

# MEDIZIN & ICH

Mein Wegweiser für Karriere, Work-Life-Balance und News aus der Branche



## NEWS & MEHR

- Transformationaler Führungsstil
- Bewerbung
- Arbeitszeitmodelle

## FÜHRUNG? JA, BITTE ODER NEIN, DANKE?

Für Sie jedes Quartal  
mit vielen Infos, Tipps und mehr!

Nach dem positiven Feedback zu unserer Erstausgabe dieses Newsletters starten wir nun in die neue Auflage mit noch mehr Infos und Tipps für den Klinikalltag.

Als Personalberatung im Gesundheitswesen haben wir täglich direkten Draht zu unseren Kandidaten und Kunden und erfahren aus erster Hand, welche Herausforderungen sie meistern müssen.

Mit unserem Newsletter teilen wir unsere Erfahrungen und Einblicke mit Ihnen. So bleiben Sie stets up-to-date und profitieren von unserem Fachwissen sowie den aktuellen Infos aus dem Gesundheitssektor.





# TRANSFORMATIONALE FÜHRUNG

## Warum Sie davon profitieren können.

Wer heute als Arzt seine Karriere im Krankenhaus startet, trifft noch oft auf starre Hierarchien. Entscheidungen werden von oben getroffen, Anweisungen müssen umgesetzt werden, Eigeninitiative spielt nur eine Nebenrolle. Doch ein anderer Führungsstil gewinnt zunehmend an Boden: die transformationale Führung. Sie setzt weniger auf Kontrolle, sondern auf Inspiration und Beteiligung – und bietet gerade jungen Medizinerinnen enorme Chancen.

Transformationale Führungskräfte formulieren eine klare Vision und schaffen es, ihre Mitarbeiter dafür zu begeistern. Sie erklären Hintergründe von Entscheidungen, fördern Diskussionen und nehmen ihr Team emotional mit. Für junge Ärzte bedeutet das: Sie sind nicht bloß Ausführende, sondern aktive Mitgestalter. Ideen werden gehört, Engagement wird belohnt, individuelle Stärken werden gefördert.

In einer Visite heißt das zum Beispiel, dass Fragen ausdrücklich erwünscht sind und Entscheidungen gemeinsam reflektiert werden. In der Weiterbildung bedeutet es, dass persönliche Interessen berücksichtigt werden und Rotationen gezielt an Karrierezielen ausgerichtet sind.

Der Nutzen ist offensichtlich: Wer früh Verantwortung übernehmen darf, entwickelt nicht nur Fachkompetenz, sondern auch **Selbstvertrauen und Führungspotenzial**. Teams, die nach diesem Modell arbeiten, erleben meist mehr Zusammenhalt und eine stärkere Identifikation mit ihrer Klinik. Auch die Patienten profitieren, denn Offenheit und Innovationsbereitschaft führen oft zu neuen, besseren Versorgungsansätzen.

Natürlich hat auch dieser Führungsstil Grenzen. Er verlangt von den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung, was nicht jedem liegt. Und er setzt voraus, dass die Führungskraft tatsächlich empathisch, klar und konsequent handelt. Fehlt diese Qualität, können Orientierungslosigkeit und Frustration entstehen.

Doch gerade für junge Ärzte lohnt es sich, diesen Ansatz nicht nur zu erleben, sondern selbst erste Schritte zu gehen. Schon kleine Verhaltensänderungen machen einen Unterschied:



Kollegen aktiv einbinden, eigene Vorschläge lösungsorientiert formulieren, Verantwortung für kleinere Projekte übernehmen, in Stresssituationen Ruhe bewahren und regelmäßig Feedback einholen. Wer so handelt, signalisiert früh Führungsqualitäten und legt den Grundstein für eine Karriere, die mehr ist als die Summe medizinischer Fähigkeiten.

Transformationale Führung ist kein Modewort, sondern ein Schlüssel zu einer **modernen Klinik kultur**. Sie zeigt, dass ärztliche Exzellenz heute mehr bedeutet als fachliche Autorität: Es geht darum, Menschen mitzunehmen, zu inspirieren und gemeinsam eine Richtung vorzugeben. Für junge Ärzte ist das nicht nur ein Gewinn im Alltag, sondern auch ein entscheidender Baustein für die eigene Zukunft in leitender Verantwortung.

Sie möchten direkt heute starten? So geht's!

## DIE 4 I'S

### DER TRANSFORMATIONALEN FÜHRUNG

#### **Idealisierter Einfluss** (Vorbildfunktion):

Führungskräfte agieren als Vorbilder, die Werte vorleben und dadurch Vertrauen und Respekt gewinnen.

#### **Inspirierende Motivation:**

Eine klare Vision und gemeinsame Ziele werden vermittelt, um Mitarbeitende zu begeistern und für die gemeinsame Sache zu motivieren.

#### **Intellektuelle Stimulation:**

Kreatives Denken und neue Ideen werden gefördert, um Mitarbeitende geistig anzuregen und sie dazu zu ermutigen, Bestehendes zu hinterfragen.

#### **Individuelle Unterstützung:**

Mitarbeitende werden individuell gefördert, erhalten spezifische Unterstützung und Hinweise zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und werden als Personen respektiert.

# 6 FRAGEN ZU..

## BEWERBUNGEN

### Stellenwechsel und seine Herausforderungen

Wer sich heute als Arzt oder Therapeut auf dem Arbeitsmarkt umsieht, erlebt eine paradoxe Situation: Einerseits gibt es zahlreiche offene Stellen, die dringend besetzt werden sollen. Andererseits sind die Wege dorthin für Bewerber alles andere als geradlinig. Viele berichten von Hürden, die den Prozess unnötig belasten und am Ende frustrierend machen.

### WAS PASST FÜR MICH?

Die Vielzahl an Stellenausschreibungen führt eher zu Verwirrung als zu Klarheit, da sich die Angebote kaum unterscheiden und oft nicht erkennbar ist, welche Stelle wirklich passt.

### BÜROKRATIE-DSCHUNDEL

Bewerbungsportale oder digitale Formulare sind häufig umständlich und unübersichtlich aufgebaut, was den eigentlichen Prozess in die Länge zieht.

### SKILLS?

Die Anforderungen in den Ausschreibungen sind vielfach unklar formuliert, sodass nicht ersichtlich ist, welche Qualifikationen tatsächlich entscheidend sind.

### WARTEN, WARTEN, WARTEN...

Unternehmen lassen sich oft lange Zeit mit Rückmeldungen oder melden sich gar nicht mehr zurück, was für Bewerber Unsicherheit und Unzufriedenheit erzeugt.

### FEEDBACK - NÖ!

Absagen erfolgen meist ohne jede Begründung, sodass Kandidaten nicht einschätzen können, woran es gelegen hat oder was sie beim nächsten Mal verbessern könnten.

### EINER UNTER VIELEN?

Hinzu kommt, dass Bewerber teilweise das Gefühl haben, in einem anonymen System zu verschwinden, ohne dass die eigene Motivation oder Persönlichkeit ausreichend wahrgenommen wird.

Sie haben keine Lust auf diese Hindernisse? Überlassen Sie uns den Kleinkram - wir beraten Sie realistisch und kümmern uns um den gesamten Bewerbungsprozess - ganz unverbindlich und natürlich kostenfrei! Rufen Sie einfach mal an - wir unterstützen Sie gern!  
Tel.: 02103 33 38 90



## ARBEITSZEIT-MODELLE

### Was heute möglich ist

Kliniken, die Arbeitszeit flexibel und rechtssicher organisieren, gewinnen im Recruiting, stabilisieren die Dienstplanung und verbessern die Weiterbildung.

### Teilzeit im Schichtdienst

Teilzeit im ärztlichen Schichtdienst lässt sich sauber planen, wenn Kernzeitfenster definiert und Nachtdienste für bestimmte Lebensphasen reduziert werden. Für werdende und stillende Mütter gilt: keine reguläre Nachtarbeit; zwischen 20 und 22 Uhr nur unter strengen Voraussetzungen und niemals nach 22 Uhr. Zudem sind bezahlte Stillzeiten (i. d. R. 2×30 oder 1×60 Minuten) zu gewähren. Für Dienstpläne bedeutet das: konsequente Tagdienst-Slots, feste Übergaben und dokumentierte Stillpausen.

### Jobsharing - auch in Leitungsfunktionen

Zwei Ärzte teilen sich eine Vollzeitstelle, inklusive gemeinsamer Verantwortung und fixen Übergaben. Das funktioniert in Deutschland z. B. so: Oberarzt-Doppelspitze, Chefarzt-Jobsharing. Entscheidend sind klare Kompetenz- und Übergaberegeln

### Arbeitszeit- und Langzeitkonten (inkl. Sabbatical)

Tariflich oder betrieblich geregelte Arbeitszeitkonten ermöglichen Lastspitzen abzufedern und Zeiten für Weiterbildung, Elternzeit-Rückkehr oder Sabbatical anzusparen. Beispiele aus Klinikkonzernen zeigen, dass Langzeitkonten im Arzt-Tarif möglich sind; einzelne Klinikverbände haben Sabbatical-Modelle tarifiert. Wichtig: saubere Zeiterfassung und klare Obergrenzen.

### Verdichtete Schichtmodelle - 12-Stunden-Dienst oder 4-Tage-Woche im OP/ED

Einige Häuser pilotieren 12-Stunden-Schichten in Notaufnahme oder OP-Bereichen sowie 4-Tage-Woche-Varianten (z. B. 4×10 h) - immer unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen und ausreichender Ruhezeiten. Ziel ist eine geringere Zahl von Übergaben und mehr Freizeitblöcke. Beispiele aus deutschen Kliniken dokumentieren diese Piloten.

### Bereitschaftsdienst neu strukturiert

Seit den EuGH-Urteilen gilt Bereitschaftsdienst voll als Arbeitszeit. Kliniken schaffen Entlastung durch klare Trennung von Vollarbeit und Bereitschaft, konsequente Dokumentation, Rufdienste statt Präsenz (wo medizinisch vertretbar) und digitale Dienstaustausch-Workflows. Moderne Dienstplan-Tools ermöglichen rechtssichere Planung, Zeiterfassung und spontanen Schichttausch