

Spital punktet bei Ärzten mit Standort und gutem Ruf – Direktion hat trotzdem Sorgen

ÄRZTEMANGEL Viele Spitäler in der Schweiz leiden unter dem ausgetrockneten Markt an Fachärzten. Auch das Kantonsspital Winterthur kämpft in diesem schwierigen Umfeld um eine gute Ausgangsposition. Interne Befragungen zeigen aber: Noch scheint das Spital exzellente Karten bei der Suche nach Ärzten zu haben.

Das Kantonsspital Winterthur ist mit seinen 3000 Mitarbeitenden eines der zehn grössten Spitäler der Schweiz – und in Winterthur der drittgrösste Arbeitgeber. Derzeit sind am KSW 52 Stellen unbesetzt. Gesucht werden unter anderem 15 Assistenz- und Oberärzte. «Die Vakanzen bewegen sich jedoch im üblichen Rahmen», sagt der stellvertretende Spitaldirektor Markus Wittwer. Er weist allerdings darauf hin, dass die Rekrutierungsprobleme in Sachen Spitalärzte am KSW in den letzten Jahren kaum kleiner geworden sind (siehe Artikel unten rechts). Denn je nach Fachgebiet bleiben die offenen Stellen auch in Winterthur bis zu einem halben Jahr unbesetzt. «Insgesamt können wir die Arztstellen aber in der Regel rechtzeitig besetzen», erklärt Wittwer.

Exklusives Datenmaterial

Dass es das Kantonsspital Winterthur schafft, trotz ausgetrocknetem Stellenmarkt immer wieder neu Ärzte zu rekrutieren, hat mehrere Ursachen. Erhellend sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Resultate der Ärzte-Eintrittsbefragung des KSW vom 1. April 2013 bis 31. März 2016. Das dem «Landboten» vom KSW exklusiv zur Verfügung gestellte Datenmaterial (siehe Grafik unten) zeigt nun erstmals auf, aus welchen Beweggründen sich Ärzte beim Kantonsspital Winterthur beworben haben. Die Ärzte konnten bei der Eintrittsbefragung maximal drei Gründe angeben, weshalb sie sich für das KSW als Arbeitgeber entschieden hatten. Am meisten Nennungen erhalten haben in den vergangenen drei Jahren (mit je 81 Stimmen) die «Lage des Kantonsspitals/der Stadt Winterthur» und die «Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten». Auf Platz drei folgt mit 68 Stimmen der «gute Ruf des Kantonsspitals Winterthur». Dahin-

ter kommt die «Möglichkeit, auf einem Spezialgebiet zu arbeiten» (61 Nennungen) und die «guten Anstellungsbedingungen» mit 43 Nennungen. Kaum von Bedeutung waren bei den Ärzten offenbar die «Direktanfrage des KSW» (11 Nennungen), die «Aufstiegschancen» (5 Nennungen) und die «wirtschaftliche Sicherheit» (1 Nennung).

Persönliches Netzwerk

Als Rezept für eine erfolgreiche Rekrutierung nennt Markus Wittwer von der Spitaldirektion

«Die Einhaltung der 50-Stunden-Woche führt zu einem erheblichen Mehrbedarf an Ärzten.»

Markus Wittwer, Spitaldirektion

insbesondere das «persönliche Netzwerk». Zum Beispiel kontaktiere man ehemalige KSW-Mitarbeitende und solche, die am KSW ihre Ausbildung absolviert haben. Zudem würden bestehende Mitarbeitende Aussenstehende auf die Stellenangebote aufmerksam machen. «Insgesamt rekrutieren wir am KSW über 40 Prozent der Mitarbeitenden über diese Kanäle», sagt Wittwer. Bei den Ärztinnen und Ärzten sei der Anteil jedoch tiefer – was sich letztlich auch bei der Ärztebefragung gezeigt hat.

Bedarf an Ärzten steigt stark

Sorgen bereiten der Spitaldirektion in Winterthur aber derzeit gleich mehrere «Phänomene» und Entwicklungen, die sich laut



Am KSW bleiben einzelne offene Arztstellen bis zu einem halben Jahr unbesetzt. Der Mehrbedarf an Ärztinnen und Ärzten steigt stetig.

KSW

Wittwer mittlerweile auch auf den betrieblichen Alltag am KSW auswirken:

- Die konsequente Umsetzung des Arbeitsgesetzes (Einhaltung der 50-Stunden-Woche, der Ruhezeiten, schwierig umzusetzende Vorgaben bezüglich der Pikettendienste) führt am KSW «zu einem erheblichen Mehrbedarf an Ärztinnen und Ärzten».

- Der Bedarf an Teilzeitstellen am KSW steigt.

- Es wird eine starke Zunahme des Frauenanteils mit Berufsunterbrüchen beziehungsweise Pensumsreduktionen aufgrund «familiärer Verpflichtungen» registriert.

- Das Mengenwachstum sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich erhöht den Bedarf

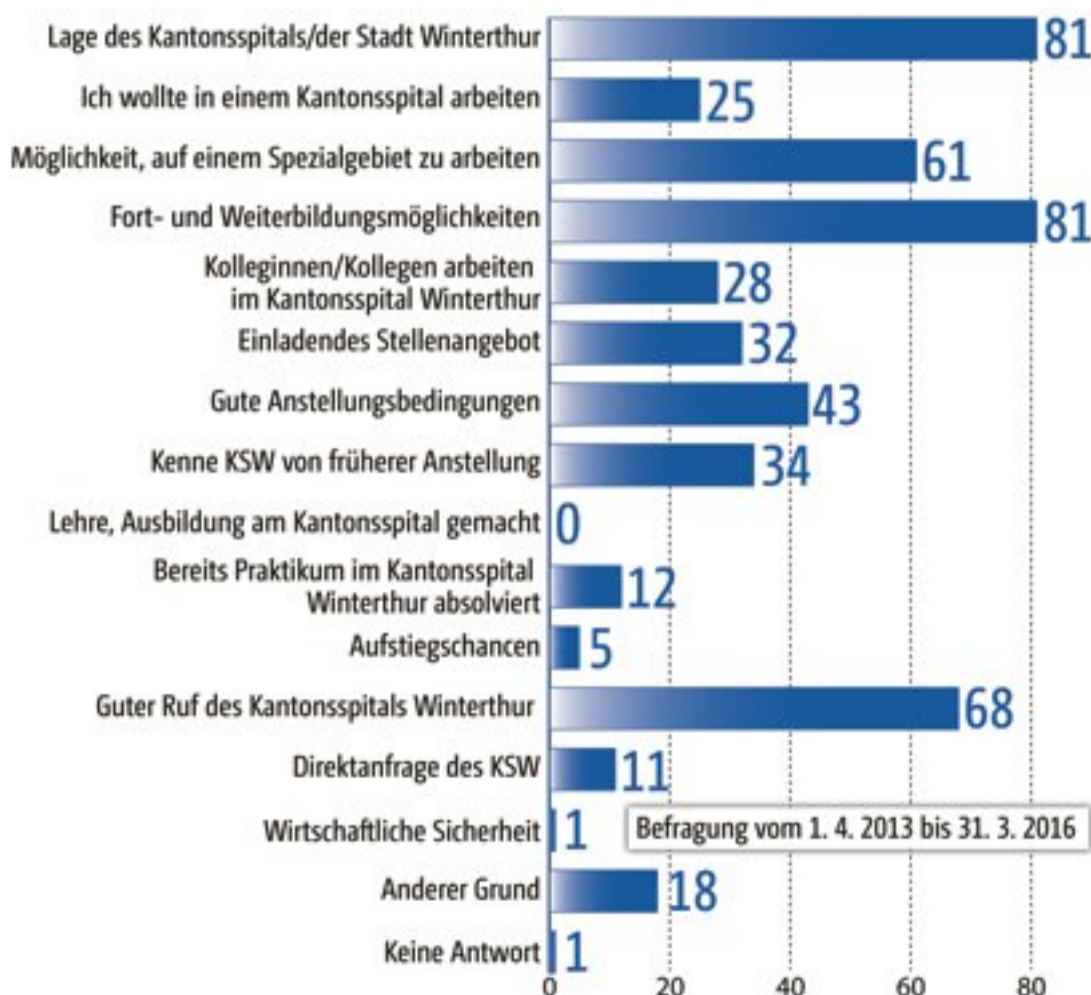
an Ärzten im Kantonsspital Winterthurebenfalls.

30 Prozent aus Deutschland

Gerade aufgrund dieses Mehrbedarfs an Ärzten bleibt man auch am KSW stark auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Von den 507 (Stand: 1. April 2016) beim Kantonsspital angestellten Ärzten stammen gut 37 Prozent

aus dem Ausland (CH-Durchschnitt 41 Prozent). 30 Prozent der Ärzte am KSW haben einen deutschen Pass. Ihre Zahl stagniert seit einigen Jahren. Laut Wittwer inseriert man nur noch vereinzelt im deutschsprachigen Ausland. Denn «die Stelleninrate auf unserer Homepage werden auch von Ärzten im Ausland gelesen». Thomas Münzel

DIE GRÜNDE, WESHALB ÄRZTE AM KSW ARBEITEN WOLLEN (ABSOLUTE NENNUNGEN)



Quelle: KSW, Grafik da

«Auch bei der Arztsuche gilt: Mit Speck fängt man Mäuse»

Wenn Spitäler im harten Wettbewerb bestehen wollen, müssen sie die Rekrutierung der Ärzte weiter professionalisieren. Das sagt Christian Ulrich, der Spitalern bei der Suche nach Ärzten hilft und selber Mediziner rekrutiert.



Arbeitsbedingungen als Indikatoren nehmen, dann ist der Markt sehr ausgetrocknet», sagt Ulrich. Logischerweise

Noch bis vor ein paar Jahren war die Rekrutierung von Ärzten für Spitäler in der Schweiz komfortabel, sagt der Zürcher Unternehmensberater Christian Ulrich (Bild). War eine Stelle zu besetzen, standen meist mehrere qualifizierte Bewerber zur Auswahl. Ulrich, der mit seiner Firma vornehmlich Spitaldirektoren und Chefärzte bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften unterstützt, spürt gut, dass inzwischen ein völlig anderer Wind herrscht. «Heute ist die Situation umgekehrt. Gute Ärzte haben meist mehrere Angebote.»

Doch wie ausgetrocknet ist der Arbeitsmarkt im Kanton Zürich wirklich? «Wenn Sie die Ansprüche der Ärzte an Salär und

würden deshalb viele Spitäler von Glück sprechen, wenn sie ihre Arztstellen mit passenden Personen besetzen können. «Eine Ausnahme bilden die Universitätsspitäler mit ihren Forschungsmöglichkeiten und komplexen medizinischen Fragestellungen, die Karriereschmieden für Chefärzte.»

«Spitäler mogeln sich durch»

Vor diesem Hintergrund zeigt sich laut Ulrich immer mehr, dass die meisten Spitäler offene Stellen haben, die sie länger nicht besetzen können. «Mit viel Pragmatismus und Goodwill der bestehenden Mitarbeiter mogeln sie sich durch.» Das Rekrutierungsproblem werde oft nicht systema-

tisch und nachhaltig gelöst. Ulrich beobachtet, dass die Spitäler zu lange auf herkömmliche Inserate oder persönliche Netzwerke setzen. «Das reicht aber heute nicht mehr», ist er überzeugt. Es genüge nicht mehr, in die Welt zu rufen: «Wir haben eine offene Stelle, kommt zu uns!»

«Gemäss meiner Erfahrung ist der erste Schritt für eine erfolgreiche Rekrutierung die Erkenntnis bei der Spitaldirektion und den Chefärzten, dass sich ein Spital verkaufen muss», sagt Ulrich. Hierzu müssten die Verantwortlichen natürlich wissen, warum ein Spital als Arbeitgeber attraktiv sei. «Vereinfacht gesagt, erhalten die Spitaldirektoren und die Chefärzte diese Argumente aus zwei Fragen: Warum soll ein Patient ausgerechnet in ihr Spital kommen? Und warum arbeiten sie selber in diesem Spital?» Daraus würden sich dann konkrete Botschaften an potenzielle Kandidaten ergeben. Denn auch für die Rekrutierung von Ärzten gelte: Mit Speck fängt man Mäuse. tm