



■ Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

■ Krise der Motivation ...

- junger Ärztinnen und Ärzte ...
- in Deutschland ...
- kurativ tätig zu werden.

■ Junge Ärztinnen und Ärzte

- unmotiviert?
- demotiviert?
- anders motiviert?

■ Selektion von Ärztinnen und Ärzten

- „die guten Schüler von früher“
- „Ärztenschwemme“
- Konformismus

■ Berufliche Motivation in Extremfällen

- Umfrage Uni Frankfurt:
Würden Sie bei einer Influenza-Pandemie zur Arbeit kommen?

JA

- 87 % Ärzte
- 71 % Pflege
- 62 % Verwaltung

Sabine Wicker, Bundesgesundheitsblatt 8, 2009

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

■ 68-Generation & Co.

- heute Führungsposition
- politisch
- frühere politische Ausrichtung nahezu irrelevant
- Marsch durch die Institution → Assimilation der Marschierer

■ **Babyboomer-Generation**

- geboren 1955 (Deutschland) – Pillenknick (ab 1965)
- Ur-Erfahrung der Masse
- indifferent / desillusioniert / ohne Charisma
- trotzdem: Umwelt- und Friedensbewegung
- Problemgeneration im demographischen Wandel

■ Generation X

- geboren 1968 – 1979
- Option Paralysis
(Neigung, sich bei unbegrenzter Auswahl für nichts zu entscheiden)
- Mid-Twenties-Breakdown
(Unfähigkeit außerhalb der Uni zu funktionieren)
- Now Denial
(Vergangenheit lebenswert, Zukunft **vielleicht** interessant)

Douglas Coupland, Generation X, 1991

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

■ Generation X

- verweigert sich Gesellschaft / Gesellschaftssystem
- pessimistisch / depressiv / idealistisch
- arbeitet leidlich engagiert
(freizeitorientierte Schonhaltung)
- in Deutschland: **Generation Golf** (Florian Illies, 2000)
(materiell sorgenfrei, politisch apolar)

■ Generation Y (Millennials – Digital Natives)

- geboren ab 1980
- gut ausgebildet
- arbeiten in [virtuellen] Teams statt in tiefer Hierarchien
- optimistisch / selbstbewußt / nicht aktiv politisch
- Gegenpol: Generation Chips
(Ernährung ↑ / Medienkonsum ↑ vs. gesellschaftliche Teilhabe ↓)

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

■ Generation Y (Millennials – Digital Natives)

- keine Rebellion gegen Gesellschaft / Gesellschaftssystem
- aber: suchen aktiv die Veränderung
- Opportunismus → individuelle Optimierung

■ Generation Y (Millennials – Digital Natives)

- keine Rebellion gegen Gesellschaft / Gesellschaftssystem
 - aber: suchen aktiv die Veränderung
 - Opportunismus → individuelle Optimierung
 - Darwinismus → Unternehmensstrategie
 - Darwiportunismus
-
- ```
graph TD; D[Darwinismus] --> O[Opportunismus]; DP[Darwiportunismus] --> O; DP --> D;
```

---

Christian Scholz, FR 1.3 – BWL, Universität des Saarlandes

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ Generation Y (Millennials – Digital Natives)

- „will sich um nichts kümmern, erwartet aber, daß alles klappt!“

---

Anja Mitrenga-Theusinger, 2009

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ Warum wolltest Du Medizin studieren?

- MEDI-LEARN® online-Umfrage (2005)
- 57 %      aus Interesse am menschlichen Körper
- 51 %      weil ich mir die Arbeit  
vielfältig/spannend/herausfordernd/schön/... vorstelle
- 39 %      weil ich Menschen helfen will

## ■ Warum wolltest Du Medizin studieren?

- MEDI-LEARN® online-Umfrage (2005)
- 57 %      aus Interesse am menschlichen Körper
- 51 %      weil ich mir die Arbeit  
vielfältig/spannend/herausfordernd/schön/... vorstelle
- 39 %      weil ich Menschen helfen will
- 8%        weil man viel verdient



## ■ Wer studiert Medizin?

- Frauen ↑

- Lebensarbeitsleistung für Arbeitgeber ~  $\frac{2}{3}$  [vs. Männer]

- Karrieristen ↓

- |                      | 2008     | 2002     |
|----------------------|----------|----------|
| Studienplatzbewerber | ~ 48.100 | ~ 35.500 |
| Studienplätze        | ~ 9.900  | ~ 10.500 |

- > 20 % der Absolventen werden nicht ... tätig

## ■ Arbeitswelt Krankenhaus

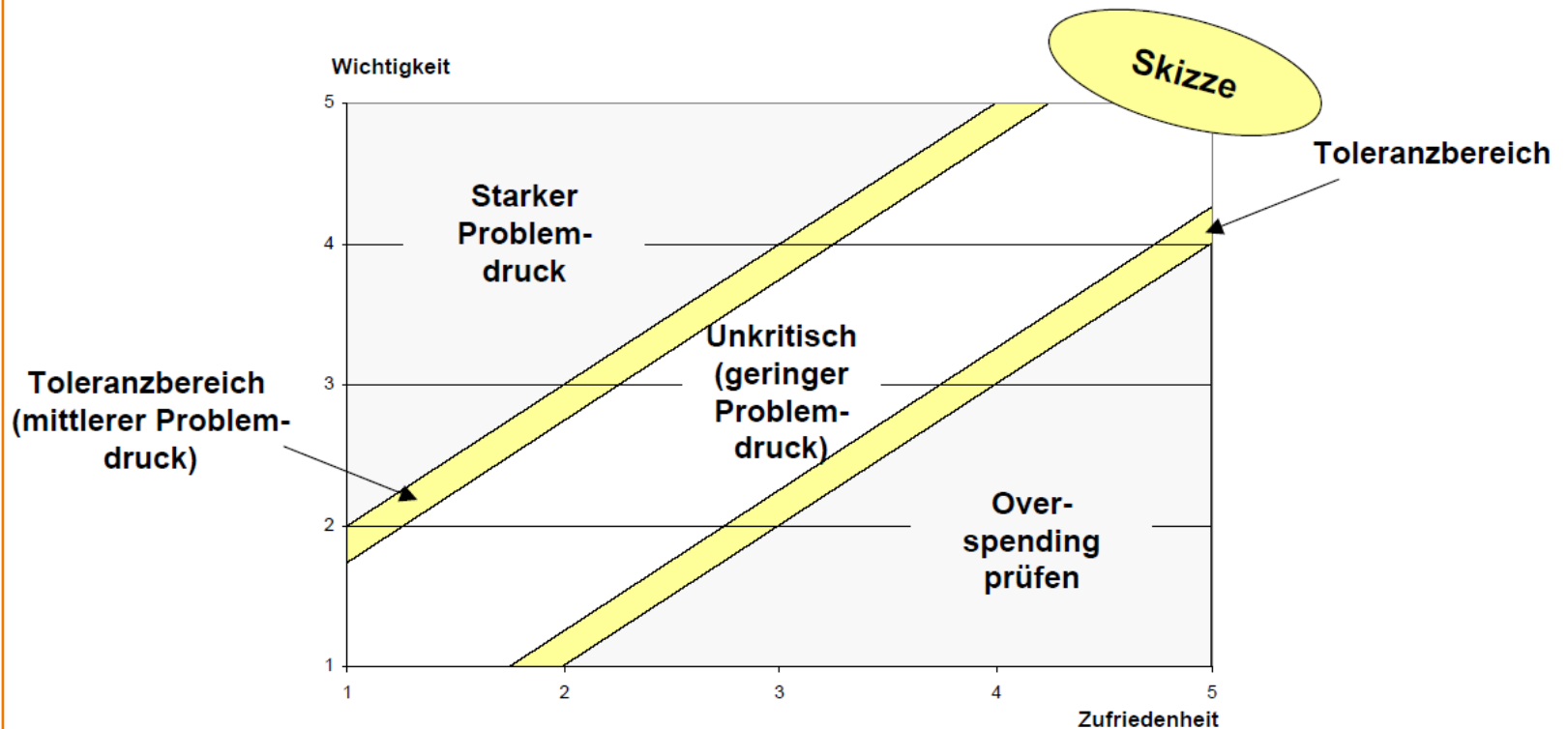
- Feudalismus – Interessen Klinik > Interessen Arzt
  - + → Effizienz-Steigerung
  - → Burn-out-Syndrom
- Bürokratie vs. mangelnde Teilhabe an Entscheidungen
- Arbeitsverdichtung
- Frustration mittel-alter Ärztegenerationen
- Ausbeutung der PJ-Studierenden (Ehrenkodex!)

## ■ Arbeitswelt Krankenhaus



- Ausbeutung der PJ-Studierenden (Ehrenkodex!)

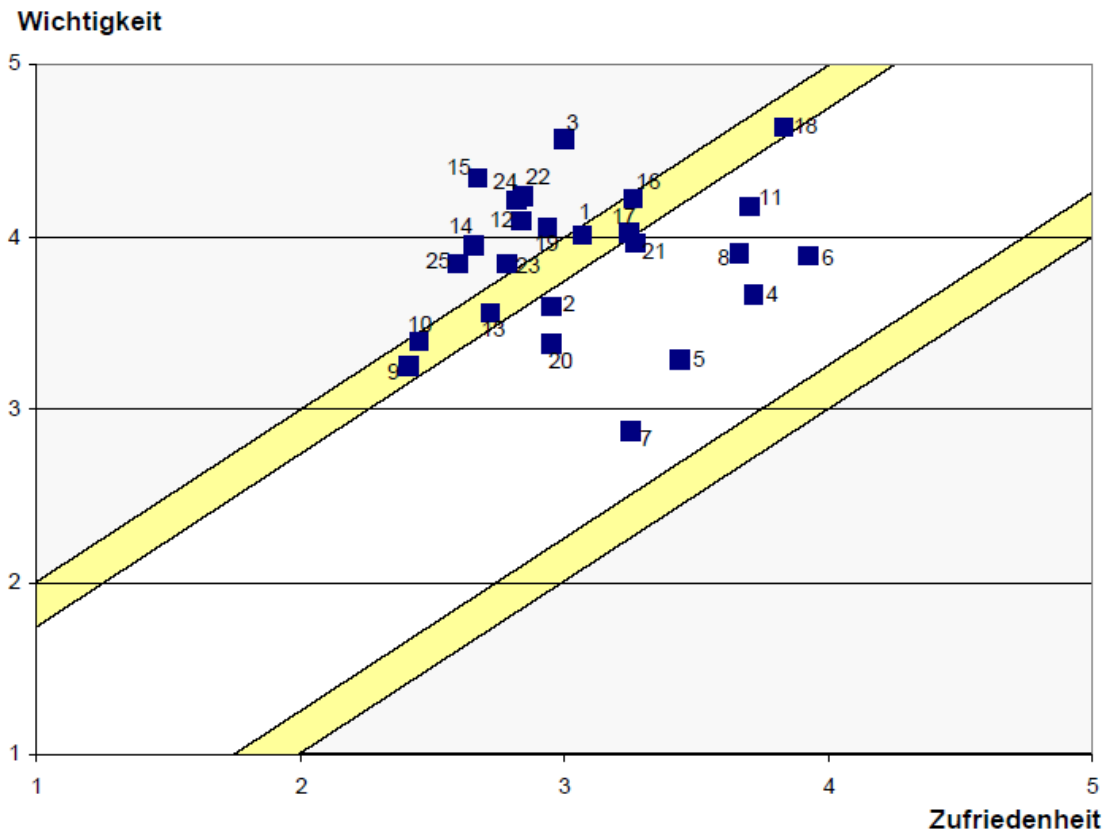
## ■ Problemmatrix (5er-Skala-Abfrage)



Holger Buxel, FB 8, FH Münster,  
Motivation, Arbeitsplatzzufriedenheit und Jobwahlverhalten von Assistenzärztinnen und -ärzten sowie Studierenden der Humanmedizin

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

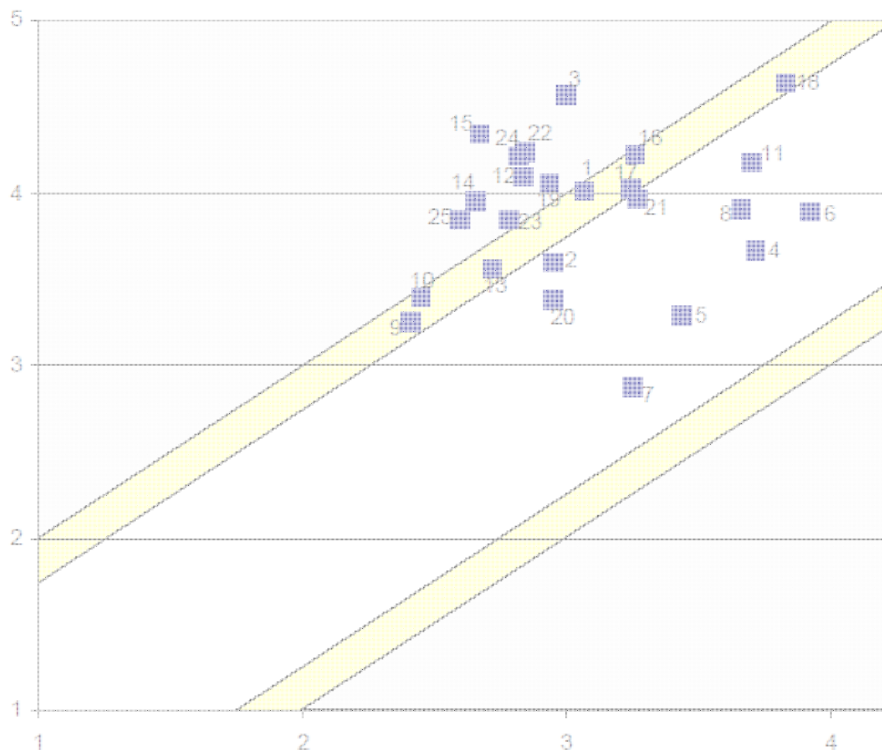
# Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit



Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

# Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

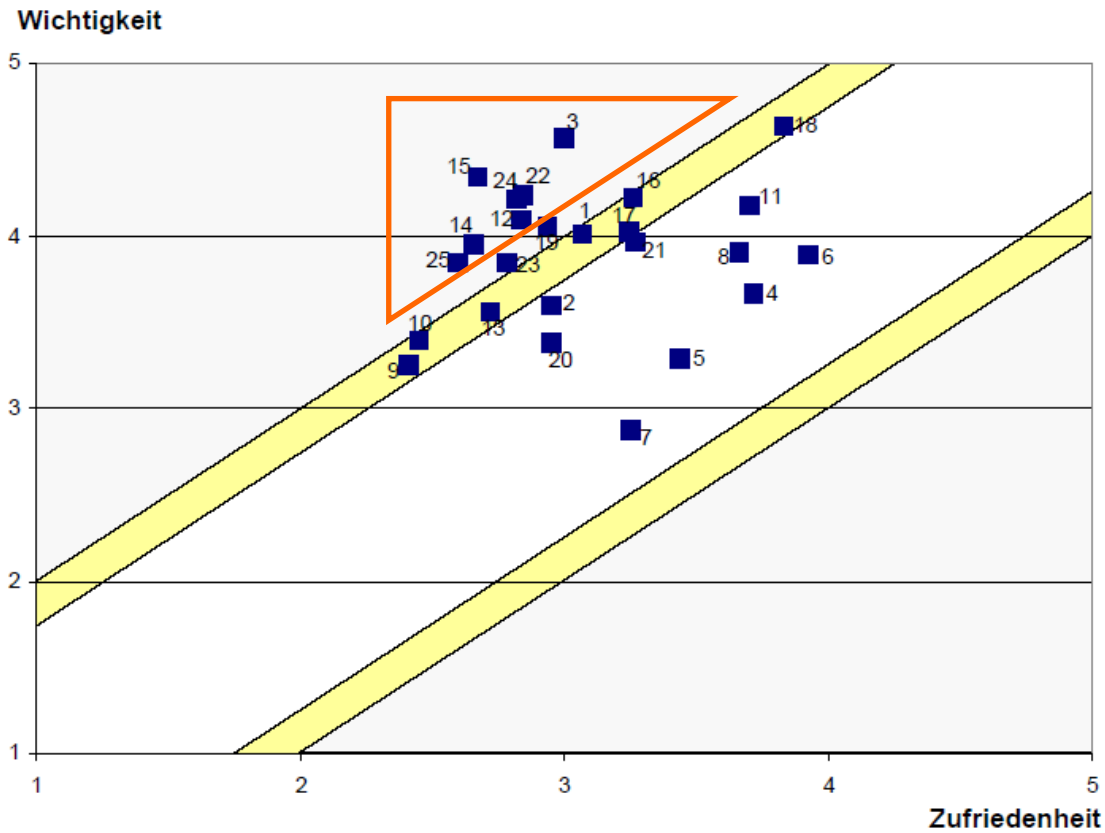
Wichtigkeit



| 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                      |

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

# Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit



Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

- 3 Vereinbarkeit mit Freizeit (Work-Life-Balance)
- 12 geregelte Arbeitszeit
- 14 Familienfreundliche Arbeitszeiten
- 15 Bezahlung oder Freizeitausgleich von Überstunden
- 22 – 25 Qualität & Quantität von Weiterbildung & Fortbildung

---

Holger Buxel, FB 8, FH Münster,

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

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte



## ■ Motivation und Jobwahlverhalten potentiell

Mehrfachnennung möglich

---

- 45 % stationärer Bereich
- 60 % ambulanter Bereich
- 40 % angestellt im MVZ

---

Holger Buxel, FB 8, FH Münster,

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

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ Motivation und Jobwahlverhalten potentiell

Mehrfachnennung möglich

---

- 45 % stationärer Bereich
- 60 % ambulanter Bereich
- 40 % angestellt im MVZ
  
- 20 % innerdeutsch mobil
- 65 % international mobil

---

Holger Buxel, FB 8, FH Münster,

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

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

# 危機

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

Krise – Gefahr

危機 → 危險

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ Gefahr – ungeeignete Maßnahmen gegen die Krise

- „nur“ mehr Studienplätze
- Locum officers / Honorarärzte als Dauerlösung
- Aufweichung der Arbeitszeitnormen

Krise – Gefahr – Chance ?

危機



危險



機會

Motivationskrise junger Ärztinnen und Ärzte

## ■ **Chance – geeignete Maßnahme gegen die Krise**

- Verbesserung der Work-Life-Balance
- Normenkonforme Arbeitszeiten und Bezahlung
- Verbesserte Weiterbildung / Fortbildung
- Ammenfunktion der Kammern / Berufsverbände

## ■ Bildung

- Mittelalter: Der Lernende ...
  - ... profitiert
  - ... dankt
- Neuzeit: Die Gesellschaft ...
  - ... profitiert vom Erfolg des Lernenden
  - ... unterstützt den Lernenden



## ■ Ärztemangel – ambulanter Bereich

- geringe Attraktivität der Allgemeinmedizin
- strukturschwache / dünnbesiedelte Regionen
- Lebensplanung der Ärztinnen und Ärzte
- ökonomische Perspektive in der Selbständigkeit ↓

## ■ Ärztemangel – stationärer Bereich

- 2.087 Krankenhäuser
- ~ 136.000 angestellte Ärzte
- ~ 4.000 unbesetzte Stellen
- Quote offener Stellen: ~ 2,9 %
- aber: Arbeitslosenquote von ~ 4 % gilt als Vollbeschäftigung

## ■ Ärztemangel – Ungleichverteilung

- Stellen > Ärzte
  - strukturelle Defizite des Krankenhauses  
→ Gefahr für die Versorgung der Region
  - strukturelle Defizite der Region  
→ Gefahr für die Entwicklung des Krankenhauses
- Stellen < Ärzte
  - strukturelle Vorteile des Krankenhauses
  - strukturelle Vorteile der Region

## ■ Ärztemangel – Motor von Verbesserungen ...

- ... im Tarifwesen
- ... in der Weiterbildung / Fortbildung
- kaum Verbesserungen in Regionen mit Strukturvorteilen
- aber: Mangel darf 4 % der Stellen nicht überschreiten

## ■ Fazit

- Junge Ärztinnen und Ärzte sind motiviert ...  
... in Deutschland kurativ tätig zu werden.
- Die Arbeitsbedingungen ...  
... müssen sich der geänderten Motivlage anpassen

