

Raddatz, B.¹ Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie, Innere Medizin
Efferenn, A.² Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie, Innere Medizin
Karch, M.³ Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie, Innere Medizin
Biersch, S.⁴ Inclinica e.V.
Siebolds, M.⁵ Katholische Hochschule Köln

Netzwerkpartner:

Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie, BDH-Klinik Vallendar,
St. Nikolaus Stifftshospital Andernach, Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach,
Marienkrankenhaus Cochem

Hintergrund:

Junge Mediziner wählen ihren Arbeitsort oft in Ballungszentren und nehmen Krankenhäuser in ländlichen Regionen trotz ihrer Potenziale nicht als interessante Arbeitgeber wahr. Die Besetzung der Weiterbildungsstellen für Assistenzärzte wird immer schwieriger und stellt die Häuser vor existenzielle Probleme. Durch die Gründung von Inclinica e.V. - Verein zur Förderung von Gesundheitseinrichtungen Mittelrhein-Mosel-Hunsrück, welchem 5 Krankenhäuser aus der gleichnamigen Region angehören, ist es gelungen, gemeinsam Stärken zu nutzen ohne dass die Identität der einzelnen Klinik verloren geht. Gemeinsam versorgen die Kliniken 80.000 Patienten im Jahr und beschäftigen über 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ziel:

Es ist das Ziel eine qualitativ hochwertige, an international anerkannten Standards ausgerichtete, planbare Facharztweiterbildung in den Häusern des Inclinica Netzwerk zu ermöglichen. Weiterbilder und Assistenten des Netzwerkes wurden in den generellen Qualifikationen und Methoden der strukturierten Weiterbildung von Herrn Prof. Dr. Marcus Siebolds ausgebildet. Sie berücksichtigt eine neue Kultur der Weiterbildung und führt zu einer Neuorientierung, ausgerichtet auf den Assistenzarzt. Letztendlich zeichnet sich das Konzept durch Praxisnähe und regelmäßigen Kontakt zu den Weiterbildern aus. Die Weiterbildung wird durch die angewandten Methoden für den Assistenzarzt aber auch für den Weiterbilder transparent.

Methode:

Kerncurriculum: Die Inhalte der Weiterbildungsordnung sind im Kerncurriculum der jeweiligen Abteilung auf die Abteilung zugeschnitten und somit individuell auf die Fachabteilung abgestimmt. Die Kernkompetenzen sind als Weiterbildungsziele erfasst und legen den Zeitraum fest, in dem diese erlernt werden sollen. Verfahrens- und Arbeitsanweisungen beschreiben die einzelnen Prozesse der Kernkompetenzen.

Arbeits- und Verfahrensanweisungen: Diese sind für die Kernkompetenzen erstellt und liefern praktikable Handlungsanweisungen im klinischen Alltag und sind somit Grundlage zur Anleitung der Assistenten.

Weiterbildungsgespräch: Das Weiterbildungsgespräch findet einmal jährlich statt und es werden klare Zielvereinbarungen bzgl. der Schwerpunkte im nächsten Jahr festgelegt.

Lernstandsrückmeldung: Anhand von 6 Kernkompetenzen der ACGME (Accreditation Council for Graduate Medical Education) werden vom Weiterbilder und Assistenten Fragebögen ausgefüllt, die den Status quo der Weiterbildung wiedergeben. In einem Gespräch werden ausschließlich die Differenzen zwischen Weiterbilder und Assistent besprochen

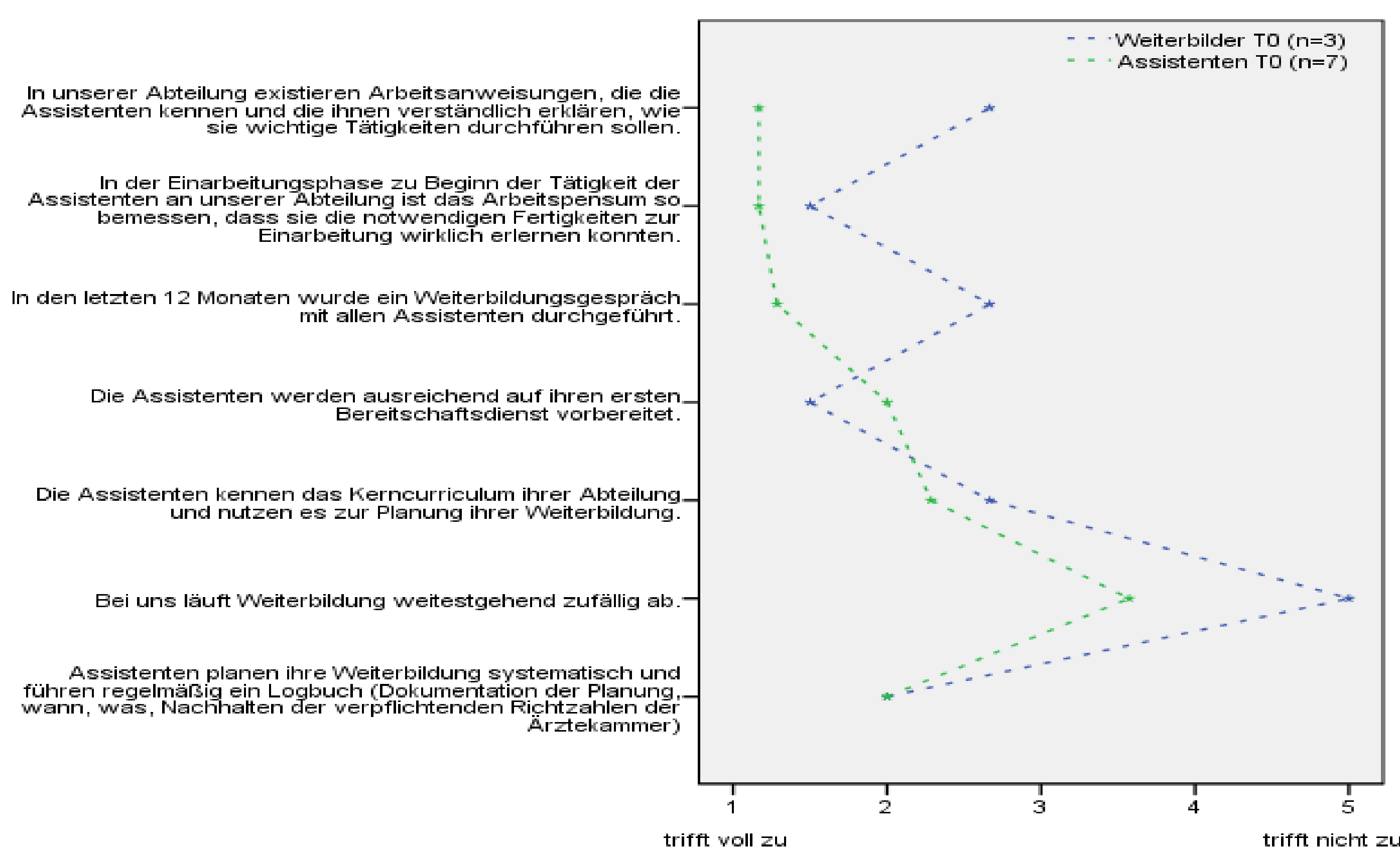
Evaluation: Durch unterschiedliche Fragebögen für Weiterbilder und Assistenten hinsichtlich der Struktur- und Prozessqualität sowie der Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den Abteilungen des Inclinica Netzwerkes werden Stärken und Schwächen aufgedeckt und Handlungsoptionen erarbeitet

Testate: Assistenten haben die Möglichkeit Testate, die im Laufe des Anleitungsprozesses abgenommen werden, beim Weiterbilder zu fordern, um eine Lernstandsrückmeldung zu erhalten.

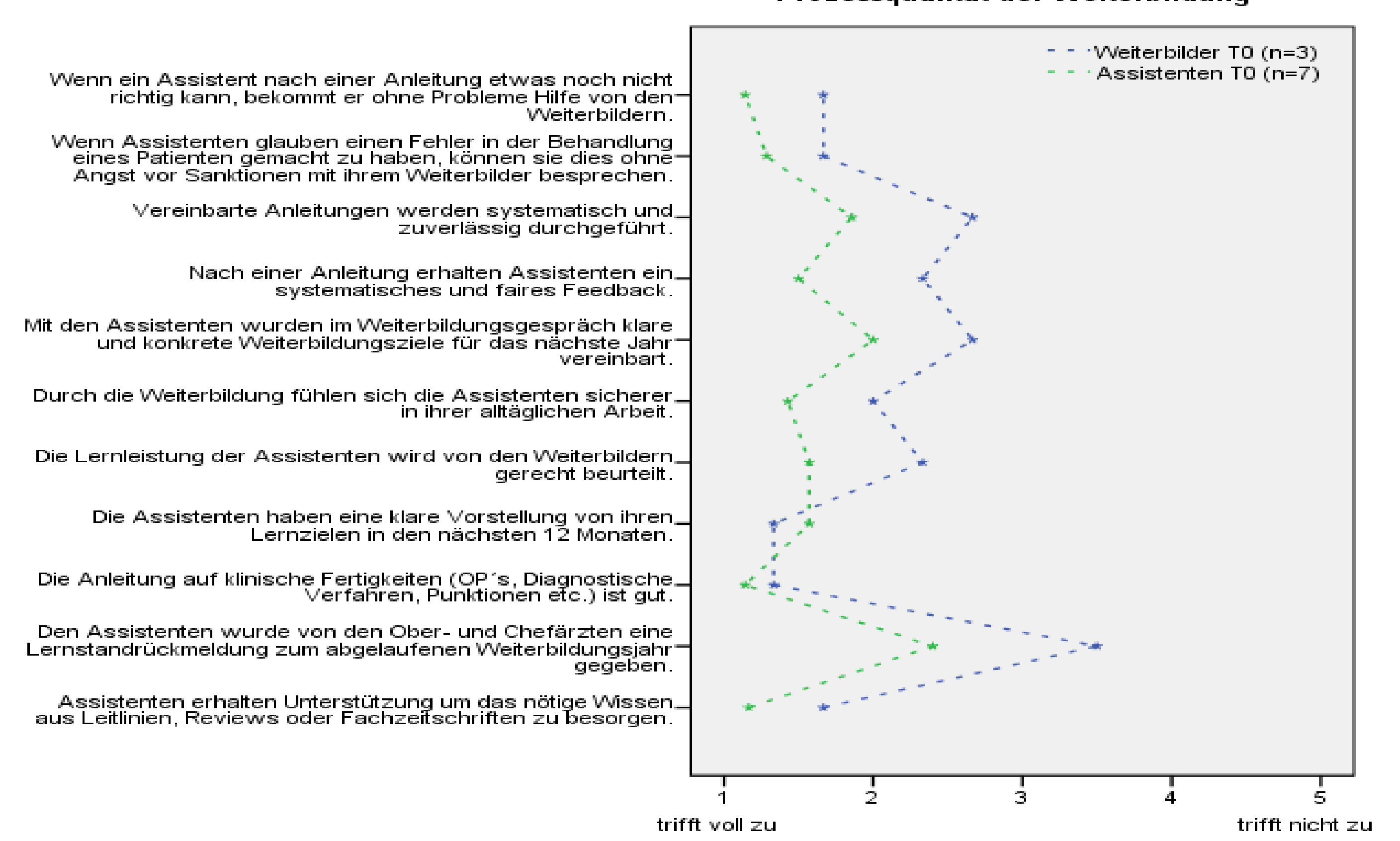
Ergebnisse Evaluation Innere Abteilung Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie

n= 7 Assistenzärzte, 3 Weiterbilder

Strukturqualität der Weiterbildung



Prozessqualität der Weiterbildung



Beurteilung:

Weiterbilder: Bezüglich der Strukturqualität sehen die Weiterbilder Optimierungsbedarf im Führen von regelmäßigen Weiterbildungsgesprächen aber vor allem im Besprechen des Kerncurriculum mit den Assistenten. Das Erstellen von Arbeitsanweisungen sollte vorangetrieben werden. Die Weiterbilder schätzen die Weiterbildung in der Abteilung nicht als zufälliges Phänomen ein. Im Hinblick auf die Prozessqualität sehen die Weiterbilder Defizite in der Lernstandsrückmeldung und im Weiterbildungsgespräch.

Assistenten: Die Assistenten beurteilen die Weiterbildung in der Abteilung als weitgehend systematisch. Das Kerncurriculum ist allerdings nicht als Instrument zur Planung der eigenen Weiterbildung etabliert. Die Assistenten empfinden die Beurteilung ihrer Leistungen und das dazugehörige Feedback als fair. Auch die Assistenten sehen in der Optimierung im Umgang mit Lernstandsrückmeldungen und Weiterbildungsgesprächen einen Bedarf in der Abteilung. Insgesamt herrscht Zufriedenheit unter den Assistenten.

Handlungsoptionen: Die Einführung von Lernstandsrückmeldungen anhand eines ACGME Bogens und das regelmäßige Führen von Weiterbildungsgesprächen werden von Weiterbildern und Assistenten befürwortet. Ein Training zur Feedbackgabe wird in der Abteilung erfolgen. Die Kernkompetenzen werden in Arbeits- und Verfahrensanweisungen für das Kerncurriculum von den Assistenten komplementiert.