

# 16. Zertifikatsverleihung Vereinbarkeit weiter denken

## Fachforum 1

Fachkräftemangel –

Herausforderung Facharztausbildung mit Familie

**Prof. Dr. med. Tobias Keck**

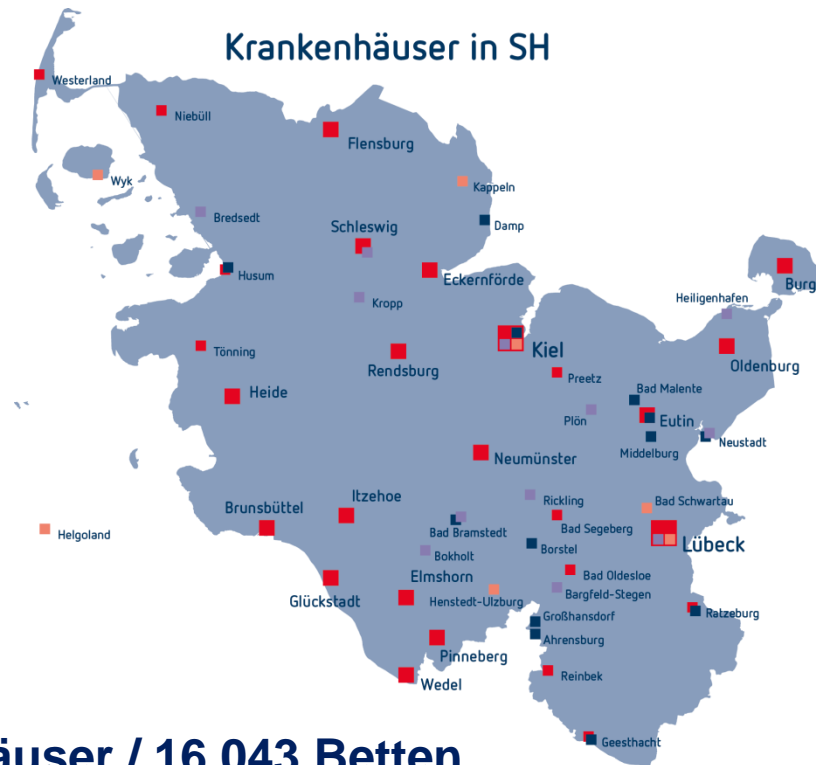
Direktor der Chirurgie, Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

**Claudia Haase**

Bereichsleiterin Beruf & Familie, Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Moderation: Ute Lysk, Patrick Frede

# Stationäre Versorgung Schleswig-Holstein



107 Krankenhäuser / 16.043 Betten

# UKSH Campus Kiel – Campus Lübeck

- einziger Maximalversorger und
- größter Arbeitgeber in SH
- 70 Kliniken und Institute
- Patienten p.A. 400.000
- Betten 2.449
- Beschäftigte 10.500
- davon Mediziner 2.000
- Studenten 3.500
- Bilanzsumme 941 Mio. Euro
- Drittmittelinwerbung 50 Mio. Euro
- Verweildauer 6,7 Tage bei  $\emptyset$  CMI = 1,5

Campus Kiel: 223.000 m<sup>2</sup>



Campus Lübeck: 704.120 m<sup>2</sup>



# Kinderbetreuung am UKSH

Gesamte Platzanzahl KITA Kiel: 235

Gesamte Platzanzahl KITA Lübeck: 190



- Angebot KiTa
- Öffnungszeiten  
5:45 – 18:00 bzw.  
21:00 Uhr
  - Keine  
Schließzeiten
  - Back-up-  
Betreuung



- ...
- Angebote  
Schulkinder
- Ferienbetreuung
  - Sozialer Tag
  - Konzept zum  
Girl's Day /  
Boy's Day

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

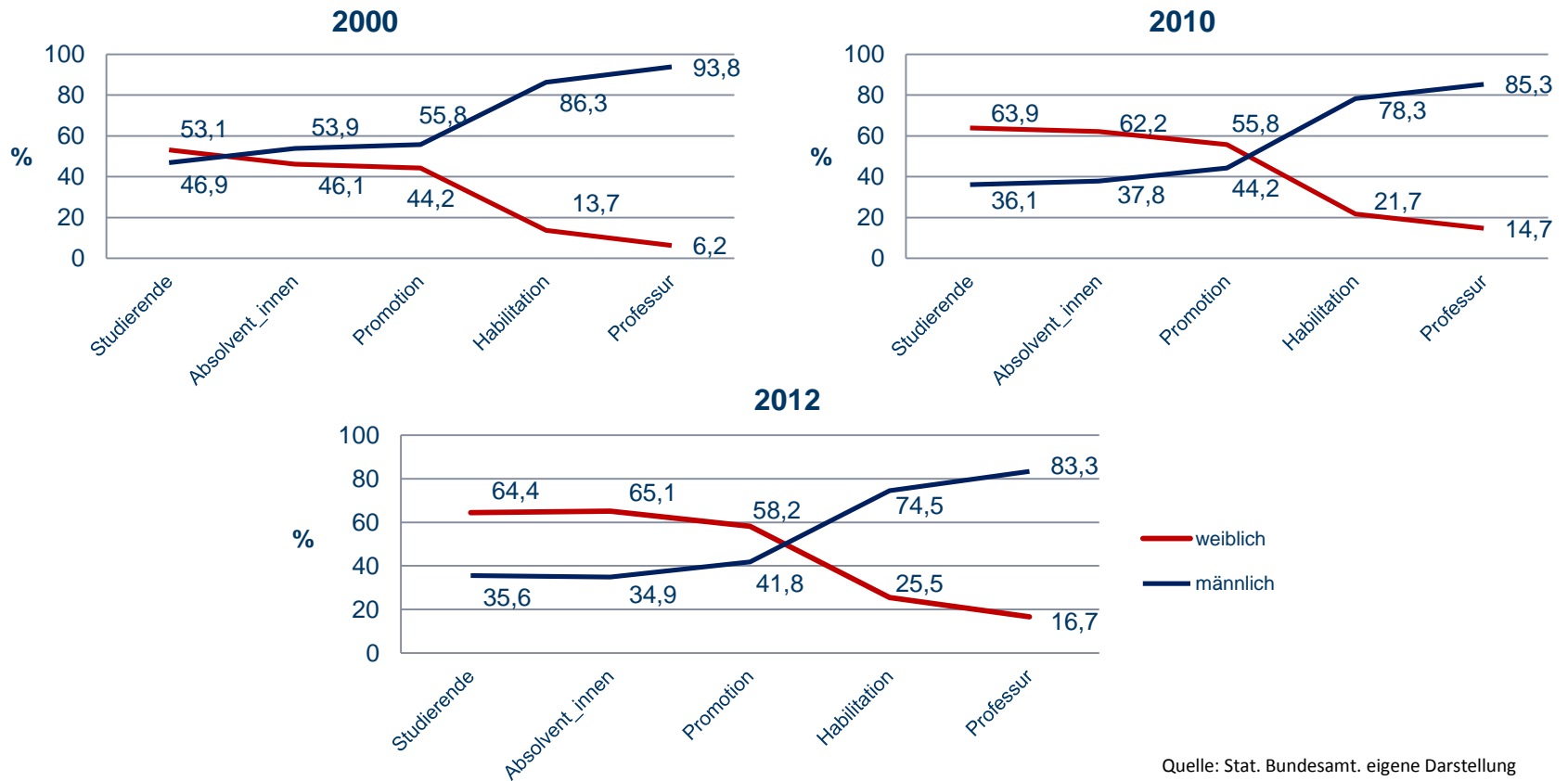


## Herausforderungen Facharztausbildung mit Familie

**Prof. Dr. med. Tobias Keck, MBA**

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Entwicklung der Frauenanteile (akadem. Ausbildung, Medizin)

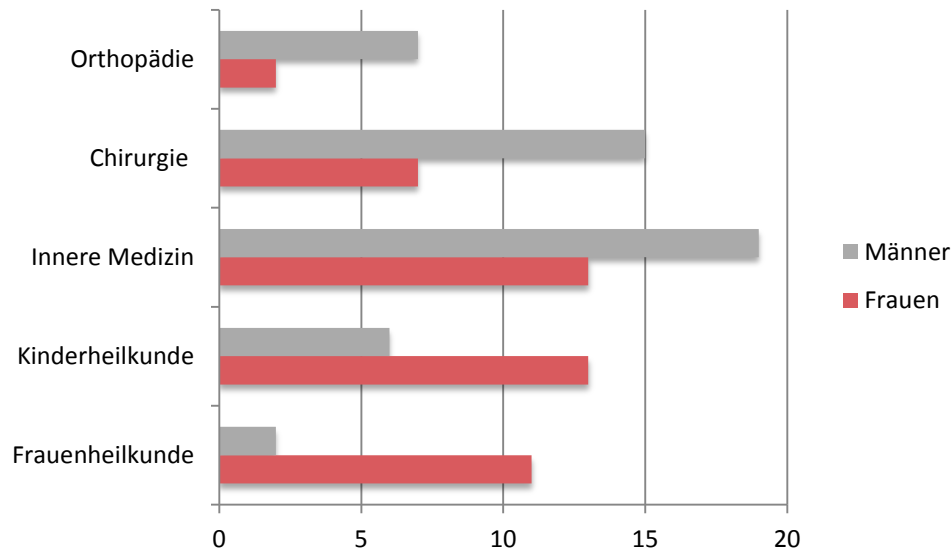


Quelle: Stat. Bundesamt. eigene Darstellung

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Fachbereichswahl im Vergleich

- „Frauenfächer“: Gynäkologie, Pädiatrie, Psychiatrie\*
- „Männerfächer“: Urologie, Chirurgie, (Orthopädie)\*



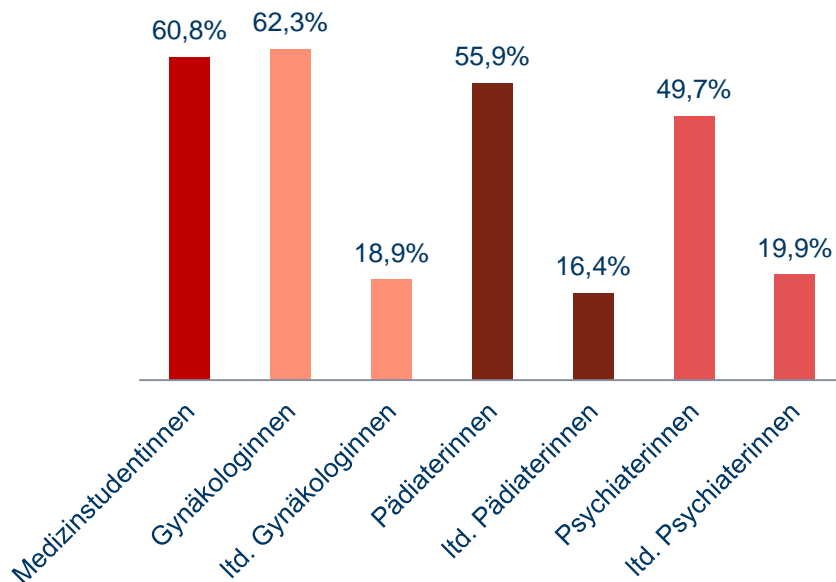
PJ Studierende : Eigene Darstellung  
nach KarMed-Daten; Van den  
Bussche et al., 2012.

\* Bronner, A. 2000. Die berufliche Situation von Ärztinnen in sogenannten Männer- und Frauenfächern der Medizin. Kovač, Hamburg.

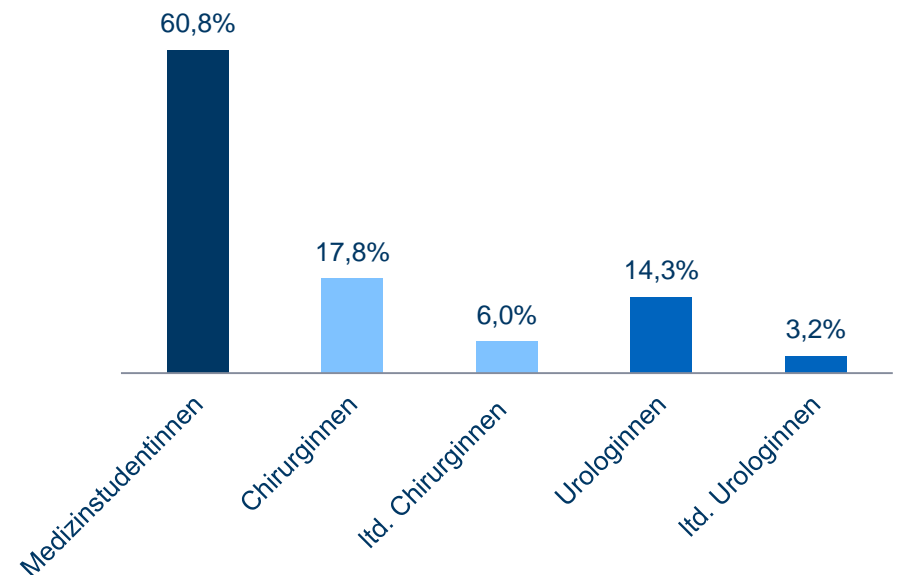
# Fachkräftemangel in der Chirurgie

**Frauenanteile: „Frauen- und Männerfächer“ der Medizin**  
60 % der Chirurgie-interessierten Medizinstudierenden verlieren Interesse im PJ\*\*

Frauenanteil "Frauenfächer", 2013



Frauenanteil "Männerfächer", 2013



BÄK, stat. Bundesamt 2013, eigene Darstellung

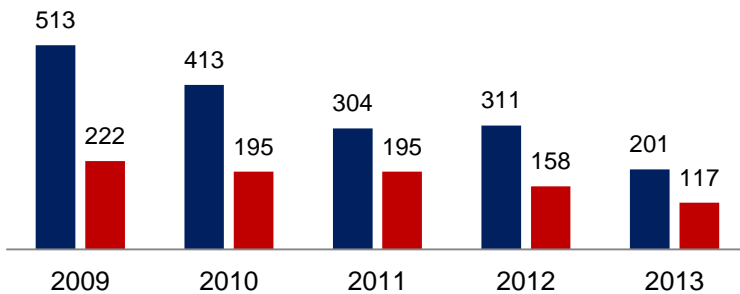


# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Entwicklung der Facharztanerkennungen (absolute Zahlen)

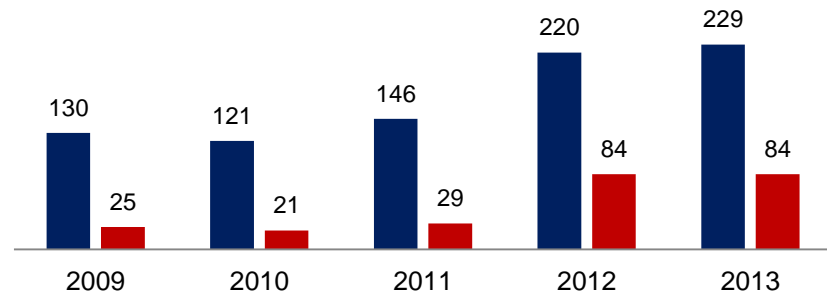
### (Allgemein-)Chirurgie

■ männlich ■ weiblich



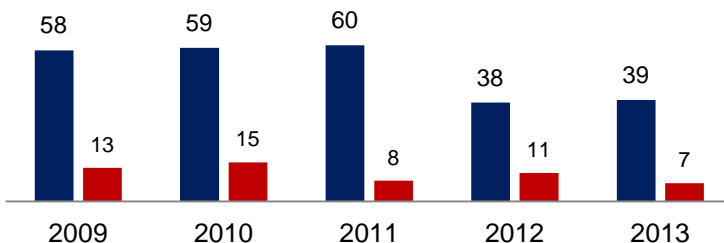
### Viszeralchirurgie

■ männlich ■ weiblich



### Herzchirurgie

■ männlich ■ weiblich

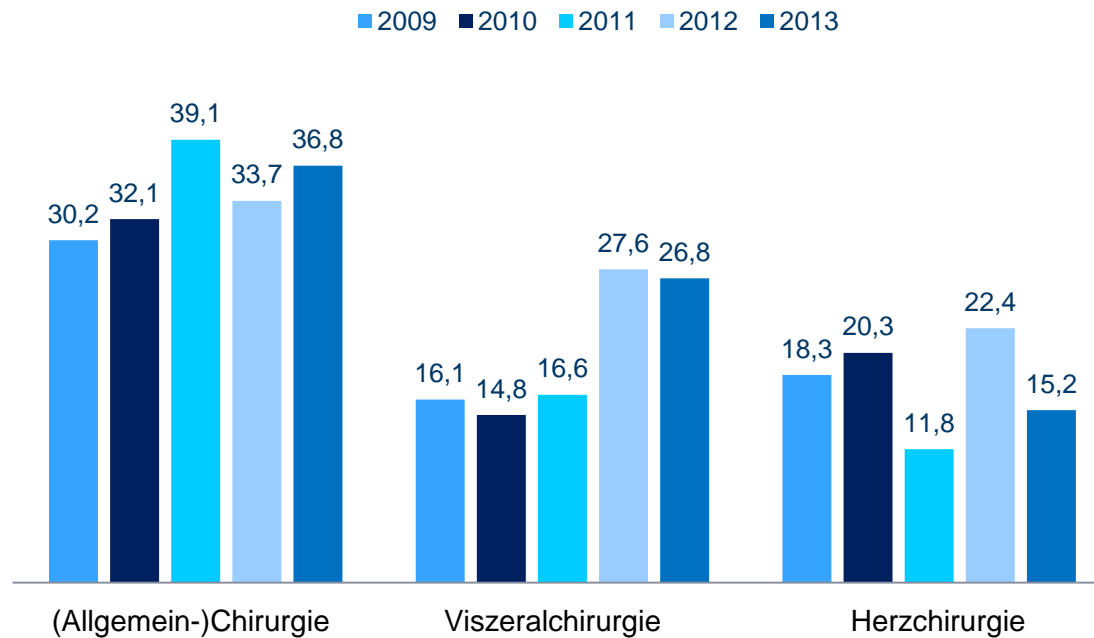


Quelle: BÄK, eigene Darstellung

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Frauenanteil bei den Facharztanerkennungen (%)

Facharztanerkennungen, Anteil Frauen 2009-2013

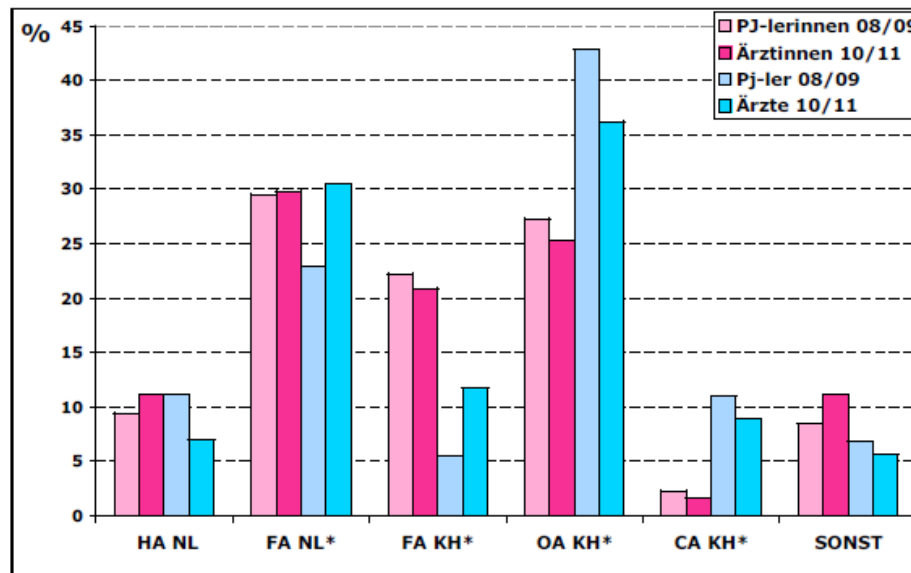


Quelle: BÄK, eigene Darstellung

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Karriereziele von Frauen – Angestrebte Position im Vergleich

Präferierte berufliche Position nach der Weiterbildung



DMW 2012; 137: 1242-7

\* =  $p < 0.001$

KarMed-Daten; Van den Bussche et al.

# Wo liegen die Herausforderungen?

Mangelnde  
Attraktivität  
Vereinbarkeit mit  
Familie

Weiterbildungszeit in der „Rush  
Hour des Lebens“

Perspektive  
Leistungsposition

Verlust von hoch qualifizierten Mitarbeitern  
während der Weiterbildung

Verlust von hoch qualifizierten Mitarbeitern  
nach der Weiterbildung

- ✓ Karriereentwicklung
- ✓ Strukturierte Weiterbildung
- ✓ Arbeitszeitmodelle
- ✓ Schwangerschaft/ Kinderbetreuung

# FamSurg-Projekt



## Handlungsfelder

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Arbeitsbelastung und –zeit
- Strukturierung der Facharztausbildung

## Projektziele

- Steigerung des Anteils von Chirurginnen
- Erarbeitung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Karriereentwicklung für Chirurginnen
- Etablierung familienfreundlicher Strukturen in der Chirurgie

# Fachkräftemangel in der Chirurgie

## Fakten am Tellerrand - der Blick in die FAZ

Frauen in der Chirurgie

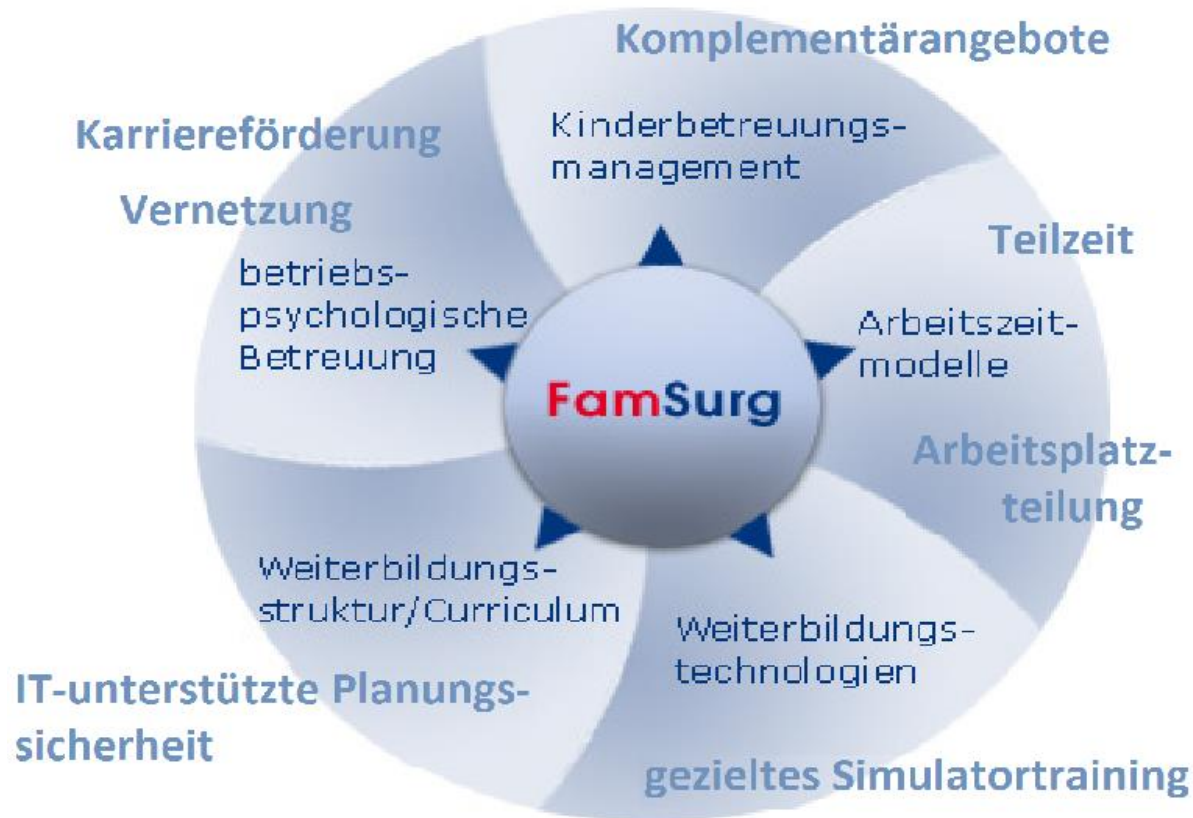
### Teilzeitarbeit heißt nicht, während der OP das Skalpell fallen zu lassen

Lange gab es Hindernisse für Frauen, die in der Herzchirurgie Karriere machen wollten. Der Beruf wird nur langsam weiblicher. Und noch immer sitzen die Vorurteile tief.

21.02.2014, von NICOLA VON LUTTEROTTI *Frankfurter Allgemeine*

- 30 % der AssistenzärztInnen in der Herzchirurgie weiblich
- Teilzeitarbeit möglich
- Nicht das Geschlecht ist ausschlaggebend, sondern der Charakter
- Mangel an weiblichen Vorbildern

# Das FamSurg-Projekt im Überblick



# FamSurg-Maßnahmen - Kinderbetreuung / Schwangerschaft



- Professionelle Kinderbetreuung

- Essentielle Bedeutung des Arbeitgebers / Infrastruktur
- Komplementärangebote „nanny and granny“
- Babysitter-Börse
- Kinderbetreuung bei internen Fortbildungen
- Notfallabhol-Service bei bspw. länger dauernden Operationen

Infrastruktur

Notfallplan  
Plan B



# FamSurg-Maßnahmen - Kinderbetreuung / Schwangerschaft



- Schwangerschaft

- Limitierung der Weiterbildung durch Mutterschutzgesetz ( Intensivstation/ OP)
- Individuelle Gefahrenbeurteilung
- Kooperation und enge Abstimmung mit Betriebsarzt und Gewerbeaufsichtsamt
- Freiwilligkeit und Kontrolle

Abstimmung mit  
Betriebsarzt und  
Aufsichtsbehörden



## • Variable Arbeitszeitmodelle

- Angebot von (vollzeitnahen) Teilzeitmodellen
- geteilte Arbeitsplätze
- verlässliche und rechtzeitige Dienstplangestaltung
- IT Support (WinFehlZeiten)
  
- Dienstbeginn um 14 Uhr
- Keine 24 h Dienste mehr
- Verringerung der Dienstmannschaft auf 2 anwesende und 1 Rufbereitschaft, daher weniger Anwesenheitsdienste

Individuallösungen

Langfristige Urlaubs und  
Dienstplangestaltung



- **strukturierte Weiterbildung**

- strukturierte, klinikinterne Weiterbildungscurricula
- jährliche Zielvereinbarung
- verbindliche Rotationsplanung (IT-gestützt)
- rechtzeitige und verbindliche OP-Planung
- IT-gestützte Weiterbildungsdokumentation
- gezieltes Simulatortraining
- Absolvieren von OP-Teilabschnitten
- Exterialisierung von Weiterbildungskomponenten
- gezielte Karriereplanung und –unterstützung

## IT Support

WDoku  
IT Rotationssystem

## Lap Trainer, DGAV Kurse, OP Lehre

Lübecker Toolbox  
Nahtkurs DGAV Warnemünde  
XOPE , Surgery NET



- Mentoring

Seminarthemen:

- Ressourcenanalyse
- Selbst- und Zeitmanagement
- Karrierestrategien und Work-Life-Balance
- Genderkompetenz
- wissenschaftliches Arbeiten
- gezielte Karriereplanung und –unterstützung

Führungsqualifikation

Mentoring  
Paarsysteme

# Wie geht es weiter ?

- **1.) Generationenvertrag:**
  - Ausbildung durch Vorbild
  - Mentoring
- **2.) Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
  - Geregelte Kinderbetreuung
  - Geregelte Weiterbildung trotz „Familienpausen“
- **3.) Strukturierte Weiterbildung**
  - in der Schwangerschaft
  - Planbarkeit
  - Wiedereinstiegsprogramme

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Rollout auf weitere Kliniken

Qualitative und quantitative Bewertung

Enge Kooperation mit dem UKSH

Gemeinnützige

**Hertie-Stiftung** 

Reentry – Fellowship

**McKinsey&Company**

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter....

[www.famsurg.de](http://www.famsurg.de)