

01.06.2010 Aus-, Weiter- & Fortbildung

Was erwarte ich von meinem zukünftigen Arbeitgeber?

T. Engelhardt



Ein PJ-Student berichtet

Ich möchte mich zu Beginn dieses Artikels kurz vorstellen: Mein Name ist Tobias Engelhardt, ich bin 26 Jahre alt, studiere in Hamburg Medizin im 12. Fachsemester und habe bereits einiges dafür getan, meiner „Laufbahn“ eine chirurgische Richtung zu geben.

Ich habe mehrfach den Präparierkurs als studentischer Tutor begleitet und bin derzeit zum wiederholten Mal als Tutor im freiwilligen Sektionskurs der Rechtsmedizin tätig. Für meine experimentelle Doktorarbeit am anatomischen Institut von Hr. Prof. Schumacher operiere ich an Mäusen subcutane Tumore und neben der späteren MR-Bildgebung sind es v.a. die Operationen, die mir den Spaß an der Dissertation neben dem Studium erhalten.

Im Februar 2010 bin ich in das Praktische Jahr gestartet und wenn Sie mich zu diesem Zeitpunkt fragen, wohin der berufliche Weg gehen wird, so gibt nur eine spontane Antwort: Chirurgie!

Je länger ich allerdings nachdenke, desto schwieriger wird die Entscheidung. Dabei spielt zum Einen eine Rolle, dass es natürlich noch eine Vielzahl an anderen interessanten Fächern zur Auswahl gibt. Darüber hinaus stellt sich auch die Frage, was denn das Wunschfach Chirurgie selbst dafür tut, sich für den medizinischen Nachwuchs (wieder?) attraktiv zu machen.

Fakt ist doch, und das zeigt nicht zuletzt die BDC Nachwuchskampagne, dass es in Zukunft einen immer größer werdenden Wettbewerb um die Absolventen von morgen geben wird. Medizinischer Nachwuchs ist gefragter denn je und der Chirurgie läuft er, so scheint es, davon. Das liegt aus meiner Sicht nicht an der mangelnden Attraktivität des Faches selbst, sondern eher an anderen Umständen, die den Studierenden die Chirurgie im Laufe des Studiums immer weniger attraktiv erscheinen lassen, je besser sie diese kennen-lernen.

Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein wichtiger Punkt, der in Anbetracht einer Zahl von ca. 2/3 weiblichen Studienanfängerinnen ein noch höheres Gewicht bekommen wird.

Damit soll keinesfalls in Frage gestellt werden, dass die männlichen Absolventen nicht auch die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in Zukunft verstärkt einfordern werden. Angesichts dieser Zahlen wird nur deutlich, dass es sich die Klinik von morgen nicht leisten können wird, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bestmöglich bei der Umsetzung ihrer Familienplanung zu unterstützen (z. B. durch verbesserte Versorgungsmöglichkeiten für den familiären Nachwuchs während der Arbeitszeit). Die selbstbewusste Medizinerin von morgen wird selbstverständlich beides fordern: Familie und Karriere. Dabei wird eine Unterstützung in der Zeit der Schwangerschaft eine Rolle spielen müssen, ebenso wie die anschließende Wiedereingliederung in den Berufsalltag und damit verbunden die Kinderbetreuung in der Folgezeit.

Die Nachfrage nach konsequenten Aus- und Weiterbildungsverträgen wird in Zukunft steigen und die Grundlage für eine gute Nachwuchsarbeit bilden müssen. Gerade im Bereich der Universitätskliniken gibt es hier noch großen Nachholbedarf. Hier scheinen Ausbildungsverträge über den gesamten Zeitraum der Weiterbildung derzeit utopisch. Dennoch entbindet es die Kliniken nicht automatisch auch von verbindlichen Aussagen und Modellen zur fachlichen Aus- und Weiterbildung. Ein vernünftiger Rotationsplan reicht da alleine nicht aus.

Die in der öffentlichen Wahrnehmung häufig an vorderster Front stehende Diskussion um eine bessere Bezahlung halte ich dabei zwar für nicht unwichtig, aber dennoch nachrangig. Natürlich wünscht sich jeder eine angemessene Entlohnung für geleistete Arbeit. Im Vergleich gerade zum europäischen Ausland (z.B. Skandinavien) lässt sich hier sicher viel über die Bedeutung des Wortes „an-gemessen“ diskutieren.

Dennoch: In einem wenn auch nicht sehr wissenschaftlichen Vergleich von akademischen Einstiegsgehältern im „Zeit Campus Magazin“ Anfang 2009, lagen die Mediziner auf einem respektablen zweiten Platz. Und wenn ich ehrlich bin, die wesentliche Frage ist eine andere: Erfüllt mich die Tätigkeit, für die ich mein Geld am Ende des Monats überwiesen bekomme, aus-reichend?

Wenn ich von meiner klinischen Tätigkeit fasziniert bin, bin ich mit Feuereifer bei der Sache. Wenn ich das Gefühl habe, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird und ich eine angemessene Anerkennung für meine Tätigkeit bekomme, werde ich nicht mit an der Stechuhr nach Feierabend lechzen, um keine Sekunde länger bleiben zu müssen.

Damit meine ich nicht, dass Überstunden nicht bezahlt werden sollen. Damit meine ich auch nicht, dass nicht grundlegende Überlegungen notwendig sind, um herauszufinden, wie man die Berge an zuviel geleisteter Arbeit in den Kliniken abbauen kann, auch wenn das eine ziemlich teure Überlegung in der letztendlichen Umsetzung für das Gesundheitssystem werden könnte, wenn nämlich dabei herauskommt, dass die Lösung nur durch mehr medizinisches Fachpersonal in den Kliniken erreicht werden kann.

Im Februar 2010 habe ich nun mein Praktisches Jahr begonnen und damit richtet sich der Fokus immer mehr auf den bevorstehenden Übergang in die Berufstätigkeit.

Was erwarte ich von meinem zukünftigen Arbeitgeber?

Ich glaube, dass bereits in der Regellehre während des Studiums der Grundstein gelegt werden muss, um den Nachwuchs „anzuwerben“. Wenn das Blockpraktikum auf den Stationen gut organisiert und in den Unterrichtseinheiten am Krankenbett ein roter Faden erkennbar ist, steigt auch das Interesse, in der entsprechenden Abteilung ein Tertial des Praktischen Jahres zu absolvieren.

Mein Chirurgie-Unterricht in Hamburg Eppendorf war überwiegend großartig. Spätestens als ich selbst im OP-Saal am Tisch bei einem Patienten Lungen-metastasen ertasten durfte war ich wieder vollends überzeugt Chirurg werden zu wollen. Im Praktischen Jahr erwarte ich jetzt den nächsten Schritt: Durch die Tatsache, dass die Pj-ler einen deutlich längeren Zeitraum auf den Stationen verbringen, ermöglicht sich hier ein viel profunderer Einblick in die klinischen Abläufe. Durch Vertrauen in die Fähigkeiten der angehenden Ärzte lässt sich eine Wertschätzung demonstrieren, die weitergehendes Interesse wecken wird.

Wichtig dafür ist eine konsequente Einarbeitung und ein verlässliches Curriculum. Interessanter Weise sind das auch gleich die beiden wesentlichsten Punkte, die ich zum Berufseinstieg von meinem zukünftigen Arbeitgeber erwarte. Der Übergang vom Studium in eine verantwortungsvolle Berufsausübung ist eine äußerst fragile Phase! Um diese gut zu überstehen, erwarte ich eine Arbeitsat-mosphäre, die mich auffängt und Wissenslücken auffüllt. Wir sehen hier, dass das Praktische Jahr seine Aufgabe des Heranführens an die tatsächliche Arbeitswelt nur bedingt erfüllt. Auch der Marburger Bund und der Deutsche Ärztetag haben in ihren Beschlüssen 2009 die Arbeitsbedingungen im PJ deutlich kritisiert.

Vorschläge zur Verbesserung in diesem Abschnitt lassen sich direkt auf die sich an-schließende Einarbeitung im klinischen Alltag übertragen:

- Feste Ansprechpartner („Mentoren“) auf oberärztlicher Ebene für die ersten Monate (wenn nicht gar länger) können für eine feste Anbindung sorgen und den Raum für offene Fragen geben.
- Eine fest strukturierte Einarbeitung (in Form eines Leitfadens oder Logbuchs) sorgt für Verlässlichkeit in der Aus- und Weiterbildung und bietet eine Möglichkeit, sich im Zweifelsfall auf eine schriftliche Vereinbarung berufen zu können.

Die Kliniken verpflichten sich hierbei auf ein Grundmaß an Engagement und Verläss-lichkeit für ihren Nachwuchs. Sie werden das „Investment“ aber schnell in Form von gut ausgebildeten Jungärzten zurückgezahlt bekommen. Diese werden dann auch gerne bleiben und Ihre Ausbildung mit Freude an der Sache fortsetzen, weil sie sich persönlich wahrgenommen und nicht von Beginn an konsequent überfordert fühlen. Das kann sich langfristig nur lohnen.

In der Aus- und Weiterbildung muss noch einiges optimiert werden. In den Be-schlüssen der 115. MB Hauptversammlung finden sich dabei gute Ansätze. Hier wird gefordert junge Ärzte in den Kliniken noch deutlicher zu unterstützen, die Aus- und Weiterbildung stärker durch die Ärztekammern zu überwachen, konkrete Konzepte zur Weiterbildung im Team vor Ort zu etablieren und die Logbücher für die ärztliche Weiterbildung bundesweit zu harmonisieren.

Für mich konkret bedeutet das aber auch: Eine Unterstützung bei der individuellen Karriereplanung. Die Frage des „Wohin des Wegs?“ wird noch viel zu selten gestellt. Ein Assistent, der sich nach seiner Facharztausbildung möglichst schnell nieder-lassen möchte, wird grundsätzlich andere Erwartungen an seine Weiterbildungsstätte stellen als der Kollege, der eine Hochschulkarriere anstrebt. Beide werden allerdings von detaillierten Ausbildungsverträgen und festen Ansprechpartnern profitieren.

Wenn Aus- und Weiterbildung als ein beiderseitiges Interesse denn als Zufalls-produkt verstanden und von Anfang an gemeinsam konsequent verfolgt wird, werden beide Seiten langfristig von diesem Engagement profitieren. Schon

Benjamin Franklin hat im 18. Jahrhundert erkannt: „Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen“.

Ich glaube übrigens, dass hier die Chance der kleinen Häuser liegt: In einer individuellen Betreuung des medizinischen Nachwuchses abseits des kompetitiven Hochschulumfeldes. Selbst die MB Hauptversammlung stellte fest „Es gibt keine Evidenz, dass Weiterbildung an Universitätskliniken qualitativ höherwertig ist als an anderen Krankenhäusern“ (s. Beschlüsse der 115. MB Hauptversammlung).

Möglicherweise gelingt hier durch bessere Betreuung sogar eine schnelle Facharzt-ausbildung. Das Westküstenklinikum in Heide demonstriert beispielsweise, wie dies funktionieren kann als bewusster Kontrapol zur klinischen Maximalversorgung und findet damit zunehmend mehr Zuspruch von Pj-lern aus Hamburg und Schleswig Holstein als Lehrkrankenhaus der Universitäten.

Hier wird das Praktische Jahr übrigens mit einer Aufwandsentschädigung entlohnt und damit bin ich doch noch einmal bei der Bezahlung angekommen: Es erwartet sicher niemand ohne Hochschulabschluss fürstlich im Praktischen Jahr entlohnt zu werden. Eine Aufwandsentschädigung halte ich dennoch für unerlässlich. Für die meisten Studierenden ergibt sich hier nämlich ein Dilemma: Gerade zu dem Zeitpunkt, zu dem jedwede staatliche Förderung (Elterngeld, Möglichkeit der Familienversicherung) wegfällt, sollen sie Vollzeit arbeiten, ohne dafür bezahlt zu werden. Nebenbei wollen Miete, Versicherungen, Lebensunterhalt und Semesterbeiträge bezahlt werden –wovon? Nicht jeder hat das Glück wohlhabender Eltern aber möglicherweise trotzdem keinen Bafög-Anspruch. Hier tut Nachbesserung dringend Not, damit wir Studierende uns endlich wieder auf die wesentlichen Inhalte des Praktischen Jahres konzentrieren können.

Wenn wir uns jetzt noch einmal der universitären Karriere nach dem Studium zuwenden, kommt ein weiterer wichtiger Punkt zum Tragen: Die Vereinbarkeit von Lehre und Forschung mit der Krankenversorgung. Ein Großteil der Regellehre (Seminare, Unterricht am Krankenbett, Betreuung während der Blockpraktika) wird durch die Assistenten geleistet. Wer nebenbei noch Forschen möchte, wird schnell als Feierabend-Forscher enden. Ich glaube nicht nur, dass der „All-in-one“-Professor, der Forschung, Lehre und Krankenversorgung auf Spitzenniveau vereint, nicht zukunftsfähig ist (an der medizinischen Fakultät in Groningen beschäftigen sich alleine 60 Fachkräfte mit der Lehre!), sondern vor allem, dass Forschung und Lehre an Universitätskliniken einen verbindlichen Anteil an der Arbeitszeit bekommen müssen. Dabei sehe ich nicht so sehr die vertragliche Regelung grundsätzlich als Problem. Vielmehr die realistische Zielgröße scheint problematisch, weil beispielsweise Vor- und Nachbereitungszeiten (die gerade bei Anfängern nicht unerheblich sein dürften) in der Regel nicht berücksichtigt werden.

Hier erwarte ich von meinem Arbeitgeber Ehrlichkeit von Anfang an und eine Auseinandersetzung mit der Frage: Was kann ich mit einem Vertrag über beispielsweise 48 Wochenstunden realistisch leisten? Was muss darüber hinaus passieren, damit ich meine persönlichen Karriereziele erreichen kann? Und: Wie kann man dies langfristig mit einem verträglichen Betriebsklima und vertretbarer Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umsetzen.

Ich erhoffe mir nebenbei von den medizinischen Fakultäten in Deutschland noch mehr Mut zur Innovation! Mehr Spezialisten für Forschung und Lehre! Mehr Förderung und Anerkennung von Karrieren in der Lehre, die als Nebeneffekt sicher auch der ärztlichen Weiterbildung zugute kämen.

Zusammenfassend erwarte ich von meinem zukünftigen Arbeitgeber:

- Eine strukturierte, angeleitete Einarbeitung zu Beginn der ärztlichen Tätigkeit, verbunden mit der Wertschätzung meiner Arbeit bereits im PJ.
- Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung.
- Facharztweiterbildung mit Konzept und Garantie.
- Angemessene Berücksichtigung von Forschung und Lehre mit der Möglichkeit der Spezialisierung.
- Mut zur Innovation in der medizinischen Ausbildung!

Bei diesen zugegeben hohen Erwartungen muss natürlich auch die Leistung auf der anderen Seite der Waagschale stimmen. Ich hoffe, dass sich zeitnah mit der Etablierung neuer, tiefgreifender Konzepte der Aus- und Weiterbildung sowie individuellen Mitarbeiterförderung folgende Effekte einstellen werden, die jeden Aufwand lohnen:

- Die Kliniken erhalten motivierte Arbeitskraft! Die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit muss in die Kliniken zurückkehren!
- Die Kliniken bekommen fachlich qualifizierten Nachwuchs! Mit Vertrauen in junge Assistenten bilden Sie sich die Spezialisten von morgen selbst aus!
- Daraus resultieren zufriedene Mitarbeiter, die sich individuell wahrgenommen fühlen. Diese bieten eine hohe Identifikation mit „ihrem“ Betrieb und werden ihrem Klinikum länger erhalten bleiben.

Ganz persönlich hoffe ich, dass mich das Praktische Jahr hinreichend weiter motivieren wird, damit ich meinen Weg in der Chirurgie nach dem Staatsexamen fortsetze und aktiv die Bedingungen vor Ort mitgestalten kann.

Autor des Artikels



Tobias Engelhardt

Medizinstudent,
Hamburg