

Sicherung der ärztlichen Versorgung durch strukturierte Weiterbildung im Arbeitgebernetzwerk für Karriere und Familie

eingereicht von:

Inclinica e.V.

Verein zur Förderung von Gesundheitseinrichtungen Mittelrhein-Mosel-Hunsrück

Markenbildchenweg 34

56068 Koblenz

Tel.: 0261 28733377

Fax: 0261 28735100

www.inclinica.de

kontakt@inclinica.de

Executive Summary

Krankenhäuser in ländlichen Regionen stehen oft vor der Herausforderung ärztliches Personal zu akquirieren und vor allem zu binden. Gerade Assistenzärzte suchen sich ihre Weiterbildungsstätte in Ballungszentren und nehmen die Krankenhäuser in ländlichen Regionen trotz ihrer Potentiale kaum wahr. Inclinica e.V. -Verein zur Förderung von Gesundheitseinrichtungen Mittelrhein-Mosel-Hunsrück ist ein bundesweit einzigartiges Netzwerk bestehend aus 5 Krankenhäusern der gleichnamigen Region mit dem Ziel Qualitätsstandards als attraktiver Arbeitgeber im Gesundheitsbereich zu setzen. Die Mitgliedshäuser, die in unterschiedlichen Trägerstrukturen organisiert sind, bleiben rechtlich und wirtschaftlich voneinander unabhängig und kooperieren mit der Intention zur Entwicklung und Aufrechterhaltung berufsübergreifender Qualitätsstandards mit dem langfristigen Ziel des Aufbaus einer kooperativen Arbeitgebermarke. Der Fokus liegt zur Zeit im Bereich einer strukturierten Facharztweiterbildung, um junge Mediziner zu gewinnen und langfristig zu binden. Neben einer qualitativ hochwertigen und planbaren Facharztweiterbildung steht Inclinica für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt individuelle Arbeits- und Lebensmodelle im Kultur- und Freizeitraum Mittelrhein-Mosel-Hunsrück.

Beschreibung des Trägers

Inclinica e.V. - Verein zur Förderung von Gesundheitseinrichtungen Mittelrhein-Mosel-Hunsrück ist ein gemeinnütziger Verein, der im April 2011 gegründet wurde. Durch die Mitgliedschaft der BDH-Klinik Vallendar, der Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach, dem St. Nikolaus-Stiftshospital Andernach, dem Marienkrankenhaus Cochem und der Hunsrück Klinik kreuznacher diakonie in Simmern bildet Inclinica ein einzigartiges Netzwerk in der Gesundheitsbranche. Die Vereinsmitglieder sind ausschließlich juristische Personen, d. h. selbständige und auch formal unabhängige Krankenhäuser. Gemeinsam stellen die Einrichtungen über 1.750 Betten/ Plätze bereit und versorgen stationär und ambulant ca. 80.000 Patientinnen und Patienten im Jahr. Der Verein übernimmt eine Dachverbandsfunktion für seine Mitglieder. Die Kooperation setzt nicht nur an der Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen medizinischen Versorgung in der Region an, sondern auch an der langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen. Durch die Bündelung des Wissens und der Stärken der einzelnen Häuser sowie die Nutzung von Synergien resultieren Angebote, die jedes Haus für sich alleine gar nicht oder nur mit einem unverhältnismäßig hohem Aufwand verwirklichen kann. Die Erweiterung der Mitglieder des Vereins um weitere Krankenhäuser und gemeinnützige Organisationen, die Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten sowie Kommunen und Institutionen ist angedacht.

Projektbeschreibung

Weiterbildungsassistenten beklagen oftmals die fehlende Struktur der Weiterbildung sowie eine mangelnde Rückmeldung durch die Weiterbilder. Um den Assistenzärzten eine qualitativ hochwertige, an international anerkannten Standards ausgerichtete, planbare Weiterbildung in den Häusern des Inclinica Netzwerkes anbieten zu können wurden Weiterbilder und Assistenten in den generellen Qualifikationen und Methoden der strukturierten Weiterbildung von Herrn Prof. Dr. Marcus Siebolds ausgebildet. Herr Prof. Dr. Marcus Siebolds (Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen) ist ausgewiesener Experte im Bereich der Facharztweiterbildung. Neben der theoretischen Ausbildung begleitet und berät Prof. Siebolds die Abteilungen individuell. Das Konzept 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. Eine erste Evaluation in den Fachabteilungen hat gezeigt, dass die Weiterbilder bzgl. der Strukturqualität und insbesondere im Führen von regelmäßigen Weiterbildungsgesprächen und im Besprechen des Kerncurriculums mit den Assistenten einen Optimierungsbedarf sehen. Weitere Defizite werden in der Lernstandsrückmeldung gesehen. Die Assistenten beurteilen die Weiterbildung als weitgehend systematisch. Das Kerncurriculum ist allerdings nicht als Instrument zur Planung der eigenen Weiterbildung etabliert. Auch die Assistenten sehen einen Handlungsbedarf im Umgang mit Lernstandsrückmeldungen und Weiterbildungsgesprächen. Folgende wesentliche Inhalte garantieren eine qualitativ hochwertige Weiterbildung:

- ◆ Kerncurriculum: Die Inhalte der Weiterbildungsordnung sind im Kerncurriculum der jeweiligen Fachabteilung individuell zugeschnitten und abgestimmt. Die Kernkompetenzen sind als Weiterbildungsziele erfasst und legen den Zeitraum fest, indem diese erlernt werden sollen. Die einzelnen Prozesse der Kernkompetenzen sind in Arbeits- und Verfahrensanweisungen beschrieben und unterstützen den

Assistenzarzt bei der Weiterbildung. Das Kerncurriculum steht in diesem Modell immer in Einklang mit den Vorgaben der Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer

- ◆ Arbeits- und Verfahrensanweisung: Diese sind für die Kernkompetenzen der jeweiligen Fachabteilung erstellt und liefern praktikable Handlungsanweisungen im klinischen Alltag und dienen somit als Grundlage zur Anleitung der Assistenten. Die Arbeitsanweisungen wurden u.a. von Assistenzärzten erstellt und dadurch nehmen Assistenten eine aktive Lernrolle in der Anleitung ein. Außerdem wird ihnen ermöglicht, sich auf das Erlernen neuer Techniken und Verfahren vorzubereiten. Dem Weiterbilder helfen die Arbeitsanweisungen den Aufwand der Anleitung zu senken und sie als Grundlage der Lernstandsrückmeldung zu nutzen.
- ◆ Weiterbildungsgespräch: Das Weiterbildungsgespräch findet einmal jährlich statt und es werden klare Zielvereinbarungen bzgl. der Schwerpunkte der Weiterbildung im kommenden Weiterbildungsjahr zwischen dem Assistenzarzt und dem Weiterbilder festgelegt. Dem Weiterbilder dient das Weiterbildungsgespräch als Instrument zur Übersicht seiner Assistenten in den jeweiligen Phasen und dem Assistenzarzt zur Reflexion der eigenen Weiterbildung.
- ◆ Lernstandsrückmeldung: In Zusammenhang mit dem Weiterbildungsgespräch steht die Lernstandsrückmeldung. Anhand der 6 Kernkompetenzen der ACGME (Accreditation Council for Graduate Medical Education) werden vom Weiterbilder und Assistenzarzt Fragebögen ausgefüllt, die den Status Quo der Weiterbildung wiedergeben. Im folgenden Gespräch werden ausschließlich die Differenzen in den Einschätzungen zwischen dem Weiterbilder und dem Assistenzarzt besprochen.
- ◆ Evaluation: Durch unterschiedliche Fragebögen für Weiterbilder und Assistenten hinsichtlich der Struktur- und Prozessqualität sowie der Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den Abteilungen werden Stärken und Schwächen aufgedeckt und Handlungsoptionen erarbeitet.
- ◆ Testate: Assistenten haben die Möglichkeit, Testate, die im Laufe des Anleiteprozesses abgenommen werden, beim Weiterbilder zu fordern, um eine Lernstandsrückmeldung zu erhalten.

Die Einführung der strukturierten Facharztweiterbildung ist ein sich entwickelnder Prozess, der maßgeblich durch die Mitarbeit von Assistenten und Weiterbildern geprägt ist. Diese Qualitätsstandards in der Weiterbildung werden von den Assistenten positiv aufgenommen und stärken die Eigenverantwortlichkeit der Assistenten in der Weiterbildung. Neben dem beschriebenen abteilungsspezifischen Vorgehen finden netzwerkinterne Veranstaltungen und Angebote statt. In einem Workshop „Schreibwerkstatt Arbeitsanweisungen“ wurde mit Assistenten aller Häuser des Netzwerkes das Erstellen und die schriftliche Fixierung von Arbeits- und Verfahrensanweisungen unter Zuhilfenahme geeigneter Quellen trainiert. In einem 3 tägigen Dienstfähigkeitskurs für Internisten wurden junge, wenig erfahrene Assistenzärzte in den häufigsten internistischen Notaufnahmen geschult. Hierbei lag ein wesentlicher Fokus in einem guten Praxistransfer. Neben Theorievorlesungen, welche von ärztlichen Mitarbeitern des Inclinica Netzwerkes gehalten wurden, wurde den Teilnehmern das systematische Vorgehen bei klinischen Untersuchungen und Befundungen aus den Bereichen Kardiologie, Pneumologie, Gastroenterologie, Radiologie und Onkologie näher gebracht. Zusätzlich ist ein interdisziplinärer Einführungskurs geplant, der den Assistenten den Berufsstart und somit den Start in einer komplexen Organisation erleichtert. Ziele sind somit die Orientierung im

Berufsstart zu erhöhen, erste Anhaltspunkte für die Übernahme von Assistenzaufgaben zu vermitteln und Unsicherheiten abzubauen. Neben rechtlichen Grundlagen und Einführung in die Organisationsdynamik geht es auch um die Rolle des Assistenzarztes in der eigenen Weiterbildung.

Da der Verein eine Dachverbandsfunktion für die Mitglieder übernimmt wurde ein Corporate Design entwickelt, um Personalrekrutierungsmaßnahmen sowie Marketingaktivitäten gemeinsam durchzuführen. Langfristig wird eine Arbeitgebermarke entstehen um die Präsenz des Netzwerkes und somit der einzelnen Häuser auf dem Markt wirksam zu steigern und Fachkompetenzen zu erschließen. Auch hier bedient sich Inclinica Expertenwissen und arbeitet eng mit Herrn Prof. Dr. Christoph Beck (Fachhochschule Koblenz) zusammen, dessen ausgewiesener Schwerpunkt das Employer Branding ist.

Innovationscharakter und Wesen der Ergebnisverbesserung

Die Mitgliedskrankenhäuser des Vereins bleiben in ihrer Struktur unberührt. Die Besonderheit des innovativen Konzeptes liegt u. a. in der Überwindung des regionalen Konkurrenzdenkens, um einen vielversprechenden Beitrag für die Gesundheitswirtschaft zu leisten. Durch den Aufbau der strukturierten Facharztweiterbildung wird die Facharztweiterbildung transparent und planbar. Dies trägt somit positiv zur Fachkräftesicherung, Qualifizierung und Personalentwicklung bei. Die Ausweitung in andere medizinische Berufszweige sowie die Erweiterung um andere gemeinnützige Organisationen und Institutionen ist geplant. Die Konzeption einer trägerübergreifenden Arbeitgebermarke hat innovativen Vorbildcharakter und kann in andere Regionen oder Einrichtungen übertragen werden. Durch den fachlichen Austausch untereinander und den Erfahrungsaustausch der Assistenten und Weiterbilder profitieren die einzelnen Häuser des Inclinica Netzwerkes aber vor allem durch die Möglichkeit, den Assistenten gleiche Qualitätsstandards in der Weiterbildung zu bieten und letztendlich durch die Bündelung von Kompetenzen und Stärken Potentiale zu erschließen, über die einzelne Einrichtungen nicht verfügen. Durch das gegenseitige Leistungsversprechen der Netzwerkpartner wird es möglich, dass Assistenzärzte innerhalb des Inclinica Netzwerkes die Häuser wechseln, falls zeitlich begrenzte Weiterbildungsbefugnisse bestehen oder die Assistenten zusätzliche Qualifikationen erwerben wollen. Als Arbeitgebernetzwerk für Karriere und Familie beinhaltet das Leistungsversprechen des Netzwerkes unter anderem auch soziale und arbeitnehmerfreundliche Maßnahmen. Hierzu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Hilfe beim Wiedereinstieg in den Beruf oder das Recht auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während eines ruhenden Dienstverhältnisses und der Ausgleich von Überstunden in Freizeit. Neben der Beratung und Vermittlung von Betreuungs- und Unterstützungsangeboten bestehen in den Einrichtungen selbst teilweise Möglichkeiten zur Kinderbetreuung oder Angebote zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Darüber hinaus bietet die Region einen hohen Erholungs- und Freizeitwert und ist besonders bei jungen Familien sehr beliebt.

Durch Förderungen der Initiative Gesundheitswirtschaft des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demographie und des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung des Landes Rheinland-Pfalz sowie des Europäischen Sozialfonds ist es Inclinica gelungen, einen vielversprechenden Beitrag für die Region und die Gesundheitswirtschaft in Rheinland-Pfalz zu initiieren.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4

