

Rekrutierungsquote des ärztlichen Personals aus der eigenen Studierendenschaft an der Uniklinik Köln

Christoph Stosch¹ • Yassin Karay¹

¹Studiendekanat der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln



Einleitung

Immer wieder wird beschrieben, dass die Wertigkeit der Medizinischen Ausbildung in der Trias Lehre, Forschung und Krankenversorgung zu gering sei, da für die Motivation des Mitarbeiters (Forschungserfolge führen zu persönlichem Erfolg) oder der Abteilungen (Krankenversorgungserfolge werden budgetär den Abteilungen zugeschrieben) entsprechende Anreize existieren, die Lehre hier aber nicht abgebildet ist. Der Wert einer guten Ausbildung der Studierenden könnte sich innerfakultär auch dadurch steigern lassen, dass die Selbstrekrutierungsquote von Ärzten aus der Studierendenschaft des eigenen Standorts kommuniziert wird, wenn es einen bezifferbaren Anteil gäbe. Ziel dieser Arbeit ist es herauszuarbeiten, wie viele ehemalige Studierende der Humanmedizin als ärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Uniklinik Köln angestellt sind (Selbstrekrutierung).

Methoden und Material

Zum Stichtag (15.03.2015) wurden die Namen der Absolventenjahrgänge zwischen Herbst 2010 und Herbst 2014 (N=1.395) mit den Namen der aktuellen ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Uniklinik Köln verglichen. Als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter wurde bezeichnet, wer im klinikinternen Telefonregister geführt wird, welches regelhaft durch die Personalabteilung aktualisiert wird. Die Anzahl der Assistenzärztinnen und -ärzte je Klinik / Institut wurden durch das Personalcontrolling der Uniklinik gestellt (ohne Drittmittel).

Ergebnisse

Im Schnitt werden etwa 11% der Kölner Absolventen als Assistenzärzte an der Uniklinik Köln eingestellt (Min: 6%; Max: 15%; s. Abb. 1). Besonders häufig entscheiden sich in Köln Absolventen für die Arbeit im Herzzentrum und im Zentrum für Innere Medizin. Relativ zur Menge der Assistenzärztinnen und -ärzte werden bis zu 90 % (im Mittel 31% oder N=6) der in Weiterbildung befindlichen ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Nachwuchs der eigenen Fakultät gewonnen (s. Abb. 2).

Diskussion

Auch wenn die Erhebungsmethode leichte Schwächen aufweist (ein Abgleich neben dem Namen etwa durch Geburtsdatum oder andere Merkmale konnte nicht durchgeführt werden genau wie auch etwaige Namensänderungen nicht berücksichtigt werden konnten) ist die Selbstrekrutierungsquote bemerkenswert. Die Daten zeigen, dass eine gute, intensive klinische Ausbildung sehr wohl einen direkten Return-on-Investment bringt, da ein veritabler Anteil der Studierenden anschließend als "eigene" Assistenten, eben besser oder schlechter vorbereitet, eingestellt werden.

Zusammenfassung

Einleitung: Argumente für eine bessere Lehre zu finden, ist nicht immer leicht: Forschungs- und Versorgungsaufgaben nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitätskliniken häufig so in beschlag, dass für gute Lehre oft zu wenig Zeit übrig bleibt. Dabei gibt es ein gutes Argument für eine gute Ausbildung: Die Selbstrekrutierung.

Fragestellung: Es wird die Anzahl der Studierenden, die am Universitätsklinikum arbeiten und dort studiert haben, analysiert.

Methode: Untersucht wurden wie viele ehemalige Studierende aus neun Prüfungskohorten (N=1.395) zu einem Stichtag in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Uniklinikum standen.

Ergebnis: Im Schnitt sind etwa 11% der ehemaligen Studierenden am Klinikum tätig. Abhängig von der jeweiligen Klinik / dem jeweiligen Institut liegt die Selbstrekrutierungsquote deutlich über 50% der tätigen Assistenzärztinnen und -ärzte.

Fazit: Gute Ausbildung lohnt sich für die Universitätsklinik auch im Eigeninteresse, da ein nicht unerheblicher Anteil von ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die eigene Ausbildung durchlaufen hat.

Ergebnisse (Abbildungen)

Abb.1: Relative und absolute Selbstrekrutierungen der Prüfungskohorten nach Prüfungsjahrgängen

	Herbst 2010	Frühjahr 2011	Herbst 2011	Frühjahr 2012	Herbst 2012	Frühjahr 2013	Herbst 2013	Frühjahr 2014	Herbst 2014	Gesamt
Absolventen	159	125	171	140	177	165	162	141	155	1395
Mitarbeiter	16	9	21	20	21	23	15	9	23	157
Prozent MA	10%	7%	12%	14%	12%	14%	9%	6%	15%	11%

Abb.2: Relative und absolute Selbstrekrutierungen der Prüfungskohorten nach Klinik-/Institutsebene

