

Kurztext für Kader- und andere Ärzte mit knappem Zeitbudget

Old Boys

Richard O. Binswanger

Ärztmangel, insbesondere ein Mangel an Schweizer Ärzten*, prägt derzeit unser Land. Dementsprechend wird kräftig im Ausland rekrutiert, wo die Mediziner dann fehlen, nachdem sie eine teure Ausbildung erhalten haben.

Die Lebenserwartung nimmt zu, und im Durchschnitt sind wir im Alter körperlich und geistig gesünder als früher. Die Politik will das Rentenalter erhöhen. Die Pensionierung ist aber immer noch mit 65 angesagt. Viele Chefärzte und Leitende Ärzte gehen früher, aber nicht alle möchten dann aufhören. Vielleicht gerne weniger arbeiten und mit geringerer Verantwortung, aber doch weiterhin ihr Wissen und Können nutzbringend einbringen. Vielleicht würden auch noch weitere früher zurücktreten, wenn sie wüssten, dass sie nachher reduziert weiterarbeiten könnten.

Den Jungen im Weg stehen

Wer von uns hat nicht schon den Abgang seines Chefs, den er als senil empfand, herbeigesehnt oder freudig begrüsst? Um damit vielleicht eine Aufstiegschance zu erhalten. Wer wollte nicht gerne früher befördert werden oder eine bessere Stelle antreten? Darum ist ein definiertes Rücktrittsalter nach wie vor gerechtfertigt. Damit die Jungen zum Zug kommen und frischen Wind hereinbringen. Was aber, wenn der Chef noch nicht senil ist, wenn er nach 65 gerne weiter im Fach tätig sein will? Dafür sollten Lösungen gefunden werden, die ihm, aber auch den Jungen Vorteile bringen.

Auf Abruf oder für Spezialaufgaben

Am Kantonsspital Münsterlingen arbeiten zur Zeit zwei Chefärzte und zwei Leitende Ärzte in ihrer früheren Klinik weiter. Einer kontrolliert seine Operationsresultate und führt damit eine langjährige lückenlose Qualitätskontrolle fort. Die andern kommen auf Abruf bei Engpässen. Mehrere Thurgauer Grundversorger im Ruhestand haben sich organisiert für eine lückenlose Vertretung ihrer Kollegen. Einer unterstützt den Kantonsarzt. Ein Grundversorger kommt zurück ins Spital für eine alternativmedizinische Aufgabe, für die am Spital die Ressourcen fehlen. (Die Weiterbeschäftigung von ehemaligen Kaderärzten verhindert im übrigen die Konkurrenzierung des Spitals durch diejenigen, die nach der Pensionierung in Privatkliniken gehen oder eigentliche Konkurrenzinstitutionen aufbauen.)

* Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet, gemeint sind beide Geschlechter.

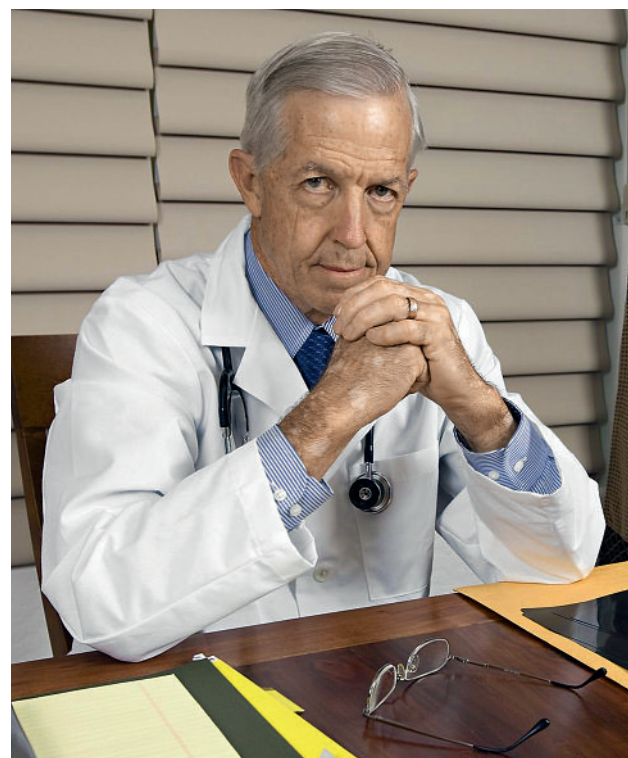
Korrespondenz:
Dr. med. Richard O. Binswanger
Radiologie und Nuklearmedizin
FMH
Führungsschule Bodensee
Münsterlingen
Oberer Seeweg 9
CH-8597 Landschlacht
r.binswanger@bluewin.ch
www.fsb-spital.ch

Rahmenbedingungen

Chefärzte und Leitende Ärzte, die weiter im angestammten Betrieb arbeiten wollen, sollen dies dann können, wenn sie ihr Wissen auf dem aktuellen Stand halten, und nur für Aufgaben, die ihnen zugewiesen werden. Den Nachfolger sollen sie nicht konkurrenzieren und sie sind ihm zur Loyalität verpflichtet. Sie sollen sich nirgends einmischen. Der Neue entscheidet allein über Dauer der Anstellung, soll den Betreffenden auch entlassen, wenn er nicht mehr genügt.

Ein Kulturwandel

In angelsächsischen Ländern ist die Weiterbeschäftigung über die Pensionierung hinaus schon lange Teil der Kultur. Die Schweiz ist vielleicht daran, dieses Vorbild zu übernehmen, für einmal etwas Gutes von ennet dem Teich. Potential ist in der Schweiz vorhanden!



Wann ist es Zeit, aufzuhören? Wann kann man noch nützlich sein, und wann steht man Jüngeren im Weg?