

TREATFAIR STUDIE 2021

Führung und andere Einflussfaktoren auf die
Zufriedenheit von Klinikärzt:innen

Studienbericht mit Ergebnissen aus über 3.500 Antworten

...aus der Befragung zur Attraktivität von Abteilungen sowie zu beeinflussenden Faktoren der
Arbeitszufriedenheit unter Klinikärzt:innen in Deutschland und Österreich

TREAT  FAIR



Karl Landsteiner Institut für
Human Factors & Human Resources
im Gesundheitswesen


health care communication

Vorwort

Über die Motivation zur Befragung

Verbesserte Arbeitsbedingungen und **Attraktivität** stellen einen relevanten Wettbewerbsvorteil im **Fachkräftemangel** und **Wettbewerb um qualifiziertes Gesundheitspersonal** dar.

Ziel dieser Befragung war die Identifikation der **größten Triebfedern** für ärztliche Zufriedenheit. So sollen **ressourcenschonende, effektive und nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen** und Erhöhung der **Attraktivität als Arbeitgeber** möglich werden.



Dr. Benedict Carstensen
Geschäftsführer Treatfair GmbH

Treatfair Befragung 2021

Überblick

Zielgruppe

Angestellte Ärztinnen und Ärzte aller Fachrichtungen

Ziele

Erfassung der Einflussfaktoren bzgl. Attraktivität von Abteilungen als Arbeitsplatz

Erhebung der Schlüsselfaktoren hoher Arbeitszufriedenheit bei angestellten Mediziner:innen

Nutzen

Informationen für die Entwicklung zukünftiger Rahmenbedingungen und Strategien hinsichtlich Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit / Mitarbeiter:innen-Bindung

Grundlagen für medizinische Personalmanagement-Konzepte

Unterstützung von Führungskräften in ihrer Schlüsselfunktion

Erleichterung des Recruitings und der Stellensuche durch Weiterentwicklung des Treatfair-Online-Portals zur Präsentation der Kliniken mit hoher Arbeitszufriedenheit

Inhaltsverzeichnis

Treatfair Studie 2021

Demografie und Methodik	5
Ergebnisse	9
Qualität der Patient:innenversorgung	10
Einflussfaktor Führungskompetenz	11
Einflussfaktor Flache Hierarchien	14
Einflussfaktor Fort- und Weiterbildung	17
Einflussfaktoren auf Zufriedenheit, Gesundheit und Qualität der Patient:innenversorgung	19
Ältere Mitarbeitende sind zufriedener	22
Weitere Überlegungen	23
Umsetzung Befragung und Bericht	24

Demografie

3.515 Stimmen ausgewertet (Zeitraum 01-02/2021)

Alter

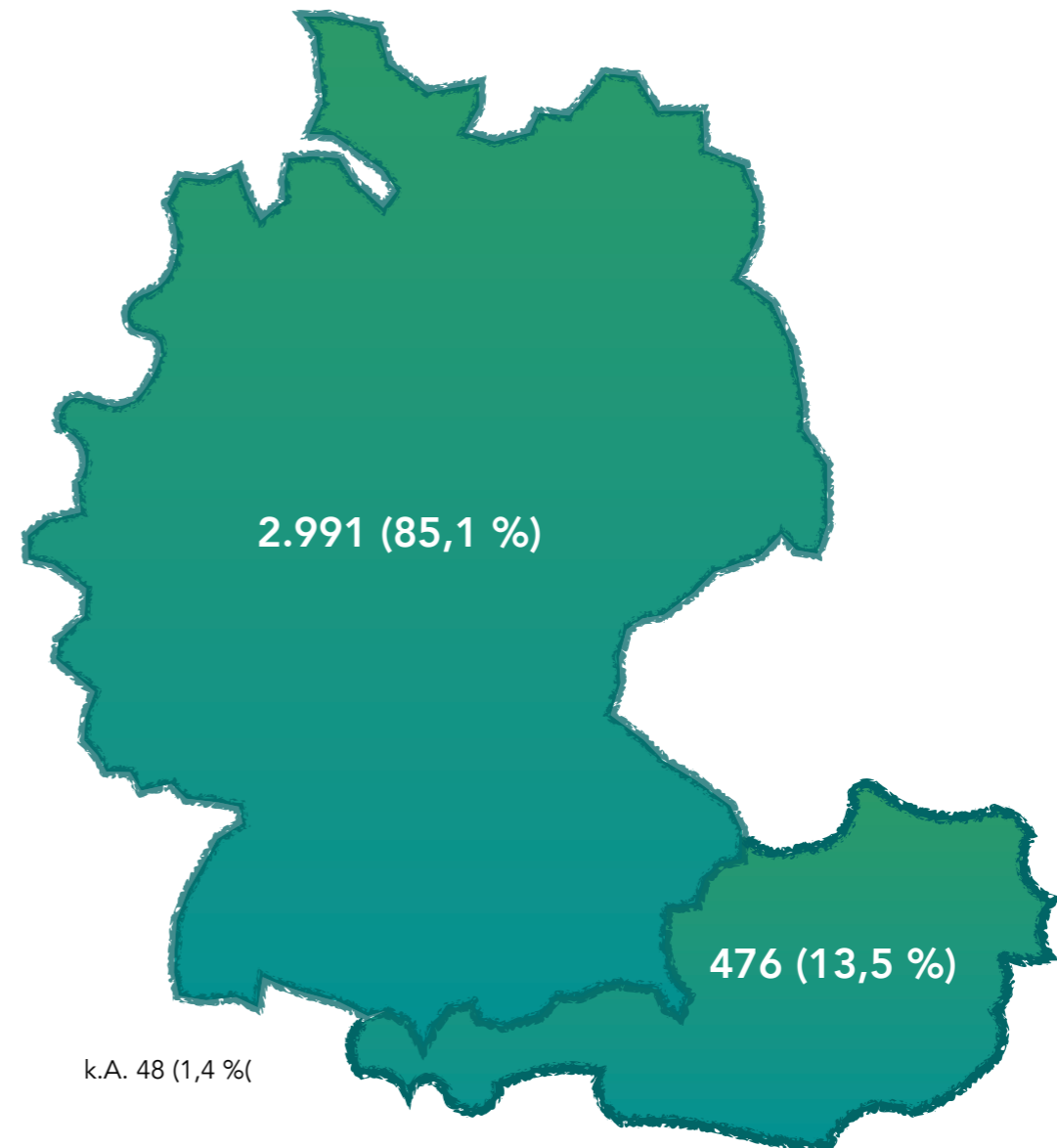
unter 30:	633 (18,0 %)
30-39:	1.778 (50,6 %)
40-49:	627 (17,8 %)
50-60:	382 (10,9 %)
Über 60:	95 (2,7 %)

Geschlechterverteilung

Weiblich	1.739 (49,5 %)
Divers	43 (1,2 %)
Männlich	1.733 (49,3 %)

Arbeitsumfang

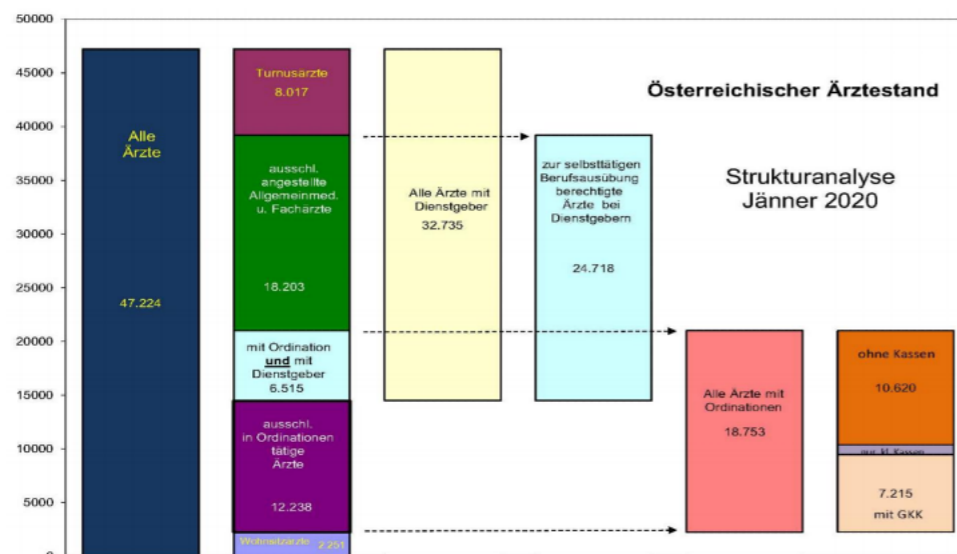
Vollzeit	2.781 (79,1 %)
Teilzeit	734 (20,9 %)



Struktur der Ärzteschaft

Österreich

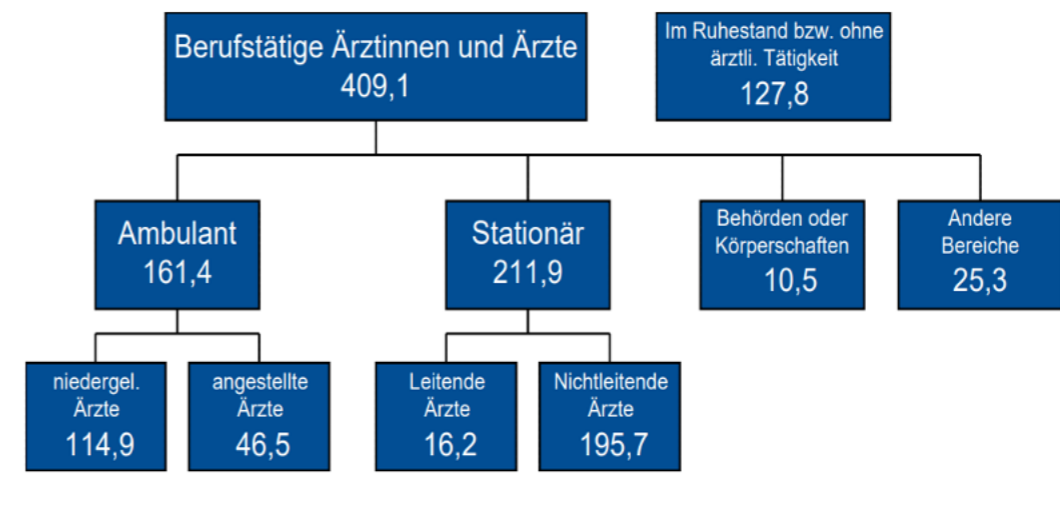
Anzahl der in Österreich tätigen Ärztinnen und Ärzte



<https://www.aerztekammer.at/documents/261766/417836/ÖÄKJahresbericht-2019.pdf>

Deutschland

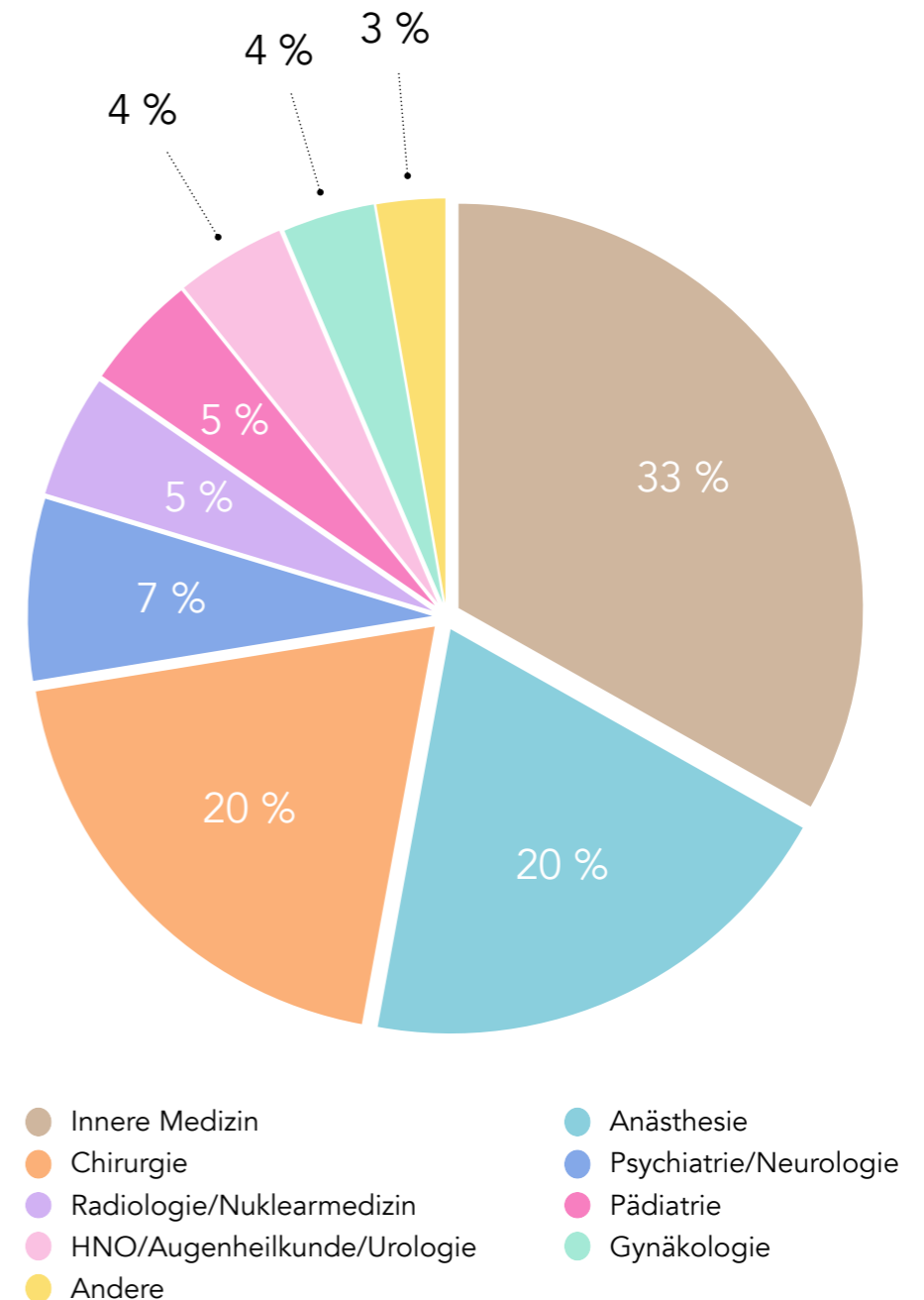
Abbildung 1: Struktur der Ärzteschaft 31.12.2020 (Zahlen in Tausend)



<https://www.bundesaerztekammer.de/ueber-uns/aerztestatistik/gesamtzahl-der-aerzte/>

Verteilung nach Fachrichtungen

Fachgebiet	Anzahl Teilnehmende
Innere Medizin	1.166
Anästhesie	693
Chirurgie	687
Psychiatrie/Neurologie	255
Radiologie/Nuklearmedizin	173
Pädiatrie	162
HNO/Augenheilkunde/Urologie	154
Gynäkologie	129
Andere	96



Methodik

Auswertungsschema

Es erfolgte die Sekundäranalyse einer onlinebasierten Befragung von Klinikärztinnen und -ärzten aller Fachrichtungen in Deutschland und Österreich zu Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen und arbeitsplatzbezogenen Faktoren.

Anhand einer Auswahl von Basisdimensionen und Freitextantwortmöglichkeiten wurde die Einflussstärke der verschiedenen Arbeitsplatzfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit mittels binär logistischer Regressionen ermittelt.

TREATFAIR STUDIE 2021

ERGEBNISSE

Ergebnisse

Versorgungsqualität der Patient:innen

Die Ergebnisse zeigen, dass die Versorgungsqualität der Patient:innen ein besonders einflussnehmender Faktor ist: Die Wahrscheinlichkeit, sehr zufrieden mit der Arbeitsstelle zu sein, ist unter Teilnehmenden, die mit der Qualität der Patient:innenversorgung zufrieden sind, 8,9-mal so hoch wie unter Teilnehmenden, die mit der Qualität der Patient:innenversorgung nicht zufrieden sind.

Dies ist als besonders bedeutsam einzuschätzen, weil dieser Aspekt in den meisten Studien zur Arbeitszufriedenheit unter Klinikärzt:innen (Körper (2017), Ulrich (2017) und Hiemisch (2017)) keine Berücksichtigung findet.

Den mit Abstand höchsten Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Qualität der Patient:innenversorgung zeigen die Daten beim Faktor Zeit, die Ärzt:innen für Patient:innen zur Verfügung steht.

Ergebnisse

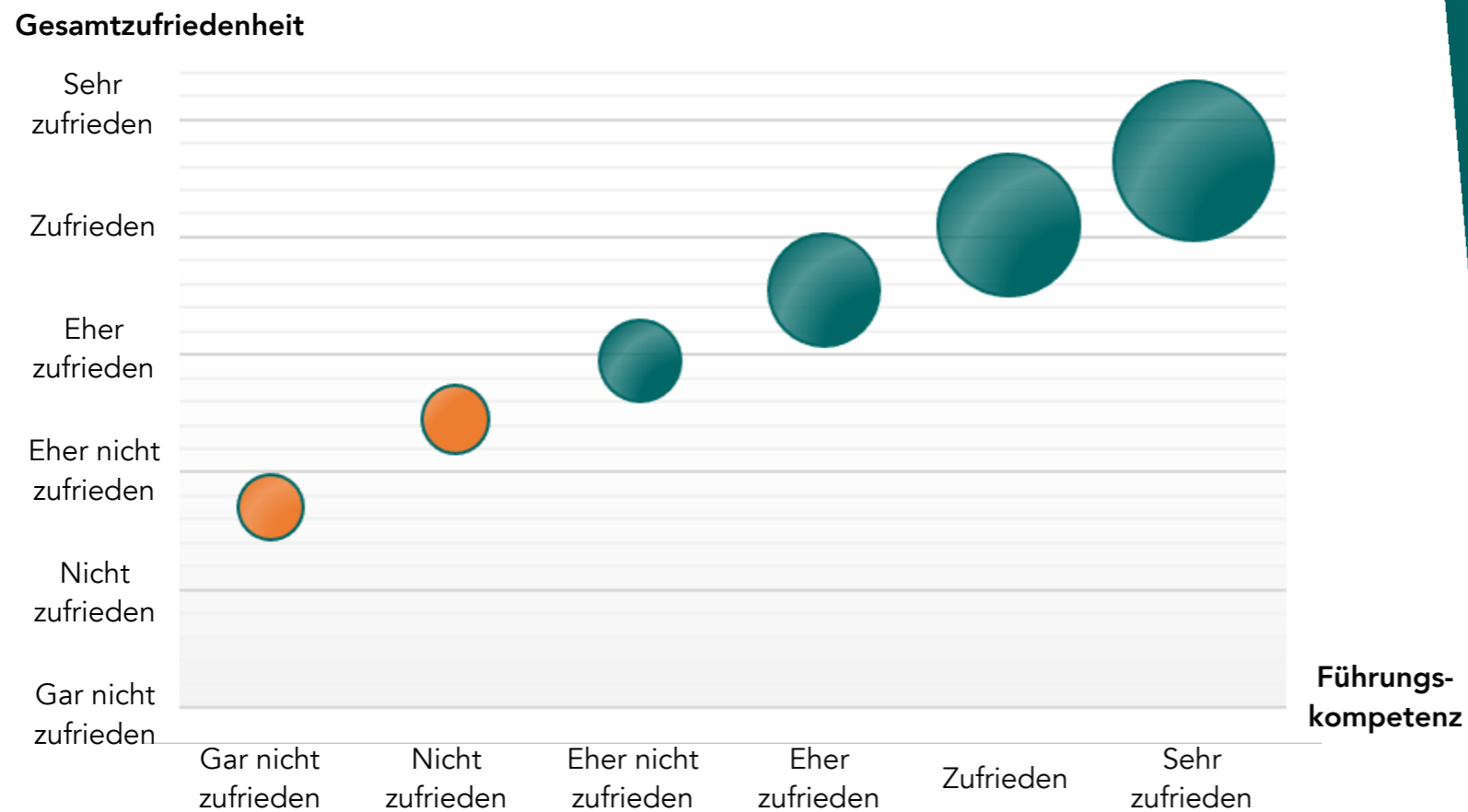
Führungskompetenz als starker Einflussfaktor

Um den aktuellen Herausforderungen und hohen Qualitätsstandards bei gleichzeitiger Effizienz zu begegnen, müssen Führungskräfte rasch und eigenverantwortlich reagieren und vorausschauend agieren, also kompetenzsteuernd handeln. Es ist bekannt, dass speziell im Gesundheitswesen Führung einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt, um sowohl organisationsseitig als auch personenbezogenen Entwicklungen zu erreichen (vgl. Listopad I. W., 2018).

Ebenso geht Führungskompetenz direkt mit positiven Aspekten innerhalb der Organisation einher: Höhere Zufriedenheit, höheres Commitment und höhere Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation. Ebenso wirkt sich die stärker erlebte soziale Unterstützung durch Vorgesetzte auf bessere Möglichkeiten mit beruflichen Belastungen umzugehen aus. Speziell bei Veränderungsprozessen und Fusionen wirkt die Reduzierung der Belastungen – bei sich selbst und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne eines kybernetischen Regelkreises - positiv auf die Betreuungsqualität. (vgl. dazu auch: Theorell & Karasek, 1996; De Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Ergebnisse

Führungskompetenz und Gesamtzufriedenheit

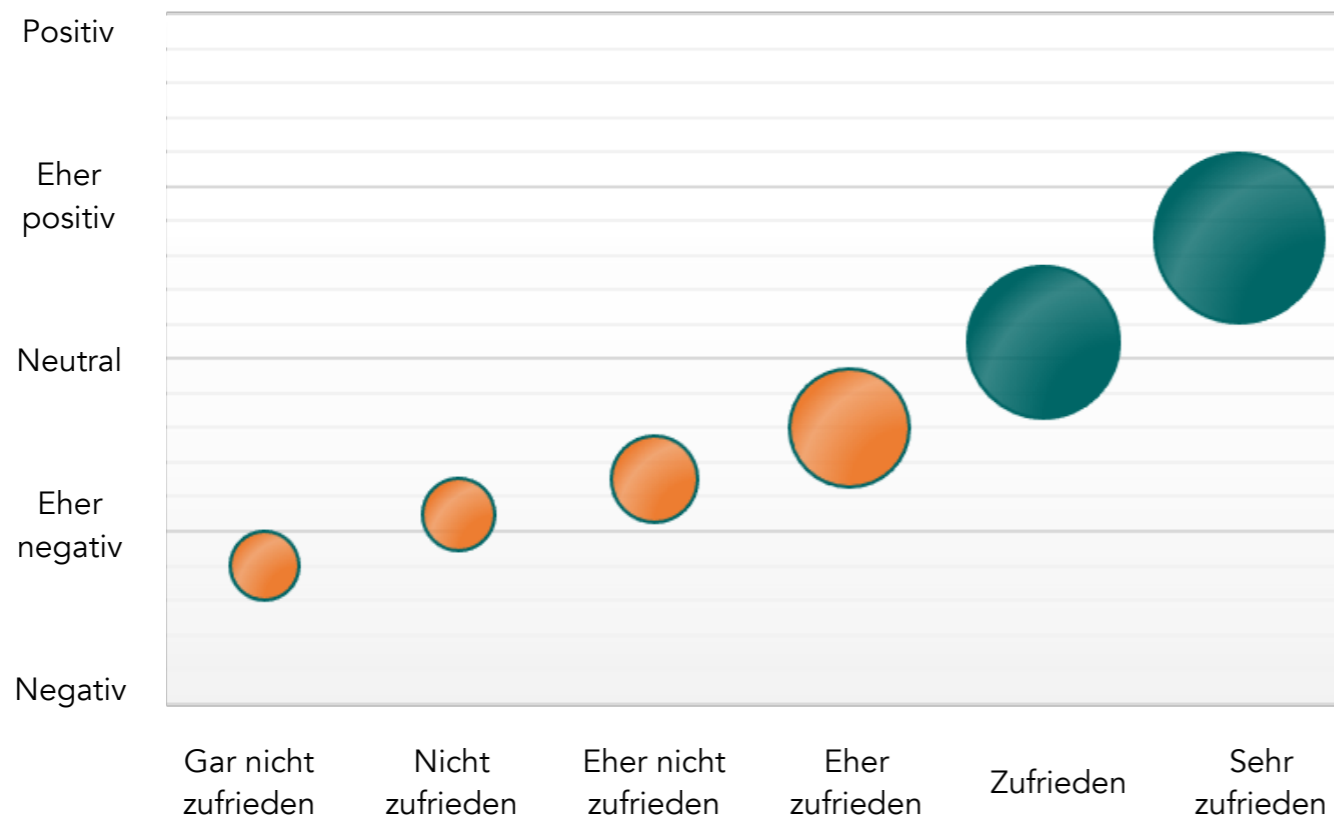


Die erlebte Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bestimmt maßgeblich die Motivation, die Attraktivität, die Bindung an die Abteilung und die Qualität der Versorgung der Patient:innen. In der Befragung zeigte sich, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz mit der wahrgenommenen Führungskompetenz in direktem Zusammenhang steht.

Ergebnisse

Führungskompetenz und Gesundheit der Mitarbeitenden

Einfluss auf Gesundheit



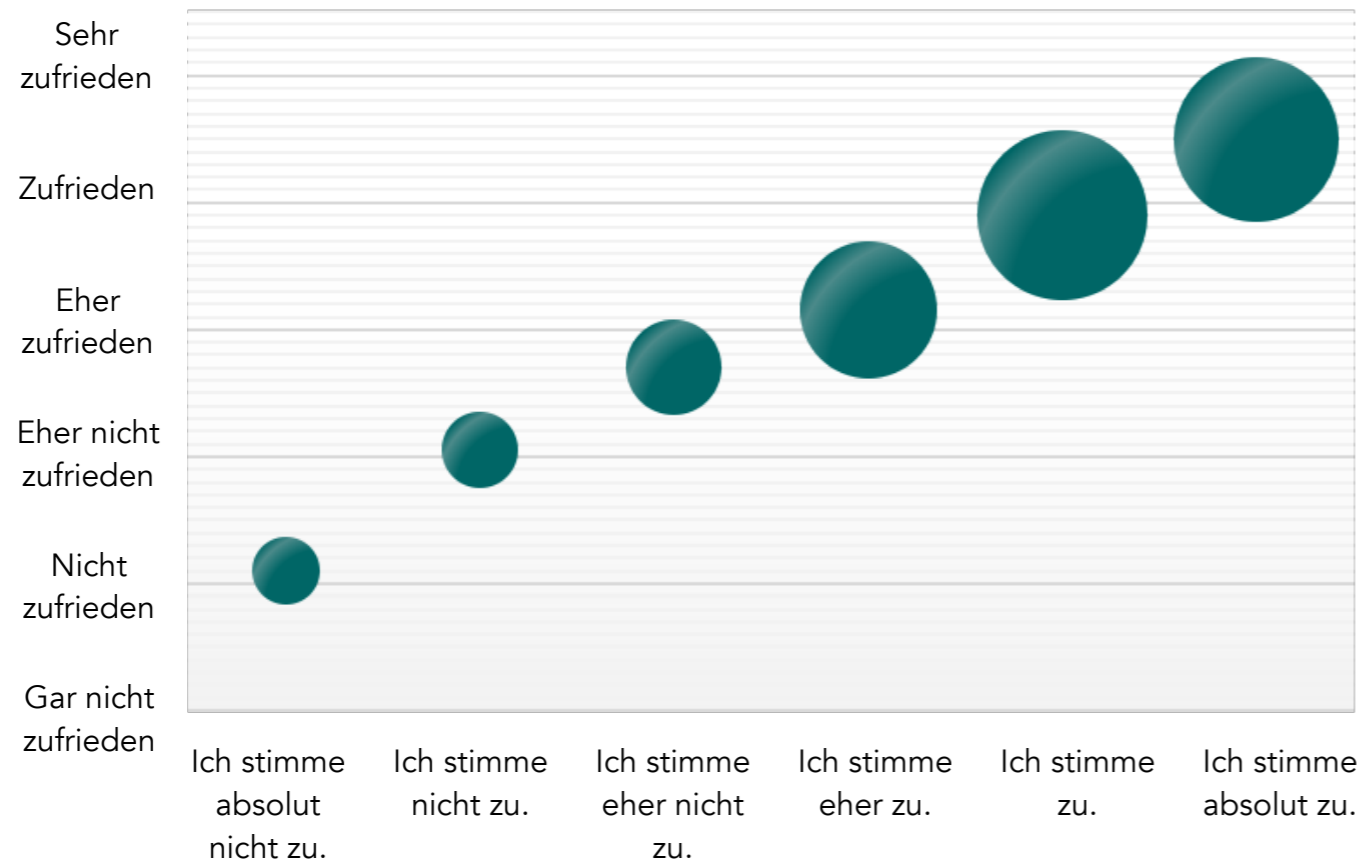
Führungskompetenz

Bei den Antworten auf die Frage „Wie schätzen Sie den Einfluss Ihrer Arbeit auf Ihre Gesundheit ein“ zeigt sich, dass bei Umfrageteilnehmenden, welche zufrieden mit der eigenen Führungskraft waren, den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit positiv einschätzen.

Ergebnisse

Flache Hierarchien und Führungskompetenz

Führungskompetenz

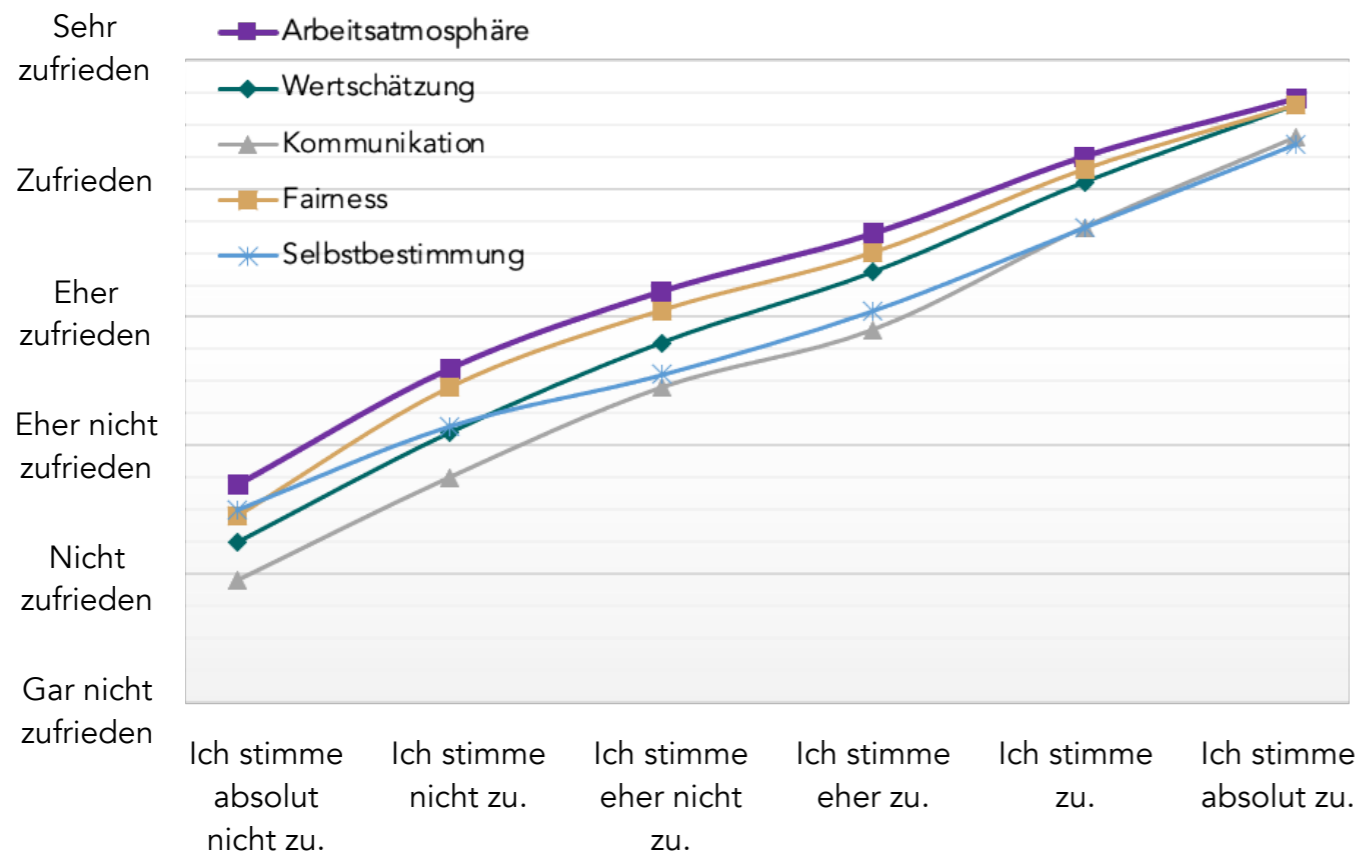


Flache Hierarchien

Der Zusammenhang zwischen flacher Hierarchie und Führungskompetenz zeigt sich linear. Die Auswertung der Freitextantworten ergibt, dass sich die Umfrageteilnehmenden unter „Flache Hierarchie“ nicht auf die disziplinäre oder fachliche Hierarchie, sondern auf die „soziale Hierarchie“ beziehen.

Ergebnisse

Flache Hierarchien und ihre multiplen Wechselwirkungen



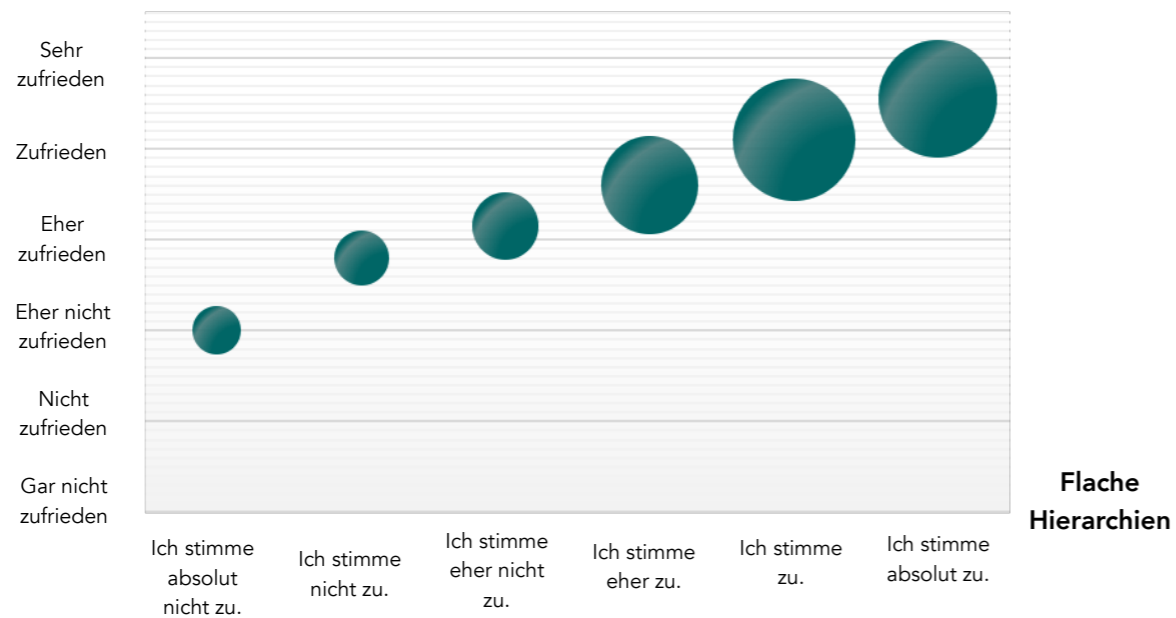
Flache Hierarchien

Die „soziale Hierarchie“ wird als flach bezeichnet, wenn Arbeitsatmosphäre, Wertschätzung, Kommunikation, Fairness und Selbstbestimmung als zufriedenstellend eingeschätzt werden.

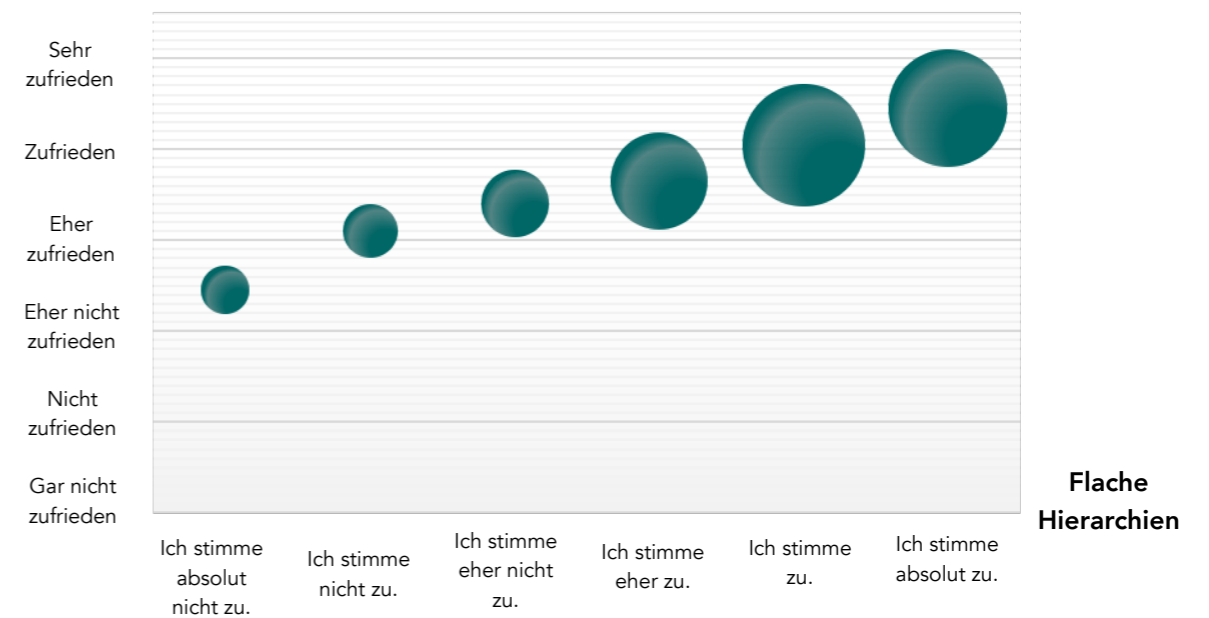
Ergebnisse

Zusammenhang von flachen Hierarchien mit Gesamtzufriedenheit & Qualität der Patient:innenversorgung

Gesamtzufriedenheit



Qualität der Patient:innenversorgung



Ergebnisse

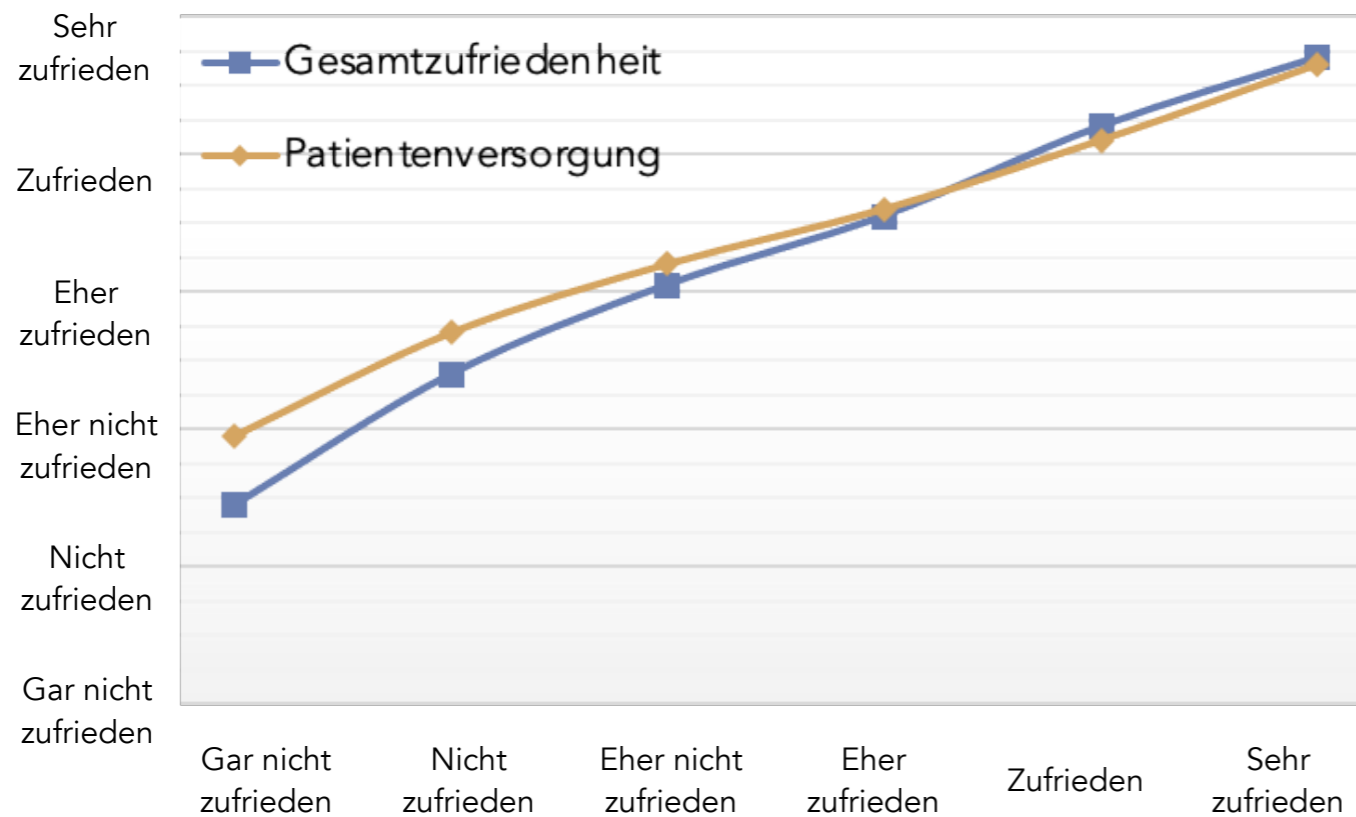
Fort- und Weiterbildung als Einflussfaktor

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Weiterbildungsverträge, feste Curricula und regelmäßige Weiterbildungsgespräche, sind mit einer geringeren psychosozialen Arbeitsbelastung assoziiert (vgl. S.C. Joachim et al. 2020).

Die Qualität der Weiterbildung ist von besonderer Bedeutung für die Berufsverlaufszufriedenheit und sollte in allen Fachrichtungen durch strukturierte Weiterbildungscurricula gesichert werden (vgl. F. Römer et al. 2017)

Ergebnisse

Zusammenhang von Fortbildung/Karrierechancen und Gesamtzufriedenheit sowie Patient:innenversorgung



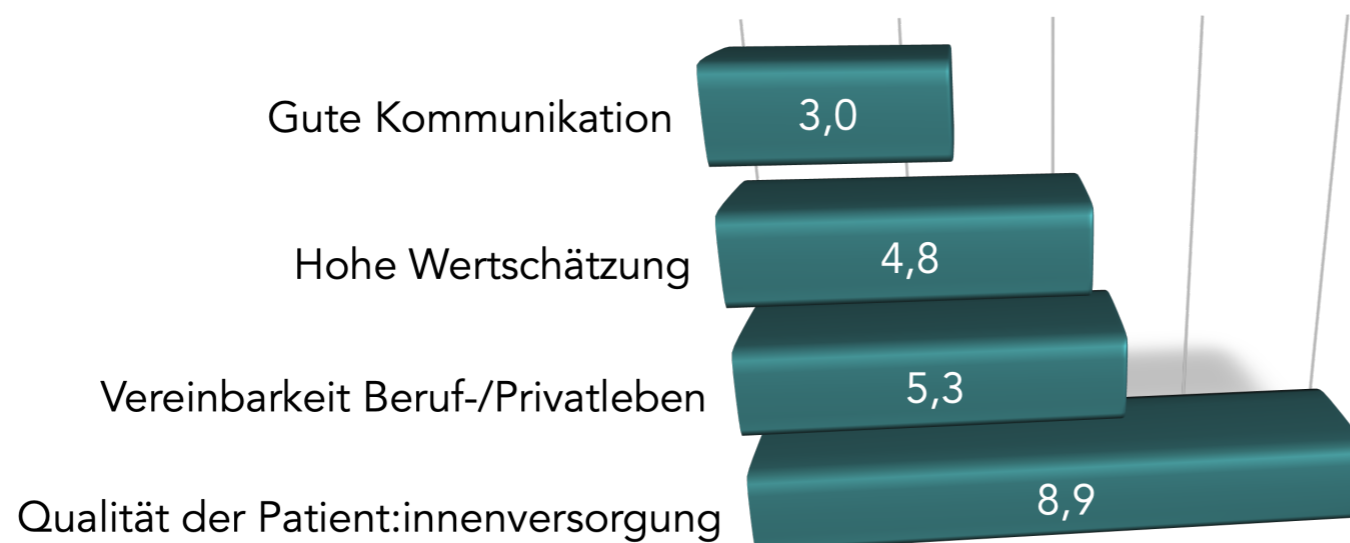
Bei hoher Zufriedenheit mit der Fortbildungssituation sowie den Karrierechancen zeigt sich ein direkt proportionaler Zusammenhang sowohl mit der Gesamtzufriedenheit als auch mit der Qualität der Patient:innenversorgung.

Fortbildung/
Karrierechancen

Ergebnisse

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle

Die Wahrscheinlichkeit, sehr zufrieden mit der Arbeitsstelle insgesamt zu sein, ist unter Teilnehmenden, die mit nachfolgenden Aspekten zufrieden sind, um folgenden Faktor höher...



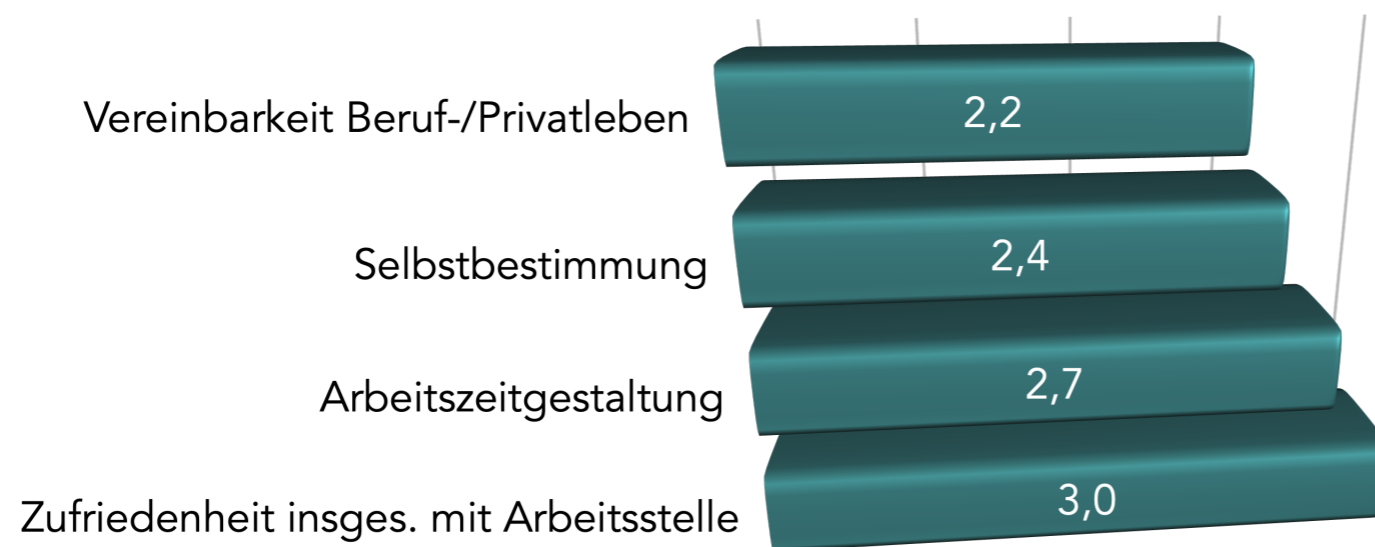
Beispiel:

Die Wahrscheinlichkeit, sehr zufrieden mit der Arbeitsstelle insgesamt zu sein, ist unter Teilnehmer*innen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufrieden sind, mehr als 5,3x so hoch wie unter Teilnehmer*innen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zufrieden sind. (unter Berücksichtigung aller anderen einbezogenen Faktoren)

Ergebnisse

Einflussfaktoren auf die Gesundheit der Mitarbeitenden

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit hat, ist unter Teilnehmenden, die mit nachfolgenden Aspekten zufrieden sind, um folgenden Faktor höher...



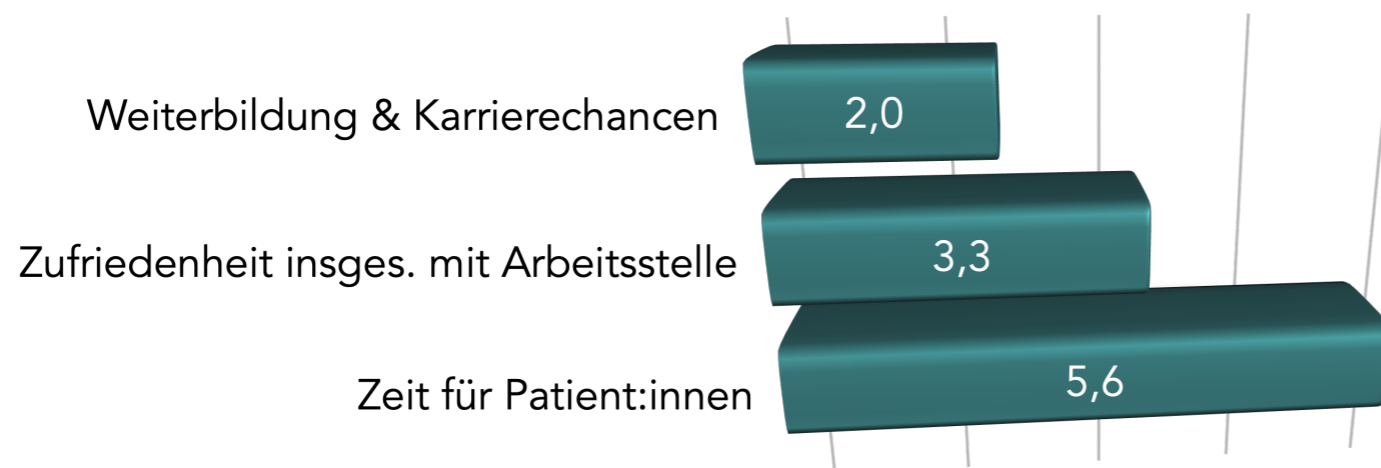
Beispiel:

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit auf die Gesundheit als positiv wahrgenommen wird, ist unter Teilnehmenden mit Zufriedenheit bei Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 2,2 mal höher vs. Teilnehmende, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht zufrieden sind (unter Berücksichtigung aller anderen einbezogenen Faktoren).

Ergebnisse

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Qualität der Patient:innenversorgung

Die Wahrscheinlichkeit, sehr zufrieden mit der Qualität der Patient:innenversorgung zu sein, ist unter Teilnehmenden, die mit nachfolgenden Aspekten zufrieden sind, um folgenden Faktor höher...

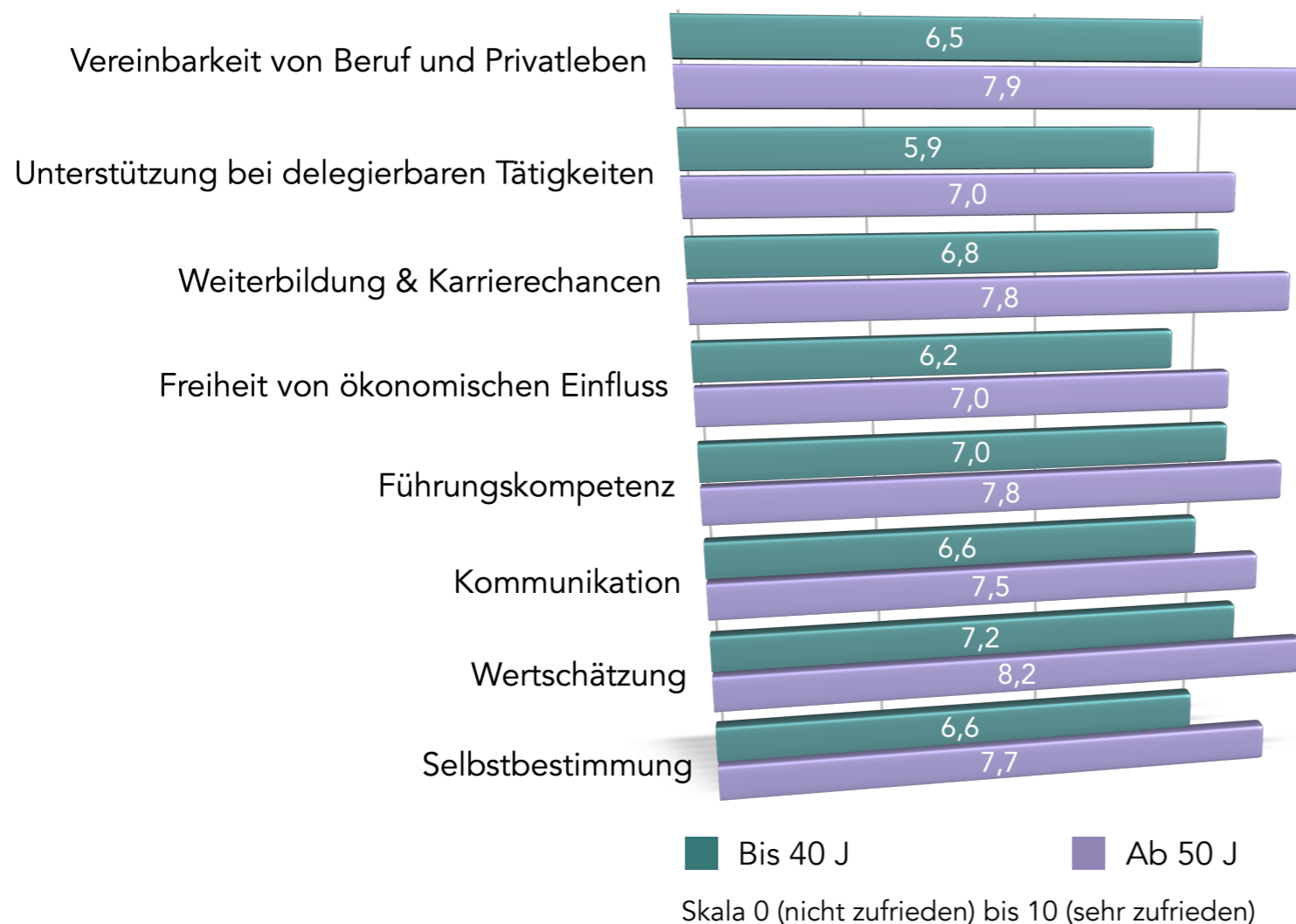


Beispiel:

Die Wahrscheinlichkeit, sehr zufrieden mit der Qualität der Patient:innenversorgung zu sein, ist unter Teilnehmenden, die mit der Zeit für Patient:innen zufrieden sind, 5,6 mal so hoch wie unter Teilnehmenden, die mit der Zeit für Patient:innen nicht zufrieden sind (unter Berücksichtigung aller anderen einbezogenen Faktoren).

Ergebnisse

Durchschnittliche Zufriedenheit nach Altersgruppe



Durchgehend werden alle Arbeitsfacetten von jungen Mitarbeitenden schlechter beurteilt als von der älteren Altersgruppe. In nachfolgenden Analysen ist zu klären, was die Attraktivität des Arbeitsplatzes speziell für junge Mitarbeitenden erhöhen kann.

Weitere Überlegungen

Führungskompetenz als bedeutender Einfluss im Wettbewerb am Arbeitsmarkt Medizin

Effektive Führungskompetenzen stellen eine entscheidende Komponente ärztlichen Handelns dar, welche die medizinische Versorgung, aber auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit die Zukunftsfähigkeit von Gesundheitsorganisationen wesentlich determinieren.

Die im Rahmen der Treatfair Befragung 2021 gewonnenen Ergebnisse zum Einfluss der Führungskompetenz werden im Zusammenhang mit dem Thema „Attraktivität einer Abteilung“ in weiterführenden Erhebungen mittels standardisierter Erhebungstools (z.B. Leadership Scale, Performance Scale), aber auch durch Modelling von best-practice-Abteilungen und vertiefenden Interviews weiter untersucht.

TREATFAIR STUDIE 2021

Umsetzung der Befragung und Bericht

Befragung

Treatfair GmbH

Auswertung

Dr. Matthias Raspe, Charité Universitätsmedizin
Berlin

Analyse und Bericht

Health care communication
Karl Landsteiner Institut für Human Factors &
Human Resources im Gesundheitswesen

Autoren:

Dr. Benedict Carstensen

(Geschäftsführer Treatfair GmbH)

Mag. Dr. Annelies Fitzgerald

(Institutsleitung Karl Landsteiner Institut für Human
Factors & Human Ressourcen im
Gesundheitswesen)

Dr. Matthias Raspe

(Charité - Universitätsmedizin Berlin)

Alexander Seidl

(Geschäftsführer health care communication)