

WEITERBILDUNGSKONZEPT

KLINIK FÜR ALLGEMEIN-, VISZERAL- UND UNFALLCHIRURGIE

(Vorbemerkung: Zur besseren Lesbarkeit des Textes wird nur die männliche Bezeichnung verwendet. Es sind jedoch ausdrücklich die männlichen und weiblichen Bezeichnungen gemeint.)

Die Weiterbildungsinhalte werden gemäß der aktuellen Weiterbildungsordnung und Richtlinie der Ärztekammer Bremen für den „Facharzt für Allgemein Chirurgie“, „Facharzt für Viszeralchirurgie“, „Facharzt für Orthopädie und Unfallchirurgie“ umgesetzt.

In dem Bewusstsein, dass alleiniges medizinisches Wissen nicht ausreichend ist, um ein medizinischer Experte zu sein, hat 2005 das Royal College of Physicians and Surgeons of Canada (RCPSC) eine Struktur entwickelt, um die Rolle des Arztes zu definieren – das sogenannte „CanMEDS 2005 Framework“.



CanMEDS- Modell [1]

[1] Übersetzt nachdem Original: Frank, JR, ed. The CanMEDS 2005 physician competency framework. Better standards. Better physicians. Better care. Ottawa: The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada; 2005

In unserer Klinik identifizieren wir uns mit diesem Rollenbild und legen großen Wert auf die Ausbildung und Weitergabe dieser Kompetenzen. In Fortführung dieser ebenfalls im Nationalen Kompetenzbasierten Lernzielkatalog (NKLM) beschriebenen Rollen fördern wir die Weiterentwicklung dieser Kompetenzen im Rahmen der Facharztweiterbildung [2].

Als **Gelehrte** (Lernen und Lehren) erhalten und verbessern Ärzte ihr professionelles Handeln durch stetiges, lebenslanges Lernen und durch kritische Evaluation und Anwendung wissenschaftlicher Informationen und ihrer Quellen. Sie hinterfragen und überprüfen die eigenen Ergebnisse ihrer ärztlichen Tätigkeit.

Sie fungieren als Lehrende für verschiedene Zielgruppen (z. B. Patienten, Gesundheitsberufe, akademische Einrichtungen, Lehrende und Studierende sowie Kollegen). Sie leisten einen Beitrag zur Entstehung, Verbreitung, Anwendung und Translation neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und medizinischer Praktiken.

Als **Kommunikatoren** erkennen sie die zentrale Bedeutung der Kommunikationsfähigkeit für den Arztberuf und die Gesundheitsversorgung. Im Vordergrund steht die Gestaltung einer vertrauensvollen Arzt-Patienten-Beziehung, die den gesamten Zeitraum der medizinischen Begegnung sowie alle Formen der Kommunikation umfasst. Sie verfügen über die Kompetenz zu einer angemessenen Fehler- und Risikokommunikation. In ihrem kommunikativen Handeln berücksichtigen sie soziokulturelle und sozioökonomische Einflussfaktoren sowie eingeschränkte Kommunikationsvoraussetzungen, die in medizinischen Situationen eine wichtige Rolle spielen. Durch ihre Rolle als Kommunikatoren nehmen sie einen positiven Einfluss auf die Patienten-Variablen Sicherheit, Adhärenz, Outcome und Zufriedenheit.

Der Arzt als **Mitglieder eines Teams** (Zusammenarbeit) arbeitet mit vielen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen sowie mit anderen Professionen partnerschaftlich und effektiv in Team zusammen (intraprofessionell und interprofessionell), um eine patientenorientierte Gesundheitsversorgung zu verwirklichen. Ärzte sollen in diesem Kontext befähigt sein, die im Sinne von Patienten indizierten diagnostischen, beratenden und therapeutischen Tätigkeiten (Maßnahmen) zu koordinieren und zu integrieren.

In der Rolle als **Gesundheitsberater und -fürsprecher** (Vertreter des Patienten) erfassen und fördern Ärzte die Gesundheit und den gesunden Lebenswandel von individuellen Personen, von Patientengruppen und von Bevölkerungsgruppen. Sie sehen es als ihre Aufgabe, Missverhältnisse des Gesundheitszustandes und der Lebenserwartung von Patienten, Patientengruppen und Bevölkerungsgruppen sowie deren Folgen zu erkennen und auf eine Reduktion von Missverhältnissen und deren Folgen hinzuwirken. Ärzte verstehen sich dabei selbst in einer Vorbildfunktion hinsichtlich des Umgangs mit der eigenen Gesundheit (vgl. Professionelles Handeln).

Als **Verantwortungsträger** (Manager) sind Ärzte wichtige und aktive Gestalter im Gesundheitssystem. Sie beteiligen sich an der (medizinisch-wissenschaftlichen und strukturellen) Verbesserung der Gesundheitsversorgung, treffen Entscheidungen, die ihrerseits Allokation von Ressourcen zur Folge haben und wenden Maßnahmen zur Qualitätssicherung an. Effektive Karriereplanung und Selbstorganisation sowie Führungskompetenz sind integrale Bestandteile dieser Rolle.

Der Arzt als **Professionell Handelnder** verpflichtet sich auf einer wissenschaftlichen Grundlage und ethischen Grundhaltung mit hohen Anforderungen an die persönliche Gewissenhaftigkeit und selbstaufgelegten Berufsregeln der Gesundheit und dem Wohlergehen jedes Einzelnen und der Gesellschaft.

[2] NKLM, MFT Medizinischer Fakultätentag der Bundesrepublik Deutschland e. V., Ein Kooperationsprojekt vom MFT Medizinischer Fakultätentag der Bundesrepublik Deutschland e. V. und der GMA Gesellschaft für Medizinische Ausbildung e.V., Verabschiedet auf der Mitgliederversammlung des 76. Ordentlichen Medizinischen Fakultätentages am 04.06.2015 in Kiel, Redaktionelle Änderungen durch die NKLM-Geschäftsstelle; Redaktionsschluss 01.07.2015

Dazu müssen sie nicht nur über umfassende wissenschaftlich fundierte Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, sondern auch in der Lage sein, diese zum Wohl der einzelnen Patienten in ihrer jeweils individuellen Situation einzusetzen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden zunehmend Ausbilder in „Train-the-Trainer“ und „Teach-the-Teacher“-Kursen ausgebildet. Es kommen moderne Formate der Weiterbildung zum Einsatz. Integraler Bestandteil ist das sogenannte „strukturierten Feedback“. Dieses hat den Zweck der konstruktiven Weiterentwicklung des Chirurgen (formatives Feedback). Eingebettet sind die Lehrmethoden in ein persönliches Mentorenprogramm. Das Mentorenprogramm beginnt bereits mit der strukturierten Einarbeitung (Einarbeitungskonzept).

„Technische“ Daten zur Durchführung des Konzepts:

Stellenschlüssel

7 Oberärzte, 4 Fachärzte, 7 Weiterbildungsassistenten

Rotationsplanung

Jährlich erfolgt die Durchführung eines strukturierten Weiterbildergespräches. Zusätzlich werden regelmäßige Feedback-Gespräche durchgeführt. Im Rahmen dieses Gespräches wird das bisher erreichte Ausbildungsziel des Weiterzubildenden besprochen und für den nächsten Zeitabschnitt werden neue Lernziele definiert. Die Rotationsplanung wird entsprechend abgestimmt.

Es folgt zunächst die Festlegung der abteilungsinternen Rotation im Rahmen der Basisweiterbildung Chirurgie. Mit Erreichen dieses Ausbildungsziels wird die abteilungsinterne Rotation für den folgenden Ausbildungsschritt mit dem Weiterzubildenden abgestimmt. Zu beachten ist, dass die Klinik 3 komplette Facharztweiterbildungen anbietet und entsprechend eine individuelle Rotationsplanung erfolgt. Ein Wechsel in andere Abteilungen ist während der Facharztweiterbildung möglich aber nicht obligat.

Spezielle Angebote für Weiterzubildende

Der Chefarzt der Klinik ist an der Universität Kiel habilitiert, darüber hinaus besteht ein Lehrauftrag der Universität Hamburg. Es besteht daher die Möglichkeit einer Dissertation. Kongressbeiträge und wissenschaftliche Publikationen werden unterstützt. Es besteht die Möglichkeit, als Dozent im Rahmen der Krankenpflegeausbildung mitzuwirken. Zusätzlich können individuelle Interessen der Weiterzubildenden berücksichtigt werden.

Mentorenprogramm

Ein Mentorenprogramm besteht und wird aktiv gelebt. Die initiale Einarbeitung erfolgt mit klar zugewiesenen Verantwortlichkeiten. Ein Einarbeitungskonzept ist etabliert. Die Einarbeitung der Weiterzubildenden erfolgt über die jeweiligen Fachärzte in Funktionsbereich. Darüber hinaus erfolgt eine abteilungsübergreifende Einarbeitung der Weiterzubildenden in das Krankenhausinformationssystem durch Dozenten der IT-Abteilung. Die Einarbeitung ist beendet, mit der Fähigkeit, am Bereitschaftsdienst teilzunehmen.

Begleitend sind Behandlungsstandards der Klinik im Intranet und für den Weiterzubildenden nachzulesen

Fortbildungstage

5/Jahr

Praktische Fortbildungen

In der Klinik wurde ein laparoskopisches Trainingslabor eingerichtet. Hier durchlaufen die Auszubildenden ein strukturiertes Trainingsprogramm, nach deren erfolgreichen Abschluss die klinisch-laparoskopische Ausbildung im Operationssaal erfolgt. Darüber hinaus gibt es abteilungsübergreifend das Angebot einer Reanimationsschulung.

Externe Veranstaltungen

Weiterbildungsinhalte, die nicht von der Klinik angeboten werden und die Bestandteil des Ausbildungscurriculums sind werden durch externe Kurse vermittelt und voll umfänglich durch die Klinik finanziert. Zum Beispiel: DEGUM Sonographie-Grundkurs, Strahlenschutzkurs. Fakultativ werden Ergänzungskurse durch den Klinikträger finanziert.

Teilzeit

Die Weiterbildung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. Hier wird ein entsprechendes Ausbildungscurriculum in Bezug auf das individuelle Arbeitszeitmodul individuell erstellt.

Dienstmodel

Die Regelarbeitszeit ist montags, dienstags, donnerstags und freitags 07.30 bis 16.30 Uhr, mittwochs von 07.30 bis 14 Uhr.

Im Rahmen des Bereitschaftsdienstes Werktags und an Sonn- und Feiertagen ist ein Oberarzt im Rufdienst verfügbar. Assistenten mit Facharztreihe leisten Werktags einen Anwesenheitsdienst von 15.30 Uhr bis 07.30 Uhr ab, am Wochenende einen 24 stündigen Anwesenheitsdienst. Darüber hinaus ist ein Assistent in Weiterbildung werktags von 14:30 Uhr bis 23 Uhr im Spätdienst und leistet anschließend eine Rufbereitschaft bis 7 Uhr ab. Am Wochenende besteht hier ein 24 stündiger Anwesenheitsdienst.

Außerhalb der Regelarbeitszeit ist ein Oberarzt im Rufdienst verfügbar.

In der Regel fallen 5 Dienste pro Monat an.

In der Klinik werden im Rahmen der Dienst- und Einsatzplanung die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes voll umfänglich umgesetzt. Mehrarbeitsstunden werden dementsprechend zur Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen in Freizeit abgegolten. Mehrarbeitsstunden innerhalb der gesetzlichen Grenzen werden wahlweise vergütet oder in Freizeit ausgeglichen.

Unterstützung bei „arztfremden Tätigkeiten“

Das Klinikum Links der Weser verfügt über einen Sozialdienst. Medizinische Dokumentationsfachkräfte sind flächendeckend im Einsatz. Ein zentrales Bettenmanagement ist implementiert. Auf den Stationen sind Stationssekretärinnen für administrative Tätigkeiten eingesetzt. Die Zentralapotheke der Gesundheit Nord stellt über das Intranet eine elektronische Arzneimittelliste zur Verfügung. Für medizinische Recherchen steht den Mitarbeitern das Informationssystem "Up to Date" an allen Arbeitsplätzen zur Verfügung.