

## Hilfe, meine Assistenten laufen weg! Das Weiterbildungsgespräch: von der lästigen Pflicht zur Chance



So manch ein verzweifelter Chefarzt hat sich schon hilfeschend an das Junge Forum O&U gewandt mit der Frage: Wie kann ich meine Assistenzärzte\* an meiner Klinik halten? Aber auch unbesetzte Stellen werden zunehmend ein Problem. Selbst die kleineren universitären Häuser scheint dies bereits zu treffen. Ob es nun mehrheitlich an der Abwanderung der deutschen Ärzte ins Ausland liegt oder daran, dass sich die jungen Mediziner nach Abschluss des Studiums für ein anderes Fach entscheiden, ist nicht ganz klar. Fakt ist jedoch, dass in diesem Zusammenhang immer wieder das Schlagwort „Arbeitsbedingungen“ auftaucht. Unweigerlich folgt dann die Assoziation mit der hohen Erwartungshaltung der Generation Y an ihre verzweifelten Arbeitgeber. Aus dem Hilferuf wird dann oftmals schnell ein Vorwurf. Wenn Generationen zusammentreffen, dann sorgt das sicherlich für viel Zündstoff, jedoch ist es auch die Chance, innovative Wege gemeinsam zu gestalten.

Im Jahr 2017 startete das Junge Forum O&U eine Umfrage unter den ehemaligen Teilnehmern des Tages der Studierenden des DKOU mit derzeit 208 beantworteten Fragebögen durch 14% Studierende, 16% Studierende im PJ, 44% Assistenzärzte in der Weiterbildung O&U und 24% Assistenzärzte in der Weiterbildung eines anderen Fachgebietes. Damit spiegelt die Statistik eine realistische Beantwortung der Frage „Was ist Dir bei der Auswahl der Facharztweiterbildung wichtig?“ durch O&U interessierte Mediziner wider (► **Tab. 1**).

Ganz oben im Ranking steht der Wunsch nach einem guten Arbeitsklima. Ein Punkt, der vermutlich zu oft als „bereits umge-

setzt“ abgehakt wird. Wann haben Sie das letzte Mal einen Ihrer Assistenten in einem ruhigen Moment gefragt, wie es ihm oder ihr eigentlich in Ihrer Klinik gefällt? Wagen es Ihre Assistenten, offen und ehrlich Kritik anzubringen oder fürchten sie negative Auswirkungen? Gibt es Verbesserungsvorschläge? Wie sehen die Zukunftspläne Ihrer jungen Ärzte aus? Einen idealen Rahmen für solche Fragen bietet das Weiterbildungsgespräch. Oftmals nur als weitere lästige, für die Zulassung zur Facharztprüfung notwendige Formalität abgetan, bietet es jedoch bei guter Umsetzung die Chance, die eigene Klinik oder auch Praxis weiterzuentwickeln, sodass beide Seiten davon profitieren können. Nutzen Sie das Weiterbildungsgespräch als Dialog, nicht als Monolog! Geben Sie Ihren Assistenzärzten Zeit, sich darauf vorzubereiten. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, Themen, die angesprochen werden sollen, im Voraus per E-Mail anzukündigen. Vergessen Sie die Meinung von externen Beratern bei der Frage, wie Sie als Arbeitgeber für Ärzte attraktiver werden können. Wenn ein guter Kontakt zwischen den leitenden Ärzten und den Assistenz- und Fachärzten gepflegt wird, sind die jungen Ärzte die wertvollsten Berater, die Sie bekommen können. Fragen Sie einfach mal nach. Auch mit Famulanten und Pjlern lohnt sich ein Gespräch – schließlich sind das Ihre potenziellen Bewerber.

Doch wir wollen Ihnen die weiteren Umfrageergebnisse nicht vorenthalten, nahezu allen Befragten war die strukturierte Weiterbildung wichtig oder sehr wichtig und bietet damit einen idealen Ansatz, um die Zufriedenheit der Assistenzärzte zu steigern. Durch das Schaffen von Strukturen und Rotationsplänen kann eine breite Weiterbildung ermöglicht und vor allem offen kommuniziert werden. Gewünscht sind dabei Mentorenschaften insbesondere in den ersten Berufsmonaten. Einerseits haben die Assistenten hierdurch feste Ansprechpartner und auf der anderen Seite besteht auch

eine persönliche Bindung. Aber auch regelmäßige Seminare für die Weiterzubildenden sind sehr geschätzt. Werden dabei auch noch praktische Übungen z.B. am Kunstknochen integriert, so kommt man schon sehr nahe an die Idealvorstellung der Weiterbildung heran.

Eine planbare Karriere ist vielen Ärzten wichtig und sollte deshalb auch im Weiterbildungsgespräch thematisiert werden. Hier können Karriereziele definiert und Unterstützung für deren Erlangung organisiert sowie Ansprechpartner benannt werden. Aber nicht nur ein langfristiger Plan ist wichtig, sondern auch die Besprechung der nächsten anstehenden Rotation. Besteht Interesse an einer im Haus nicht vorhandenen Spezialisierung? Vielleicht besteht die Möglichkeit einer Kooperation mit einer Klinik oder einer Praxis im Umkreis, um diese zu verwirklichen.

Auch wenn der Bedarf nach einer geringeren Arbeitsbelastung nur von knapp einem Drittel der Befragten geäußert wurde, nimmt die Bedeutung dieser Thematik nach Meinung der Autoren mit zunehmender Berufserfahrung zu. Anordnungen, dass keine Überstunden aufgeschrieben werden dürfen, scheinen sogar bei offensichtlich zu geringer Assistentenzahl immer wieder aufzutreten. Auf kurze Sicht werden die jungen Ärzte versuchen, den hohen Anforderungen bei vielen Überstunden gerecht zu werden, doch bei fehlender Be- und Entlohnung und im „worst case“ ohne sichtbare Bemühungen um Verbesserung führen derartige Anordnungen früher oder später zu Gratifikationskrisen und Kündigungen der Assistenten. Die Neuerung der Deklaration von Genf 2017 bringt es auf den Punkt: „Ich werde auf meine eigene Gesundheit, mein Wohlergehen und meine Fähigkeiten achten, um eine Behandlung auf höchstem Niveau leisten zu können.“ Die Arbeitszeitenregelungen sollten so geliebt werden, dass eine Umsetzung in diesem Sinne ermöglicht wird.

\* Für einen besseren Lesefluss werden Doppelformulierungen vermieden. Geschlechtsbezogene Worte werden deshalb in eingeschlechtlicher Form verwendet. Alle diese Bezeichnungen gelten gleichwertig für Frauen und Männer.

► **Tab. 1** Umfrage des Jungen Forums O und U 2017. Dargestellt ist die Beantwortung der Frage „Was ist Dir bei der Auswahl der Facharztweiterbildung wichtig?“ durch die ehemaligen Teilnehmer des Tages der Studierenden des DKOU (n = 208).

	ist mir sehr wichtig	ist mir wichtig	ist mir egal	ist mir nicht wichtig	gesamt	gewichteter Mittelwert
ein gutes Arbeitsklima im Team	87,50% 182	12,50% 26	0,00% 0	0,00% 0	208	1,13
strukturierte Weiterbildung	71,15% 148	27,88% 58	0,96% 2	0,00% 0	208	1,30
eine breite Facharztweiterbildung mit großem Spektrum	45,19% 94	45,19% 94	7,69% 16	1,92% 4	208	1,66
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Work-Life-Balance	44,71% 93	47,60% 99	5,29% 11	2,40% 5	208	1,65
die Möglichkeit einer späteren Niederlassung	32,69% 68	41,35% 86	16,83% 35	9,13% 19	208	2,02
eine planbare Karriere	25,00% 52	59,62% 124	12,50% 26	2,88% 6	208	1,93
flache Hierarchien in der Klinik	21,63% 45	50,00% 104	25,00% 52	3,37% 7	208	2,10
Forschungsperspektive	15,87% 33	35,10% 73	27,40% 57	21,63% 45	208	2,55
geringe Arbeitsbelastung/Workload	5,80% 12	30,92% 64	42,03% 87	21,26% 44	207	2,79
eine gezielte frühe Spezialisierung	4,81% 10	25,00% 52	32,69% 68	37,50% 78	208	3,03

Dies gilt sowohl für den Assistenten als auch für den Weiterbilder. Denn mit einem motivierten Weiterbilder steigt auch bei den Assistenten die Motivation zu mehr Engagement.

Das Weiterbildungsgespräch sollte sicher nicht nach dem Motto „Wünsch dir was“ ablaufen und auf der anderen Seite auch nicht als Monolog mit Anforderungen und Erwartungen der Klinik an den Assistenzarzt aufwarten. Vielmehr ist es neben der

gegenseitigen Äußerung von positiver und negativer Kritik ein Instrument, gemeinsam die Zukunft zu gestalten.

Lisa Wenzel, Christina Plugge, Stefanie Weber, Gina Grimaldi, Marit Herbolzheimer