



# Der ÖGD aus Sicht von Studierenden

## Ergebnisse einer nationaler Querschnittstudie (ÖGD-Studisurvey)

Laura Arnold - Akademie für Öffentliches Gesundheitswesen  
AuG-Satellitenveranstaltung - 03.03.2023

# Attraktivität des ÖGDs als potentieller Arbeitgeber

- Schwierige Stellenbesetzungen / anstehender Generationenwechsel / Pandemie
- Erklärungsansätze, u.a.
  - Unwissenheit über den ÖGD
  - Fehlende curriculare Verankerung
  - Unklare Karrierewege
  - Fehlende berufliche Weiterentwicklung
  - „Angestaubtes“ Image
  - Diskrepanzen im Lohnniveau
  - ...
- Viele Thesen aber kaum empirische Daten



Öffentlicher Gesundheitsdienst

## Weg von verstaubten Klischees

Um das Potenzial für Verbesserungen der Bevölkerungsgesundheit auch im 21. Jahrhundert auszuschöpfen, braucht Deutschland einen starken und für den medizinischen Nachwuchs attraktiven Öffentlichen Gesundheitsdienst.

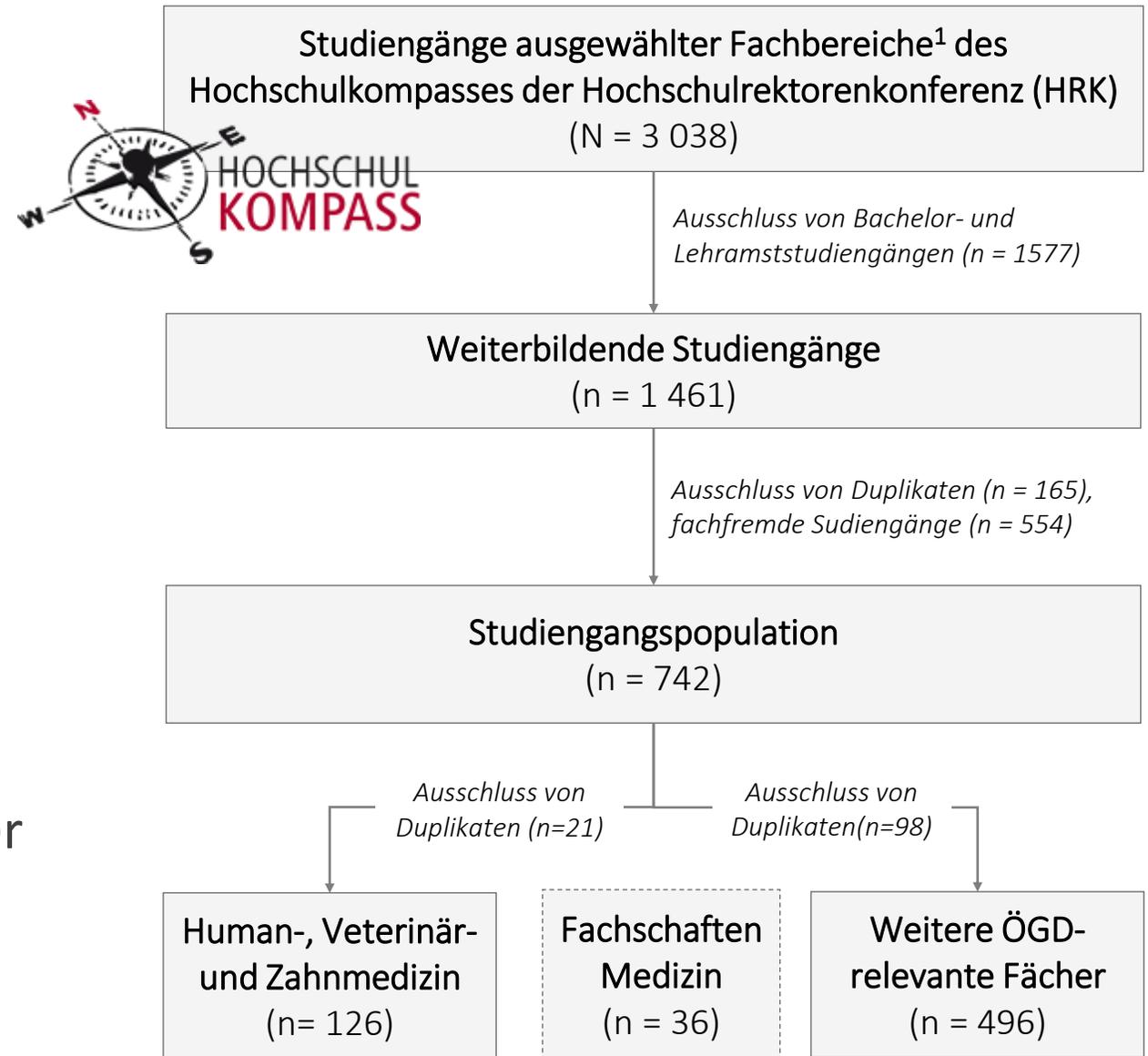
*Philipsborn et al. (2018): Weg von verstaubten Klischees. In: Deutsches Ärzteblatt 115 (8), S. 328–330.*

# Wie wird der ÖGD als potentieller Arbeitgeber von Studierenden wahrgenommen?

*Wohin sollte sich der ÖGD entwickeln und wie können wir die Entwicklung unterstützen?*

# ÖGD-Studisurvey 2019/20 und 2021

- Fragebogenbasierte Querschnittserhebungen zur Wahrnehmung des ÖGD unter Studierenden
- Zwei Erhebungswellen
  - Welle 1: 12/2019 bis 04/2020
  - Welle 2: 06/2021 bis 09/2021
- Studierende ÖGD-relevanter, akkreditierter Studiengänge an staatlichen oder staatlich anerkannten deutschen Hochschulen



**Abb.** Flussdiagramm zur Erstellung der Verteiler- und Disseminationsliste (<sup>1</sup> Gescreent wurden alle Studiengänge der Bereiche Medizin/Gesundheitswissenschaften, Sozialwissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften)

# Logic Model zum ÖGD-Studisurvey

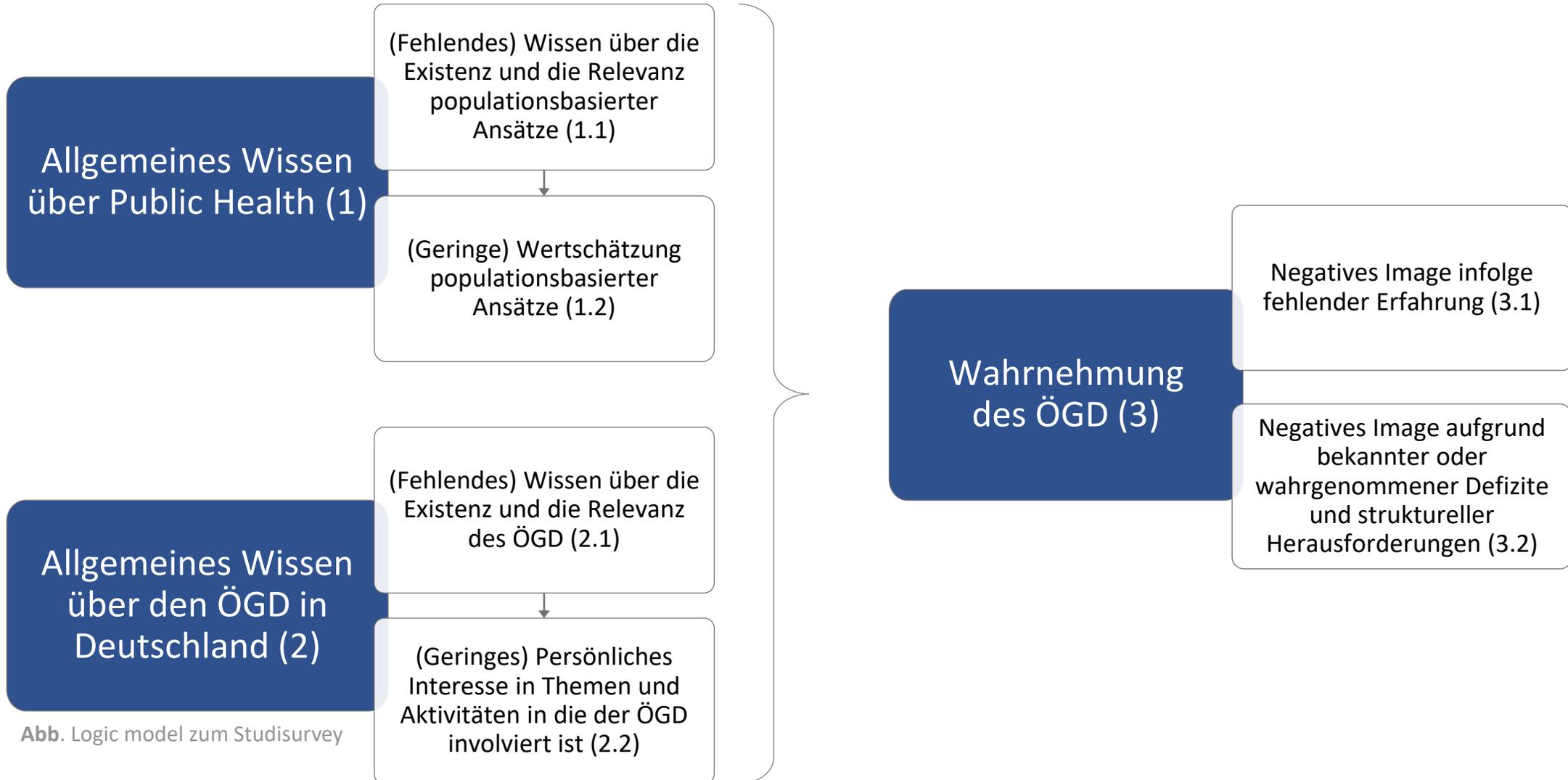


Abb. Logic model zum Studisurvey

# Studienpopulation

*... des ÖGD-Studisurveys*

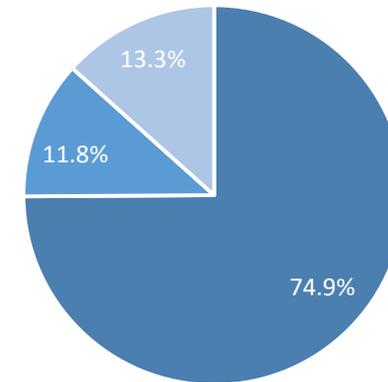
# Studienpopulation des Studisurveys

Tab. Merkmale der Studienteilnehmer (N = 3019)

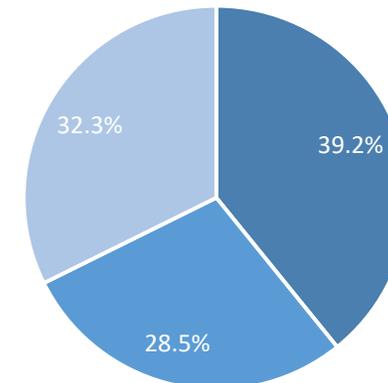
		Gesamt		Welle 1		Welle 2		p-value*
Geschlecht	männlich	774	25.7%	642	26.2%	132	23.3%	0.3140
	weiblich	2235	74.1%	1801	73.5%	434	76.5%	
	divers	7	0.2%	6	0.2%	1	0.2%	
Alter	<=20	456	15.7%	398	16.4%	58	11.9%	<0.0001
	21-25	1467	50.4%	1237	51.0%	230	47.2%	
	26-30	647	22.2%	535	22.1%	112	23.0%	
	>30	341	11.7%	254	10.5%	87	17.9%	
Abschluss	Bachelor <sup>1</sup>	374	12.4%	243	9.9%	131	23.4%	<0.0001
	Master	412	13.7%	271	11.1%	141	25.2%	
	Staatsexamen	2157	71.7%	1906	77.8%	251	44.9%	
	PhD / Dr.	66	2.2%	30	1.2%	36	6.4%	
Zweitstudium	Ja	514	17.2%	378	15.5%	136	24.5%	<0.0001
	Nein	2476	82.8%	2056	84.5%	420	75.5%	
Studienfach	Medizin	2058	68.2%	1835	74.9%	223	39.2%	<0.0001
	Public Health	450	14.9%	288	11.8%	162	28.5%	
	Sonstiges	511	16.9%	327	13.3%	184	32.3%	

\* Vergleich von Welle 1 und 2 mittels Chi<sup>2</sup>-Test (exakter Test von Fisher für  $\epsilon_{ij} < 5$ ). Aus Gründen der Lesbarkeit werden fehlende Werte nicht separat ausgewiesen. <sup>1</sup> Obwohl die Sekretariate der Bachelor-Studiengänge nicht kontaktiert wurden, war es möglich, dass Studierende mit einem Bachelor-Abschluss an der Umfrage teilnahmen. Dies war beispielsweise dann der Fall, wenn Personen in mehr als einem Studiengang eingeschrieben waren (Zweitstudium).

Erhebungswelle 1 (n = 2450)



Erhebungswelle 2 (n = 569)



■ Medizin ■ Public Health ■ Sonstiges

# Interesse am ÖGD

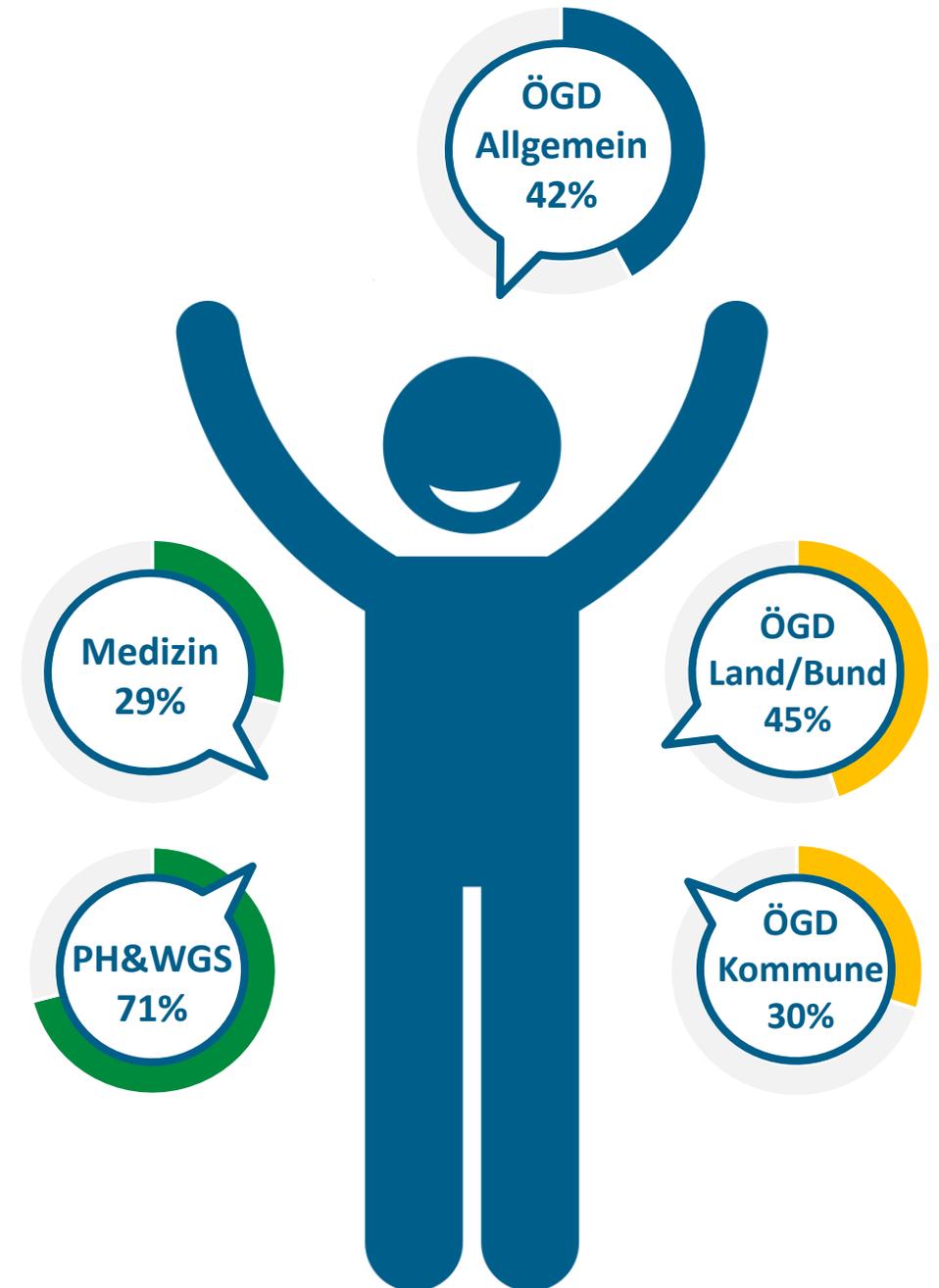
*...ungenutztes Potential vorhanden*

# „Ich kann mir vorstellen, im ÖGD zu arbeiten“

Tab. Interesse am ÖGD (N = 3019)

	Gesamt	Medizin- Studierende	PH&WGS Studierende	
<b>ÖGD im Allgemeinen</b>				
ja	376 (13%)	113 (6%)	263 (29%)	p<0.01
eher ja	813 (29%)	432 (23%)	381 (42%)	
eher nein	1121 (40%)	923 (48%)	198 (22%)	
nein	510 (18%)	451 (24%)	59 (7%)	
<b>ÖGD auf lokaler Ebene</b>				
ja	273 (10%)	63 (3%)	210 (23%)	p<0.01
eher ja	567 (20%)	278 (14%)	289 (32%)	
eher nein	1145 (40%)	870 (45%)	275 (31%)	
nein	870 (30%)	743 (38%)	127 (14%)	
<b>ÖGD auf Landes- oder Bundesebene</b>				
ja	452 (16%)	132 (7%)	320 (35%)	p<0.01
eher ja	812 (28%)	475 (24%)	337 (37%)	
eher nein	951 (33%)	787 (40%)	164 (18%)	
nein	658 (23%)	571 (29%)	87 (10%)	

Gruppenvergleich zwischen Medizinstudierenden (MS) und Public Health-Studierenden sowie Studierenden weiterer nicht-medizinischer Studiengänge (PH&WGS) mittels Chi<sup>2</sup>-Test (Fishers exaktem Test for  $e_{ij} < 5$ ).



# Präferiertes Tätigkeitsfeld nach dem Studium

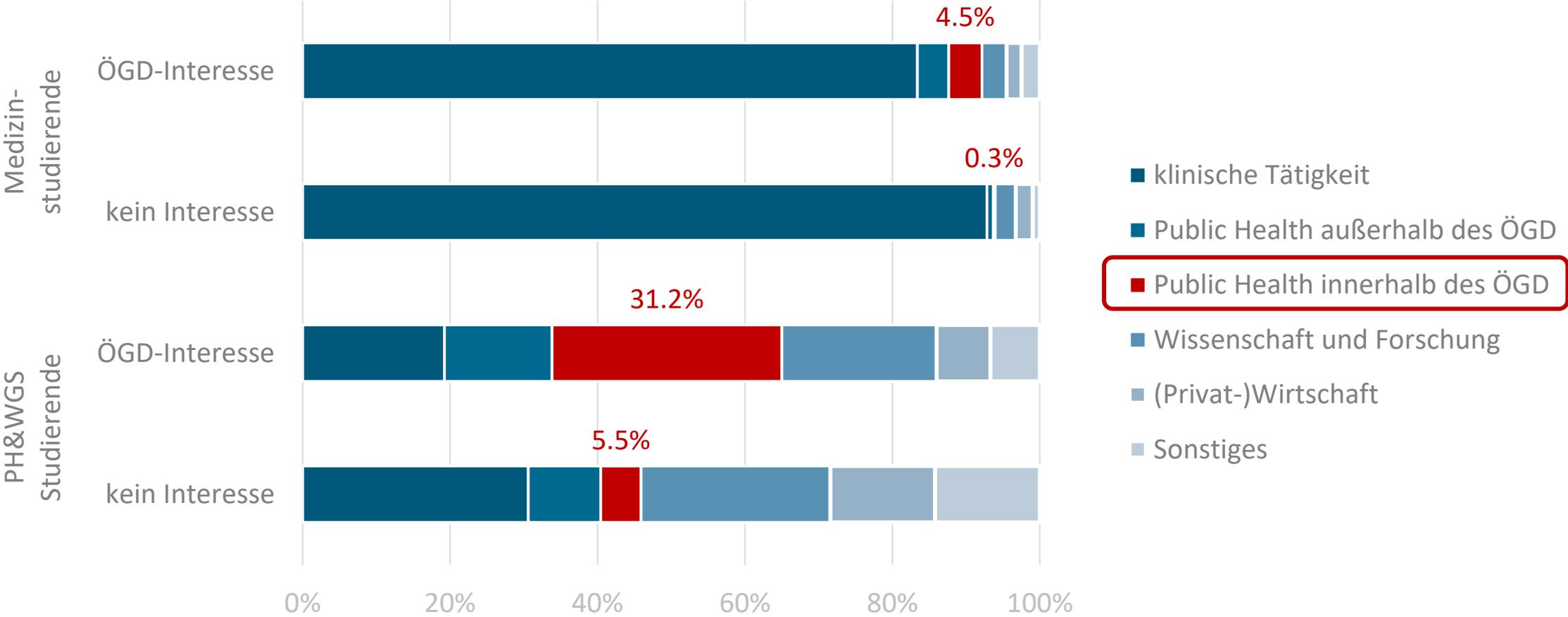
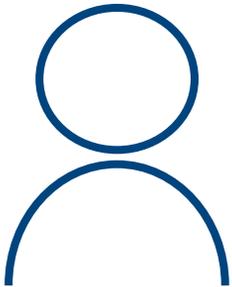


Abb. Bevorzugtes Tätigkeitsfeld nach dem Studium unter Medizin- (n = 2058) und PH&WGS-Studierenden (n = 961) nach ÖGD-Interesse, Welle 1 ÖGD-Studisurvey

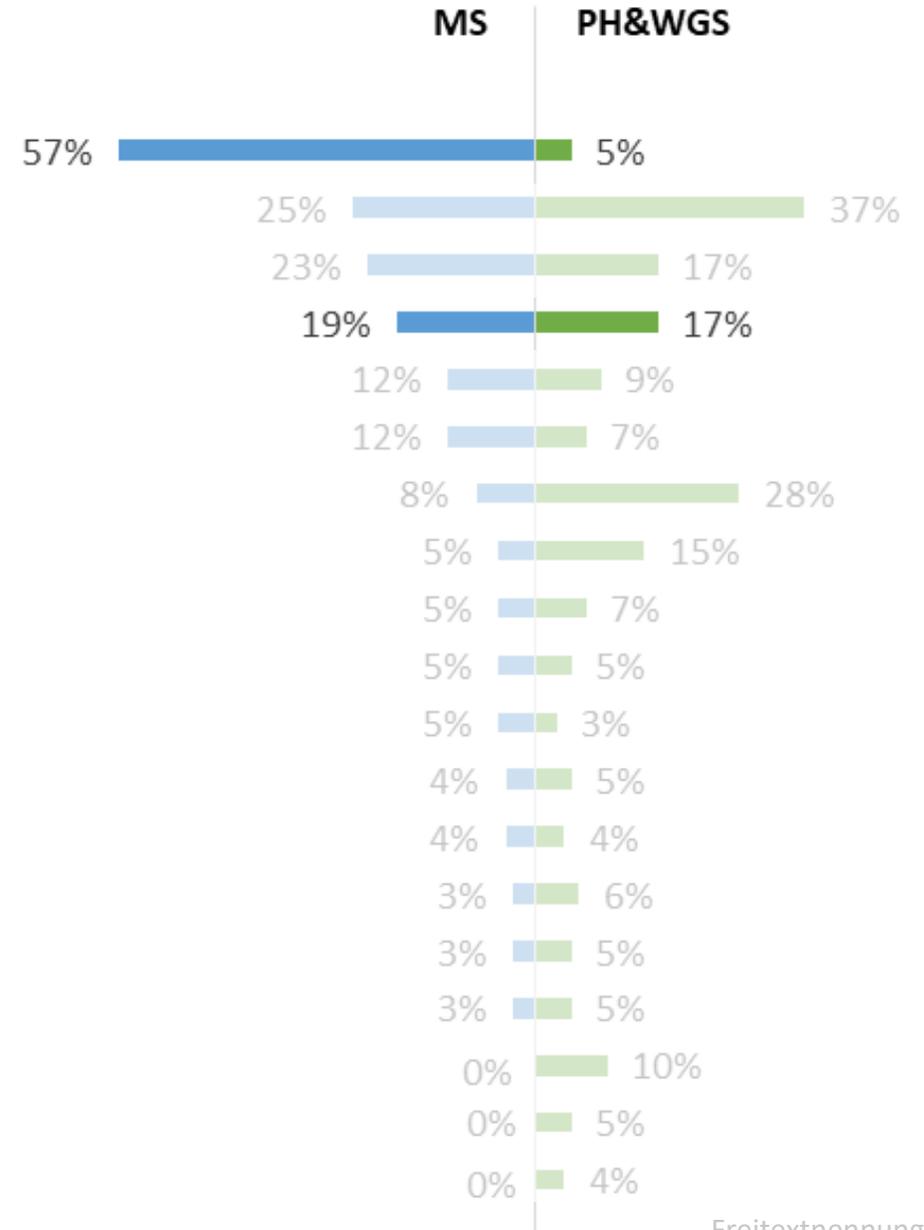
# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- ...et, nicht innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- ...zureichende/unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Praktika anbieten, im Lehrplan stärker präsent sein
- ...In seiner Wirkung begrenzt; nicht einflussreich genug
- ...ung, nichts für ehrgeizige Menschen
- Arbeitszeiten sind unattraktiv
- Nicht genug Forschung
- Unzureichender Fokus auf SDG/Prävention/GF
- Fehlende Anerkennung nichtmedizinischer Fachkräfte
- Notwendigkeit, besser auf die Bevölkerung einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin

„ ... Ich bereits andere berufliche Vorstellungen und Pläne habe“



„ ...zu wenig Patientenkontakt“



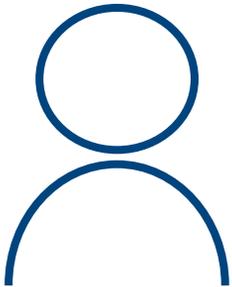
Der ÖGD ist für mich kein attraktiver Arbeitgeber, weil...

Freitextnennungen  
(ÖGD-Studisurvey)

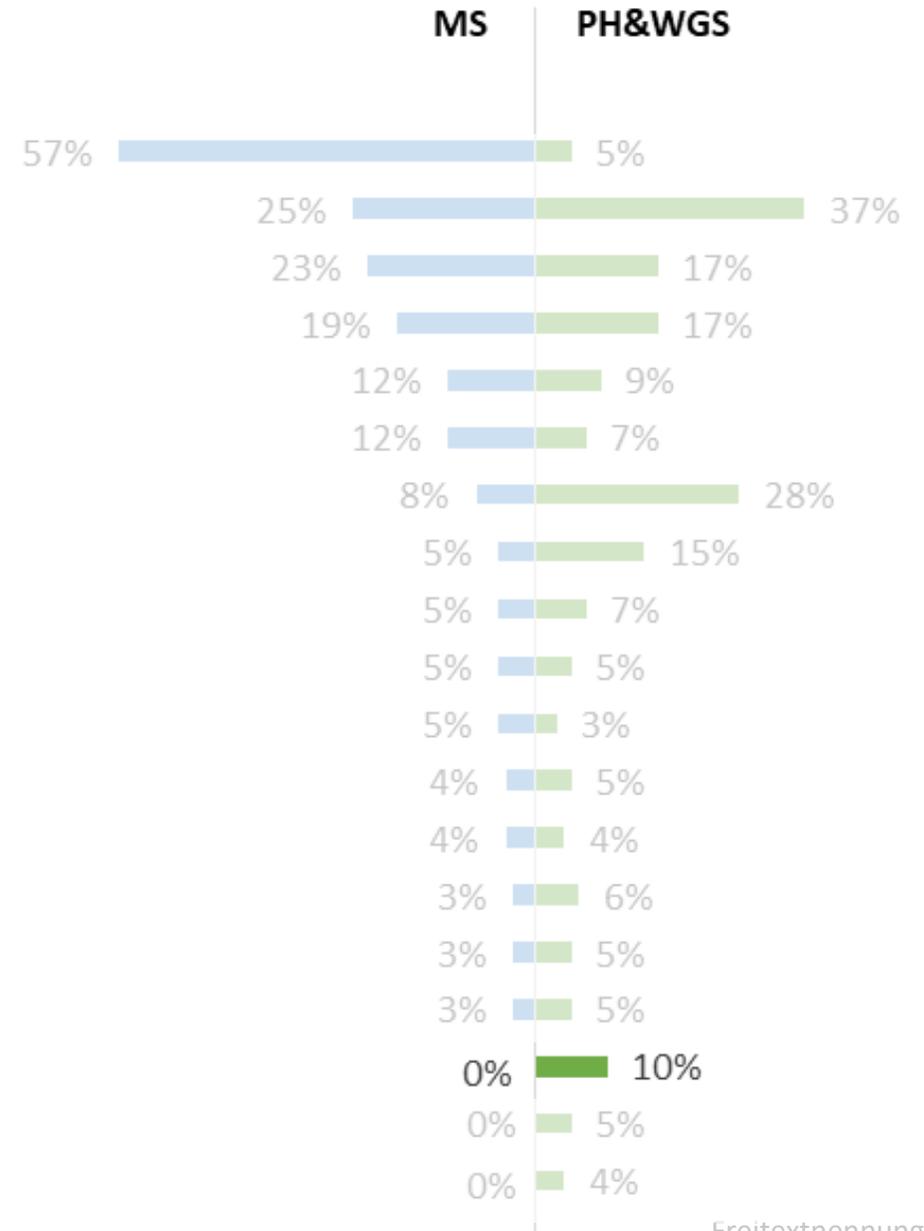
# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- Veraltet, nicht innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- Unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Im Lehrplan stärker präsent sein
- Begrenzt; nicht einflussreich genug
- Nichts für ehrgeizige Menschen
- Arbeitszeiten sind unattraktiv
- Nicht genug Forschung
- Unzureichender Fokus auf SDG/Prävention/GF
- Fehlende Anerkennung nichtmedizinischer Fachkräfte
- Notwendigkeit, besser auf die Bevölkerung einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin

„ ... es keine Arbeitsplätze für nicht-Mediziner:innen gibt“



Der ÖGD ist für mich kein attraktiver Arbeitgeber, weil...



Freitextnennungen  
(ÖGD-Studisurvey)

# Interesse an Weiterbildung ÖGW

„Ich kann mir vorstellen, eine Facharztweiterbildung für das Öffentliche Gesundheitswesen zu machen“



Medizin-  
studierende  
16%

„Wenn eine Weiterbildung für das ÖGW auch für Personen ohne Medizinstudium möglich wäre, könnte ich mir vorstellen eine solche Ausbildung zu machen“



PH&ONM  
Studierende  
70%

# Key Message I: Ungenutztes Potential schöpfen

- Zentrale Ergebnisse und Thesen
  - Interesse am ÖGD variiert nach Fachrichtung
  - PH&WGS-Studierende haben ein großes Interesse am ÖGD, berichten aber über Zugangsbarrieren und fehlende Anerkennung ihres fachlichen Hintergrunds
  
- Ansatzpunkte
  - Man kann (und muss) nicht alle gleichermaßen überzeugen
  - Fokus auf Personen mit Interesse in allen Studienfächern statt offene Rekrutierungsstrategien
  - Strategische Ausrichtung der Personalgewinnung
  - Multiprofessionelle Ausbildungskonzepte → Lernen aus anderen Ländern

# Fehlendes Wissen

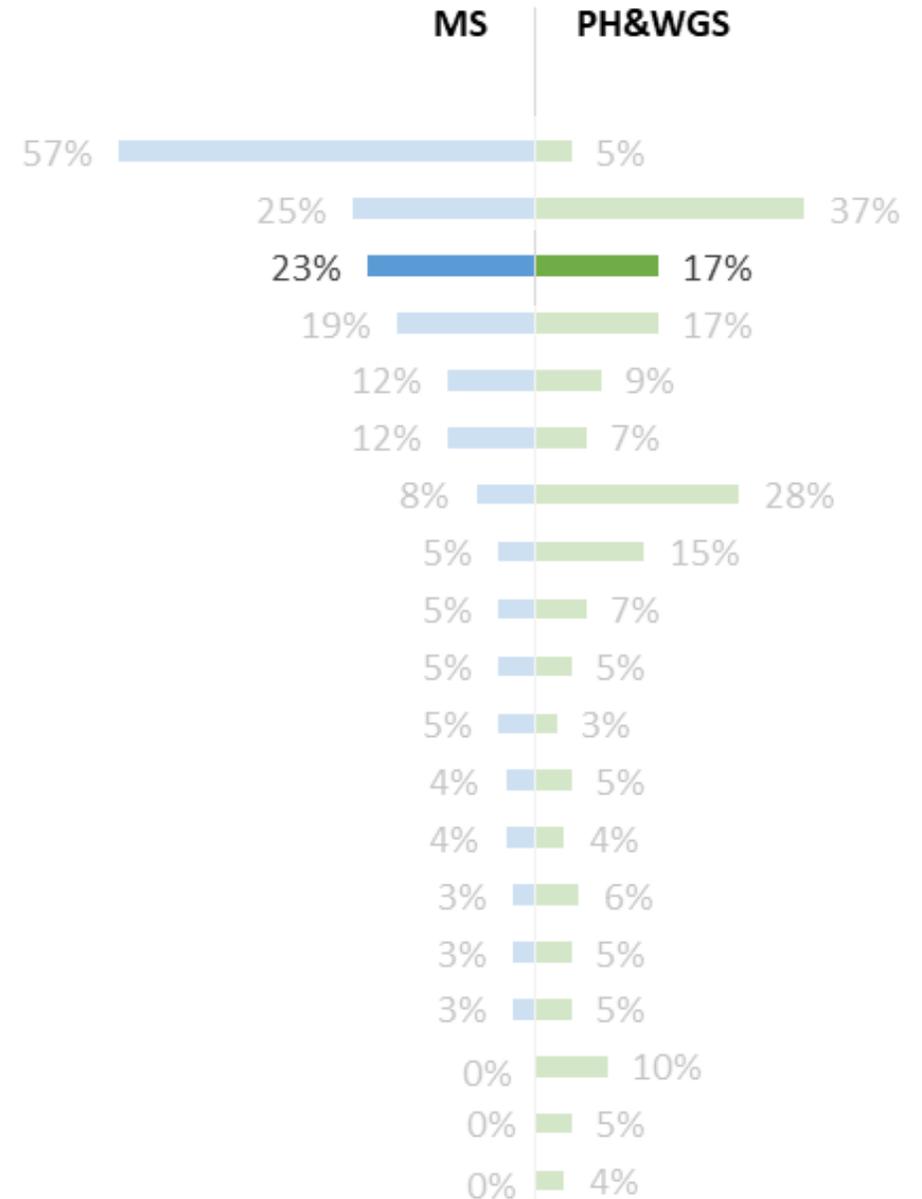
*... als mögliche Zugangsbarriere*

# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- Veraltet, nicht innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- Unzureichende/unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Praktika anbieten, im Lehrplan stärker präsent sein
- In seiner Wirkung begrenzt; nicht einflussreich genug
- Keine Herausforderung, nichts für ehrgeizige Menschen
- Arbeitszeiten sind unattraktiv
- Nicht genug Forschung
- Der Fokus auf SDG/Prävention/GF
- Fehlende Anerkennung nichtmedizinischer Fachkräfte
- Notwendigkeit, besser auf die Bevölkerung einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin

„ ... ich zu wenig über ihn weiß “

„ ... ich ihn noch nicht gut genug kenne “



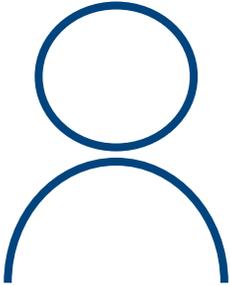
Der ÖGD ist für mich kein attraktiver Arbeitgeber, weil...

Freitextnennungen  
(ÖGD-Studisurvey)

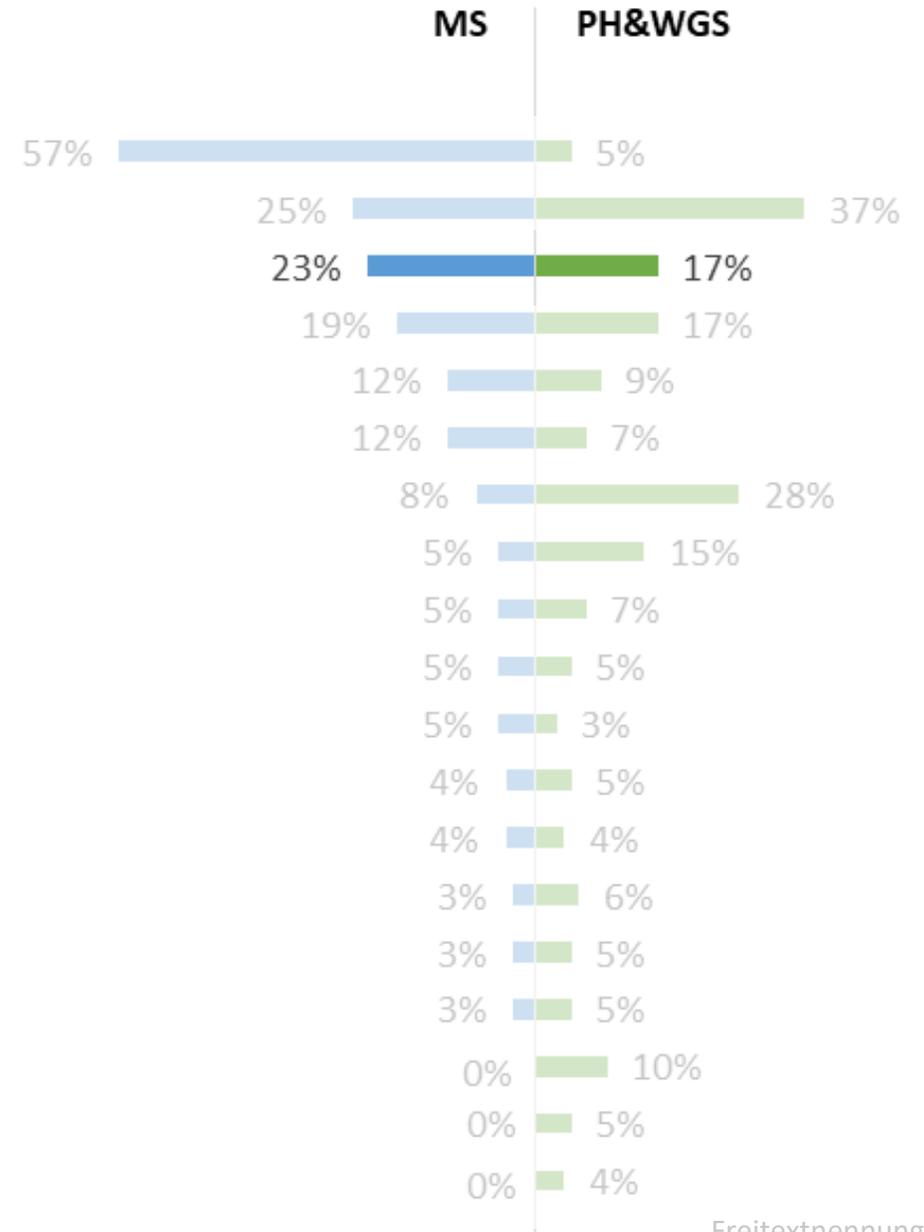
# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- Weniger innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- begrenzte/unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Weniger anbieten, im Lehrplan stärker präsent sein
- In seiner Wirkung begrenzt; nicht einflussreich genug
- Keine Herausforderung, nichts für dynamische Menschen
- Weniger attraktiv
- Weniger Forschung
- Weniger Mentoren/GF
- Weniger Fachkräfte
- Weniger einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin

„Ich müsste mehr Informationen erhalten, wie die Arbeit beim ÖGD aussieht“



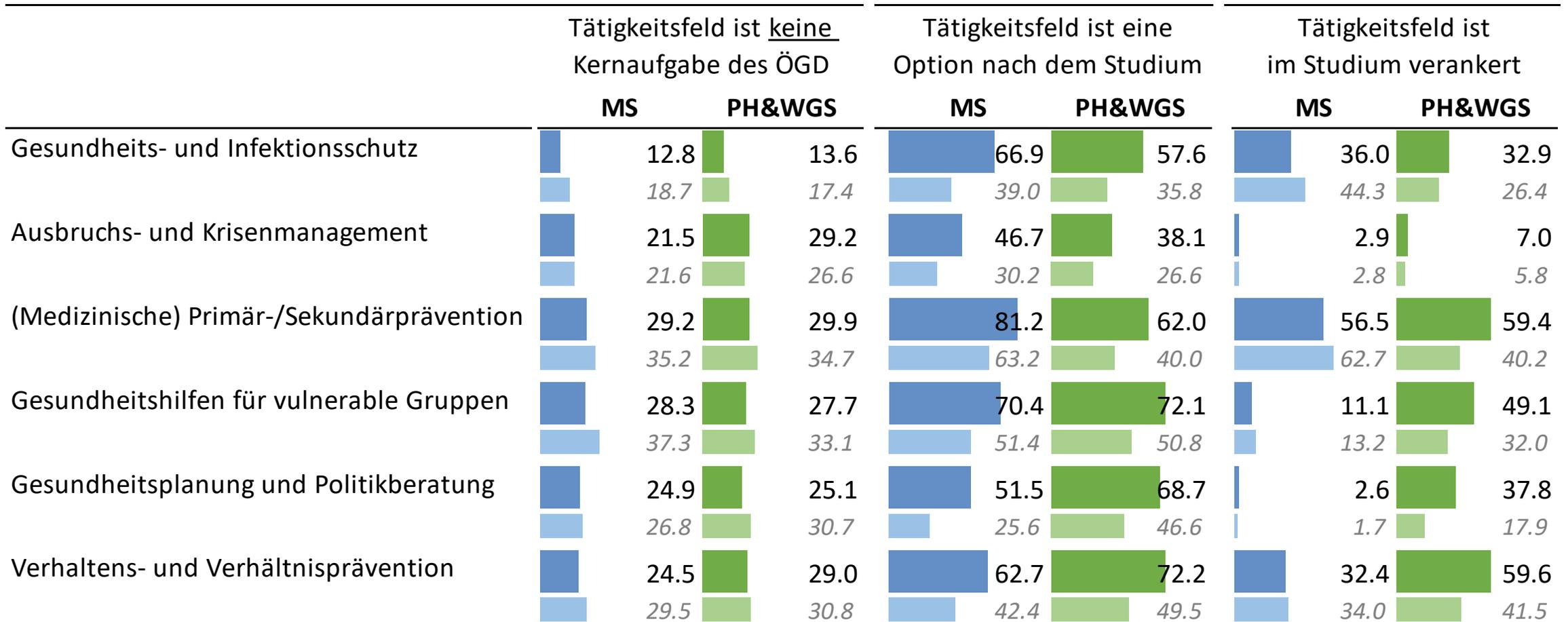
„Bisher kaum Einblick, deshalb: Überhaupt erstmal präsent werden, im Studium thematisiert werden, sich interessant darstellen“



Was müsste geschehen, **damit** der ÖGD für dich ein attraktiver Arbeitgeber wird?

Freitextnennungen (ÖGD-Studisurvey)

# Wissen um ÖGD-nahe Tätigkeitsfelder



**Abb.** ÖGD-nahe Tätigkeitsfelder nach Zuschreibung als ÖGD-Kernaufgabe und Interesse als optionales Berufsfeld. Stratifiziert nach Medizin-studierenden (MS) und Studierende weiterer gesundheitsrelevanter Studiengänge (PH&GWS) mit (oberer dunklerer Balken) und ohne ÖGD-Interesse (unterer hellerer Balken). ÖGD-Studisurvey: Welle 1

## Key Message II: Sichtbarkeit erhöhen, Wissen verankern

- Zentrale Ergebnisse und Thesen
  - Vielfach Interesse an ÖGD-nahen Tätigkeitsfeldern vorhanden
  - Tätigkeitsfelder werden in relevanten Maße nicht dem ÖGD zugeordnet
  
- Ansatzpunkte
  - ÖGD stärker in allen ÖGD-relevanten Studiengängen verankern, z.B. durch Schwerpunktmodule, Praktika, Abschlussarbeiten, Lehrforschungs Kooperationen
  - Praktische Einblicke (bereits im Studium) ermöglichen

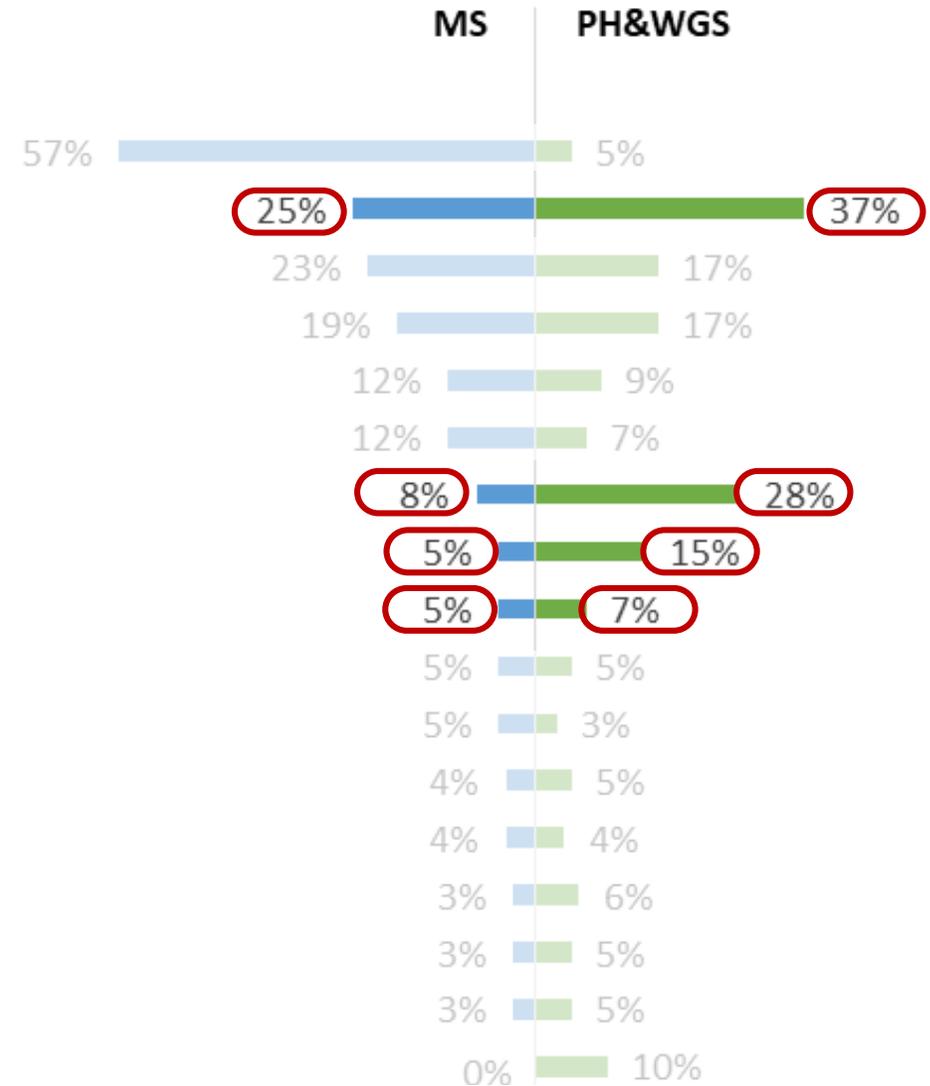


negative Wahrnehmung des ÖGD

...Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- Veraltet, nicht innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- Unzureichende/unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Praktika anbieten, im Lehrplan stärker präsent sein
- In seiner Wirkung begrenzt; nicht einflussreich genug
- Keine Herausforderung, nichts für ehrgeizige Menschen
- Arbeitszeiten sind unattraktiv
- Nicht genug Forschung
- Unzureichender Fokus auf SDG/Prävention/GF
- Fehlende Anerkennung nichtmedizinischer Fachkräfte
- Notwendigkeit, besser auf die Bevölkerung einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin



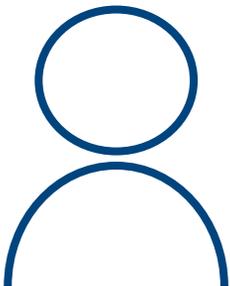
**Bürokratische Strukturen und Modernisierungsbedarf**

Freitextnennungen  
(ÖGD-Studisurvey)

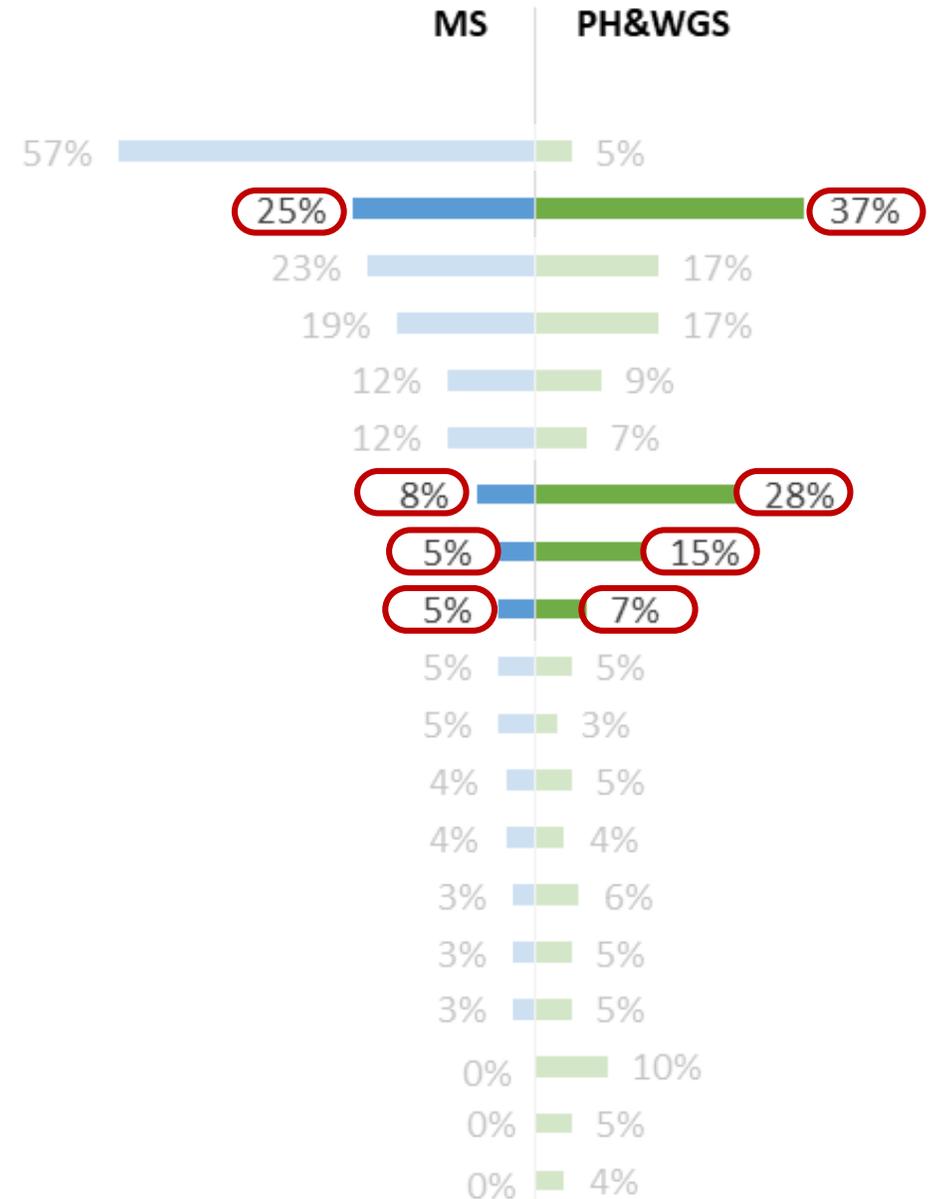
# Beweggründe gegen eine Tätigkeit im ÖGD

- Nicht genug (klinische) Medizin, zu wenig Patient:innen
- Zu bürokratisch
- Zu wenig Wissen über den ÖGD
- Kein Interesse, andere Karrierepläne
- Gehalt und Vergütung sind zu niedrig
- Langweilig, eintönig oder generell uninteressant
- Nicht innovativ und modernisierungsbedürftig
- Eingeschränkter Gestaltungsspielraum
- Negatives Image/schlechter Ruf
- Wenig attraktive/ungünstige Karriere/berufliche Entwicklungsmöglichkeiten/unattraktive Karrieremöglichkeiten
- Wenig Entwicklungsmöglichkeiten, im Lehrplan stärker präsent sein
- Einflussbereich in seiner Wirkung begrenzt; nicht einflussreich genug
- Keine Herausforderung, nichts für ehrgeizige Menschen
- Arbeitszeiten sind unattraktiv
- Nicht genug Forschung
- Unzureichender Fokus auf SDG/Prävention/GF
- Fehlende Anerkennung nichtmedizinischer Fachkräfte
- Notwendigkeit, besser auf die Bevölkerung einzugehen
- Zu starker Fokus auf Medizin

„ ... die Bürokratie zu ineffizient und zu langsam arbeitet, als dass man wirklich etwas verändern/gestalten könnte “



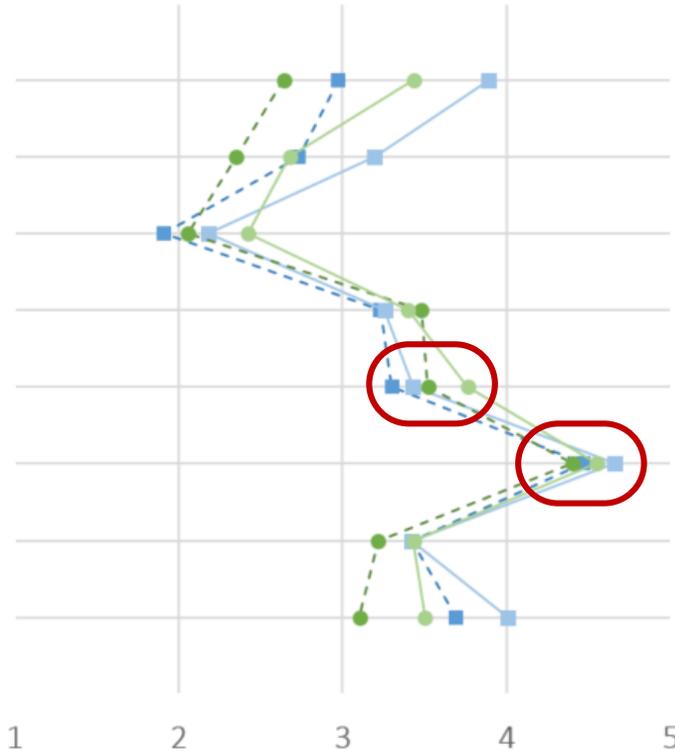
Der ÖGD ist für mich kein attraktiver Arbeitgeber, weil...



Freitextnennungen (ÖGD-Studisurvey)

# Welche Charakteristika assoziiert du mit dem ÖGD?

interessant und abwechslungsreich  
 herausfordernd und fachlich anspruchsvoll  
 starker Einfluss auf Bevölkerungsgesundheit  
 adressiert globale Gesundheitsprobleme  
 modern und innovativ  
 unbürokratisch  
 mit vielen Aufstiegschancen verbunden  
 für Leute, die einen anspruchsvollen Job suchen



langweilig und eintönig  
 wenig fordernd und fachlich anspruchslos  
 geringer Einfluss auf Bevölkerungsgesundheit  
 adressiert lokale Gesundheitsprobleme  
 traditionell und veraltet  
 bürokratisch  
 mit wenigen Aufstiegschancen verbunden  
 für Leute, die einen entspannten Job suchen

- MS mit ÖGD-Interesse
- MS ohne ÖGD-Interesse
- PH&ONM mit ÖGD-Interesse
- PH&ONM ohne ÖGD-Interesse

# Key Message IV: (Strukturelle) Defizite ernst nehmen und angehen

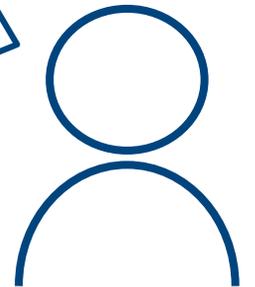
- Zentrale Ergebnisse und Thesen

- ÖGD wird als zu **veraltet**, **wenig modern** und **zu bürokratisch** betrachtet
- Kritikpunkte kommen sowohl von Personen mit als auch ohne ÖGD-Erfahrung: Erfahrungen im ÖGD und Imagekampagnen alleine nicht ausreichend

- Ansatzpunkte

- Defizite strukturell angehen: Verwaltungsmodernisierung
- Neuausrichtung des Aufgabenspektrums entsprechend des ÖGD-Leitbilds

„ ... flachere Hierarchien, mehr Gestaltungsmöglichkeiten, mehr Weiterbildungsangebote, modernere Arbeitsabläufe und modernere Führung. Der ÖGD müsste von Grund auf reformiert werden und sich flexibler auf aktuelle Probleme einstellen können. Strukturen müssen viel flexibler werden! “



*Was müsste geschehen, **damit** der ÖGD für dich ein attraktiver Arbeitgeber wird?*

# Positive Wahrnehmung des ÖGD

... Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

**Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten**

Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene  
 Möglichkeit etwas zu bewirken/etwas zu verändern  
 Spannend, abwechslungsreich, allgemein interessant

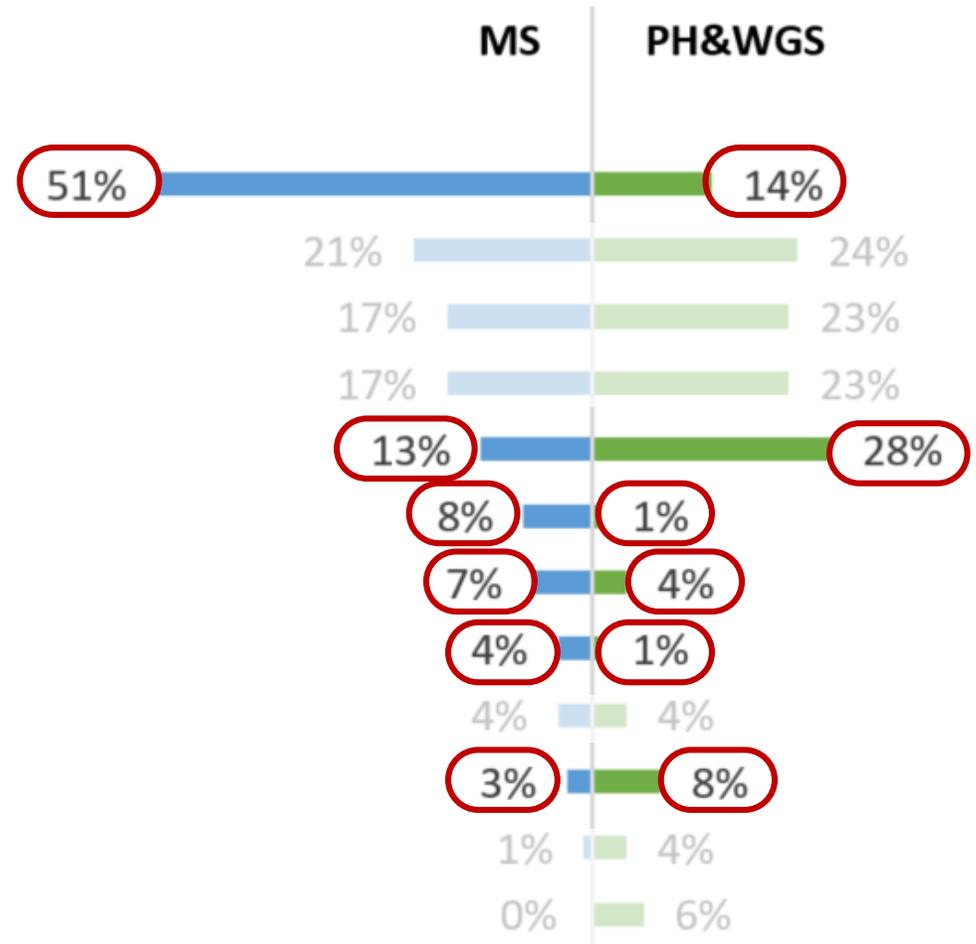
**Bietet hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit**

Alternative zur klinischen Medizin  
 Entspannt; wenig Stress und geringe Arbeitsbelastung  
 Gute Arbeitsbedingungen/gutes Arbeitsklima

Bietet Gestaltungsspielräume

**Attraktives Gehalt**

Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben  
 Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen



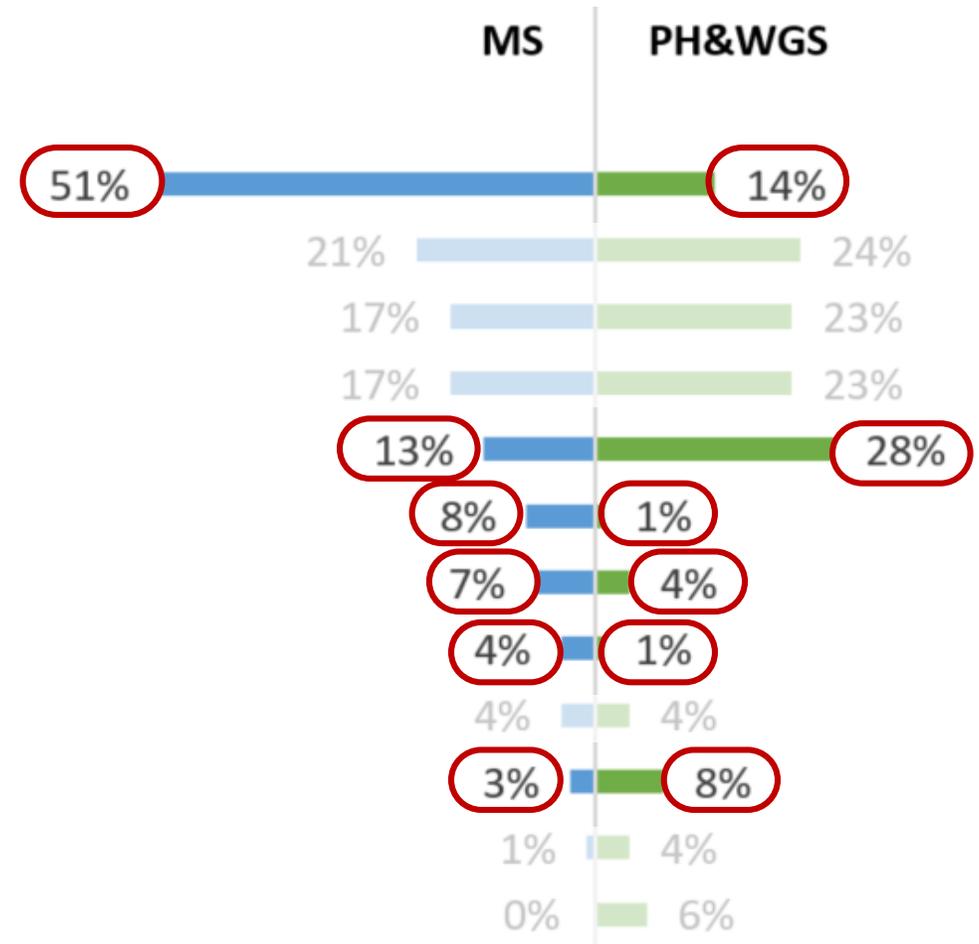
Viele attraktive Rahmenbedingungen

# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

- Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten
- Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene
- Möglichkeit etwas zu bewirken/etwas zu verändern
- Spannend, abwechslungsreich, allgemein interessant
- Bietet hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit
- Alternative zur klinischen Medizin
- Entspannt, geringe Belastung
- „ ... eher geregelte Arbeitszeiten, gute Work-Life-Balance etc. als z.B. im Krankenhaus“
- Gutes Arbeitsklima
- Attraktives Gehalt
- Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben
- Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen



Der ÖGD ist für mich ein attraktiver Arbeitgeber, weil...



# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten

**Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene**

**Möglichkeit etwas zu bewirken/etwas zu verändern**

Spannend, abwechslungsreich, allgemein interessant

Bietet hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit

Alternative zur klinischen Medizin

Entspannt; wenig Stress und geringe Arbeitsbelastung

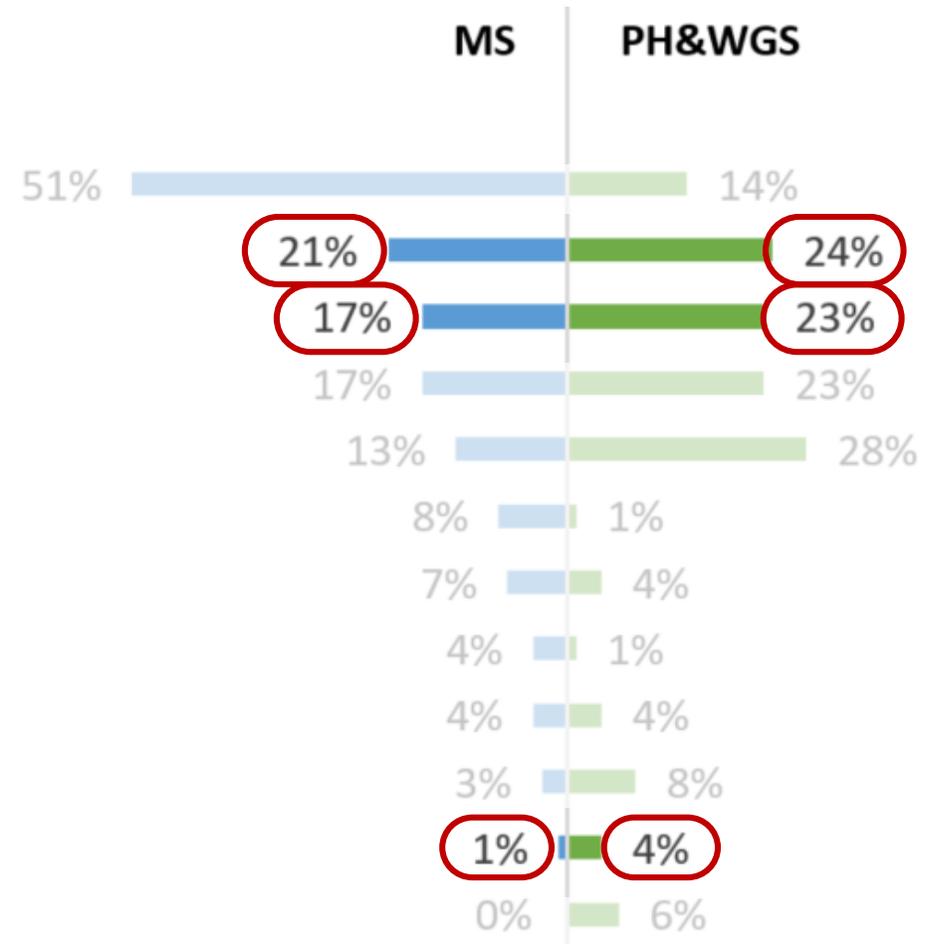
Gute Arbeitsbedingungen/gutes Arbeitsklima

Bietet Gestaltungsspielräume

Attraktives Gehalt

**Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben**

Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen



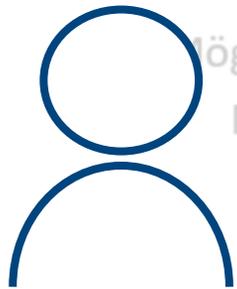
Prävention und Gesundheitsförderung  
*„Having impact, making a difference“*

Freitextnennungen  
 (ÖGD-Studisurvey)

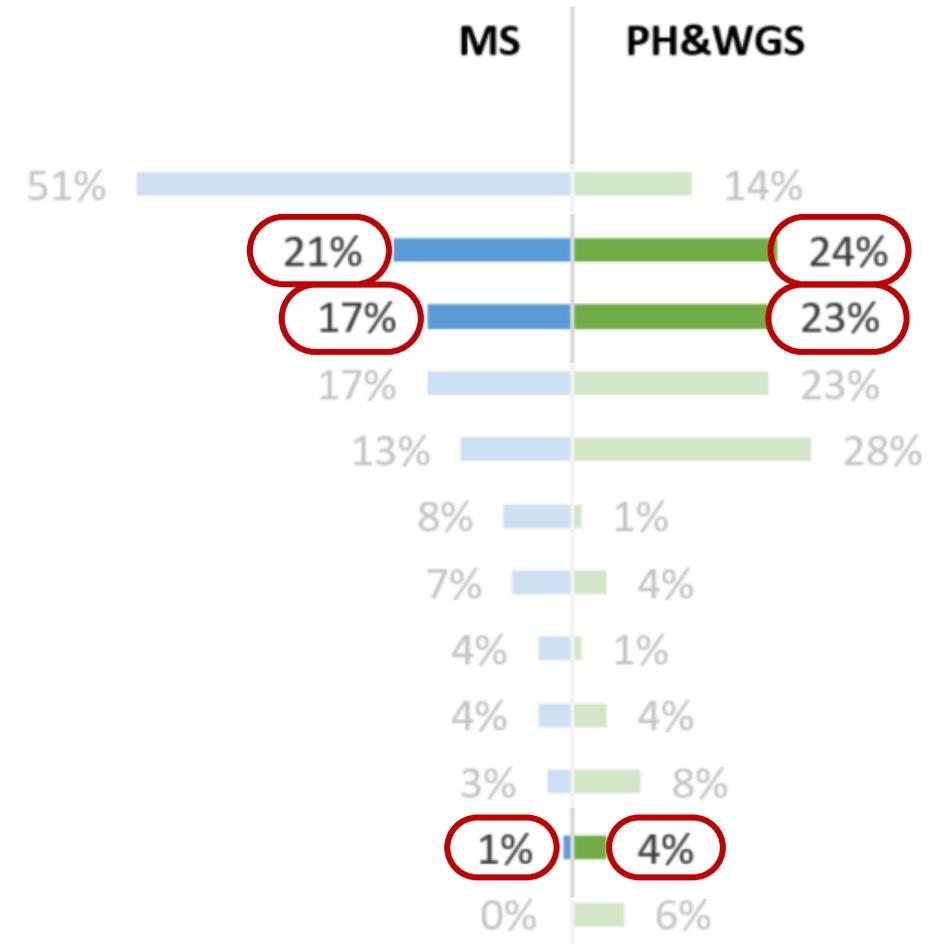
# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

- Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten
- Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene
- Möglichkeit etwas zu bewirken/etwas zu verändern
- Spannend, abwechslungsreich, allgemein interessant
- Bietet hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit
- Alternative zur klinischen Medizin
- Entspannt; wenig Stress und geringe Arbeitsbelastung
- Arbeitsklima
- Arbeitsräume
- Gehalt
- Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben
- Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen

„ ... ich das Gefühl hätte auf viele Menschen - wenn auch indirekt - positiven Einfluss zu nehmen “

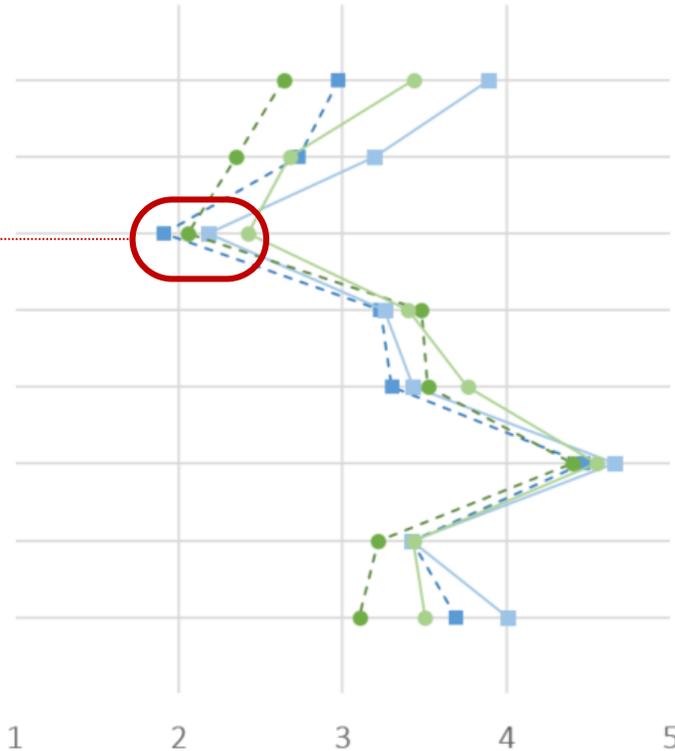


Der ÖGD ist für mich ein attraktiver Arbeitgeber, weil...



# Welche Charakteristika assoziiert du mit dem ÖGD?

interessant und abwechslungsreich  
herausfordernd und fachlich anspruchsvoll  
**starker Einfluss auf Bevölkerungsgesundheit**  
adressiert globale Gesundheitsprobleme  
modern und innovativ  
unbürokratisch  
mit vielen Aufstiegschancen verbunden  
für Leute, die einen anspruchsvollen Job suchen

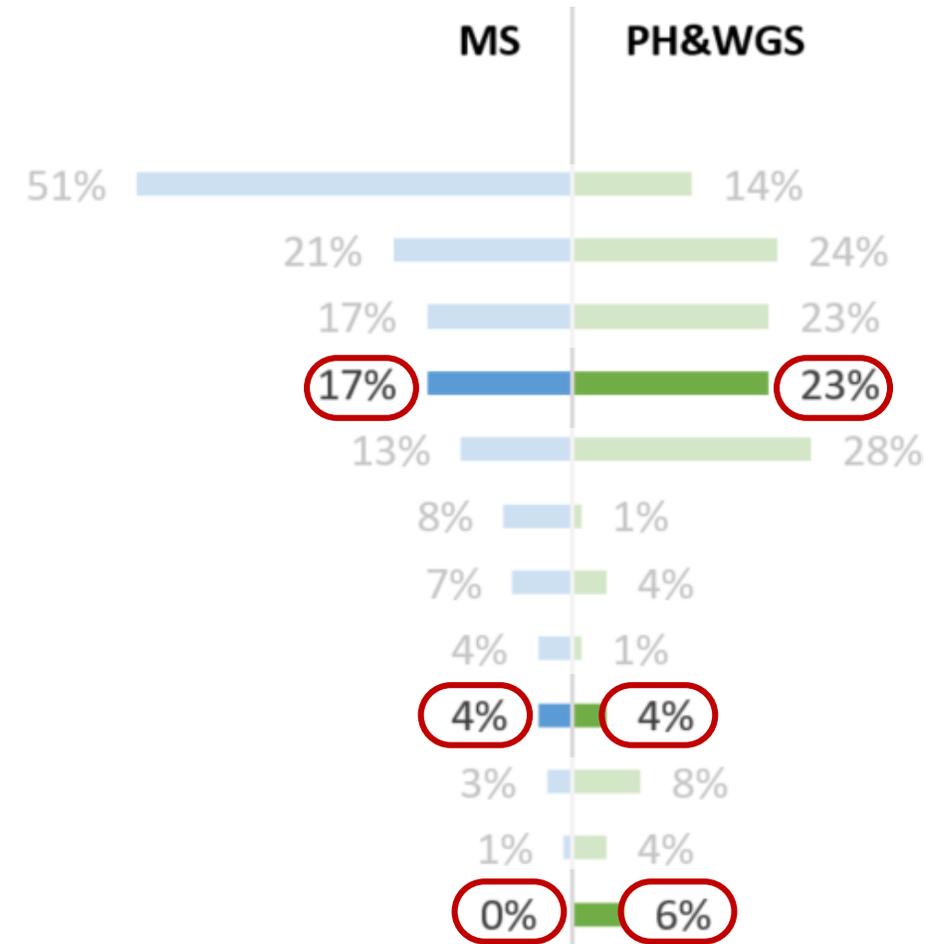


langweilig und eintönig  
wenig fordernd und fachlich anspruchslos  
geringer Einfluss auf Bevölkerungsgesundheit  
adressiert lokale Gesundheitsprobleme  
traditionell und veraltet  
bürokratisch  
mit wenigen Aufstiegschancen verbunden  
für Leute, die einen entspannten Job suchen

- MS mit ÖGD-Interesse
- MS ohne ÖGD-Interesse
- PH&ONM mit ÖGD-Interesse
- PH&ONM ohne ÖGD-Interesse

# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

- Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten
- Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene
- Möglichkeit etwas zu bewirken/etwas zu verändern
- Spannend, abwechslungsreich, allgemein interessant**
- Bietet hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit
- Alternative zur klinischen Medizin
- Entspannt; wenig Stress und geringe Arbeitsbelastung
- Gute Arbeitsbedingungen/gutes Arbeitsklima
- Bietet Gestaltungsspielräume**
- Attraktives Gehalt
- Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben
- Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen**

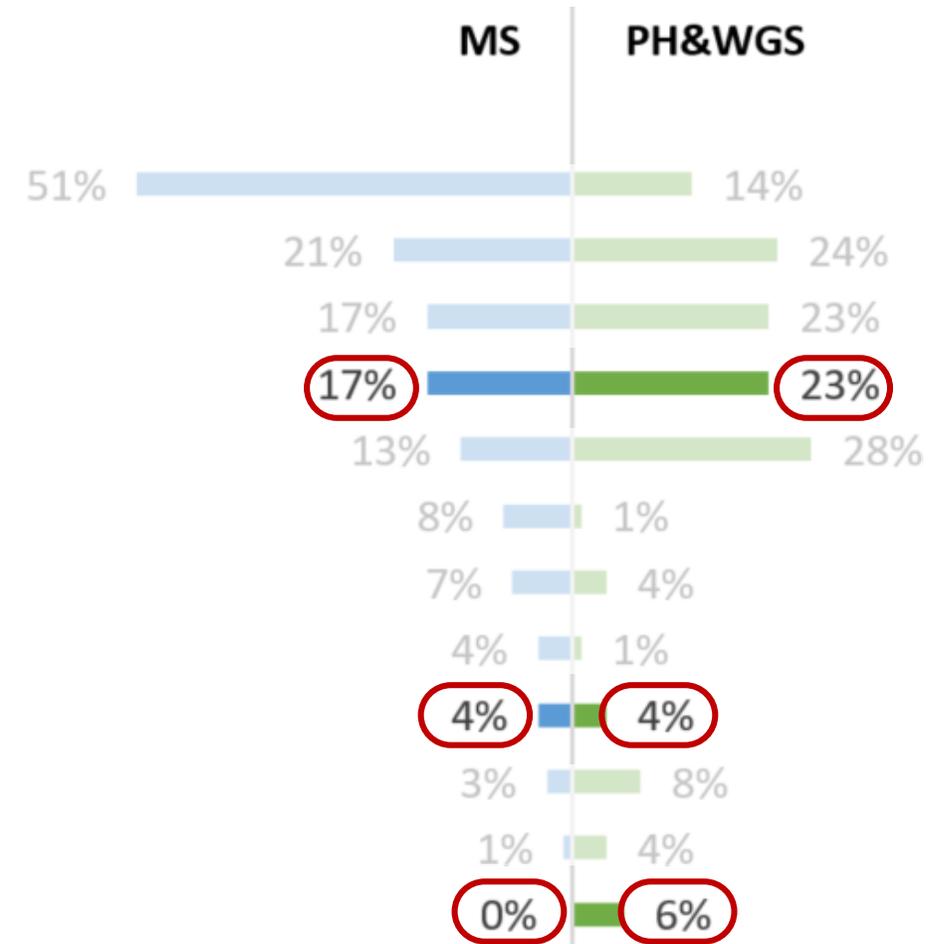


**Aufgabenvielfalt und Gestaltungsmöglichkeiten**

# Beweggründe für eine Tätigkeit im ÖGD

Gute Work-Life-Balance, attraktive Arbeitszeiten  
 Fokus auf Bevölkerungs-/System-/ strukturelle Ebene  
 ... verändern  
 ... interessant  
 ... tzsicherheit  
 ... hen Medizin  
 ... tsbelastung  
 ... Arbeitsklima  
 Bietet Gestaltungsspielräume  
 Attraktives Gehalt  
 Möglichkeit vor Ort aktiv zu sein und Einfluss zu haben  
 Möglichkeit eigene Skills/Fertigkeiten einzubringen

*„ ... abwechslungsreiche Tätigkeiten;  
 Möglichkeit, eigene Projektideen einzubringen  
 und zu verwirklichen; gesundheitliche Daten  
 erheben und ihre Entwicklung verfolgen “*

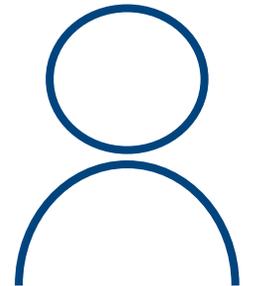
Der ÖGD ist für mich ein attraktiver Arbeitgeber, weil...

# Key Message III: Attraktive Faktoren betonen und fördern

- Zentrale Ergebnisse und Thesen
  - attraktive Rahmenbedingungen weiter ausbauen
  - Fokus auf Prävention und Gesundheitsförderung
  - Gestaltungsmöglichkeiten fördern
- Ansatzpunkte
  - Positive Aspekte nutzen (z.B. in Kampagnen)
    - „Work-life-Balance“
    - „Having impact; making a difference“
  - Negativ-Kontrastierung vermeiden!

*„ ... ich nicht im Büro sitzen möchte,  
Gutachten schreiben und nur über  
Zuständigkeiten diskutieren möchte  
(dafür ist der andere zuständig,  
Hauptsache wenig Arbeit)“*

*„ ... geregelte Arbeitszeiten,  
pünktlicher Feierabend,  
planbare Arbeit, keine Dienste,  
familienfreundliche Arbeit,  
keine Notfälle, ansprechend für  
spätere Lebensabschnitte“*



Der ÖGD ist für mich **(k)ein** attraktiver Arbeitgeber, weil...

# Key Messages aus dem ÖGD-Studisurvey

- Interesse der Studierenden am ÖGD nutzen
  - Gezielte Ansprache interessierter Personen
  - Personalgewinnung kompetenzorientiert ausrichten
- Sichtbarer werden und Wissen über den ÖGD verankern
  - ÖGD in allen ÖGD-relevanten Studiengängen verankern
  - Kompetenzerwerb sicherstellen: interdisziplinäre Weiterbildungsangebote sichern
  - Sichtbarkeit gezielt fördern
- Negative Aspekte ernst nehmen
  - Defizite strukturell angehen: Verwaltungsmodernisierung
  - Neuausrichtung des Aufgabenspektrums gemäß Leitbild





Article

## What Factors Influence the Interest in Working in the Public Health Service in Germany? Part I of the OeGD-Studisurvey

Laura Arnold <sup>1,2,3,\*</sup>, Lisa Kellermann <sup>3</sup>, Florian Fischer <sup>3,4,5</sup>, Sophie Gepp <sup>3,6</sup>, Franziska Hommes <sup>3</sup>, Laura Jung <sup>3,7</sup>, Amir Mohsenpour <sup>3,8,9</sup>, Dagmar Starke <sup>1</sup> and Jan M. Stratil <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Academy of Public Health Services, 40472 Duesseldorf, Germany

<sup>2</sup> Department of International Health, Care and Public Health Research Institute—CAPHRI, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Maastricht University, 6211 Maastricht, The Netherlands

<sup>3</sup> German Network of Young Professionals in Public Health, 80539 Munich, Germany



Article

## How to Increase the Attractiveness of the Public Health Service in Germany as a Prospective Employer? Part II of the OeGD-Studisurvey

Laura Arnold <sup>1,2,3,\*</sup> , Lisa Kellermann <sup>3</sup>, Florian Fischer <sup>3,4,5</sup> , Franziska Hommes <sup>3</sup> , Laura Jung <sup>3,6</sup> , Amir Mohsenpour <sup>3,7,8</sup>  and Jan M. Stratil <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Academy of Public Health Services, Kanzlerstraße 4, 40472 Duesseldorf, Germany

<sup>2</sup> Department of International Health, Care and Public Health Research Institute—CAPHRI, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Maastricht University, 6211 Maastricht, The Netherlands

<sup>3</sup> German Network of Young Professionals in Public Health, 80539 Munich, Germany



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Arbeitsgruppe Studisurvey des Nachwuchsnetzwerks Öffentliche Gesundheit (NÖG)

Akademie für öffentliches Gesundheitswesen (AÖGW)  
Team angewandte ÖGD-Forschung und Transfer

Laura Arnold ([arnold@akademie-oegw.de](mailto:arnold@akademie-oegw.de))