

Supplement zu Band 5

Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie

Die persönlichen Anmerkungen der DGHO-Mitglieder

Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie

Die persönlichen Anmerkungen der DGHO-Mitglieder

Supplement der Gesundheitspolitischen Schriftenreihe der DGHO
Band 5

Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie

Die persönlichen Anmerkungen der DGHO-Mitglieder

Stand: März 2015
ISBN 978-3-9816354-4-7

Herausgeber:

Prof. Dr. med. Mathias Freund
Prof. Dr. med. Diana Lüftner
Prof. Dr. med. Martin Wilhelm

Vorstand der DGHO Deutsche Gesellschaft
für Hämatologie und Medizinische Onkologie e.V.
Alexanderplatz 1
10178 Berlin
www.dgho.de
info@dgho.de

Autorinnen:

Prof. Dr. med. Diana Lüftner, DGHO e.V.
Kristin Wunsch, DGHO e.V.

Titelgestaltung und Satz: unicom Werbeagentur GmbH, Berlin
Druck: Schätzl Druck & Medien GmbH & Co. KG

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahre 2014 erhielten alle Mitglieder der DGHO Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie e.V. einen anonymisierten Link zu einer Umfrage über ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Ergebnisse haben wir Ihnen im Band 5 der Gesundheitspolitischen Schriftenreihe der DGHO vorgestellt (www.dgho.de/informationen/gesundheitspolitische-schriftenreihe/band-5).

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Gründung einer Familie unter den derzeit geforderten Arbeitszeiten, in Ermangelung adäquater Teilzeitmodelle sowie vor dem Hintergrund einer veralteten Weiterbildungsordnung höchst schwierig ist. Dies gilt für Frauen mehr als für Männer, muss aber grundsätzlich als geschlechterunabhängiges Phänomen angesehen werden.

Neben der reinen Beantwortung von vorformulierten Fragen gab es bei jedem Teilaspekt die Möglichkeit, per Freitext seine Meinung zu äußern und persönliche Erfahrungen darzustellen. Diese Möglichkeit haben Sie intensiv genutzt. Eine qualitative Auswertung dieser Antworten erfolgt aktuell. In Ergänzung möchten wir Ihnen schon jetzt die Antworten der Umfrage-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer zur Stimmungsvermittlung überlassen. Sie sprechen für sich selbst und bedürfen an dieser Stelle keines Kommentars.

Vielmehr scheint es an der Zeit, dass sich jeder Entscheidungsträger (egal auf welcher Ebene) berühren lässt und diese Impulse wohlwollend und bestmöglich umsetzt.

Mit herzlichen Grüßen



Kristin Wunsch
DGHO Hauptstadtbüro



Prof. Dr. med. Diana Lüftner
Vorsitzende DGHO e.V.

Inhaltsverzeichnis

Einschätzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 7

Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht
Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind. 8

Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?..... 27

Arbeitszeiten 49

Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen? 50

Hierarchieebene..... 69

Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert? 70

Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen? 89

Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein
Mediziner / eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?.....108

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einschätzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 7

Abbildung 2a: Aktuelle Arbeitszeiten in Wochenstunden 48

Abbildung 2b: Gewünschte Arbeitszeiten in Wochenstunden 49

Abbildung 3: Hierarchieebene. 69

Datenquelle: Gesundheitspolitische Schriftenreihe der DGHO, Band 5, „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“

Einschätzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei der Einschätzung, in wie weit Beruf und Familie zu vereinbaren sind, gibt sowohl die überdeutliche Mehrheit der befragten Ärztinnen als auch die ebenso überdeutliche Mehrheit der befragten Ärzte (jeweils 71%) an, dass eine solche Vereinbarkeit nur mit Kompromissen möglich ist. Dass Beruf und Familie gar nicht miteinander in Einklang zu bringen sind, geben 16 Prozent

der befragten Ärztinnen und 13 Prozent der befragten Ärzte an. Lediglich 11 Prozent der befragten Ärztinnen glauben, dass Beruf und Familie „eher gut“ bis „sehr gut“ vereinbar sind, bei den befragten Ärzten sind es 12 Prozent (siehe Abbildung 1: Einschätzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

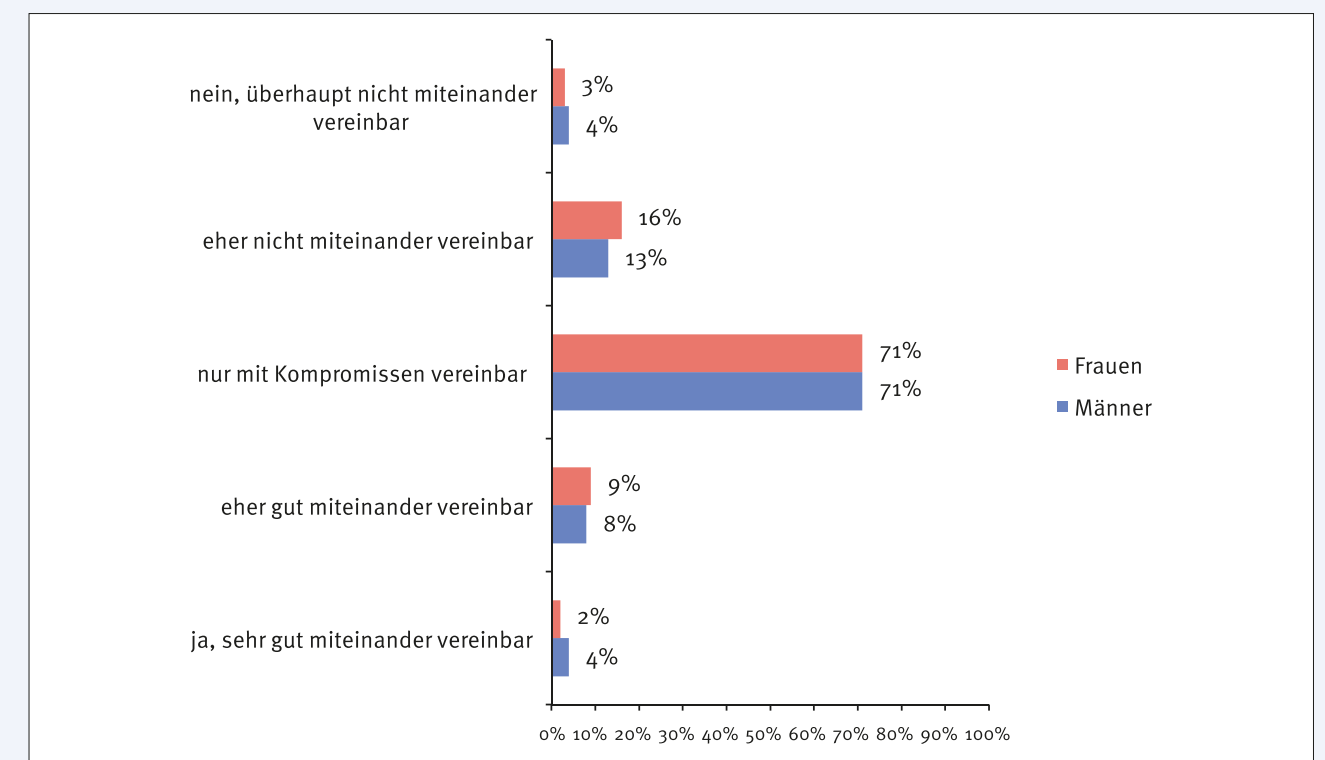


Abbildung 1: Einschätzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Datenquelle: Gesundheitspolitische Schriftenreihe der DGHO, Band 5, „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“

Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind.*

♂	» Wird beides in Kombination nicht ausreichend gefördert » Familienfreundliche Strukturen im Betrieb selten
♂	» Realität der Weiterbildungsstrukturen » Mangel an Akzeptanz der Leitungsebene
♂	» Weil Bereitschaftsdienste die Familie belasten » Arbeitsorganisation ist nicht flexibel genug.
♂	» Nachtdienste » unvorhersehbare Beanspruchung
♀	» Lange und wenig flexible Arbeitszeiten, eingeschränkte Teilzeitmöglichkeiten. » Lange Ausbildung – oft ist man für Kinder dann schon zu alt.
♂	» Zu wenig Zuwendung » Ortswechsel
♀	» Zeitliche Koordination bleibt auch heute eine Herausforderung. Flexibilität für Unvorhergesehenes ist nur mit immensem Aufwand zu realisieren. » Mehrfaches Wechseln des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft Voraussetzung fürs Weiterkommen, für Partner und Kinder aber Riesenbelastung.
♂	» Zeit » berufsbedingte Abwesenheiten
♂	» Notwendigkeit des 100%igen Engagements für die Wiss. zur Vermeidung einer Mittelmäßigkeit » DRG System
♂	» Berufsbelastung nur zum Teil steuerbar » Wissenschaftliches Arbeiten in der Regel zusätzlich
♂	» schlechte Betreuungsmöglichkeiten » unzuverlässliche Arbeitszeiten
♂	» Heute glaube ich nicht, dass Kinder + Karriere nicht zu vereinen sind. Mein Arbeitgeber akzeptiert Variabilität in der Arbeitszeit, Kindergarten auf dem Krankenhausgelände, Kollegen akzeptieren heute Ka / Ki » M. E. sind die Probleme durch Kinder aufgebauscht. Einer zufriedenstellenden Arbeit kann ich mit Kindern sicher nachgehen.
♀	» Betreuungssituation schwierig » Für Karriere über die normale Arbeitszeit hinausgehender zeitlicher Aufwand erforderlich. Falls eine Betreuung verfügbar ist, sieht man seine Kinder nur noch schlafend.
♀	» Zeitmangel » Beruf mit hoher Verantwortung
♂	» Arbeitsbelastung » Arbeitszeit
♀	» Es kommt zum Karriereschnitt, wenn man in der Klinik Teilzeitleitungspositionen wünscht (OÄ) » Zu wenig flexible Teilzeitstellen, mit gleicher Honorierung, wie es bei den männlichen Kollegen ist, für erfahrene Fachärztinnen
♀	» Die Zeit für die Kinder und für die Arbeitsstunden » Wenig Zeit zum Studium

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

♀	» Arbeitszeiten (Überstunden) » Flexibilität problematisch
♂	» Um Klinikdirektor an einer UK zu werden hat man im Prinzip in der Zeit zwischen 30-40 zwei Jobs. PI und Arzt. Plus extrem viele Reisen.
♀	» Überstunden u. Dienste » ungeplanter Arbeitsausfall sehr ungünstig
♂	» Zeitliche Beanspruchung durch den Beruf » Kinderwunsch
♀	» Schwangerschaften und Kleinkinder fallen in die Zeit in der aufgrund der starren Altersvorgaben auch Karriere- und Förderprogramme greifen » Forschungs- und Strategietreffen bevorzugt nach 17.00 Uhr
♂	» zeitliche Präsenz » Dienstpläne, Bereitschaftsdienste
♂	» beides zusammen erfordert zu viel Zeit und kann daher nicht zufriedenstellend gelöst werden » ansonsten gibt es nix
♂	» Genügend Zeit für Karriere und Familie » Fehlende ausreichende Strukturen für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie
♂	» Zeitliche Einschränkungen im Alltag » Fehlzeiten im Rahmen der Schwangerschaft
♂	» Lange Arbeitszeiten » Oft unplanbare Arbeitszeiten
♂	» Kompromissbereitschaft des Partners » weiß nicht
♂	» Zeit muss aufgeteilt werden, Karriere an Universitäten oft an Termine gebunden » Kollegen ohne Familie oft nicht ausreichend kompromissbereit
♂	» Zeitbedarf » Räumliche Flexibilität
♂	» Wissenschaftliche Tätigkeit ist oft nicht in einen 8 Stundentag neben klinischer Tätigkeit zu integrieren » Viele Veranstaltungen am Wochenende (Kongresse etc.)
♀	» Anforderungen des Arbeitsalltags widersprechen den Kinder- und Familienbedürfnissen. » Entgegenkommen und Kompromissbereitschaft der meisten Arbeitgeber und auch Kollegen ist sehr begrenzt.
♂	» Überfrachtetes klinisches Versorgungssystem der deutschen Universitätsklinik (Akademische Karriere) » Fehlende Delegation nicht zwingend ärztlicher Tätigkeit
♂	» Spitzenmedizin und Forschung sind mehr als ein 40-Stunden-Job » Das Medizinsystem ist personell unterbesetzt
♂	» Demographie » politische Defizite bei der Schaffung effizienter Versorgungsstrukturen
♂	» Unflexible Arbeitszeit » Höhe Arbeitsbelastung, Überstunden
♂	» Arbeitszeiten in der Klinik sind familienfeindlich » Bereitschaftsdienste >24 Stunden, mehr als 4/Monat
♂	» Zeitaufwand nicht planbar » Strukturen Niederlassung / Krankenhaus

♂	♀
» Karriere erfordert erheblichen Zeiteinsatz on top zusätzlich zur Erwerbsarbeit. Das geht von Zeit für Familie ab. Verantwortliche und erfolgreiche Erziehung fordert Zeiteinsatz u. Anwesenheit im kindlichen Alltag	» Arbeitszeiten
» Karriere auf Kosten der Partnerin ist ein ungerechtes und langfristig für die Beziehung schlechtes Modell	» befristete Beschäftigungsverhältnisse
♂	♂
» Arbeitsbelastung	» Es bleibt wenig Zeit für die Familie wenn eine Karriere das Ziel ist
» Weiterbildung	» Höheres Einkommen bei Familie notwendig
♂	♀
» mangelhafte ärztliche Kooperationsbereitschaft	» Häufiger Schichtwechsel, zu wenig und zu teure Betreuungsplätze
» Profit-orientierte Krankenhäuser	» Alleinerziehende bringen oft den Stress mit zur Arbeit
♂	♂
» Fehlende Arbeitszeitflexibilität	» zu wenig Gesamtzeit um beidem gerecht zu werden
» Immer noch fehlendes Bewusstsein bei den „Karriereförderern“	» Kinder benötigen geregelte Zeiten
♂	♀
» Karriere entsteht durch Erfolg und der kostet Engagement und Zeit	» Weil für Karriere weiterhin unbezahlte Überstunden und Dienstzeiten außerhalb der üblichen Kinderbetreuung erwartet werden, wenn man als Frau einen Partner hat, der Oberarzt an der Uni ist und keine Familie, die in der Kinderbetreuung einspringt
» Kinder brauchen eine feste Bezugsperson, das erfordert Anwesenheit und ist in Teilzeit nicht zu machen	» weil Aussetzen für Kinder meist den Karrierekiller bedeutet
♀	♂
» kein Verständnis und kein Wille dazu im klinischen Umfeld (direkte Kollegen/innen auf Assistenzarztbasis und auf Chefetagen)	» Weiterbildung in Teilzeit schwierig und langwierig
» Anspruch in Klinik / Forschungsfeld methodisch auf dem Laufenden zu bleiben	» Nacht- und WE Dienste
♀	♀
» Mangelnde Struktur in der Kinderversorgung	» Herablassende Sicht auf Frauen, insbes. Mütter, gläserne Decke
» Zeitfaktor	» Oft Vollzeit gefragt
♂	♂
» Deutschland als innovationsfeindliches Land	» Zeitmangel
» Deutschland als noch immer Männerdominiertes Land (trotz Merkel)	» Überlastung
♀	♂
» hoher Zeitaufwand für Karriere	» Kinderbetreuung ist zu wenig flexibel
» fehlende zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz	» Arbeitszeiten sind nicht genügend vorhersehbar

♂	♂
» Zeit für häusliches Leben mit Kindern	» ist miteinander vereinbar
» hohe Anforderungen an dauernde Verfügbarkeit für ärztliche Tätigkeit gelten als Norm	» wir haben 4 Kinder und arbeiten beide
♀	♂
» Möglichkeiten der Fremdbetreuung nicht immer hinreichend gegeben	» existentielle Krisensituationen der Patienten sind nicht in Teilzeit zu betreuen
» Mütter nicht bereit, die Betreuung der Kinder zu delegieren	» negativ
♂	♂
» Zeitaufwand für Karriere zu groß	» Zeit
» Zu wenig familienfreundliche Arbeitsstrukturen	♂
♂	» Fehlende Kinderbetreuung
» Arbeitszeiten	» Zeit
» Arbeitspensum und wissenschaftliche Karriere	♂
♂	» Arbeitsbelastung durch nicht ärztliche Tätigkeiten im Alltag
» Zeitdefizit	» fehlende alternative Arbeitsmodelle
» Mobilitätswang	♂
♀	» Hoher Arbeitsaufwand
» Unflexible Kinderbetreuung	» schlechte Bezahlung
» Unzeitgemäße Vorstellungen von Vorgesetzten	♂
♀	» Zeitliche Verpflichtung durch Arbeit
» Überstunden	» Mäßige Versorgungsstruktur von Ganztagsbetreuung der Kinder
» Nachtdienste	♂
♀	» Der Tag hat 24 Stunden!
» nicht ausreichende persönliche Förderung der Talente des Kindes, fehlendes carrying	» Kinderbetreuung ist Fulltimejob
» Kinder werden schlechter ausgebildet	♂
♂	» es wird vorausgesetzt, dass ein zeitliches Engagement deutlich über der Vertragsarbeitszeit geleistet wird
» Hohe Dienstzeitbelastung und fachliche Anforderungen	» Wochenend- und Nachtdienste, Bereitschaftsdienste. Forschung „nebenher“
» Lange Ausbildungsphase	♂
♀	» sind prinzipiell vereinbar falls ein Partner zurücksteht
» die Arbeitszeit in der internist. Onkologie sind in der Regel schwer planbar, unvorhersehbare Komplikationen bei den oft schwer kranken Pat. erfordern viel zeit, eine „Regelarbeitszeit“ ist utopisch, zusätzlich benötigt man viel Zeit, um sich fachlich auf dem Laufenden zu halten, Vorträge vorzubereiten, eigenes Wissen zu vertiefen	» hoher gesellschaftlicher Stellenwert von Freizeit, Hobbys und Selbstverwirklichung
» eine zufriedenstellende Versorgung von Kindern braucht Zeit, bei voller Berufstätigkeit hat man die nicht, bei Teilzeit ist eine Karriere nicht umsetzbar	♀
	» Betreuungsstrukturen
	» Arbeitszeitbelastung in Kliniken

♂	♀
» Arbeitszeiten	» lange Arbeitszeiten
» Arbeitsbelastung	» Überstunden
♀	keine Angabe
» keine Karrieremöglichkeit bei Teilzeitbeschäftigung	» Unterbrechung der Tätigkeit in Mutterschutz/ Elternzeit
» bezahlbare Ganztagsversorgung	
♂	♀
» Arbeitszeiten sind zu lang.	» Personaldecke zu eng
» Überstunden sind meist notwendig für Patientenversorgung und erst recht für Forschung.	» Arztberuf (noch) zu unflexibel in allen Stadien (Weiterbildung, Oberarzt...)
♂	♂
» ökonomischer Druck auf die Krankenhäuser verringert die Chance auf innovative Teilzeitmodelle	» lange Arbeitszeiten, nicht planbare Überstunden
» geringeres Karrierebedürfnis seitens junger Mütter und Väter	» häufige Dienste an Wochenenden und Feiertagen
♀	♂
» hohe Arbeitsbelastung (viele Überstunden, schlechte Planbarkeit)	» Beides erfordert viel Zeit
» Dienste (auch Rufbereitschaft ist mit kleinen Kindern schwer zu organisieren)	» Schwierig beiden Ansprüchen gerecht zu werden
♂	♀
» zeitliches Engagement ist vor allem im Beruf notwendig und nicht immer steuerbar	» Zeitmangel
» Karriere von beiden Partnern in der Familie ist schwierig	» geringe Finanzierung
♀	♀
» Keine klar definierten Arbeitszeiten bei zu hoher Auslastung (Dienste, WE Visiten, Überstunden etc.)	» Arbeitszeiten
» Inflexibilität hinsichtlich Beschäftigungsverhältnis, nur Zeitverträge mit dem Druck die Erwartungen zu erfüllen, keine Möglichkeit z.B. 75 oder 80% zu arbeiten: „50, 100% oder gar nicht“	» fehlende Energie
♂	♀
» zeitliche Inanspruchnahme,	» Überstunden
» Kontinuität in Projekten	» Konkurrenz durch Kollegen, die keine weiteren Verpflichtungen haben
♀	♀
» Für eine „Karriere“ ist ein enormes Zeitvolumen für Publikationen notwendig.	» Konkurrenz durch Kollegen, die keine weiteren Verpflichtungen haben
» Räumliche Mobilität ist mit Kindern schwierig.	» unflexible Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten
♂	» Sitzungen oftmals außerhalb der Arbeitszeit / abends
» Zeitliche Belastung	♀
» häufige Ortswechsel	» es gibt keine wirklichen Gründe, aber gewisse Voraussetzungen sind wichtig:
	» gute Kinderbetreuung (Kita, Tagesmutter etc.) & Unterstützung durch Partner/ Familie
	♀
	» Zeitproblem
	» Gewissen

♀	♂
» unflexible Arbeitszeitmodelle	» Time Splitting Familie u. Beruf nur mit Kompromissen möglich!
» noch nicht ausreichende Wahrnehmung, dass auch Frauen karriereberechtigt sind	» Besondere Anforderungen mental u. physisch für Ärzte in der Onkologie/Hämatologie.
♂	♀
» unflexible Arbeitszeiten in der Klinik	» Fehlende Betreuung bei Krankheit der Kinder.
» familienfeindliche Betriebskultur	» Freizeittermine der Kinder (Musik und Sport) bleiben komplett im häuslichen Umfeld organisiert.
♀	♂
» Arbeitszeiten sind nicht familienkompatibel	» Zeit
» Präsenz am Arbeitsplatz wird erwartet (z.B. home office nahezu unmöglich)	
♀	♀
» Arbeitsbelastung / Überstundenerfordernis auch in TZ Beschäftigung	» Arbeitszeiten und Abläufe in Krankenhäusern, Dienste, Überstunden, kaum Teilzeit
» mangelnde Akzeptanz	» Noch oft klassisches Familienbild
♂	♂
» Ohne breite familiäre Unterstützung ist eine berufliche Flexibilität nicht möglich	» Überstunden und Wochenendtermine problematisch
» Arbeitszeitmodelle noch nicht familiengerecht umgesetzt	» Kinder brauchen Eltern, die auch mal zu Hause sind
♀	♂
» kein Konsens zwischen den Partnern	» Zeitmangel – 8 Stunden normale Arbeitszeit reichen nie, und da ist noch nichts an Weiterbildung oder Forschung getan
» Widerstände im sozialen Umfeld	» fehlendes Personal – Routine-Arbeit bindet zu viel Kraft
♀	♂
» Zeit	» KiTa-Plätze und KiTa-Öffnungszeiten
♂	» Belastung der Patienten durch häufige Wechsel der ärztlichen Ansprechpartner
» Nur ein Partner kann sich um Karriere kümmern, einer um die Kinder. Karriere ist somit nur für einen möglich.	♂
» Karriere heißt mehr zu tun als den Standard	» Arztberuf fordert 100% Engagement
♂	» Kinder erfordern den gleichen Prozentsatz
» Forschung erfordert 100% Zeit	♂
» Erziehung kommt zu kurz	» Ein Tag hat nur 24 Stunden!
♂	» Wenn Karriere im Vordergrund steht, kommen die Kinder zu kurz!
» Der Tag hat nun mal nur 24 Stunden	♀
» Einer muss zurückstecken	» Kinderbetreuung
	» Arbeitszeiten/Nacht-/WE-Dienste
	♂
	» Arbeitszeit
	» Wochenendengagement

♂	♀
» Zeitmangel	» Beruf zu zeitintensiv
» Reisetätigkeit	» Fortbildung zu zeitintensiv
♂	♀
» Zeitmangel	» Fehlende Akzeptanz für Karriere und Teilzeitjob
» Reisetätigkeit, Kongresse, Meetings etc.	» Fehlende Motivation für Weiterbildung/Karriere – nicht noch mehr Belastung zum Klinikalltag-
♂	♂
» Kinder erfordern viel Zeit und Aufmerksamkeit	» es gibt keine Gründe, sich gegen Kinder zu entscheiden
» Wert von Kindern und Familie in vielen Bereichen der Gesellschaft gering angesiedelt	» wenn, dann Egomanie
♂	♂
» meiner Meinung nach geht eine Weiterbildung zum FA nicht mit nur Teilzeitarbeitsverträgen.	» Arbeitszeiten
» Kinder bedeuten immer eine Zeit, in der die Ausbildung leiden muss wg. Pausen	» Fortbildung
♂	♂
» Kliniken /Abteilungsleiter kinderfeindlich/familienfeindlich eingestellt	» Zeit
» Gesellschaft familienfeindlich eingestellt	» Energie
♀	♂
» Kindererziehung benötigt so viel Sorgfalt und Mühe wie eine gute wissenschaftliche Arbeit.	» in der BRD schlechte Betreuungsverhältnisse
» Kindererziehung ist ein 24h Job, „Notfälle“ erfordern hohe Flexibilität ergo bedeuten viel Stress.	» Pace, d.h. Wissenschaft und Klinik zu vereinen, ist sowieso schon sehr schwer
♂	♀
» Familie erfordert die Präsenz der Einzelnen in der Gruppe	» berufliche Einbindung des Ehemannes
» Es fehlt ein vernünftiger Rahmen für Familie in der Karriere (Bsp.: „Wenn Sie operieren lernen wollen, dann dürfen sie nicht nach Hause gehen...“)	» Aufgaben in der Familie, welche man nicht an Dritte delegieren kann
♂	♀
» Wechsel des Arbeitsplatzes/Umzug reißt Kinder aus gewohnter Umgebung	» Inflexibilität der Arbeitszeiten
» Arbeitszeiten (kein „9.00 bis 17.00 Uhr Job“, wenn man Karriere machen will)	» Weiterbildungsrichtlinien (Vollzeitarbeit und 6-monatige Rotationszeit notwendig)
♂	♂
» 24 stündiger „akademischer Anspruch“	» zeitliche Arbeitsbelastung (Dienste, Überstunden etc.) – es gibt immer noch zu viele nicht ärztliche Tätigkeiten
» zeitlich nicht vereinbar	» unzureichende Kinderbetreuung (Arbeitnehmer müssen sich nach Betreuungszeiten richten, die angebotenen Betreuungszeiten orientieren sich nicht an den Realitäten)
♂	♂
» Zeitfaktor	» 40 Stunden-Woche kaum umsetzbar
» häufige Abwesenheit von der Familie	» in Großstädten noch mangelnde Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder, Schließungszeiten von Kitas

♂	♀
» Kindergärten sind von 8.00 bis 17.00 Uhr geöffnet, Ärzte arbeiten meist länger	» Familienunfreundliche Arbeitszeiten
» Keine sinnvollen Teilzeitmodelle in Kliniken	» Karriere nur möglich, wenn über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet wird
♂	♂
» Zeit	» Arbeitsbelastung
» Engagement	» Unregelmäßige Arbeitszeiten mit Schichtdiensten
♂	♂
» Schon grundsätzlich vereinbar, aber mit deutlichen Abstrichen!	» zeitliche Anforderung der Praxistätigkeit
» Zeit	» Verwaltungstätigkeit
♂	♀
» Zeitbedarf für Job und Kinder schließen sich gegenseitig aus	» enormer Zeitaufwand einer Karriereentwicklung deutlich über eine 8h-Mentalität hinausgehend
» Mobilität – Unterstützung durch Familie, z.B. Eltern, entfällt meist	» hierzu keine passende Institution der Kinderbetreuung von entsprechender Qualität, insbesondere, wenn keine familiäre Unterstützung z.B. von Seiten der Großeltern vorhanden ist
♀	♀
» Tagesabläufe und Arbeitszeiten, Dienste in den Kliniken waren zu meiner Klinikzeit (1980-2003) nicht flexibel genug für junge Mütter	» Arbeitszeiten > 40h/Woche u.a. durch Nacht- und Wochenenddienste
» fehlende Kinderbetreuungsstätten mit auf Klinikdienstzeiten angepassten Öffnungszeiten	» Fehlende flexible Kinderbetreuung
♀	♂
» Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle unflexibel	» es gibt keinen Grund
» „Teilzeit Mütter“ gelten als „Problem“, sind unbequem und werden daher nicht so gefördert	♂
♂	» monetäre Engpässe bei Doppelverdienern wenn einer zuhause bleibt
» Als Eltern sind sie heute zur nachhaltigen Unterstützung ihrer Kinder in der Schule gezwungen.	» hohe Kosten für individuelle Kinderbetreuung, bzw. fehlende Kita-Plätze
» Die Belastung durch bürokratische Erfordernisse wächst nahezu exponentiell, daher fehlt es überall an Zeit.	♀
♂	» schlechte Betreuungsmöglichkeiten,
» Zeit für Beruf	» zu lange Arbeitszeiten
♂	♂
» Beruf fordert zu viel Zeit	» Kinder sind anstrengend und brauchen einen, keine geeignete Förderungsmaßnahmen wenn man sich nicht selber darum kümmert
» Beruf fordert zu viel Kraft	» Job sehr anstrengend, man kann sich abends kaum noch um die Kinder kümmern, weil man in der Materie bleiben will muss man auch immer wieder weg
♂	
» Ansprüche der Kliniken/Chefärztinnen/Chefärzte meistens Zeitkiller	
» fehlende/mangelnde flexible Angebote der Kinderbetreuung in den Kliniken	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♂	♂
» Zeit ist ein endliches Gut	» hohe Arbeitszeit
» wissenschaftliche Kreativität ist zeitlich nicht organisierbar	» schlecht planbare Arbeitszeit
♂	♂
» wissenschaftliche Arbeit und klinische Berufstätigkeit kaum in der „Regelarbeitszeit“ zu bewältigen	» Mangel an flexiblen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten
» Zusätzliche Abwesenheiten durch häufigere Kongressteilnahme	» Mangel an entsprechenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten
♀	♂
» hohe Arbeitsbelastung	» Unplanbare Arbeitszeiten
» zeitintensive Patienten	» Erhebliche Arbeitsbelastung, weit über die europäischen Arbeitszeitgesetze
♀	♀
» Zeitmangel	» Betreuungsmöglichkeiten nicht optimal
» zu wenig Kinder-/Kitaplätze	» Unflexibilität
♀	♂
» Ein 10 h Tag reicht für die Karriere nicht.	» Zeit, sich auf elementare Dinge wie Kindererziehung und eine medizinische Ausbildung zu konzentrieren, reicht einfach nicht aus
» Die heutigen schulischen Herausforderungen der Kinder lassen sich nicht nebenbei erledigen. Familienalltag lässt sich nicht in 2 h bewältigen. Wegezeiten noch nicht eingerechnet.	» Ärztliche Tätigkeit kein 40- oder 42-Stunden-Job ist, und bei Notwendigkeit von Überstunden oft kinderlose Kollegen abpuffern müssen.
♂	♂
» Eingeschränkte Verfügbarkeit im Berufsleben	» Arbeitszeit > 60 Stunden pro Woche
» Ausfallzeiten für die Kinderbetreuung	» Partner muss eigene Karriere opfern
♂	♂
» eines von beiden kommt bei dem anstrengenden Beruf immer zu kurz	» Teilzeit in Leitungsposition nur bedingt möglich
» Der Beruf des Mediziners ist auf die Patientenversorgung konzentriert	» Begrenzung auf vormittags schwierig
♂	♂
» zeitliche Friktionen	» Hoher zeitlicher Aufwand!
» Traditionsbewusstsein der Klinikführung	» Unvereinbarkeit zwischen dem Beruf des Arztes und dem Zwang zur Forschung an Universitätskliniken!
♂	♂
» Zeitmangel	» Weil immer noch kein ausreichendes Angebot für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht.
» schlechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten korrespondierend mit Arbeitszeiten	» Mangelnde Flexibilität sowohl auf Seiten des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers
♂	♂
» Zeitmangel	» Zeit
» mangelnde Flexibilität	» Aufmerksamkeit

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♂	♂
» Zeit	» zu wenig Kitas, zu wenig Unterstützung junger Mütter
» Dienste	» zu wenig Unterstützung junger Mütter
♀	♀
» Mangelnde Flexibilität des Arbeitgebers bezüglich Arbeitszeiten	» mangelnde Möglichkeiten der Kinderbetreuung
» Hohe Arbeitsdichte während einer Teilzeitbeschäftigung	» Unverständnis von Vorgesetzten
♂	♂
» sind vereinbar	» Arbeitszeitbelastung Regeldienst und Bereitschaftsdienst
» bei Unterstützung durch Ehegatten oder Familie	» Teilzeitarbeit verzögert die Weiterbildung
♀	♀
» Die Vereinbarkeit hängt davon ab, wie die Eltern die Kindererziehung gestalten möchten. Kindererziehung erfordert Anwesenheit, dies ist durch eine ganztägige Berufstätigkeit beider Eltern nicht möglich. Meine Anspruch an Kindererziehung bedeutet, dass ich insbesondere in den ersten 3 Lebensjahren Zeit für meine Kinder haben möchte. In dieser Zeit muss ich den Fortgang meiner Karriere drosseln. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass ich nach 3 Jahren reduzierter Arbeitstätigkeit oder sogar nach 3 Jahren Erziehungsurlaub sehr gut an meine Karriere wieder anknüpfen konnte.	» Individualisierung der Gesellschaft, fehlende Unterstützung
» Wenn Kinder sehr früh im Rahmen der Ausbildung (früh in der Facharztausbildung oder sogar im Studium) geboren werden, kann man sich nicht mit gleicher Energie der Ausbildung widmen, wie wenn man noch keine Verantwortung für eine Familie hat.	» Konkurrenz- statt Kooperationsverhalten
♂	♂
» Zeitliche Beanspruchung (als Oberarzt in der Onkologie ist eine 60 Std-Woche die Regel)	» zu wenig Zeit
» Partner-Probleme	♀
♀	» Zu hohe zeitliche Investition in Arbeit
» Mangelndes Verständnis von Vorgesetzten/ Verwaltung für Kompromisse.	» Fehlende Flexibilität
» Ungenügende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	♀
♀	» Arbeitszeiten
» hohes Arbeitsaufkommen	» Teilzeitmodelle bei KV nur mit finanziellen Einbußen anmeldbar (Deckelung)
» unflexible Arbeitszeiten	♂
♂	» Dienstzeiten, Teilzeitarbeit praktisch nicht möglich
» Zeitmanagement	» Doppelte Belastung Familie und Beruf
» Vorgesetzte	♂
♀	» Zeitmangel
♂	» häufige Ortswechsel
♀	♀
» mangelndes Verständnis von Vorgesetzten/ Verwaltung für Kompromisse.	» Personalmangel in den Krankenhäusern
» Ungenügende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	» Leitungsposition in Teilzeit nur schwer umsetzbar
♀	♂
» hohes Arbeitsaufkommen	» Arbeitszeiten
» unflexible Arbeitszeiten	» Stress
♂	♂
» Zeitmanagement	» Zeitkonflikte außerhalb der normalen Arbeitszeiten (Bereitschaftsdienste, Kongresse)
» Vorgesetzte	» Emotionales Bedürfnis der Kinder nach Kontinuität

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♂	♂
» Nacht.-u. Wochenenddienste » Schichtdienste	» aus Zeitmangel » weil viel am Wochenende läuft
♂	♂
» zeitliche Beanspruchung	» Erwartungshaltungen der älteren Generation » Unvorhersehbarkeit des ärztlichen Tagesablaufes
♂	♂
» zu viele Wochenstunden » zu wenig emotionale Unterstützung	» Schichtarbeit » Lange Überstunden
♂	♂
» Starre Arbeitszeitmodelle » Viele Bereitschaftsdienste	» Ausbildung Klinik mit Diensten » Lange Zeit zum Facharzt
♂	♂
» Kinder und Karriere sind nicht in einen exakt planbaren Tagesablauf zu pressen. » Keine Karriere ohne Teilnahme an Kongressen und Studiensitzungen meist außerhalb des Wohnortes. » Kinder haben Anspruch auf Zuwendung, unabhängig von einem „Stundenplan“	» Kinder brauchen Zeit, Das politisch gewollte wegorganisieren der Kinder ist die schlechteste Zukunftsinvestition, die man sich vorstellen kann, daher muss halt einer der Elternteile auf einen Teil der „Karriere“ verzichten » zu wenig Teilzeitstellen
♂	♂
» starke zeitliche Einbindung » Keine Flexibilität in der Arbeitszeit, keine geregelten Arbeitszeiten	» Zeit: Karriere ist nur mit Einsatz von Zeit möglich, Familie auch, Kompromisse sind immer notwendig » Karriere immer abhängig von Terminen mit Dritten, dies reduziert Flexibilität, z.B. bei Krankheit der Kinder
♂	♂
» Überstunden sind die Regel » Freizeit ist nicht planbar	
♂	♂
» hohes zeitliches Engagement erforderlich » oft beide Partner berufstätig	» Für eine Karriere ist eine Teilzeitbeschäftigung hinderlich » Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder
♂	♂
» keine ausreichende Zeit » Stress	» Betreuungszeit » Arbeitsintensität
♂	♀
» zu hohe berufliche Belastung, insbesondere zeitlich » keine vernünftige Kinderbetreuung in den meisten Gegenden organisierbar	» Zeitmanagement » Stationär keine gute Optionen für Mütter
♂	♂
» zulange Arbeitszeiten » unregelmäßige Arbeit, Ende nicht planbar	» Arbeitszeiten » Dienste
	♂
	» Zeitmangel » Kopf frei haben für das Eine oder Andere

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♀	♀
» Einstellung der Verwaltung und der Führung zum Thema Familie und Karriere und zum Thema Karriere und Teilzeitarbeit » Rahmenbedingungen sind schwierig (KITA-Plätze, Öffnungszeiten, Überstunden)	» Vollzeitstelle in der Klinik lässt sich schlecht mit Abholzeiten von Kita, Kindergarten und Hort vereinbaren, daher Teilzeitarbeit notwendig und oft damit Abstellgleis » Ausfallzeit durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit
♀	♀
» Schwangerschaft und Kindererziehungszeiten sind weiterhin in Arbeitswelt nicht berücksichtigt » Soziale Kompetenz wie Fürsorge sind eher weibliche Charaktereigenschaften, die im gesellschaftlichen Diskurs wohl immer erwähnt, aber in der realen auf Macht und Geld ausgerichteten Lebenswelt keinen Wert und damit kein Durchsetzungsvermögen haben	» schlechte und nicht ausreichende Kinderbetreuung » völlig sinnfreie und absurde Verlängerung der Weiterbildungszeit durch Teilzeitarbeit – dies spiegelt keinesfalls die Lernkurve in der Weiterbildung wider. Kinderlose Kollegen kommen später, machen häufiger Pausen, sind unstrukturiert, werden dabei völlig sinnfreie und absurde Verlängerung der Weiterbildungszeit durch Teilzeitarbeit – dies spiegelt keinesfalls die Lernkurve in der Weiterbildung wider. Kinderlose Kollegen kommen später, machen häufiger Pausen, sind unstrukturiert, werden dabei aber voll bezahlt und deren Zeit wird voll angerechnet. Teilzeitarbeitende Mütter (habe 3, arbeite 80%) sind pünktlicher, arbeiten strukturiert und konzentriert und lernen in praktisch weniger Zeit genauso viel, dennoch wird die Ausbildung künstlich verlängert. Des weiteren werden wissenschaftliche Meetings/ Projektgruppenbesprechungen fast immer in den Abend oder späten Nachmittag verlegt, so dass eine Teilnahme immer ein riesiger Aufwand ist. Da sind uns die Skandinavier mit „no meeting after 3“ ganz weit voraus. Man wird einfach ausgebootet, sobald man eben nicht da ist.
♂	♀
» volles ärztliches Engagement erfordert hohen persönl. Zeiteinsatz, (v.a. für auch f. nichtärztliche (akadem. / verwalterische) Aufgaben), sehr oft auf dem Rücken der Lebenspartner » wenige gute junge Vorbilder in der eigenen Berufsgruppe » „Karriere“ ??? was ist das? Eine Professur? Eine Chef- oder Oberarztstelle? Labor-Leitung? Und das in Teilzeit????	
♀	
» fehlende Versorgung der Kinder bei Krankheit, in den Schulferien » zu wenige Kindergarten-/KiTa-Plätze	
♀	
» Veranstaltungen nach 17.00 Uhr » Benachteiligung bei der Vergabe von zentralen Funktionen innerhalb der Abteilung	
♂	
» Betreuungssituation in Deutschland » Nicht gewährleistet wenn z.B. Kind krank ist	
♂	
» Unzureichendes finanzierbares und verfügbares Kinderbetreuungsangebot	
♂	♂
	» Zeitmangel » Wenn beide Eltern beruflich tätig sind
♀	♀
» Zeit » Betreuungssituation	
♀	
» Zeitfaktor » Unverständnis wenn nicht immer Zeit am Abend da ist	

♀	♂
» Zeit	» Der Klinikalltag braucht eine ganztägige Präsenz
» Gleichzeitigkeit der Ereignisse	» Zu viele nichtärztliche Tätigkeiten müssen verrichtet werden
♂	♂
» Zeitmangel	» Hohe Arbeitsbelastung
» Örtliche Flexibilität	» Anforderung, in der Klinik tätig zu sein, wie sie vor Jahrzehnten üblich waren (70 Stundenwoche)
♀	♀
» keine flexiblen Arbeitszeiten	» Zeit
» keine Betreuung für das Kind	» Geld
♀	♀
» zeitlicher Aufwand	» Strukturelle Gegebenheiten (Arbeitszeiten, Dienstpläne, Hierarchie, männliche Chefs)
» zu wenig Flexibilität der Arbeitszeiten	» Persönliche/Gesellschaftliche Zwänge
♂	♂
» Spontane Überstunden mit Familie nicht möglich	» Zeitmangel
» Nächte und Wochenenden im Labor mit Familie nicht möglich	» Fehlende Flexibilität der Arbeitgeber (Kliniken)
♂	♂
» Kinderbetreuung und Karriere beanspruchen beides Zeit	» Arbeitsüberlastung der Ärzte in Klinik und Praxis wegen Personalmangel, daher notwendige Mehrarbeit
» Häufiger Wohnortwechsel	» Gerade in der Onkologie schlecht planbarer, unregelmäßiger Feierabend (Notfälle, Gespräche, Aufklärung,...)
♀	♂
» Karriere und Familie sind nur unter erhöhtem Arbeitsaufwand zu vereinen,	» Nach dem heutigem Stand ist eine Kariere nur möglich, wenn man hierfür zusätzlich zur regulären Arbeitszeit viel Aufwand, auch zeitlich in seiner freien Zeit betreiben muss.
» Karriere und Familie sind grundsätzlich nicht zu vereinen, da an sich gegensätzliche Vorhaben	» Die meisten Arbeitgeber / Vorgesetzten haben den Wandel in den Ansprüchen gerade der work / life Balance noch nicht verstanden und unterstützen entsprechend den Nachwuchs nicht.
♂	♂
» ungünstige Arbeitszeiten, Verwaltung	» Zeitemfang des Berufes (mehr als die Regelarbeitszeit)
» fehlende Flexibilität und Akzeptanz durch Kollegen und Vorgesetzte	» Mobilität
♂	♂
» berufliche Inanspruchnahme (Überstunden)	» unzureichende Betreuung (Betriebs-KITA etc.)
» Flexibilität der Arbeitszeit	» häufig schwierige Personalplanung bei knappen Ressourcen
♂	♂
» Zeitmangel	
» Zu häufige Abwesenheit (von Labor bis Kongress)	
♂	♂
» Überstunden, miserable Bezahlung, kein gesellschaftl. Support	
» fehlende Perspektiven	

♂	♂
» Arbeitszeit zu inflexibel	» Forschung und Projekte fast immer außerhalb der Routine = in der Freizeit
» Zu viel Arbeit (inkl. Wochenenden und Feiertagen)	» Unflexible Arbeitszeiten
♂	♂
» Arbeitszeiten	» Arbeitszeit 50-70 Stunden/Woche und mehr
» (noch) nicht optimale Kinderbetreuungsmöglichkeiten	» Fehlende Kinderbetreuung
♂	♀
» Hohe zeitliche Inanspruchnahme, Zeitbedarf ist in der Patientenbetreuung immer wieder nicht planbar.	» Zeitfaktor
» Hoher Fortbildungsbedarf mit vielen Terminen in der Freizeit.	» Krippen/Kindergartenplatzversorgung
♂	♂
» Zeitmanagement, Dienstzeiten starr, Nachtdienste/ kleine Kinder	» Zeitaufwand für berufl. Arbeit, Forschung, Kongresse, etc.
» Diskriminierung durch Chefs/besonders Uni	♀
♂	» Auf Teilzeitbeschäftigung wird kaum Rücksicht genommen, die Aufgaben bleiben fast gleich.
» Arbeitsbelastung der Eltern	» Erschöpfung erstreckt sich auf das Privatleben und macht das Familienleben anstrengend.
» Zunahme der schulischen Anforderungen an die Kinder (Zeit, Unterstützung)	♀
♂	» „Pflichtenkollision“ in den jeweiligen Alltagsbezügen
» Arbeitsbelastung zu hoch	♂
» häufige Wohnortwechsel	» Zeitbedarf
♂	» Stellenprofile
» Arbeitszeiten	♂
» fehlende Kinderbetreuung	» Aussermedizinische Themen
♀	» zu viele Kongresse
» Arbeitszeit in der Regel über Vollzeit und wird so auch erwartet	♀
» Rücksichtnahme auf Familie geht nur auf Kosten anderer Kollegen	» Zeitmangel.
♀	» Überstunden zwangsläufig in höheren posten erforderlich.
» Zeitmangel	♂
» Versorgungsproblem	» Zeit
♂	» Einkommen
» Zeit	♀
» Flexibilität	» fehlende Zeit zur eigenen Fortbildung, Kongressen etc.
♂	» mangelnde Unterstützung von Familien mit Kindern ohne Oma/Opa bei der Kinderbetreuung, fehlende Betreuung bei 12 Wo Schulferien im Jahr
» Zeit	
» Nacht/WE Arbeit	

♂	♀
» zeitliche Verfügbarkeit ist eingeschränkt	» Zeitmangel
» Möglichkeit der nationalen oder internationalen Präsentation ist eingeschränkt	» Fehlende Flexibilität mit Familie im Hintergrund
♀	♂
» Betreuung häufig „Frauensache“, besonders bei Krankheit der Kinder	» Zeitmangel
» Öffnungszeiten der Kitas begrenzen längere Arbeitszeiten	» Ortsflexibilität
♂	♂
» Arbeitgeber: Oft unzureichendes Verständnis,	» Mangelnde Flexibilität des Arbeitgebers.
» Kita- Kindergartenplätze schwierig	» Mangelnde Kinderbetreuung
♂	♀
» mangelnde Zeit	» Teilzeit-Tätigkeit versus Vollzeit
» Konkurrenz	» Versorgung der Kinder bei 24 h Bereitschaftsdiensten schwierig
♂	♀
» Sehr lange Arbeitszeiten	» Im Krankenhaus noch verkrustete Strukturen (Frauen mit Kindern machen an der Uni keine Karriere)
» Völlig fehlende Flexibilität in der Klinik	» Sowohl Job als auch Kinder benötigen Zeit, eine Seite kommt immer zu kurz
♂	♀
» Zeitmangel	» deutsche Einstellung der Arbeitgeber (im Gegensatz zu denen z.B. in Frankreich)
» Finanzielle Einbußen	» keine adäquate Kinderbetreuung
♀	♂
» Organisation von Familien- und Dienst-Terminen bleibt am stundenreduzierten Partner!	» Kinder und Familie brauchen Zuwendung und damit Zeit
» Immer wieder wird an den Dienstmodellen herumkritisiert und Veränderungen zugunsten des Arbeitgebers eingefordert	» Eine berufliche Karriere benötigt insbesondere im Beginn viel Zeit
♂	♂
» verlängerte Arbeitszeiten, je nach Bedarf, welcher auch steigen wird	» Eine Seite kommt dadurch immer zu kurz
» mit Unterstützung ist es aber vereinbar	» Die normale „Karriere“ erfordert eben nicht 100 sondern mindestens 125%
♂	♂
» Zwangsweise Überstunden, da Akutpatienten nicht abweisbar sind und die Personaldecke zu dünn ist	» Zeit
» Gestiegene Dokumentationszwänge, die nur in Überstunden zu erledigen sind	» Flexibilität
♂	♂
» Kinder benötigen persönliche Zuwendung,	» Zeitmangel
» finanzielle Situation	» Stress

♂	♂
» Die eigene Entwicklung ist gerade in der Zeit der Familienplanung und damit verbunden, Erleben und Erziehung der Kinder so Zeit konsumierend, dass für ein normales Familienleben keine Freiräume existieren.	» Zeit
» Befindet man sich in einer verantwortlichen Position (Klinikleitung, Leiter wissenschaftlicher Projekte), hat man diese Verantwortung 24 Std. täglich wahrzunehmen. ich lernte meine Kinder erst richtig kennen, da waren sie bereits erwachsen.	» Persönliche Ressourcen
♂	♂
» Zu lange Ausbildungszeit	» Wochenarbeitszeiten über 60 Stunden.
» finanziell	» Nacht-, Weekend-, Feiertagsdienste
♂	♀
» Zeitliche Anforderung beruflich-familiär.	» Oft Schwierigkeiten, eine ausreichende Kinderbetreuung zu finden
» Wissenschaftliche Tätigkeit überwiegend zusätzlich zur klinischen Tätigkeit (= Freizeit)	» Teilzeitstellen oft schwierig, Überstunden an der Tagesordnung
♀	♂
» Der Arbeitsalltag ist in deutschen Krankenhäusern so organisiert, dass ein Verlassen der Klinik z.B. um 13.00 oder 15.00 Uhr automatisch dazu führt, dass relevante Informationen verloren gehen. Deshalb wird jede Teilzeitkraft nicht als vollwertiges Teammitglied wahrgenommen. Zusätzlich ist die Besetzung im Alltag so knapp, dass jemand, der wegen Kinderbetreuung keine Überstunden machen kann, automatisch die Kollegen belastet und deshalb ein schlechteres „Standing“ im Team hat.	» häufige Dienste an Wochenenden
» Die Nachtdienst-intensivste Zeit fällt in die Zeit sehr kleiner Kinder, der dadurch verursachte Schlafmangel ist schlecht zu kompensieren, dies führt zu längeren Karrierepausen.	» Planung (Urlaub/Freizeit) oft nur kurzfristig möglich
♀	♂
» klinische Strukturen	» Zeit (entweder da oder hier) – „Karriere“ geht nur mit immenser Zeitinvestition, „Präsenzkultur“ im Krankenhaus
» Weiterbildungsordnung	» unzureichende Kinderbetreuung
♂	♂
» Ich sagte, schwer vereinbar. Karriere bedeutet mehr als das normale Maß an Engagement, d.h. nicht, dass man nicht erfolgreich sein kann.	» die Versorgung der Kinder ist nicht an die im Beruf erforderlichen zeitlichen Flexibilitäten anzupassen. Kita schließt um 17.00 Uhr, Notfall verhindert Kinder abholen etc.
♀	» Wirtschaftlicher Druck auf die Krankenhäuser lässt nur eine sehr dünne ärztliche Besetzung zu. Ein mit Krankheit der Kinder verbundener kurzfristiger Ausfall wird nur schwer kompensierbar sein.
♂	♂
» hoher Zeitaufwand für den Beruf	» Anforderungen in Berufsleben prinzipiell unendlich, wenn Karriere geplant wird
» in Abhängigkeit vom Arbeitsverhältnis geringe zeitliche Flexibilität	» Unzureichende Modelle in der Wirtschaft
♂	♂
» Zeitmangel	» Anforderungen im Job
» Persönlicher Zeitaufwand	♂
» Nacht-Wochenenddienst	» Persönlicher Zeitaufwand
♂	» Dienste

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♂	♂
» Arbeitszeiten, auch gerade am Wochenende	» Karriere machen heißt mehr Zeit zu investieren als 40h/Woche
» Arbeitsbelastung (Arztberichte am WE etc.)	» Kinder auf ihrem Weg zu begleiten heißt mehr als sie abends ins Bett zu bringen
♂	♀
» Arbeitszeiten	» wenig flexible Teilzeitstellen
♂	» regelhafte Überstunden-praktisch unmöglich pünktlich zu gehen
» Klinik, Forschung, Kinder: nur 2 von 3 sind möglich	
» Zu wenige Ärzte pro Pat. im Krankenhaus	♂
♀	» Zeitaufwand für Kinderbetreuung, Schule etc.
» Zeitmangel	» andererseits Zeitmangel für mit der berufl. Entwicklung verbundene Aufwendungen
» Stress	
♂	♂
» Es gibt keine wirklichen	» Fehlende Infrastruktur für Mütter als Ärztinnen
♂	» Fehlende Infrastruktur für Männer als Ärzte
» Arbeitszeiten	♂
» Organisation der Klinik an Vollzeitstelle orientiert	» keine geeigneten Arbeitszeitmodelle
♂	» Erwartungshaltung der Vorgesetzten -> für Karriere 150% Leitung vorausgesetzt...
» Zeitmangel	♀
» hohe Präsenz am Arbeitsplatz	» sind vereinbar, aber nicht leicht. Problem Kinderbetreuung
♂	» z.T. nicht flexible Dienstzeiten
» Kinderbetreuung auch in Großstädten unzureichend, insbesondere die Arbeitszeiten werden nicht abgebildet, und bei Krankheit gibt es keine Möglichkeit, dies ist insbesondere bei Dual Career ein schwieriges Problem	♀
» Arbeitszeiten	» Ausfall in der Phase, in der sich das wissenschaftliche Profil entwickelt
♂	» Leistung wird verglichen mit Männern, die ohne Ausfall weiter gemacht haben
» fehlende zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz,	♂
» Verschiebung innerer Prioritäten führt dazu, dass die beruflichen Aufgaben nicht mit dem nötigen unbedingten Willen verfolgt werden	» Mangelhafte Kinderbetreuungsmöglichkeit (fehlende Kitas etc.), für Ärzte unpassende Öffnungszeiten, Kosten Kinderbetreuung
♀	» Publikationsdruck während Familiengründungsphase (Impact Factor vs. Familie)
» Arbeitszeiten	♂
» Dienstbelastung	» Normaler Dienstablauf auf Station
♀	» Dienste nachts und an Wochenenden
» Überstunden	
» Oft zu viel Stress auf dem Arbeitsplatz, dann wenig Geduld zu Hause, oder umgekehrt.	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum aus Ihrer Sicht Karriere und Kinder nicht miteinander zu vereinbaren sind	
♀	♂
» Lange klinische Weiterbildung bis zum FA Hämatologie (Überstunden ! im Klinikum Alltag an der Tagesordnung)	» Kinderbetreuung suboptimal
» erst in den letzten Jahren Ansätze für Frauenförderung erkennbar- männlich dominierte Führungsebene!	» Schulzeiten ungünstig
♂	♂
» zeitliche sowie geistige und körperliche Belastung bei klinischer Tätigkeit (Schichtdienst)	» im Krankenhaus sind die Arbeitsplätze und -zeiten nicht mit der Kinderbetreuung, egal ob im kleinkind- oder jugendlichen Alter, nicht vereinbar
» unvorhersehbare Anforderungen (Notfälle) im Rahmen der Patientenversorgung	» wenn beide Eltern nach Karriere streben, ist dies mit Kindern nicht machbar, da die Zeit im KH › als zu Hause ist, oder erst die Karriere und Kinder erst ab 40 Jahren möglich ist
♂	♀
» Zeit mit den Kindern vs. Forschung, Dienstreisen ...	» Zeitmangel
» Babypause o.ä. wird durch Chefs als Urlaub gesehen und danach ist die Weiterbeschäftigung gefährdet, die Unterstützung zur Karriere vorbei	» Organisation vor allem in Kliniken nur für Ganztagskräfte (Besprechungen Röntgen Demos etc.)
♂	♂
» Chefarztverhalten als Vorgesetzter	» im Beruf zu wenig Flexibilität möglich
» Mütter sind nicht vom Ehrgeiz zerfressen	» Kinder benötigen die Zeit, die man ihnen nicht geben kann, wenn man Karriere macht
♀	♂
» Teilzeit-Arbeit braucht zu lange zur Weiterbildung	» zu hohe Arbeitsbelastung und -dichte
» Kinder brauchen Zeit (die man nicht zur Fortbildung hat	» es ist nicht möglich, in echter Teilzeit schnell genug die nötige Berufserfahrung zu bekommen
♂	♀
» Kinderbetreuung außerhalb der Kindergarten-Standardzeiten meist nicht gegeben!	» Karriere erfordert, Arbeit dann zu erledigen, wenn sie anfällt. Das ist häufig nicht planbar. Kinderhorte und -betreuungen sind aber nicht flexibel verfügbar. Außerdem häufig hohe Ausfallzeiten durch kranke Kinder, die ebenfalls nicht unterzubringen sind
» In der Klinik zahlreiche Sitzungen, Konsile & die OA-Konferenzen nach 17.00 Uhr	♀
♂	» Karriere erfordert immer noch über 100%igen Einsatz. (Kolleginnen, die eine reduzierte Stelle haben sind trotzdem 100% da und werden aber nur reduziert entlohnt)
» lange Arbeitszeiten in Klinik und Praxis	» Die Zerreißprobe ist zu groß, wenn beide Elternteile 100% arbeiten
» Literatur- u. Internetstudium zu Hause	♂
♂	» Arbeitseinsatz ist zeitlich begrenzt mit Kindern
» Mangelnde Präsenz zu Hause	» Konkurrenz um Ressourcen
» Lange Arbeitszeiten	♀
♂	» Zeit... Arbeitszeiten, Familie, Einkaufen, Zeit für Kinder, Dienste, vor allem Arbeitszeiten
» Kinder wollen einen Papa immer ganz und gar.	» Zeit... Fortbildungen, Nachlesen
» H/O will das auch und erfordert sehr intensiven Einsatz um professionell und zufriedenstellend für Arzt und Patient betrieben zu werden	

♂	♀
» Arbeitszeiten	» Zeit
» Bereitschaftsdienste	» Flexibilität
♂	♀
» Verteilung der Zeitressourcen	» viel Zeit für Beruf, keine Zeit für Familie
» Finanzielle Gründe	» nicht ausreichende Betreuungszeiten durch Schule/ Kindergärten etc.
♂	♂
» Karriere erfordert Zeit, die der Familie fehlt	» Versorgung der Kinder nicht durchgehend garantiert
» Auseinanderdriften der Erlebenswelt zwischen Ehepartnern	» Unverständnis der Arbeitgeber
♂	♂
» Weiterbildungsordnung	» Zeitmangel
» Personalplanung im Krankenhaus	» Familienunfreundliche Arbeitszeiten / Dienste / kaum Teilzeit
♂	
» lange Arbeitszeit	
» zu geringe Flexibilität in der Arbeitszeit	
♀	
» Unzureichende Versorgungsmöglichkeit z.B. in Kindertagesstätten	
» Unflexible Arbeitszeiten	

Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?*

♂	♂
» Individuell	» Vorhandensein von genügend und guten Kitas
» Maßgeschneidert	» vom DRG System völlig entkoppelte klinische Wissenschaftsstellen
♂	♂
» Kündigungsschutz	» Klar definierte Aufgabenbereiche
» Unbefristete Verträge	» Umsetzung der Arbeitszeitgesetze
» Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	
» flache Hierarchien und somit freundliches Arbeitsklima, so dass man gute Laune mit nach Hause mitnehmen kann	♂
	» max. Dienstbelastung an einem Wochenende pro Monat
♂	» offizielles Ende der Dienstzeiten wie auch in anderen öffentlichen Einrichtungen
» Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeiter bei der Dienstplangestaltung	» geteilte Schichten (später Anfang-spätes Ende, früher Anfang-frühes Ende)
» Kenntnis der Verantwortlichen von familiären Bedingungen der Mitarbeiter, wie z.B. Kleinkinder	♂
» Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei größeren und großen medizinischen Häusern	» langfristige Dienstplanung
	» Betriebskindergarten
♂	♂
» gute Kollegialität	» Kollegialität, das bedeutet, dass ich die Arbeitszeitmodelle akzeptiere
» klare Arbeitszeiten	
♀	♀
» Flexiblere Arbeitsmodelle, z.B. Aufteilung der Arbeit in Teams.	» Kürzere bzw. flexiblere Arbeitszeiten
» Die Möglichkeit für Wochenenddienste einen Freizeitausgleich statt Geld zu bekommen.	» Gelegenheit, Arbeitsbereiche aufzuteilen (Forschung statt stationärer Versorgung, kurzfristig Übernahme von mehr Lehrtätigkeiten)
♂	» Keine Schichtdienste, Weniger Nacht- und Wochenenddienste für Mütter kleiner Kinder, sofern möglich
» Flexible Arbeitszeiten	» Rascher Wiedereinstieg mit wenigen Wochenstunden
» Kinderbetreuung	» Betriebskita oder garantierte Kinderbetreuung
♀	♀
» Teilzeitstellen	» geregelte Arbeitszeiten (kein Schichtdienst)
» Möglichst gut planbare Wochenend- und Schichtdienste	» flexible Modelle je nach familiärer Situation
♂	♂
» geregelte Arbeitszeiten ohne eingeplante Überstunden	» Teilzeit
» Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung	» Kalkulierbare Arbeitszeit

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

♂	» Geregelter Beginn und Ende der Arbeitszeit » Langfristige Planbarkeit » Ausreichend Personalausstattung der Abteilung um guten Gewissens kurzfristig arbeitsfrei zu bekommen	♂	» flexible Arbeitszeiten bei ausreichender Kinderbetreuung » arbeiten in einem familienorientierten Krankenhaus/ Praxis
♀	» Teilzeitstellen » Hilfe bei org. Kinderbetreuung bei Krankheit von Kind » Kinderbetreuung nah am Arbeitsplatz » Verständnis und Selbstverständlichkeit für die Familie	♂	» Feste geregelte Arbeitszeiten (9.00 bis 17.00 Uhr) » Schichtdienstmodelle, die es erlauben, nach definierter Arbeitszeit nach Hause gehen zu können » Massiver Ausbau von Kinderganztagesstätten, Kinderkrippen und Ganztages Schulen wie in anderen europ. Ländern Usus. » Gutes und bewährtes Beispiel ist Skandinavien mit flächendeckender Struktur von Polikliniken, wodurch bessere Arbeitsbedingungen gegeben sind.
♀	» Geld (eine Putzfrau, Babysitting bezahlen) » Teilzeitarbeit	♂	» Kindergarten » Flexible Arbeitszeit
♀	» lange Kita-Öffnungszeiten mit hoher Flexibilität » ausreichend hoher Personalschlüssel, um z.B. plötzliches Ausfallen der berufstätigen Mütter auch kompensieren zu können	♂	» Teilzeit muss möglich sein » Flexibilität im Alltag
♂	» Strikte Trennung v Klinik/Labor » Sicherheit in der Weiterbildung	♂	» Zeitgerechte Vertretungsregelung des Klinikträgers bei Mutterschaft » Ideal sind Kindergärten von Klinika
♀	» Arbeitszeitanpassung an die jeweils notwendige Kinderbetreuung » Kindergärten mit ausgedehnten Öffnungszeiten (z.B. an großen Kliniken)	♂	» geregelte Arbeitszeiten » flexible Zeiten
♂	» flexible Arbeitszeiten » Kitas an den Kliniken » Verständnis der Mitarbeiter und Vorgesetzten » Möglichkeiten für Auszeiten	♂	» Freie Einteilungsmöglichkeit der Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeit
♀	» Keine wichtigen Meetings nach 17.00 Uhr » Kein Schichtdienst	♂	» Teilzeitmodelle » Mehr Personal für Schichten
♂	» flexible Arbeitszeiten » verlässliche und vorausplanbare Einsatzzeiten » beides ist für ausgebildete Fachärzte möglich, jedoch problematisch in der Ausbildung	♂	» Kinderbetreuung von 7.00 bis 20.00 Uhr » Bevorzugte Urlaubsplanung für Familienväter/-mütter
		♂	» geregelte Arbeitszeit » kein Übermaß an Überstunden

♂	» Verlässliche Arbeitszeiten » kein Schichtdienst	♂	» Kinderbetreuung » gleitende Arbeitszeit » Teamarbeit
♀	» Ausreichende Kinderbetreuung, Möglichkeiten der Teilzeitarbeit » flexible Arbeitszeiten (im Klinikalltag sehr schwierig realisierbar)	♂	» Min: Adäquater Stellenplan » Adäquate Abteilungsorganisation » Strukturierte und supervisierte Weiterbildung
♂	» Betriebskindergarten » Viele Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	♂	» Förderung kooperativer Strukturen » Schaffung professioneller Kindergärten
♂	» Bessere Personalausstattung der Einrichtungen » Kinderbetreuung in Kooperation mit Arbeitgeber	♀	» Teilzeitarbeit » wenig Nachtdienste u. Wochenenddienste
♂	» flexible Arbeitszeiten » keine Nacht- und Wochenend-Dienste	♂	» Keine Besprechungen / Konferenzen nach 15.00 Uhr » Bessere Teilzeitmodelle
♂	» klar definierte, berechenbare Arbeitszeiten » angemessene Arbeitslast	♂	» Flexible Arbeitszeiten, Besorgungen können im Umfeld der Klinik erledigt werden » z.B. auf dem Klinikgelände Kinderbetreuung aber auch Einkaufsmöglichkeiten, Geldautomat oder Bankfiliale
♂	» Flexible Arbeitszeiten » Verkürzte Weiterbildung für Teilzeitstellen	♀	» die Möglichkeit pünktlich am Spätnachmittag nach Hause zu gehen » Heimarbeit (Arztbriefe, Anträge)
♂	» weniger als 4 Bereitschaftsdienste im Monat » Kitas (7.00 bis 18.00 Uhr), Eltern am Ort	♀	» Zuverlässigkeit bzgl. Arbeitsende » Flexibilität
♂	» planbare Arbeitszeiten » wenig Dienste	♂	» Kindergarten am Arbeitsplatz der an die Zeiten des Schichtbetriebs angepasst ist (Öffnungszeiten 7.00 Uhr morgens, Schließung 20.00 Uhr abends) » Kidsmobil = Abrufbarer Kinderhütedienst bei kurzfristiger Erkrankung der Kinder bzw. Ausfall des Babysitters
♂	» Leistbarkeit der Aufgaben bei ordentlicher Qualität ohne eingeplante Überstunden » Option für Teilzeitphasen wenn Kinder noch klein sind (Präsenz in dieser Phase ist unwiederbringlich), entscheidend dabei das Klima » Ich bin überzeugter Ablehner der Verbringung sehr kleiner Kinder in Kitas – aber vermutlich wäre eine mit Arbeitszeiten kompatible (betriebliche) Kitaunterbringung ein wichtiger Faktor	♀	» flexible Arbeitszeiten » überschaubare Arbeitszeiten, d.h., es sollte genug Freizeit übrig bleiben, um auch Zeit mit der Familie verbringen zu können

♀	♀
» Kinderbetreuung in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz	» Teilzeit pro Tag möglich und nicht wochenweise voll/frei
» Einhaltung der Arbeitszeiten	» Konferenzen und Termine innerhalb der regulären Arbeitszeit
♂	» Wenn Leistung als Arbeit pro Zeit gewertet wird und nicht der kinderlose Faulpelz, der abends lange bleibt als Leistungsträger gesehen wird.
» Betriebskindergarten	
» Berücksichtigung von Elternzeit, Urlaub	
♀	♂
» Flexible Arbeitszeitmodelle	» Flexibilität der Arbeitszeiten
» Kita am Haus mit langen Öffnungszeiten	» Kinderbetreuung kostengünstig
» Pünktlich Dienstende	» Trennung von Forschung und Lehre
♂	♂
» Mehr Freizeit	» Planbare Arbeitszeiten
» Flexible Arbeitszeiten	» Akzeptanz und Verständnis auf allen Ebenen, wenn z.B. Fehlzeiten durch Kindkrankheit entstehen
♂	» Flexible und bezahlbare Kinderbetreuung.
» flexible Arbeitszeiten	♂
» flexible räumliche Tätigkeiten	» zeitliche Begrenzungen in der täglichen Arbeit
♂	» ausreichende personelle Ausstattung Ärzte sowie Pflegende und weitere Hilfskräfte
» wenig Nachtdienste	♀
» Kinderbetreuung vorhanden	» Kindertagesstätte mit großzügigen Öffnungszeiten
» verlässliche Arbeitszeiten	» Kantine/Cafeteria auch für Angehörige, z.B. Kinder nach der Schule
♂	♂
» Die Struktur im Team	» Flexible Arbeitszeiten
» Einführung des Schichtdienstes	» Geringere Wochenarbeitsstunden
♀	♂
» Flexible Springer bei Arbeitsausfall, damit nicht immer Überstunden anfallen	» klare Arbeitszeiten
» Pünktlicher Feierabend	» gute Strukturen für Kinderbetreuung
♂	♂
» Teilzeitarbeit und gleitende Arbeitszeiten	» Feste und kalkulierbare Arbeitszeiten
» ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten	» Gute Bezahlung
♀	♀
» Bezahlbare qualifizierte Kinderbetreuung mit Randzeiten, z.B. eigene Uni-Kindergärten für Mitarbeiter	» Förderung von Mitarbeitern trotz Teilzeit
» Keine Chefvisiten nach Feierabend	» Betriebskitas
♂	» Kinderbetreuung zu Ferienzeiten
» flexible Arbeitszeiten gerade zu den Kita Anfangs- und Endzeiten	♂
» Kita am Krankenhaus	» Teilzeit
» Teilzeitoptionen	» Kindertagesstätten in Nähe des Arbeitsplatzes

♀	♂
» Verständnis für die Bedürfnisse berufstätiger Eltern von Chefs und Kollegen	» Auf ein Höchstmaß festgelegte Arbeitszeiten
» Respekt für die doppelte Leistung und Belastung	» Berechenbare Arbeitszeiten
» Vertrauen in die Leistungsbereitschaft der berufstätigen Eltern	» Alternative Arbeitsmodelle
» Karrierechancen trotz Teilzeit	♂
» Erhalt der Position bei Rückkehr nach Auszeit	» Nicht mehr als 40 Stunden Woche
♀	» Möglichkeit Urlaub zu machen
» Einhaltung der normalen Arbeitszeit!!!	♂
» Betriebskindereinrichtung	» Flexible Arbeitszeiten
♀	» Teilzeitmodelle
» für Frauen keine guten Alternativen	♂
» monetärer Ausgleich	» flexible Arbeitszeit
♂	» Reduktion auf 1 Alibi-Kind (wie bei Privatdozentinnen)
» Ausreichend breite Personaldecke für langfristige Planung von Diensten und zur kurzfristigen Überbrückung von Fehlzeiten (Kind krank).	♂
» Gegenseitiges Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen für familiäre Belange aber auch Verständnis der Familienväter und -mütter für Notwendigkeiten der Patientenversorgung und die Belange der nicht familiär gebundenen Kollegen.	» flexible Zeiten
♀	» Forschung als Hauptarbeitszeit berechnen und nicht „nebenher“ (Wochenenden, Urlaub)
» Alle haben Familie, es sollte keine bessere Bedingungen nur für Mütter geben.	♂
» mehr Zeit für Familie, keine Überstunden	» Kinderfreundlich
♀	» Kinderlose Frauen sollten kinderlosen Männern gleichgestellt aber auch nicht bevorzugt werden
» flexible Arbeitszeiten	♀
» ausreichende personelle Ressourcen mit der Möglichkeit der gegenseitigen Vertretung	» Kinderbetreuungsmöglichkeiten
♂	» klare Arbeitszeiten
» Flexibilität	♂
» Möglichkeit Forschung während der Arbeitszeit zu machen	» Regelte Arbeitszeiten
♂	» Flexiblere Arbeitszeiten
» flexible Arbeitszeit	♀
» Teilzeit	» flexible Arbeitszeitmodelle
♂	» angemessene Vertragslängen
» gesicherte Kinderbetreuung	» Akzeptanz von Familie
» strukturierte Arbeitszeit	♂
	» maximal 35 Wochenstunden, um Öffnungszeiten des Kindergartens einhalten zu können bzw. Zeit mit der Familie zu haben
	» Zeitliche Flexibilität beim Arbeitsbeginn.

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?		EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	» Flexible Arbeitszeitmodelle » Authentische Arbeitsteilung (bspw. Forschung-Krankenversorgung) » Individuelle, Lebensphasen-bezogene Abstimmung von Zielen und Förderungsmaßnahmen » Stimulierendes ärztliches Arbeitsumfeld	♂	» Einhaltung der Arbeitszeiten » adäquate Bezahlung
♀	» Möglichkeit der Teilzeitarbeit » längerfristige Planungen (Dienstplan/Urlaub) » evtl. Angebot einer Kinderbetreuung (würde mir allerdings jetzt nicht nützen, da ich nicht am gleichen Ort wohne) » bessere Abteilungsinterne Absprachen/ bessere Kommunikation » bessere personelle Ausstattung, damit nicht so viele Überstunden anfallen	♀	» Gleitarbeitszeit » Teilzeit in jeder Position » Weiterbildung in Teilzeit » Führungsposition in Teilzeit » Kinderbetreuung im Krankenhaus
♂	» ausreichend Freizeit » ausreichende Bezahlung	♂	» planbare Arbeitszeiten » Kinderbetreuung in Nähe des Arbeitsortes mit verlängerten Öffnungszeiten
♀	» Regelte Arbeitszeiten » Reduzierung der Dienstbelastung für Mütter » Attraktive Stellen, die mehr Flexibilität ermöglichen (z.B. auch im Falle von Krankheit des Kindes)	♀	» Kindergarten an Klinik » Kinderferienbetreuungsangebote » Flexible Arbeitszeiten
♂	» geregelte Arbeitszeiten » ausreichende Vertretungsmöglichkeiten	♀	» Flexible Arbeitszeiten » Möglichkeiten der Kinderbetreuung: Zulagen, Betriebskindergarten...
♀	» Für Frauen mit Unikarriere: Publikatorisches Arbeiten auch im normalen Arbeitsalltag zumindest partiell realisierbar machen » Genügend ärztliches Personal	♀	» geregelte Zeiten » keine Dienste
♂	» unbefristete Anstellungen » ausreichende (!) personelle Ausstattung der weiterbildenden Kliniken und Institute	♀	» Weniger starre Arbeitszeiten » Planungssicherheit
♀	» Start zw. 8.00 und 9.00 Uhr, Ende gegen 16.00 Uhr » Betriebskindergarten	♀	» Flexibilität und ausreichend dicke Personaldecke, um bei Erkrankungen / Kinderterminen / ... früher gehen oder später kommen zu können. » Flexible Kinderbetreuung, die auch Schichtdienst abbildet
keine Angabe	» Flexible Arbeitszeiten	♀	» Teilzeitarbeit » Jobsharing » flexible Arbeitszeiten » Kita mit breiten Öffnungszeiten/ evtl. Betriebskita
		♀	» Teilzeitarbeit » Kinderversorgung
♀	» flexible Teilzeitarbeitsmodelle » Sicherstellung der Karriereplanung trotz Familienzeiten	♀	» 30 h Woche » Möglichkeit zu Home-office
♂	» flexible Arbeitszeit » Arbeitszeitkonten » familienfreundliche Betriebskultur	♀	» verlässliche Arbeitszeiten » Kinderbetreuungsangebot » Akzeptanz für familiäre Belange und Vertretungsregelung bei unvorhergesehenen Abwesenheiten
♀	» 30 h Woche » Möglichkeit zu Home-office	♂	» Kein Schichtdienst » Keine Überstunden
♀	» verlässliche Arbeitszeiten » Kinderbetreuungsangebot » Akzeptanz für familiäre Belange und Vertretungsregelung bei unvorhergesehenen Abwesenheiten	♀	» TEAM-Arbeit, die Flexibilität, auch spontan zulässt » Arbeitszeitkonten, auch über einen Zeitrahmen von 5-10 Jahren, sodass Familienzeit integriert werden kann » Arbeitsplätze für beide Partner in räumlicher Nähe » Flexibilität in räumlicher Distanz ist „tödlich“ » Arbeitgeber sollte Partnerbeschäftigung zulassen, z.B. gemeins. abgestimmte Karriereplanung
♂	» flexible Teilzeitarbeitsmodelle » Sicherstellung der Karriereplanung trotz Familienzeiten	♀	» Elternzeit ermöglichen ohne Nachteile » geregelte Arbeitszeiten (utopisch, wenn man was erreichen will)
♀	» flexible Arbeitszeit » Arbeitszeitkonten » familienfreundliche Betriebskultur	♂	» Planbarer Feierabend » Neue Dienstmodelle
♀	» flexible Arbeitszeit » Arbeitszeitkonten » familienfreundliche Betriebskultur	♀	» Teilzeit » Kinderbetreuung
♂	» flexible Arbeitszeit » Arbeitszeitkonten » familienfreundliche Betriebskultur	♂	» Eigenbestimmte Arbeitszeitmodelle » Home Office
♀	» flexible Teilzeitarbeitsmodelle » Sicherstellung der Karriereplanung trotz Familienzeiten	♂	» Auszeiten und Teilzeiten » Teilzeiten
♀	» individuelle Arbeitszeitgestaltung wie z.B. späterer Beginn » betriebseigene Kindertagesstätte	♀	» eight to five minimal night shifts » Trennen, Patientenversorgung und Forschung (bzw. 2 Jahre Patientenversorgung, danach 2 Jahre Forschung)
♂	» eight to five minimal night shifts » Trennen, Patientenversorgung und Forschung (bzw. 2 Jahre Patientenversorgung, danach 2 Jahre Forschung)	♂	» Verlässlich geregelte Arbeits-/ Urlaubszeiten. » Splitting u. gleitende Arbeitszeiten. » Problemlose Kinderbetreuung zu angemessenen Kosten. » Bewusstseinsänderung nach Motto: Take Care of yourself; we Need You.
♀	» Teilzeitmodelle » Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Arbeitsstelle	♀	» Teilzeitmodelle » Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Arbeitsstelle
♂	» flexible Dienstzeiten » kurzfristige Ersatzmöglichkeit für die eigene Position	♂	» flexible Dienstzeiten » kurzfristige Ersatzmöglichkeit für die eigene Position
♀	» Flexible Arbeitszeiten » Verlässliche Kinderbetreuung	♀	» Flexible Arbeitszeiten » Verlässliche Kinderbetreuung
♂	» Angebot an Teilzeitarbeit » Betriebskindergärten mit Öffnungszeiten, die sich an Dienstzeiten orientieren	♂	» Angebot an Teilzeitarbeit » Betriebskindergärten mit Öffnungszeiten, die sich an Dienstzeiten orientieren
♀	» Teilzeit » Kernarbeitszeit	♀	» Teilzeit » Kernarbeitszeit
♂	» Kindergärten mit sinnvollen Öffnungszeiten » Genügend Personal, dass die anstehende Arbeit in der vergüteten Zeit erledigt werden kann	♂	» Kindergärten mit sinnvollen Öffnungszeiten » Genügend Personal, dass die anstehende Arbeit in der vergüteten Zeit erledigt werden kann

♂	♀
» generell flexible Arbeitszeitmodelle, auch außerhalb der üblichen Kernzeiten	» Raum für Flexibilität
» KiTa im Krankenhaus	» Qualitativ hohe Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe ohne Streik
♂	♂
» KITA am Krankenhaus	» Ausreichende und optimale Kinderbetreuung unter Berücksichtigung von Klinikarbeitszeiten
» Verständnis der Mitarbeiter	» Ferienunabhängige kontinuierliche Kinderbetreuung
♂	» ausreichende finanzielle Ausstattung um die Betreuungskosten zu kompensieren
» freie Gestaltung von Arbeitszeit	♂
» Kollegen mit gleichem Verständnis für Familie/Freizeit	» Teilzeitarbeit, am besten flexibel!
♀	» Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort
» Kinderbetreuung an den Krankenhäusern wird von einigen Kollegen befürwortet	♂
» Teilzeitarbeitsmodelle	» Kitas/Ganztagsschulen mit Öffnungszeiten, die sich an den Jobs der Eltern orientieren
» Ausbildung/Fortbildung	♂
♂	» Arbeitsplätze mit optimalen Supportivstrukturen (Verwaltung, Pflege, etc.) und Zuarbeit gegenüber ärztlichen Mitarbeitern
» geregelte bzw. planbare Arbeitszeiten	» Möglichkeit zu längeren Pausen (1-2 Jahre)
» ausreichende Personaldecke	♂
♂	» geregelte Arbeitszeit
» zuverlässige regelmäßige Arbeitszeit	» ausreichend qualifizierte Kollegen
» Kinderkrippe o. Ä. in der Nähe des Arbeitsplatzes	» genügend Assistenten und nichtärztliches Personal
♂	» Entbürokratisierung
» flexible Arbeitszeiten, Rücksichtnahme bei Wochenenddiensten	♀
» Kinderbetreuungsmöglichkeiten – ggf. rund um die Uhr	» Angebot der Kinderbetreuung
» Verständnis für die Belange, wie pünktliches gehen können, um Kinder aus der Betreuung zu holen	» geregelte Arbeitszeiten
» Das Abwesenheiten bedingt durch die Kinder nicht als Last angesehen und kommentiert werden	♀
♂	» Flexible Arbeitszeiten/ Teilzeit/Kita mit entsprechenden Öffnungszeiten
» vorhandene Kinderbetreuung	» angepasster Personalschlüssel (mehr Mitarbeiter für Vertretungen in Urlaubszeiten, bei akuten Krankheitsfällen etc.)
» Flexibilität seitens des Arbeitgebers	♀
♂	» gute und flexible Kinderbetreuung
» ein festes Kontingent von Teilzeitbeschäftigten	» Entlastung nicht ärztlicher Tätigkeiten
» flexible Arbeitszeiten	» ausreichende Personaldecke, so dass Arbeitszeiten eingehalten werden können
♂	♂
» Teilzeitarbeitsplätze	» gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten
» Gute Arbeitsplatzorganisation	» klare verlässliche Arbeitsstrukturen, die eine 40-Stunden-Woche ermöglichen
» Realistische Anforderungen an die Untersuchungszahlen in der Facharztausbildung	♂
» z.B. Colo- und Gastroskopien im Facharztzeugnis	» Beschränkung von Überstunden

♂	♂
» Verlässliche Arbeitszeiten	» ausreichender Stellenplan, niedrige Zahl an Bereitschaftsdiensten
» Arbeitszeit max. 8 Stunden	» Vermeidung von Überstunden
♂	♂
» Kinderbetreuung von 6.30 bis 18.30 Uhr	» Planbar
» Teilzeitmöglichkeiten	» Flexibel
» Gleitzeit	» Sicher
♀	♂
» Möglichst viele freie Wochenenden	» Kindergarten nahe Arbeitsplatz mit langen Öffnungszeiten
» Gute ganztägige Kinderbetreuung	» Berufliches Umfeld offen für Teilzeitarbeitsplätze
» Wenig Schichtdienst	♀
» Home Office für administrative Tätigkeiten	» Flexible Arbeitszeiten in den Kliniken, Teilzeitmodelle, verlässliche Zeiten des Arbeitsendes, wenn Kinder von Schule oder Kindergarten abgeholt werden müssen
♀	» Viele administrative oder dokumentative Arbeiten könnten im home office erledigt werden, wenn es v.a. in Kliniken akzeptiert würde. Bisher gelten in Kliniken aber nur Arbeiten mit Anwesenheit
» Flexible Arbeitszeiten, Lebensphasenmodelle	» Unproblematische Vertretungsabsprachen im Kollegenkreis, wenn ein Kind krank wird, was wiederum das Verständnis der Kollegen voraussetzt
» Oberarztstätigkeit auch in Teilzeit	» Also: vieles müsste nicht nur in Verwaltungen umgesetzt werden sondern auch in den Köpfen der ärztlichen Kollegen
♀	♀
» Arbeitsbeginn nach Schulbeginn	» geregelte Arbeitszeiten
» ausreichend Urlaub in der Ferienzeit	» neue Arbeitsmodelle (Möglichkeit halbtags zu arbeiten nicht nur in der Ambulanz!)
♂	» unbefristeter Vertrag
» Flexible Arbeitszeiten	» flexible Möglichkeiten für Kinderbetreuung
♀	♂
» Möglichkeit der Teilzeitarbeit	» Bessere schulische Ausbildung (wird in D kaum umsetzbar sein).
» Flexible Arbeitszeiten auch bei Vollzeitarbeit (nach Möglichkeit gelegentlich späterer Beginn oder früheres Arbeitsende)	» Teilzeitarbeitsmodelle
» Überstunden, die dokumentiert und als Freizeitausgleich kompensiert werden (und nicht gestrichen werden, was häufig der Fall ist!)	♂
» Urlaub in der Ferienzeit (bzw. Kita-Schließzeit)	» Arbeitszeiten unter 45 Stunden pro Woche
♂	» mindestens zwei freie Wochenenden pro Monat
» gute und flexible Kinderbetreuung	♂
» Entlastung nicht ärztlicher Tätigkeiten	» klare Absprachen zu Zeit und Verantwortungsbereich
» ausreichende Personaldecke, so dass Arbeitszeiten eingehalten werden können	» gute Kollegialität
♂	» gute Bezahlung
» gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten	
» klare verlässliche Arbeitsstrukturen, die eine 40-Stunden-Woche ermöglichen	
♂	
» Beschränkung von Überstunden	
» Sinnvolle Teilzeitmodelle	
» Gute Betriebskindergärten	

♂	♂
» Teilzeitmodelle	» ausreichende Zahl ärztlicher Mitarbeiter, u.a. auch für Bereitschaftsdienste
» Kitas/Kindergärten an den Kliniken mit flexiblen Öffnungszeiten	» flexible Arbeitszeitmodelle
	» langfristiges Konzept einer Kinderbetreuung
♀	♀
» Akzeptanz von Elternzeiten ohne Auswirkungen auf die Karriere	» Teilzeitmodelle
» Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Kinderbetreuungszeiten	» Krippenplätze beim Arbeitgeber
	♀
♂	» ausreichend Kita-/Kinderplätze direkt am Arbeitsplatz
» Regelmäßige Arbeitszeiten	» problemloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit
» Flexibilität	
♂	♂
» Gemeinschaftspraxis	» flexible Arbeitszeiten
» MVZ	» flexible Kinderbetreuung
♀	♀
» keine Schichtmodelle	» 38 h Arbeitswoche.
» Einrichtungen der Kinderbetreuung z.B. auch im Krankheitsfall	» Weniger, dafür kompakte und klinisch relevante Weiterbildung mit konkreten Handlungsanweisungen für den Alltag.
♀	♂
» entsprechende Kultur von Trägern und Vorgesetzten	» Abschaffung der Dienstzeiten (müssten dann an z.B. eine ZNA delegiert werden)
» Vorhaltung von Kinderbetreuung	» Kita am Arbeitsplatz
» Teilzeitmodelle	» Verständnis des Arbeitgebers für die Bedürfnisse eines Vaters/einer Mutter bzgl. der Kinderbetreuung
♂	♂
» Teilzeit	» Kooperation innerhalb eines Teams
» flexible Arbeitszeit	» Möglichkeit der Kinderbetreuung zu unterschiedlichen Zeiten
♂	♂
» gleitende Arbeitszeiten	» Kooperation innerhalb eines Teams
» betriebsnahe Kinderbetreuung	» Möglichkeit der Kinderbetreuung zu unterschiedlichen Zeiten
♀	♂
» gute Betriebskindergärten	» Möglichkeit der Teilzeitarbeit
» Reduktion der Arbeitszeit	» zeitliche Organisation der Arbeitsstelle, die es auch Teilzeitkräften ermöglicht an der Entwicklung der Klinik und der Übernahme von Verantwortung teilzuhaben
♂	
» Ganztags arbeiten unterstützt durch Kindergarten und Nanny	
♂	♂
» home office für Radiologen	» planbare Zeiten
» Kinderbetreuungsplätze, wenn gewünscht	» verlässliches Arbeitspensum

♂	♂
» Strukturen, die auf Teilzeitkräfte eingerichtet sind (z.B. zeitliche Disposition für Fortbildungen etc.	» Teilzeit
» Arbeitnehmer, die Flexibilität und Verständnis für das System, das nicht unbegrenzt belastbar ist, mitbringen (z.B. zwei 60% Arbeitnehmer auf eine 100% Stelle)	» Flexible Arbeitszeiten
» Klare Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung, die der Realität angepasst sind und nicht erfordern für FA Zeugnisse grundsätzlich Kompromisse einzugehen. Ausgebildet wird hauptsächlich an akademischen Lehrkrankenhäusern ohne Zugang zu TXP, um nur ein Beispiel zu nennen.	» Transparente Urlaubsregelungen
	» Kinderbetreuung mit Unterstützung des Arbeitgebers
	♂
	» Kein Klinikbetrieb
	» Ambulanzen
	» Reha etc.
	♂
	» Positive Grundeinstellung zu Ehe und Familie von Seiten des Chefs!
	» Geregelte Arbeitszeiten!
	» Geregelte Fort- und Weiterbildung!
	» Geregelte Urlaubszeiten!
	» Gute Supervision!
	♂
	» Flexible Arbeitszeiten
	» Kindertagesstätten am Krankenhaus
	♂
	» Möglichkeit zur Teilzeitarbeit
	» Elternzeit und Kinderbetreuung sollten aktiv vom Arbeitgeber unterstützt werden
	♂
	» gutes kollegiales Miteinander
	» patientenferne Tätigkeiten
	♂
	» keine Schichten
	» keine WE Dienste
	♀
	» Flexible Arbeitszeiten
	» Teilzeitstelle, die auch tatsächlich eine ist und nicht eigentlich eine Vollzeitstelle
	♂
	» Gute Kinderbetreuung
	» mehr Personal
	♀
	» kalkulierbare Arbeitszeiten ohne Überstunden
	» Möglichkeit vormittags zu arbeiten, während die Kinder in Kindergarten und Schule betreut werden.
	» Kita am Arbeitsplatz

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♀
» Begrenzte Arbeitszeit	» Flexible Arbeitszeiten
» Kinderbetreuung vor Ort	» Arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsplätze
» leistungsgerechte Vergütung	
♀	♂
» Flexible(re) Arbeitszeiten	» Teilzeitarbeit
» Teilzeitarbeit	» pünktlicher Dienstschluss
♀	♂
» kurzfristige flexible Lösungen beispielsweise bei Krankheit der Kinder	» flexible Teilzeitregelungen
» Einhalten der vereinbarten Arbeitszeit	» Kinderbetreuung ortsnah
» flexible Kinderbetreuung z.B. an oder in Nähe der Klinik	♀
	» Gleitzeit
	» Teilzeitmodelle
	» Kinderbetreuung vor Ort / Betriebskindertagesstätten
	» ausreichende personelle Besetzung
♂	♂
» gute Arbeitszeitmodelle	» Kollegen, die mich ersetzen können
» Betriebs-(Krankenhaus-)Kindergärten	» Keine Dienste
	» Flache Hierarchie
♂	♂
» Teilzeitjobs	» Klima der Rücksichtnahme und Anerkennung im Team über alle Hierarchieebenen
» genügend Kitas	» Betreuungsmöglichkeit der Kinder arbeitsplatznah und zu allen Arbeitszeiten
♀	♂
» Halbtagsstellen	» Planbare Arbeitszeiten (--> keine erforderlichen Überstunden, die zwischen 1 und 4 pro Tag liegen).
» zeitliche Überlappungen bei Schwangerschaften	» Ausreichende Personalversorgung, damit Planbarkeit möglich ist.
♂	♂
» Flexible Arbeitszeiten	» Planbare Arbeitszeiten (--> keine erforderlichen Überstunden, die zwischen 1 und 4 pro Tag liegen).
» Reduktion der Arbeitszeiten einschließlich Bereitschaftsdienste	» Ausreichende Personalversorgung, damit Planbarkeit möglich ist.
» Angebot zur Kinderbetreuung	
♀	♂
» Job sharing	» Feste Arbeitszeiten
» Teamwork, gegenseitige Wertschätzung, konkrete Hilfs-/Unterstützungsangebote	» Sichere Versorgungsmöglichkeiten für die Kinder ohne schlechtes Gewissen
♂	♂
» Teilzeit	» Teilzeitmodelle
» flexible Arbeitszeit	» limitierte feste Arbeitszeiten
♀	♂
» Geringe Dienstbelastung	» gesichertes Ende der Arbeitszeit
» Urlaubsgewährung in Schulferienzeiten	» organisierte Unterbringung der Kinder während dieser Zeit
» Flexible Arbeitszeiten	
» Teilzeitmodelle ohne Karrierenachteil	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♂
» für junge Kollegen 18.00 Uhr Ende der Arbeitszeit	» Teilzeitverträge
» ein Nachmittag in der Woche frei	» 2 Ärzte, die sich 1 Stelle teilen
» Verständige ältere Kollegen (Generationenpakt)	
♂	♂
» Flexible Arbeitszeiten	» Flexible Arbeitszeiten
» Wenig Bereitschaftsdienst	» home office
♂	♂
» Grundvoraussetzung ist die einvernehmliche Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Familie, die ungewöhnliche Arbeitsbelastungen auffangen muss	» Kindergarten am Arbeitsplatz.
» ausreichende Personaldecke, um Überstunden zu vermeiden und um Freizeiten nach Nachtdiensten wahrnehmen zu können	» mehr Personal
♂	♂
» verlässliche, geregelte Arbeitszeiten	» Reduktion der Arbeitsstundenzahl
» Flexibilität, insbesondere bei Krankheiten der Kinder	» Reduktion der Dienste
» Betreuung der Kinder auch in den Ferien	
♂	♂
» Planbarkeit der Arbeitszeiten	» Teilzeit da, wo es sinnvoll ist
» weniger Hierarchie	» Flexible Arbeitszeiten
♂	♂
» flexible Arbeitszeiten	» Flexible Arbeitszeitmodelle
» Kinderbetreuung vor Ort	» Team, das Familienfreundlichkeit mitträgt
♂	♂
» kann ich mir nicht wirklich vorstellen	» Klare definierte Arbeits-, und Weiterbildungsstrukturen
» langfristige Dienstpläne (damit beide Partner gemeinsamen Urlaub planen können)	» gute qualifizierte Stellenschlüssel
♂	♂
» organisierte Kinderbetreuung	» Geregelte Arbeitszeiten
» Zeit für Forschungstätigkeit während der Arbeitszeit	» Übergreifende Akzeptanz, dass auch in Führungspositionen die Familie nicht immer dem Beruf untergeordnet wird.
♂	♂
» 40 Std / Woche + ggf. Kinderbetreuung	» keine geplanten Termine (z.B. Tumorboards) außerhalb der regulären Arbeitszeit
» Beginn der Familiengründung vor der „Karriere“: im Studium	» wenige Wochenenddienste
♂	♀
» Mitgestaltung der Arbeitszeit	» Kindereinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten
» Sicherheit und Laufzeit von Verträgen	» gute Arbeitsatmosphäre
	» Männer mit sozialer Kompetenz
♂	♂
» Arbeitsschluss um 16.00 Uhr	» geregelte Arbeitszeit
» freie Wochenenden	» Kinderbetreuungsinfrastruktur
	» niedrige Dienstbelastung
	» wenige Überstunden

♀	♂
» Kita mit ausreichenden Öffnungszeiten auch für Ärztinnen an der Klinik	» Kita am Arbeitsplatz (Platzgarantie)
» Ausreichende personaldecke, um Halbtagskräfte integrieren zu können	» Möglichkeit zur kurzfristigen Arbeitszeitemplanung
♂	♂
» Gleitzeiten	» Weiterbildung auch mit weniger als 20 h / Woche möglich, bessere Anerkennung der Weiterbildungszeiten, Reduktion der Verwaltung (z.B. durch Verwaltungsangestellte, durch Abbau von unsinniger Bürokratie)
» Unterstützende Maßnahmen, wie Kinderhort	» Teilzeitmodelle, Aufteilung von Stellen unter mehreren KollegInnen
♀	♂
» KITA am Arbeitsplatz	» Ganztags- und Nachts-Kinderbetreuung ist das zentrale Thema
» Teilzeitmodelle und die Flexibilität auch Teilzeitkräften eine Ausbildung zu ermöglichen	» Teilzeitmöglichkeiten
» Lösung des Problems der Überstunden	
» Arbeitsklima (der Fisch stinkt vom Kopf, Mobbing von Müttern/Teilzeitkräften)	
♂	♂
» ein freier Mittag	» Teilzeitarbeitsmodelle
» Abends nicht zu spät zu Hause	» Angebote für Kinderbetreuung am oder in der Nähe des Arbeitsplatzes
♀	♀
» Arbeitsverträge, die flexible Arbeitszeitmodelle je nach Familienphase vorsehen	» flexible Arbeitszeiten
» Arbeitsverträge, die eine längere Befristung z.B. für die Dauer bis zum Facharzt beinhalten, um Familie überhaupt planbar zu machen	» Nischenarbeitsplätze
♂	♀
» Consultant-Verhältnisse von umfassend ausgebildeten, im eig. Fachbereich eigenverantwortlichen Fachärzten	» Abschaffen der Verlängerung der Weiterbildungszeit durch Teilzeitarbeit und Anerkennung der Weiterbildungszeit auch wenn man unter 50% arbeitet.
» Betriebszeiten (z.B. von Ambulanzen/Praxen), die nicht am Prinzip 9 to 5 kleben	» Zeitliche Flexibilität – d.h. Möglichkeiten, morgens später zu kommen bzw. früher zu gehen OHNE Benachteiligung der Vollzeitarbeitenden Kollegen. In dieser Struktur muss man auch anerkennen, dass man nicht drei volle Stellen plötzlich durch eine Vollzeit und zwei 75%-Kollegen ersetzen KANN, ohne dass dies zum einen Probleme gibt unter Kollegen und VOR ALLEM in der Versorgung. Dies erfordert ein großzügiges Umdenken in der Arbeitsstruktur, d.h. im Alltag (zeitliches Verschieben der Visiten) etc....
♀	♀
» Schicht-Arbeit, da wird man abgelöst	» Home Office
» kein Personal-Engpass	» Betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung
» Kita und Kindergarten in der Nähe	
» Ferienkolonie wie in Frankreich	
» geregelte Versorgung, wenn Kind krank (z.B. Springer am Arbeitsplatz)	
♀	♂
» Flexible Arbeitszeiten	» Flexible Arbeitszeiten
» Sicherheit eines Betriebskitaplatzes für alleinerziehende Frauen	» Überschaubare Arbeitsstunden
» Möglichkeit leitende Tätigkeit (Chefarzt) in zwei Teilzeitstellen zu wandeln	

♀	♂
» Teilzeit	» kalkulierbare Arbeitszeiten
» Betreuungseinrichtungen, die lange Öffnungszeiten haben	» ausreichende Bezahlung
♀	♂
» flexible Modelle	» Teilzeit
» Teilzeit	» Jobsharing
	» Flexible Arbeitszeiten
♀	♂
» Teilzeit und trotzdem inhaltlich anspruchsvoll und kein Abstellgleis	» Flexible Arbeitszeiten
» Flexibilität	» Stundenreduktion
♀	♀
» Gleitzeit	» Betriegl. Kindertagesstätte
» flexible Betreuung für das Kind	» Flexible Arbeitszeit
	» Home Office
♀	♀
» planbare Arbeits-/ Freizeit	» Teilzeitmodelle
» Unterstützung bei Kinderbetreuung	» Arbeitsplätze mit Kinderbetreuung
» keine Bereitschaftsdienste	
♂	♂
» Entlastung von administrativen Tätigkeiten	» Problemlose Kompensation von Spontanausfällen
» Verlässliche Absprachen zu Arbeitszeiten	» Flexible Arbeitszeiten
» Betriebliche Kinderbetreuung	
♂	♂
» geregelte Arbeitszeiten	» Ausreichendes Personal
» Differenzierte Ausbildungstracks für in Forschung/ Klinik tätigen Kollegen im Vergleich zu Klinikern	» Verständnis/ Akzeptanz/ Unterstützung durch Chef und Krankenhausleitung
	» Kinderbetreuung am Arbeitsplatz mit sehr flexiblen Betreuungszeiten und weitem Betreuungszeitraum (für Schichtarbeiter)
	» Arbeitsplätze, die auf Teilzeitarbeit ausgerichtet sind
♀	♂
» keine Seminare/Sitzungen nach 17.00 Uhr,	» Flexible Arbeitszeiten
» pünktlicher bzw. geregelter Arbeitsschluss täglich	» Reduktion der Arbeitsbelastung, damit man nicht ausgebrannt und ausgepowert ist bevor man nach Hause kommt und dann keine Kraft mehr für die Kinder hat
» wenig ungeplante Ü-Stunden	
♂	♂
» flexible Arbeitszeiten	» Jobsharing
» Kindergarten/ Schulbetreuung	» Kindertagesstätten am Arbeitsplatz
♂	♀
» Ausreichender Stellenplan, d.h. genug Personal	» Krankenhaus mit dauerndem Ärztenotstand mit ständig unplanmäßig vielen Nachtdiensten sind das Schlimmste
» Gute Atmosphäre in der Klinik	» Ambulanz und jetzt Niederlassung bieten die besten Arbeitsbedingungen

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♂
» betriebseigene Kindertagesstätten	» Kita in Klinik
» flexible Arbeitszeiten, soweit mit Arbeitsablauf der Abteilung zu vereinbaren	» Geregelte Arbeitszeiten
♂	♂
» Flexiblere Arbeitszeiten	» Kinderbetreuung vorhanden
» Zeitweiser Wechsel zur Teilzeit	» Moderate Dienstbelastung
♂	♂
» Teilzeitmodelle	» Kinderbetreuung
» Elternzeiten ohne Nachteile für Karriere	» Abbau der Überstunden
» Ganztägige (an Arbeitszeiten angepasste) Kinderbetreuungsmöglichkeiten	» Teilzeitmodelle
♂	♀
» flexible Arbeitszeiten	» Möglichkeit zur Teilzeit, ggf. Aufteilung der Stelle zwischen 2 Teilzeitkräften
» Akzeptanz von außerberuflichen Verpflichtungen	» Gleitzeit
» Gute Zusammenarbeit im Team	» Hausinterne Krippen- und Kindergartenversorgung, die auch für Ärzte zugänglich sind
♂	♂
» Gleitzeit, Möglichkeit Dienstpläne (besonders. wenn Partner auch Arzt ist) abzustimmen,	» flexible Teilzeitmodelle
» Verständnis bei Chef/u. Geschäftsführung	» Verständnis und Unterstützung am Arbeitsplatz
♂	♀
» Ganztagsschulen	» entfristeter Arbeitsvertrag
» Ganztagskinderhorte	» Teilzeitbeschäftigung
	» Ferien- und Notfallbetreuung für die Kinder
♂	♂
» Arbeitszeit 40 h max.	» flexible Arbeitszeiten
» Teilzeitmodelle	» Betreuungsangebote
» Kinderbetreuung	
♂	♂
» Möglichkeit von Teilzeitarbeitsmodellen	» Teilzeitarbeit
» gesicherte und flexible Kinderbetreuung	» geringe Überstunden
» verlässliche Arbeitszeiten	
♀	♀
» Flexible Arbeitszeiten	» Kindergarten am Haus
» Möglichkeit, teilweise von zu Hause aus zu arbeiten.	» Teilzeitarbeit
♀	♂
» Teilzeitarbeit	» Sinnvolle Vertretungskonzepte
» Heimarbeit	» Ausreichend Personal
♂	♂
» angeschlossene Betriebskindergärten	» 3 Arbeitstage pro Woche statt 5
» bevorzugte Berücksichtigung von Angehörigen bei Einstellungen	» Home Office Möglichkeiten

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♀	♂
» Kliniken müssten Kinderbetreuung anbieten, mindestens in den Urlaubszeiten	» Kinderhort (z.B. am Krh.) ohne Termindruck, garantierte berechenbare Arbeitszeiten mit ausreichender Personalbesetzung
» Flexible Arbeitszeitmodelle	» moderate kalkulierbare Dienste (Nacht und WE)
♂	♀
» klar definierte Zeitrahmen	» Kindertagesstätte
» kompetente Kinderbetreuung nahe der Arbeitsstelle	» Rücksicht im Dienstplan
♀	♀
» flexible Arbeitszeiten möglich	» Keine Nacht- und Wochenenddienste
» längerfristige Dienstplanung	» Rücksichtnahme auf Stundenzahl!
♂	♂
» Teilzeit (ganztägig..?)	» Teilzeitarbeit
» gut organisierte Einrichtung	» Kinderbetreuung
♂	♂
» Pünktliches Ende	» Kinderbetreuung vor Ort mit entsprechenden Öffnungszeiten,
» Arbeitszeitkonten	» Flexible Arbeitszeitmodelle
♂	♀
» 75%-Stellen	» Gleitzeit, kein starrer Dienstbeginn
» Interesse der Arbeitgeber und Vorgesetzten	» Keine 24h-Bereitschaftsdienste, sondern Schichtmodell auch im reinen Hausdienstbereich
♂	♀
» 8.00 bis 14.00 Uhr	» Planbare Arbeitsbedingungen
» Standardarbeitszeit (8 Std.) bei größeren Kindern	» Nichtdiskriminierung von Männern, die Elternzeit nehmen
♂	♀
» Arbeitszeiten, die auf die Betreuungszeiten der Kinder abgestellt sind	» Flexible Modelle
» Flexible Arbeitszeiten	» Backup Kollege, der die Arbeit übernimmt, wenn man früher weg muss
♀	♀
» Arbeitszeiten zwischen 8.00 und 14.00 Uhr, Max 1 WE, Max 2 Nachtdienste, Urlaubsbevorzugung in Ferienzeiten, kein eingeplanter Personalmangel auf den Schultern der „übriggebliebenen“ Angestellten monatelang tolerieren	» Akzeptanz von berufstätigen Müttern.
» Öffnungszeiten der KITA angepasst an Arbeitszeiten in ausreichendem Umfang anbieten	» 24-Stunden-Kitas am Krankenhaus-Arbeitsplatz, die Kinder auch im Krankheitsfall weiter betreuen.
♂	♂
» Einhaltung der vorgegebenen Arbeitszeiten	» Teilzeitarbeit
» finanzielle Absicherung	» flexible Dienstzeiten
♂	♂
» ausreichende Personalsituation, um einigermaßen pünktlich (< 1 Überstunde/Tag) gehen zu können	» 30 Stundenwoche
» höchstens ein Wochenenddienst pro Monat	» keine Wochenenddienste

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♂
» Flexibilität der Arbeitszeit	» Flexibilität
» Rücksicht auf Kernzeiten der „Kinderversorgung“ durch Arbeitgeber	» Kindertagesstätte
♂	♀
» Verständnisvolle Vorgesetzte inklusive Verwaltung	» Teilzeitarbeit / oder zumindest geregelte Arbeitszeiten ohne regelmäßige Überstunden
» Teilzeitmodelle	» flexible Arbeitszeitregelungen
» Ausreichende Plätze in firmeneigenen Kitas	» Heimarbeitsplatz (um ggf. zu Hause bürokratische Arbeiten zu erledigen)
♂	♂
» Wenigstens in bestimmten Abständen gemeinsame, ungestörte Stunden mit der Familie zu verbringen	» Kita vor Ort
» Der Ehefrau so viel Last abnehmen zu können, dass sie eine eigene Karriere bewältigen kann	» Ausreichende Personalausstattung
» hohe fachliche und menschliche Kompetenz	♂
♂	» Blockzeitmodelle
» flexible Arbeitszeit	» Konzepte zur arbeitsplatznahen Kinderbetreuung
» keine starren Zeiten	» Arbeitsteams aus mehreren „familiär gebundenen“ Teilzeitkräften
♂	♀
» ausreichende Freizeit	» Regelte Arbeitszeiten ohne „Routine-Überstunden“!
» Beginnt mit Kita-Plätzen	» Angebote zur Kinderbetreuung an/in Krankenhäusern
♂	♂
» Möglichkeit von auch unkonventionellen Teilzeitmodellen	» Zuverlässige Planungssicherheit (Urlaub/Freizeit)
» Kinderbetreuung (Hort, Ferien, Krankheitsbetreuung) am Arbeitsplatz	» Flexible Arbeitszeiten
» Einhalten der Regelarbeitszeit durch gute Organisation	» Möglichkeit der (ganztags) Kinderbetreuung
» Übernahme arztfremder Tätigkeiten durch anderes Personal	♂
♀	» verlässliche Arbeitszeiten (außer jetzt „immer im Dienst“)
» Ausreichende Besetzung mit Personal, so dass Überstunden und Nachtdienste planbar sind.	» begrenzte/bewältigbare Aufgaben
» Änderungen der Tagesorganisation, die Teilzeitkräfte besser einbinden.	♂
♀	» Eine ausreichende Personalbesetzung, die bei gutem Willen auch in der Lage ist, gewisse Ausfälle zu kompensieren.
» Regelte Arbeitszeiten	» Eine Kita bzw. ein Kinderhort am Haus oder in der Umgebung.
» Freiräume z.B. für Forschung erhalten	♂
» Erziehungszeit einhalten	» Arbeitszeitkonten
» Weniger Dienste (24 Stunden)	» Flexible Lösungen für Abwesenheit (z.B. bei Krankheit der Kinder)
♂	
» Ausreichend Mitarbeiter, die mehr Geld kosten, da nur dann Teilzeitarbeit in ein Team integrierbar ist.	
» Die Grenzen der Familienfreundlichkeit sind erreicht, wenn dies zu Lasten der Patientensicherheit geht.	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♂
» Möglichkeit von Teilzeitstellen	» Den Betroffenen zu hören und Vorschläge umsetzen
» Angebote des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung	» Familie als Wert ansehen
» Offenheit des Arbeitgebers	♂
♂	» flexible Arbeitszeiten
» Gleitarbeitszeit	» Bereitstellung Kinderbetreuung
» Teilzeitmodelle	♂
♂	» Teilzeitarbeitsmodelle
» Flexible Arbeitszeiten	» flexible Arbeitszeiten
» Arbeit vereinbar mit Kinderbetreuung	» weniger Gängelung durch z.B. Bürokratie/ Qualitätssicherungsmaßnahmen etc.
♂	♂
» flexibler Arbeitsbeginn	» Klare Dienstzeiten
» Beachtung von Ferienzeiten	» Teilzeitmodelle
♂	♂
» Teilzeitmodelle	» eine 24 Stunden Kinderkrippe
» teilweise Schichtmodelle	» die Möglichkeit, ein krankes Kind dennoch unterzubringen
♂	♂
» Teilzeitarbeit.	» Teilzeitmodelle mit mehreren Personen, die sich Stellen teilen,
» Weniger Frauen in der Klinik.	» geregelte Arbeitszeiten
» Männer müssen zu oft die Ausfälle der Frauen abpuffern.	♀
♂	» Trennung und Anerkennung von Forschung und Klinikarbeit
» Verlässliche Arbeitszeiten, letztlich bisher nur in ambulanter Versorgung erreicht	» Wirkliche Einhaltung von reduzierter Arbeitszeit, gerechte Entlohnung von Mehrarbeit
» 60 Stunden in der Familie	♀
♀	» Ohne Überstunden, nicht so viel Nacht- oder Wochenenddienst (besonders, wenn der Ehepartner auch Arzt ist)
» Flexible Arbeitszeiten. Kinderbetreuung.	» Kita in der Nähe
» Kinderbetreuung	♂
♀	» Familienfreundliche Arbeitsbedingungen beginnen mit der eigenen inneren Abgrenzung und persönlichen Priorisierung
» Teilzeitarbeit	» wenn mir diese Haltung wichtig ist und das nicht zugelassen wird vom Team/Klinikleitung; sind es keine familienfreundlichen AB
» in Grenzen flexible Arbeitszeiten, z.B. Büroarbeiten zu Hause	
» Kleinkindbetreuung im Betrieb	
♂	
» wenig Nachtarbeit	
» Möglichkeit der pünktlichen Beendigung der Arbeit mit anschließender Sicherheit, dass Pat. lückenlos versorgt sind	
» Vorhaltung zusätzlicher Ärzte für Urlaubs- und Krankheitsfall	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♀	♂
» Möglichkeit zur vereinbarten Zeit gehen zu können ohne dass es auf Kosten der Patienten geschieht	» Teilarbeitszeitmodelle wären prinzipiell ein richtiger Weg;
» Teilzeitmodelle mit ausreichend Möglichkeiten der Übergabe	» alternativ müssten Ärztinnen nach der Erziehungs- pause leichter in den Berufsalltag zurückfinden; dabei müsste es auch möglich sein, dass ältere Kolleginnen eine angemessene Beschäftigung gerade im stationären Bereich finden.
♂	♀
» elastische Zeitarbeitsmodelle	» Genügend Personal!
» Kooperationen (job-sharing, Praxisnetze, Verbund mit Klinik)	» Keine Überstunden
♂	♂
» Regelte Arbeitszeit	» Teilzeitarbeitsmodelle
» Möglichkeiten der ganztägigen Kinderbetreuung	» Elternfreizeit
♂	♂
» Strukturiere und klar geregelte Arbeitszeiten	» Vernünftiger Chefarzt
» Strukturiere Ausbildung und dadurch effizienteres Erreichen des gleichen Wissenstandes	» Flache Hierarchien
♀	♀
» Teilzeitmodelle	» keine Nachtdienste für junge Mütter
» flexible Arbeitszeitregelung (Anpassung an persönliche Gegebenheiten)	» flexible Teilzeitmodelle
» Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung	♂
» Möglichkeit der verringerten Anzahl von Nacht-/ Wochenenddiensten für Eltern kleiner Kinder	» Betreuung der Kinder in Einrichtungen der Klinik, die nicht um 17.00 Uhr schließen!
♀	» Betreuung bei Bedarf auch während der Schulferien und an Feiertagen!
» flexible Arbeitszeiten	» 3/4-Stellen also 30 Stunden wöchentlich
» keine festen Abteilungsbesprechungen an den Randzeiten (8.00 / 17.00 Uhr)	♂
♂	» Gleitzeit
» Kinderbetreuung von 6.00 bis 22.00 Uhr gewährleistet	» Flexible Aufteilung der Wochenarbeitszeit
» Arbeitszeitmodelle	♂
» Arbeitgeber der auch Personalreserven für Ausfallszeiten vorhält	» Flexible Arbeitszeit
♂	» Wenig Nachtdienste
» Regelte Arbeitszeiten	♂
» Kinderkrippen	» Schicht- und Nachtdienste sind sicherlich problematisch.
♂	» Ein eigener Einfluss auf die Terminplanung ist positiv
» KiTa am Arbeitsplatz	» Wochenendarbeit ohne entsprechenden Ausgleich ist problematisch
» Faire Teilzeitmodelle	» Mit Familie ist es schwierig „mal eben“ 2 Stunden länger zu bleiben...
» Forschung ist Arbeitszeit	
» Ausreichende Unterstützung durch Assistenzpersonal	

EINSCHÄTZUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Was sind aus Ihrer Sicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen?	
♂	♂
» Kinderhort	» Regelte Arbeitszeiten
» Teilzeitarbeitsmöglichkeiten	» Abbau der Bürokratie
♂	» Bessere Bezahlung
» KITA im Krankenhaus	♂
» keine Ausbeutung und mindere Wertschätzung von Frauen mit Kindern, auch in der Pflege	» Teilzeit, individuelle Konzepte
♀	» Elternzeit ermöglichen
» ganze Tage frei zu haben anstatt „halbtags“	» Teamgedanken fördern
» Kita in der Nähe	♂
♂	» feste Arbeitszeiten mit „Absicherung“ nach hinten (keine ungeplanten Überstunden)
» Flexibles Arbeitsumfeld	» Kinderbetreuung am Krankenhaus (wenn möglich)
» Urlaub in Ferienzeit	♂
♂	» Arbeitsbeginn nicht vor 8.30 Uhr
» echte Teilzeit	» nicht mehr als 9 Std Arbeit
» kalkulierbares Arbeitsende, pünktliches Arbeitsende nicht durch extreme Arbeitsdichte erkauf, da dann völlig ausgelaugt	♀
♀	» Flexible Arbeitszeitmodelle
» Kinderhorte bzw. Betreuungen in der Nähe des Arbeitsplatzes, die flexiblere Arbeitszeiten haben, so dass auch die Eltern flexibler arbeiten können, und die sich auch um kranke Kinder kümmern.	» Angebot der Kinderbetreuung
♀	♀
» Kindertagesstätten am Arbeitsplatz, die auch genug frei Plätze für alle Mitarbeiterinnen bieten	» Betriebliche Kinderbetreuung
» Familienfreundliche Arbeitszeiten, keine Schichtdienste	» Flexible Arbeitszeiten
♂	♀
» lebensphasenorientierte Modelle,	» Teilzeitmodelle
» Möglichkeit, eigene Zeitplanung in die Arbeit einzubringen	» arbeitszeitgerechte Kinderbetreuung
♀	♂
» Arbeitszeiten <= 8h, real max. 9h/d	» Teilzeitmodelle
» ausreichend Personal für den Fall erneuter Schwangerschaft, Kinderkrank, etc.	» Gute, ganztägig offene KITAs und Kindergärten für Kinder ab dem ersten Lebensjahr
♂	♂
» klar geregelte Arbeitszeiten;	» Planbare Arbeitszeiten/ keine Überstunden
» praktikable Vertretungsmodelle	» wenig Dienste/ Arbeit zu ungünstigen Zeiten/ Schichtarbeit

Arbeitszeiten

Beim Vergleich der Wunsch-Arbeitszeiten mit den aktuellen Arbeitszeiten (Abb. 2a) wird deutlich, dass sowohl bei den befragten Ärztinnen als auch bei den befragten Ärzten der Wunsch besteht, die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Wochenarbeitszeiten ab 51 Stunden und aufwärts, sind bei den „Wunsch-Arbeitszeiten“ kaum noch von Relevanz (siehe Abbildung 2b: Gewünschte Arbeitszeiten in Wochenstunden).

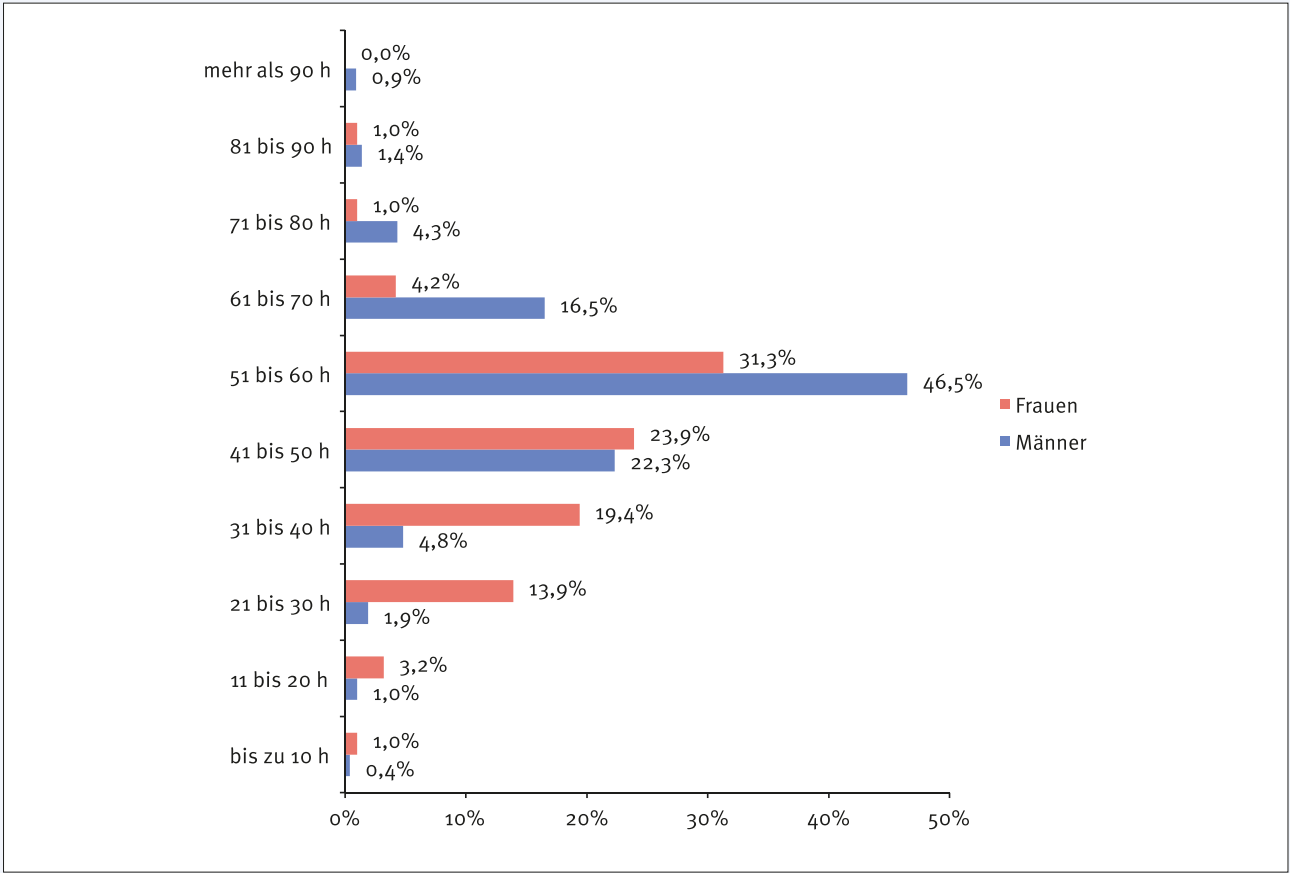


Abbildung 2a: Aktuelle Arbeitszeiten in Wochenstunden
Datenquelle: Gesundheitspolitische Schriftenreihe der DGHO, Band 5, „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“

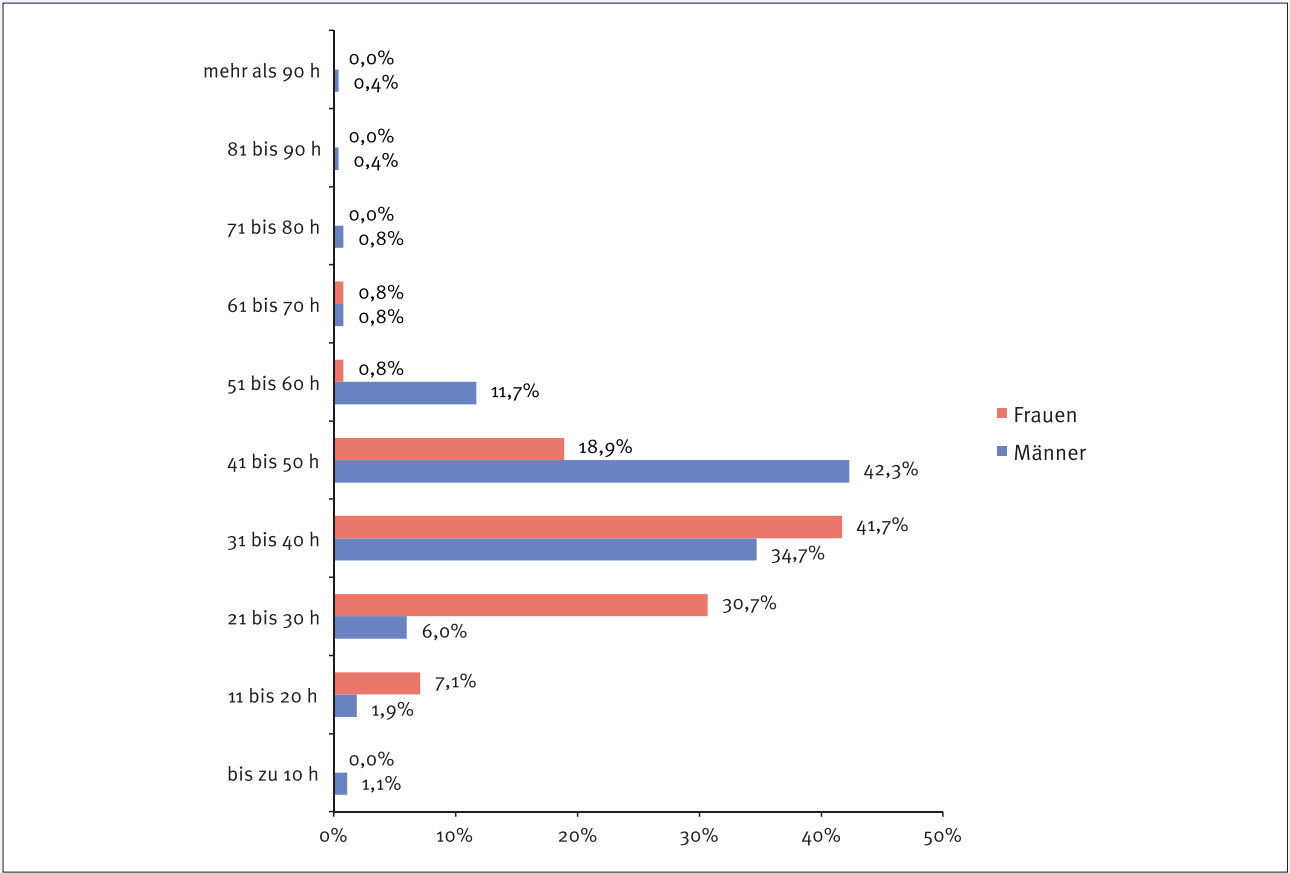


Abbildung 2b: Gewünschte Arbeitszeiten in Wochenstunden
Datenquelle: Gesundheitspolitische Schriftenreihe der DGHO, Band 5, „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“

Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?*

♂	» Positiv	♂	» Super. Hätte ich aber auch gerne. Das Problem ist, das wir Älteren weiterhin die Arbeit machen, da sich die Jüngeren aus den verschiedensten Gründen rausnehmen. Wer entlastet denn die Leistungsträger (fast nur noch Ausländer, Verantwortung wird abgelehnt)?
♂	» Gerne, wenn wirtschaftlich möglich (Familie Haus Auto....)	♀	» Absolut zu befürworten, für alle, die möchten. Eine akademischen Laufbahn in Teilzeit kaum umsetzbar. 12 Jahre bis zum FA, Forschung in der Freizeit?
♂	» Ausgesprochen positiv	♀	» extrem wichtig für Frauen, häufiger Missbrauch durch Arbeitgeber (tatsächliche Arbeitszeit liegt deutlich höher als vereinbart)
♂	» grundsätzlich positiv aber in der Klinik schwierig umzusetzen	♂	» Prima
♀	» Würde ich prima finden.	♂	» Müssen mit zusätzlichen Stellen kompensiert werden, um vermehrte Übergaben und zwangsläufig verminderte Erfahrung nicht zu Lasten der Kollegen oder der Patienten gehen zu lassen. Zu wenige Untersuchungen zu Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Leistungsfähigkeit/Qualität der Patientenversorgung der ganzen Einrichtung, nicht nur der einzelnen Teilzeitkraft.
♂	» Gerne (am Ende meiner Lebensarbeitszeit)	♀	» Z.B 2,5 Tage /pro Woche im stabilen Wechsel mit 2 Personen, tageweise oder stundenweise Teilung der Arbeit
♀	» Absolut notwendig! Mitarbeiter sollten in die Ausgestaltung mit einbezogen werden.	♀	» In der Uniklinik unmöglich
♂	» positiv, sehr positiv	♀	» Kann gut funktionieren mit entsprechender Planung
♂	» skeptisch	♂	» schwierig, wenn alle vormittags arbeiten wollen (Kita-Verfügbarkeit etc.)
♂	» kritisch da Kontinuität leidet, positiv da Verteilung auf mehrere Schultern notwendig	♂	» Gut, wenn konsequent umgesetzt
♂	» durch häufig wechselnde Ansprechpartner für manche Patienten schwierig, generell sollte diese aber umsetzbar sein		
♂	» sehr aufgeschlossen		

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

♀	» sehr gut	♂	» hier geht sehr viel Information verloren
♂	» sehr positiv	♂	» kritisch, Übergabe-Defekte in der Patienten-Versorgung
♀	» ok – aber in welchem Berufsfeld kann man Karriere in Teilzeit machen? Akademische Karriere ist nur sehr bedingt in Teilzeit möglich. Der Anspruch der Frauen, nachmittags auf dem Spielplatz, morgen den W3 Lehrstuhl – es funktioniert nicht. Ich wünsche mir Männer in Teilzeit – dann ändert sich vielleicht die Gesamtperspektive	♂	» Kontinuität der Patientenversorgung leidet
	» ich will die Quote – es gibt keinen weiblichen W3 Lehrstuhl in Häm / Onk	♀	» Unterstütze ich
♂	» bzgl. der Ausbildung (kontinuierliche Betreuung der Pat. über die ganze Therapiephase) und die tägl. klinische Pat.-Versorgung sehe ich Probleme. Aus heutiger Sicht müssen aber Lösungen und Kompromisse entwickelt werden.	♀	» Positiv. Diese müssen arbeitsorganisatorisch sehr gut durchdacht und geplant werden. Nicht alle zur gleichen Zeit anwesend oder abwesend, Abläufe zur Informationsweitergabe sichern, nicht zu Lasten der Vollzeitkollegen.
♂	» in der Onkologie kaum vorstellbar	♂	» Für mich keine Option, grundsätzlich aber sehr sinnvoll. Bei vielen Teilzeitkräften werden auch mehr Medizinstudenten gebraucht!
♂	» ein mögliches Modell zur Vereinbarung von Beruf und Familie für eine Karriere meist nicht förderlich, da Kontinuität nicht gegeben ist	♂	» Kritisch, da stark wechselnde Besetzungen einen hohen Informationsverlust bedeuten
♂	» positiv	♂	» Notwendig, aber nicht wirklich ideal am Anfang der Karriere
♂	» finde ich gut	♂	» Sie werden vermehrt nachgefragt werden, sie vergrößern das Versorgungsproblem
♂	» Bis zu 2 Jahre möglich in Ambulanz zu erreichen		» wer sie erfolgreich anbietet, hat einen Wettbewerbsvorteil
♂	» habe ich keine Erfahrung mit, ist aber sicher eine gute Idee	♂	» sie sind familienfreundlich
♂	» Braucht man in begrenztem Umfang	♂	» Sehr wichtig
♂	» Teilzeitmodelle sind nötig	♂	» in der Klinik wie auch in der Praxis kaum sinnhaft-
		♂	» Als niedergelassener Onkologe fördere ich sie bei nichtärztl. Mitarbeitern, in der Klinik damals waren sie problematisch, weil die Organisation Teilzeitler marginalisierte (gehörten nicht zum ernst genommenen harten Kern)

ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♂	♀	♀	♀
» positiv	» Befürwortung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	» habe selber viele Jahre als Teilzeitkraft gearbeitet und sehr gute Erfahrungen gemacht. Funktioniert nicht in allen Arbeitsbereichen und Funktionen ärztlicher Tätigkeit	» Ich brauche es nicht, ich möchte Vollzeit arbeiten. Die sind nicht richtig, weil das schafft mehr Arbeit für die anderen.
♂	♂		
» positiv	» neutral		
♂	♀	♂	♀
» Sinnvoll	» Sie sollten an die individuellen Bedürfnisse angepasst sein.	» Gute Idee, aktuell wenig praktikabel	» nur umsetzbar, wenn ausreichend personelle Ressourcen vorhanden sind und annähernd gleich qualifizierte Kollegen, die sich die Stelle teilen und sich definitiv vertreten können
♂	♂	♂	♂
» setzt gut organisierte Strukturen voraus, die es D nur selten gibt	» Ist eine gute Option, verlängert aber die Ausbildungszeit. Es bleibt weniger Zeit für wissenschaftliche Arbeit	» finde ich gut	» positiv
♀		♂	
» sehr positiv		» Nicht sinnvoll	
♂	♂	♀	♂
» positiv	» sehr positiv	» Absolut notwendig, aber manchmal logistisch schwierig	» Ist temporär durchaus sinnvolles Modell, Bereitschaftsdienst muss geklärt sein
♂	♂		♂
» Kommt auf den Bereich an. In der Anästhesie, Notfallmedizin oder auch in primär diagnostischen Fächern gut möglich. Schwierig in der unmittelbaren Patientenbetreuung, hoher Zeitaufwand wegen ständigem Informationsaustausch, gutes Betriebsklima ist unbedingt erforderlich, die Arbeit darf nicht hin- und hergeschoben werden.	» keine eigene Erfahrung	♂	» negativ
	♂		♂
	» Sehr aufgeschlossen gegenüber	♀	» positiv
	♀	» Unbedingt notwendig in allen Bereichen	♂
	» Sehr gut , wenn man auch als Teilzeitbeschäftigter vollen Einsatz zeigt	♀	» insgesamt positiv, im Alltag teils schwierig
♀	♂	» im klinischen Alltag eher nicht förderlich für Patientenversorgung (erheblicher Informationsverlust)und eigene Ausbildung wird qualitativ darunter leiden (da schon ein erheblicher Teil der Ausbildungszeit durch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verloren geht)	♂
» lieber flexible Arbeit /teilweise abends zu Hause als Teilzeit	» positiv	» durch verkürzte Ausbildungszeit (Innere Med.+Onkologie in 6 anstatt 8 Jahren) bereits deutlich limitierte inhaltliche Ausbildung	» Ich begrüße sie
♀	♀		♂
» Wenn Sie gut in den Arbeitsalltag eingebunden sind, stehe ich diesem positiv gegenüber.	» Super! Aber nicht überall möglich		» interessant, kaum bezahlbar
♂	♂		» Nachmittagsstunden schlecht besetzbar
» Absolut pro, wenn diese intelligent gemacht werden. Halbtagestätigkeit ist im Klinikalltag Quatsch. Contra, wenn diese unintelligent gemacht werden.	» sehr offen, hätte ich selber gern gemacht	♀	♂
» Pro, pro, pro Arbeitszeitkonten	♀	» negativ	» In begrenztem Umfang möglich. Grundsätzlich positiv
	» Personen in Teilzeit leisten relativ mehr als Personen in Vollzeit.	♂	♂
♀	♂	» Schwer mit dem Stationsalltag zu vereinbaren (Übergabe-Verluste, Diskontinuität in der Patientenversorgung, Personalmehrbedarf, Missstimmung im Team...)	» der Patient möchte eine kontinuierliche persönliche Betreuung, durch Teilzeit geht die Kontinuität der Pat. Versorgung verloren
» Prinzipiell gute Idee, allerdings Umsetzung in die Realität schwierig, ohne die Vollzeitarbeitskräfte dadurch zu benachteiligen (Teilzeitkräfte wollen meist nur vormittags und keinen Schicht-/ Nachtdienst), d.h. die unangenehmen Arbeiten bleiben für die Vollzeitkräfte	» Ok	» Verlängerung der Ausbildungszeit auf absurde Längen	» dadurch fallen erhebliche Arbeitszeiten für die Übergabe der Pat. an
	♂	» Fokussierung der ärztlichen Tätigkeit auf das unmittelbar für die Patientenversorgung notwendige	♂
	» Sie wären insbesondere in der ambulanten Versorgung gut umsetzbar	» Fehlende Zeit für zusätzliches Engagement für Wissenschaft, Forschung, Vorträge etc.	» finde ich gut, werden aber häufig in Krankenhäusern nicht akzeptiert
	♂		♀
	» sehr skeptisch		» kein Vorteil

ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♂	keine Angabe	♀	♂
» Teilzeit ist o.k., allerdings darf sie nicht auf Kosten der Vollzeitbeschäftigten gefördert werden	» sollten intensiviert werden, Bsp. dafür gibt es in skandinavischen Ländern	» positiv	» Grundsätzlich aufgeschlossen. Unausweichliche Konsequenz bei steigendem Anteil der Frauen in der Onkologie.
♂	♂	♀	» Problem: Teilzeittätigkeit bedarf einer höheren Ärztezahl pro Arbeitsplatz.
» Sehr positiv	» sehr kritisch, da Erfahrung viel langsamer gesammelt wird	» bei guter Organisationstruktur zukunftsfähiges Modell	» Engpässe beim ärztlichen Nachwuchs gefährden Teilzeitmodelle.
♀	♀	♂	» An Patientenzufriedenheit sollte stets gedacht werden bei neuen Arbeitsmodellen.
» absolut notwendig Akzeptanz dafür zu schaffen an Unikliniken	» unbedingt unterstützen, muss man intelligent gestalten	» Bei finanziellem Polster hervorragend, ansonsten nicht lebensfähig!	
♂	♂	♀	♀
» finde ich sehr gut, insbesondere um Ärzten mit Familie die Möglichkeit zur guten beruflichen Entwicklung zu geben.	» sinnvoll!	» wenn sie von beiden Partnern paritätisch genutzt werden, o.k. Teilzeitmodelle müssen individuell an die fam. Situation angepasst werden	» Müsstes für Wissenschaftlerinnen mit Kindern viel öfter zur Option angeboten werden: Stellen teilbar machen, ...
♂	♂	» Teilzeitmodell muss mit partnersch. Teilzeitmodell koordinierbar sein	♂
» sollten mittlerweile flächendeckender Standard in Kliniken sein	» Hilfreich (selber arbeite ich aber >100%)	» Teilzeitmodell muss mit Betreuungszeiten (Kinder, Eltern etc.) koordinierbar sein	» für mich persönlich uninteressant
♀	♀	» für Alleinstehende ist Vollzeit besser mit Betreuung koordinierbar, vor allem auch finanziell	♀
» würde ich mir sehr wünschen!!ist aber seitens meines Chefs eher nicht erwünscht in der Oberarztposition	» Sollte ausgebaut werden	♀	» Wenn Familie und Beruf möglich werden soll, unumgänglich. Arbeitsabläufe in Krankenhäusern müssen angepasst werden
♂	♀	» schwierig in der Klinik befriedigend umzusetzen, Qualität leidet. Kollegen, die nicht in Teilzeit arbeiten, müssen alles auffangen	» Vorgaben z.B. der KV müssen abgeändert werden
» nicht ganz unproblematisch, da oft Aufgaben von anderen zu Ende geführt werden müssen. Generell aber wünschenswert	» Positiv	♂	♂
♀	♀	» Nicht optimal sowohl für die Patientenversorgung wie für Kollegen	» eigtl. positiv, muss jedoch gut organisiert sein und ist erst ab Facharztreife wirklich gut umsetzbar
» Sehr gute Lösung, wenn dadurch Aufstiegschancen nicht gemindert werden, was leider der Fall zu sein scheint.	» sinnvoll und oft notwendig, um Familie und Beruf zu vereinbaren	♀	♀
♂	♀	» gut	» gut
» kritisch	» offen/positiv – Modell der Zukunft für Mütter UND Väter	♂	♂
♀	♀	» Positiv	» Sehr positiv, aber: Familie muss ernährt werden können und die Arbeit erledigt werden (kein zweiter Onkologe im Haus)
» Für den Klinikalltag müssen dafür neue Modelle entwickelt werden. Für die Praxis und Ambulanz sehr praktikabel, im Stationsalltag schwierig	» positiv aber schwierig zu organisieren	♂	♂
♂	» wird oft nicht akzeptiert von Chefs	» taugen nichts bei internationaler Konkurrenz, Forschung kommt zu kurz	» in der Hämatologie, Onkologie ähnlich wie in der Intensivmedizin für die Patienten schädlich
» Für eine ausreichende und engagierte Patientenbetreuung ungeeignet	♀	♀	♂
♀	» wichtig und notwendig. Erfordern Flexibilität und Bereitschaft aller Beteiligten	» sehr positiv im Einklang mit QoL und Versorgungsrealität, flexible Gestaltung möglich	» Einzige Möglichkeit, Kindererziehung und Beruf miteinander zu vereinbaren
» grundsätzlich gut, sicher für manche Arbeitsbereiche eher unpraktisch	» erfordern sehr konsequente Informationsflüsse, um Kontinuität der Patientenversorgung sicher zu stellen	♂	♂
	♂	» ganz schwierig, wenn es um die kontinuierliche Versorgung von stationären Patienten geht. Wir brauchen dann mehr Ärzte, die wir nicht haben, bzw. die Verwaltung nicht zulässt	» Sinnvoll für Familie. Nicht Sinnvoll in Zeiten der Fort- und Weiterbildung
	» sehr gut		

ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♀	» früher in der Praxis, insbesondere in der Inneren Medizin, unrealistisch wenn sich die Arbeitszeiten einhalten lassen ein gutes Modell » Allerdings für die Vollzeitkräfte zusätzliche Belastung » Optimal wenn die Teilzeitkräfte „schaukeln“	♀	» find ich gut!
♂	» für mich nicht relevant » von mir aus gerne	♀	» Sind die Zukunft
♂	» ablehnend	♂	» Die Patientenversorgung leidet darunter
♂	» sollten flexibel sein und anpassbar nach Wunsch des Arbeitnehmers	♂	» Positiv
♂	» Prinzipiell positiv, sind nur leider in vielen Bereich nicht möglich, da Kontinuität gefordert wird.	♂	» skeptisch
♂	» Eine Klinik kann nicht mit nur Teilzeitarbeitern gefahren werden. Zu viele Übergaben, die fehleranfällig sind	♂	» für eine Zeit in Ordnung
♂	» sind wichtig	♀	» Zu befürworten!!Großer Entwicklungsbedarf!!
♀	» gut	♀	» Ich arbeite 50%.
♂	» Für den Klinikbetrieb in unserem Fach nicht geeignet. Ambulante Versorgungsstrukturen und Labor möglich	♀	» sehr positiv
♂	» Gerne. Gerne auch als Lebensarbeitszeitmodell.	♂	» positiv
♂	» nicht immer umsetzbar, sonst aber willkommen, um erfahrene Mitarbeiter/innen zu halten	♂	» prinzipiell positiv, in der Realität nur bedingt umsetzbar
♂	» prinzipiell gut, aber im klinischen Alltag meist mit Unzufriedenheit auf allen Seiten verbunden	♂	» positiv
♂	» befürworte ich	♂	» positiv bzgl. Freizeit, negativ bzgl. Informationsverlust
		♀	» sehr positiv
		♂	» Problematisch im Arztberuf
		♂	» positiv bzgl. Freizeit, negativ bzgl. Informationsverlust
		♀	» positiv; allerdings sollten die Abteilungsstrukturen entsprechend angepasst werden. Karriere-entwicklungen sollten auch mit Teilzeitstelle möglich sein
		♀	» zwingend erforderlich. Flexibilität durch z.B. Arbeitszeitkonten für Zeiten wie Krankheit oder Ferien der Kinder
		♂	» positiv
		♂	» offen
		♀	» mehr davon gerne
		♂	» Nur eine vorübergehende Lösung, da die finanziellen Einbußen nicht ohne sind
		♂	» Für eine vollklinische Tätigkeit inkl. Intensivstation recht schwierig. Fächerabhängig (Kardiochirurgie vs. Dermatologie), nur um zwei Beispiele zu nennen
		♂	» positiv gegenüber, insbesondere um mehr qualifizierte Mitarbeiter gewinnen zu können
		♀	» für Mütter absolut wünschenswert
		♀	» neutrales Verhältnis, aber es fällt leider auf, dass es zu Lasten der Kollegen mit Vollzeit geht
		♂	» eher kritisch
		♀	» Positiv.
		♂	» sehr gut, unbedingt!
		♂	» kritisch, weil der Beruf (Berufung) oft mehr abverlangt
		♂	» sehr positiv
		♂	» positiv


♂	♂
» In unserer Abteilung mit 9 Ärzten sind 5 in Teilzeit beschäftigt. Anstrengend und für beide Seiten belastend	» finde ich schlecht
» Krankenhäuser und Gesellschaft sind nicht auf eine wirklich faire Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern eingerichtet.	♂
	» eher nicht günstig. Zu lange Ausbildung, keine Anerkennung bei der Ärztekammer
♂	♀
» nur begrenzt einsetzbar (z.B. zur Entlastung, zum Einsatz von Spezialtätigkeiten)	» Notwendig
♂	♂
» Stationär nicht sinnvoll, ambulant schon	» schwierig, kaum machbar
♂	♀
» positiv	» Sind in der frühen Phase der Kindererziehung (1. bis 3. Lebensjahr) notwendig. Es ist keinem Arbeitgeber damit gedient, eine junge Ärztin mit kleinen Kindern in einem 100%-igen Beschäftigungsverhältnis angestellt zu haben, aber insgesamt bis zu 20-30%-Arbeitsausfall organisieren zu müssen wegen Krankheit Kind, Krankheit der Beschäftigten. Die Zeit der Schwangerschaft muss im Stellenplan neu bewertet werden, da es üblich geworden ist, während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot auszusprechen und die Schwangeren in der Regel über 50% im Dienst ausfallen. Der gestiegene Bedarf an Teilzeitarbeit muss im Personalmanagement der Krankenhäuser, bei der Planung des Stellenschlüssels einer Abteilung besser berücksichtigt werden.
♂	» Krankenhäuser sollten sich ein Mitarbeiterpool-system für ärztliche Mitarbeiter überlegen, damit bei häufigem Ausfall von ärztlichen Mitarbeitern ein Ersatz organisiert werden kann und nicht in großen Abteilungen jeden Tag ein Notbesetzungsplan organisiert werden muss, so wie das bereits im Krankenpflegebereich praktiziert wird.
♂	♂
» 30 Stunden wären super. Aber wer Teilzeit arbeitet, kann keine Karriere machen	» begrüßenswert; leider oft unrealistisch
♂	♀
» Nur begrenzt machbar	» Finde ich für alle Seiten notwendig und gut
♂	♀
» Positiv, sofern eine kontinuierliche Patientenversorgung gewährleistet ist!	» benötigen Flexibilität auf beiden Seiten
♂	» gute Absprachen notwendig
» Finde ich sehr gut, setzt aber Flexibilität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus und erfordert auch einige Änderungen im täglichen Arbeitsablauf	» muss auch in den „Köpfen“ akzeptiert werden
♂	♂
» unterstütze ich weitestgehend. „Übergabe“ – und sonstige Probleme müssen von der Abteilung getragen werden	» sehr positiv


♂	♂
» sehr vernünftig, sollte jungen Ärztinnen angeboten werden	» eher ablehnend, Informationsverlust
♀	» Führungstätigkeiten erfordern den vollsten Einsatz ohne Abstriche
» sehr offen, sollte mehr genutzt werden	♂
♂	» positiv
» Positiv bei entsprechender Bedarfsplanung	♂
♀	» positiv
» gerne.	♂
♂	» nichts für mich, habe ich allen Mitarbeitern ermöglicht
» super	♂
♀	» sind unverzichtbar, fördern die Flexibilität
» Unbedingt!	♂
♀	» in der Krankenversorgung eine Zumutung für die Vollzeit arbeitenden Kollegen. Für die Forschung ungeeignet, da wissenschaftl. Engagement dauerhaft sein sollte
♂	» Finde ich sehr positiv
♂	♂
» Positiv	» prinzipiell offen gegenüber
♂	» sehr positiv
♀	♂
» grundsätzlich positiv, in meinem Teilgebiet (Hämatologie und Onkologie) nur schwer umsetzbar	» Zu schlecht bezahlt
» den insbes. schwer kranken Patienten oft kaum zu vermitteln	♂
♂	» müssen angeboten werden. Umsetzung im Klinikalltag oft schwer
» Positiv. Würde ich in Zukunft gerne machen	♂
♂	» negativ
» Aus Mitarbeitersicht: Hervorragend zur Vereinbarkeit von Familie/ Beruf. Aus Vorgesetztsicht: Sehr schwierig, unterschiedliche Teilzeitmodelle und vollständige Klinikbesetzung zu vereinbaren	♂
♂	» absolut notwendig in Zukunft
» Sollten ausgebaut werden. Insbesondere sollten Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, die auch Arbeiten im stationären Bereich in Teilzeit ermöglichen.	♂
	» negativ, keine kontinuierliche Ausbildung möglich
	» keine kontinuierliche (patientenbezogene) Kommunikation
	» keine direkte patientenorientierte Verantwortung bei Teilzeit
	♂
	» jederzeit sinnvoll


ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♂	» im Angestellten-Dasein gut, als Selbstständiger nicht gut	♀	» Derzeit keine guten Konzepte in der Klinik, was v.a. an der Personalabteilung liegt und nicht an OA oder CA
♂	» sehr wichtig	♂	» Positiv
♂	» wichtig für bestimmte Lebensphasen, ersetzen aber nicht flexible Regelungen	♀	» finde ich sehr gut
♂	» finde ich keine gute Idee. Die anderen mit Vollzeitbeschäftigung haben immer mehr Chancen	♂	» pos. gegenüber
♂	» Meist nicht durchführbar	♀	» Sollte Vereinbarkeit von Familie und Beruf stressfrei realisiert werden, dann nur durch Teilarbeitszeitmodelle
♂	» kann man gut machen, wenn es organisiert ist.	♂	» kenne keine „Modelle“, habe selbst etwa 50% Teilzeitkräfte angestellt (Praxis), was sich im Assistenzbereich durchaus bewährt
♂	» grundsätzlich positiv	» ärztlich schwer mit leitenden Funktionen zu vereinbaren (wie den Überblick halten?)	
♂	» eher zurückhaltend	♀	» sehr schwierig. Die Teilzeit-Beschäftigten sind immer im Hintertreffen
♂	» Sind meiner Ansicht nach mit einer Oberarztstelle kaum in Einklang zu bringen, wenn 75% unterschritten werden. Für Assistenzärzte problematisch, da die Weiterbildung erschwert ist und Dienstmodelle mit Teilzeitkräften für kleine Abteilungen schwer zu organisieren sind.	♀	» Möglichkeit sollte gesetzlich verankert werden, win win Situation je nach Arbeitsplatz
♂	» Positiv, da man mehr „Köpfe“ für die verschiedensten Aufgaben zur Verfügung hat und Ausfälle besser kompensieren kann	♂	» Unbedingt erforderlich aber mit Einbußen in der Karriereentwicklung vergesellschaftet
♀	» muss wohl sein, aber ich habe immer gern Vollzeit gearbeitet. In Einrichtungen mit hohem internem Konkurrenzdruck ist das der einzige Schutz vor dem Burn out	♂	» absolut positiv, ist in den skandinavischen Ländern viel besser. Aber die KV bei den Anerkennungen oder die BLÄK bei den Weiterbildungen oder die Klinikchefs haben da völlig veraltete und verkrustete Denkstrukturen
♂	» finde ich gut, würde ich eingehen, insbesondere z.B. 80% wird vom Arbeitgeber nur schwer ermöglicht, toleriert, besonders bei Männern	♂	» positiv, in meiner universitären Hämatologie 5 AA mit Kindern in Teilzeit
		♂	» Sollten gefördert werden
♀	» nur in Nischenbereichen: Studien, Ambulanz	♀	» dringend benötigt und zwar verschiedene Modelle, die Flexibilität ermöglichen entsprechend der eigenen Möglichkeiten und Bedürfnisse. Hier müssen Mütter oder Väter, die nur wenige Stunden arbeiten WOLLEN genauso Platz finden wie M/V, die einfach aus verschiedenen Gründen weniger Stunden arbeiten KÖNNEN. Und das OHNE Einbußen ihrer persönlichen Karrierechancen.
» sinnvollgeteilte Führungspositionen erfordern mehr Übergabezeiten und sind damit teurer		♀	» sehr zu befürworten
» mind. Vollzeit light (30-35h/Woche) erforderlich, um Führungsaufgaben wahrzunehmen		♂	» ok
		♀	» sehr positiv, im Moment sind drei Kinder und eine Oberarztstelle nur mit Teilzeit zu schaffen, in der Facharztzeit ein Problem
		♀	» gut
		♀	» für mich die einzige Lösung
		♂	» pos.
		♀	» sehr offen
		♀	» erstrebenswert und mit guter Planung machbar
		♂	» absolut notwendig
		♂	» Für Führungspersonal nicht möglich. Für die Ausbildung möglich aber verbesserungsbedürftig.
♀	» sinnvoll für best. Phasen z.B. in der Kinderbetreuung, aber TZ hindert an der Karriere, da man in dieser Zeit kein vollwertiges Mitglied im Berufsleben ist	♀	» Finde ich schlecht
» unbedingt machen, Infoweitergabe muss organisiert sein		♂	» zwingend erforderlich, schwer in Klinikalltag zu integrieren
		♂	» Sehr aufgeschlossen
		♂	» Sehr offen, wichtig, in klar definierten Bereichen m.E. sehr gut zu organisieren. Eher für Ambulanzbereich, stationär (wenn ich von der med. Onkologie ausgehe) schwer zu realisieren
		» Teilzeitarbeitsmodelle sind aber sehr, sehr wichtig und sollten unbedingt angeboten werden	
		♂	» wäre sehr gut, aber nur wenn dadurch tatsächlich nur die Zeit gearbeitet werden würde und nicht in seiner Freizeit trotzdem weiterarbeiten müsste. Wird als „Karriere-tötend“ betrachtet


ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♂	» Eine sehr gute Idee	♂	» prinzipiell gut, aber nicht machbar
♀	» meistens reduziert man die Arbeitszeit und arbeitet trotzdem 100 %, am besten funktionierte bei mir 80 % mit 1 freien Tag	♀	» Sehr gerne
♂	» positiv (wichtig ist eine gute Abstimmung i.R. der Personaleinsatzplanung)	♂	» sinnvoll und gut für befriedigende berufliche Arbeit, ungünstig für Karriere
♂	» positiv	♀	» unabdingbar.
♂	» sehr offen	♂	» positiv
♂	» positiv	♂	» in Zukunft notwendig
♂	» prinzipiell gut, jedoch erst ab Facharzt realistisch, Erfahrung bekommt man eben nur durch Arbeit	♀	» Möglich und sinnvoll, wenn andere Kollegen dadurch nicht mehr belastet werden.
♂	» sollte weiter gefördert werden	♂	» prinzipiell gut und umsetzbar
♂	» positiv, aber im Rahmen der Führungstätigkeit schlecht möglich	♂	» positiv, sollte grundsätzlich angeboten bzw. ermöglicht werden
♂	» schwierige Integration in den Klinik-Alltag	♀	» Unter 75% kaum realistisch auf einem hohen Niveau umzusetzen
♀	» Kommt drauf an, welche Tätigkeit man hat. In Führungspositionen ist es schwierig.	♂	» sehr positiv
♀	» positiv	♀	» zeitweilig positiv
♂	» hängt von der Größe der Abteilung ab, prinzipiell ja	♂	» positiv
♂	» schwierig	♂	» sehr positiv
♂	» Ambivalent	♂	» In der Onkologie nur für einen Teil der Ärzte praktikabel. Wünschenswert: flexible Arbeitszeitmodelle
♂	» Bei ausreichend Personal machbar. Bei wenig Personal schlechte Patientenbetreuung	♀	» würde sie gerne wahrnehmen, wenn sie umsetzbar wären
♂	» Perfekt	♀	» Sollten ermöglicht werden, auch in Form von Jobsharing auf hohen Positionen wie in der Wirtschaft
♀	» sehr anstrengend durchzusetzen und zu leben! Bisher 3/4 und 1/2 Stellen seit 7 Jahren in der Klinik. Hilfe von außerhalb (Krippe, Kindergarten, Babysitter) unverzichtbar!	♀	» Sinnvoll für Eltern
♂	» Frustrierend zwischen Anspruch an sich selber und Realität des Zeitrahmens	♀	» wäre exzellent, wenn es diese auch in Deutschland gäbe.
♂	» Tendenz zu Einstellungsstopp von Teilzeitkräften eklatant!!! Ganz oder gar nicht!	♂	» nach erfolgter oder nahezu erreichter Facharztreife sinnvoll
♂	» Unzureichende Anerkennung von Arbeitgeber und Partner	♂	» Normale Arbeit: sicher ja; Karriere: sehr schwer, nur durch Sonderfreistellungen
♂	» positiv in begrenztem Umfang	♂	» ist mögl.
♂	» Prinzipiell machbar, jedoch oft unrealistisch	♂	» grundsätzlich positiv
♂	» geht nicht ohne Kompromisse; ein „halber“ Onkologe wird den empathischen Anforderungen nicht gerecht. Kontinuität der Ausbildung leidet.	♂	» Für Ärztinnen und Mütter geeignet, für eine ganzheitliche Verantwortung über Leben und Tod, laufende Prozesse und Verantwortlichkeiten für Mitarbeiter: gar nichts!
♀	» möglich nach individueller Absprache	♂	» nicht positiv, man kann nur mit viel Zeitaufwendung Erfolg haben
♀	» Grundsätzlich positiv, aber sehr stressig, da Arbeitspensum nicht an die Stundenzahl angepasst wird. Bei Arbeit mit Patienten sind Überstunden nicht zu vermeiden – fast gleiches Arbeitspensum wie Vollzeit-Kollegen bei weniger Stunden!	♂	» kommt auf das Entlohnungsmodell an. Teilzeit und nur Teillohn ist wenig attraktiv
♂	» Positiv	♂	» positiv. Notwendig sind Kollegen mit ähnlichem Wissensstand und guter Kommunikationsfähigkeit
♂	» Sehr positiv aber in der Medizin nur bedingt möglich. Keine Kontinuität in der stationären Versorgung mehr gesichert durch ständigen Wechsel, daher auch deutlich höherer Personalbedarf als numerisch zu erwarten	♀	» sicherlich notwendig, allerdings häufig nicht mit dem klinischen Alltag vereinbar


ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?		ARBEITSZEITEN Wie stehen Sie zu Teilzeitarbeitsmodellen?	
♂	» versuche ich, meinen eigenen Mitarbeiterinnen soweit wie möglich zu ermöglichen. Stelle aber fest, dass dies zu Lasten der Kontinuität der Patientenversorgung und nur auf dem Rücken der Chef- und Oberärzte möglich ist.	♂	» positiv, sonst keine flächendeckende Versorgung in Zukunft möglich
♂	» Negativ, da nicht Karriere-förderlich	♂	» für ältere Kollegen in Ordnung, bei jüngeren derzeit eher nicht karrierefördernd
♀	» würde ich begrüßen	♂	» uneingeschränkt positiv – wenn sie eingehalten werden können und nicht nur in eine Teilzeitbezahlung ausmünden
♂	» Wir setzten diese bereits ein aber mit nicht unerheblichen Problemen	♂	» Zu 100% positiv!
♂	» solche Modelle sind in Abschnitten der beruflichen Karriere durchaus machbar und wünschenswert, in der klinischen Ausbildung ist abschnittsweise ein Blockzeitmodell notwendig	♂	» Brauchen mehr Akzeptanz
♀	» Unabdingbar für Mütter und Väter, die auch Zeit mit ihrer Familie verbringen wollen. Oft aber im Krankenhaus schwierig umsetzbar, da zu hohes Arbeitsaufkommen und zu wenig Personal	♀	» Arbeite seit der Geburt meiner Kinder selbst in Teilzeit.
♂	» grundsätzlich positiv. Gehen mit finanziellen Einbußen einher	♀	» wäre ideal, man bräuchte aber ein Pendant, auf das man sich verlassen kann
♂	» ist schwierig in der Praxis	♂	» positiv
♂	» An der XXX sind diese Teilzeitarbeitsmodelle schon lange gut realisiert. In kleineren Häusern wird zumeist aufgrund des wirtschaftlichen Drucks erwartet, dass auch ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter länger bleibt.	♂	» Das ist zu organisieren
♂	» in heutiger Zeit absolut sinnvoll	♂	» existieren, aber mit der Klinik unbefriedigend vereinbar
♂	» Notwendig	♂	» absolut wichtig
♂	» sehr gute Alternative für Vereinbarung von Familie / Freizeit / geänderter Lebensstil	♂	» Sinnvoll, Ausbauungswürdig
		♂	» positiv
		♂	» gut zur Versorgung im Regeldienst, schlecht für Führungspositionen
♀		♀	» Wären sinnvoll gewesen. Wurden nur vom Chef ausgenutzt, um die Bezahlung zu minimieren, führten nicht zu Verringerung der Arbeitszeit
♀		♀	» Ich finde Teilzeit richtig gut, aber in der Medizin, besonders in der Hämatologie nicht geeignet (bzw. aus meiner Erfahrung in der Klinik, wo ich arbeite nicht geeignet)
♂		♂	» Finde ich gut, können aber nur funktionieren, wenn zuvorderst die Mitarbeiter (und nicht wie immer gemeint die Klinikleitung) dafür offen sind; eine innere Haltung ist gewachsen, nicht verordnet
♀		♀	» positiv, da wegen Kind in Zukunft darauf angewiesen
♂		♂	» positiv
♂		♀	» skeptisch
♂		♂	» Problem, dass klinische Ausbildung viel Erfahrung = Zeit benötigt – zu wenig systematische Ausbildung – Learning-by-Doing bzw. Trial-and-Error sind ineffiziente Lernformen!
♀		♀	» sehe sie als sehr hilfreich an; leider waren sie nicht verfügbar, als meine Kinder klein waren
♀		♀	» essentiell
♂		♂	» solch ein Prinzip funktioniert bei mehrerer solcher Stellen nur, wenn Arbeitszeitmodelle mit anfallender Arbeit kompatibel sind.
♂		♂	» in Deutschland nicht praktikabel
♂		♂	» unsere Versuche im normalen Stationsablauf mit Halbzeitkräften sind leider bislang fehlgeschlagen. Teilarbeitszeitmodelle erscheinen mir sich am ehesten im Ambulanzbetrieb verwirklichen zu lassen.
♀		♀	» In der Klink (Stationärer Bereich) nicht wirklich durchführbar. Weiterbildung muss abgeschlossen sein, dann ggf. möglich
♂		♂	» grundsätzlich positiv, solange sie nicht die Qualität der Patientenversorgung beeinträchtigen
♂		♂	» Persönlich offen dafür. Gefahr, dass ausgenutzt wird, „nur noch den einen Patienten aufnehmen“
		♂	» Häufig mehr Arbeit als, relativ gesehen, fair wäre
		♂	» Für Frauen ja. Für Männer nein.
♀		♀	» für die Familie sinnvoll, bei der Arbeit immer Wissenslücken, auch in der Patientenversorgung
♂		♂	» Sehr positiv. Der Stationsablauf und der Informationsaustausch müssen aber so gestaltet werden, dass trotzdem die Ärzte jeder Schicht sehr gut über die Patienten informiert sind.
♂		♂	» finde ich super! Sollten flexibel sein
♂		♂	» Sehr positive Entwicklung
♂		♂	» Ich habe schon mal für 2 Jahre 80% gearbeitet, was hervorragend war.
♂		♂	» positiv
♂		♂	» positiv, wenn sie denn angeboten und möglich wären. Man muss eine gesunde Mischung zwischen Voll- und Teilzeitkräften finden


- 


- » unbedingt erforderlich!
- 


- » begrüßenswert, in Praxis aber wohl schwer zu realisieren
- 

- » offen, ab 9/14 umgesetzt durch Arbeitszeit- und Vergütungsreduktion
- 


- » Prinzipiell o.k., sofern nicht zu viele Teilzeitarbeitsplätze in einer Abteilung und 2. auch die Teilzeitarbeitskräfte flexibler werden (z.B. nicht alle nur vormittags arbeiten wollen)
- 


- » Sehr schwierige realistische Umsetzung im Klinikalltag. Hierzu fehlen Stellen
- 


- » doof, aber notwendig.
- 


- » offen, man muss stationsverträgliche Modelle finden
- » 20h: besser 4 Std tägl. als Blockarbeitszeit wegen Kontinuität auf Station
- » evtl. dann Funktionsaufgaben (Chemos, Aufnahmen, Punktionen)...
- 


- » sehr, sehr positiv
- » es sind kreative Lösungen erforderlich


- 


- » Nur bedingt tauglich
- 


- » prima. Ich nutze alle Optionen
- 


- » bei guter Planung ambulant wie stationär möglich
- 

- » kann es mir gut vorstellen
- 

- » Dringend erforderliche Arbeitsabläufe in den Kliniken damit nur eingeschränkt vereinbar
- 

- » positiv
- 

- » sehr positiv
- 

- » sehr positiv, wenn notwendige berufliche Qualifikation erreicht ist, z.B. Facharzt
- 

- » sehr zu befürworten, habe selbst bis vor kurzem 80% gearbeitet, bis ich aktuell aus dienstlichen Gründen wieder 100% gehen musste

Hierarchieebene

Bis zur Position „Oberärztin/Oberarzt“ geben mehr Ärztinnen als Ärzte an, in dieser Position zu arbeiten. Mit der Position „Chefärztin/Chefarzt“ dreht sich die Verteilung bezogen auf die Geschlechter. 18 Prozent der befragten Ärzte geben an, als Chefarzt zu arbeiten, bei den Frauen hingegen sind es nur 6 Prozent. Noch größere Disparitäten zeigen sich bei der Kategorie „Chefärztin/Chefarzt incl. Lehre & Forschung“. 12 Prozent der befrag-

ten Ärzte geben an, in dieser Position zu arbeiten, keine der befragten Ärztinnen gibt diese berufliche Position an (siehe Abbildung 3: Hierarchieebene). So greift ab der Position der Oberärztin die „Karriereschere“. Natürlich ist bekannt, dass es einige Frauen in Chefarztposition innerhalb der DGHO gibt, die zumindest klinische Forschung betreiben; diese scheinen nicht unter den Antwortenden gewesen zu sein.

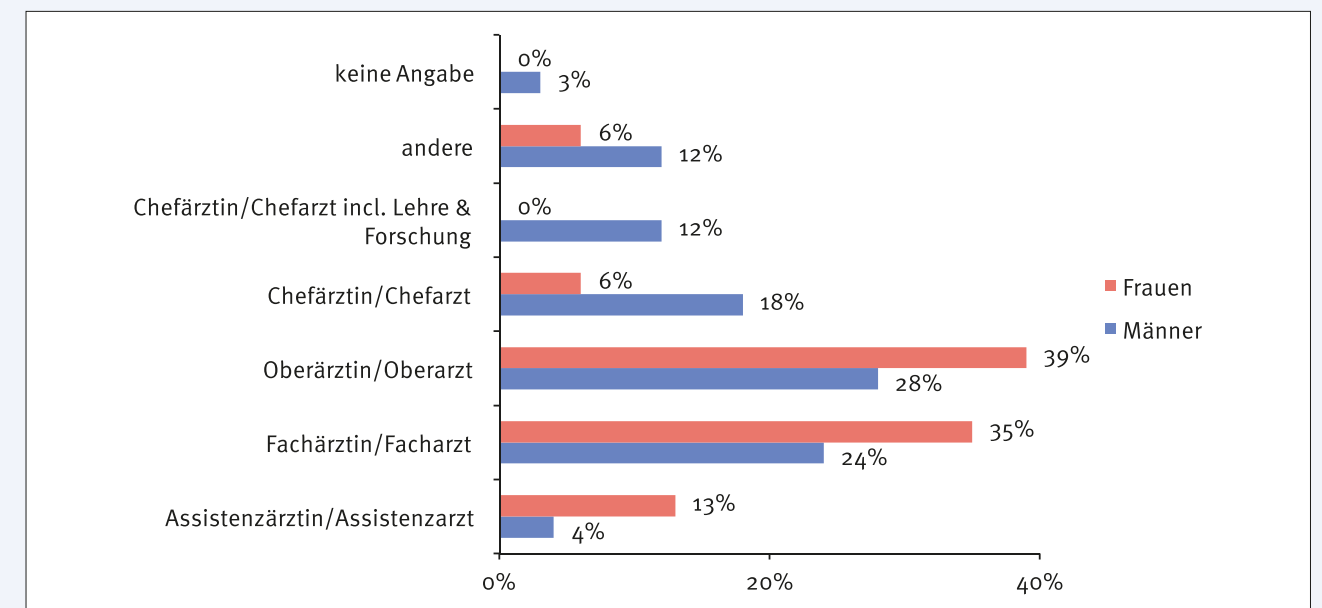


Abbildung 3: Hierarchieebene

Datenquelle: Gesundheitspolitische Schriftenreihe der DGHO, Band 5, „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“

Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?*

♂	♂
» Hierarchien	» Spagat zwischen Familie und Diensten
» Inflexible Arbeitsbedingungen	» Forschung meist nur nach vorherigen Klinikarbeiten möglich
♂	» ohne ausreichende Forschungstätigkeiten meist nur eingeschränkt Karriere möglich
» Behinderung durch „Vorgesetzte“	♂
» Starrheit der Fakultät	» Die berufliche Entwicklung konnte erst durch langes Suchen/Freiwerden von Stellen verzögert umgesetzt werden.
♂	» Es gab zu meiner Assistenzzeit eine scharfe Konkurrenzsituation (gute Ausbildung, Karrierewunsch, wenige Stellen)
» Unflexible Vorgesetzte	♀
» Ängstliche Kollegen	» Mein Alter
♂	» Mein Kind
» nichts	♀
♀	» Nichtförderung durch Vorgesetzte (wiss. Schwerpunkt nicht im Interesse / Fokus)
» Unfaire Kollegen	» Private Gebundenheit
» Die Tatsache dass ich eine Frau bin, wird besser seit ich älter bin und keine Schwangerschaft mehr zu erwarten ist.	♂
♂	» ehemaliger Chefarzt
» Politik	» Bürokratie
» Partner	♂
♀	» Personalmangel
» Der Spagat zwischen Engagement im Beruf u Familie	» Kostensenkung im Gesundheitswesen
» Grenzen der eigenen Belastbarkeit	♀
♂	» fehlende flexible Arbeitszeiten
» nichts	» fehlende Teilzeit Stellen in Oberarztreihen
» wieder nichts	♂
♂	» die geschlechtsspezifische Schikane (Frau)
» Bürokratie	» die Erkrankung
♂	♀
» Dienstbelastung	» starres System mit „Ersticken“ in klinischer Routine
» Fehlende Unterstützung zu wissenschaftlichem Arbeiten	» Nachwuchsmangel: Oberarzt macht Assistenzarztjobs
♂	
» Elternzeit (7 Monate)	
» Profil	

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

♂	♂
» Verwaltung	» Fehlende Teambildung
» Ehefrau	» Unnötige Konkurrenz
♀	♂
» das Gerech werden der Rolle als Mutter	» Prof. Dr. XXX, mein alter Chef
» das andere Naturell einer Frau im Konkurrenzkampf	» eigentlich sonst nichts
♂	♂
» Zeitliche Zwänge	» fehlende persönliche Förderung durch Vorgesetzte
» Unvereinbarkeit von Familie und Beruf	» Doppelbelastung Forschung und Patienten-Versorgung
♀	♂
» Gesellschaft, Familie, Chefs – die globale Einstellung	» klinische Routine
» Die eigene Dissonanz – Mutter – Karriere – ist das möglich?	» Entscheidung für Familie
♂	♀
» dienstliche und zeitliche Beschränkungen Seminare, Hospitationen usw. wahrzunehmen	» Schuldgefühle gegenüber der Familie und gegenüber der Karriere des Ehemannes.
» personelle Engpässe in der Klinik	» Nicht immer ausreichender Wille zu führen und sich durchzusetzen
♂	♂
» frühzeitige Vaterpflichten	» Kollegen, die auf dem Rücken anderer schnell Karriere machen möchten
» Verantwortung innerhalb der Familie	» Klinische Routine, die häufig keine Zeit für Wissenschaft lässt
♂	♂
» Fehlende Zeit für wissenschaftliche Forschung	» Der Anspruch guter Arzt und guter Wissenschaftler gleichzeitig sein zu können
» ausländische Abstammung	» Die zu hohe Taktzahl in der klinischen Alltagsversorgung
♂	♂
» Institutsleiter	» Ausmaß der Routinebelastung im Krankenhaus
» Sprachkenntnisse	» patientenferne bürokratische Anforderungen
♂	♂
» weiß nicht	» nichts
♂	♂
» Nada	» Der politische Umbruch in der DDR (Habilarbeit umsonst)
♂	» Kollegen
» Rücksichtnahme auf Familie	» Uniklinik
» Der Wunsch, nicht jeden noch so großen Unfug mitzumachen	♂
♂	» Der politische Umbruch in der DDR (Habilarbeit umsonst)
» weiß nicht	» massive westdeutsche Besetzung von Führungspositionen nach der Wende

♂	♂
» mangelnder Wille zur wissenschaftlichen Arbeit	» „Old boys club“
» Willkür Personalplanung KH	» Irrationaler Fokus auf Grundlagenforschung
	» Missachtung klinischer Forschung
♂	♀
» kinderlose Kollegen / Konkurrenten, die eben nicht rechtzeitig fertig werden mussten, sondern noch Sonderjobs annehmen konnten, einfach besser aussahen	» Ortsgebundenheit
» Wichtigster Hinderungsgrund hing aber nie mit Familie zusammen: ich war lange nicht zielstrebig, sondern da glücklich, wo ich war.	» zu viel Schichtarbeit
	♀
	» Unterfinanzierung der Forschung
	» Starre Regeln bzgl. Anerkennung einzelner Abschnitte in der WBO
♂	♂
» Hierarchie im KH	» Laborleiter
» Arbeitsbelastung	» Oberarzt
♂	♀
» Begrenzte Flexibilität der Integration von Forschung/ klinische Tätigkeit	» Unflexibilität bei der Dienstplangestaltung
» Assistenzarztmangel	» Vorzug männlicher Kollegen
» Organisatorische Defizite	» Öffnungszeiten der Kindereinrichtungen
♂	♂
» kollegiale Arroganz	» Mangelnde räumliche Flexibilität
» kollegiale Unwissenheit	» Freizeitbedarf für Familie
♀	♂
» Inflexibilität im öffentlichen Dienst	» Gering ausgeprägte Fähigkeit, eigene Wünsche durchzusetzen
» Verständnislosigkeit Chefarzt für Familie + Weiterbildung	» fehlende Tätigkeit im Ausland
♂	♂
» Fehlender Ellenbogeneinsatz	» Zeit für private Interessen behalten
» Fehlender Verzicht auf Freizeit / Urlaub	» Habe nicht alles der Karriere geopfert
♂	♂
» Unstimmigkeiten mit der Betriebsführung	» Der eigene Chef
» Sonst nichts	» Die Jahrzehnte bestehenden Zeitverträge
♀	♀
» Kollegen	» Zu wenig Zeit allen gerecht zu werden
» befristete Verträge	» Fortbildungen oft am Wochenende
♀	♂
» Bisher hat mich keiner daran gehindert	» mangelnde Flexibilität
» Am ehesten ist es meine Persönlichkeit, dass ich wohl nicht über das notwendige Selbstbewusstsein verfüge wie die männlichen Kollegen	» geburtenstarke Jahrgänge
	♂
	» ich selbst
	» die Familie

♀	♂
» Station betreuen ohne nennenswerte Weiterbildung	» fehlender Auslandsaufenthalt
» Verzögerung des Zeugnisses für den Facharzt über 2 Jahre (nachdem ich in Elternzeit gegangen war)	» fehlende Unterstützung
♀	♀
» Frauen werden in Führungspositionen nicht geachtet, oft gemobbt	» Fehlende Motivation zu wissenschaftlichem Arbeiten
» Entscheidungsträger sind Männer, die immer in eigenen Seilschaften denken, Frauen bekommen nur Alibi-Posten	» Fehlende Ellenbogen
	» Fehlende Unterstützung durch Arbeitgeber
♂	♀
» Politik	» männlicher OA
» Konkurrenzgehab	» eigener Anspruch an die Arbeit
♂	♀
» Dass ich Elternzeit genommen habe (2 Monate)	» teils nicht fördernde intolerante Chefärzte
» Der Starrsinn der Klinikverwaltung	» monetäre Gründe
♂	♂
» Konkurrenzdenken statt Zusammenarbeit mit Kollegen	» Ein späterer Chef und dessen Unverständnis für familiäre Verpflichtungen
» überbordende Bürokratie im deutschen Gesundheitswesen	
» schlechte Arbeitsteilung mit Pflegepersonal und Hilfskräften (Sekretärinnen etc.)	♀
» zu viel fachfremde aber als notwendig postulierte nichtärztliche Tätigkeiten	» Meine Ehescheidung
	» Die Vorurteile meiner Arbeitskollegen
♀	♀
» mein fehlendes Interesse an Personalverantwortung und -führung	» unzureichende zeitliche Ressourcen für Tätigkeiten außerhalb der Patientenversorgung
» mein fehlendes Interesse an Betriebswirtschaft	» eine Frau zu sein
♂	♂
» Konkurrenzdenken der Kollegen	» Limitierte Möglichkeiten in Deutschland
» Behinderungen durch Krankenhausverwaltungen	» Herkunft aus bescheidenen Verhältnissen
♂	♂
» fehlende finanzielle Unterstützung	» zu viel Zeit mit klinischer Arbeit
» zu wenig Zeit für Wissenschaft	» Forschung nur nach Feierabend möglich
♂	♂
» Mobbing durch Kollegen	» nichts
	♂
	» Kollegen, die auf Kosten anderer Vorteile suchen
	» Hochschulpolitik
♀	♂
» Jobwechsel wegen Umzug	» Mein Wunsch nach angemessenen Arbeitszeiten
» Entscheidung gegen einen längeren Auslandsaufenthalt	» Fehlende Grundlagenforschung

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♂	♂
» Budgetkürzungen der KV	» Administrative Überlastung, ökonomischer Druck der Kliniken
» OFF-Label-Regelung	» Begrenzte Forschungsfördermittel für translationale Forschung
» Krankenhausverwaltung	» Fehlender Respekt für ärztliches Denken und Handeln seitens der Administration
♂	» Unterbewertung der „sprechenden Medizin“
» Klin. Routine	» Abgrenzungsbestrebungen zwischen Berufsgruppen (z.B. Pflege-Ärzte) in der Klinik
» Chef	♀
♂	» Rigidität des Systems
» die ärztliche Hierarchie	» Partiiell wenig Verständnis unter den Kollegen, ohne Familie (wieso soll eine Mutter es „einfacher“ haben als man selbst?)
» universitärer Dünkel der Oberärzte an der Uni	♀
» kollegiale Missgunst	♂
♂	» Spagat zwischen Patientenversorgung, Forschung und Lehre
» Familie	» beschränkte finanzielle Ressourcen
» administrative Verpflichtungen	♀
♂	» Der Wunsch, wieder heimatnah zu wohnen
» Ausufernde Verwaltungsarbeit	» Der Wunsch, Vorgesetzten alles recht zu machen
» zu wenige tenure track Positionen	♂
♀	» Bürokratische Strukturen,
» Geschlecht	» Orientierung der Forschung auf Themen außerhalb der eigentlichen medizinischen Aufgabe, der Pat.-Betreuung
» Netzwerk der männlichen Kollegen	♀
» Möglichkeit zu zeigen, was man kann	» nichts
♂	keine Angabe
» nichts	» niemand
♀	♂
» zu wenig Zeit	» Hierarchische Strukturen in der Klinik
» Perspektivlosigkeit in Hinblick auf Oberarztstellen	» Benachteiligung von Männern
♂	» Machtgehab von Chefärzten
» Zeitaufwand der Grundlagenforschung.	♀
» Trotz massiv höherem Aufwand, wird diese Forschung mit klinischer Forschung gleichgesetzt.	» Unnötige Arbeitslast in der Klinik
» Es ergeben sich Verzögerungen der Facharztreihe für die es keine Entschädigung gibt.	» Konkurrenzverhalten
» Es fehlen ausreichend Positionen, um langfristig Klinik und Grundlagenforschung zu vereinbaren.	♂
♀	» nicht planbare Zeiten für Forschung
» fehlende Zeit	» tägliche Routine und Bürokratie
» fehlende Flexibilität durch Notwendigkeit der Organisation der Kinderbetreuung	
♂	
» Familie	
» Kollegen	

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♂	♀
» Mäßige Englischkenntnisse	» relativ starre Hierarchie und fortbestehende männliche Dominanz in Führungspositionen
» Mein Ziel immer zuerst die Patienten zu versorgen	» keine Habilitation angestrebt zu haben
♀	♀
» Zeitmangel	» Vorgesetzte
» kaum Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder	» Betonköpfe im TEAM
♀	» Neid unter Mitarbeiterinnen!!!
» Halachisches Denken	» keine weiblichen Netzwerke
» zu wenig Zeit	♀
» Familie	» Männer auf derselben Ebene
♀	» Männer auf höherer Ebene
» Kollegen, die sich in Konkurrenz sehen	♂
» Überstunden	» Konkurrenz
» Mangelnde Zeit	» Stellenmangel
♀	♀
» geringe Freistellung von Patientenversorgung für Forschung / Labor	» Krankheit
» Unwillen, trotz Familie nachts und am Wochenende Zusatzarbeiten zu leisten und dafür die Familie nicht mehr zu sehen.	» Chef
♀	♂
» Festhalten an starren Arbeitszeitmodellen	» Eigener Arbeitgeber
» dogmatische Facharztweiterbildungsordnung	» Starre Dienstpläne
» reaktives, wertkonservatives Weltbild von Vorgesetzten	♂
♀	» keine Beziehungen
» nichts	» Doppelbelastung
♀	» schlechte klin. Forschung
» meine eigene Karriere-Unentschlossenheit	♀
» Vorgesetzte, die mir klar gesagt haben, wenn ich ein Mann wäre, wäre ich schon längst weiter in der Hierarchie	» Spagat zwischen Arbeitsbereich u. Privatleben
♂	» starke Personalschwankungen
» der eigene Chef	♂
» Standortfaktor Deutschland	» das Onkologie keine Lobby hat, und auch keine haben wird
♀	» Das unsere Standesvertreter in den Gremien der Landesärztekammern nicht präsent sind
» Kollegen ohne Familie	♂
» Kinder	» Das Regime in der ehemaligen DDR.
♂	» Defizite in den materiell-technischen Voraussetzungen für Forschung.
» Ökonomisierung des Gesundheitssystems	♂
» Fehlende Unterstützung des Vorgesetzten	» mangelnde Förderung
	» Zeit

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♀	♀
» Alleinige Verantwortlichkeit für das häusliche Familienmanagement.	» Mangel an Freistellung zur Fortbildungen
» Fehlende Betreuung in Krankheit und Ferienzeiten der Kinder.	» Arbeitszeiten (soll und ist)
» Frauen müssen trotz Halbtagsstellen vollkommen die gleichen Habilitationsvoraussetzungen erbringen (Publikationsanzahl, Hochschuldidaktik-zertifikat, ...), wie Kollegen mit Ganztagsstellen.	» oft Mangel an Personal
» Nach der Habilitation müssen Frauen in Halbtagspositionen die gleiche Stundenzahl an Lehrleistungen erbringen, wie Kollegen mit Ganztagsstellen, was z.T. zusätzlich zur normalen Arbeitszeit fast nicht zu organisieren ist.	♂
» Frauenförderprogramme für Habilitation u. ä. sind oft nur auf junge, meist kinderlose Frauen mit Ganztagspositionen zugeschnitten.	» Mangelnde Unterstützung durch frühere Vorgesetzte
	» Wissensmonopol der Journalbesitzer vor den Zeiten des Internet
♀	♂
» Strukturen im Krankenhaus	» klinische Routinetätigkeit
» Klassisches Familienbild von Vorgesetzten	» Vorgesetzte
♂	♂
» Altersgrenzen: ab einem gewissen Alter keine Stelle mehr in einer Uni-Abteilung	» begrenzte zeitliche Ressourcen
» Quereinstieg in Uni ohne jahrelange Laborarbeit nicht möglich	» örtliche Gebundenheit wegen der Familie
♀	♂
» Wohnungsnot	» Die notwendige Flexibilität zur Verfügung stellen
» Alleinerziehende zweier Kinder	» Nicht durchgehend Leistungsfähigkeit auf höchstem Niveau
» Missgunst eines Universitätsprofessors mit Verhinderung einer Zusatzbezeichnung	♂
	» falsche Entscheidungen meinerseits
	» längere Standortgebundenheit wegen der Kinder (Schule, soziales Umfeld etc.)
♂	♂
» Zeitmangel – Keine Zeit zur Weiterbildung	» Arbeitsbelastung
» geistige Müdigkeit – 10 Dienste im Monat, 4 Kinder und eine Frau; irgendwann ist man froh nur zu Hause zu sein und lässt 5 gerade sein	» schlechte organisatorische Abläufe in der Klinik
	» Ausbildungsfeindliche Einstellung mancher Abteilungsleiter
♂	♀
» hohe Zahl an Überstunden in der Patientenversorgung	» inflexible Bürokratie
» mangelhafte Organisation betrieblicher Abläufe	» Verwaltungen ohne Wille zu innovativen flexiblen Lösungen
» geringe Planbarkeit der Rotationen	♂
	» Finanzielle Engpässe
♂	» Krankheit von Familienmitgliedern
» Nichts	♂
	» Die Familie, sie war immer der Grund, warum etwas nicht ging
	» Eigene Ideen oder Meinungen sind im immer noch praktizierten Feudalsystem Krankenhaus verpönt
♂	♂
» nichts (bin mit dem Stand zufrieden!)	» zu offene Kommunikation

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♂	♂
» Zeitliche Unvereinbarkeit Familie/Beruf	» gesundheitliche Einschränkungen
» Administrative Aufgaben	» geringe Laufzeit von Verträgen und dadurch bedingte häufige Arbeitsplatzwechsel
	» Vorurteile von Kollegen
♂	♂
» das politische Umfeld (DDR)	» Einschränkungen der Tätigkeit als niedergelassener Onkologe durch KV-Rahmenbedingungen und Bürokratien
» fehlende Reisefreiheit (DDR)	» unter äußerem Arbeitsdruck nur noch Reagieren, nicht mehr Gestalten möglich
♀	
» weiß ich nicht	
♀	♂
» Fehlende Akzeptanz von Teilzeitarbeit	» Chefwechsel
» Bevorzugung männlicher Kollegen	» nepotistische Strukturen
♂	♂
» in erster Linie steht man sich selbst im Weg	
» sonst nichts	
♂	♂
» Kollegen	» Mangel an Zeit
» Strukturen	» familiäre Verpflichtungen
♂	♂
» kann ich nicht sagen	» Der eigene Wunsch nicht auf Freizeit etc. zu verzichten
♂	♂
» Falsche Hierarchien in deutschen Universitätsklinika	» unzureichende Netzbildung
» zu wenig Flexibilität	» kein längerer Auslandsaufenthalt
♀	♀
» Kinder	» bin mit meiner Karriere zufrieden, hatte außer o.g. Arbeitszeitproblemen keine Behinderung der Karriere.
» Dienstbelastung	» Chefarztpersönlichkeiten, die kompetente junge, engagierte Oberärztinnen als persönlichen Angriff auf ihre Position auffassen, habe hier Verhalten bis zum Mobbing beobachtet, was hervorragende Ärztinnen zum Gehen zwang
♀	♀
» Habilitation als Voraussetzung für Oberarztstätigkeit in der Uniklinik	» Unsicherheit des Vorgesetzten bzgl. meiner Familienplanung
» Berufliche Position meines Ehemannes	» Rollendenken
♀	♂
» seinerzeit mangelhafte Betreuungsangebote für Kinder	» Überbordende bürokratische Aufgaben.
» unregelter Schulbetrieb (keine garantierte Betreuungszeit)	» Obstruktionen beim Zugang zu wissenschaftlicher Tätigkeit.
♀	♂
» Starre Strukturen in der Klinik	» Unorganisiertheit
» Weiterbildungsrichtlinien fern der Realität in der Klinik	» Konfliktscheu

♂	♂
» Forschung/Vorträge „nebenbei“ (neben ca. 50-60 Std. regulärer Arbeitswoche) am Wochenende bzw. nachts	» Personalknappheit am Klinikarbeitsplatz
» Ansprüche des normalen Lebens außerhalb der Klinik	» Zu wenig Freistellung für „karriere-bezogene“ Entwicklungsmöglichkeiten
	» zu viel nicht fachbezogene administrative Tätigkeiten
♀	♀
» Mein Geschlecht (Frau)	» kleines Kind
» Fehlende Zielstrebigkeit, nötiges Aggressionspotential	» Teilzeitstelle
» Patientenversorgung an erste Stelle gestellt	
♂	♀
» Bürokratische Hürden	» Leider männliche Kollegen
» Klinikverwaltung	» ich persönlich hatte nicht so Probleme, aber Kolleginnen mit Kindern schon
♂	♂
» Familienpflege	» zeitliche Beschränkungen
» Partnerprobleme	» feste Strukturen und Hierarchien
♀	♀
» Familiengründung und Reduzierung der Tätigkeit auf eine Teilzeitstelle	» Doppelbelastung als Mutter, Einstellung, Familie nicht anderen zu überlassen.
» fehlende Anpassung der Abteilungsabläufe (Besprechungen, Aufgabendelegation etc.) an die Teilzeitstelle	» Einstellung: Wohlbefinden vor Wohlstand
♀	♂
» Chef	» Dass die hohen Arbeitszeiten (>60Std. die Woche) mit Diensten auf Dauer nicht auszuhalten sind
» Klinikkollegen	» Die zusätzliche Belastung durch wissenschaftliche Arbeit für mich irgendwann nicht mehr möglich war
♂	♂
» nichts	» innerärztliche Grabenkämpfe
	» zu wenig Zeit neben der Pat. Versorgung für Literatur und Nacharbeit von Fortbildung
♂	♂
» eigene Ideenlosigkeit	» zeitliche Organisation der Arbeitsstelle
» parteiische Chefs	
♀	♂
» unflexible Arbeitszeiten	» Ortsgebundenheit
» mangelnde Förderung	» Geschäftsführung
♂	♂
» Mein vorheriger Arbeitgeber	» ich selber
» Keiner	» historische Umstände
♂	♂
» Bürokratie	» unzureichende Fremdsprachenkenntnisse,
» eigene Trägheit	» überhöhte Routinearbeiten

♂	♀
» Bürokratie --> zu viel Zeit für Doku	» Fehlende Teilzeitangebote
» Keine gute Struktur der Weiterbildung z.B. Sono....	» Ehemann, der Karriere machen will und für die Kinderversorgung nicht zu Verfügung steht
♂	♂
» fehlende Ausbildungs-/Förderungsstrukturen	» ehemaliger Vorgesetzter
» schlechte Vereinbarkeit von Berufsbelastung/ Privatleben inkl. Familie	» Arbeitsbedingungen
♂	♀
» Kind	» Zu meiner Zeit (Beginn der Arzttätigkeit AiP 1990) Benachteiligung von Frauen
» Arbeitgeber	» Zu meiner Zeit hohe Konkurrenzsituation
♀	» unstrukturierte Facharztausbildung: Es war völlig unklar, in welcher Zeit man die Qualifikationen für die Facharztprüfung zusammen hatte, zu vielen geforderten Qualifikationen bekam man keinen Zugang: Echokardiographie, Endoskopie (für Internisten)
♂	♂
» Ich mich selbst	» Fehlende Anerkennung der Leistungen,
» Bürokratie	» starre akademische Strukturen
♂	♀
» Chefarzt verzögert FA Zeugnis	» Meine Angst bei Kompromissen meine Stelle nicht verlängert zu bekommen
» Klinik verhindert durch starke Belastung parallele Forschung	» Fehlende Teilzeitkonzepte
♂	♀
» Keine strukturierte Fortbildung	» schlechte Ausbildungsbedingungen
» Keine Mentoren	» unzureichende Weiterbildungsoptionen
♂	♂
» Mein ehemaliger Chef!	» 1. Ehefrau
» Die verkrusteten Strukturen einer Universitätsklinik in den Jahren 1988-1998!	» eine querulante Kollegin
♂	♂
» Nichts	» Arrogante und rückständige, Macht-hungrige Chefs und fehlende Nachwuchsförderung
» Allenfalls die damals noch unterentwickelten Möglichkeiten von Stipendiaten und Auslandsaufenthalt	» fehlende Nachwuchsförderung
♂	♀
» eigene Trägheit	» Vorgesetzte
	» Neider allgemein
♂	♂
» ich selbst	» Hierarchie
» veraltete Strukturen	» Verwaltungsstrukturen
♂	
» Familie	
» Kinder	

<div>♀</div> <div>» Konkurrenzdenken</div> <div>» fehlende gezielte Förderung von Interessen, keine Konzeptualisierung</div> <div>» männliche Ignoranz</div>	<div>♂</div> <div>» Neid der Kollegen</div> <div>» fehlende Unterstützung des Chefs</div>
<div>♀</div> <div>» Ärzteschwemme der 90 er Jahre</div>	<div>♂</div> <div>» Organisationsstrukturen in Kliniken</div> <div>» Organisationsstrukturen in Praxen</div>
<div>♀</div> <div>» Fehlende Niederlassungsmöglichkeiten bei nicht vorhandenen KV-Sitzen</div> <div>» Lange Wartezeiten auf Rotationsstellen usw. um meinen Facharzt zu machen</div>	<div>♂</div> <div>» Starre Hierarchie</div> <div>» unfähige Vorgesetzte</div>
<div>♂</div> <div>» Ich</div>	<div>♂</div> <div>» die bewusste Entscheidung, außerhalb des Berufes Interessen zu pflegen</div> <div>» die Verweigerung, „Seilschaften“ zu pflegen</div>
<div>♂</div> <div>» unflexible Vorgesetzte</div> <div>» Priorität für Privatleben</div>	<div>♂</div> <div>» Rücksicht auf Familie</div> <div>» nicht genug „Vitamin B“</div>
<div>♀</div> <div>» Doppelrolle als Mutter und Ärztin</div> <div>» gesellschaftliche Wahrnehmung der berufstätigen Mutter</div>	<div>♂</div> <div>» Die Chefärzte</div> <div>» Bürokraten</div>
<div>♂</div> <div>» Chefärzte</div> <div>» Verwaltung</div>	<div>♂</div> <div>» Vereinbarkeit von Klinik und Wissenschaft schwierig</div> <div>» fehlende Ausbildung zur Führungskraft</div>
<div>♂</div> <div>» Taktischer Einsatz der Weiterbildungsbefugnis – Verzögerung der WB</div> <div>» Ineffizienter Einsatz von Forschungszeiten durch parallele Krankenversorgung</div>	<div>♂</div> <div>» ich selbst</div> <div>» interne Strukturen</div>
<div>♂</div> <div>» aktueller Chefarzt</div> <div>» aktueller Leitender Oberarzt</div> <div>» aktueller Geschäftsführender Oberarzt</div>	<div>♂</div> <div>» befristete / Kurzzeitverträge</div> <div>» Arbeitsstellenwechsel</div>
<div>♂</div> <div>» mangelnde Förderung durch Chef</div> <div>» konnte nur wenig geplante Weiterbildungen durchführen</div>	<div>♂</div> <div>» Spagat Wissenschaft und Klinik</div> <div>» fehlende konstruktive Zeiteinteilung: „alles hat seine Zeit“ darf fast nie sein</div> <div>» keinerlei Anschubfinanzierung</div> <div>» Veraltungsreglementierungen</div>
<div>♂</div> <div>» 3-fach Belastung beruflich : Lehre, Forschung und Patientenversorgung</div> <div>» universitäre hierarchische Strukturen</div>	<div>♂</div> <div>» das der Tag nur 24 Stunden hat</div> <div>» meine Kollegen</div>

<div>♂</div> <div>» Teilzeitverträge</div> <div>» hoher Zeitbedarf der Routine</div>	<div>♀</div> <div>» Nichts</div>
<div>♂</div> <div>» Starre Arbeitszeiten</div> <div>» Unflexible Vorgesetzte / Kollegen</div>	<div>♀</div> <div>» Arbeitsüberlastung mit Routinearbeit</div> <div>» fehlende Freiräume</div> <div>» dadurch fehlende Motivation</div>
<div>♂</div> <div>» Viele Routine- und Schreibaarbeit, so dass es keine Zeit für Forschung und Weiterbildung gibt</div> <div>» Personalmangel</div>	<div>♂</div> <div>» der Alltag</div> <div>» die Zeit</div>
<div>♂</div> <div>» Nix</div>	<div>♀</div> <div>» männliche Vorgesetzte, die das Leistungsvermögen wegen der Kinder anzweifelten</div> <div>» meine Unwilligkeit, die männlichen Machtspiele zu akzeptieren und mich darauf einzulassen</div>
<div>♂</div> <div>» nichts</div>	<div>♂</div> <div>» Forschung und klinische Arbeit verpflichtend zu verknüpfen zu müssen</div> <div>» teils unverschämt kurz befristete Verträge an univ. Kliniken/Labors</div>
<div>♂</div> <div>» keine Hemmnisse, bisher reibungslos wenn auch nicht immer so geplante Karriere</div> <div>» niemand</div>	<div>♀</div> <div>» ich fühlte mich nicht behindert.</div> <div>» Manchmal wird man ausgetrickst, das hat aber nichts mit frauenspezifischen Fragen zu tun</div>
<div>♂</div> <div>» Zeitdruck bei der Arbeit</div> <div>» fehlende klare Weiterbildungsstrukturen</div>	<div>♀</div> <div>» Die Gleichstellungsbeauftragten, die Fakultät, die Verwaltung</div> <div>» männliche Kollegen mit nicht berufstätiger Ehefrau</div>
<div>♂</div> <div>» nichts</div>	<div>♀</div> <div>» dass die Jugend als Grund für mangelnde Erfahrung genommen wird</div> <div>» Schichtdienst</div>
<div>♂</div> <div>» zu wenig „protected time“ für Forschung</div> <div>» Arztmangel</div>	<div>♂</div> <div>» strukturelle Probleme, altlastiges familienfeindliches Denken in den Führungsetagen (vor allem in Kliniken und Institutionen z.B. KV, BLÄK),</div> <div>» karrieresüchtige, selbstverliebte, weltfremde, teamunfähige Universitätsklinikdirektoren</div>
<div>♀</div> <div>» Chefs ohne soziale/emotionale Kompetenz</div> <div>» dumpfer Konkurrenzkampf unter Kollegen, der entsteht, wenn Chefs keine Führungsarbeit leisten</div> <div>» fehlende Einbindung in Forschungsprojekte zu Beginn meiner Tätigkeit</div>	<div>♂</div> <div>» meine eigenen Limitierungen</div> <div>» sonst nichts</div>
<div>♂</div> <div>» Ort (Freundin vs. Karriere)</div> <div>» Zeitmangel aufgrund Zeit nur für Patientenversorgung, nicht für Weiterbildung</div>	
<div>♂</div> <div>» Regulatorien</div> <div>» sonst nix</div>	

♂	♂
» Verkrustete hierarchische Strukturen an Uni-Kliniken	» Starre Strukturen
» Autoritäre Chefs	» Vorgesetzte
♀	♀
» Geburt meiner zwei Kinder, Anforderungen vom Chef an Frauen deutlich höher als bei Männern hinsichtlich formaler Qualifikationen bei den nächsten Karriereschritten	» häufiger Wechsel der Unikliniken,
» fehlende Einbindung in informelle Netzwerke abends	» fehlender Auslandsaufenthalt
♀	♂
» Kinder und deren mangelnde GUTE Versorgung	» Privates und Beruf oft schlecht vereinbar
» die „wer am längsten da ist, ist am besten“-Mentalität	» Vereinbarkeit von Patientenversorgung und Forschung oft schwierig
♀	♂
» Krankheit in der Familie, Pflege	» vereinzelte Kollegen
» Unflexible Personalchefs	» Wunsch nach Privat- und Familienleben
♂	♂
» hat mich niemand gehindert	» Unverständnis in der eigenen Klinik
♀	» Völlig fehlendes „Coaching“ durch wirklich geeignete ältere Kollegen und Vorgesetzte
» Betreuungssituation	♂
» Zeitmanagement	» Arbeitsbedingungen
♀	» Krankenkassen, Institutionen
» fehlende Freistellung	♂
» Routine Verwaltung	» Das deutsche Gesundheitssystem
♀	» Zu diffuse Forschungsförderung
» Krankenhausstrukturen	♂
» fehlende Flexibilität der Facharzt-Rotationen	» Zeitmangel
♂	♀
» Patientenversorgung in der Klinik	» Unternehmen die nur nach Berufsjahren gehen
♀	» Arbeit als Freelancer, da es keine Festanstellung gibt
» männliche Chefs	♀
» Verwaltung des Krankenhauses	» keiner
♀	♂
» Gründung der Familie	» Schwierige Vereinbarkeit von Wissenschaft und Klinik
» mangelhafte Kooperation einer „Kollegin“	♂
♂	» Meine Exfrau
» Knappheit der Ressourcen	» Die Geburt der Kinder
» Infrastruktur	♂
	» Meine ärztlichen Kollegen
	» Die Bürokratie des Systems

♂	♂
» Direkte Vorgesetzte (Klinikdirektoren) der Klinik unterstützen kaum/gar nicht	» ich selbst
» Hoher bürokratischer Aufwand in der täglichen Routine, so dass man kaum Zeit hat etwas für die eigene Entwicklung zu machen	» sonst nichts
» Fehlende Möglichkeit Arbeiten an andere Berufsgruppen zu delegieren	♂
♀	» fehlender Mentor
» ältere Chefärzte mit überholten Rollenbildern	» Nichtvereinbarkeit mit der Familie
» Ärztemangel im Krankenhaus	♀
♂	» Kinder
» Überlastung durch organisatorische Aufgaben	♂
» unzureichende Fähigkeit zur Delegation von Aufgaben	» starre Strukturen an Universitäten
♂	» Hierarchien und wenig sachorientiertes Vorgehen an Universitäten
» Festgefahrene Strukturen in der Klinik	♂
» Keine Zeit für eigene Schwerpunkte wegen zu viel klinischer Arbeit	» best. Personen
♂	» Verwaltung
» Hohe Arbeitsbelastung durch Lehre, Forschung und Patientenversorgung	♂
» Hierarchische Strukturen an Kliniken	» C4 Chefärzte
♂	» Geschäftsführer
» Kein Interesse an gezielter Förderung durch die Leitung	♀
» wenig wissenschaftliche Anleitung	» Familienplanung
» wenig know how- Vermittlung über Studienteilnahme	» Freizeitplanung
♂	♂
» Unflexibilität durch Familie, nur 120% für Job verfügbar, nicht 200%	» Belastungen durch Routinetätigkeiten
» Missgunst, fehlende Weiterbildungsstruktur, fehlende Struktur für Kombi Forschung u. Klinik	» Breites Interessenspektrum inkl. Familie
♂	♀
» Familienleben	» befristete Arbeitsverträge, auch nach 16 Jahren noch, daher Zwang zur Selbstfinanzierung
» gesundheitliche Probleme	» Verwaltungsaufwand, der einen vom Wesentlichen abhält
♀	» immer größere Hürden beim Publizieren
» Erschöpfung durch sehr hohe zusätzliche Belastung durch Beruf+Familie	♂
» Mehr fällt mir nicht ein	» private Interessen
	» Zeit für Familie
	♂
	» hohe klinische Arbeitsbelastung
	» ungenaue wissenschaftliche Förderung

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♀	♀
» Eigene Trägheit	» Dienstplanmodelle
» Belastungen im familiären Bereich	» Fehlendes Durchsetzungsvermögen/ Schlechtes Gewissen gegenüber Patienten und Kollegen
♂	♂
» Nicht ausreichend Rotationsstellen	» der Arbeitsaufwand in der Klinik
» insgesamt Zeitmangel, daher wenig Lehre	» mangelnde Hilfe durch Kollegen
♂	♂
» Notwendigkeit eines Umzugs	» Finanzieller Druck, Wettbewerb,
» Vorurteile im Bewerbungsverfahren über persönliche Fähigkeiten, kein faires Bewerbungsverfahren	» Bürokratie, Formalien
♀	♀
» Geburt der Kinder	» Nichts
» Schlechte Kinderbetreuung (Kinder werden nun mal krank, was dann...?)	» keiner
♂	♀
» Routinearbeiten	» Elternzeit
» Familie	» Teilzeitarbeit
	» fehlende Flexibilität
	» Zeitmangel
♀	♂
» „Seilschaften“	» Politik
Vorurteile gegenüber Frauen	» Zeitmangel
♂	♂
» Familiäre Situation	» Unflexibler Arbeitgeber
» eigene Einstellungen	» Arbeitszeitmodelle, keine Stundenregistrierung nach bestimmten Uhrzeiten
♂	» Keine Möglichkeit zum Home Office
» schlechte Oberärzte	♀
» schlechte Chefs	» Vier Arbeitsplatzwechsel aufgrund von Umzügen
♂	» Ärztekammern, die Weiterbildungszeugnisse aus anderen Bundesländern nur bedingt anerkennen wollten
» Intensität der Patientenversorgung lässt zu wenig Zeit für wissenschaftl. Arbeiten	♀
» Zu meiner Zeit geringe Chancen auf Stelle in Uniklinik	» Unverständnis älterer männlicher Kollegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Frauenproblem sehen
♂	» Entmündigende Regularien ohne Sinn und Verstand im Mutterschutz
» Personalknappheit	♀
» Überstunden	» Unflexible Strukturen in der Führungsebene
	» Fehlendes wissenschaftliches Engagement
♂	
» Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie	
» Beide Elternteile berufstätig	

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♀	♀
» dass mein Arbeitgeber von der Geburt meiner Tochter erfuhr, ich 8 Wochen zum Ausfallen gezwungen wurde und in dieser Zeit meine OA-Stelle durch einen Mann nachbesetzt wurde und mir nach dem Mutterschutz eine Assistentenstelle angeboten wurde, obwohl ich angeboten hatte, in meinem Resturlaub von 9 Wochen zu entbinden.	» klinische Strukturen
» Die Einstellung, dass Mütter weniger leistungsfähig sind.	» fehlendes Weiterbildungskurrikulum
» unzureichende Kinderbetreuung am Krankenhaus.	♂
	» ehem. Oberärzte
	» ehem. Ordinarius
♂	♂
» teilweise die eigene Ziellosigkeit im Beginn	» Mir fällt da nichts ein
» unzureichende naturwissenschaftliche Grundlagenfähigkeiten die im Medizinstudium vollkommen ungenügend vermittelt wurden	♀
	» Arbeitsbedingungen, „Alleinkämpfertum“
	» familiäre Ortsgebundenheit
♂	♂
» Objektiv: Familie	» Mangelnde Weitsicht des Trägers
» fehlende Unterstützung durch Sekretariate	» Hierarchien
♂	♀
» konkurrierende Interessen in der Klinik	» ambivalente Erwartungen / Forderungen meiner Dienstvorgesetzten
» fehlende Ressourcen	» mangelndes Verständnis für die Notwendigkeit einer (work-)life-balance
♂	♀
» Festgefahrene Strukturen	» Bin ehrlich gesagt mit der Karriere zufrieden...
» „Ertrinken“ in Routinetätigkeiten	» Wollte ich eine höhere Karriere anstreben, müsste ich vor allem deutlich mehr Zeit und Arbeit investieren
♂	♂
» Politische und sonstige Einschränkungen in der damaligen DDR	» mein Chef :(
» Nach der Wende: Bürger, Arzt und Wissenschaftler der ehemaligen DDR gewesen zu sein	» Fehlende Zielvorgaben
	» Fehlende strukturierte Ausbildung
♂	♂
» negative Vorgesetzte	» mein Chef
» sehr viele Vorschriften	» erfolglose Mitteleinwerbung
♂	♂
» inkompetente Hochschullehrer	» Der Tag hat nur 24 Stunden
» ineffektive Ausbildungsabschnitte	» Die wissenschaftliche Entwicklung ist an machtpolitische Strömungen gekoppelt.
♂	♂
» fehlendes Streben nach Führungsposition	» lückenhaftes / nicht vorhandenes Curriculum
» Zeitliche Belastung	» befristete Arbeitsverträge
♀	♂
» niemand	» Starre Strukturen

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?		HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Sie bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere gehindert?	
♂	» niemand » mangelnde Zeit	♂	» Egoistische Klinikchefs » Persönliche Bequemlichkeit
♂	» Bürokratie » Verwaltung	♂	» meine Chefs
♂	» Personalmangel » Bürokratie	♂	» Bürokratie, Verwaltung » fehlende Unterstützung seitens des Arbeitgebers (kein Sekretariat, fensterlose Arbeitszimmer etc.)
♂	» kann mich nicht beschweren	♀	» Chefarzt » Forschung nur in der Freizeit
♂	» Konkurrenten mit besseren Verbindungen » Drang nach Freiheit & Freizeit	♀	» Das Klinikum, wo ich aktuell arbeite » Mein Kind (aber das ist eine positive Behinderung!)
♂	» Verzögerung in FA Ausbildung durch Chef » Keine Freistellung für Forschung	♂	» meine Verankerung in meiner Familie bestärkt mich, aber mit dieser Verankerung bin ich auch nicht ganz so „flexibel“ (bspw. Auslandsaufenthalt, lange Arbeitszeiten) wie es der Karriere förderlich wäre » ich konnte nicht wie meine ärztlichen Kollegen auf ein gewachsenen Netzwerk oder Arbeitsgruppe zurückgreifen
♀	» Privatleben » Kinder	♀	» Zuviel Beschäftigung mit Basisarbeit » Angst Verantwortung zu übernehmen
♀	» Konkurrenzgehabe an der Universität, insbesondere von Männern » Fehlende Unterstützung durch die Leitung » Unfähigkeit zur Abgrenzung	♂	» Arroganz von Chefärzten/Kollegen » finanzielle Probleme (KV-Honorar)
♂	» zu wenig Wissen » 1 Chefarzt	♂	» Früherer Chef » schlechte personelle Ausstattung des Arbeitsplatzes
♂	» Unverständnis fehlende Flexibilität beim Arbeitgeber » Fehlende Wertschätzung	♂	» Zeitliche Belastung durch reguläre klinische Arbeit / Dienst » Generelle Arbeitsverdichtung im Gesundheitswesen » Übertragung undankbarer administrativer Aufgabe von höheren Hierarchie-Ebenen
♂	» keine Nennung		
♂	» Zeitmangel » eingeschränkte Flexibilität und Mobilität aufgrund der Familie		
♀		♀	» oft sehr lange Dienstzeiten (verstärkt durch Personalmangel!) » viele Nacht- u. Wochenenddienste (verstärkt durch Personalmangel!)
		♀	» „Zeitverlust“ durch die Geburt und ersten 6 Monate Elternzeit – bei 2 Kindern » dtl. weniger „lange Abende“ in der Klinik da 16:30 Kita Ende
		♂	» Despotischer Chef » missgünstige Kollegen » zu wenig planbare Zeit
		♂	» Frühere Vorgesetzte; Zeitmangel » Fehlende Zeitressourcen aufgrund Arbeitsanfall
		♂	» möglicherweise die praktische Tätigkeit am Patienten, welche den größten Anteil der Arbeitszeit ausmachte » die fehlende Zeit für vertiefte wissenschaftliche Tätigkeiten » die jetzt doch zunehmende Reglementierung in der ärztlichen Tätigkeit, die immer höhere Anforderungen an bürokratische Tätigkeiten mit sich bringt und trotz des Aufwandes die reale Qualität der medizinischen Versorgung der Patienten eher verschlechtert als verbessert.
		♀	» Hierarchische Struktur, männliche Dominanz der Führungsebene » Keine Mentorenschaft
		♂	» unkooperativer Chef » zeitliche und personelle Unvereinbarkeit von Forschung mit klinischer Tätigkeit und Lehre
		♂	» Bodenständigkeit » Politische Absicherung von Großkrankenhäusern
		♀	» fehlende Zeit für Überstunden » Schlafmangel für konzentriertes Lesen
		♂	» Fehlende Unterstützung durch Chef » Z.B. mit Laborzeit, Freistellung zur Forschung, Geldern, MTA Zeit
		♂	» Fehlende Unterstützung bei den administrativen Tätigkeiten, Selberschreiben von Konsilen, Berichtsbögen, Rö/CT- etc. -Anforderungen » Zumindest damals fehlender Wille der Klinikleiter, die Ärzte von Dingen zu entlasten, die von Schwestern, Sekretärinnen etc. übernommen werden können
		♂	» Ein unguter Verwaltungsleiter, » der Träger eines Klinik DRV-Bundes
		♂	» Zuviel Routinearbeit, wenig produktiv » Verwaltungsaufgaben
		♂	» vielleicht fehlender Ehrgeiz/Ellenbogen? » ich habe schon mehrere Oberarztstellen wegen der Familie abgelehnt.
		♂	» Kollegen » Arbeitszeiten
		♂	» Chefärzte » rigide und unflexible Verwaltungschefs, die versuchen Angestellte über den Tisch zu ziehen
		♀	» fehlende Anerkennung als Teilzeitkraft » Organisation – vieles am Nachmittag, keine Flexibilität der Ganztagskollegen » sobald man Familie hat, wird man als Hobby-Mediziner wahrgenommen
		♂	» nichts
		♂	» Chef » Verwaltungsleitung

<div>♀</div> <div>» nichts</div>	<div>♂</div> <div>» Immobilität durch Familie, war an Familienwohnort gebunden</div> <div>» Forschungstätigkeit nicht im Rahmen der regulären Arbeitszeit sondern zusätzliche Leistungen</div>
<div>♀</div> <div>» Schichtdienste, insbesondere Intensivstation</div> <div>» Wochenenddienste ohne Freizeitausgleich</div>	<div>♀</div> <div>» Bevorzugung von männlichen Kollegen</div> <div>» meine persönliche Zurückhaltung</div>
<div>♂</div> <div>» Nichts</div>	<div>♀</div> <div>» schlechte Betreuung</div> <div>» Klinik vs. Forschung = Zeitmangel</div>
<div>♀</div> <div>» Arbeitszeiten bis 12h täglich</div> <div>» Gerechnet mit Fortbildungen mind. 4h/Wo im Schnitt + 6oh-Woche</div> <div>» manche Vorgesetzte</div>	<div>♀</div> <div>» niemand</div>
<div>♂</div> <div>» Bürokratie der KH-Verwaltung;</div> <div>» KV XXX</div>	<div>♂</div> <div>» Neid und fehlende Förderung durch den Vorgesetzten</div> <div>» Mangelnde Unterstützung durch das universitäre Umfeld</div> <div>» Mangelnder Freiraum, um sich um wissenschaftliche und soziale Aspekte zu kümmern</div>
<div>♂</div> <div>» Unkollegialität</div> <div>» Familie</div> <div>» Finanzen</div>	<div>♂</div> <div>» Keine Zeit für ernsthafte wissenschaftliche Betätigung</div> <div>» wenig Support durch die Klinikleitung für eigene Forschung/Publicationen</div> <div>» Facharzt nur mit dienstlich verursachten Verzögerungen möglich</div>
<div>♂</div> <div>» Fehlende Konsequenz</div> <div>» Patienten habe ich immer vor Karriere gestellt</div>	
<div>♂</div> <div>» Einstellung am Anfang nach Universitätsabschluss</div> <div>» Suche nach Weiterbildungsstätte für Zusatzweiterbildung</div>	

Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?*

<div>♂</div> <div>» Hohe Flexibilität</div> <div>» Frustrationsvermögen</div>	<div>♂</div> <div>» Arbeitsumfeld in der Klinik – Freiraum</div> <div>» Chefarzt der Raum lässt zur Entwicklung</div> <div>» Anzahl der Kollegen im Team</div>
<div>♂</div> <div>» „Karriere“ habe ich hinter mir</div> <div>» Früher war es mein eiserner Wille nächtelang durchzuarbeiten und die Toleranz meiner Frau, keineswegs die Strukturen der Klinik</div>	<div>♂</div> <div>» Selbsthass</div> <div>» Spaß an der Arbeit</div>
<div>♂</div> <div>» Eigeninitiative</div> <div>» vorausschauendes Handeln</div>	<div>♂</div> <div>» Meine Frau hat mir den Rücken freigehalten (2 Jahre fürs Teilgebiet in einer anderen Stadt gearbeitet, Kinder damals 6 + 8 Jahre)</div> <div>» Motivation zur Spezialisierung/ Weiterbildung/ Engagement war das Interesse an Onkologie/ Hämatologie und die Liebe zu diesem Fach.</div> <div>» Die anschließende „Karriere“ war Glück: „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“.</div> <div>» Die Karriere hätte auch anders verlaufen können und wäre wohl auch gut gewesen.</div> <div>» Tugenden sind wichtig (Beharrlichkeit, langfristige Visionen [Verbesserung der Patientenversorgung, weniger kurzfristige betriebswirtschaftliche Ziele], Einsatz)</div>
<div>♀</div> <div>» Kollegen die bereit waren Zeit für die Ausbildung zu investieren.</div> <div>» Chefs die Ausbildung unterstützt und gefördert haben.</div> <div>» Glück.</div>	<div>♀</div> <div>» Mein Mann</div> <div>» Mein Chef</div> <div>» Eigenes Engagement</div>
<div>♂</div> <div>» Mentoren</div> <div>» Glück</div>	<div>♀</div> <div>» Flexibilität</div> <div>» Bereitschaft, private Interessen zugunsten beruflicher Verpflichtungen zurückzustellen</div>
<div>♂</div> <div>» Mentor</div> <div>Arbeitsbedingungen</div>	<div>♂</div> <div>» Klinische Ausbildung</div> <div>» Richtige Entscheidungen zur richtigen Zeit</div>
<div>♂</div> <div>» Spezialisierung</div> <div>» Wissen</div>	<div>♀</div> <div>» die Mutter ... Kinder betreuen</div> <div>» der Ehemann ... einkaufen</div> <div>» der Ehemann ... besorgt alle finanzielle Fragen und besorgt alles</div>

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

♂	♂
» Freude an der Arbeit	» Chefarzt
» Hohe Motivation an der Arbeit	» Gute Ideen
♀	♂
» Auslandsaufenthalt (England und USA)	» Konfliktfreies Privatleben
» Fokus auf Karriere, breite Ausbildung	» Sportlicher Ausgleich
♀	» Kooperationsbereitschaft
» Durchhaltevermögen, Familie (Ehepartner, Sozialnetzwerk	» Fleiß
» Verzicht auf Karriere in der Klinik	♂
» Kinderbetreuungsmodell (z.B. in XXX Kids Mobil) im Falle von Kinderkrankheit	» Ich mir selbst
♂	» Beziehungen zu anderen Kollegen
» Postdoc supervisor, Klinikchef	♂
♀	» Partnerin
» Kind erst nach Erreichen von Facharzt u. Promotion	» weiß nicht
» Organisation durch private Unterbringung des Kindes	♂
♂	» Unterstützung durch Ehefrau
» eigenes Interesse	» Fördernde Klinikleiter
» Verständnis der Vorgesetzten	♂
» eigener Einsatz	» 2 Jahre Ausbildung im Pathologischen Institut der Universität XXX (Prof. Dr. XXX)
» Verständnis des Ehepartners	» Hämatologische Ausbildung bei Prof. Dr. XXX, Universität XXX, Medizinische Klinik
» Freude an der Arbeit	» Onkologische Ausbildung bei Prof. Dr. XXX, Universitätsklinik XXX
♀	♂
» Kompromissbereitschaft	» Stipendium
» Verzicht	» Keine familiäre Bindung
♂	♂
» hoher Grad an kontinuierlicher Patientenversorgung	» gute Förderer
» kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auch außerhalb der Dienstzeit	» gutes Team
♂	♀
» meine Frau	» Ehemann und Eltern, problemarme und überwiegend gesunde Kinder.
» meine Kinder	» Glückliche Umstände in Entscheidungssituationen.
» meine eigenen Wertvorstellungen	♂
♂	» Zufall
» Ausreichend Zeit für berufliche Entwicklung	» Engagement
» Kollegen und Mentoren, die Unterstützung geboten haben	♂
♂	» Dass mir meine Frau den Rücken freigehalten hat
» Schule	» Dass ich mein soziales Netz verarmen ließ
» Universität	

♂	♂
» Meine Frau, die mich zeitlich immens entlastet	» Örtliche Flexibilität
» Mein innerer Antrieb	» Überdurchschnittlicher Einsatz
» In der kritischen Phase, wo man auf Hilfe von außen angewiesen ist, mein wissenschaftlicher Mentor	♀
♂	» ein Oberarzt (selbst Kinder und große Karriere, Frau zu Hause)
» Meine Ausbilder	» mein Ehemann
» Eigeninitiative und Fleiß	♀
♂	» Mein erster Arbeitgeber
» Ehemaliger Chef	» Meine Leistungsbereitschaft
» Familie, Kindergarten	» Rückendeckung meiner Familie
♂	♂
» Förderung durch den Chef der Klinik	» Fleiß und lange Arbeitszeiten
» eigene kontinuierliche Arbeit	» Keine Familie
♂	» Gewisse Begabung für den Beruf
» Zurückstellen privater Bereich;	» Mentor
» Flexibilität örtlich + zeitlich	» GLÜCK!!
♂	♀
» habe ich Karriere gemacht? War 1992 Vater im Erziehungsurlaub. – Aber: produktiv sein können mit Rücken frei zu Haus ging auf Kosten meiner Frau	» engagierte Kollegen zu Beginn des Berufslebens
» Prioritäten: Familie, Arbeit. Fleiß. In Relation zu anderen weniger Hobby, Freizeit	» zwischenzeitl. Arbeitsplatzwechsel
♂	♀
» Hilfe des Ehepartners	» Chefarzt
» Zusammenarbeit mit Kollegen	» Juniorakademie
♂	♂
» Mentoren	» Oberarzt – Mentor
» Forschung	» externe Kollaboration
» Parallele klinische Weiterbildung	♀
» Auslandsaufenthalte	» Mein Mann
♂	» Organisationstalent
» Geld der Eltern	♂
» eigene Zielvorstellungen	» Ehepartner
♀	» Kollegen
» Eigeninitiative Weiterbildung QM + Management	♂
» Suche einer „gesundheitsökonomischen Nische“	» Zufall
♂	» Glück
» Verlässlichkeit	♀
» Kommunikative Fähigkeiten	» Aktuell die Kinderbetreuung in Ostdeutschland
	» und die Möglichkeit einer Teilzeitstelle ohne Nachtdienste

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?		HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	» Glück bei der Stellenwahl » Unterstützung von Kollegen	♂	» gute klinische Struktur » Standort » Vorgesetzte
♂	» Meine Beharrlichkeit » Geduld	♂	» Verständnis der Chefs » Strukturierte Ausbildungsziele
♀	» Partner » Eltern	♀	» Persönliches Arbeitsengagement » Gezielte Förderung durch einen Vorgesetzten
♂	» fachliche Qualifikation und Beziehungen » Glück	♂	» Ausbildung » Zielstrebigkeit
♂	» meine Frau » meine Kollegen	♀	» Eigene Motivation » Spaß an der Arbeit
♀	» Fachliche Qualifikation » maximaler persönlicher Einsatz	♀	» Chefarzt » Kommunikation » eigenes Wissen und Engagement
♂	» Eigeninitiative » Konsequenz	♀	» Selbstdisziplin » Neugier
♂	» Unermüdlicher Einsatz ohne Rücksicht auf Familie Freizeit und Freunde » Das gute Rotations- und Ausbildungssystem der Klinik	♂	» Mein erster Chef/Ausbilder » Begeisterung für das Fach
♂	» gute klinische Chefs als Lehrer » Entscheidung für eigene Praxis » eigene Leistungsbereitschaft	♀	» Mein Vater, meine Kinder » Die Konkurrenz
♀	» Unterstützung und Förderung mehrerer Chefs » Rückendeckung und Verständnis meines Ehemannes » meine speziellen Erfahrungen und Fähigkeiten in einem Nischenbereich » mein langfristiges fachliches Engagement	♀	» großes Interesse am Fach Onkologie » die Toleranz meines Ehemannes
♂	» Chefarzt » Hartnäckigkeit	♂	» Ehrgeiz » Wissenschaftliche Neugier
		♂	» Unterstützung durch Chef » Motivation » Auslandsaufenthalt
		♂	» Selbstdisziplin » Leidenschaft
		♂	» Ehrgeiz » strategische Netzwerke
		♂	» Ehrgeiz » Chefs und Vorgesetzte
		♂	» Umgang mit Menschen » Spaß an der Arbeit » hilfsbereite Kollegen » Fortbildungen in kleinen Gruppen
		♂	» Wissenschaftl. Interesse/Erfolg » Familie » Chef
		♂	» Ausdauer und Kraft » hatte keine externe Unterstützung
		♂	» Ausbildung an der Uni Klinik » gute klinische Lehrer » Rückmeldung von Patienten
		♂	» Fokussierung » Priorisierung » Zurückstellung von Freizeit und Hobbys
		♀	» Zeit für den Einsatz am Arbeitsplatz » Förderung
		♂	» Zufall » Kontakte
		♀	» Freunde & Familie » Neugier » Forschungsthema en vogue
		♂	» Unterstützung durch Vorgesetzte. Hauptsächlich durch die Freistellung für Forschung. » Ein Umfeld mit großer klinischer und wissenschaftlicher Erfahrung
		♂	» Ehefrau » Motivierendes Arbeitsumfeld inklusive Chef » Elternhaus
		♀	» mein Mann » Möglichkeit der Ganztagskinderbetreuung » meine Eltern und Schwiegereltern » meine Chefs haben mich schon gefördert und gefordert, hierbei wurde aber auf meine familiäre Situation keine Rücksicht genommen, es wurde vielmehr schon erwartet, dass größtenteils die Arbeit so gemacht werden kann wie von jemandem ohne Kinder
		♂	» Ehefrau hat Rücken freigehalten » Chefs
		♀	» Forschungsrotation IZKF » Unterstützung der Familie » „Durchhaltevermögen“
		♂	» Partnerin die sich um Haus und Familie gekümmert hat » kollegiales Netzwerk
		♀	» Mein früherer Arbeitsgruppenleiter, hilfreiche Kollegen mit guten Ratschlägen » Eine ungewöhnliche Stellenausschreibung
		♂	» Interesse für das Fach » fundierte allgemein-internistische Ausbildung
		♀	keine Angabe » Förderung von Vorgesetzten

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♂
» Fleiß	» niemand, ich musste alles alleine machen
» Zuverlässigkeit	» Doktorvater
♀	♀
» Mentoren, Netzwerk	» Mein Chef
» Durchhalten	» Mein Ehemann
♂	♀
» Unterstützung durch die Familie	» Durchhaltevermögen und intrinsische Motivation
» Forschungsaufenthalt im Ausland	» Verzicht auf Familie
♂	♂
» Ehemann (betreut Kinder vorwiegend)	» Familie
» Förderung durch Klinikdirektor(en)	» Kollegen
♀	♀
» eigener Ehrgeiz	» mein Partner
» Organisationstalent	» meine Kinder
♀	♀
» Doktorvater	» ehrlich gesagt niemand konkretes
» Ehrgeiz	» mein jetziger Chef
♀	♂
» Chef	» Ehrgeiz
» Partner	» Loyalität
♀	♀
» eigenes Büro, um in Ruhe zu arbeiten	» Eltern
» Ehepartner, der unterstützt	» Kollegen
♀	♂
» aufgeschlossene, familienfreundliche Vorgesetzte (und Kollegen)	» Eigener Antrieb
» Unterstützung durch Partner/ Familie	» Wissensdurst
» alternative Berufsbilder/ Tätigkeiten/ Arbeitsmodelle	» Freunde und soziales Umfeld
♀	♂
» Hausmann	» eigene Arbeit und Beziehungen
» Eigeninitiative	» Beziehungen
♀	♀
» permanente Einsatzbereitschaft	» die Familie
» Beharrlichkeit	» mein Team
» Flexibilität	♂
» Vorgesetzte, die aufgrund dieser Eigenschaften bereit waren, meine Karriere zu fördern	» meine Frau, die mir den Rücken freihält (brauchte dafür 2)
	» Macher, der mich gefördert hat

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♀
» Eigeninitiative u. freie Hand vom Chef.	» angenehmes Arbeitsklima
» Toleranz u. Unterstützung durch Ehefrau.	» straffe Organisation
» Kant Leitspruch: „Ich kann weil ich will, daß ich muss“.	» Eigenengagement
» Fortune	» verständnisvoller Partner
» Gesundheit	♂
♀	» Mein Interesse und Leistungsbereitschaft
» Berufliche Förderung durch Chef und Arbeitsgruppenleiter.	» Mein Freude anderen zu helfen und entsprechende positive Rückmeldung
» Unterstützung der Kinderbetreuung durch Schweigermutter, Nachbarn und Freunde.	♂
♂	» Engagement
» Persönliches Engagement	» mehr machen als andere
» Persönliches Interesse	♂
♀	» Flexibilität
» Vorgesetzte	» Konzentration auf die Arbeit
» Arbeitseinsatz	♂
♂	» meine Ehefrau, die dafür auf Ihre Karriere weitestgehend verzichtet hat
» Förderung durch Kollegen/Oberärzte	» meine Mentoren
» Engagement über den Routinebetrieb hinaus	♂
♀	» Doktorarbeit
» humanitäres-ärztliches Lebensziel,	» DFG
» Selbstdisziplin	♀
» christliche Grundhaltung	» Mein Chef
» Wissensdrang	» ich selbst
♂	♂
» Verständige Chefärzte	» Qualität der Ausbildung
» Hospitationen / Arbeit in anderen Häusern	» Kontinuierliche Weiterbildung
♂	♂
» maximaler zeitlicher Einsatz	» ...die Präsenz im Beruf ist essentiell gewesen
» Planungsfreiheit durch klugen Chef	» Gewissenhaftigkeit in der Betreuung der Patienten
♂	♂
» Mein eigenes Engagement,	» Profunde Sachkenntnis
» Unterstützung durch die Chefs	» Zufall – zur rechten Zeit am rechten Ort
♂	♂
» Kollegen	» Kollegen/Vorgesetzte
» Unterstützung durch Ehefrau	» eigenes Engagement
♂	♂
» Auslandsaufenthalt	» meine Frau hat mir den Rücken freigehalten
» Vorbilder	» Unterstützung durch Kollegen

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♀	♂
» Fleiß (zeitlicher Einsatz)	» gute internistische Grundausbildung in einer klaren Struktur
» Interesse (zeitlicher Einsatz)	» Unterstützung/Verständnis durch/bei meiner Frau (selbst Ärztin)
♀	♂
» Motivation	» Eltern
» Qualifikation	» Chef
» Keine Kinder	
♂	♂
» Spaß am Beruf	» ehem. Chefarzt,
» Rückhalt beim Ehepartner, bzw. Familie	» ehem. Oberarzt
♂	♂
» Partner	» Eigenes Engagement
» Freunde	
♂	♂
» Gute Weiterbildung in der Klinik	» Meine Ehefrau, die selbst keine Karriere anstrebte
» Unterstützung durch meine Frau	» Meine Kinder, die oft auf den Vater verzichteten
♂	♀
» Ideen	» habe mich 2003 niedergelassen. Im eigenen Unternehmen in der Gemeinschaftspraxis konnte ich die Arbeitszeiten, Praxisanwesenheitszeiten viel besser selbst gestalten
» Vorbilder	» Verständnisvolle Kollegen, die alle auch Familie haben, ermöglichten es, dass fast alle Arbeiten für Dokumentation, Administration, zytologische Befundung von zu Hause aus möglich waren. Da konnte ich an 3 Nachmittagen der Woche mit Kindern zu Hause anwesend sein.
♀	» Verständnis und Flexibilität der eigenen Familie, v.a. des Ehemannes
» Neugier	♀
» gute Kinderbetreuung	» Leistungsbereitschaft
♀	» Flexibilität
» gute Weiterbildungsstätte	♂
» Fürsprache geachteter Kollegen	» Pures Glück einen mentoralen Chefarzt gefunden zu haben.
» ein bisschen Glück...	» Eigeninitiative.
♂	♂
» Förderung durch Laborleiter	» Arbeitszeiten von > 60 Stunden pro Woche
» Unterstützung durch Familie	
♀	♂
» Meine Familie	» Familie
» Eigene Entschlossenheit	» Freude an Patientenarbeit
♂	» Interesse am Fach
» eigenes Engagement und Motivation	
» Flexibilität	
» Verständnis und Zutrauen von Vorgesetzten	

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♀
» Entscheidung das Karriere nicht alles ist; Familie/ Freunde sind wichtiger....	» Rotationen in andere Abteilungen
» Entschluss, Klinik zu verlassen und in die Niederlassung zu gehen	» Kollegen/Vorgesetzte
♀	♀
» Mein 1. Chef	» Habe keine Kinder
» Eigene Initiativen	» ansonsten: Ehemann
	» Chef
	» mein Mentor an der Uniklinik
♂	♂
» Eigenes Engagement	» Studienteilnahme
» Chefarzt	» Ausbildung
♂	♀
» Engagement	» Was wird als Karriere definiert?
» Zeiteinsatz	» Persönlich ist es ein Erfolg, als Frau Vollzeitärztin und gute Betreuung der Tochter erreicht zu haben,
♀	» Haupthilfe dabei Ehemann und bis zum 10. Lj. der Tochter Verzicht auf Kongressteilnahmen, nur wirklich effiziente wohnortnahe Weiterbildungen genutzt.
» eigener Ehrgeiz und Engagement	
» Unterstützung des Partners	♂
♀	» Viel Arbeiten
» Entscheidung zur Selbständigkeit	» Durchhaltevermögen
» Finanzielle Unterstützung durch Familie zur Finanzierung der privaten Kinderbetreuung	» ein guter Chef
♂	» spät Kinder bekommen zu haben (1. Kind mit 37 J.)
» meine Ehefrau	♂
♂	» meine persönliche Beharrlichkeit
» mein Vater	» Selbststudium
» gute Oberärzte	♂
» Rückhalt durch die Ehefrau	» Reduktion der Arbeitszeit meines Lebenspartners
♀	» Familie vor Ort
» niemand	♂
♂	» Rückhalt meiner Frau
» Mein Mentor	» Förderung durch Vorgesetzten
» Keiner	» Selbststudium / Auslandszeiten
♂	♂
» Die klinisch-wissenschaftlichen Lehrer als Vorbilder	» Meine Frau
» Der Verzicht auf ein sogenanntes organisiertes Privatleben	» Meine Eltern
♂	» Mein Doktorvater
» Persönliche Förderung	» Mein Chef in den 90er Jahren
» Stimulation durch Weiterbildungsangebote der Universitätsklinik	♂
	» Kariere der Ehefrau, keine Kinder
	» keine Zeitwänge

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♀
» Chefarzt	» Eigener Ehrgeiz
» Positive Grundeinstellung	» Ein Chefarzt
♂	♂
» Mentoring	» niemand
» Glück	» eigener Einsatz
	» Glück
♂	♀
» Vorbilder, z.B. Oberarzt	» Beratung durch kompetente Vorgesetzte (Chefarzt, Oberarzt, ältere Kollegen)
» Erfahrungen in der Klinik	» Verwandte, Bekannte, die sich in dem Arbeitsfeld auskannten
	» Beratung mit Kommilitonen
♀	
» Vorgesetzte, direkte Kollegen (leider nicht immer)	
» Teilnahme an Kongressen	
♂	♂
» Ich mir selbst	» Fokussierung auf ein Fachgebiet
» Vorgesetzte	» viel arbeiten
♂	♀
» Glück	» Mein Mann
» Ehefrau	» Mein Doktorvater
	» Meine Eltern
♂	♀
» Persönlicher Einsatz	» Verständnisvoller Partner
» Beharrlichkeit	» Förderung durch meinen Chef
♂	♂
» Meine Frau!	» Primar / Chef
» Meine Kollegen in der Klinik!	» Teamarbeit
» Mein Glaube!	» Kongressbesuche
» Die Dankbarkeit der Patienten!	» Literaturzugang
» Der Arztberuf an sich!	
♂	♂
» Die Unterstützung meiner Frau	» Tutoren, Unterstützung durch meine Frau!!
» Die Unterstützung meiner Chefs und klinischen Lehrer	» Unterstützung durch meine Frau!!
♂	♀
» persönliche Förderung (Prof. XXX, Fr.Dr. XXX)	» Hartnäckigkeit
» gute Examensnoten	» Begabung
♂	♂
» Kollegen	» Unterstützung durch Ehefrau und Familie
» Chefs	» Eigeninitiative
	» Förderung durch Vorgesetzte
♂	♂
» Förderer	» Oberarzt
» Zeit zu haben oder zu nehmen	» Glück

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♀	♂
» Eltern	» Interesse am Fach
» Allgemeines Bildungsniveau	» eigenes Engagement
» Frustrationstoleranz	
♀	♂
» Die Tatsache, erst mit 40 Jahren eine Familie gegründet zu haben	» solide Ausbildung mit Blick auf den ganzen Menschen
» Hospitationsmöglichkeit	» Gute Kenntnisse in Statistik
» Zielstrebigkeit	
♀	♂
» Vorgesetzte/ Kollegen, die mich in der Durchführung meines Weges bestärkten	» Meine Beharrlichkeit
» gute Fortbildungsmöglichkeiten	» Mein erster Chef
	» Eine breite und fundierte Ausbildung
	» vorhandenes Sozialverhalten
♂	♂
» Meine Ehefrau	» mein persönlicher Ehrgeiz
» Mein Chef	» das akademische Umfeld
	» Freiräume, die von meinem Chef gewährt wurden
♂	♂
» gute Ausbildung	» persönliche Beziehungen
» hohe zeitliche Einsatzbereitschaft	» überdurchschnittliches Engagement
» hohe Frustrationstoleranz	
♀	♂
» meine Vorgesetzten	» Eigene Stärke und Organisation
» mein Ehemann	» Meine Ehefrau
♂	♂
» Eigeninitiative	» gute Mentoren
» Wissen	» hohe Eigenmotivation
» Familie	» gutes Team
♂	♂
» Freiräume durch Karriereverzicht des Partners	» ich selbst
» Gegenseitige Hilfe / Rücksichtnahme von Kollegen	» meine Chefs
» Forschungsstipendien	» meine Oberärzte
♂	♂
» Doktorvater	» Mentoren
» erster Chefarzt	» Zufälle
♂	♂
» mangelnder Zeitdruck vom Privatleben her	» Ausbildung in onkologischer Praxis (anstatt Uniklinik)
» Arbeitsklima innerhalb der Abteilung	» praxisorientierte klinische Ausbildung in Großbritannien
♂	♂
» familiäres Umfeld	» meine Ehefrau
» akademische Vorbilder	» meine Beharrlichkeit
» Auslandsaufenthalt	

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♀
» Berücksichtigung eigener Talente	» Kindereinrichtungen
» Berücksichtigung eigener Schwächen	» Zusammenarbeit mit Kollegen mit sozialer Kompetenz
» Raum und Zeit über beides nachzudenken, Kritik Dritter	
» persönliches Umfeld	♂
» Leidenschaft für meine Tätigkeit	» meine Familie
	» meine Doktormutter
♂	♀
» Meine Ehefrau	» Engagement
» Teilzeitverträge	» Verzicht auf Familie bis zum FA
♂	
» Flexibel denkende Vorgesetzte	♂
» home office-Optionen	» Stringenter Ausbildungsplan
	» „Networking“
♂	♀
» meine Ehefrau, die keine Medizinerin ist, so dass sie für die Kinder da ist, wenn sein muss	» Beziehungen, d.h. einen Mentor/Förderer in der Klinik zu haben
» gute Zusammenarbeit mit den Kollegen	» fehlende Konkurrenz
♂	♂
» Gute Arbeitsgruppe	» Kollegen
» Gute Klinik	» Unterstützung durch meine Frau
♂	♀
» meine Frau	» Ehemann
» meine Kinder	» Durchhaltevermögen
» die Familie hat mich immer daran erinnert, dass es nicht nur die berufliche Karriere gibt und dieses Wissen war am langen Ende gut für meine „Karriere“	♂
	» der Rückhalt der Ehefrau (die selbst Teilzeit arbeitet)
	» der Rückhalt des ehemaligen Chefs
♂	♀
» Selbstbewusstes Auftreten beim Arbeitgeber, Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen	» Förderer
» Klarer Hinweis auf Priorität der Familie	» Energie
♂	♀
» eigene Motivation,	» meine Eltern
» Verständnis und Unterstützung meiner Familie	» meine Kinder
♂	♂
» mein damaliger Chef	» Meine Vorgesetzten
» meine Frau	» Mein Einsatz
♂	♂
» Mein Chef (Hämatologie/ Onkologie)	» Meine Mentoren
» Mein DFG-Stipendium	» Mein Fleiß
	» Die Bereitschaft meiner Frau ihren Beruf als Ärztin nur in Teilzeit auszuführen

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♂
» Familie	» Chef
» tolle mentale jung gebliebene Chefs	» Wesentliche Teile der Karriere vor Familiengründung abgeschlossen, daher keine Einschränkungen bei Arbeitszeit
♂	
» Familie	♂
» verständnisvolle Chefs	» Mentor
	» Auslandsaufenthalt
♀	» Wohnortwechsel
» postdoc in der USA	» Präsenz an Veranstaltungen
» Bereitschaft meines Ehemannes sich mit um die Kinder zu kümmern	
♀	♀
» welche Karriere?	» Kinderbetreuung
» wenn überhaupt, mein Lebenspartner	» eine gute Ausbildung im Studium und in der Klinik
	♂
	» gute Betreuung durch Chefs / Oberärzte
♀	» Fortbildungen
» der Zufall	
» meine Flexibilität	♂
	» Mentor
♂	» Kompromissbereitschaft
» Chef	» Zielstrebigkeit
» Ehefrau bei den Kindern	» Engagement über das Geforderte
♀	♂
» Karriere bzw. Ausbildung war vor der Geburt der Kinder	» Kooperation mit anderen Institutionen.
» Zeiteinteilung unabhängig von Kindern	» Eigene Initiative
♀	♂
» Selbstdisziplin	» meine Frau
» Networking	» eigene Initiative
» Vorgesetzte	
♀	♂
» Ehemann	» Personen
» ehemaliger Chef	» Verständiger Lebenspartner
♂	♂
» Arbeitseinsatz	» Engagement der Ausbilder
» Chef	» Die Möglichkeit, auch Teilzeit im Krankenhaus arbeiten zu können!
» Kollegen	
♀	♀
» meine Chefin	» Akademischer Titel
» mein Mann	» Unternehmen die einem die Chance geben sich als Neueinsteiger zu beweisen
♀	♀
» Unterstützung der Familie	» Vorgesetzte
» ehem. Chefarzt als Förderer	» Familiäre Unterstützung

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♂
» Eigeninitiative	» Einschränkung der Berufstätigkeit der Ehefrau.
» Vertrauen meiner Chefs	» keine finanziellen Sorgen
♂	♂
» Eigenes Engagement und Motivation	» keine Hilfe
» Interesse an der Onkologie	» Personal-Oberarzt
» Spaß am Beruf	♀
» Freude an der Arbeit mit Patienten	» Ganztags-Kinderbetreuung war immer möglich
» Unterstützung meiner Frau	» gutes zuverlässiges Arbeits-Team
♂	♀
» Auslandsaufenthalt (Postdoc) in den USA	» Arbeitseinsatz VOR den Kindern
» Mentor in den USA	» nette Chefs
♂	♂
» Wenn meine Familie nicht gewesen wäre, würde ich heute nicht so zufrieden sein.	» konnte mich ganz dem Beruf widmen
» Keine Unterstützung!	» hatte eine sehr gute Ausbildung
♀	♂
» Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen	» ich selber
» emanzipierter Chef der verstanden hat, dass eine alleinerziehende Frau sich und auch Stationsarbeit am besten zu organisieren weiß	» Bücher
♂	♂
» familiärer Rückhalt	» Mentor
» Strukturiertes Zeitmanagement	» Arbeit in der Freizeit
♂	♂
» Meine eigene Flexibilität	» Keiner
» Meine Interessen	♀
♂	» Doktorvater
» Mentoren	» Leitender Oberarzt
» Arbeitsumfeld (Kollegenkreis)	♂
♂	» Eigene Motivation
» Kollegiales Miteinander, „flache, sachbezogene Hierarchie“	» Unterstützung aus der Familie
» Stellenwechsel zur Erweiterung des Spektrums	♀
» Vorbilder in Hämatologie und Onkologie	» ermöglichte Teilzeitbeschäftigung
♂	» früh zugesagter Kitaplatz
» mentoring	» Kinderbetreuung durch die Großmütter (ohne Familie geht Karriere gar nicht)
» mentoring-langfristig	» flexible Arbeitszeiten des Ehemannes
♂	♂
» Glück gehabt (in einer anderen Zeit geboren)	» Kontakte
» die richtigen Menschen getroffen	» Engagement

HIERARCHIEEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♂
» gutes familiäres Umfeld	» Mentor
» gutes berufliches Umfeld	» Durchhaltevermögen
♀	♂
» Eigenes überdurchschnittliches Engagement	» Zufall
» Entlastung im familiären Bereich	» Glück
♂	» dass man sich gegen Widerstände beharrlich durchsetzt
» großer Zeitaufwand	♂
» Flexibilität	» mehrjähriger Forschungsaufenthalt im Ausland
♂	» fördernde Vorgesetzte
» Eigeninitiative	♂
» Unterstützung des Vorgesetzten	» Zeit für Termine und Beruf; weitgehende Freistellung vom Haushalt
♀	» Referenzen, solide Kooperation
» Kollegiales Team mit Unterstützung von oben	♀
» Durchhaltevermögen	» Förderung von Leistung
♂	» Interessantes Arbeitsgebiet
» Vorträge halten	» Netzwerk
» Besetzung eines Themas	♀
♀	» Eigene Motivation/Engagement
» Ehemann	» Bereitschaft für Überstunden (wissenschaftliche Betätigung nach der Dienstzeit)
» Kitas in der DDR lange geöffnet	♀
» Förderung durch Vorgesetzte	» Auslandsaufenthalt
♂	» Forschungsthema
» Mentor	♂
» Stellenwechsel/Auslandsaufenthalt	» Kompromissbereiter Lebenspartner
♂	» Verständnisvolle Vorgesetzte
» Prof. XXX	♀
» Prof. XXX	» Eigenes Engagement, Motivation und Zeitinvestition in Fortbildungen neben der 40h Stunden-Woche
♂	» Unterstützung durch Vorgesetzte
» Stoizismus	♀
» Altruismus	» Persönliches Mentoring
♂	» Eigene Staats-/Kita-unabhängige Lösungen in der Kinderbetreuung
» gute Ausbildungsstätte	» Starker eigener Wille
» ausreichend Ausbilder	♀
♀	» Eigeninitiative
» Ehrgeiz	» Kontakte
» mein Mann	
» Dreistigkeit	
» „Karriere“ ist ein großes Wort, ich bin mit 42 Jahren Hämato-Onkologin und wir haben 3 kleine Kinder...	

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♀	♀
» Kind verheimlichen	» Direkte Förderung durch Chef- und Oberärzte
» Überdurchschnittlicher Einsatz	» Interesse am Fach
♂	♀
» Ehefrau, die zurück gesteckt hat.	» eigenes Engagement
» Geduld und Unterstützung durch meinen Chef	» Klinik internes Mentoringprogramm
» Kollegen die mich mit Kooperationen und Rat unterstützt haben	» Chef
♂	♂
» Entgegenkommen des Abteilungsleiters/Klinikchefs	» eigene Beharrlichkeit
» Verständnis des sozialen Umfeldes für Mehrarbeit	» Mentoren
	» Ehefrau
♂	♀
» Engagement	» Unterstützung durch Vorgesetzte
» fördernde Vorgesetzte	» Fortbildungen
♂	♂
» Klarheit über die eigenen Ziele	» Engagement
» Offenheit für Alternativen	» Persönliches Einbringen
	» Mentoren
	» Unterstützung durch meine Familie
♂	♂
» Liebe zum Beruf	» Opferbereitschaft meiner Frau
» Faszination der Entwicklungen in der Hämatologie/Onkologie und die rel. schnelle Umsetzung der wiss. Resultate in die Praxis.	» Duldsamkeit meiner Kinder
♂	♀
» Ehepartner	» Meine Kollegen/Vorgesetzten
» Kinder	» Ich sehe meinen Beruf als Berufung, gehe gerne arbeiten
♂	♂
» kompetente Hochschul-Lehrer!	» leider hat mir niemand geholfen
» eigene Strebsamkeit	» Zufall
♂	♂
» Auslandsaufenthalt mit rein wissenschaftlicher Tätigkeit	» meine Fähigkeiten
» Möglichkeit, in einer großen Arbeitsgruppe mitzuarbeiten an Spezialfragestellungen	» ein Mentor
» Anschließend Konzentration auf 1 Tätigkeitsbereich (in meinem Fall Klinik)	♂
	» wissenschaftliche und medizinische Förderung an der MHH
	» meine Frau ist vollständig für die Versorgung der Kinder zuhause geblieben
♂	♂
» Beide Ehepartner übernehmen gleich Pflichten in der Familie	» ein Oberarzt als Mentor
» Effiziente Organisation des Berufslebens	» Teilnahme an Kongressen
» Wunderbare ‚live-in‘ Babysitter	

HIERARCHIEBENE Wer oder was hat Ihnen bisher am meisten in der Entwicklung Ihrer Karriere geholfen?	
♂	♂
» Unterstützung der Familie	» Ehepartner
» Unterstützung von Kollegen	» Kongresse/Fortbildungen/Literaturstudium
♂	♂
» Fortbildungen	» Persönliche Kontakte
» Förderung durch die Vorgesetzten unmittelbar	» Eigeninitiative
♂	♂
» Freude am Beruf	» ich habe keine Kinder, daher kann ich die Frage nicht beantworten
» Kollegen	
» Zusammenarbeit	
» Wissenschaftliche Innovationen	♂
	» Ich selbst (durchhalten)
♂	» meine Frau (durchhalten)
» Chef	» innere Priorität lag im Beruf, sonst wäre nichts möglich gewesen
» ältere Fachärzte	
♂	♀
» mein Chef	» Ehemann
» meine Frau, indem sie z.B. die Kinder immer abholt und versorgt hat	» Eltern
♂	♀
» Protektion	» Mein Mann
» Glück	» Meine Ausdauer und Persönlichkeit
♂	♂
» Doktorvater	» dass mir meine Arbeit Freude macht (und das hat auch etwas mit meiner Familie zu tun)
» Meine Frau	» Ideen für Projekte haben
	» berufliche Netzwerke
♀	♀
» Mein Einsatz.	» zeitliche Flexibilität, da bis 2013 kinderlos
» Meine Familie	» Einsatz
	» Teamfähigkeit
♂	♂
» Ausbildungsstipendium DFG	» Kooperation mit regionalen Kliniken
» gute klinische Ausbildung	» eigene Qualifikationen
» gute Laborausbildung	
♂	♂
» 2 Oberärzte	» Hoher Arbeitseinsatz
» Familie	» Glück
♂	♂
» Mentoren, Role Models	» Mentorin
» Leute, die Mut machen	» eigene Leidensbereitschaft
	» Freude an der Forschung
♂	
» Chef	
» Oberärztin	

♀	♂
» Unterstützung durch Familie	» In meiner Zeit (Habil 1982) die Ehefrau, die der Kinder wegen auf eine klinische Tätigkeit verzichtet hat
» früher: Kindergarten/Schulhort	» Einmal in all den Jahrzehnten 3 Monate Forschungsurlaub!
» eigenständige rationelle Arbeitsplanung (wo möglich)	
♀	♂
» mein Mann – wir arbeiten beide im universitären Setting und wechseln uns täglich ab mit den Kindern (einer bleibt immer bis ca. 21:00)	» Forschung
» mein Chef, der unterschiedliche Teilzeitmodelle möglich machte	» Industriennetzwerk
♂	♂
» Integration in Forschergruppe	» Klare Abgrenzung und Zielsetzung bei der Kompromissfindung
» Freiheiten für eigene Ideen	» Diese Kompetenz muss allerdings erst erlernt werden.
» Unterstützung durch Chef	» Ich hatte bisher keine großen „Förderer“ in meiner Laufbahn
♂	♂
» Wissen	» Chef
» Hartnäckigkeit	» Eltern
♂	♂
» Meine Frau hat sich um unsere Kinder gekümmert, auf ihre Berufskarriere verzichtet und mir den Rücken frei gehalten	» Meine Frau, sie hält mir privat / familiär den Rücken frei, und muss auf vieles verzichten,
» Professor XXX	» nur persönlicher Einsatz und Engagement – nicht Vitamin B
♀	♀
» Eigene Orientierung	» Meine Zähigkeit und ein Ziel vor Augen
» Eigenes Interesse	» Möglichkeit der Niederlassung, um wenigstens etwas flexibler zu sein
♂	♂
» verständiger Chef	» Glück
» Erfolg bei Forschung	» Zielstrebigkeit
♂	♂
» Hoher Einsatz vor allem an Zeit	» als Mann Rücken frei durch nach Kindern nicht mehr erwerbstätige Ehefrau
» Flexibilität	» gute Leistungen
♂	
» Glück	
» Biss	
♀	♀
» engagierte Oberärzte	» Ich bin kinderlos und habe viel Unterstützung durch meinen Ehemann.
» Onko-Update	
♂	♂
» Einer meiner Chefs	» eigene Motivation
» Tipp eines netten Kollegen	» Kontinuität

♀	♂
» Dank meines Mannes, der sich fast vollständig um zu Hause kümmert (arbeitet ca. 25%), kann ich ganz entspannt zu 100% als Oberärztin arbeiten	» Kooperation mit Kollegen,
» Weibliche Vorgesetzte	» Unterstützung durch den Chef
♀	♀
» hervorragender Oberarzt	» Eigenes Engagement
» nettes Team	» Unterstützung des Chefarztes
» Wilsede-Fortbildungen, XXX-Fortbildungen, XXX-Vorträge	♀
» ASH-ASCO-Nachlesen	» Eigenengagement
» Chefärztin-Tipps	» Mentor
♂	♀
» steigender Bedarf an Onkologen;	» Eltern
» intrinsische Motivation	» alter Chef
	» Ehemann
	» eig. Zielstrebigkeit u. Disziplin
♂	♂
» Arbeitszeit, die Zulasten der Familie gehen	» Förderung durch Professoren
» Mentor	» Finanzielle Sicherheit durch Stipendien und Eltern
» Finanzielle Reserven	» Arbeit in einem stimulierenden Umfeld
♂	♂
» Cleverness	» Die eigene Klinik, an der ich angestellt bin
» Fleiß	» ich selbst
♂	
» Beispiel in Ausbildungsklinik	
» Gespräch mit Kollegen in der Niederlassung	

Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?*

- ♂
- » Diplomatisches Geschick
 - » Extreme Belastbarkeit

- ♂
- » Er muss dem Verwaltungsleiter passen... (Das ist doch die Realität, meine lieben Kollegen!)
 - » Er muss den Kopf einziehen können und Ja sagen, auch wenn er Nein sagen will gegenüber der Verwaltung, sonst fliegt er.
 - » Er muss die Gründe für die hohe Fluktuationsrate seiner Mitarbeiter ignorieren können
 - » Ich glaube, Sie wollten eher andere Antworten haben
 - » Was Sie gerne alles hören wollten, wie Teamfähigkeit und Kompetenzausstrahlung etc. kann doch unter den gefängniskäfigartigen Strukturbedingungen gar nicht aufleben

- ♂
- » Sie/Er benötigt eine zusätzliche Ausbildung in Mitarbeiterführung, fördernder Dienstaufsicht und Fürsorge.
 - » Sie/Er hat sich klar darin zu sein, dass ein Karriereaufbau auf dem Rücken von Mitarbeitern ein NO GO ist.
 - » Ihr/Ihm hat es um die Sache und nicht um den eigenen Vorteil zu gehen.

- ♂
- » hohe soziale Kompetenz
 - » Kenntnisse der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Krankenhauses

- ♀
- » Ellbogen, gute Fassade, er muss ein guter Pokerspieler sein.
 - » Gute BWL-Kenntnisse, gute Überredungskünste im Hinblick auf die Geschäftsführung.

- ♂
- » Kaufmännisch/unternehmerisch denken
 - » Teamplayer sein

- ♀
- » Fachliche Qualifikation
 - » Betriebswirtschaftliche Grundausbildung
 - » Menschlichkeit + Führungsqualität im Umgang mit Patienten, Mitarbeitern und Studenten

- ♂
- » Teamfähigkeit
 - » muss delegieren können, muss sich um sein Team kümmern, muss aufrecht sein

- ♂
- » Wiss. und klinische Exzellenz
 - » Begeisterung für unser Fach

- ♂
- » Zeit und Interesse an strukturiertem Teaching
 - » Kollegialität mit Richtlinienvorgaben

- ♂
- » Verständnis für Anspruch auf Zeit für Familie
 - » Gefühl für Einkommen und Lebenskosten
 - » Förderung seiner Mitarbeiter während normaler Dienstzeit

- ♂
- » Weiterbildung in Personalmanagement
 - » Wirtschaftliche Kenntnisse
 - » Vernetzung

- ♀
- » Fachlich selbstverständlich ausgezeichnete Kenntnisse haben
 - » Gute Personalführung, zufriedene Mitarbeiter arbeiten besser
 - » Akademisch tätig (gewesen) sein, die akadem. Arbeit der Klinik fördern/ermöglichen
 - » Mitarbeiter fortbilden
 - » Wirtschaftlich arbeiten
 - » Freundlich sein, gute Laune haben, klare Ansagen machen und mit schlechtem Personal auskommen
 - » Sich über dauernde Ausfälle durch Schwangerschaften freuen (auch Männer einstellen)

* Um die Authentizität der Zitate zu wahren, wurden Orthografie, Grammatik und Interpunktion nicht korrigiert. Zum Schutz von Personen wurden Namen und Ortsangaben unkenntlich gemacht.

- ♂
- » Für die unterschiedlichen Generationen verschiedene Strategien, um „sie zu erreichen“
 - » Nerven ohne Ende, um die Befindlichkeitsstörungen zu ertragen
 - » Akzeptanz betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen
 - » Fachliche Kompetenz im Kerngebiet, „Antennen“ für relevante Änderungen in den Randgebieten
 - » Man darf die Wünsche der Mitarbeiter nicht zu seinen eigenen werden lassen
 - » Akzeptanz der „Beuteteilung“ mit den Mitarbeitern
 - » Offene Ohren für Wünsche der Verwaltung und rhetorisches Geschick/Persönlichkeit, um die medizinischen Belange der Klinik umzusetzen
 - » Offenheit für verschiedene Ziele der Mitarbeiter.
 - » Einen Lebenspartner, der die Predigt vom Wein hört aber mit Wasser zufrieden ist

- ♀
- » medizinisch fachliche Kompetenz
 - » strategische Kompetenz
 - » betriebswirtschaftliche Kompetenz
 - » Zeit

- ♂
- » Gute klinische Ausbildung
 - » Emotionale Intelligenz
 - » Führungsstärke
 - » Verwaltungssicher

- ♂
- » Vorbildfunktion
 - » Hohe Qualifikation und Erfahrung
 - » Für ausreichende Personalausstattung kämpfen

- ♀
- » fundiertes Fachwissen gleichzeitig mit emphatischem Umgang mit Patienten und Mitarbeitern
 - » Leitungsqualitäten
 - » gutes Delegieren an Tätigkeiten
 - » Sorge für ein gutes Arbeitsklima
 - » Durchsetzungskraft gegenüber der Verwaltung

- ♀
- » sehr anstrengend für die Frauen, besser für die Männer
 - » Der Chef soll der Beste sein: fachlich und auch ein guter Manager, ruhig

- ♂
- » Belastbarkeit
 - » Flexibilität
 - » Organisationstalent

- ♀
- » den Spagat zwischen ärztlichem Berufsanspruch und Ökonomisierung der Medizin auszuhalten

- ♀
- » Versuch, o.g. Forderungen zu vereinbaren
 - » Entwicklung von Modellen, die den Beruf attraktiver machen
 - » Überzeugung von Verwaltungen / Geschäftsführern, Ärzte nicht nur als Dienstleistungserbringer zu sehen bzw. als Kostenfaktor

- ♂
- » Laborleiter
 - » Exzellenter Arzt
 - » Grundlagenwissen BWL
 - » Robustheit
 - » Ausgeprägte Konfliktfreude

- ♂
- » Interesse und Freude am Beruf
 - » Empathie für Patienten
 - » Wille zur regelmäßigen Fortbildung
 - » Vorbildfunktion für Auszubildende
 - » Fähigkeit für Moderation
 - » Verständnis für Mitarbeiter

- ♀
- » Teamfähigkeit
 - » Delegieren können
 - » Sich vom Anspruch verabschieden Klinik, Lehre, Wissenschaft und Lehre in einer Person zu optimieren – Fokus setzen, und delegieren

- ♂
- » Hohe soziale Kompetenz
 - » Klinisch-fachliche Kompetenz
 - » Wirtschaftliche Fähigkeiten
 - » Organisationstalent
 - » Flache hierarchische Strukturen fördern ein positives Arbeitsklima und die Zufriedenheit und Effektivität der Mitarbeiter

- ♂
- » Selbstkritik
 - » Fachwissen

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♀
» gute Team- und Personalkompetenz, Fähigkeit zu Delegieren und Motivieren » Vorbildfunktion	» Fachliche Kompetenz, Mitarbeiterführung, Durchsetzungskraft gegenüber Verwaltung in Personalfragen » Organisation der Weiterbildung für die jungen Ärzte » Starker Wille zur Führung der Mitarbeiter, Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen im Team/ Unternehmen
♂	♂
» Fachlich Kompetenz » Soziale Kompetenz » Geschick mit der Verwaltung/ den Kostenträgern etc.	» Empathie » Organisationstalent » Fundierte klinische Ausbildung (haben viele Uni-Chefs nicht!) » Durchsetzungskraft
♂	♂
» Kollegialer Leitungsstil » Entscheidungskraft » Sachargumente vor Personalrangfolgen » Viel Wissen und Erfahrung » Ständige Selbst-Weiterbildungsbereitschaft	» Arzt » Controller » Personaler » Wissenschaftler
♂	♂
» Selbstständiges Handeln und Denken » Respekt	» effektive Organisation/Koordination » Mitarbeiterführung » „netzwerken“ » Nachwuchsförderung – Mitarbeiter qualifizieren
♂	♂
» Teambildung » Voraussicht und Realitätssinn	» Betriebswirtschaftliche Kenntnisse » Personalführung
♂	♂
» Außer den selbstverständlichen Anforderungen wie ausgezeichnete Expertise: unbedingter Führungswunsch, Leitung und Inspiration der Mitarbeiter » persönliches Interesse an den Mitarbeitern » Laterales Denken	» fundierte breite Ausbildung im gesamten Fachgebiet » menschliche Größe
♂	♂
» gute Menschenführung » guter Netzwerker » durchsetzungsstark gegenüber Verwaltung und anderen Institutionen	» Motivation Mitarbeiter zur Eigenverantwortung » Wirtschaftliche Belange ausbalancieren
♂	♂
» Entwicklungen vorhersehen » Gute Teamführung	» eierlegende Wollmilchsau. Hier haben jede Menge Bullshit Bingos Platz. » Im Ernst: muss sich vor die Mitarbeiter stellen, ihre Ausbildung fördern, dabei aber auch die (privaten, familiären) Umfeldbedingungen berücksichtigen. » Im Kontext Familie ist essentiell, in welchem emotionalen Umfeld in der Abteilung pünktlicher Arbeitsschluss und Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen steht. Verantwortlich und stilbildend sind die Leitungen.
♂	
» Führungskompetenz » Leidenschaftlichkeit » Humor	

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner / eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♀
» Die ethische Verbindung ökonomischer, organisatorischer und klinischer Kompetenz	» Charakterstärker » Leistungsbereitschaft » Führungsqualität » fachliche Kompetenz » Zuverlässigkeit » Gewissenhaftigkeit » Respekt vor dem Gegenüber » Soziale Kompetenz
♂	♀
» Teamfähigkeit » Vorbildfunktion » Fachwissen » Fleiß	» Führungskompetenz » hohe fachliche Qualifikation
♂	♀
» Abschaffung hierarchischer Strukturen » Eigeninitiative sowie die Förderung und Anerkennung von Fremdinitiativen	» Ausreichende und ausgewogene Besetzung des Ärzteteams
♀	♂
» Wissen in Organisationsentwicklung » Weiterbildung in „sich und andere führen“	» Menschlichkeit » Einfühlungsvermögen
♂	♂
» Kommunikation mit Patienten, Kollegen und Verwaltung	» Flexibilität » Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Modellen der Patientenversorgung
♂	♂
» Er/Sie muss seine/ihre Mitarbeiter für Ihre Arbeit begeistern können, Motivationstalent. » Er/Sie muss seinen/ihren Mitarbeitern der Rücken freihalten, damit sie sich auf die Arbeit mit den Patienten konzentrieren können	» gute Personalführung » Engagement für die Ausbildung der Mitarbeiter
♀	♂
» klinisch kompetent » wissenschaftlich kompetent » immer in der Klinik?	» Mitarbeitermanagement und nicht „Ich bin Chef und ihr seid meine Sklaven“ » Offene Diskussion
♂	♀
» Was soll der Unsinn. Jede Qualifikation für andere Führungsposition auch. Die Liste wird zu lang.	» Kommunikationsfähigkeit » Teamfähig
♀	♂
» Fachkompetenz » Organisationstalent, Überblick » Motivation von den Mitarbeitern » Leidenschaftlichkeit » wirtschaftliches Verständnis	» sehr hohe soziale Kompetenz » wirtschaftliches Denken
♀	♀
» Führungskompetenz » Selbstsicherheit » Strukturgebend	» Teamgeist, auch die kleinen Lichter gehören zum Team
♂	♂
» Ein Vorgesetzter muss ein guter Motivator sein, Druck allein hilft nicht	

♂	♀
» Teamfähigkeit	» Kenntnisse bezüglich Mitarbeiterführung und Kommunikation, Konfliktmanagement,
» Kollegialität	» Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, Krankenhausmanagement
» fachliche Kompetenz	
♂	♀
» Sozial und fachlich kompetent	» voller Einsatz
» Wirtschaftlich denken	» Verantwortbarkeit und Einstehen für seine Abteilung
» Wissenschaftlich aktiv	
♂	♀
» hohe fachliche Kompetenz	» Fachliche Kompetenz
» hohe soziale Kompetenz inkl. Schulung und lfd. Supervision der Führungstätigkeit	» Menschlich Kompetent
	» Kreativität, Inspiration, Identifikation mit Leitbild und wirtschaftlich. Interessen der Klinik/Praxis
	» Führungsstärke
♀	♀
» breite fachliche Kompetenz	» unbedingtes breites klinisches Fachwissen, um somit Vorbildfunktion zu erfüllen
» Fähigkeit zur Personalführung	» geschlechtsunabhängige Förderung der Assistenten nach Leistung und Neigung in enger Absprache mit demjenigen
» Verständnis für Betriebswirtschaft	» Toleranz und hierarchiearmes Verhalten und trotzdem „Leitwolf“ sein
	» in jeder Lage integer
♂	♂
» Flache Hierarchie	» Ausgezeichnete Managementfähigkeiten zum Ausgleich der wirtschaftlichen und personellen Interessen zum Wohle der Patienten
	» Hervorragende fachliche Kompetenz oder zumindest Wissen um die Grenzen der eigenen fachlichen Kompetenz
	» Verständnis für die Abläufe der Stationsarbeit
♂	♀
» Gute Mitarbeiterführung	» Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit, schnelle Entscheidungen
» Klare Perspektiven in der Ausbildung geben	» Gutes Zuhören, Lösungen für Probleme finden, organisatorischer Sinn, Effektivität.
» Feststehendes Ausbildungskonzept	
♂	♀
» Kompetenz	» Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit, schnelle Entscheidungen
» Wissenschaftlich fundiertes Wissen	» Gutes Zuhören, Lösungen für Probleme finden, organisatorischer Sinn, Effektivität.
» Soziales Engagement für die Mitarbeiter	
♀	♀
» Hohes Maß an sozialer Kompetenz	» Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit, schnelle Entscheidungen
» Kommunikationsvermögen	» Gutes Zuhören, Lösungen für Probleme finden, organisatorischer Sinn, Effektivität.
» Organisationsvermögen	
» Diplomatisches Geschick	
» Wirtschaftliches denken	
♂	♂
» Kompetenz	» Gute Menschenkenntnis
» gute soft skills	
» gutes Netzwerk	
» Führungsqualitäten	
» Management-Qualitäten	
♂	♂
» Fachkenntnisse	» Vorbildfunktion
» Führungsqualitäten	
» wirtschaftliche Grundkenntnisse	♀
	» fachliche Kompetenz
	» emotionale Stabilität

♂	♂
» Interesse an der Onkologie erhalten	» Wirtschaftliche Kompetenz
» Einsatz so vorleben, dass die Onkologie als Ziel bleibt	» Organisationstalent
» Den Primat der Medizin gegenüber der Verwaltung wieder anstreben	» Motivationsgeschick
» Lieber keine Lösung, als eine schlechte Lösung zu akzeptieren	♂
	» die bereits genannten Bedingungen herstellen und ggü. der Verwaltung die dafür notwendigen Ressourcen sicherstellen
	» Ärztliches Vorbild sein
♂	♀
» Er muss eine leader sein: Kompetenz als Arzt und Kollege mit Echtheit, Wertschätzung, Vorbildcharakter	» gute Kommunikation, sehr gute Planung (das kostet Zeit)
	» gute Führungsqualitäten um eine Abteilung zusammenzuhalten
♂	♀
» Management	
» „Geld-ran-schaffen“	
» Personalführung	♂
» erst dann inhaltliche Qualifikation	» integrativ sein
	» flexibel
	» empathisch
	» gutes Organisationsgeschick
	» guter Mediator/Moderator
♂	♀
» Allrounder	» Flexibilität, Priorisieren können, Delegieren können
	» Fachkompetenz
	» Führungskompetenz und Teamfähigkeit
	» ausgeglichene Work Life Balance, um die Anforderungen suffizient und v.a. langfristig erfüllen zu können
	» ja sagen können ohne dabei die Würde zu verlieren bzw. auch mal nein sagen können
♂	♂
» Konzentration auf den Beruf, work-life-Balance ist eine illusionsgetriebene Wunschvorstellung, die mit der Realität nichts zu tun hat	» hohes fachlich medizinisches Wissen
	» hohe menschliche Kompetenz
	» wirtschaftliches Denken
	» kollegialer Führungsstil
	» positive Ausstrahlung in Inneren wie nach Außen
♀	♂
» Teamfähigkeit	» Teamfähigkeit
» Kommunikationskompetenz	» Engagement für Pat.
♂	
» Kooperationsfähigkeit	
» Organisationstalent	
» Entscheidungsstärke.	♀
» Klare Vorgaben formulieren.	» Sozialkompetenz
	» Ausbildung der z.T. schlecht vorgebildeten Assistenzärzte
♀	» Flexibilität
» Ökonomisches Denken, Pragmatismus, Effizienz, „politisches“ Geschick	

keine Angabe	♀
» Medizinische Fachkenntnis	» Multitasking bei gleichzeitiger Fähigkeit zum Delegieren
» soziale Kompetenz mit Stärken in der Mitarbeiterführung	» soziale Kompetenz
» Kaufmännisches Denken	
♂	♀
» Kompetenz in Medizin, als Arzt, als Führungskraft (Moderator nicht Diktator)	» zeitlich unbegrenzt verfügbar
♀	♀
» So wie immer: Führen durch Vorbild	» medizinische Fachkompetenz
	» hohe emotionale und soziale Intelligenz
	» kaufmännischen Verstand
♂	♂
» kontinuierliche fachliche Kompetenz	» kämpfen
» menschliche Reife	
» konsequenter, sachlicher Führungsstil	♀
	» Hohe soziale Kompetenz
♂	» Mitarbeitermotivation
» Sehr hohe Belastbarkeit	» Hohe fachliche Kompetenz
» Kein Zeitlimit (Arbeitszeit)	
♀	♀
» Verantwortungsbereit	» Kompetenz in Personalführung, Management / Controlling neben Fachkompetenz
» delegationsfreudig	» Kommunikations-/Mediatorenttraining
♀	♂
» Integrität	» Fachliche und menschliche Integrität
» Respekt nicht nur vor Macht sondern auch vor Menschen	» Verbindung von Gesundheit und Ökonomie ohne Profitdenken
♀	♀
» Personalbetreuung	» leiten können und dabei Mitarbeiter zu guten Leistungen und Teamgeist zu motivieren
» Soziale Kompetenzen	» einzelne Mitarbeiter in ihren Stärken fördern und konkrete Aufgaben und Ziele geben
♀	» faire und transparente Entscheidungen treffen, berechenbar sein
» medizinische Kompetenz	» Integrität besitzen
» zuhören und sich in Probleme eindenken ohne oberflächliche Sofortlösungen	♂
» Organisationstalent zwischen finanziellen Möglichkeiten und medizinischen Anforderungen	» Fachliche Kompetenz
» ‚Mediation‘ bei abteilungsinternen Problemen, die sich aus der Arbeitsverdichtung ergeben	» Ausbildung
» ...	
♀	♀
» Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung im Team	» Kollegialität
» Bereitschaft zur permanenten Weiterbildung	» Vorbild
» Bereitschaft zu wirtschaftlichem Denken	♂
» Empathiefähigkeit	» internationale Anerkennung in Forschung und Lehre
	» soz. Kompetenz

♂	♀
» Fähigkeit zur Eigenreflektion	» hohes aktuelles med. Fachwissen
» Veränderungswillen	» Zuwendung und psychosoziales Engagement
» Teamfähigkeit	» Arbeitsdisziplin
» Geringeres eigenes Ego	» Ehrlichkeit und Fähigkeit zur Selbstreflektion
	» Wirtschaftlichkeitsdenken
♀	» Fähigkeit Fehler im eigenen Handeln zuzugeben und für sich selbst daraus Schlüsse zu ziehen und handeln
♂	
» Managerfähigkeit	» hohe fachliche Qualifikation
» Hierarchien abbauen	» Teamfähigkeit
» Strukturierung von Abläufen konsequent durchsetzen	» Kommunikative Fähigkeiten
» gute Zusammenarbeit mit anderen Bereichen organisieren (Pflege, Controlling, QS)	
» Wissen vermitteln	
♂	♂
» fachlich kompetent	» die Kunst der Kombination diverser Wochenarbeitszeiten der Mitarbeiter/-innen zu einer sinnvollen Versorgungsstruktur
» sozial kompetent	
» durchsetzungsstark	
» muss delegieren können	
» muss genug Mitarbeiter haben	♂
	» Verständnis für das Denken von Geschäftsführern
♂	» Soziale Kompetenz im Umgang mit Patienten und Mitarbeitern
» Diese Frage halte ich ohne Benennung eines Tätigkeitsfeldes für unproduktiv!	» Fachliches Know-how
» In ärztlicher Führungsposition sollte er den Beruf als Berufung leben.	
♀	♀
» Teamfähigkeit	» Organisation/Planung
» Hohe Belastbarkeit.	» Menschlichkeit/Verständnis
	» Förderung von Ass. Ärzte/Eigenständige Arbeit
	» geregelte Strukturen /Ablauf
♂	♂
» Fachliche Kompetenz mit	» Wissen/Können
» gleichermaßen hoher sozialer Kompetenz	» Teamgeist
	» Anerkennung
♀	♂
» Demokratischer Führungsstil	» kann ich nicht in 3 Zeilen aufschreiben ohne in Klischees zu verfallen
» Strategisches Denken	
» Fachwissen	
» Erfahrung	♂
	» geeignet zur Teamführung
♂	» Motivationskraft
» fachlich, organisatorisch und betriebswirtschaftlich up to date	» Fachwissen haben
» muss hinter seinen Mitarbeitern stehen und mit den anderen Chefärzten zusammenarbeiten können	♀
	» Fachwissen mit Bereitschaft des Weitergebens und Vermitteln
♂	» Interesse an Ausbildung
» Persönliches Engagement für seine Mitarbeiter	» Verlassen der Hierarchie
» Überzeugungsarbeit mit der Verwaltung	

♂	» Extreme Leistungsfähigkeit und Flexibilität	♂	» Kooperative Führung » Emotionale Intelligenz
♂	» Führen wollen, Beispiel sein » TEAM-fähig	♂	» Er muss die ärztliche Ethik über wirtschaftliche Interessen stellen » Er muss sich stets fachlich up to date halten » Er muss ein ärztliches Vorbild sein » Er muss das soziale Wohlbefinden seiner Mitarbeiter berücksichtigen
♂	» hohe fachliche und soziale Kompetenz » Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge » kontinuierliche Weiterbildung	♂	» Er muss die ärztliche Ethik über wirtschaftliche Interessen stellen » Er muss sich stets fachlich up to date halten » Er muss ein ärztliches Vorbild sein » Er muss das soziale Wohlbefinden seiner Mitarbeiter berücksichtigen
♀	» Verantwortungsbewusstsein » Sorgfalt im Detail bei wichtigen Entscheidungen	♂	» zu viele » unbedingt aber ein Vorbild versuchen zu sein » Forschung, Lehre und Krankenversorgung optimal zu vertreten » Pecunia darf niemals die Hauptrolle spielen
♂	» Sie sollte einen antizipativen Führungsstil pflegen » Ehrlichkeit, Transparenz, Organisationstalent mitbringen, » Grundsätzliches zur Ökonomie eines Krankenhauses, Praxis kennen	♀	» Objektivität » Gesprächsführung » Offenheit für moderne Arbeitszeitmodelle » Solide klinische Ausbildung » Kenntnisse in Betriebswirtschaft
♂	» Er muss da sein! Wenn ich daheim mit den Kindern spiele, dann kann ich keine Entscheidungen in der Klinik/Praxis treffen	♀	» Gute klinische Kenntnisse » Mitarbeiterführung » Innovationen und Änderungen mitgestalten
♂	» „Soft Skills“ (Kommunikation ...) » Fachkenntnisse » Organisationstalent	♀	» Menschenkenntnis » Einsicht in wirtschaftliche Zwänge
♂	» inhaltlicher Überblick und kommunikative Fähigkeiten » betriebswirtschaftliche Expertise	♂	» Integrative Persönlichkeit
♂	» nichts anderes als früher: Kompetenz, Führungsqualität, Organisationsvermögen	♀	» Gute Personalführung! » Flache Hierarchie! » Unparteiisch!
♂	» Teamgeist » Social skills	♂	» Medizinisch und personell Strukturen schaffen
♀	» fachliche Qualifikation » Sozialkompetenz » Kenntnisse in Personalführung, Management	♂	» soziale Kompetenz » Fachkompetenz » Durchsetzungsvermögen

♂	» Hohe fachliche Qualifikation sowohl in Theorie als auch Praxis » Hohe Bereitschaft, sich persönlich zeitlich maximal einzubringen » Fähigkeit, teamorientiert geduldig und empathisch Mitarbeiter zu führen	♂	» Überdurchschnittliche Managementqualitäten haben. » Befähigt sein, ein Team zu führen. » Mentor sein bzw. Wissensmanagement betreiben können
♂	» Empathie nicht nur für Patienten, auch für Mitarbeiter » strukturiertes Denken für sich und das Team	♂	» Kommunikative Stärken, insbesondere Zuhören » Verlässlichkeit » Transparenz von Entscheidungen » fachliche Kompetenz » Entscheidungsfreudigkeit
♂	» Fachlich exzellent, moralisch integer, Kenntnisse und Umsetzung „moderner“ Führungstechniken » Wertschätzung gegenüber allen Kollegen unabhängig von Hierarchie	♂	» puh ... v.a. Fähigkeit leitender Teamplayer zu sein, der es versteht die individuellen Stärken seiner Mitarbeiter zu fördern
♂	» Nicht möglich diese Frage kurz und knapp zu beantworten	♀	» Fachliches Wissen » Soziale Kompetenz, Teamapproach » Kenntnisse in Organisation von Strukturen, Personalführung
♀	» Entsprechende fachliche Kompetenz » Wissen um administrative und wirtschaftliche Bedingungen der Klinik (oder auch Praxis-) Führung » Führung von Mitarbeitern, wird im Studium und in der FA Weiterbildung sicher nicht vermittelt » Soziale / psychologische Kompetenz, Einfühlungsvermögen in Interaktionen zwischen den nachgeordneten Mitarbeitern » Standing gegenüber Geschäftsführungen, Vertretung der eigentlichen ärztlichen Interessen, nicht alles kann im Interesse der wirtschaftlichen Effektivität geopfert werden » Dabei im Blickfeld behalten, dass das Wohl der Patienten an erster Stelle steht	♂	» Empathie, Geduld, up to date Wissen
♀	» kein hierarchischer Führungsstil » innovatives Denken	♀	» wissenschaftliche, fachliche Expertise » wirtschaftliches Know-How dazu gehörend auch eine gutes Personalmanagement
♀		♀	» Fachliche Qualifikation, Führungsqualität und -stärke
♂	» fachliche Kompetenz	♂	» Fach- und Sozialkompetenz
♂		♂	» soziale Kompetenz » Kommunikationsausbildung » Fachkompetenz
♂	» Empathie » Enthusiasmus » Belastbarkeit » Kommunikationsfähigkeit	♂	» Verantwortungsbewusstsein » Vorbildfunktion » Konflikt- und Konsensusfähigkeit » Fachwissen » Planungs- und Organisationsfähigkeit

♀	♂
» gute Verbindungen	» Non-hierarchisches, systemisches Denken
» viele Umzüge	» Kommunikationsfähigkeit im Team
♂	♀
» Muss am besten auf Familie verzichten, zumindest auf Kinder	» Kompetenz
	» Teamfähigkeit
	» Organisation
♂	♂
» Intellektuelle Großzügigkeit	» fachliche Kompetenz
» Vorbildfunktion	» Personalführung /= Arbeitsbedingungen sicherstellen
♀	» Motivieren
» Sozialkompetenz	♂
» Belastbarkeit	» Hohe Belastbarkeit
» Organisationstalent	» Hohe Frustrationstoleranz
♀	» Hohe Kompetenz bzgl. der wirtschaftlichen Zusammenhänge in stationärer und ambulanter Versorgung; Krankenhausverwaltungen sind bzgl. der ambulanten Versorgung möglicherweise überfordert
» Hohe fachliche Kompetenz	» Hohe Motivation zu Leistung und beständige Kreativität um vor den sich wandelnden Bedürfnissen in der Onkologie zu bestehen (iv >>> orale Therapien)
» Muss auf seine Mitarbeiter eingehen können	» Kenntnisse in Ethik und Führung
» Evtl. Kompromissbereitschaft	♂
» Führungskompetenz	» Kompetenz, Einsatzfreude, Motivationsvermögen, Flexibilität, Kreativität, Durchsetzungsvermögen
♂	♂
» Verantwortungsbewusstsein	» Verständnis für die Bedürfnisse aller Beteiligten --> Patient, Mitarbeiter
» fachliches Wissen	♂
♀	» Kompetenz, Einsatzfreude, Motivationsvermögen, Flexibilität, Kreativität, Durchsetzungsvermögen
» Soziale Kompetenz.	♂
» Hohen Sachverstand.	» Flexibilität und Offenheit auch neuen Arbeitsmodellen gegenüber
» Standvermögen gegen Kaufmännischen Vorstand.	» Umsicht
» Keine Umsatzbeteiligung.	» Geschick
♂	» Vorbild
» Ausgeprägte medizinische/wissenschaftliche Expertise	♂
» ausgeprägte soziale Kompetenz	» Herausragende ärztliche Fachkompetenz
» Widerstandskraft gegen kaufmännische Interessen des Klinikbetreibers	» Teamfähigkeit
♂	» Empathie
» teamfähig	♂
» kollegial	» Zeitliche Flexibilität
» familienfreundlich	» medizinische Fachkompetenz
♂	» wirtschaftliche Kompetenz
» zeitliche Flexibilität	» Führungskompetenz
» medizinische Fachkompetenz	
» wirtschaftliche Kompetenz	
» Führungskompetenz	

♂	♀
» Hohe Arbeitsdichte	» hohe fachliche Kompetenz
» Lange Arbeitszeiten > 70 Stunden die Woche	» Durchsetzungsvermögen, Organisationsvermögen bei der Personalführung
» „Networking“ im privaten Rahmen	» hohe psychische Belastbarkeit, da vermittelt werden muss zwischen den betriebswirtschaftlichen Vorgaben der Krankenhausgeschäftsführung und der Aufrechterhaltung einer hohen Behandlungsqualität für die Patienten (welche personalintensiv ist)
» Enge Verbindung zur Verwaltung	♀
♀	» Personalführungsqualitäten
» Mitarbeiter motivieren	» Medizinische Expertise
♂	♀
» Umfassende Bildung einschließlich einer umfassenden geisteswissenschaftlichen Bildung!	» Demokratischer Führungsstil
» Teamfähigkeit!	» Spagat zwischen sparzwängen und Überlastung der Mitarbeiter
» Emotionale Intelligenz	♀
» Soziale Intelligenz	» fachliche Kompetenz
» Toleranz	» Organisationstalent
» Vorbildfunktion	» Familienfreundliche Grundeinstellung
» Innovationsbereitschaft	♂
» Kooperationsbereitschaft	» breites medizinisches Wissen
» Engagement	» Führungsqualitäten
» Diskussionsfreudigkeit und Diskussionsfreudigkeit	» Empathie mit Mitarbeiter /-innen
♂	♀
» Die Gleichen wie früher und zusätzlich Teamfähigkeit und in gewissem Ausmaß ökonomische Koompetenz	» Fachliche Kompetenz, Charisma, hohe soziale Kompetenz, teilen können und andere neben sich groß werden lassen!
♂	♂
» soziale Kompetenz	» Fachliche und soziale Kompetenz
» wirtschaftliches Denken	» Integrationsvermögen
» medizinisches Fachwissen	» Kritikfähigkeit
♂	» Begeisterungsfähigkeit
» Ehrgeiz	♀
» Umfassendes Wissen und Kompetenz	» Höhe fachliche Qualifikation
» Achtsamkeit für die eigenen Bedürfnisse	» Menschliche Führungsqualität
♂	» Bindeglied zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern zu sein
» Respekt	» Motivation und Ausbildung der Mitarbeiter
» Vorbild	♂
» Courage	» Kompetenz
♂	» Teamfähigkeit
» Personalführung,	
» BWL Kenntnisse	
♂	
» Solides Fachwissen	
» Personalerfahrung	
» Organisationstalent	
» Kommunikationsfähigkeit + Teamwork	

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♀	♂
» Wissen	» Hohe Verantwortung
» Förderung durch Männer	» Engagement
» Glück	» Empathie
♀	♂
» Fachkompetenz	» medizinische Kompetenz
» Führungsqualitäten	» Verständnis für betriebswirtschaftliche Belange
	» bei der Personalführung Sinn für ausgleichende Gerechtigkeit
♂	♂
» Fachliche Kompetenz	» Klare Sprache, transparente Entscheidungen
» Soziale Kompetenz	
» Organisationstalent	♂
	» teamfähiger Führungsstil
♀	♂
» Emotionale Intelligenz	» fachliche Kompetenz
» Zielvorstellungen	
» Gruppenzusammenhalt fördern	♂
	» Solide Ausbildung
♂	» Personalführung
» Teamplayer sein	» Ökonomische Kenntnisse
» Für ein gutes Betriebsklima sorgen	
» Kein Narzisst sein	♂
» Über profundes Wissen statt Karrieregeilheit verfügen	» Höchste fachliche Kompetenz
	» Teamfähigkeit
♂	» Fähigkeit zur Delegation
» Fachkompetenz versteht sich	» Überdurchschnittliches Sozialverhalten
» Organisations- und Delegationskompetenz (anderen Mitarbeitern Entscheidungsfreiräume lassen)	» Empathie
» Individuelle Lebensentwürfe der Mitarbeiter respektieren und fördern	» Kritikfähigkeit
» Durch Vorleben und gezielte Maßnahmen ein Klima der gegenseitigen Unterstützung und Anerkennung anstelle von Kompetitivität und Abwertung schaffen	♂
» Fehlerkultur im Sinne von strukturierter Fehlertoleranz / Crew Ressource Management schaffen	» effizientes, wirtschaftliches Arbeiten
	» Straffe Organisation des Teams
♂	♂
» Interesse an allen Aspekten des Fachs	» fachliche Kompetenz
	» Weitsicht
♂	» Moderation
» Charakterstärke – Furchtlosigkeit gegenüber der Verwaltung.	» guter Lehrer
» Fähigkeit über den Tellerrand zu blicken und somit zu sehen, dass sein/ihr Lebensweg nicht das Modell für alle ist.	» Konfliktmanagement
	» Vorbildfunktion
♂	♂
» Teamfähigkeit	» Teamplayer
	» Vorbildfunktion
	♂
	» guter Mediziner, aber auch:
	» Managementqualitäten, betriebswirtschaftliche Kenntnisse
	» Kenntnisse über Personalführung

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♂
» onkolog. Fachliche Ausbildung in Vollzeit	» Gut qualifiziert fachlich sowie in Kommunikation innerhalb des Teams
» Ausbildung in Personalführung	
» Medizinökonomische Ausbildung	♂
	» Sehr hohe fachliche Konsequenz ist Grundbedingung
♂	» Managementfähigkeiten und ökonomisches Verständnis
» Durchsetzungsvermögen	» Hohe soziale Intelligenz
» Standfestigkeit	
» Betriebswirtschaftliches Denken	♂
	» gute Soft-Skills (Personalumgang)
♂	» Stresstabilität, d.h. gute Adaptation an sich schnell ändernde Rahmenbedingungen
» Authentizität	
» Persönliche Kompetenz, Persönlichkeitsbildung	♂
» Fachliche Kompetenz	» fachliche Kompetenz
» Management, wirtschaftliche Kompetenz	» Motivationsfähigkeit
» Verwaltungskompetenz	» niedrige Hierarchie, wenig Standesdünkel
	» Freude an/gute Lehre
♂	♀
» Teamfähigkeit, Netzwerkdenken, Motivation, Bescheidenheit	» Personalmanagement neben fachlicher Kompetenz
♂	♂
» soziale Kompetenz	» Visionen
» Einbezug des Teams in strategischen Fragestellungen	» Planungsstruktur
	» Pragmatismus
♂	
» Finanzierung	♀
» Forschung fördern	» Authentizität
	» Vorbild
♂	» Fairness
	♀
» wie auch früher, im Mittelpunkt stehen die fachliche Qualifikation und menschliche Eigenschaften	» Fachliche Qualifikation
» Führungskräfte sollten erkennen, dass es grundsätzlich falsch ist, sich von Kaufleuten und deren Ideologie leiten zu lassen	» Professionelle Führung
	» Probezeit (Fakultät stellt Führungskräfte entfristet ein ohne Kontrollmöglichkeit)
♂	♀
» Personal- und betriebswirtschaftl. Kompetenz	» Mitarbeiter beachten, sie in ihrer Ausbildung fördern und vor ungerechtfertigten Leistungsanforderungen schützen
	» grobe Kenntnisse über Lebensumstände und Berufsziele der Mitarbeiter haben
♀	» Vorbild sein im ärztlichen Ethos, primär den Patienten verpflichtet
» Organisationstalent	» nicht käuflich durch Verwaltung oder Industrie
» Qualitätsmanagement	» authentische Vertretung medizinischer Belange gegenüber Ökonomismus
» Mitarbeiterführung	
» Personalentwicklung	
» Organisationsentwicklung	
» emotionale Kompetenz	

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♀
» „fachübergreifende Teamfähigkeit“, Kooperationsfähigkeit, Rückgewinnung an Macht gegenüber Verwaltungen und Wirtschaftlichkeitsfanatikern	» Fokussierung auf die wichtigsten Dinge, Empathiefähigkeit, Führungsrolle und deren Verantwortung, gutes Mitarbeitermanagement, Organisation einer Kinderbetreuung, sofern diese nicht durch außerbetriebliche Möglichkeiten abgedeckt werden kann (was aktuell fast überall der Fall, v.a. für unter 3 Jährige), Ausbildungsinteresse, Förderung und Motivation auch derjenigen Kollegen, die nicht rund um die Uhr für die Klinik und Forschung zur Verfügung stehen wegen familiärer Verpflichtung.
♂	♂
» Verantwortung übernehmen » Zeitnah handeln	» Sich auch für andere einsetzen » Klare Konzepte
♀	♀
» Intelligenz, Teamgeist, Gerechtigkeitssinn, Energie, Flexibilität, Konsequenz	» gutes Management und ggf. Delegation von Arbeiten » Teamarbeit
♂	♀
» Empathie und Bestimmtheit	» Führungsqualität » Sichtbarkeit » Flexibilität
♂	♀
» TEAMFÄHIGKEIT! MENSCHLICHKEIT! KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT! Kompromissbereitschaft, bewegliche Denkstrukturen, ökonomische Kenntnisse, medizinische Kenntnisse (in dieser Reihenfolge!) » am besten, er/sie hat selbst Familie (ein Chef MUSS nicht speziell Frau oder speziell Mann sein, Geschlecht ist völlige egal)	» Menschlichkeit » nicht vollständig dem Diktat der Ökonomen unter ordnen
♂	♂
» Praktisch alles was für Führung notwendig ist » Das Wichtigste jedoch bleibt medizinische Vorbildfunktion (Versorgung, Lehre, Forschung). Alles andere ist dem nachgeordnet. Es entscheidet sich kein AA für ein Fach und kein Patient für ein Krankenhaus, weil der Mediziner betriebswirtschaftliche Führungsfähigkeiten hat – das ist auch wichtig, jedoch sekundär gegenüber der Medizin	» ??
♀	♀
» Belastbarkeit » Bereitschaft, sich ständig weiterzubilden » professionelle Mitarbeiterführung (Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung) » durchdachte, transparente Ausbildungskonzepte	» immer abrufbereit » Multitasking
♂	♀
» Kommunikationskompetenz » Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge	» breites Wissen » organisatorische Kompetenz
♀	♂
» Belastbarkeit » Bereitschaft, sich ständig weiterzubilden » professionelle Mitarbeiterführung (Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung) » durchdachte, transparente Ausbildungskonzepte	» fachliche Kompetenz » Empathie » Organisationstalent » Ehrlichkeit und Verlässlichkeit
♀	♂
» flexibel, jung, langjährige Berufserfahrung	» Integrative Persönlichkeit » Ideenreichtum

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♀
» geschulter Mitarbeiterumgang » Klinische Kompetenz » Wirtschaftlichkeit » Kommunikationsfähigkeit	» Fachliche Qualifikation » Menschliche Qualifikation
♂	♂
» Fachliche Qualität » Menschliche Qualität, dazu gehören auch Menschenkenntnis und Zuhören können » Eher „Gärtnermentalität“ als der Versuch, sich selbst zu profilieren » Etwas Organisationstalent ist auch wichtig	» Fachliche Kompetenz » Lehrbereitschaft » Gute Organisation des Arbeitsablaufes
♀	♂
» Vorbild fachlich und menschlich » Durchsetzungskraft » Entscheidungsfreudig » Kommunikativ	» Führungsqualitäten besitzen » Verantwortung für seine Mitarbeiter übernehmen (Fürsorgepflicht!!!) » Mehr Wert auf die Persönlichkeit und die fachliche Kompetenz als auf die Publikationsliste legen
♂	♂
» Gute Ausbildung, Fähigkeit zur Delegation, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter » Sozialkompetenz	» Menschliche Eignung » Fachliche Qualifikation » Organisationsgeschick » Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge » Phantasie und Bereitschaft für neue Entwicklungen bzw. Organisationsformen in der Medizin
♂	♀
» Soziale Kompetenz » Fachliche Kompetenz » betriebswirtschaftliches Wissen » Managementqualitäten	» modernes Rollenverständnis » Durchsetzungsvermögen gegenüber der Verwaltung um ausreichend Arztstellen zu haben
♂	♂
» buckeln, kriechen, schleimen, treten » Begriffe, wie Rendite, Kapital, Produktivität verinnerlichen » sich nicht empathisch um Patienten und Mitarbeiter kümmern	» Neben fachlicher Qualifikation Fähigkeit zur Kooperation, Interdisziplinarität, Delegation
♂	♂
» Flexibilität » Teamfähigkeit, da nur dadurch Teilzeitmodelle sinnvoll sind	» Individuelle Förderung von Mitarbeitern » Respektvoller Umgang mit Mitarbeitern
♀	♂
» Komplette Verfügbarkeit	» Durchhaltevermögen » Stressresistenz » ökonomische Kompetenzen » Sozialkompetenz
♂	♂
» Menschenführung » Verständnis bei Umgang mit Kollegen und Patienten » Eine feste Verankerung im Familie- und Freundeskreis	» Sollte keine Familie haben » Sollte bereit sein, sein Leben für den Beruf zu „opfern“
♂	♂
	» Förderung der Mitarbeiter » strategisches Denken

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♂
» große fachliche Kompetenz, große soziale Kompetenz, teamfähig	» MBA (Schwerpunkt Krankenhausmanagement) insbesondere im Krankenhausführungspersonal
» muss delegieren können	♀
» Förderbedarf erkennen und unterstützen	» Fachliche Kompetenz
♂	» Softskills im Umgang mit Personal
» softskills	» Präsenz zeigen
» Kommunikation	» Ansprechpartner sein
» motivieren können, gutes Klima schaffen können	» Klare Entscheidungen treffen und dazu stehen
» Mut zur Schwäche	» Integrität gegenüber Mitarbeitern
» Netzwerker	♂
» BWL (leider)	» Fachkompetenz
♂	» Soziale Kompetenz
» breites Wissen verbunden mit Spezialisierung	» Flexibilität
» wirtschaftliche Denkweise	♂
» hohes Maß an sozialer Kompetenz	» Wissen um die Komplexität der medizinischen und sozialen Probleme
» Fähigkeit der Mitarbeiterführung mehr als früher	» Hohe Motivation für die eigenen Aufgaben
♀	» Fähigkeit zur Motivation der Mitarbeiter
» Muss extrem belastbar sein,	♀
» möglichst keine Familie haben bzw. keine familiären Belastungen	» nicht anwendbar / ich bin Biologin
♀	♂
» Klinische Qualifikation	» Kooperatives Handeln
» Wissenschaftliche Qualifikation	» Wahrnehmung der Wünsche nachgeordneter Mitarbeiter
» Personalführung	» freundliches Betriebsklima
♂	» klare Anweisungen
» flache Hierarchien	» einhalten von Absprachen
» strategisches Denken	♀
» hohe Kompetenz	» Engagement über das normale Maß hinaus.
» delegieren von Verantwortung mit Departmentstrukturen	» Zeitmanagement.
♂	» Fähigkeit zu delegieren
» Koordinieren	♂
» Verwaltung und pauschalisierte Medizin lieben	» soziale Kompetenz
♂	» Verlässlichkeit
» Dieses Problem überhaupt kennen	♂
» Ernsthaft nach neuen Konzepten suchen	» Bescheidenheit
♀	♀
» hohe fachliche Kompetenz	» Fachkompetenz
» hohe soziale Kompetenz	» Durchsetzungsvermögen
» Führungsstärke und Durchsetzungsvermögen	» Offenheit gegenüber Personalveränderungen / Dienstplanmodellen
» ökonomisches Handeln	
» Zukunftsvisionen	

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♂
» Soziale Kompetenz: Verstehen, was der Mitarbeiter in Wirklichkeit will und ihn wertschätzen	» Einstellung auf die Anforderungen der Untergebenen
» Soziale Kompetenz: Fairness und Transparenz in der Entscheidungsfindung	» Ausgeprägter Wille zur Motivation
» Mut eigene Entscheidungen zu treffen und dazu zu stehen	» Flexibilität, Wille auch mal einzuspringen
♂	♂
» Bereitschaft zur Führung durch soziale und organisatorische Kompetenz. Teamfähigkeit	» Hauptqualität ist integrierend-vermittelnde Fähigkeit
♂	» Fähigkeit zur Organisation
» Medizinische Kenntnisse	♀
» Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	» Offenes Ohr für die Belange von Familien
♂	» Ein guter Arzt ist nicht automatisch der, der am längsten in der Klinik ist
» Empathie	» Förderung von Frauen mit Kindern
♂	♀
» Hohe Sozialkompetenz	» Alles akzeptieren, was die Verwaltung vorschreibt
» Flexibles Denken	» kein Privatleben haben.
» Abschied von deutschen Hierarchien	♂
♂	» fachliche Kompetenz
» Manager	» Fähigkeit im Erkennen von Entwicklungspotentialen von Mitarbeitern
» Ausbilder	» Sinn für ausgleichende Gerechtigkeit
» Politiker	♂
♂	» Sozialkompetenz
» Fleiß	» Führungskompetenz
» fachliche Kompetenz	♂
» wirtschaftliches Verständnis	» Hohe fachliche und menschliche Kompetenz
» Sorge für die Mitarbeiter	» Führungseigenschaften
» ständige Präsenz am Standort	» Hohe psychische und physische Belastbarkeit
♂	♂
» Kompetenz, Präsenz, Teamgeist, Flexibilität, Organisationstalent, Frustrationstoleranz	» Fachliche Qualifikation
♀	» „soft skills“: Mitarbeiterführung
» Perspektiven sehen	♂
» Mitarbeiter motivieren können	» Wissen, Responsibilität, schnelle Reaktion, Führung als Beispiel
♂	♂
» Multitasking, Extrem belastbar	» eine entsprechende Aus-/Weiterbildung
» Frustrationstoleranz	♂
♀	» Erstklassige Forschung
» höchste Fachkompetenz	» Außergewöhnliche(r) Kliniker(in)
» gutes Personalmanagement	» Charismatisch
	» Effiziente Organisation

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♂
» Organisationstalent	» Medizinische Qualität bei der Leitung.
» Ökonomisches wissen	» sogenannte soft skills.
» Gute Menschenführung/Kommunikation	
» Kooperativer Führungsstil	♀
» Delegation von Aufgaben	» Flexibilität
	» Autorität und Kollegialität
	» Betriebswirtschaftliches Verständnis
♂	♂
» Belastbarkeit, impliziert Wille zur Belastbarkeit	
» fachlich auf aktuellem Stand	
» persönliche Autorität	» muss auch wirklich Kompetenzen in der Personalführung haben
» soziale Kompetenz	» muss transparente und verlässliche Entscheidungen treffen
» usw.	
♀	♂
» Bereitschaft sehr viel mehr als 40 Wochenstunden zu arbeiten	» DRG Wissen und Gesundheitsökonomie
» Bereitschaft, junge Mitarbeiter der Generation Y nonstop zu betreuen (von Einarbeitungsmappen über Qualitätssicherung über ständige Erreichbarkeit	» Managementwissen
» Hohes Verständnis für wirtschaftliche Erfordernisse, Fähigkeiten, Statistiken und Analysen einer Geschäftsführung zu durchdenken und zu hinterfragen	» Personalführungsqualität
» Ein guter Arzt zu sein, sollte eine Bedingung sein, ist es aber nicht immer...	♂
	» Fachliche Qualifikation
	» Personalführungs-Qualitäten
	♂
	» Empathie Verständnis
	» Vorbildfunktion
♀	♂
» Personalmanagement	» Integrationskraft
» Verständnis für individuelle Lösungen, insbesondere bei Frauen mit Familienwunsch	» Mitarbeiterführung
	» fachliche Kompetenz
♀	♂
» fachliche Qualifikation	» Soziale Kompetenz
» Führungsqualitäten	» Führungskompetenz
	» Durchsetzungsvermögen gegenüber der Verwaltung
	» Interesse an betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen
♂	♂
» Weitsicht	
» Empathie	
» Patientenorientierung	
» Networking	
♂	♂
» Alleskönner	
♂	♂
» Soziale Kompetenz	» die Abteilung zusammenhalten und im Sinne der Mitarbeiter nach außen vertreten
» Führungsstärke	» eine solide und ethisch vertretbare Medizin in der Abteilung etablieren
» Fachkompetenz	» möglicherweise rein finanzbestimmten Interessen entgegenwirken
» Empathiefähigkeit	» Entwicklung und Fortkommen der Mitarbeiter fördern
	♂
	» Wieder mehr Ethik und weniger DRG

HIERARCHIEEBENE Welche Anforderungen muss heutzutage Ihrer Meinung nach ein Mediziner/eine Medizinerin in Führungsposition erfüllen?	
♂	♂
» Kompetenz	» Er/Sie muss es wollen und bereit sein, dafür auf andere Dinge zu verzichten
» Gute Personalmotivation	
♀	♀
» Fachliche Kenntnisse. Hohes Maß an Empathie und Teamfähigkeit.	» Soziale Kompetenz
» Teamfähigkeit	» Sollte auch klinisch arbeiten, nicht nur auf Reisen sein und Arbeit delegieren
♀	♀
» Er muss sein Team gegen den ökonomischen Druck von außen für die Inhalte der Medizin begeistern	» Die Fachrichtung richtig kennen.
» Er muss die Stärken und die persönlichen Ziele der einzelnen Mitarbeiter gut einschätzen können und möglichst gut mit den Zielen der Abteilung vereinbaren	» Die Ausbildung von Assistenzärzten nach einem klar unsichtbaren System organisieren.
» Er muss auch strategisch denken können und die Interessen der Abteilung gegenüber Geschäftsführungen vertreten	» Akzeptieren, wenn man sowohl arbeiten als auch Familien gründen möchte.
» Er muss wirtschaftlich handeln aber nicht kommerziell	» Akzeptieren, dass eine Mutter das Kind aus der Kita oder aus der Schule pünktlich abholen muss, also dafür sorgen, dass sie keine Überstunden machen müssen (oft hängen Überstunden mit der zu großen Patientenzahl und gleichzeitig nicht genügend Personal zusammen, und nicht damit, dass ein Arzt langsam arbeitet)
	» Für die Mitarbeiter regelmäßig Fortbildungen organisieren.
♂	♂
» Teamfähigkeit	
» kommunikativ	
» Mitarbeit auch in der Basis	
♂	♂
» fachkompetent	» top Qualifikation
» teamkompetent	» keine Pflichten in Grundversorgung
» empathisch	» belastbare Honorierung
	» Akzeptanz bei Kollegen
♂	♀
» 100% Flexibilität	» Mitarbeiterführung
» Bereitschaft zu jeder Zeit zur Verfügung zu stehen	
♂	♂
» Selbständigkeit	» hohes Arbeitsvolumen
» Fachliche Qualifikation	» Stress-Resistenz
	» beispielhaftes Arbeitsverhalten
♂	♂
» Führung	» Kompetenz in Personalführung
» soziale Kompetenz	» Medizinische Fachkompetenz
» medizinisches Sachwissen	» Kompetenz in Grundlagenforschung
♂	♀
» ein gutes „Elternteil“ für die eigenen Mitarbeiter sein: Sicherung, aber auch Einfordern des Rahmens, Einsatzbereitschaft für die eigenen „Kinder“/ Mitarbeiter ;-)	» Strukturierung des Arbeitstages
	» kreative Arbeitszeitmodelle ausprobieren
	» aktive und vorausschauende Förderung von Frauen
	» Förderung einer Kommunikationsstruktur in Führungskreisen, das auch Frauen zu Wort kommen lässt

♀	♀
» hohes fachliches Wissen	» fundiertes Wissen
» Führungsfähigkeiten: Teamfähigkeit, hohe kommunikative Kompetenz, Selbstreflexionsfähigkeit	» Förderung und Offenheit gegenüber den jungen Angestellten
» Organisationstalent	» Vorbild sein im Patientenumgang
» nicht zuletzt: Freude an der Arzttätigkeit auch unter schwierigen Umständen	♂
♂	» Neben den fachlichen Fähigkeiten besonders ausgewogene und faire Menschenführung
» Fachkompetenz	» Energischer Einsatz gegenüber den oft menschenverachtenden Vorgaben der Verwaltung bzw. Widerstand gegen & Öffentlich machen, wie oft nur noch kapitalistisch gedacht und gehandelt wird.
» Führungsqualität	♂
» Organisationstalent	» Personalkennntnis, Didaktik, Empathie, „Führungsqualitäten“
» soziale Kompetenz	» Gerechtigkeit, Loyalität, Fairness, Vorbildfunktion
» Formale Schulung für Punkte 2-4	♂
♂	» Medizinische Kompetenz
» Sozialkompetenz	» Führungskompetenz
» Kompetenz in Mitarbeiterführung	♂
» Fachwissen	» Workaholic, aber auch Empathie für Mitarbeiter, Teamplayer
♂	» keine Knebelungsverträge durch die Verwaltung zulassen
» lange Berufserfahrung und gutes Management	♂
» Angeborene oder auch erlernte Führungskompetenz und Menschenkenntnis	» Ein familienfreundlicher Arbeitsplatz mit viel Flexibilität und Rücksichtnahme auf Kollegen mit Familie ist sicherlich sehr schön. Dieses muss in bestimmten Situationen vielleicht auch vor ökonomischen Zielen rangieren. Ärztepapas und Mamas sind statistisch belegt mit die zuverlässigsten Arbeitskräfte mit den wenigsten Krankheitstagen. Ein Investment in diesem Bereich sollte sich eigentlich auszahlen.
» Selbstbewusstes Auftreten und kooperatives Verhalten gegenüber der Krankenhausverwaltung, KV und den Krankenkassen	» Familie liefert einen Ausgleich für die oft sehr belastende Tätigkeit in der H/O und sorgt damit für stabilere Persönlichkeiten, was sich mit Sicherheit auch für unsere Patienten auszahlt
♀	♂
» Fundierte Klinische Weiterbildung	» Managementkenntnisse
» Psychosoziale Kompetenz	♀
» Weiterbildung in Betriebswirtschaft	» ?
♂	
» die erfolgreichen Mitarbeiter unterstützen	
» die Aus-und Weiterbildung strukturieren	
» Teamarbeit fördern	
» die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter anerkennen	
♂	
» Motivation	
» Opferbereitschaft	
» Führungsqualität	
» Wissen um betriebswirtschaftliche Details	
♂	
» Sportlicher Ehrgeiz	
» Flacher Hierarchieaufbau	

♂	♀
» hohe soziale Kompetenz	» fachlich kompetent und auf neuestem Stand
» Durchsetzungsvermögen	» menschlich kompetent
♂	» Durchsetzung von Personalmindestschlüssel
» hohe Kompetenz	» Sehen der Missstände und Versuch von deren Bekämpfung (Umgangston, Hygiene, Personalenge, ...)
» aber auch motivierendes und auf Überlastung der Mitarbeiter verzichtendes Führungsverhalten	♂
♀	» gute Kontaktfähigkeit zu den Mitarbeitern
» Verantwortungsbereitschaft, Organisationstalent und Know How nicht nur in medizinischen Belangen, sonder auch in wirtschaftlichen Anforderungen und Qualitätsmanagement.	♀
♀	» Vorbildfunktion, Flexibilität in Bezug auf Mitarbeiterführung
» Ausgiebige Belastbarkeit	» Hohe fachliche und soziale Kompetenz
» Neben fachlicher Kompetenz auch große soziale Kompetenz	♀
» Ausgleich von fehlendem Nachwuchs/permanent freier Stellen	» Authentizität
♂	♂
» Kommunikativ erfahren	» Fachliche Kompetenz
» entscheidungsfreudig	» gute Kommunikationsfähigkeit, eigener klarer Standpunkt
» Verlässlichkeit	» entscheidungsfähig
♂	» Wissen und Gespür für ökonomische Notwendigkeiten
» Fachkompetenz	» Überzeugende Präsentation
» kooperativer Führungsstil	♀
» Durchsetzungsfähigkeit ggü. Verwaltungen	» psych. Stabilität, Organisationstalent, hohe Motivation
» Organisationskompetenz	» gute prof. kooperative Führungskompetenz
» Kommunikationsfähigkeiten	♂
♂	» Mehr Politiker als „einfach nur“ Arzt sein
» Soziale Kompetenz	» Vermittlung zwischen oft unvereinbaren Positionen/ Moderator
» Menschenführung	» Fachlich-ärztlich erstklassig sein/ Vorbildfunktion
» Verantwortungsbewusstsein	» guter Wissenschaftler
» Teamworker	» „Kümmerer“, Mitarbeiter führen
» Fundiertes Fachwissen	
♂	
» Cleverness	
» Überblick	
» Geduld	
» Erfahrung	
» Belastbarkeit	
♂	
» Führungsstärke durch Fachwissen und Erfahrung	
» Teamfähigkeit mit Nutzung von Spezialfähigkeiten der Angestellten	

