

Presseinformation

Rochus Mummert Studie: Chefarztposition verliert für Oberärzt:innen zunehmend an Attraktivität

- **Studie untersucht Karriereziele von 384 Oberärzt:innen an deutschen Universitätskliniken**
- **Kurative Tätigkeiten interessanter als Management-Aufgaben**
- **Vorbereitung auf Führungsaufgaben ausbaufähig**
- **Kulturwandel an Universitätskliniken zeichnet sich ab**

Hannover/Winterthur, 26.10.2021 - Rochus Mummert hat in Zusammenarbeit mit dem Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie die Karriereziele von Oberärzt:innen an deutschen Universitätskliniken untersucht. Die Studie schließt an eine gemeinsame Arbeit aus dem Jahr 2017 an und zeigt eine Verschärfung der Entwicklungen.

Zentrale Erkenntnis: Nur noch 14 % der befragten Oberärzt:innen streben die klassische Chefarztkarriere an. In der Position der Oberärzt:innen verbleiben wollen 22 %. Die Folge: Der Wettbewerb um die besten Köpfe zwischen den Krankenhäusern wird im Gesundheitswesen weiter zunehmen. Gerade kleinere Kliniken werden vor immer größeren Schwierigkeiten stehen, qualifizierte Spitzenkräfte zu rekrutieren. Etwas positiver sind die Daten für Universitätskliniken: Zwar zielen nur rund 8 % der Befragten auf eine Karriere im traditionellen Ordinariat ab. Dem gegenüber stehen jedoch als beliebte Karrierepfade mit 23 % die universitäre Sektionsleitung und mit aggregierten rund 22 % die Universitätsprofessur (20 %) sowie die Juniorprofessur (2 %). Somit zeigen die Zahlen, dass sich etwa die Hälfte der Befragten vorstellen kann, weiterhin in der Universitätsmedizin tätig zu sein. Die Selbstständigkeit spielt für 8 % als nächsten Karriereschritt eine Rolle, nur 3 % können sich den Weg in die Industrie oder in die Beratung in naher Zukunft vorstellen. Innerhalb der Krankenhäuser zeichnet sich damit ein Karrierewandel ab, weg von Spitzenkarrieren, hin zu Sektionsleitungen oder Oberarzt-Laufbahnen.

Die Studiendaten identifizieren drei Trends, aufgrund derer die Chefarzt-Laufbahn an Attraktivität verliert. Erstens: Die Daten belegen, dass Oberärzt:innen weiter schwerpunktmäßig kurativ in der Medizin tätig sein wollen und eine zu starke Einbindung in Management-Tätigkeiten meiden. Zweitens: Die gezielte Entwicklung von Führungskompetenzen spielt in der medizinischen Aus- und Weiterbildung kaum eine Rolle. Vielen Oberärzt:innen fehlen daher nicht nur die entsprechenden Fähigkeiten, sondern vor allem auch Vorbilder und Begeisterung für eine Leadership-Laufbahn. Drittens: Die Bedürfnisse heutiger Oberärzt:innen und ihre Erwartungen an Arbeitgeber verändern sich geschlechterübergreifend stark.

Der sich vor diesem Hintergrund abzeichnende Kulturwandel in Krankenhäusern zwingt Arbeitgeber zum Umdenken mit Blick auf Themen wie Work-Life-Balance oder Teilzeit-Arbeitsmodelle.

Dr. Florian Liberatore, Privatdozent am Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie und wissenschaftlicher Studienleiter: „Die Studienergebnisse legen zwei Entwicklungen nahe, die in Kombination auf dramatische Weise die Nachwuchsproblematik im deutschen Klinik-Sektor aufzeigen. Zum einen sehen nur noch rund 14 % der befragten Oberärzt:innen die Laufbahn des Chefarztes beziehungsweise der Chefarztin als attraktive Karriereperspektive. Der Kampf um qualifiziertes Fach- und Führungspersonal wird sich in der Fläche weiter verschärfen. In naher Zukunft werden zentrale Positionen nicht mehr besetzt werden können. Gerade kleinere Häuser werden diese Realität stark spüren. Das wird den Markt nachhaltig verändern.“

Kurative Medizin bleibt Priorität, Management-Tätigkeiten wenig attraktiv

Zwar fühlen sich viele Oberärzt:innen laut Studie grundsätzlich für Management-Tätigkeiten kompetent genug, aber das Interesse zur Übernahme ebendieser Tätigkeiten fehlt weitestgehend. Gefragt nach einer idealen Aufteilung ihres Arbeitsalltags sollen bestenfalls nur 12 % der Arbeitszeit auf Management-Tätigkeiten entfallen. Die kurative Versorgung der Patient:innen steht mit 55 % im Mittelpunkt des gewünschten Arbeitsspektrums. Dahinter folgen Forschung (19 %) und Lehre (14 %). Diese Ergebnisse sind ernüchternd, denn sie haben wenig gemeinsam mit der täglichen Realität der Chefärzt:innen. Leitungs- und Managementaufgaben nehmen hier den größten Teil des Tätigkeitsspektrums ein. Das Resultat liefert einen weiteren Hinweis darauf, warum die Chefarztposition zunehmend an Attraktivität verliert.

Führungskompetenzen fehlen, Vorbilder auch

Es fehlt an einem gezielten Kompetenzaufbau im Bereich Führung und Leadership. Was im Studium beginnt, setzt sich auch in der beruflichen Laufbahn in den Krankenhäusern fort. Zwar schreiben sich die befragten Oberärzt:innen selbst ein hohes Maß an Führungskompetenzen und ein entsprechendes Interesse zu. Ein Blick in die Studiendaten jedoch verdeutlicht: Ein Großteil der Befragten fühlt sich nicht ausreichend gut auf eine Karriere als Chefärzt:in vorbereitet.

Liegt der Fokus auf jenen Befragten, die eine Laufbahn als Chefärzt:in anstreben, zeigen die Daten dieser Zielgruppe den Willen zur Führung. Ein erwartbares Ergebnis. Gezielte Weiterbildungen werden jedoch nur wenig in Anspruch genommen. Das zeigen die Studienergebnisse: Aktuell besitzen nur 15 % dieser Gruppe eine spezialisierte Zusatzausbildung, etwa in Form eines Master- oder MBA-Abschlusses. Deutlich häufiger wurden mit 83 % Angebote einer internen Weiterbildung in Anspruch genommen. Auf externe Angebote greifen 40 % zurück. Eine langfristige, zielgerichtete Vorbereitung auf Führungsaufgaben ist dies nicht. Im Gegenteil: Die Zahlen sind ein deutliches Signal dafür, dass es in deutschen Kliniken an systematischer ärztlicher Führungskräfteentwicklung mangelt.

Dazu Dr. Florian Liberatore: „Zwar geben die Ergebnisse keine eindeutige Auskunft darüber, ob diejenigen Oberärzt:innen, die über einen zusätzlichen Master- oder MBA-Abschluss verfügen, diesen gemacht haben, um sich gezielt auf eine Chefarztposition vorzubereiten oder aus reinem Management-Interesse.“

Aber eines geht eindeutig aus den Daten hervor: Diejenigen Oberärzt:innen, die eine entsprechende Zusatzqualifikation in der Tasche haben, fühlen sich auch besser auf eine Führungsposition vorbereitet.“

Dr. Henrik Räwer, Co-Autor der Studie und Geschäftsführer der Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH, ergänzt: „Aus Erfahrung wissen wir: Führung ist nicht delegierbar. Umso wichtiger ist ein zielgerichteter Kompetenzaufbau in diesem Bereich. Dafür ist es gleichbedeutend wichtig, potenzielle Chefärzt:innen frühzeitig für eine entsprechende Karriere zu begeistern. Neben gezielten Weiterbildungsformaten eignen sich auch Maßnahmen wie zum Beispiel Coachings und Mentoringprogramme. Der Einfluss solcher Maßnahmen ist bei der Befähigung und Motivation universitärer Oberärzt:innen – naturgemäß die Rekrutierungsreserve für Spitzenpositionen im Gesundheitswesen – nicht zu unterschätzen.“

Die Studienergebnisse legen dar, dass diese Angebote weiter ausgebaut werden sollten. Wo verfügbar, nutzen immerhin bereits 25 % aller Befragten ein Angebot im Bereich Mentoring, 18 % im Bereich Coaching. Das ist ein erfreuliches Signal.

Dass die Reflexion der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Stärken und Schwächen sowie die Orientierung an Vorbildern wichtige Elemente für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung darstellen, zeigt die Erhebung ebenfalls: Alle Befragten, die an mindestens einer der oben genannten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, fühlen sich besser vorbereitet und sind höher motiviert, eine Chefärzt:innen-Laufbahn anzustreben.

Kulturwandel zwingt Kliniken zum Umdenken

Die sich verändernden Wertevorstellungen sowie Familien- und Lebensmodelle jetziger und zukünftiger Generationen fordern zwingend den Kulturwandel an deutschen Krankenhäusern. Denn: Traditionelles Hierarchiedenken, starre Strukturen und Rahmenbedingungen sowie Überstunden bringen viele praktizierende Mediziner:innen dazu, ihre Karrierepläne zu reflektieren. Beispielhafte Problemfelder sind kleine, notorisch unterbesetzte Teams mit einer daraus resultierenden, hohen Dienstbelastung. Dazu eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit sowie der spürbare Anstieg in der Notfallversorgung. Vor diesem Hintergrund meiden immer mehr Kandidat:innen den nächsten Karriereschritt. Die Studienergebnisse sind insofern erwartbar, als dass geschlechterübergreifend der Wunsch nach einer ausgeglichener Work-Life-Balance, Teilzeit-Arbeitsmodellen und allgemein flexibleren und individuelleren Arbeitsbedingungen zunimmt. Darüber hinaus steigen die Bedürfnisse der befragten Oberärzt:innen für Angebote in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Damit einher geht ein gesteigener Wunsch nach Wohnortnähe.

„Das Nebeneinander verschiedener Generationen und damit einhergehend unterschiedlicher Wertevorstellungen ist eine enorme Herausforderung für Arbeitgeber. Erwartungen und Bedürfnisse jüngerer Generationen passen nicht mehr zu den derzeit vorherrschenden Strukturen und Abläufen in den Kliniken. Hier baut sich ein Spannungsfeld auf: Arbeitgebern muss der Ausgleich gelingen, attraktive Rahmenbedingungen sowohl für langjährige Mitarbeitende als auch für junge Mediziner:innen zu gestalten. Gerade jüngere Mitarbeitende haben derzeit eine sehr starke Verhandlungsposition. Wenn Krankenhäuser im War for Talents wettbewerbsfähig bleiben und Top-Talente an das eigene Haus binden möchten, muss ihnen die Balance zwischen diesen Polen gelingen“, so Dr. Henrik Räwer.

Fazit

Festzuhalten ist, dass die befragten Oberärzt:innen an deutschen Universitätskliniken eindeutige Gründe gegen eine Chefärzt:innen-Laufbahn kommunizieren. Darunter: Ökonomische Zwänge, Bürokratie, hohe Arbeitsbelastungen, Patient:innenferne, unattraktive Verträge sowie der stetig steigende wirtschaftliche Druck durch intensiven Wettbewerb und Träger:inneninteressen. Für viele Oberärzt:innen steht fest: Das Karriereziel Chefärzt:in ist überholt.

„Mit unserer Neuauflage der Studie können wir anhand aktueller, wissenschaftlich erhobener und ausgewerteter Daten belegen, dass sich die Herausforderungen an deutschen Kliniken weiter verschärft haben. Die Ergebnisse haben daher nicht nur für die Universitätsmedizin und die Krankenhäuser eine hohe Relevanz. Ebenso müssen sie in der Gesundheitspolitik und bei Verbänden gehört werden. Deren Akteure sind aufgefordert, gemeinsam an Lösungen und Rahmenbedingungen für nachhaltig tragfähige ärztliche Versorgung der Bevölkerung zu arbeiten“, so PD Dr. Florian Liberatore abschließend.

Über Die Studie:

Die Studie wurde von Rochus Mummert in Zusammenarbeit mit dem Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie der ZHAW School of Management and Law umgesetzt. Im Untersuchungszeitraum März - Mai 2021 haben 384 Oberärzt:innen deutscher Universitätskliniken daran teilgenommen. Gegenstand der Forschung war, anschließend an eine bereits 2017 veröffentlichte Studie, die Analyse von Karrierepfaden für Oberärzt:innen an deutschen Universitätskliniken.

Methodik: Die Erhebung erfolgte mittels eines Online-Surveys. Es wurden sowohl standardisierte Rating-Skalen als auch offene Antwortmöglichkeiten zur Abfrage verwendet. Die Daten wurden deskriptiv als auch mittels multivariater Analyseverfahren ausgewertet.

Über Rochus Mummert:

Rochus Mummert zählt als unabhängige Personalberatung zu den Top-10 der Branche in Deutschland. Von Dr. Rochus Mummert 1972 gegründet, steht das Unternehmen seit rund 50 Jahren für Individualität, Qualität sowie Innovation in der Personalberatung. Die Personalberatung setzt sich zusammen aus den drei Gesellschaften Rochus Mummert Executive Consultants GmbH, Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH sowie Rochus Mummert digital. Die Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH ist auf die Besetzung von Führungs- und Schlüsselpositionen im Gesundheitsmarkt spezialisiert.

Rochus Mummert steht seinen Mandanten und Kandidaten an bundesweit 6 Standorten zur Seite. Der Hauptsitz befindet sich in München. Weitere Informationen finden Sie auf www.rochusmummert.com.

Pressekontakt

consense communications gmbh (GPRA)
Andreas Grömling
Wredestraße 7
80335 München
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-34
eMail: ang@consense-communications.de