



Gesundheitsmarkt: Mehr Flexibilität kehrt ein

Des einen Leid ist des anderen Freud' – so auch die Entwicklungen am Karrieresektor in der Medizin. Wobin die Reise geht, erklärt Mag. Martin Mayer, Managing Director der IVENTA Personalberatung.

? Wie hat sich der Stellenmarkt im gehobenen Gesundheitssektor in den letzten Jahren gewandelt?

Er wird zunehmend ein „normaler“ Arbeitsmarkt. Aufgrund der Finanzierung ist der Gesundheitsmarkt sehr stark von öffentlichen Dienstverhältnissen geprägt. Daher war er bisher auch sehr standardisiert in puncto Karrierewege oder Gehaltsschemata. Durch die nachfrageseitigen Veränderungen wurde dieser starre Markt jetzt aufgebrochen. Das Individuum und unterschiedliche Karriereverläufe rücken in den Mittelpunkt, mehr Flexibilität kehrt ein.

? Wie verändert sich damit die Karriereplanung?

Der Markt ist offener – das hat auch mit der Entwicklung in der Medizin zu tun, dass wir heute viel mehr Spezialisten als Generalisten haben als noch vor 20 Jahren. Gleichzeitig hat sich die Forschungslandschaft verändert, die mehr interdisziplinäre Zugänge fordert. Das ist ein Widerspruch in sich und dennoch erfordert die Arbeit am Patienten mehr Teams, die sich aus Experten unterschiedlicher Fachrichtungen zusammensetzen.

? Die oft gefürchteten Generationen Y und bald auch Z drängen auf den Markt. Wie werden die Ansprüche dieser Nachwuchsmediziner bei der Kandidatensuche berücksichtigt?



„Während die einen den Niedergang der Kassenpraxen beklagen, machen die anderen moderne Gruppenpraxen auf.“

Mag. Martin Mayer, Managing Director der IVENTA Personalberatung

Die Generation Z sehe ich am Arbeitsmarkt in der Medizin noch nicht, die steht gerade erst am Anfang des Studiums. Wir orten jedenfalls eine hohe Frauenquote, wobei die Frauen oft auch erst später Kinder bekommen. Damit verändern sich etablierte Rollen und auch die Bedürfnisse dieser Medizinerinnen, wenn sie wieder in den Beruf einsteigen. Hier denke ich, dass viele Dienstgeber noch nicht die richtigen Angebote haben. Es ist aber auch verständlich, dass dieser Nachholbedarf nicht über Nacht erledigt ist. Eine Konsequenz aus den Bedürfnissen der jungen Generation ist sicher die Arbeitszeitregelung und damit verbunden das oft mangelnde Verständnis älterer Kollegen,

dass den jüngeren Mitarbeitern ihre Work-Life-Balance überaus wichtig ist. Ich höre von jungen Ärzten kaum Klagen über die neue Arbeitszeitregelung, was sicher auch mit den Einkommensverläufen zu tun hat.

? Wir fokussieren hier immer das Krankenhaus. Wie sieht es im niedergelassenen Bereich aus?

Für mich ist das vergleichbar mit der Entwicklung vom Greißler zum Supermarkt. Während die einen den Niedergang der Kassenpraxen beklagen, machen die anderen moderne Gruppenpraxen auf und organisieren sich so, dass sie mit vernünftigem Arbeitsdruck gut leben können. Ärzte werden immer mehr zu Unter-

nehmern. Das hat auch Vorteile für die Patienten, denn wer wünscht sich nicht ein Team an Ärzten, die „alles“ bieten können? Hinderlich sind hier nur noch die legistischen Anachronismen, etwa dass ein Arzt keinen anderen anstellen kann. Ich bin überzeugt, dass wir erst am Anfang einer großen Umbruchphase stehen und die Diskussion noch offener geführt werden muss. Immerhin bringen Gruppenpraxen oder Ärztezentren auch massive Implikationen für den Arbeitsmarkt mit sich, etwa im Hinblick auf das Angebot von Teilzeitstellen in der Medizin. Wer sich keine Entlastung zu Hilfe holen darf, ist gezwungen, viele Stunden zu arbeiten, das geht einfach nicht mehr zusammen.

? Wir haben viele unbesetzte Kassenplanstellen. Werden Sie das auch miteinbeziehen?

Nein, unsere Kunden sind Spitalsbetreiber, die sich in gewissen Fachrichtungen schwer tun Nachwuchs zu finden. Hier ist die Abwanderung in den offensichtlich attraktiveren Wahlarztsektor für potenzielle Arbeitgeber deutlich zu spüren. Die zweite Gruppe unserer Kunden sind Privatkliniken oder Gruppenpraxen, die rasch wachsen und oft wenig Zeit für die Personalsuche haben. Anfragen zur Suche klassischer Landarztstellen lehnen wir ab, denn die Aussichten sind praktisch null, hier passende Bewerber zu rekrutieren. **rh** ■
www.iventaeu