

# Ärztlichen Nachwuchssichern – aber wie?

## Eine Umfrage unter Ärzt:innen in ambulanter und stationärer Weiterbildung in der Pädiatrie in Baden-Württemberg

S. Friedrich<sup>1,2</sup>, M.-S. Bendig<sup>2,3</sup>, F. Junghanns<sup>2,4</sup>

1: Klinik für Neuropädiatrie und Muskelerkrankungen, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin, Universitätsklinikum Freiburg; 2: Junge Pädiatrie Baden-Württemberg GbR; 3: Praxis für Kinder- und Jugendmedizin Germeroth/Seeber/Böttler, Freiburg; 4: Klinik für Kinder- und Jugendmedizin, Universitätsklinikum Ulm

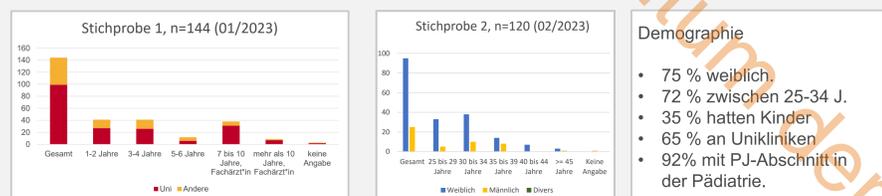
### Hintergrund

Bis 2025 werden über ein Viertel der Kinder- und Jugendärzte aus Altersgründen aus dem Beruf ausscheiden. Der Altersdurchschnitt in diesem Bereich beträgt 57,9 Jahre (Ärztestatistik der BÄK zum 31.12.22).<sup>1</sup> Darüber hinaus arbeiten laut Bundesagentur für Arbeit und statistischem Bundesamt immer mehr Ärzt:innen in Teilzeit (zuletzt 14 % der Männer, 42 % der Frauen). Wie in anderen Arbeitsmarkt Bereichen auch sind die Werte und Prioritäten der jüngeren Arbeitnehmer:innen oft anders, als die der älteren Kolleg:innen.<sup>2</sup> Daher gilt es, neue Wege zu finden, den ärztlichen Nachwuchs in der Pädiatrie zu sichern, um die Versorgung unserer kleinen Patient:innen auch weiter gewährleisten zu können.

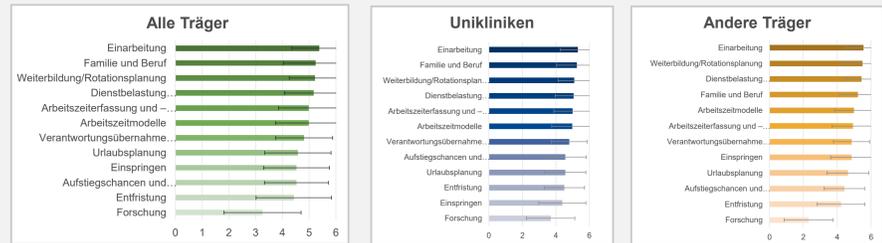
### Methoden

Im Zeitraum 16.01.2023 bis 31.05.2023 wurden insgesamt 3 nicht repräsentative Umfragen über die Plattformen unipark.de (Umfragen 1 und 2) und surveymonkey.com (Umfrage 3) durchgeführt. Der Teilnahmeaufruf für die Umfragen 1 und 2 wurde per E-Mail an alle Assistentenvertreter:innen der Kinderkliniken in Baden-Württemberg verschickt, mit einer zusätzlichen Erinnerung. Umfrage 3 wurde über den Verteiler der regionalen Obleute des Berufsverbandes der Kinder- und Jugendärzte (bvki) in Baden-Württemberg versendet. Beide Aufrufe richteten an sich Ärzt:innen in Weiterbildung und Fachärzt:innen, nicht jedoch Oberärzt:innen und Praxisinhaber:innen.

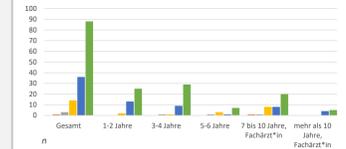
### Ergebnisse stationärer Bereich



Auf die Arbeit bezogen, wie wichtig sind Dir folgende Themen (1= gar nicht wichtig, 6=sehr wichtig)?

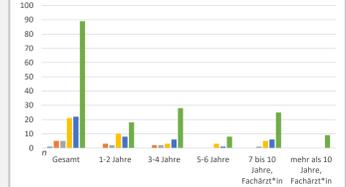


Wie wichtig ist Dir das Thema Einarbeitung?



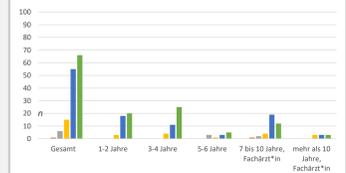
- „Findet kaum statt wegen Mitarbeitermangel, hoher Arbeitsbelastung, führt dann zu Überforderungssituationen junger Kollegen“
- „Kaum gewährleistet, meist von Assistenten, Oberärzten nie involviert.“
- „Sollte strukturiert sein, am besten durch dienstältere Kollegen, sollte mindestens die wichtigsten Bereiche der Klinik umfassen“

Wie wichtig ist Dir "Familie und Beruf"?



- „Insbesondere aufgrund der hohen Zunahme der weiblichen Kollegen in der Pädiatrie ist eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie elementar für die Zukunft.“
- „Familie, Beruf und Freizeit sollten eine Balance bilden. Kinderlose KollegInnen dürfen nicht benachteiligt werden.“
- „Arbeitsmodelle sollten flexibel sein und auch für Eltern ein sinnvolles und zufriedenstellendes Arbeiten ermöglichen.“

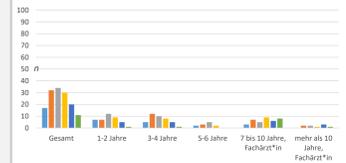
Weiterbildung/Rotationsplanung



Rückmeldungen zum Thema „Weiterbildung / Rotation“ (alle Träger, Auswahl):

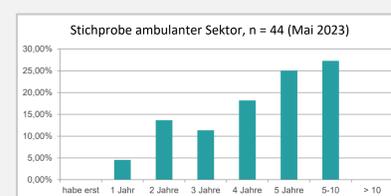
- Oft nicht im klinischen Alltag integriert
- Teaching kann bei Personalmangel nicht stattfinden
- Während der Corona-Pandemie reduzierte Weiterbildungsangebote
- Rotationsplanung häufig nicht verlässlich

Wie wichtig ist Dir das Thema Forschung?



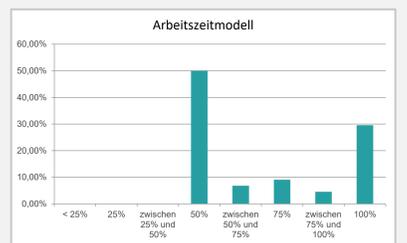
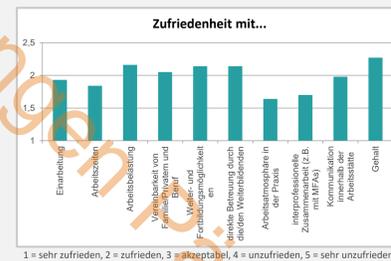
- „Ein Problem ist die Dienstbelastung trotz Forschungsfinanzierung.“
- „Immer wieder werde ich aus Forschungsfrei zum einspringen geholt; teils können kurzfristige Forschungstermine durch Schichtkollision nicht wahrgenommen werden.“
- „Es stört mich, dass Forschung hauptsächlich in der Freizeit stattfindet.“

### Ergebnisse ambulanter Bereich



Demographie

- 89 % der Teilnehmer:innen waren weiblich.
- 80 % waren 30-39 Jahre alt.
- 70 % hatten Kinder.
- 95 % hatten ihr / ein PJ-Tertial / -Quartal in der Pädiatrie absolviert.
- 93 % arbeiten mit einer elektronischen Patientenakte.



Weitere Faktoren:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vergleich zur Klinik
- Stellenzusage (bei Stellenabsage im stationären Bereich)
- Teilzeitarbeit möglich
- Persönlicher Kontakt aus dem PJ



Bedingung für eine Niederlassung (Auswahl):

- Gemeinschaftspraxis
- Keine/reduzierte administrative Verantwortung
- Erleichterung bei Dokumentation/Bürokratie
- Ältere eigene Kinder (weniger intensive Kinderbetreuung, mehr Zeit für die Praxis)
- Möglichkeit einer Teilzeit-geführten Praxis
- Leichtere Akquise von medizinischen Fachangestellten (MFA)

Hauptprobleme in der ambulanten Pädiatrie aus Sicht der teilnehmenden Ärzt:innen (Auswahl):

- Keine adäquate Vergütung der erbrachten Leistungen durch die Krankenkassen
- Administrative Mehrarbeit, Bürokratie, finanzielle Unsicherheit, zögerliche Digitalisierung
- Steigende Patientenzahl, nicht mehr aktuelle Bedarfsplanung der KVen
- Steigender Anspruch der Patienten/-eltern, fehlende Gesundheitskompetenz der Eltern
- Fehlende Zeit für Patientenversorgung und -gespräche
- Behandlungen mit hohem zeitlichen Anspruch aufgrund von Zeitmangel nicht möglich
- Mangel an MFA

### Diskussion und Fazit

Um einen Versorgungsengpass in der Pädiatrie zu vermeiden, muss auf die sich ändernden Anforderungen und Wünsche der Ärzt:innen eingegangen werden. Im stationären Bereich scheinen eine zuverlässige und adäquate Einarbeitung mit verlässlichen, einheitlichen Konzepten, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit besseren Betreuungsmöglichkeiten wichtig zu sein. Forschungsmöglichkeiten sind nachrangig. Im ambulanten Sektor stehen die steigende Patientenzahl, die sinkende Gesundheitskompetenz der Eltern und MFA-Mangel einer strengen Budgetierung, bürokratischen Hürden und begrenzten zeitlichen Ressourcen gegenüber. Dies gilt es, gemeinsam mit anderen Akteuren des Gesundheitssystems zu verbessern und so den Nachwuchs in der Pädiatrie zu sichern.

**Vorteile bei Einarbeitung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine gute Weiterbildung und Entlastung von Bürokratie werden künftig für Arbeitgeber Wettbewerbsvorteile im Rennen um hoch qualifizierte Arbeitskräfte darstellen.**

### Literatur

- <https://www.bundesaerztekammer.de/baek/ueber-uns/aerztestatistik/2022>
- Dolot, A. (2018). The characteristic of Generation Z. e-mentor, 2(74), 44-50. DOI: <https://doi.org/10.15219/em74.1351>