

Fact Sheet

Worum ging es in der Studie?

In der Studie wurde untersucht, wie Krankenhäuser mit dem Personalmangel im ärztlichen Dienst umgehen. Der Fokus der Arbeit lag dabei darauf, ob bzw. wie Personalverantwortliche diesen Mangel wahrnehmen und welche Rekrutierungs- und Bindungsstrategien sie dagegen unternehmen. Hierfür wurden insgesamt sieben Experteninterviews mit Personalleiter*innen und -referent*innen geführt. Diese Expert*innen waren in Krankenhäusern der Grund-, Regel-, Schwerpunkt- und Maximalversorgung sowie in öffentlicher, freigemeinnütziger und privater Trägerschaft tätig. Bei der Auswahl der befragten Personen spielte auch die Lage der Krankenhäuser eine Rolle (Großstadt, städtischer oder ländlicher Kreis).

Was wurde in der Studie gemacht?

Es wurden sieben Experteninterviews geführt, die aufgezeichnet, abgeschrieben und ausgewertet wurden. Die Auswertung erfolgte mittels einer sogenannten qualitativen Inhaltsanalyse. Dabei wurden bestimmte Interviewausschnitte mit einer Kategorie versehen und dann mit den anderen Interviews verglichen. Außerdem wurde nach den Interviews ein Kurzfragebogen ausgefüllt, in dem unter anderem nach der Anzahl der offenen Stellen und dem Umfang der Bindungs- sowie Rekrutierungsmaßnahmen gefragt wurde.

Was sind die zentralen Ergebnisse?

Ergebnisse des Kurzfragebogens

Fast alle Befragten haben unbesetzte Stellen im ärztlichen Dienst, wobei die Mehrheit davon auf Personalknappheiten zurückgeführt werden kann (im Durchschnitt 66% der offenen Stellen). Um diesen Knappheiten zu begegnen setzen alle befragten Expert*innen auf Rekrutierungsmaßnahmen, wie Personalberater*innen und Prämien (z.B. beim Werben für Mitarbeiter*innen). Am seltensten kommen hingegen überregionale PR-Kampagnen (z.B. Außenwerbung) und Image-Kampagnen (z.B. über digitale Netzwerke, wie Facebook) zum Einsatz. Zu den am häufigsten genannten Bindungsmaßnahmen zählen betriebliches Gesundheitsmanagement und Flexibilisierungen der Arbeitszeit. Obwohl ein Großteil der Befragten eine betriebseigene Kinderbetreuung bzw. eine Kooperation mit einer Kinderbetreuungseinrichtung eingeht, spielen weitere Unterstützungsmaßnahmen, wie Sonderurlaub oder Zuschüsse eine geringe Rolle.

Ergebnisse der Interviews

Die Ergebnisse aus den Interviews deuten darauf hin, dass der Ärztemangel je nach Versorgungsstufe und dem Standort des Krankenhauses von den Expert*innen unterschiedlich wahrgenommen wird. Die Interviewteilnehmer*innen aus kleineren (Grund-/Regelversorger) und in ländlichen Kreisen gelegenen Krankenhäusern nehmen die Personalengpässe stärker wahr als die (städtischen) Schwerpunkt- und Maximalversorger. Als

Gründe hierfür werden häufig regionale Unterschiede und Fehlverteilungen von Ärzt*innen genannt.

Bei der Rekrutierung und Bindung von Ärzt*innen setzen die Befragten insgesamt auf eine Vielzahl an Maßnahmen. Hier zeigt sich, dass Printmedien, wie z.B. das Ärzteblatt, nicht mehr von allen Krankenhäusern als einziges Mittel eingesetzt werden und verstärkt über Personalagenturen rekrutiert wird. Um kurzfristig Engpässe zu überbrücken, wird auch Zeitarbeit (ehem. Honorarärzt*innen) eingesetzt. Virtuelle Netzwerke oder Jobportale haben bei der Rekrutierung von Ärzt*innen nur eine geringe Bedeutung. Die ländlich gelegenen Krankenhäuser haben sich zudem auf das Anwerben von Personal aus dem Ausland spezialisiert. Hier spielen Agenturen, aber auch die sozialen Kontakte von Ärzt*innen ins Ausland eine Rolle und es werden eine Reihe an Bindungsmaßnahmen, wie z.B. Sprachkurse oder kostenlose Verpflegung, angeboten. Für Lehrkrankenhäuser sind zudem Studierende eine wichtige Zielgruppe, für die ebenfalls diverse Bindungsmaßnahmen, wie spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Rekrutierungsmaßnahmen für Frauen werden hingegen nicht eingesetzt. Hier überwiegen laut der Mehrzahl der Expert*innen Bindungsmaßnahmen, wie z.B. Teilzeit oder Kinderbetreuungsangebote. Dabei werden auch krankenhausinterne Potenziale genutzt und z.B. Frauen motiviert, Arbeitszeiten nach der Elternzeit aufzustocken.

Insgesamt zeigt sich, dass sich Personalabteilungen in Krankenhäusern auch strukturell verändern. So hat sich deren Arbeitsschwerpunkt verschoben und es spielen zunehmend Rekrutierungs- sowie Bindungsmaßnahmen und weniger Verwaltungsaufgaben eine Rolle. Diese Entwicklung wird auch durch den Ärztemangel begünstigt. Dabei greifen die Expert*innen auch auf Personalmarketing-Maßnahmen zurück. Hier wird am häufigsten die Präsenz auf Karrieremessen genannt. Maßnahmen rund um das Thema Employer Branding werden jedoch nur konzeptionell von den Personalabteilungen bearbeitet.

Wie geht es weiter?

Da sieben Interviews nur einen sehr begrenzten Ausschnitt der Krankenhauslandschaft darstellen, wird die Studie als ein eigenständiges Forschungsprojekt (P-RaRe – Physician Recruitment and Retention in Hospitals) fortgeführt. Um den Ärztemangel und die Strategien dagegen in der Region besser zu erfassen, sind insgesamt 20 Experteninterviews geplant.

Wer ist mein Ansprechpartner bei Rückfragen oder Anmerkungen?

Helge Schnack, M.A.

E-Mail: helge.schnack1@uni-oldenburg.de

Telefon: 0441 798-4617

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Abteilung für Organisationsbezogene Versorgungsforschung

Ammerländer Heerstraße 140

26129 Oldenburg