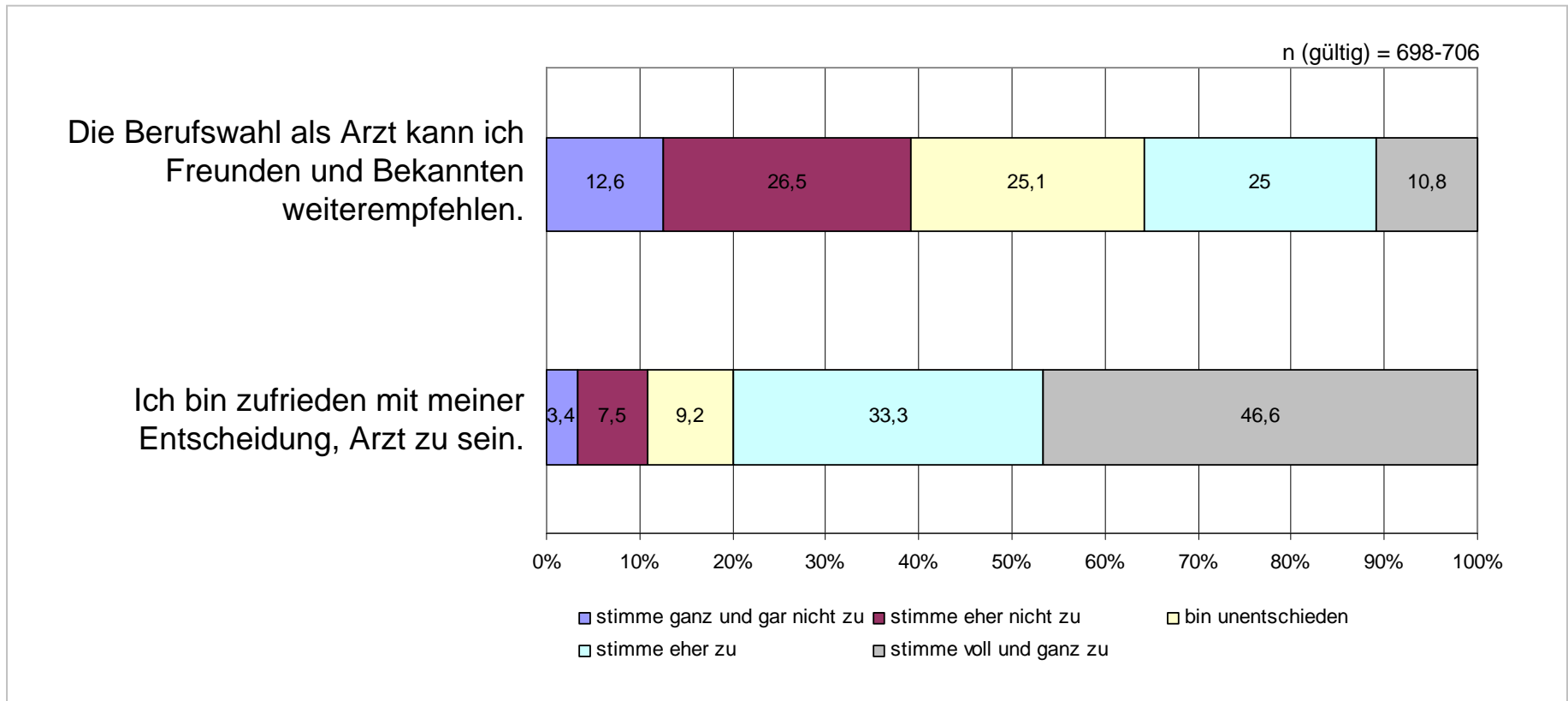
F20: Und welche der nachfolgenden Gründe sind Ihrer Meinung nach dafür verantwortlich, dass der Weiterbildungsanspruch nicht erfüllt wird? (Mehrfachantworten möglich)



➔ **Als Hauptgründe für Nicht-Erfüllung des Weiterbildungsanspruchs werden Personalmangel und mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte/Verwaltung genannt.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

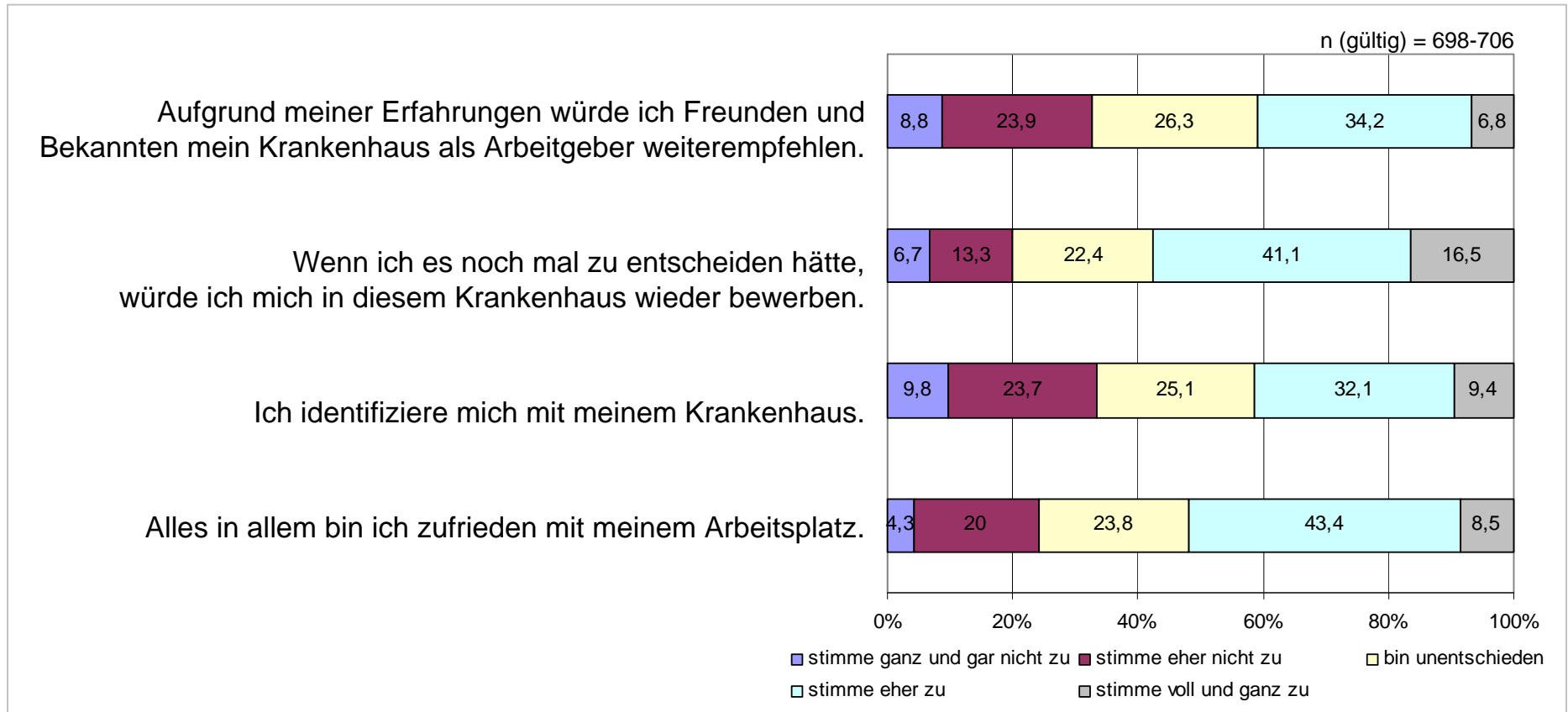
F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ **Ca. 80% der Befragten sind zufrieden mit ihrer Entscheidung, Arzt zu sein. Jedoch würde nur etwa ein Drittel der Befragten die Berufswahl weiterempfehlen.**

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

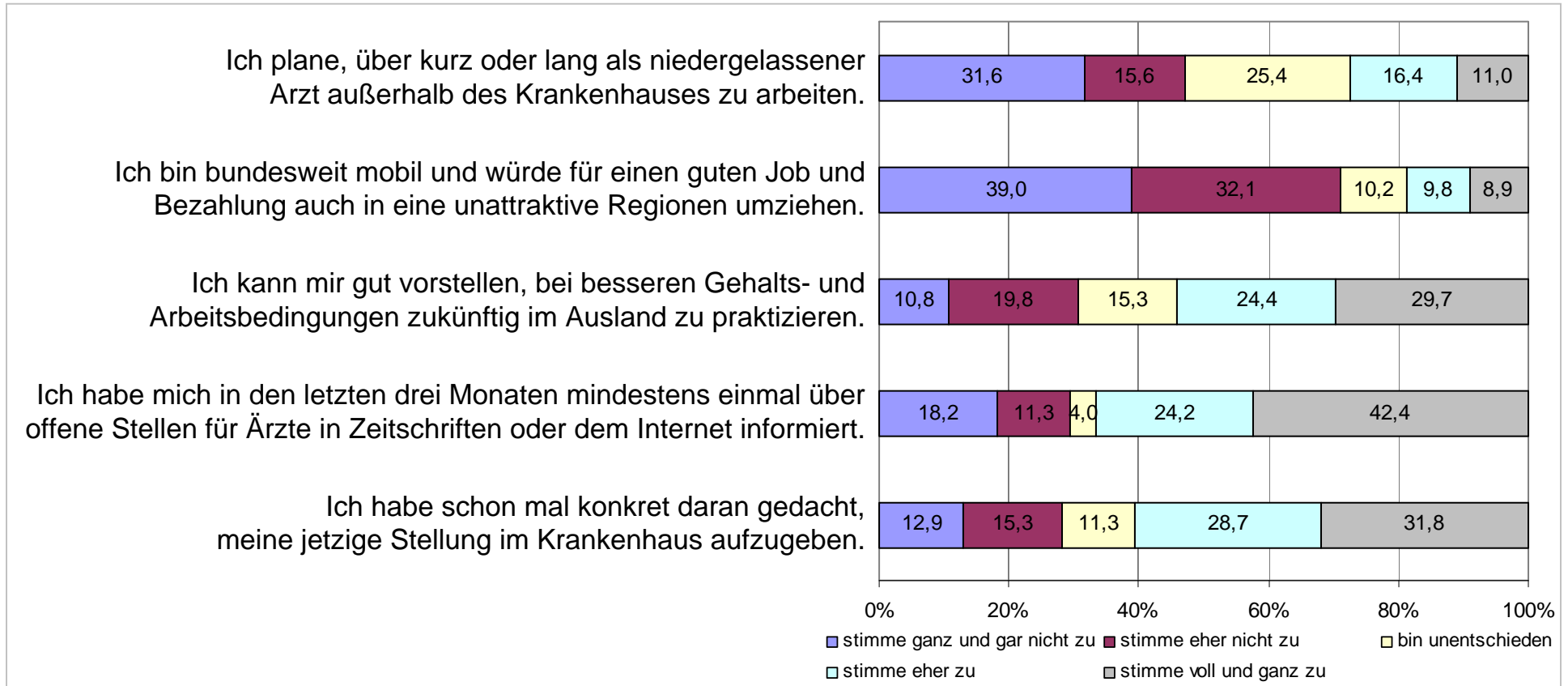
F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ Nur 40% würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen und können sich mit ihrem Krankenhaus identifizieren. Knapp 60% würden sich wiederbewerben, ca. 50% sind insgesamt mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

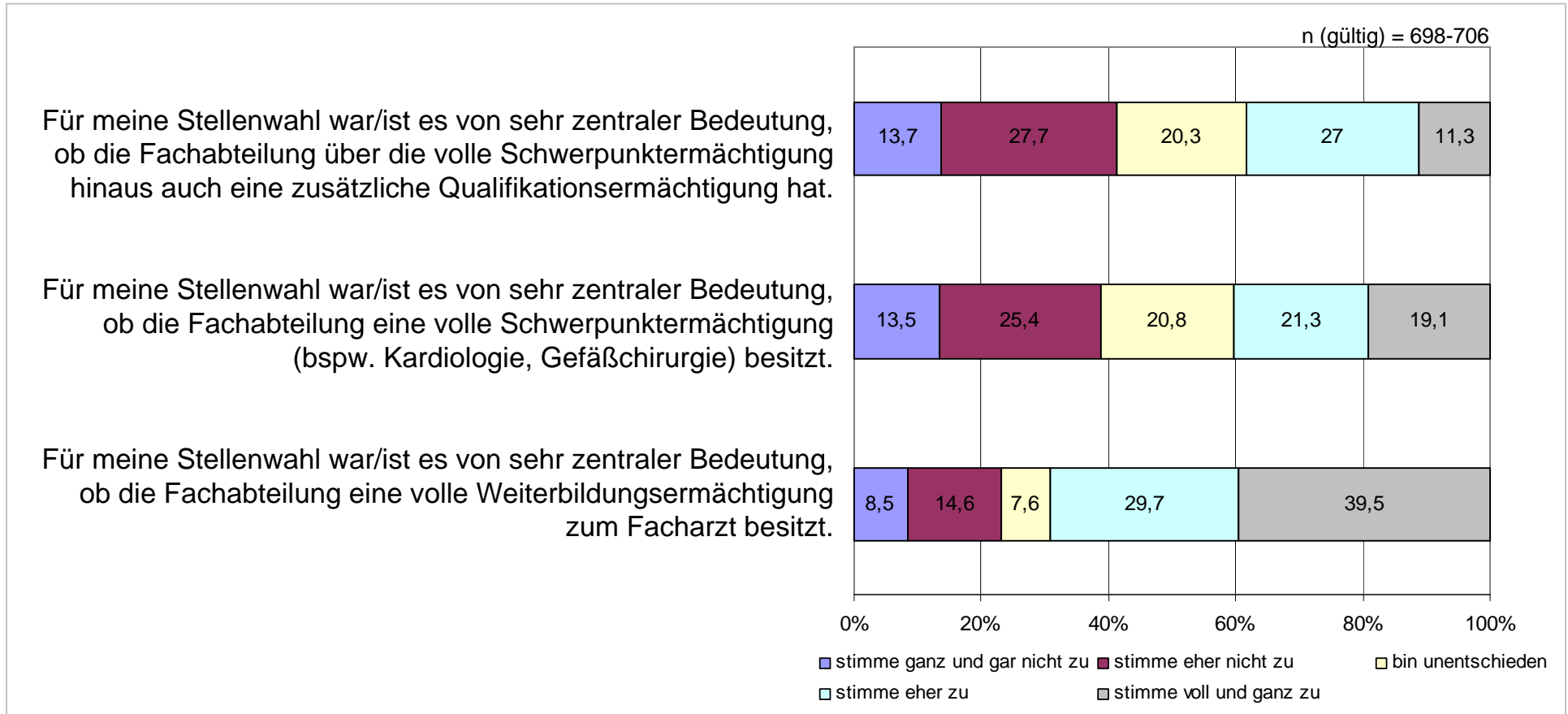
F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ Nur 20% der Befragten würden für Jobperspektive und Geld in unattraktive Regionen umsiedeln. Die Bereitschaft zur Arbeit im Ausland ist mit über 50% deutlich höher. 60% schauen gelegentlich nach offenen Stellen, nur ca. 25% planen derzeit sich niederzulassen.

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

F18/F21: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?



➔ **Für ca. 70% der Befragten ist die volle Weiterbildungsermächtigung von zentraler Bedeutung. Der Reiz weiterer Qualifikationsermächtigungen ist geringer.**

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

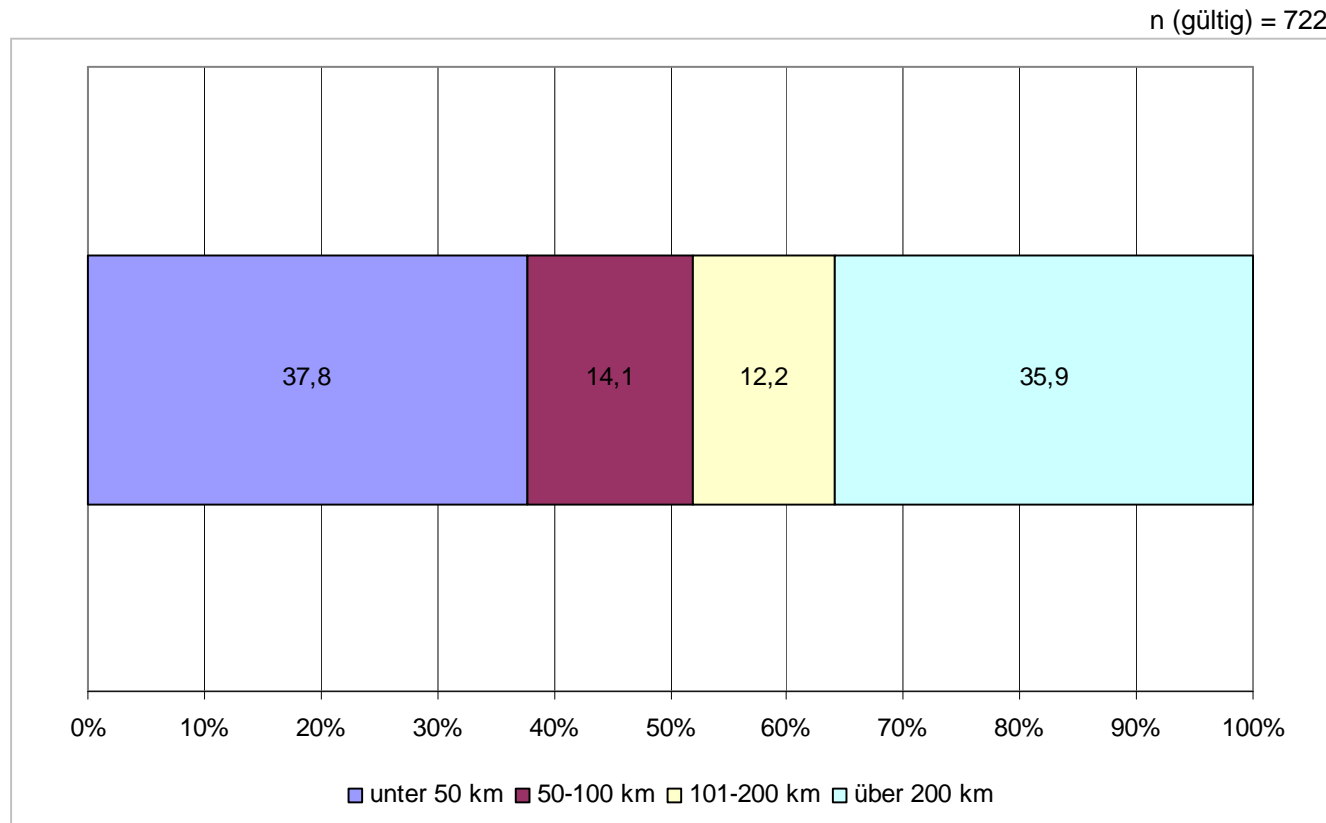
Jobwahlverhalten

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Jobwahlverhalten

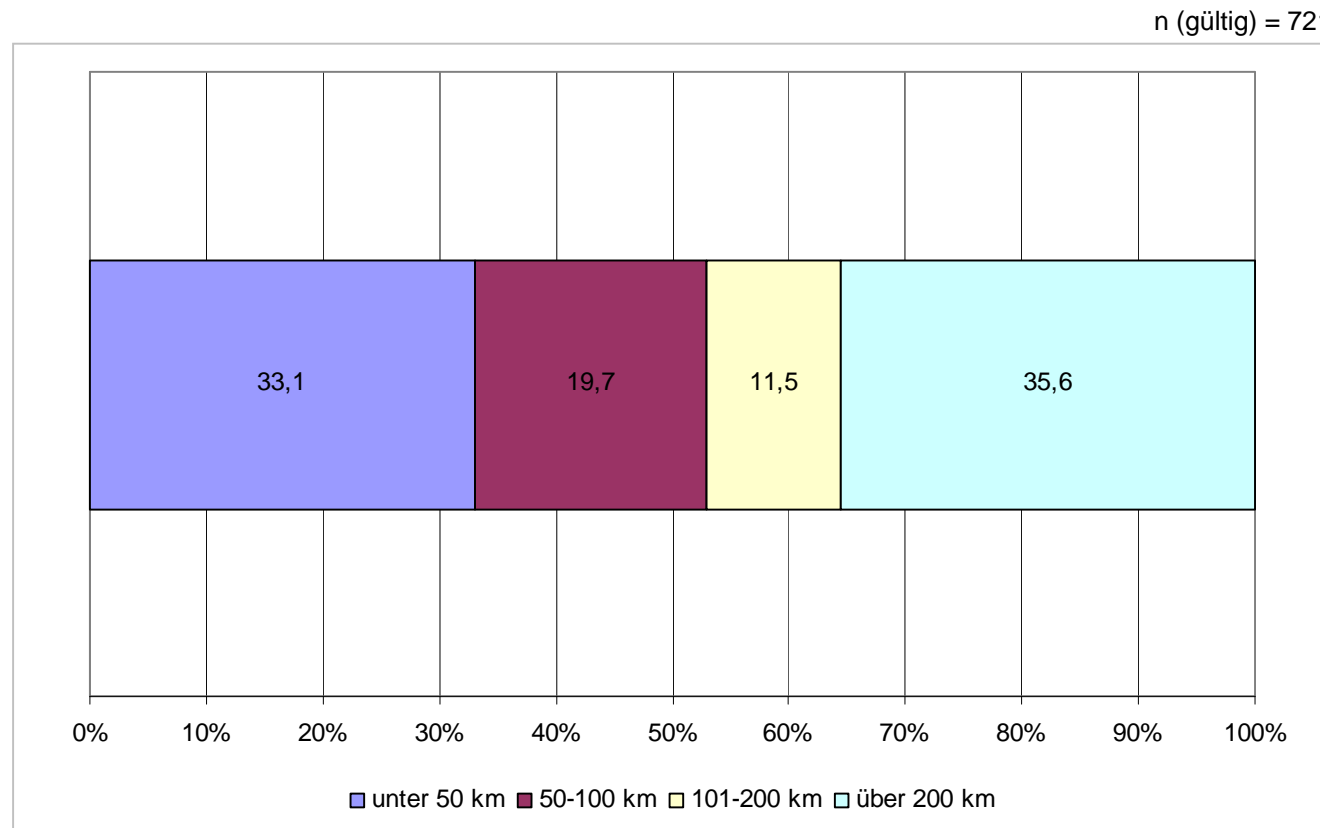
F9: Wie viele Kilometer liegen zwischen dem Ort, an dem Sie aufgewachsen sind, und ihrem jetzigen Beschäftigungsort?



➔ **Ca. die Hälfte der Assistenzärztinnen und -ärzte arbeitet heimatnah (bis 100 km entfernt von dem Ort, an dem sie aufgewachsen sind).**

Jobwahlverhalten

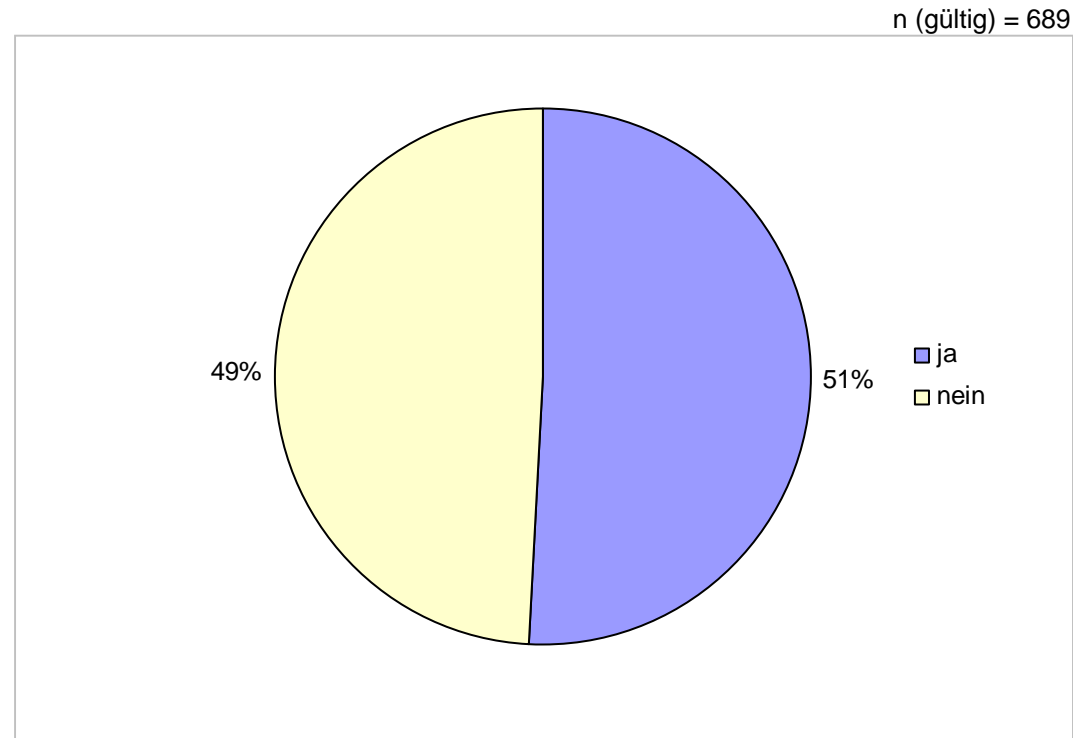
F10: Und wie viele Kilometer liegen zwischen dem Ort, an dem Sie Ihr Studium beendet haben, und ihrem jetzigen Beschäftigungsort?



➔ **Ca. die Hälfte der Assistenzärztinnen und -ärzte arbeitet studienortsnah (bis 100 km entfernt von dem Ort, an dem sie studiert haben).**

Jobwahlverhalten

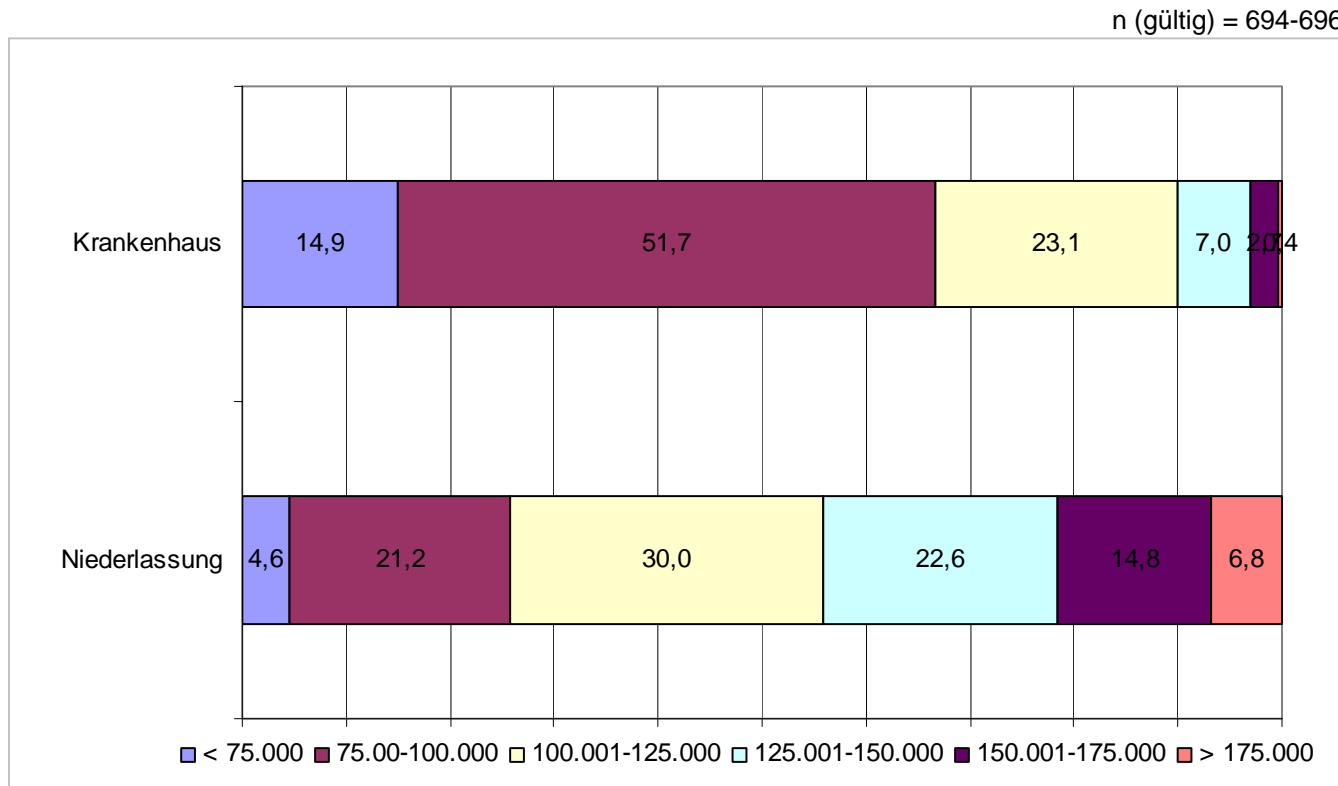
F13: Haben Sie z.Z. privaten Kontakt zu Personen, die noch Human-Medizin studieren?



➡ **Die Hälfte der Befragten hat noch privaten Kontakt zu Studierenden.**

Jobwahlverhalten

F22/23: Für wie hoch schätzen Sie das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines angestellten Arztes im Krankenhaus (/eines niedergelassenen Arztes mit Kassensitz) ein, 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten?



➡ **Die Verdienstmöglichkeiten in der Niederlassung werden als sehr viel höher eingeschätzt.**

Jobwahlverhalten

F24: Wenn Sie die Berufsausübung Arzt im Krankenhaus mit der Berufsausübung Arzt in der Niederlassung vergleichen. Wie schätzen Sie die Attraktivität beider Optionen im Vergleich zueinander entlang der folgenden Kriterien ein?

n (gültig) = 716-723

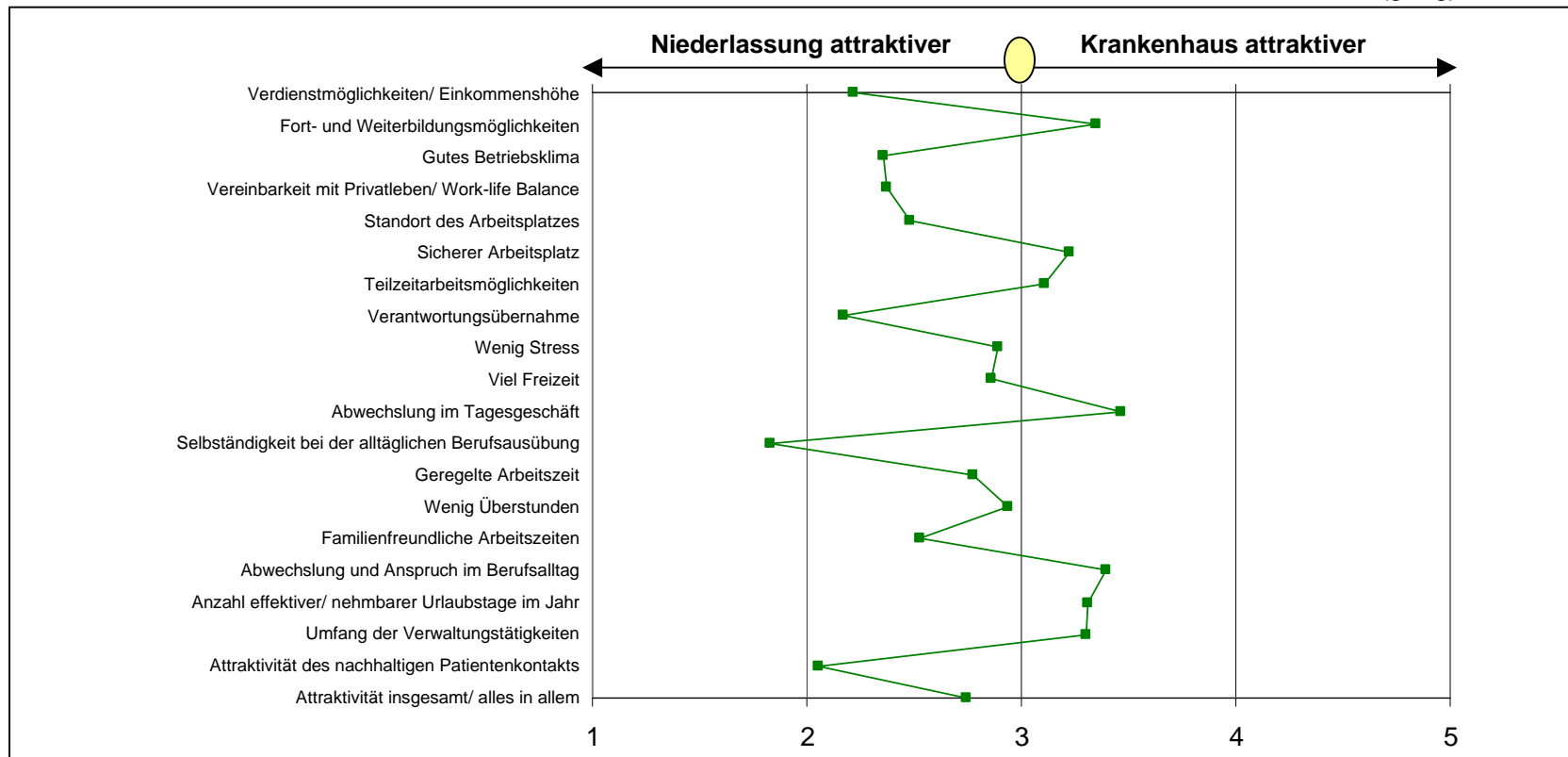
Kriterien	Niederlassung klar attraktiver (= 1)	Niederlassung eher attraktiver (= 2)	Beide gleich (=3)	Krankenhaus eher attraktiver (= 4)	Krankenhaus klar attraktiver (= 5)	Durchschnitt
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	21,5	50,0	15,6	11,2	1,7	2,2
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3,9	18,5	25,3	43,5	8,8	3,3
Gutes Betriebsklima	17,4	42,5	28,6	9,2	2,2	2,4
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-life Balance	22,1	39,3	19,8	17,0	1,8	2,4
Standort des Arbeitsplatzes	14,0	33,8	44,4	6,0	1,8	2,5
Sicherer Arbeitsplatz	5,8	16,5	34,8	35,0	7,9	3,2
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	8,9	24,2	23,6	33,7	9,6	3,1
Verantwortungsübernahme	32,5	30,3	27,7	6,8	2,7	2,2
Wenig Stress	4,2	21,0	59,3	13,1	2,5	2,9
Viel Freizeit	5,0	26,6	49,2	16,1	3,2	2,9
Abwechslung im Tagesgeschäft	4,2	15,1	23,5	44,2	13,0	3,5
Selbständigkeit bei der alltäglichen Berufsausübung	42,0	38,2	15,6	3,1	1,1	1,8
Geregelte Arbeitszeit	9,8	31,5	33,6	21,5	3,6	2,8
Wenig Überstunden	4,7	19,8	54,5	18,8	2,1	2,9
Familienfreundliche Arbeitszeiten	10,5	42,5	32,2	13,2	1,5	2,5
Abwechslung und Anspruch im Berufsalltag	3,5	14,8	31,0	39,7	10,9	3,4
Anzahl effektiver/ nehmbarer Urlaubstage im Jahr	6,0	18,0	25,8	39,3	10,9	3,3
Umfang der Verwaltungstätigkeiten	2,6	11,9	43,2	37,0	5,3	3,3
Attraktivität des nachhaltigen Patientenkontakts	27,3	48,1	16,6	7,1	0,8	2,1
Attraktivität insgesamt/ alles in allem	7,4	37,3	31,8	20,8	2,7	2,7

➔ **Die Befragten sehen bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet jedoch insgesamt bei mehr Kriterien positiver ab.**

Jobwahlverhalten

F24: Wenn Sie die Berufsausübung Arzt im Krankenhaus mit der Berufsausübung Arzt in der Niederlassung vergleichen. Wie schätzen Sie die Attraktivität beider Optionen im Vergleich zueinander entlang der folgenden Kriterien ein?

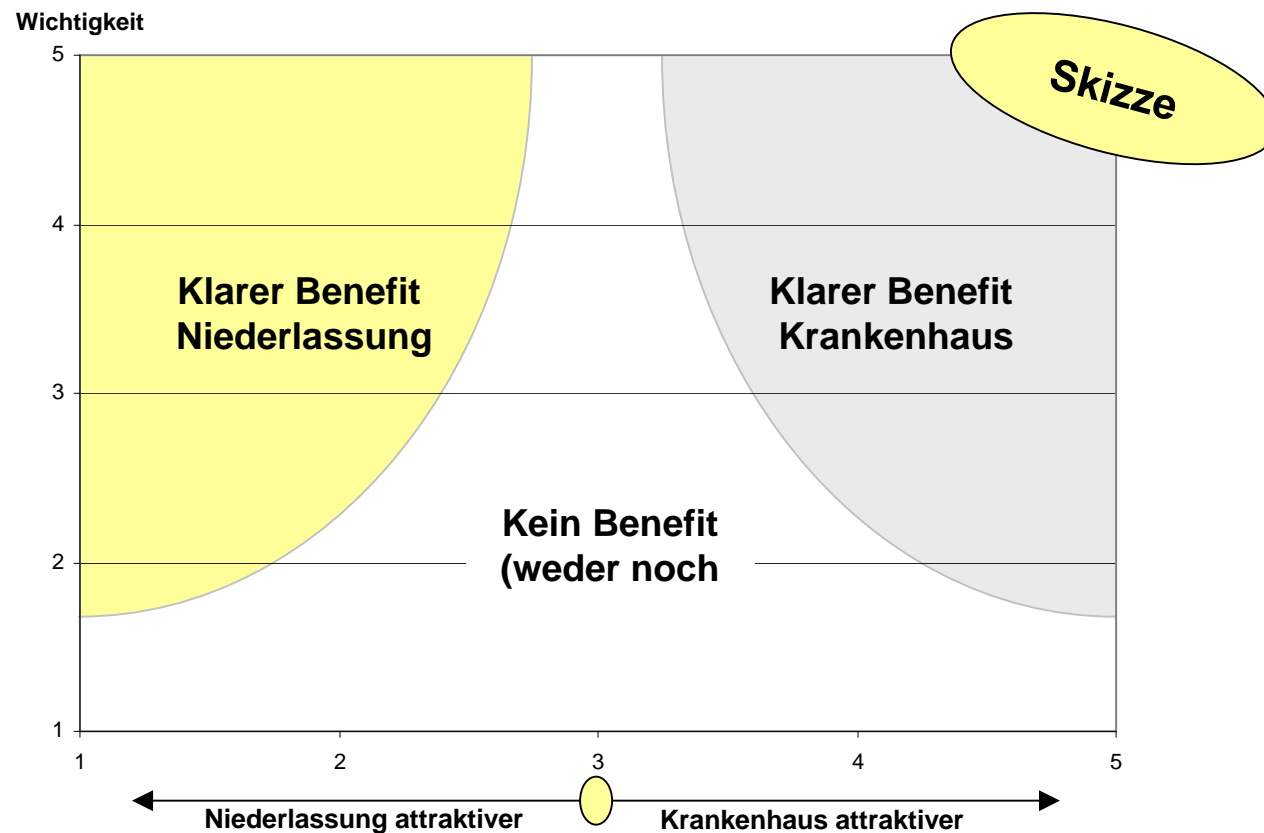
n (gültig) = 716-723



➔ **Die Befragten sehen bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet jedoch insgesamt bei mehr Kriterien positiver ab.**

Jobwahlverhalten

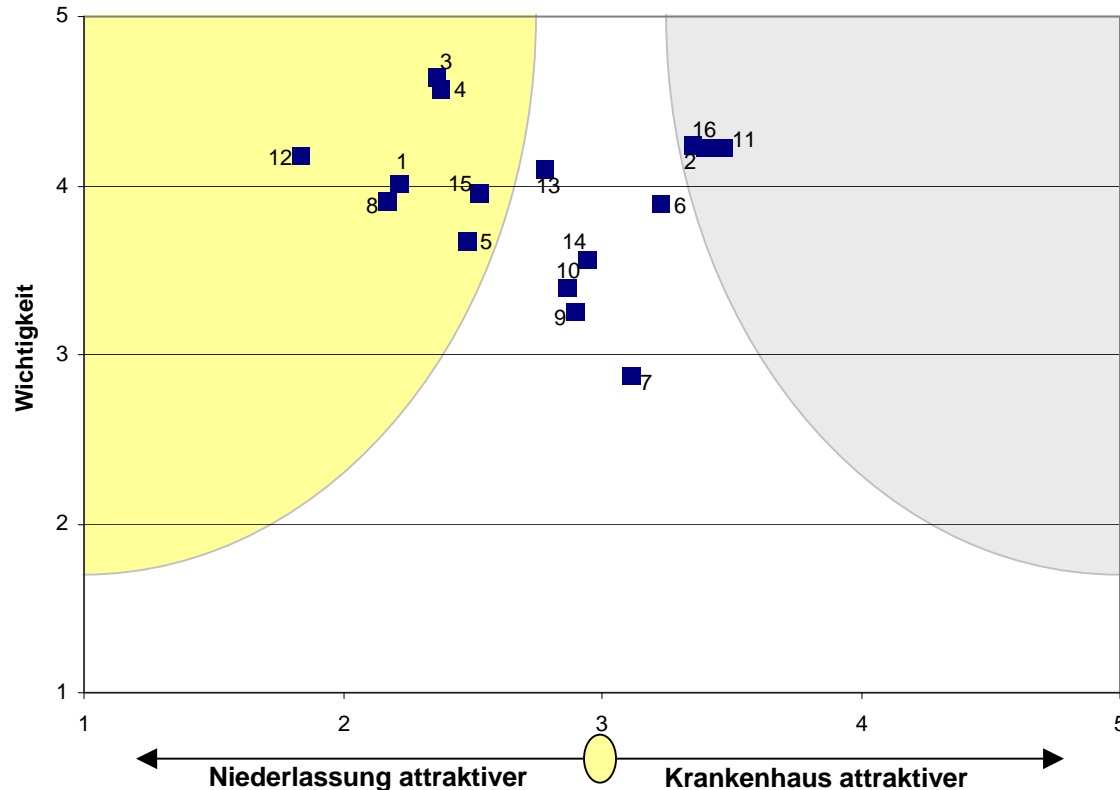
zu F12/F24: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Vorteilhaftigkeit mittels Benefit-Analyse



➡ **Benefit-Analyse unterstützt Verständnis von Vorteilhaftigkeitspotenzialen.**

Jobwahlverhalten

zu F12/F24: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Vorteilhaftigkeit (Kriterien, bei denen beide Merkmale erfasst wurden*)



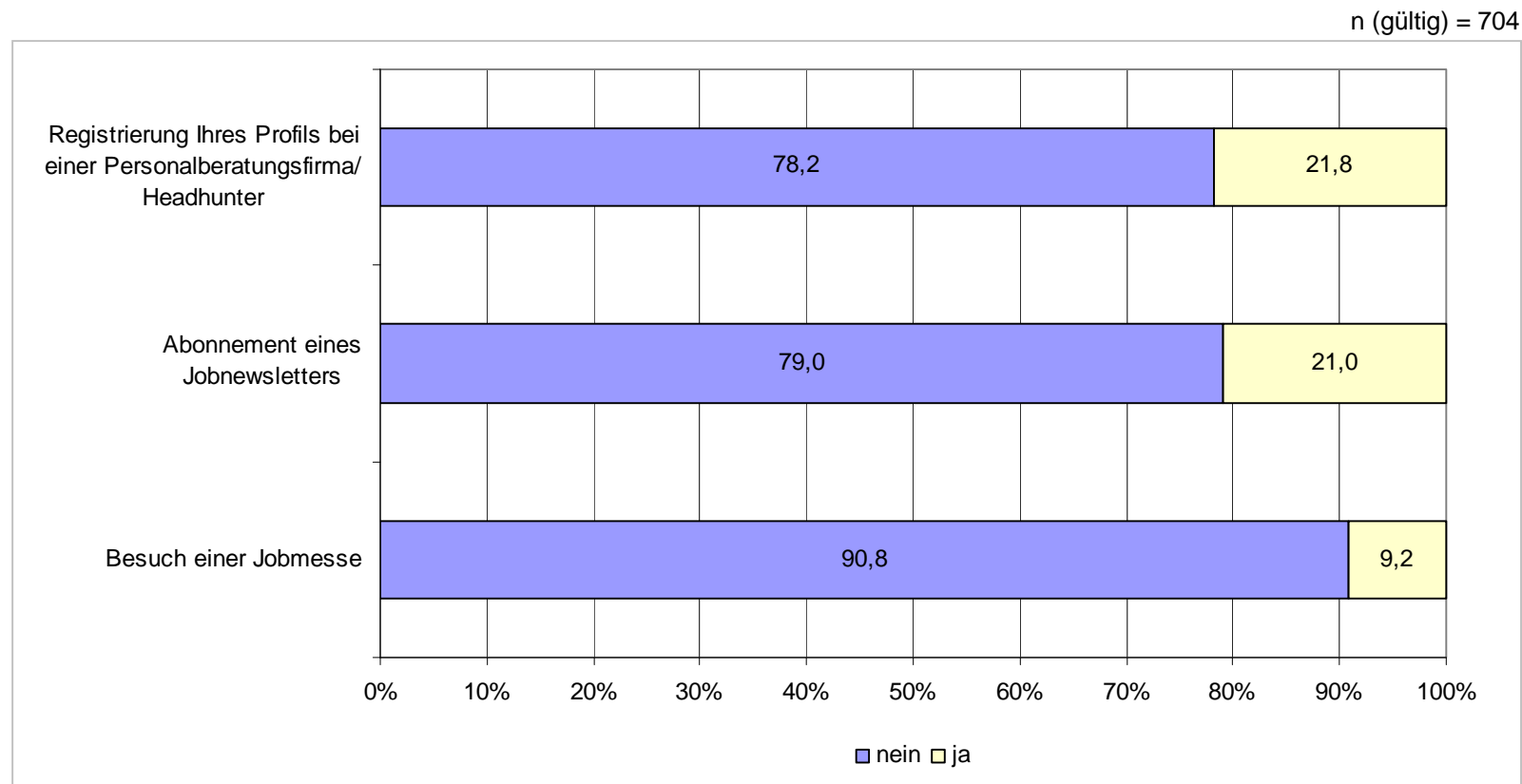
Nr.	Kriterium	Entscheidungs-relevanter Benefit
1	Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	Niederlassung
2	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Krankenhaus
3	Gutes Betriebsklima	Niederlassung
4	Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-life Balance	Niederlassung
5	Standort des Arbeitsplatzes	Niederlassung
6	Sicherer Arbeitsplatz	keiner von beiden
7	Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	keiner von beiden
8	Verantwortungsübernahme	Niederlassung
9	Wenig Stress	keiner von beiden
10	Viel Freizeit	keiner von beiden
11	Abwechslung im Tagesgeschäft	Krankenhaus
12	Selbständigkeit bei der alltäglichen Berufsausübung	Niederlassung
13	Geregelte Arbeitszeit	keiner von beiden
14	Wenig Überstunden	keiner von beiden
15	Familienfreundliche Arbeitszeiten	Niederlassung
16	Abwechslung und Anspruch im Berufsalltag	Krankenhaus

➔ **Unter Berücksichtigung der Wichtigkeiten einzelner Kriterien zeigt die Niederlassung noch klarere Benefits ggü. dem Krankenhaus.**

* Keine Wichtigkeiten für Anzahl effektiver/nehmbarer Urlaubstage p.a., Umfang Verwaltungstätigkeiten, Attraktivität des nachhaltigen Patientenkontakts abgefragt.

Jobwahlverhalten

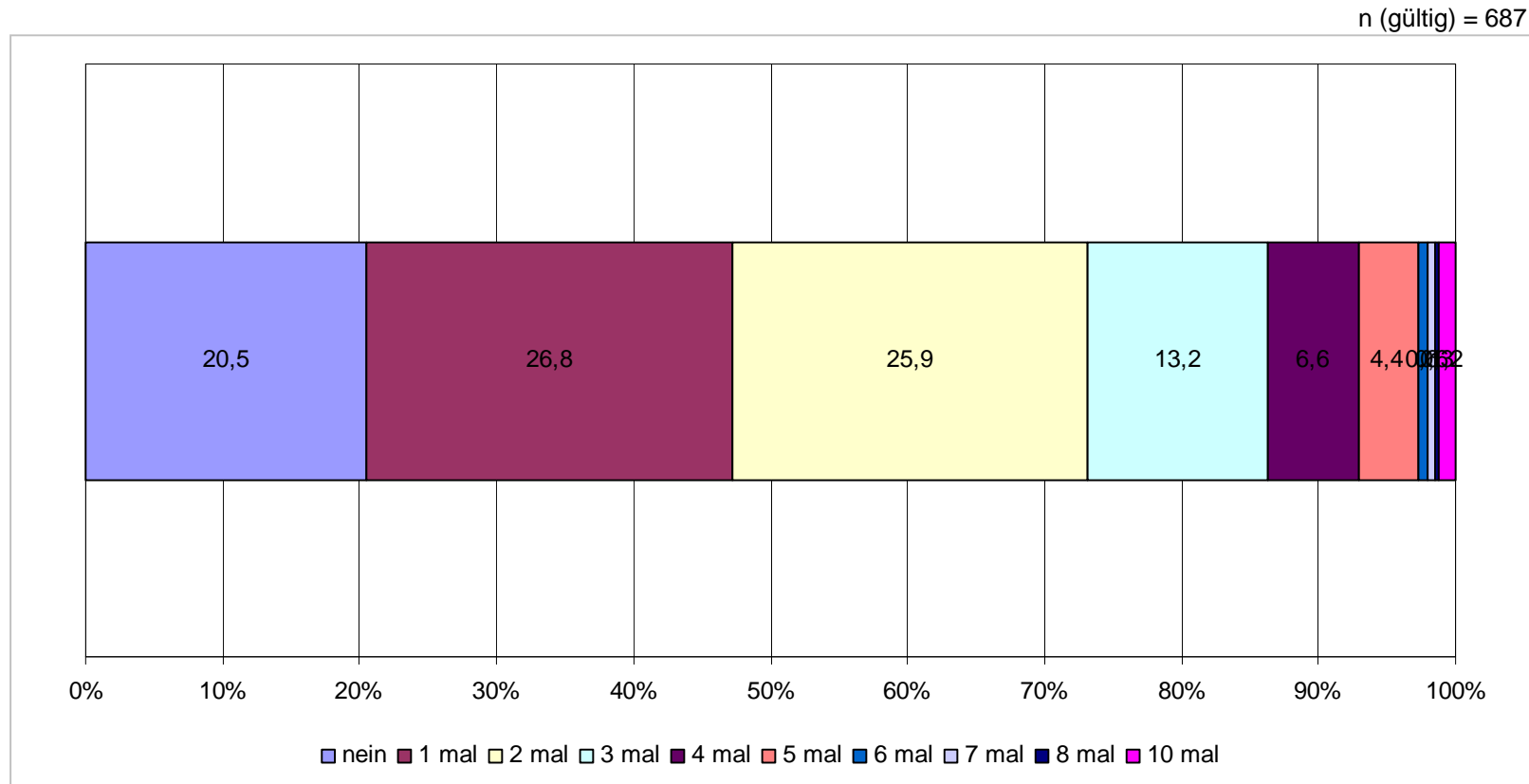
F25: Welche der folgenden Möglichkeiten zur Jobsuche haben Sie schon mal genutzt?



➔ Nur 20% der Befragten haben sich schon mal bei einem Jobnewsletter angemeldet oder bei einem Headhunter registrieren lassen. Nur 10% haben schon mal eine Jobmesse besucht.

Jobwahlverhalten

F26: Sind Sie in den letzten 12 Monaten von einer Personalberatungsfirma/ einem Headhunter angesprochen worden?

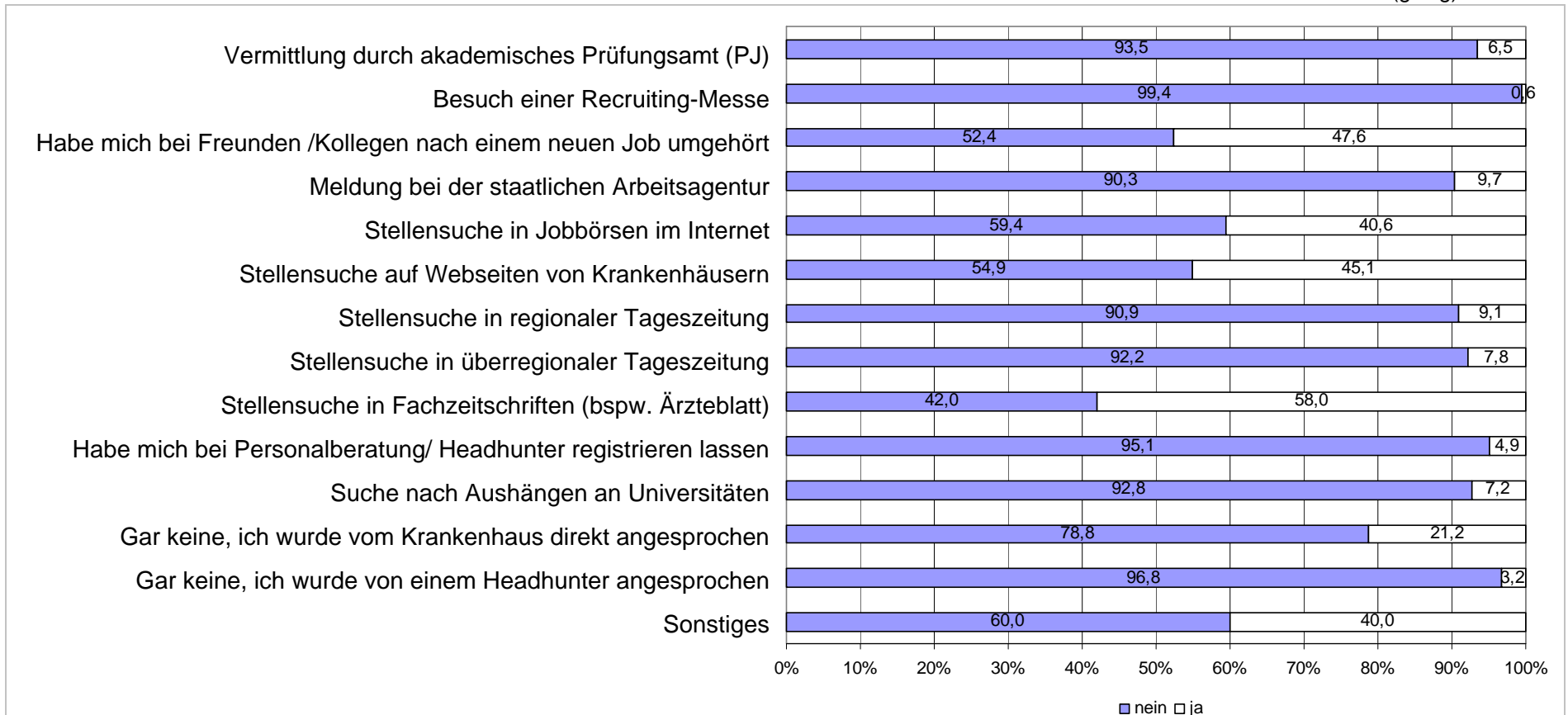


➔ **Nur 20% der Befragten sind im letzten Jahr nicht von einem Headhunter angesprochen worden. Ca. 50% sind 1 bis 2 mal angesprochen worden.**

Jobwahlverhalten

F27: Welche Aktivitäten zur Stellensuche haben Sie im Vorfeld unternommen, als Sie Ihre Arbeitsstelle beim jetzigen Arbeitgeber angetreten haben?

n (gültig) = 661-702



➔ Die wichtigsten Aktivitäten sind die Stellensuche in Fachzeitschriften, das Umhören im Bekanntenkreis sowie die Suche über das Internet.

Jobwahlverhalten

F28: Im Folgenden finden Sie einige Adressen, wo man Stellenanzeigen im Internet finden kann. Welche davon kennen Sie? Und wenn Sie diese kennen: Angenommen Sie würden nach einer neuen Stelle suchen oder sich einfach mal über neue Stellen informieren wollen. Welches davon wären die ersten beiden Adressen, wo Sie vermutlich zuerst schauen würden?

n (gültig) = 663-697

Börsen	Bekanntheit (in%)		Zuordnung zu Top-2 (in%)	
	ja	nein	ja	nein
Online-Jobbörsen der regionalen und überregionalen Tageszeitungen (FAZ, ...)	57,9	42,1	3,4	96,6
Online-Jobbörsen auf Klinik-Webseiten	33,2	66,8	22,6	77,4
www.jobpilot.de	80,4	19,6	1,6	98,4
www.arbeitsagentur.de	65,7	34,3	2,7	97,3
www.worldwidejobs.de	90,2	9,8	0,7	99,3
www.jobscout24.de	66,6	33,4	1,9	98,1
www.monster.de	55,4	44,6	1,9	98,1
www.stepstone.de	85,4	14,6	0,1	99,9
www.stellenanzeigen.de	70,6	29,4	1,2	98,8
www.zeit.stellenanzeigen.de	83,9	16,1	1,4	98,6
www.aerzte-stellenboerse.de	57,1	42,9	11,4	88,6
www.medizinische-berufe.de	77,4	22,6	1,9	98,1
www.aerztestellen.de	51,5	48,5	23,9	76,1
www.aerzteblatt.de	11,0	89,0	74,0	26,0
www.marburger-bund.de	29,0	71,0	22,3	77,7
Sonstige	70,0	30,0	5,2	94,8

➔ **Trotz größerer Bekanntheit vieler allgemeiner Jobbörsen im Internet bildet die erste Wahl im Falle einer Stellensuche die Stellenbörse des Ärzteblatts, gefolgt von Klinikwebseiten.**

Jobwahlverhalten

F29: Im Folgenden finden Sie einige Zeitungen und Zeitschriften, in denen man Stellenanzeigen für Mediziner finden kann. Welche davon kennen Sie? Und wenn Sie diese kennen: Angenommen Sie würden nach einer neuen Stelle suchen oder sich einfach mal über neue Stellen informieren wollen. Welches davon wären die ersten beiden Adressen, wo Sie vermutlich zuerst schauen würden?

n (gültig) = 649-699

Medium	Nutzungsabsicht (in%)			Zuordnung zu Top-2 (in%)	
	nein, eher nicht	vielleicht	ja, wahrscheinlich	ja	nein
Regionale Tageszeitung (bspw. Münstersche Zeitung)	61,6	18,3	20,1	19,6	80,4
Die Welt	69,3	23,7	6,9	4,9	95,1
Die Zeit	54,2	28,7	17,1	14,8	85,2
Deutsches Ärzteblatt	3,0	2,4	94,6	88,8	11,2
Sonstiges	23,3	4,7	72,1	14,3	85,7

➡ Die größte Präferenz haben das Ärzteblatt sowie die regionalen Tageszeitungen.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

Jobwahlverhalten

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Studiendesign - Allgemeines

Im Winter 2008/2009 wurden 316 Studierende der Humanmedizin zum Thema „Motivation, Arbeitsplatz Erwartung und Jobwahlverhalten von Studierenden der Humanmedizin“ befragt.

Studienkonzeption:

- Paper & Pencil-Befragung von Studierenden der Humanmedizin.
- Verwendung eines fünfseitigen Fragebogens mit insgesamt 18 Oberfragen.
- Befragung an vier Hochschulen: Münster, Hannover, Essen-Duisburg, Bochum.
- Konzentration auf höhere Semester mit näherem Bezug zur Arbeitsplatzwahl.
- Feldphase: Oktober 2008 bis Januar 2009.

Studiendesign - Inhaltliche Fragen

Wie sieht die Motivation der Studierenden aus? U.a.

- Gründe für die Aufnahme des Medizin-Studiums (Frage 1)
- Einschätzung von Merkmalen der Interessantheit des Berufsbildes Arzt (Frage 2)
- Einschätzung von Merkmalen der Entwicklung im Berufsbild Arzt (Frage 6)
- Wichtigkeit einzelner Arbeitsplatzmerkmale (Frage 7)
- Familiärer Hintergrund mit Bezug auf Berufsbild (Frage 15)

Wie sieht das Jobwahlverhalten aus? U.a.:

- Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität von Krankenhaus vs. Niederlassung (Fragen 4, 5, 8)
- Bereitschaft zum Umzug ins Ausland (Fragen 3)
- Bereitschaft zur Tätigkeit als Allgemeinmediziner (Fragen 2)
- Hinstimmung zu Arzt-fremden Berufsbildern (Fragen 2, 3)
- Akzeptanz eines Prämienservices (Fragen 9 bis 12)

Studiendesign - Inhaltliche Fragen

Sonstiges

- Angestrebte Fachrichtung (Frage 16)
- Hintergrund der Studienplatz-Zuweisung (Frage 13)
- Fachsemester (Frage 14)
- Geschlecht & Alter (Fragen 17, 18)

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

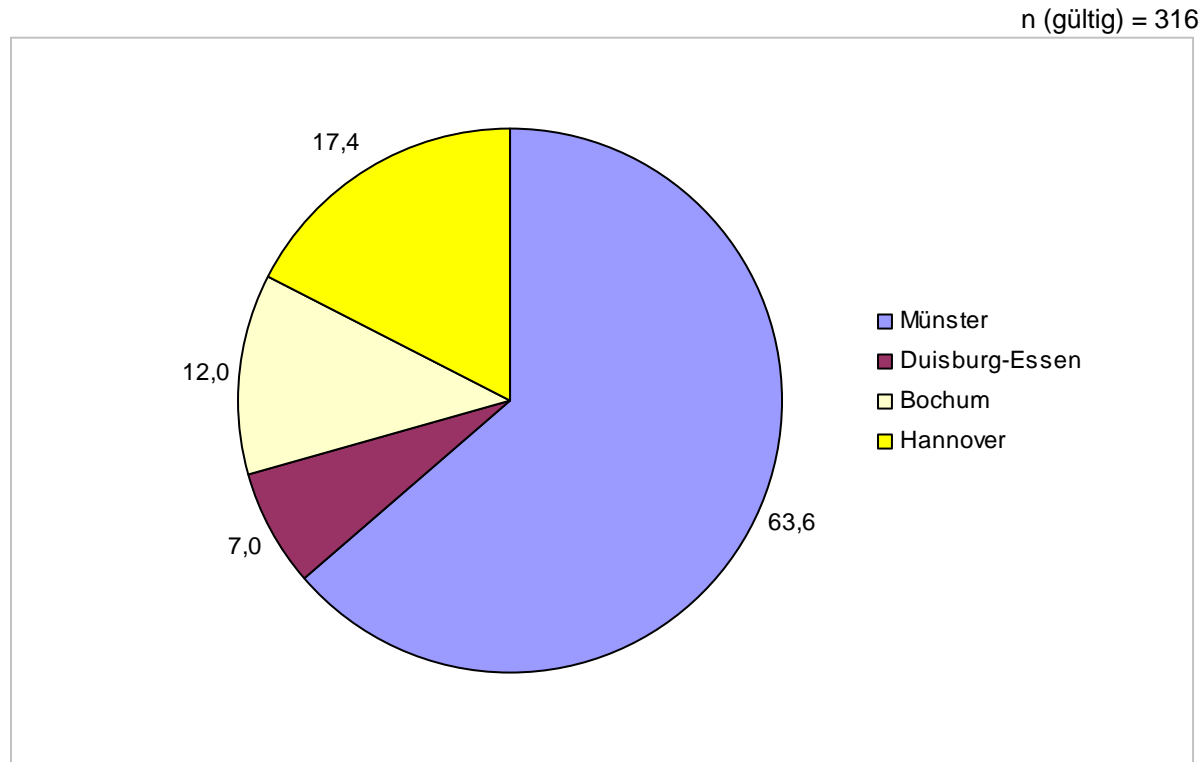
Motivation und Arbeitsplatzansprüche

Jobwahlverhalten

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Übersicht über Stichprobe

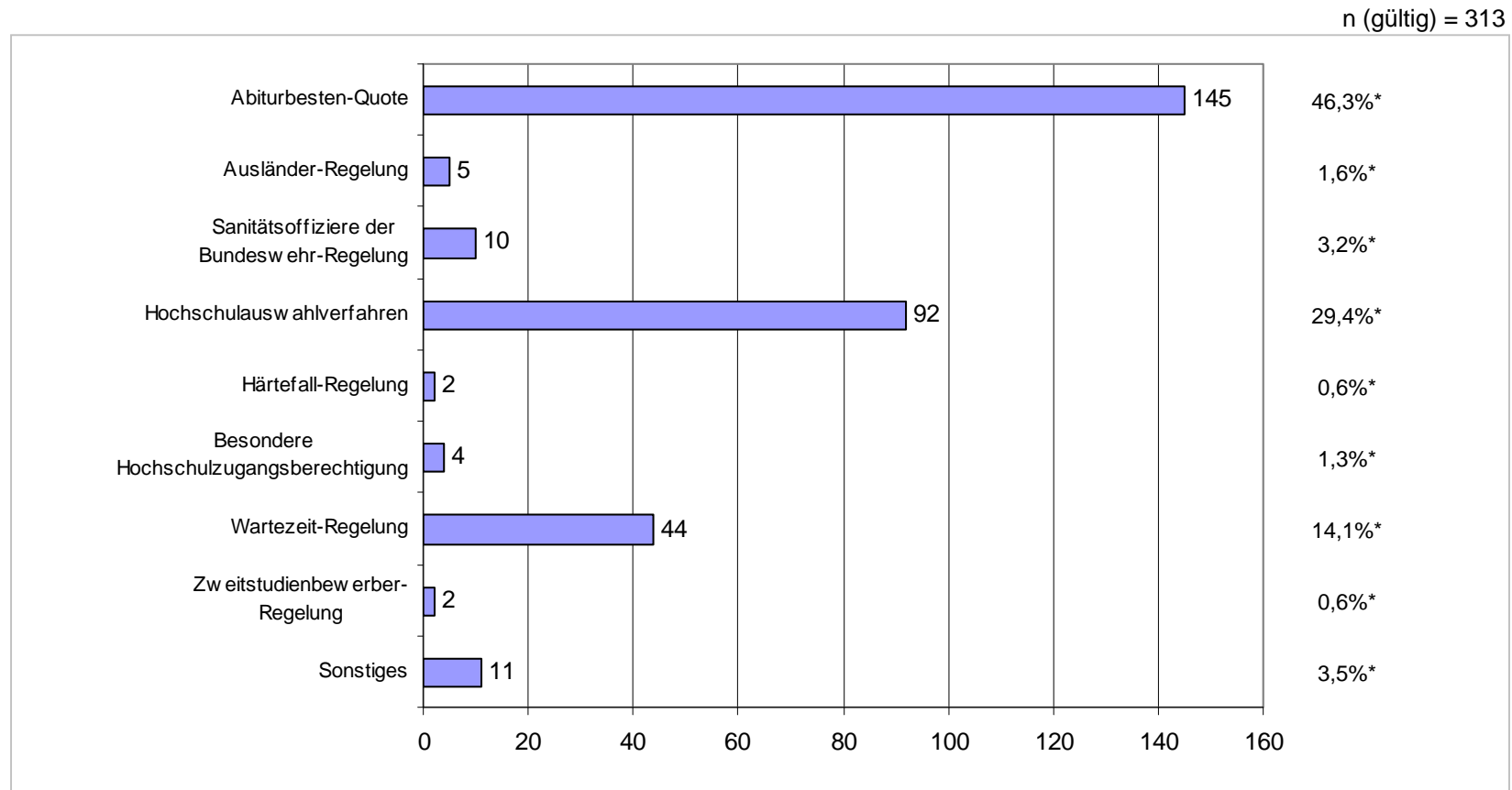
F0: Hochschule



➔ Die Stichprobe umfasst 316 Studierende der Humanmedizin von vier deutschen Universitäten, wobei der Standort Münster am stärksten repräsentiert ist.

Übersicht über Stichprobe

F13: Wie haben Sie Ihren Studienplatz bekommen?

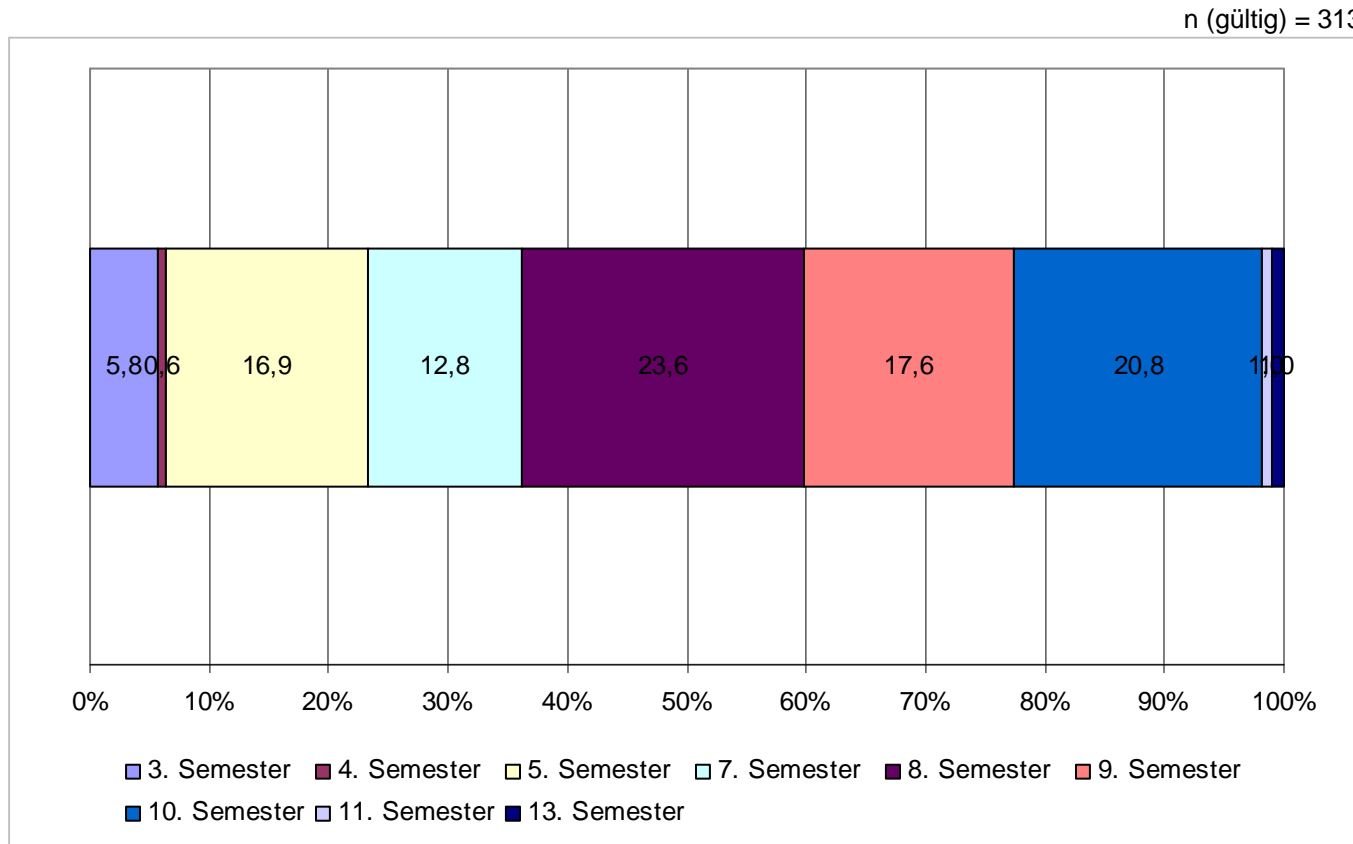


* = Anteil der Kriteriumsennung an gültigen Fällen

➔ **Die Studierenden haben den Platz am häufigsten über die Arbiturbesten-Quote bekommen, gefolgt vom Hochschulwahlverfahren und der Wartezeitregelung.**

Übersicht über Stichprobe

F14: Im wievielten Fachsemester studieren Sie derzeit Medizin?

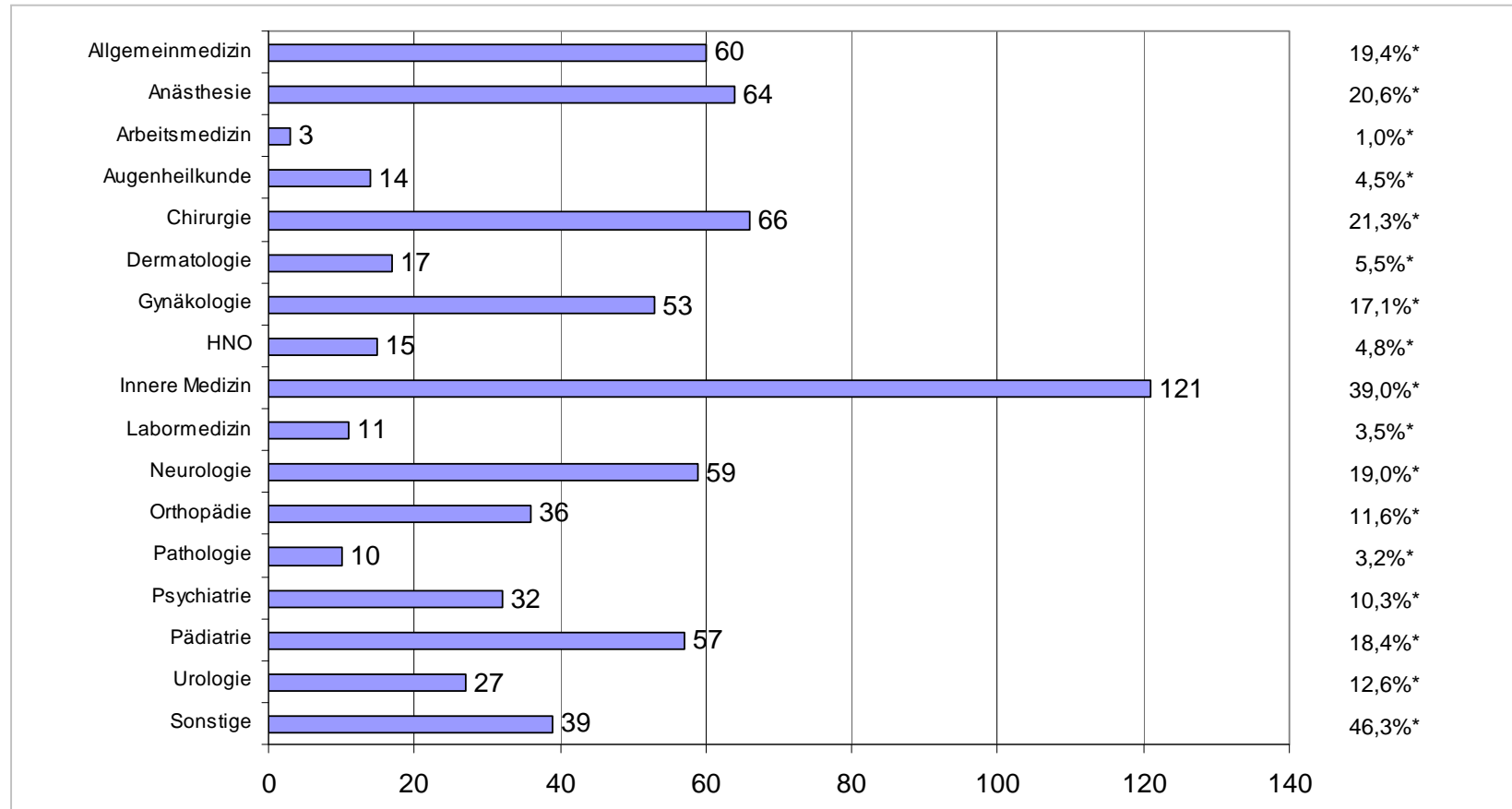


➡ Mehr als 90% der Befragten sind im 5. Fachsemester und darüber.

Übersicht über Stichprobe

F16: Welche Fachrichtung/-en streben Sie an (Mehrfachantworten mgl.)?

n (gültig) = 310

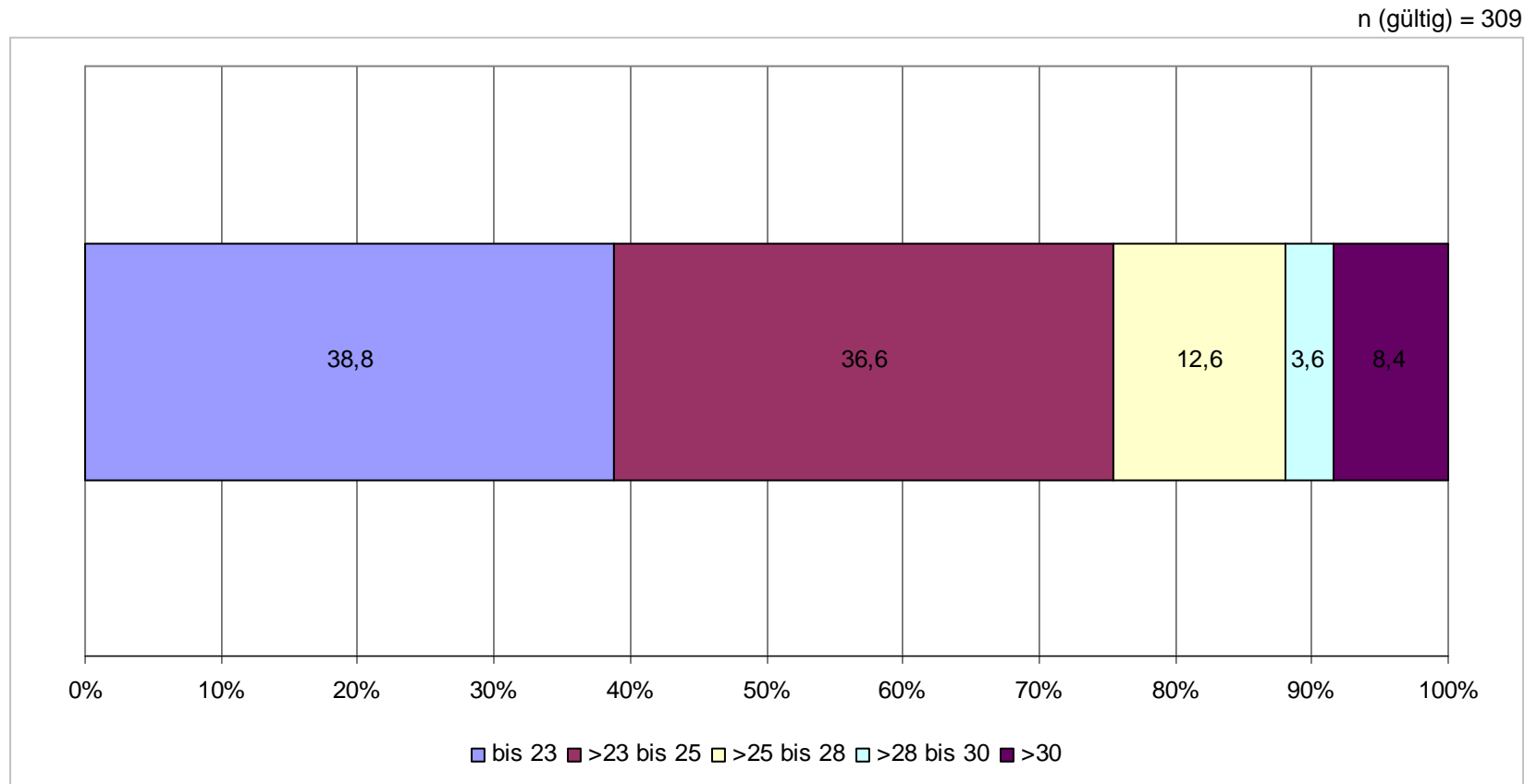


* = Anteil der Kriteriumsennung an gültigen Fällen

➡ **Innere Medizin ist die am häufigsten angestrebte Fachrichtung.**

Übersicht über Stichprobe

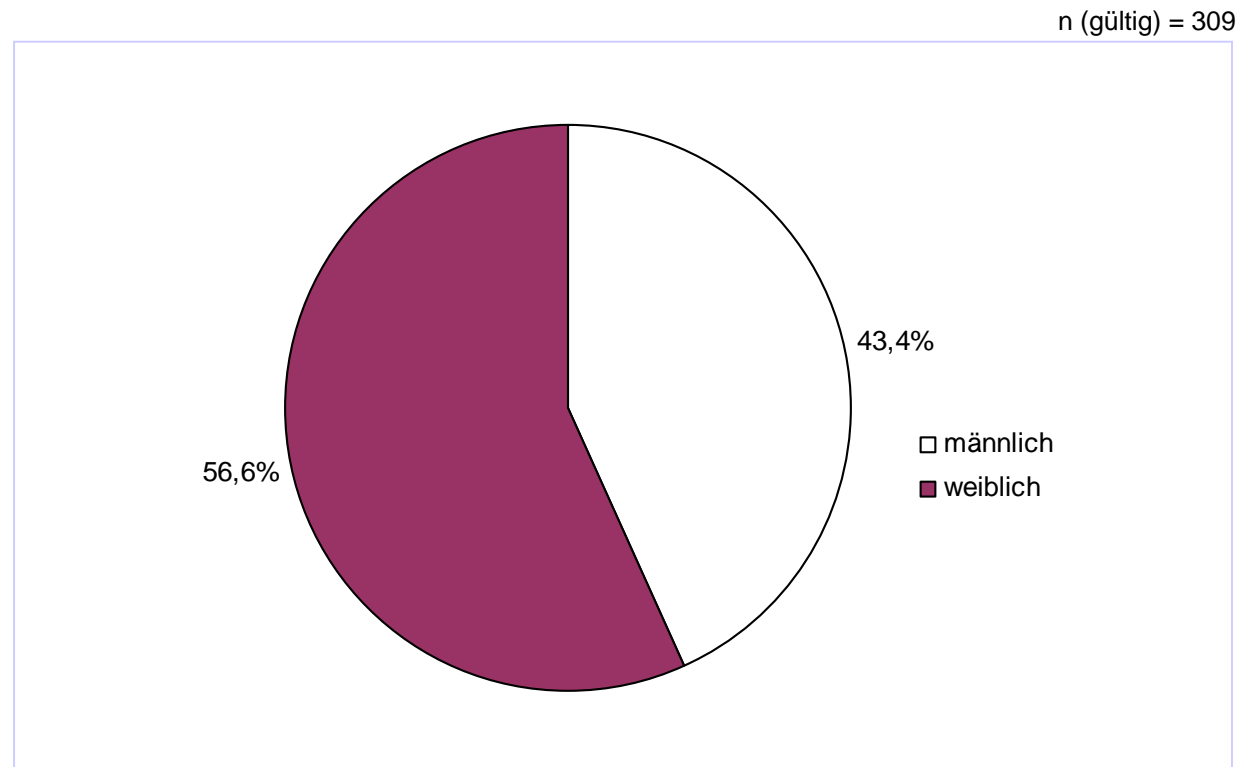
F17: Wie alt sind Sie?



➡ Knapp drei Viertel der Befragten ist bis 25 Jahre alt.

Übersicht über Stichprobe

F18: Ihr Geschlecht?



➡ Studie repräsentiert beide Geschlechter in einem ausgewogenen Verhältnis.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

Jobwahlverhalten

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F1: Nachfolgend sind einige Gründe aufgeführt, die bei der Entscheidung für ein Medizinstudium von Bedeutung sein können. In wie weit haben diese jeweils Ihre persönliche Entscheidung beeinflusst, Medizin zu studieren?

n (gültig) = 314-316

Gründe	Bedeutung (in%)				Durchschnitt
	gar nicht (=1)	eher nicht (=2)	eher stärker (=3)	sehr stark (=4)	
Interesse an Medizin und medizinischen Fragestellungen	0,0	5,7	22,2	72,1	3,7
Berufsbild, bei dem man i.d.R. mit und am Menschen arbeitet	0,6	10,4	41,5	47,5	3,4
Interessantheit der Tätigkeit von Ärztinnen/Ärzten (bspw. Anspruch und Abwechslung im Tagesgeschäft; Vielseitigkeit der Berufsausübung)	0,6	7,6	42,4	49,4	3,4
Motivation zur Hilfeleistung für andere Menschen	1,3	21,2	38,3	39,2	3,2
Verdienstmöglichkeiten von Ärztinnen/Ärzten	18,0	51,6	25,3	5,1	2,2
Eigene Anamnese als Motivationsgrund	61,5	24,5	12,7	1,3	1,5
Ansehen von Ärztinnen/Ärzten in der Öffentlichkeit	20,6	47,2	25,0	7,3	2,2
Fortführung einer familiären Berufstradition (bspw. Elternteil Ärztin/Arzt)	79,7	10,8	7,9	1,6	1,3
Sonstiges	27,8	0,0	22,2	50,0	2,9

➔ Wichtigster Grund für die Entscheidung für ein Medizinstudium ist das Interesse an Medizin, gefolgt vom Anspruch und dem sozialen Aspekt des Berufsbildes.

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F2: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?

n (gültig) = 314-316

Aussage	Zustimmung (in%)					Durchschnitt
	stimme ganz und gar nicht zu (=1)	stimme eher nicht zu (=2)	bin unentschieden (=3)	stimme eher zu (=4)	stimme voll und ganz zu (=5)	
Der Beruf als Allgemeinmediziner/Hausarzt ist attraktiv.	21,3	36,2	20,0	19,7	2,9	2,47
Ich bin zufrieden mit meiner Entscheidung, Medizin zu studieren.	1,6	4,1	8,3	36,5	49,5	4,28
Der Arztberuf bietet attraktive Verdienstmöglichkeiten.	14,2	29,7	27,8	24,1	4,1	2,74
Aufgrund meiner Erfahrungen würde ich Freunden und Bekannten mein Studium der Medizin weiterempfehlen.	5,1	13,3	32,9	33,5	15,2	3,41
Der Arztberuf bietet hohe Arbeitsplatzsicherheit.	0,0	3,2	7,3	46,5	43,0	4,29
Ich erwarte für die Zukunft, dass sich die Verdienstmöglichkeiten der Ärztinnen und Ärzte nicht verschlechtern werden.	3,5	15,0	25,6	35,5	20,4	3,54
Ich bin bundesweit mobil und würde für einen guten Job und Bezahlung auch in eine unattraktive Region umziehen.	12,7	38,4	26,7	17,8	4,4	2,63
Der Arztberuf ist interessant.	0,6	0,0	0,9	31,0	67,4	4,65
Der Arztberuf ist insgesamt sehr attraktiv.	2,5	12,7	29,1	34,2	21,5	3,59
Wenn ich es noch mal zu entscheiden hätte, würde ich mich wieder für das Studium der Medizin entscheiden.	2,5	9,5	11,4	29,1	47,5	4,09

➔ **Die Studierenden halten den Arztberuf für interessant, aber nur mit Einschränkungen für attraktiv. Der Beruf als Allgemeinmediziner wird als eher unattraktiv empfunden, die berufsbedingte Mobilität in unattraktive Regionen ist gering.**

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F6: Wie beurteilen Sie für Ärztinnen und Ärzte die zukünftige Entwicklung ...

n (gültig) = 314

Wie beurteilen Sie für Ärztinnen und Ärzte die zukünftige Entwicklung ...	Zustimmung (in%)					Durchschnitt
	sehr negativ (=1)	eher negativ (=2)	weder noch (=3)	eher positiv (=4)	sehr positiv (=5)	
der Anzahl der Stellenangebote	0,0	2,5	6,7	51,6	39,2	4,27
der Arbeitszeiten	19,4	51,0	19,1	10,2	0,3	2,21
der Arbeitsplatzsicherheit	0,6	3,8	12,1	58,6	24,8	4,03
der Verdienstmöglichkeiten	7,0	37,3	34,1	20,1	1,6	2,72
des Anteils an Verwaltungsarbeit	44,9	41,7	8,9	2,2	2,2	1,75
des persönlichen Kontakts mit den Patienten	5,7	41,7	26,8	22,6	3,2	2,76
der bestmöglichen medizinischen Versorgung der Patienten	10,2	36,9	31,2	20,4	1,3	2,66

➔ Die Befragten erwarten für die Zukunft im Durchschnitt eine Verschlechterung der Verdienstmöglichkeiten, der Belastung mit Verwaltungsarbeit, ihrer Arbeitszeiten sowie des Kontakts mit den Patienten und deren Versorgung.

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F7: Nachfolgend sind einige Kriterien aufgeführt, die bei der Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können. Wie wichtig sind diese Kriterien grundsätzlich für Sie persönlich?

n (gültig) = 308-315

Kriterienbewertung (in%)	Wichtigkeitseinstufung auf Skala von 1 bis 5 (in%)						Durchschnitt	Rang
	unwichtig (= 1)	eher unwichtig (= 2)	weder noch (= 3)	wichtig (= 4)	sehr wichtig (= 5)			
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	0,3	6,7	15,3	61,5	16,2	3,87	16	
Aufstiegs- und Karrierechancen	1,0	8,0	20,8	57,8	12,5	3,73	18	
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	0,0	0,3	6,8	29,9	63,0	4,56	2	
Standort des Arbeitsplatzes	1,3	13,1	26,2	50,5	8,9	3,53	20	
Image des Krankenhauses	1,6	16,9	40,9	36,4	4,2	3,25	25	
Sicherer Arbeitsplatz	0,6	1,6	2,9	54,0	40,9	4,33	5	
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	8,3	18,1	19,4	27,3	27,0	3,47	21	
Verantwortungsübernahme	0,3	3,5	17,1	61,6	17,5	3,92	14	
Wenig Stress	1,3	17,8	32,4	36,2	12,4	3,41	22	
Viel Freizeit	0,6	15,9	37,1	36,8	9,5	3,39	23	
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	0,0	3,2	14,1	52,2	30,4	4,10	10	
Geregelte Arbeitszeit	0,6	6,7	15,6	41,3	35,9	4,05	11	
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	2,2	9,6	28,0	43,0	17,2	3,63	19	
Familienfreundliche Arbeitszeiten	0,0	5,7	7,9	37,5	48,9	4,30	7	
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	0,0	1,6	6,1	38,2	54,1	4,45	3	
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	0,6	3,2	9,3	48,2	38,7	4,21	9	
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	1,0	4,5	25,2	48,9	20,4	3,83	17	
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	0,0	0,6	1,3	31,0	67,1	4,65	1	
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	0,0	4,2	15,3	56,2	24,3	4,01	12	
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	2,6	13,7	37,7	37,1	8,9	3,36	24	
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	0,0	1,6	11,9	49,2	37,3	4,22	8	
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	0,0	1,3	9,1	46,8	42,9	4,31	6	
... davon Umfang des Bildungsangebots	0,3	4,9	21,4	53,9	19,5	3,87	15	
... davon Qualität des Bildungsangebots	0,0	1,3	5,8	43,0	49,8	4,41	4	
... davon Umfang des Bildungsangebots	0,0	4,5	18,4	49,2	27,8	4,00	13	

➔ **Die wichtigsten Merkmale sind das Betriebsklima, die Vereinbarkeit mit dem Privatleben und die Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden. Schlusslichter bilden das Image des Krankenhauses, das Leistungsprinzip sowie Freizeit.**

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F7: Nachfolgend sind einige Kriterien aufgeführt, die (...). Geben Sie bitte anschließend in der letzten grauen Spalte an, welche 3 Kriterien davon für Sie insgesamt am wichtigsten sind.

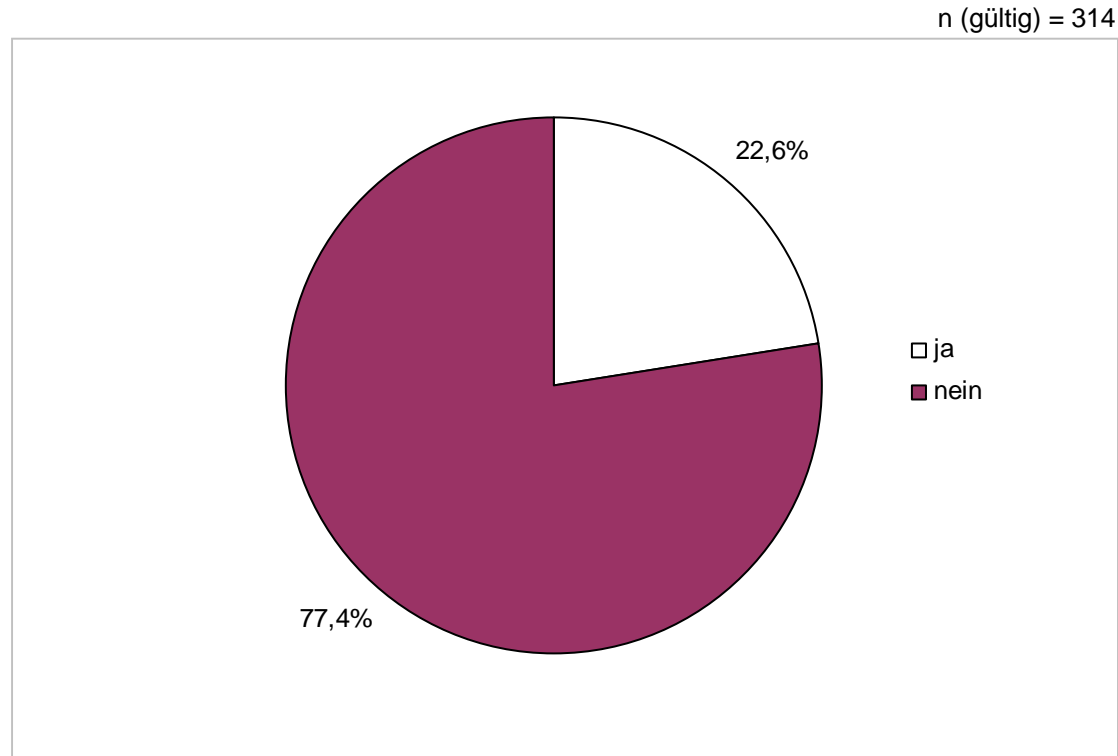
n (gültig) = 300

Kriterien	Wichtigkeitseinstufung mittels Top-3 Zuordnung		
	Nennungen (absolut)	Relativer Anteil (in%)	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	65	7,2	4
Aufstiegs- und Karrierechancen	28	3,1	11
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	186	20,7	1
Standort des Arbeitsplatzes	9	1,0	17
Image des Krankenhauses	3	0,3	21
Sicherer Arbeitsplatz	50	5,6	6
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	20	2,2	12
Verantwortungsübernahme	19	2,1	13
Wenig Stress	5	0,6	19
Viel Freizeit	7	0,8	18
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	39	4,3	9
Geregelte Arbeitszeit	43	4,8	8
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	4	0,4	20
Familienfreundliche Arbeitszeiten	92	10,2	3
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	47	5,2	7
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	60	6,7	5
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	14	1,6	15
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	147	16,3	2
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	10	1,1	16
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	2	0,2	22
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	17	1,9	14
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	33	3,7	10

➔ **Die wichtigsten Merkmale sind die Vereinbarkeit mit dem Privatleben, das Betriebsklima, sowie familienfreundliche Arbeitszeiten. Schlusslichter bilden das Image des Krankenhauses, das Leistungsprinzip und wenig Zusatzdienste über den Arbeitsvertrag hinaus.**

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F15: Ist oder war jemand von Ihren Eltern Ärztin oder Arzt?



➔ **22,6 % der Befragten kommt aus einem Elternhaus, wo schon jemand Ärztin oder Arzt ist/war.**

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Studiendesign

Studienergebnisse

Übersicht über Stichprobe

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

Jobwahlverhalten

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Motivation und Arbeitsplatzansprüche

F3: Vielleicht ist es schwierig, heute bereits feste Zukunftspläne zu formulieren. Aber in wie weit stimmen Sie aus heutiger Sicht folgenden Aussagen zu?

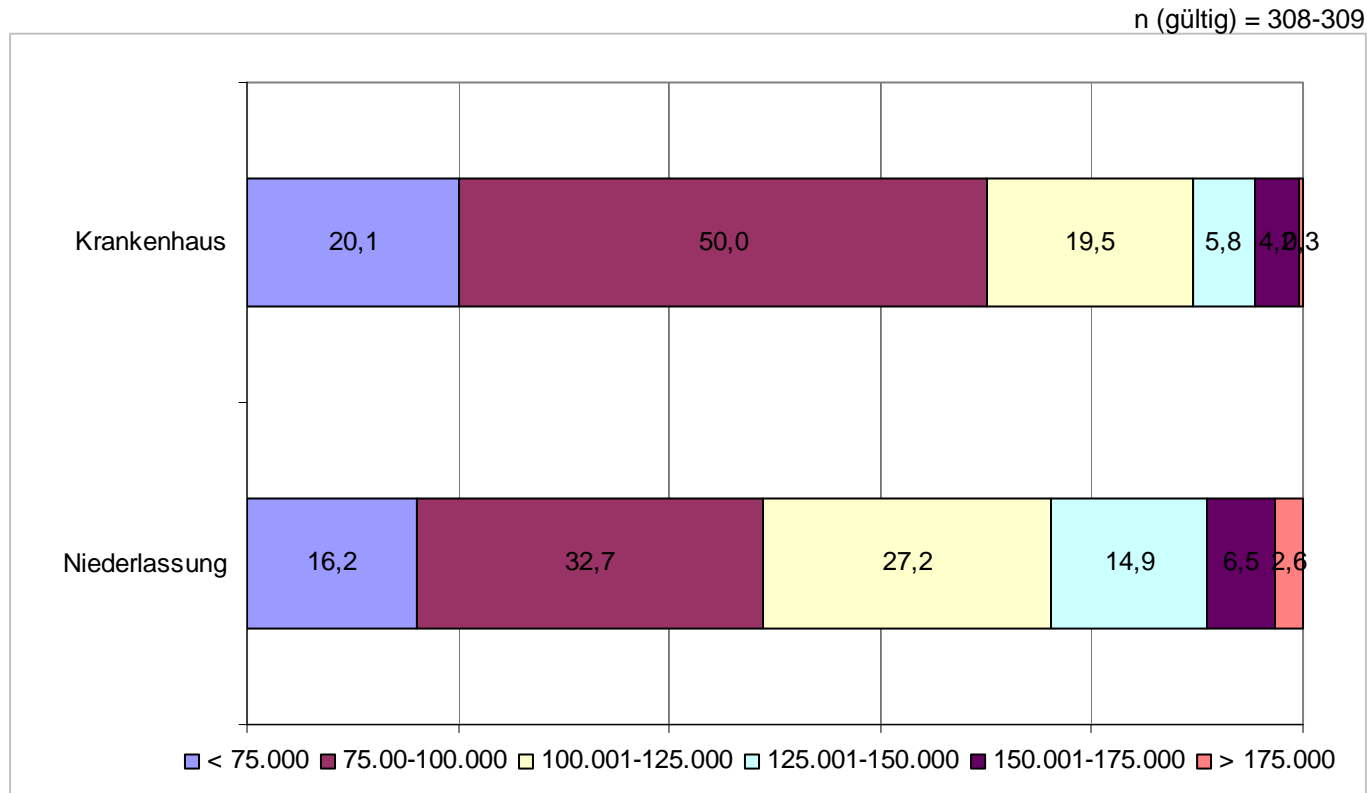
n (gültig) = 312-314

Ich kann mir gut vorstellen, später ...	Zustimmung (in%)					Durchschnitt
	stimme ganz und gar nicht zu (=1)	stimme eher nicht zu (=2)	bin unentschieden (=3)	stimme eher zu (=4)	stimme voll und ganz zu (=5)	
als Allgemeinmediziner/Hausarzt zu arbeiten.	29,3	32,5	16,2	17,2	4,8	2,36
dauerhaft als Ärztin/Arzt in einem Krankenhaus zu arbeiten.	7,6	26,1	21,3	34,1	10,8	3,14
über kurz oder lang als niedergelassene(r) Ärztin/Arzt außerhalb des Krankenhauses zu arbeiten.	1,0	7,1	32,1	43,6	16,3	3,67
als angestellte(r) Arzt/Ärztin in einem Medizinischen Versorgungszentrum zu arbeiten.	8,0	19,4	32,8	34,1	5,7	3,10
bei besseren Gehalts- und Arbeitsbedingungen im Ausland zu arbeiten.	4,1	13,7	15,0	37,9	29,3	3,75
nicht als praktizierende(r) Ärztin/Arzt sondern in der Wissenschaft zu arbeiten.	28,8	35,1	16,9	15,3	3,8	2,30
nicht als praktizierende(r) Ärztin/Arzt sondern in der Wirtschaft zu arbeiten (bspw. Pharmaindustrie, Consulting).	36,7	31,9	14,7	14,7	1,9	2,13
nicht als praktizierende(r) Ärztin/Arzt sondern in der Krankenhausverwaltung zu arbeiten.	55,0	25,2	13,1	6,1	0,6	1,72

➔ **Mehr als 75% der Studierenden können sich vorstellen, bei besseren Bedingungen auch im Ausland zu arbeiten. Über 60% können sich (eher) nicht vorstellen, als Allgemeinmediziner zu arbeiten. Die Attraktivität einer nicht-praktizierenden Tätigkeit ist deutlich limitiert.**

Jobwahlverhalten

F4/5: Für wie hoch schätzen Sie das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines angestellten Arztes im Krankenhaus (/eines niedergelassenen Arztes mit Kassensitz) ein, 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten?



➡ Die Verdienstmöglichkeiten in der Niederlassung werden als signifikant höher eingeschätzt.

Jobwahlverhalten

F8: Wenn Sie die Berufsausübung Arzt im Krankenhaus mit der Berufsausübung Arzt in der Niederlassung vergleichen. Wie schätzen Sie die Attraktivität beider Optionen im Vergleich zueinander entlang der folgenden Kriterien ein?

n (gültig) = 314-316

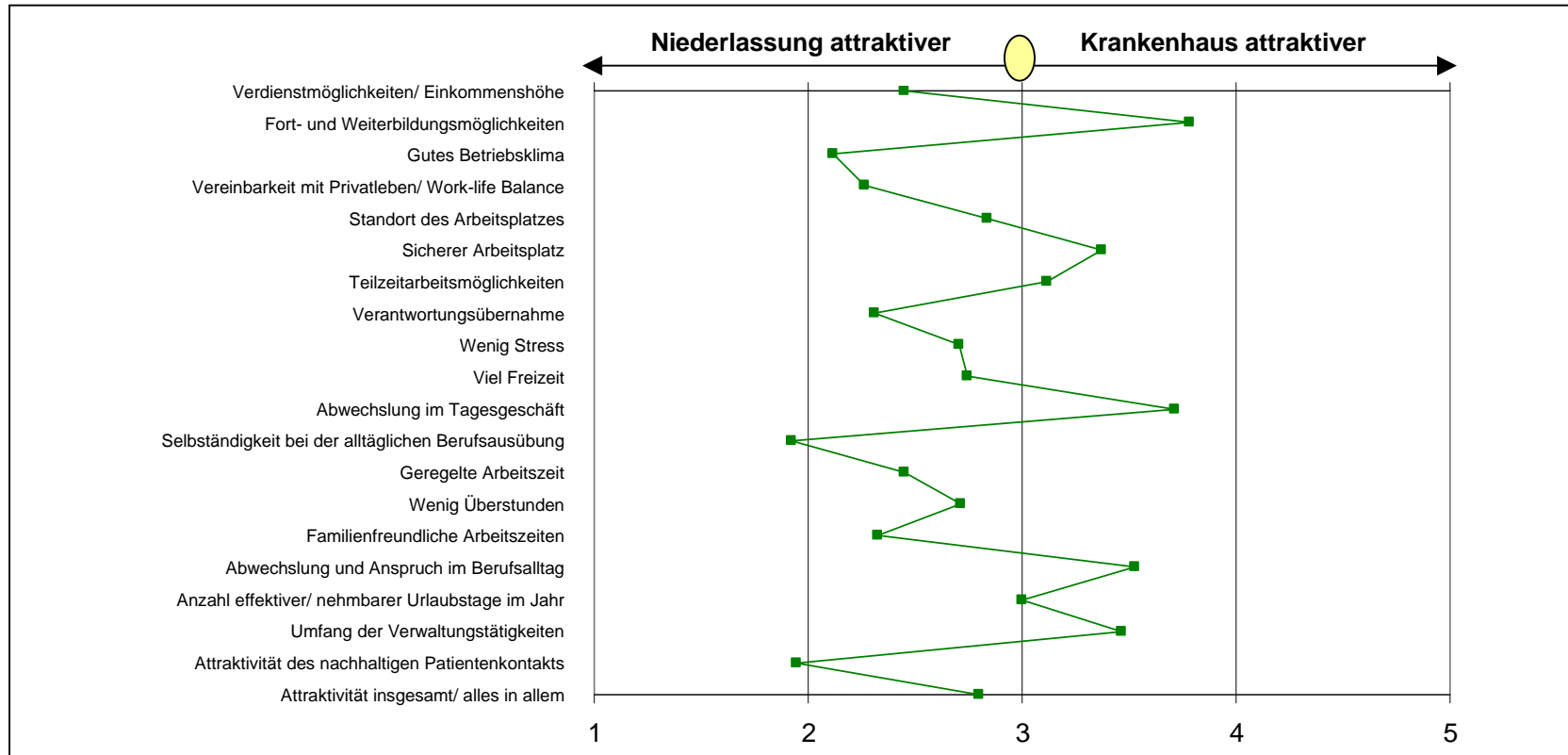
Kriterien	Niederlassung klar attraktiver (= 1)	Niederlassung eher attraktiver (= 2)	Beide gleich (=3)	Krankenhaus eher attraktiver (= 4)	Krankenhaus klar attraktiver (= 5)	Durchschnitt
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	14,7	46,5	19,9	16,7	2,2	2,45
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	0,0	3,8	27,5	55,1	13,6	3,78
Gutes Betriebsklima	19,3	54,1	22,5	3,8	0,3	2,12
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-life Balance	18,0	45,9	28,5	7,0	0,6	2,26
Standort des Arbeitsplatzes	5,1	26,1	50,3	17,2	1,3	2,83
Sicherer Arbeitsplatz	1,3	12,3	41,8	37,0	7,6	3,37
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	7,0	27,7	20,7	35,7	8,9	3,12
Verantwortungsübernahme	23,4	31,0	38,6	5,1	1,9	2,31
Wenig Stress	4,4	25,3	65,8	4,1	0,3	2,71
Viel Freizeit	3,5	27,2	61,4	7,3	0,6	2,74
Abwechslung im Tagesgeschäft	1,6	5,4	28,8	48,4	15,8	3,72
Selbständigkeit bei der alltäglichen Berufsausübung	30,7	49,1	18,0	1,9	0,3	1,92
Geregelte Arbeitszeit	14,2	40,5	32,6	11,4	1,3	2,45
Wenig Überstunden	5,7	25,4	61,9	6,0	1,0	2,71
Familienfreundliche Arbeitszeiten	9,5	54,7	30,7	4,1	0,9	2,32
Abwechslung und Anspruch im Berufsalltag	1,3	9,6	36,3	40,8	12,1	3,53
Anzahl effektiver/ nehmbarer Urlaubstage im Jahr	4,7	29,4	29,7	32,9	3,2	3,00
Umfang der Verwaltungstätigkeiten	2,5	3,8	49,4	33,5	10,8	3,46
Attraktivität des nachhaltigen Patientenkontakts	25,8	57,3	14,0	1,9	1,0	1,95
Attraktivität insgesamt/ alles in allem	8,5	38,6	23,4	23,1	6,3	2,80

➔ Die Befragten sehen bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet jedoch insgesamt bei mehr Kriterien positiver ab.

Jobwahlverhalten

F8: Wenn Sie die Berufsausübung Arzt im Krankenhaus mit der Berufsausübung Arzt in der Niederlassung vergleichen. Wie schätzen Sie die Attraktivität beider Optionen im Vergleich zueinander entlang der folgenden Kriterien ein?

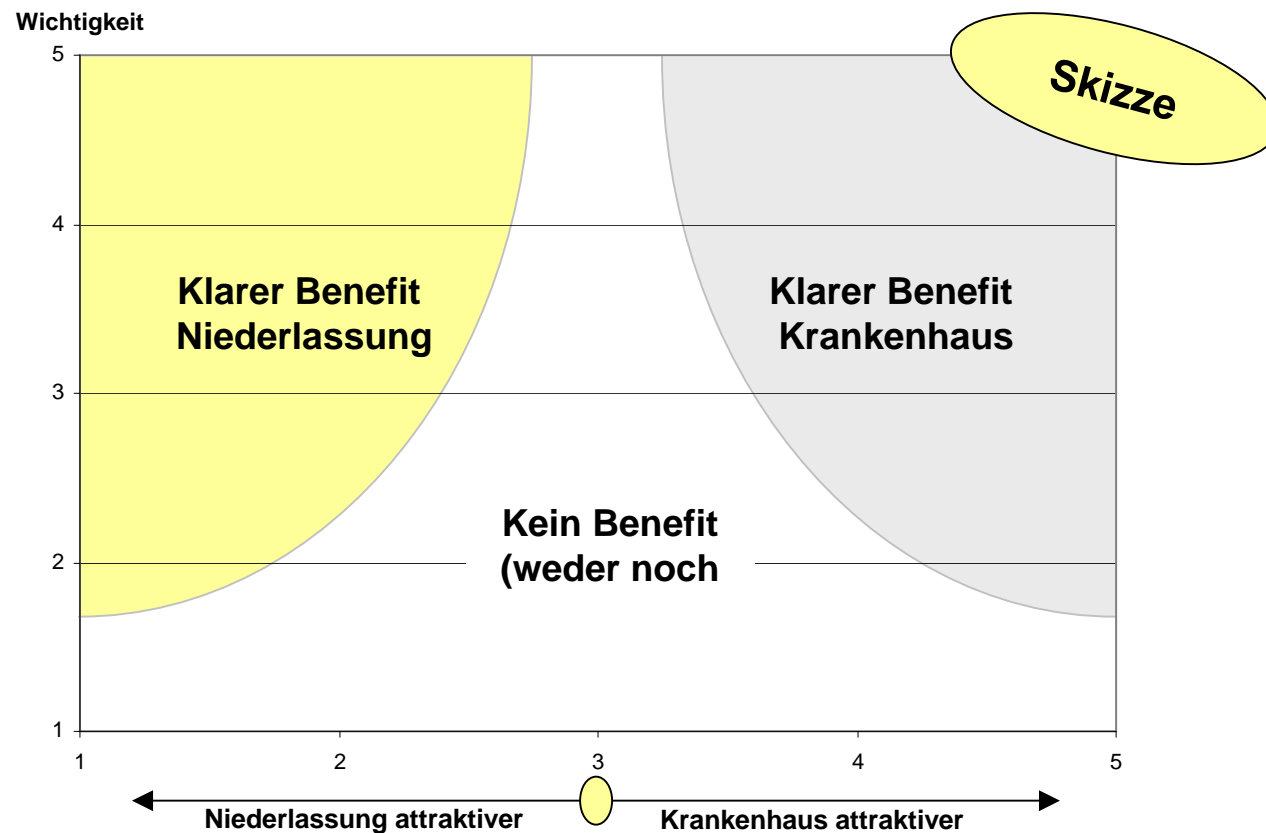
n (gültig) = 314-316



➔ **Die Befragten sehen bei beiden Berufsausübungs-Optionen jeweils Vor- und Nachteile. Die Niederlassung schneidet jedoch insgesamt bei mehr Kriterien positiver ab.**

Jobwahlverhalten

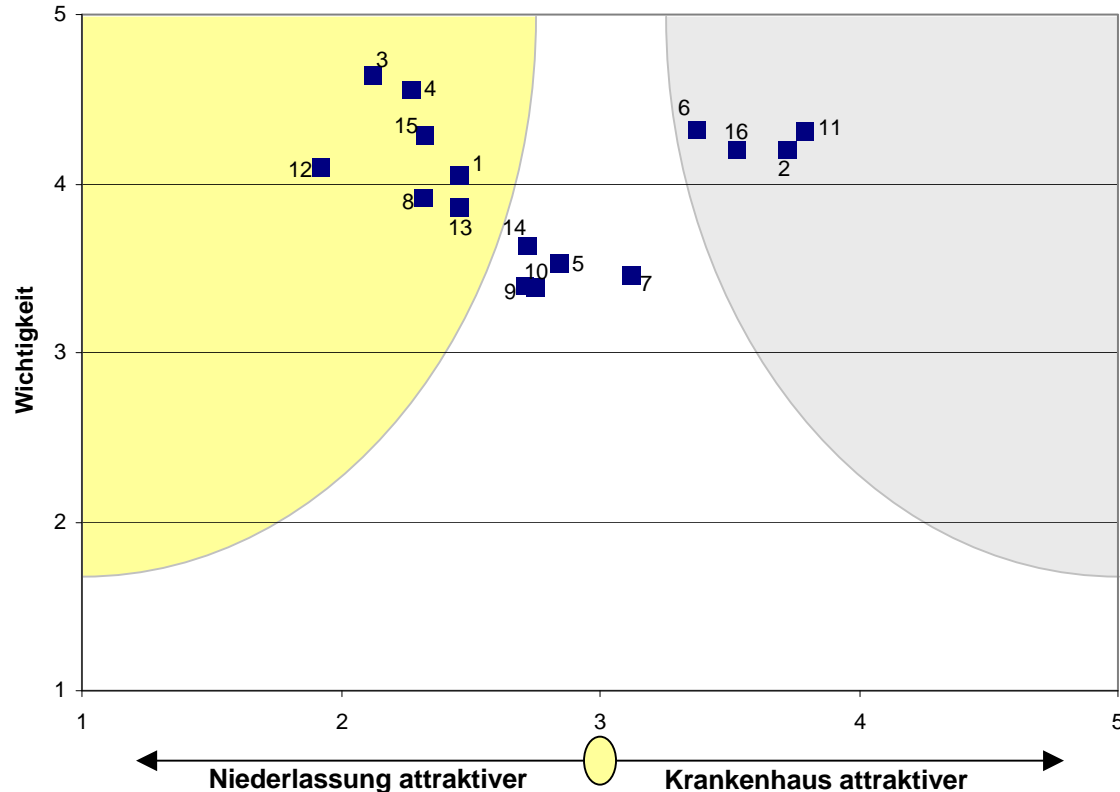
zu F7/F8: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Vorteilhaftigkeit mittels Benefit-Analyse



➡ **Benefit-Analyse unterstützt Verständnis von Vorteilhaftigkeitspotenzialen.**

Jobwahlverhalten

zu F7/F8: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Vorteilhaftigkeit (Kriterien, bei denen beide Merkmale erfasst wurden*)



Nr.	Kriterium	Entscheidungs-relevanter Benefit
1	Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	Niederlassung
2	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Krankenhaus
3	Gutes Betriebsklima	Niederlassung
4	Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-life Balance	Niederlassung
5	Standort des Arbeitsplatzes	keiner von beiden
6	Sicherer Arbeitsplatz	Krankenhaus
7	Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	keiner von beiden
8	Verantwortungsübernahme	Niederlassung
9	Wenig Stress	keiner von beiden
10	Viel Freizeit	keiner von beiden
11	Abwechslung im Tagesgeschäft	Krankenhaus
12	Selbständigkeit bei der alltäglichen Berufsausübung	Niederlassung
13	Geregelte Arbeitszeit	Niederlassung
14	Wenig Überstunden	keiner von beiden
15	Familienfreundliche Arbeitszeiten	Niederlassung
16	Abwechslung und Anspruch im Berufsalltag	Krankenhaus

➔ **Unter Berücksichtigung der Wichtigkeiten einzelner Kriterien zeigt die Niederlassung noch klarere Benefits gegenüber dem Krankenhaus.**

* Keine Wichtigkeiten für Anzahl effektiver/nehmbarer Urlaubstage p.a., Umfang Verwaltungstätigkeiten, Attraktivität des nachhaltigen Patientenkontakts abgefragt.

Inhalt

Vorwort

Management Summary & Diskussion

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Assistenzärztinnen und -ärzte

Studiendesign & -ergebnisse der Befragung der Studierenden

Ergebnisse ausgewählter Zusatzanalysen

Vergleich der Antwort von Studierenden und Assistenzärzten

F: Wenn Sie die Berufsausübung Arzt im Krankenhaus mit der Berufsausübung Arzt in der Niederlassung vergleichen. Wie schätzen Sie die Attraktivität beider Optionen im Vergleich zueinander entlang der folgenden Kriterien ein?

Kriterien	Durchschnitt (Skala 1-5)		Abwei- chung
	Studie- rende	Assistenz- ärzte	
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	2,45	2,2	0,24
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3,78	3,3	0,44
Gutes Betriebsklima	2,12	2,4	-0,24
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-life Balance	2,26	2,4	-0,11
Standort des Arbeitsplatzes	2,83	2,5	0,36
Sicherer Arbeitsplatz	3,37	3,2	0,15
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	3,12	3,1	0,01
Verantwortungsübernahme	2,31	2,2	0,14
Wenig Stress	2,71	2,9	-0,18
Viel Freizeit	2,74	2,9	-0,12
Abwechslung im Tagesgeschäft	3,72	3,5	0,25
Selbständigkeit bei der alltäglichen Berufsausübung	1,92	1,8	0,09
Geregelte Arbeitszeit	2,45	2,8	-0,33
Wenig Überstunden	2,71	2,9	-0,22
Familienfreundliche Arbeitszeiten	2,32	2,5	-0,20
Abwechslung und Anspruch im Berufsalltag	3,53	3,4	0,13
Anzahl effektiver/ nehmbarer Urlaubstage im Jahr	3,00	3,3	-0,31
Umfang der Verwaltungstätigkeiten	3,46	3,3	0,16
Attraktivität des nachhaltigen Patientenkontakts	1,95	2,1	-0,11
Attraktivität insgesamt/ alles in allem	2,80	2,7	0,06

➔ Bei einem Vergleich der beiden Berufswahloptionen zeigt sich alles in allem eine weitgehende Übereinstimmung zwischen beiden Gruppen.

Vergleich der Antwort von Studierenden und Assistenzärzten

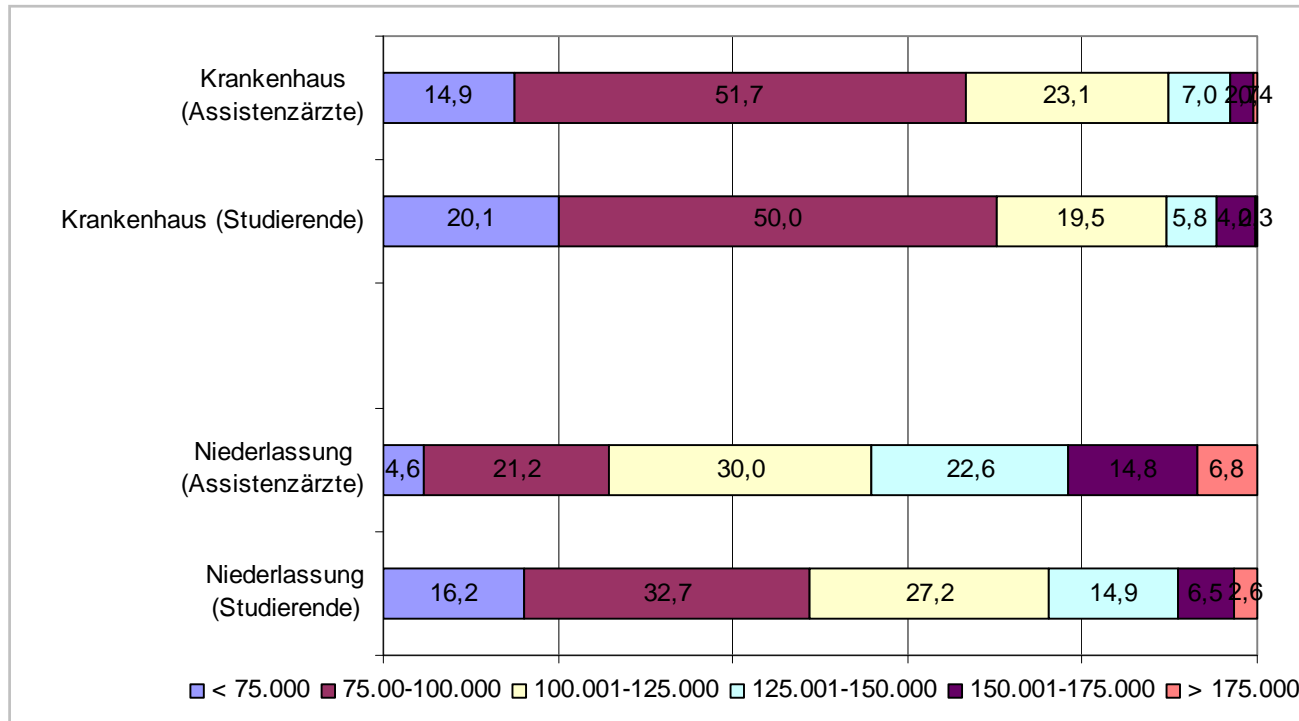
F: Nachfolgend sind einige Kriterien aufgeführt, die bei der Arbeitsplatzwahl und -zufriedenheit von Bedeutung sein können. Wie wichtig sind diese Kriterien grundsätzlich für Sie persönlich?

Kriterienbewertung (in%)	Studierende		Assistenzärzte		Resultierende Abweichung	
	Durchschnitt	Rang	Durchschnitt	Rang	Durchschnitt	Rang
Verdienstmöglichkeiten/ Einkommenshöhe	3,87	16	4,02	11	-0,15	5
Aufstiegs- und Karrierechancen	3,73	18	3,60	19	0,13	-1
Vereinbarkeit mit Privatleben/ Work-Life Balance	4,56	2	4,58	2	-0,02	0
Standort des Arbeitsplatzes	3,53	20	3,67	18	-0,15	2
Image des Krankenhauses	3,25	25	3,30	23	-0,05	2
Sicherer Arbeitsplatz	4,33	5	3,91	15	0,42	-10
Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	3,47	21	2,88	25	0,59	-4
Verantwortungsübernahme	3,92	14	3,91	14	0,01	0
Wenig Stress	3,41	22	3,26	24	0,15	-2
Viel Freizeit	3,39	23	3,41	21	-0,02	2
Selbständigkeit bei alltäglicher Berufsausübung	4,10	10	4,18	7	-0,08	3
Geregelte Arbeitszeit	4,05	11	4,10	8	-0,05	3
Wenig Zusatzdienste über Arbeitsvertrag hinaus	3,63	19	3,57	20	0,07	-1
Familienfreundliche Arbeitszeiten	4,30	7	3,95	13	0,34	-6
Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden	4,45	3	4,35	3	0,10	0
Abwechslung & Anspruch im Alltag (bspw. ausgeglichene Einbindung in Diagnostik/ Therapie)	4,21	9	4,24	5	-0,03	4
Partizipativer Führungsstil des/der Vorgesetzten	3,83	17	4,03	10	-0,19	7
Kollegiale Zusammenarbeit/ Klima im Krankenhaus	4,65	1	4,65	1	0,00	0
Wertschätzung von Leistung auf Tagesebene/ Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte	4,01	12	4,07	9	-0,06	3
Leistungsprinzip hat hohen Stellenwert	3,36	24	3,40	22	-0,03	2
Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen	4,22	8	3,97	12	0,25	-4
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein	4,31	6	4,24	4	0,07	2
... davon Umfang des Bildungsangebots	3,87	15	3,85	16	0,03	-1
... davon Qualität des Bildungsangebots	4,41	4	4,22	6	0,19	-2
... davon Umfang des Bildungsangebots	4,00	13	3,85	17	0,16	-4

➔ Bei einem Vergleich der Wichtigkeiten arbeitsplatzbezogener Merkmale zeigt sich alles in allem eine weitgehende Übereinstimmung zwischen beiden Gruppen.

Vergleich der Antwort von Studierenden und Assistenzärzten

F: Für wie hoch schätzen Sie das Ø Jahres-Gesamt-Bruttoeinkommen eines angestellten Arztes im Krankenhaus (/eines niedergelassenen Arztes mit Kassensitz) ein, 10 Jahre nach Erwerb der Facharzt-Bezeichnung mit einem oder mehreren Schwerpunkten?



➔ Während beim Krankenhaus die Verdiensterwartungen in etwa ähnlich ausfallen, zeigt sich bezüglich der Niederlassung bei den Assistenzärzten im Vergleich eine deutlich höhere Verdiensterwartung.

Vergleich der Antwort von Studierenden und Assistenzärzten

F: Im Folgenden finden Sie einige Aussagen. In wie weit stimmen Sie diesen zu?

Aussage	Durchschnitt (Skala 1-5)	
	Studierende	Assistenzärzte
Ich bin bundesweit mobil und würde für einen guten Job und Bezahlung auch in eine unattraktive Region umziehen.	2,63	2,18
Ich kann mir gut vorstellen, später über kurz oder lang als niedergelassene(r) Ärztin/Arzt außerhalb des Krankenhauses zu arbeiten.	3,67	2,60
Ich kann mir gut vorstellen, später bei besseren Gehalts- und Arbeitsbedingungen im Ausland zu arbeiten.	3,75	3,42

➔ **Studierende weisen eine deutlich höhere Vorstellung auf, über kurz oder lang niedergelassen außerhalb des Krankenhauses zu arbeiten.**

Prof. Dr. Holger Buxel

Professor für Dienstleistungs- und Produktmarketing

Fachhochschule Münster

Fachbereich 8

Corrensstr. 25

48149 Münster, Germany

Tel.: +49 (0) 251 / 83 - 65451

Fax: +49 (0) 251 / 83 - 65477

E-Mail: buxel@fh-muenster.de

www.fh-muenster.de