

Vorwort

Ärztliche Karriere im Krankenhaus lässt sich nur langfristig sichern. Vom Grundsatz her beginnt sie bereits im Medizinstudium. Nur wenn das Studium eine Ausrichtung ausweist, die den Erfordernissen des Marktes umfassend Rechnung tragen kann, wird der zukünftige Arzt in der Lage sein, diesen Erfordernissen in der beruflichen Praxis genügen zu können. Im Kontext aktueller umfassender Veränderungen im Gesundheitswesen (neue Patienten- und Mitarbeiterklientele, kooperative Versorgungsstrukturen, Herausforderungen der Digitalisierung, erhöhte Anforderungen an Kommunikation und Kooperation) muss das Studium Veränderungen berücksichtigen. Dies ist bisher nicht umfassend geschehen, vor allem in Bezug auf die notwendige Einbeziehung der Vermittlung von kommunikativen und kooperativen Kompetenzen. Eine statische Betrachtung des Medizinstudiums (»so wie es immer war«), ist nicht mehr zeitgemäß und richtungsweisend. Vielmehr muss sich das Studium am Begriff »Curriculum« wirklich orientieren. Dieser Begriff beinhaltet die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Studiums.

Ärztliche Karriere muss bereits am Ende des Medizinstudiums geplant werden und den frühzeitigen Erwerb von Managementkompetenzen (ergänzend zur medizinischen Expertise) einbeziehen. Dies schließt Kenntnisse zu den Aufgaben des ärztlichen Managements und einen Überblick über das, was von einer erreichten Karrierestufe aus getan werden muss, um die nächste Stufe erreichen zu können, mit ein.

Höchste Priorität muss die Beantwortung der Frage nach den Arbeitsbedingungen haben. Erfolgreiche Tätigkeit im Krankenhaus setzt persönliche Arbeitszufriedenheit voraus. Erreichbar ist diese, wenn das »richtige« Krankenhaus gefunden wird und die Arbeitsbedingungen stimmen. Ziele von Krankenhäusern sind, in Abhängigkeit von ihrer Trägerschaft, unterschiedlich.

Die Arbeitsmöglichkeiten sind vielfältig. Wer das Erklimmen der aufwändigen Karriereleiter in der Patientenversorgung (vom Assistenzarzt¹ bis zum Chefarzt) scheut, findet interessante alternative Tätigkeitsfelder im Qualitätsmanagement (Ärztlicher Qualitätsmanager), im Controlling (Arzt im Controlling) und im Abteilungsmanagement (Klinikmanager). Tätigkeiten in diesen Arbeitsfeldern sind auf gut überschaubare Aufgaben mit meist geregelten Arbeitszeiten ausgerichtet. Der Wunsch nach einer angemessenen Vereinbarung von Beruf und Familie (Work Life Balance) lässt sich hier einfacher realisieren als in einer Position mit hoher Verantwortung auf Abteilungsebene (z. B. Tätigkeit als Chefarzt).

1 Hier und im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form benutzt, es sind jedoch ausdrücklich immer beide Geschlechter gemeint.

Für eine Tätigkeit in der Krankenversorgung wird in der Regel eine Vollzeitstelle als angestellter Krankenhausarzt das Ziel sein. Eine kombinierte Tätigkeit mit Teilanstellung im Krankenhaus und im angeschlossenen Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) kann eine reizvolle Alternative sein. Ähnliches gilt für die Tätigkeit als Honorar- oder Belegarzt. Sie schafft Unabhängigkeit vom Krankenhaus.

Karriere verbindet sich oft mit dem Wunsch nach Veränderung. Die Kenntnis von Arbeits- und Karrieremöglichkeiten in Feldern außerhalb des Krankenhauses kann deshalb nützlich sein (ambulanter Bereich, MDK, Gesundheitspolitik, Pharmaindustrie, Beratungsunternehmen, Tätigkeit im Ausland).

Insgesamt betrachtet, sind Krankenhäuser attraktive Arbeitgeber mit komplexen Aufgaben, die zunehmend neuen und schwierigen Herausforderungen ausgesetzt sind. Vielerorts ist somit noch alles nicht so, wie es vielleicht sein sollte (z. B. zu hohe Arbeitsdichte aufgrund von chronischem Personalmangel, erschwerte Karriereoptionen, nicht immer zufriedenstellende Möglichkeiten für die Vereinbarung von Beruf und Familie, schwierige Patienten- und Mitarbeiterklientele, Umsetzung der notwendigen Transformation zur Digitalisierung etc.).

Unternehmerischer Anspruch ist nicht im Ganzen zu kritisieren. Die zentrale Forderung sollte aber lauten: »Erst der Patient, dann die Ökonomie«!

Dieser Logik folgen zu können, ist für Ärzte schwieriger geworden. Die Geschäftsführungen bestimmen die Richtung, ökonomische Ziele stehen häufig im Mittelpunkt. Für Chefärzte ist es deshalb unverzichtbar, ihre Fachabteilungen effizient zu managen und damit zu Kosteneinsparungen beizutragen. Der Erwerb oder die Optimierung von Managementkenntnissen ist dazu wichtige Voraussetzung.

Vermittelt wird im vorliegenden Buch zu allen genannten Aspekten praktisches Handlungswissen mit dem Schwerpunkt auf durchgängige Karriereplanung im Krankenhaus.

Das Buch ist eine Kombination aus Ratgeber und Sachbuch, inhaltlich trifft es in eine Lücke. »Ärztliche Karriere als Stufenmodell im Krankenhaus« im Kontext umfassender praktischer Hinweise zur Bewältigung damit einhergehender Managementaufgaben und von vielfältigen Angaben für die Geschäftsführungen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Krankenhauses wurden in der vorliegenden Form bisher nicht thematisiert.

Gedankt sei den Mitherausgebern und allen Autorinnen und Autoren für die Bereitstellung der hervorragenden Beiträge, meiner Frau Ilse Hellmann für ständige Diskussionsfreudigkeit und Herrn Dominik Rose (Lektorat Kohlhammer Verlag) für die immer professionelle und kompetente Hilfe.

Dank gilt ebenfalls der zukünftigen Ärztegeneration, vertreten durch die Bundesvertretung der Medizinstudierenden e.V. (bvmd), für die Unterstützung bei der Realisierung dieses Buchprojekts. Sie – die zukünftige Ärztegeneration – wird zukünftig maßgeblich an neuen Wegen im Krankenhaus mitwirken und Gestaltungsmacht im Krankenhaus erhalten. Es war deshalb auch selbstverständliches Anliegen dieses Buchs, grundlegende Vorstellungen des Vereins zur Entwicklung des Krankenhauses zu erfassen. Diese sind in zwei Beiträge des Buchs eingeflossen.