

Es gibt auch noch ein Leben neben dem Beruf

Aus der JFOU-Sektion „Familie und Beruf“ wurde „BerufsLEBEN“

Seit Oktober 2022 agiert die ehemalige Sektion „Familie und Beruf“ des Jungen Forums O und U (JFOU) unter neuem Namen – mit der Umbenennung in die Sektion „BerufsLEBEN“ soll einmal mehr gezeigt werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit keineswegs nur ein Thema der jungen Familien ist. Vielmehr sollen der außerberufliche Alltag und das Privatleben als Ganzes neben dem Beruf betrachtet und in den Vordergrund gerückt werden, unabhängig davon, ob man Kinder hat.

In einer Zeit, in der viel über Nachwuchsmangel gesprochen und versucht wird, Lösungen zu finden, um unser Fach attraktiver zu machen, scheint es sinnvoll, eine Sektion in unserer medizinisch-wissenschaftlichen Gesellschaft zu haben, die dieses Thema umfassender behandelt. Sollten Sie Interesse daran haben, vorgestellte Konzepte praktisch in Ihrer Klinik umzusetzen, freuen wir uns über konstruktive Gespräche und den klinikübergreifenden, kollegialen Austausch. Hauptaufgabe der Sektion ist es, die Interessen der Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung in O und U zum Thema „Vereinbarkeit“ zu vertreten. Hierbei wollen wir zukunfts-trächtige Arbeitsmodelle beleuchten, solche, die bereits funktionieren, für den Berufsalltag aufzeigen und Material zur Verfügung stellen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Leben unterstützt. Zusätzlich sind wir Anlaufstelle für Fragen zum Themenkomplex rund um die Gestaltung des BerufsLEBENS.

Familienkonforme O und U

Wir schätzen in diesem Zusammenhang die vielseitigen Vortragseinladungen des JFOU, zuletzt auf dem 22. Workshop des Verbandes leitender Orthopäden und Unfallchirurgen Deutschlands e.V. (VLOU). Insbesondere zu „Medizin, Führung, Familie als lösbare Herausfor-

derungen“ und über das „Ende der männlichen Dominanz“ wurde intensiv diskutiert. Natürlich ist es noch ein weiter Weg bis zu einer wahren und gelebten Gleichberechtigung im Berufsalltag, jedoch unterstützen wir den Austausch und bedanken uns für die Gespräche.

Die spannenden Herausforderungen, die uns bevorstehen, sind, bestehende Modelle neu zu denken, eine Neuinterpretation der eigenen Berufstätigkeit, Aufgabenverteilung in der Familie, Part-

nerschaftlichkeit und Vereinbarkeit, um der neuen Generation gerecht zu werden und das Fach O und U wieder attraktiv zu machen.

Vorzüge der Teilzeitarbeit

Ärztinnen und Ärzte aller Dienststellungen in O und U wurden in der Jahresumfrage des JFOU zu verschiedenen aktuellen Themen aus unserem Fach befragt (14 % Klinikdirektion, 9 % leitende Oberärztinnen und Oberärzte, 13 %



Die Rommelfangers – hier gilt es die Großfamilie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

© StudioLine Düsseldorf

Oberärztinnen und Oberärzte, 12% Fachärztinnen und Fachärzte, 35% Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung, 9% Niedergelassene, 5% Studierende, 4% Sonstige). Die überwiegende Mehrzahl der Befragten war zum Befragungszeitpunkt in der stationären Versorgung (Universitätsklinikum 21%, Schwerpunktversorgung 20%, Maximalversorgung 19%, Grund- und Regelversorgung 18%, BG-Kliniken 5%) tätig.

76% der befragten Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung geben an, einer Teilzeitbeschäftigung gegenüber aufgeschlossen zu sein – 10% arbeiten bereits in Teilzeit [1]. Überraschenderweise sind 27% der befragten Fachärztinnen und Fachärzte und 31% der befragten Oberärztinnen und Oberärzte in O und U bereits in Teilzeit tätig [1]. In Kliniken scheint es ein Trend zu sein, unabhängig von der Familienplanung, die Arbeitszeit zu reduzieren. Speziell in unserem Fach besteht jedoch der Eindruck, dass Teilzeitarbeit nicht gerne gesehen wird. Es herrscht noch häufig die Vorstellung, dass diese nicht vereinbar mit unserem Beruf sei. Ein zunehmender Teil unserer Kolleginnen und Kollegen lebt aber aktuell diese Vereinbarkeit.

Um sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite bei dem Thema Teilzeitarbeit zu unterstützen, haben wir eine Checkliste zum Thema „Teilzeitarbeit und -modelle“ erstellt, die in diesem Jahr veröffentlicht und auf unserer Webseite www.jf-ou.de erscheinen wird.

Die Vorzüge der Teilzeitarbeit stellen sich folgendermaßen dar: Sie ermöglicht



© A. Walther Photographie

Die Samlands – der Spaß in der Familie und im Beruf darf nicht auf der Strecke bleiben.

es Kolleginnen und Kollegen weiterzuarbeiten, die nicht 50 bis 60 Stunden pro Woche Arbeit leisten können oder wollen. Der häufigste Grund ist sicherlich die Kinderbetreuung. Es kann aber auch vielfältige andere Gründe geben, wie die Pflege von Angehörigen, ein zeitintensives Hobby, ein anderer Job oder schlicht der Wunsch nach mehr Freizeit. In einer Zeit, in der von Nachwuchsmangel gesprochen wird, können wir die 10–31% unserer Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit tätig sind, nicht kategorisch ausschließen. Dazu kommt, dass genug Teilzeitstellen irgendwann unweigerlich dazu führen, dass eine volle Stelle wieder frei wird (wenn fünf Mitarbeitende auf

80% reduzieren, sind 100% frei für eine neue volle Stelle).

Wünsche und Realität verbinden

Insgesamt wäre es wünschenswert, dass das gemeinsame Ziel eine Entlastung aller wäre. Ein verständnisvolles Miteinander ist unter den aktuellen Bedingungen kaum möglich. In unserer Jahresumfrage gaben nur 31% der Ärztinnen und Ärzte aller Dienstordnungen außer der „Klinikdirektion“ an, dass ihre Klinik anstrebt, Kolleginnen und Kollegen, die in Schwangerschaft/Mutterschutz oder Elternzeit sind, zu vertreten (Abb. 1), während gut 61% der Klinikdirektorinnen und -direktoren meinen, dass ihr Haus das bereits täte. Es scheint eine Diskrepanz in der Wahrnehmung zu geben oder vielleicht gelingt die Vertretung – wegen fehlender Bewerber – nicht, obwohl die Klinik sich das wünscht.

Wenn nicht angestrebt wird, Vakanzen durch Teilzeitstellen mit neuen Stellen zu füllen und zeitweise freiwerdende Stellen (während Mutterschutz und/oder Elternzeit) vertreten zu lassen, werden unweigerlich alle persönlichen Entscheidungen zur Reduktion der Stelle oder Familienplanung im Team zu Unmut führen und die Arbeitsbelastung für das verbleibende Personal erhöhen.

Auch das Thema Wiedereinstieg betrifft am häufigsten die Situation nach der Geburt eines Kindes und einer längeren

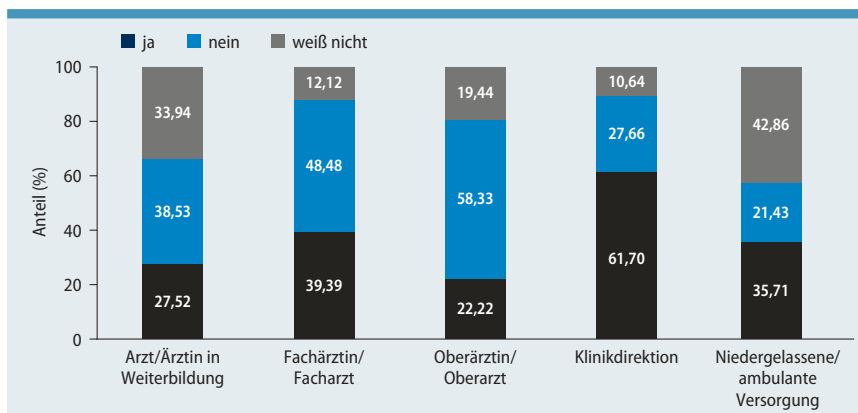


Abb. 1: Zahlen zur Umfrage, ob Kliniken für Schwangerschafts-, Mutterschutz- und Elternzeit-Vertretungen sorgen (ggf. auch durch Neueinstellungen).

Elternzeit. Viele Gründe sind aber auch unabhängig von der Familienplanung, etwa ein längerer Auslandsaufenthalt, eine Forschungsrotation oder ein Klinikwechsel. Hierzu wird, angelehnt an die bereits veröffentlichte Checkliste „Einarbeitung in O und U“, eine abgewandelte Checkliste für den Wiedereinstieg ebenfalls in diesem Jahr erscheinen.

Familienthemen bleiben

Trotz der Umbenennung sind alle „Familienthemen“ weiterhin in unserer Sektion zu Hause. Derzeit wird an einem umfassenden Positionspapier zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet und es werden 2023 vier Checklisten zu den Themen Schwangerschaft und Elternzeit veröffentlicht. Hierbei gibt es explizit auch Checklisten für die Arbeitgeberseite, für die sowohl Schwangerschaft als auch Elternzeit häufig mit vielen Fragen und Unsicherheiten verbunden sind. Die Checklisten dienen in erster Linie als Anhaltspunkt, im besten Fall als Gesprächsgrundlage und Protokoll, um für alle eine zufriedenstellende Kommunikation zu ermöglichen.

Die Umsetzung

Die Arbeit unserer Sektion trägt erst dann Früchte, wenn die Ideen, die wir sammeln, das Material, das wir zur Verfügung stellen, und der Austausch, den wir anregen, umgesetzt werden. Im ersten Moment erscheint das wie Mehrarbeit. Angesichts des Generationenwechsels, in dem wir uns befinden, ist es aber lohnenswert, sich mit unserem BerufsLEBEN zu befassen.

Eine ausreichende Balance zwischen Belastung und Entspannung ist essenziell für die langfristige Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie den Erhalt der mentalen Gesundheit. Teilzeitmodelle können hilfreich sein, gerade wenn im Krankenhaus eine hohe Arbeitsbelastung herrscht. Natürlich beschränkt sich die Vereinbarkeit von Familie, Alltag und Beruf nicht auf das Arbeiten in Teilzeit oder das Nehmen von Elternzeit. Diese sollte selbstverständlich auch für in Vollzeit Tätige möglich sein.

Wohlwissend, dass wir ein „anstrengendes“ Fach haben, das nicht gut „vereinbar“ ist, haben wir uns alle für diese wundervolle Fachrichtung entschieden.

Etwas ältere Daten zeigen aber, dass nur 58 % der Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung das Fach O und U weiterempfehlen [2]. Solange das so bleibt, wird es schwierig sein, Nachwuchs zu generieren. Auf praktischer Ebene wird er in Famulaturen und im PJ gewonnen. Hier besteht der meiste Kontakt zu den Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung. Wenn diese zufrieden sind, wird auch unser Fach wieder attraktiver.

Um zufrieden mit der Arbeitssituation zu sein, benötigt es eine verlässliche Dienstplanung, eine ausreichende Personaldecke, geregelte Arbeitszeiten, solide, ehrliche Arbeitszeiterfassungen, eine kontrollierte Delegation nichtärztlicher Arbeit und Ausschöpfung der Möglichkeiten der Digitalisierung. Essenziell ist ebenso eine offene Kommunikation und die Möglichkeit zum Einbringen von Ideen, sei es im persönlichen Gespräch oder in Mitarbeiterbefragungen. Mit flachen Hierarchien ist nicht gemeint, dass alle auf der gleichen Ebene sein müssen oder fachlich immer Mitspracherecht haben. Vielmehr geht es darum, respektvoll zu kommunizieren und Ideen nicht aufgrund von Hierarchien zu verwerfen. Wenn eine Vereinbarkeit von Leben und Beruf gelingt, haben wir ein glückliches, motiviertes, leistungsfähiges und aller Voraussicht nach auch vollzähliges Personal. Je zufriedener dieses ist, desto höher ist die Bindung an das eigene Haus – und nicht zuletzt, umso geringer sind die Kosten für dessen Gewinnung.

Golnessa Rommelfanger, Düsseldorf
Ärztin in Weiterbildung
Leitung der Sektion BerufsLEBEN des JFOU

Dr. Marie Samland, Berlin
Ärztin in Weiterbildung
Stellvertretende Leitung der Sektion BerufsLEBEN und des JFOU

Dr. Alexander Hofmann, Murnau
Arzt in Weiterbildung
Aktives Mitglied der Sektion BerufsLEBEN

Literatur

1. Rommelfanger G, Samland M. Gute Chirurgen und Chirurgen brauchen einen „Ausgleich“. Die Unfallchirurgie. 2022
2. Mersch D, Münzberg M, Stange R, Schüttrump JP, Perl M, Mutschler M. Der klinische Alltag in Orthopädie und Unfallchirurgie – Ergebnisse einer nationalen Umfrage unter Assistenzärzten in O und U. Z Orthop Unfall. 2014

Advertisement placeholder

Hier steht eine Anzeige.

Hier staat een advertentie.

Advertisement placeholder

Hier steht eine Anzeige.

Hier staat een advertentie.

Advertisement placeholder

Hier steht eine Anzeige.

Hier staat een advertentie.

Advertisement placeholder

Hier steht eine Anzeige.

Hier staat een advertentie.