

Salzburg, am 29. 3. 2012

## Erstes Großprojekt aus dem

## Strategieprozess „Universitätsmedizin 2016“ abgeschlossen:

# Karrieremodelle für Ärztinnen, Ärzte und Naturwissenschaftler

Das erste Großprojekt aus dem Strategieprozess „Universitätsmedizin Salzburg 2016“ ist abgeschlossen. Das SALZBURGER-Karrieremodell für ÄrztInnen und NaturwissenschaftlerInnen beinhaltet sowohl Modelle für die akademische als auch für die klinische Laufbahn und schafft für den Uniklinikumsstandort Salzburg einen klaren Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu anderen Uniklinikumsstandorten in Österreich. Ein Aufstieg innerhalb dieser Laufbahnmodelle und zwischen ihnen ist durch Erfüllung definierter Kriterien möglich - Leistungs- und Qualitätsaspekte stehen dabei im Vordergrund. Alle betroffenen Ärztegruppen und Naturwissenschaftler der Landeskliniken waren an der Konzeption beteiligt.

### Teilnehmer:

Burkhard van der Vorst  
Univ.-Prof. Dr. Herbert Resch

Univ.-Prof. Dr. Heinrich Magometschnigg  
Univ.-Prof. Mag. Dr. Barbara Kofler

Dr. Gerhard Kametriser

Univ.-Prof. Dr. Herbert Reitsamer

SALK Geschäftsführer  
PMU Rektor, Vorstand UK f. Unfallchirurgie und  
Sporttraumatologie

LKH Ärztlicher Direktor  
Leiterin Forschungslabor der UK für  
Kinder- und Jugendheilkunde

Oberarzt, UK f. Radiotherapie und  
Radioonkologie

Oberarzt UK f. Augenheilkunde und  
Optometrie

### **Bildrechte SALK/Wild&Team**

### **Abdruck honorarfrei**

### **Bild Gruppe: v.l.n.r.:**

Dr. Gerhard Kametriser, Univ.-Prof. Dr. Heinrich Magometschnigg, Burkhard van der Vorst, Univ.-Prof. Mag. Dr. Barbara Kofler, Univ.-Prof. Dr. Herbert Resch, Univ.-Prof. Dr. Herbert Reitsamer;

## Erstes Großprojekt aus dem

## Strategieprozess „Universitätsmedizin 2016“ abgeschlossen:

# Karrieremodelle für Ärztinnen, Ärzte und Naturwissenschaftler

Das erste Großprojekt aus dem Strategieprozess „Universitätsmedizin Salzburg 2016“ ist abgeschlossen. Das SALZBURGER-Karrieremodell für ÄrztInnen und NaturwissenschaftlerInnen beinhaltet sowohl Modelle für die akademische als auch für die klinische Laufbahn und schafft für den Uniklinikumsstandort Salzburg einen klaren Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu anderen Uniklinikumsstandorten in Österreich. Ein Aufstieg innerhalb dieser Laufbahnmodelle und zwischen ihnen ist durch Erfüllung definierter Kriterien möglich - Leistungs- und Qualitätsaspekte stehen dabei im Vordergrund. Alle betroffenen Ärztegruppen und Naturwissenschaftler der Landeskliniken waren an der Konzeption beteiligt.

Wichtigste Neuerungen: **Leitender Oberarzt; Associate Professor und Universitätsprofessor**. Voraussetzung ist die positive Beurteilung definierter Leistungskriterien, monetäre Anreize und die Möglichkeit auf die Bereitstellung von zeitlichen Ressourcen für Forschung während der Arbeitszeit und transparente OA-Ernennung.

### **Klare Win-Win Situation:**

- **Patienten profitieren** aufgrund der höheren medizinischen Qualität der Mediziner;
- **ÄrztInnen profitieren** aufgrund der Attraktivität des Arbeitsplatzes
- **Die SALK profitiert** aufgrund der Orientierung an bestehenden Laufbahnmodellen internationaler Unikliniken, dadurch auch Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und damit einhergehende Vorteile bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Ärzten und NaturwissenschaftlerInnen.

### **Oberstes Ziel: Wissenschaftliche und klinische Integrität und Produktivität**

Das oberste Ziel, dem auch die Gestaltung der Karrieremodelle dient, ist die wissenschaftliche und klinische Integrität und Produktivität der Universitätskliniken. Die Karrieremodelle dienen der optimalen Unterstützung der Strategie der jeweiligen Universitätsklinik.

Es war also für die Erstellung eines neuen Karrieremodells das primäre Ziel, für jeden einzelnen karrierewilligen Mitarbeiter Möglichkeiten zu schaffen um:

- sich das für die persönliche Entwicklung erforderliche theoretische Wissen aneignen zu können,
- klinische und diagnostische Fertigkeiten zu erlernen,
- wissenschaftliche Kompetenz aufzubauen und zu erweitern.

Und es war Ziel, dies in den gesamten Berufsweg so einzubetten, dass ein kontinuierlicher berufsbegleitender Entwicklungs-Prozess entsteht, der mit karrierestufenangepassten Anreizen aufwartet, wie:

- Erweiterung von Befugnissen,
- höheres Gehalt,
- Bewerbung um die Vergabe von Ressourcen zur Forschungsförderung,
- vom Klinikvorstand delegierte Leitungs-Verantwortung,
- Freiheit der wissenschaftlichen Entwicklung etc.

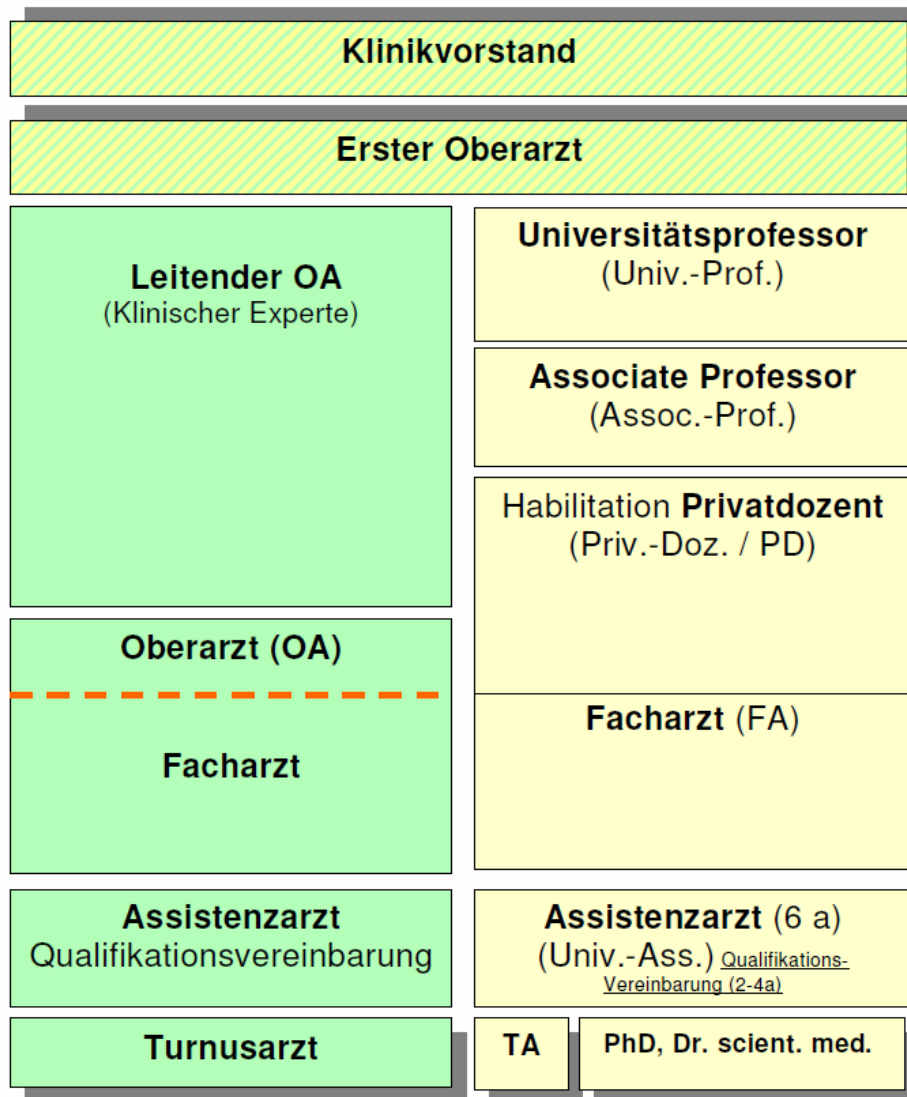
### **Leitgedanken für das Stufen-Konzept**

Das nun vorliegende konsequente Stufen-Konzept einer theoretischen und praktischen Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie einer systematischen wissenschaftlichen Kompetenzentwicklung inkl. maximaler Vernetzung ist aufgebaut auf folgenden Leitgedanken:

- **Leistung muss sich lohnen.** Hierfür soll eine Karriereleiter mit entsprechenden Incentives geschaffen werden. Die jeweils nächste Stufe dieser Leiter zu erreichen, soll mit erheblichen Anstrengungen verbunden sein, aber im Gegenzug Vorteile verschiedenster Art enthalten. Nur so ist es möglich dauerhaft und nachhaltig höchste Leistungsfähigkeit in Klinik, Forschung und Lehre zu sichern und die jeweilige Klinikstrategie bestmöglich zu verfolgen. Als Begleiterscheinungen winken neben monetären Anreizen eine höhere Verantwortung und weitere Aufstiegschancen.
- **Quality is our Success.** Das beste Karrieremodell ist wertlos, wenn es den Mittelpunkt unserer Bemühungen unberücksichtigt lässt: die Patientin, den Patienten. Maximale Patientenorientierung ist daher die unbedingte Grundlage dieses Karrieremodells. Dazu gehört lebenslanges Lernen, das in strukturierten Ausbildungs- und Fortbildungskonzepten erworben werden soll. Die Evaluierung der ständigen Aus- und Fortbildung sind dabei verpflichtender Bestandteil des neuen Modells.
- **Transparenz und Planbarkeit.** Sowohl für den Karrieristen als auch für das Unternehmen sind Transparenz und Planbarkeit unumgänglich. Um das zu erreichen, sind verbindliche Qualifikationsvereinbarungen in entsprechenden Mitarbeitergesprächen zwischen Mitarbeiter und Klinikvorstand vorgesehen. Zudem gibt es für jede Stufe im Karrieremodell ein klar definiertes leistungsorientiertes Anforderungsprofil.
- **Frauenförderung.** Die SALK bekennen sich zum Frauenförderplan 2009. Im Sinne dieses Planes sollen besonders Frauen dazu ermutigt werden ihre Laufbahnentwicklung zu planen und Führungspositionen anzustreben.

## Karrieremodell auf einem Blick am Beispiel der ÄrztInnen

Facharztausbildung	Facharztausbildung
<b>Akademische Laufbahn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitation</li> <li>• Associate Professor</li> <li>• Universitätsprofessor</li> </ul>	<b>Klinische Laufbahn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facharzt neu</li> <li>• Oberarzt Neu</li> <li>• Leitender Oberarzt</li> </ul>



### Rückfragen an:

Mag. Mick Weinberger  
 Leiterin SALK Unternehmenskommunikation & Marketing  
 SALK Pressesprecherin

SALK - Gemeinnützige Salzburger  
 Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH

Müllner Hauptstraße 48  
5020 Salzburg  
Tel: +43/0662/4482-1007  
Mobil: +43/0676 89972 1007  
Fax: +43/0662/4482-1027  
m.weinberger@salk.at  
presse@salk.at  
office@salk.at

[www.salk.at](http://www.salk.at)