

Personalentwicklungskonzept Innere Medizin/ Gastroenterologie St. Joseph-Stift Bremen



1. EINLEITUNG	2
1.1. AUSGANGSSITUATION	2
1.2. KENNZAHLEN	2
2. CHANCEN DER PERSONALENTWICKLUNG FÜR UNSERE ASSISTENZÄRZTE	3
2.1. ZIELSETZUNG	3
3. DURCHFÜHRUNG DER PERSONALENTWICKLUNG	4
4.PERSONALENTWICKLUNGSINSTRUMENTE UND DEREN EINSATZ	4
4.1. MITARBEITERJAHRESGESPRÄCHE	4
4.2. EINARBEITUNGSKONZEPT	4
4.3. LOGBUCH FACHARZTWEITERBILDUNG	5
4.4. INNERBETRIEBLICHE FORTBILDUNG	5
4.5. EXTERNE FORTBILDUNG	5
4.6. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	6
5.FAZIT	6

1. Einleitung

In der einschlägigen Fachliteratur nimmt die systematische Personalentwicklung in Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität einen hohen Stellenwert ein. Viele Studien forschen mit Blick auf die Arbeitsattraktivität. Ritter, Studie (ADG), kommt zu folgender Schlussfolgerung: "Eine Personalentwicklung, welche die Mitarbeiter in allen Lebensphasen wertschätzt und entsprechende Perspektiven bietet, erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers und schafft Bindungsbereitschaft."

Die Medizinische Klinik bietet den Assistenzärzten eine interessante Berufsperspektive. Vielfältige und hochinnovative Arbeitsbereiche sind sehr interessant und eröffnen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Die persönliche Förderung unserer Mitarbeiter in der beruflichen Weiterentwicklung liegt uns sehr am Herzen. Schließlich sind qualifizierte Mitarbeiter eine hervorragende Voraussetzung für die optimale Versorgung unserer Patienten.

1.1. Ausgangssituation

Die Ausbildung der Assistenzärzte im Fach Gastroenterologie richtet sich streng nach der Weiterbildungsordnung für Gastroenterologie des Landes Bremen.

Ohne die Ziele der Ausbildung aus der oben genannten WBO zu wiederholen ist das Hauptziel, das die Ärzte als Vorbereitung auf die Facharztprüfung ihre erworbenen ärztlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vertiefen und erweitern können. Dabei steht die Ausbildung am Patienten im Mittelpunkt.

Die Gastroenterologie ist ein Teilgebiet der Medizinischen Klinik des St. Joseph-Stift Bremen. Sie besteht aus der bettenführenden Station, der Endoskopie, der Sonographie und der gastroenterologischen Funktionsdiagnostik.

Der Schwerpunkt besteht in der Diagnostik und der Therapie gastrointestinaler Erkrankungen.

Unsere Medizinische Klinik mit dem Schwerpunkt Gastroenterologie als Arbeits- und Weiterbildungsplatz bietet ein umfangreiches Spektrum an Gastroenterologischen Krankheitsbildern, in den Einzelnen Erkrankungen des Magen-Darm-Trakts, der Bauchspeicheldrüse, der Gallenblase und der Leber.

Die Klinik verfügt über modernste Geräte und Untersuchungsverfahren und wird im Bereich der Gastroenterologie/Hepatology und Gastroenterologische Onkologie von Patienten aus dem In- und Ausland aufgesucht.

1.2. Folgende Kennzahlen zeigen den Erfolg der Abteilung auf:

Anzahl der unterrichtsgerechten Behandlungsplätze Innere Medizin:

- 78 Betten,
- 4562 behandelte Patienten in der Inneren Medizin
- ca. 1500 ambulante endoskopische Untersuchungen
- tagesklinische Fälle 2016- 2250 mit 7174 Behandlungstagen

Stellenschlüssel Gastroenterologie:

- 1 Chefarzt (Internist und Gastroenterologe, Hämatologe und Onkologe),
- 3 OberärztInnen der Gastroenterologie
- 1 Oberarzt Hämatologie und Onkologie
- Jeweils 2 Funktionsassistenten der Gastroenterologie/ Endoskopie

Im Folgenden werden die **Einsatzmöglichkeiten** der im Rahmen der Weiterbildung zur Fachärztin/zum Facharzt für Innere Medizin ohne Schwerpunktbezeichnung in der Gastroenterologie eingesetzten Assistenzärztinnen und Assistenzärzte dargestellt:

- Interdisziplinäres Bauchzentrum
- Endoskopieabteilung; incl. Sonographie
- Tagesklinik für Onkologie
- Interdisziplinäre Zentrale Notaufnahme

2. Chancen der Personalentwicklung für unsere Assistenzärzte

Unsere Personalentwicklung in der Abteilung Innere Medizin/ Gastroenterologie hilft den Ärzten, die notwendigen, kontinuierliche Veränderung als positiven Entwicklungsprozess zu verstehen.

Neben der Fort- und Weiterbildung ist eine spezielle interdisziplinäre Entwicklungsarbeit in der Abteilung, ausgerichtet an den Fachrichtungen der Inneren Medizin erforderlich.

In jedem Sport sorgt der Trainer für die fachliche Aus- und Weiterbildung. Ein Coach achtet auf den Teamgeist und sichert ohne messbare Leistung den Erfolg. Personalentwicklung (PE) lässt sich weder mit der Arbeit des Coachs noch mit der Arbeit des Trainers vollständig beschreiben. Alle im **Punkt 4** beschriebenen Maßnahmen dienen dazu, dass die Mitarbeiter gemäß der Weiterbildungsordnung eine optimale Ausbildung absolvieren werden.

2.1. Zielsetzung

Im Kontext mit dem Chefarzt der Inneren Medizin werden Begabungen, Potentiale und Ressourcen von Mitarbeitern geweckt, entdeckt und gefördert. Mit einer systematischen

Personalentwicklung lassen sich für die **Abteilung der Inneren Medizin/ Gastroenterologie** insbesondere nachfolgende Ziele erreichen:

- Anpassung der Mitarbeiter an die geänderten Erfordernisse,
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation,
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit,
- Senkung der Fluktuationsrate,
- Entwicklung von Nachwuchsführungskräften und jüngeren Fachexperten .

Mit einer systematischen Personalentwicklung lassen sich aus

Sicht des Mitarbeiters nachfolgende Ziele erreichen:

- Aktivierung bisher nicht genutzter persönlicher Kenntnisse und Fähigkeiten,
- Ein höherer Grad an beruflicher Selbstverwirklichung durch die Übernahme qualifizierter Aufgaben,
- verbesserte Laufbahnmöglichkeiten,
- Übertragung neuer, erweiterter Aufgaben,
- Identifizierung mit den Leitzielen
- Verbessertes Arbeitsklima

3. Durchführung der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung beinhaltet die Fort- und Weiterbildung in unserer Abteilung. Dazu gehören alle veranlassten oder finanzierten Maßnahmen, die auf die Erweiterung, beziehungsweise Vertiefung bereits bestehender und die Vermittlung neuer Qualifikationen angelegt sind. Die an der Ausbildung beteiligten Personen in unserer Klinik sind in erste Linie der Chefarzt und die Oberärzte, sowie Fachexperten aus der Klinik. Alle langjährig beteiligten und klinisch erfahrenen Ärzte haben entweder eine Hochschulausbildung oder eine zweijährige Ausbildung in unserer Hospitalgesellschaft in Münster zur ärztlichen Führung und Ausbildung ärztlicher Mitarbeiter erhalten bzw. erfahren.

4. Personalentwicklungsinstrumente und deren Einsatz

Attraktive Aufgaben und eine gezielte Förderung sichern die berufliche Entwicklung, wobei auch das Arbeitsumfeld mit in Betracht gezogen wird. Über eine gezielte Personalentwicklung mit konkreten Förderangeboten und bedarfsgerechten Lösungen, um auch Beruf und Familie in Einklang zu bringen, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. Folgende Maßnahmen dienen der individuellen Förderung der Assistenzärzte:

4.1. Mitarbeiterjahresgespräche (Anlage)

Das jährliche Mitarbeitergespräch, welches der Chefarzt mit den Assistenzärzten der Klinik führt verfolgt insbesondere den Schwerpunkt der Ausbildung. Folgende Aspekte werden aufgegriffen:

- Wie geht es dem Mitarbeiter in Hinblick der Ausbildung an seinem Arbeitsplatz (mit seinen Aufgaben, mit seinen Arbeitsmitteln, mit den Kollegen und dem Mentor)?
- Gibt es konkreten Bildungsbedarf bzw. Handlungsbedarf, um die Ausbildung erfolgreich zu gestalten?

4.2. Einarbeitungskonzept (Anlage)

Das Einarbeitungskonzept stellt eine Hilfestellung dar, um den wichtigen Prozess der Einarbeitung erfolgreich gestalten zu können. Unser Einarbeitungskonzept dient der Integration der ÄrztInnen, die neu in unsere Abteilung kommen, aber auch nach längerer Pause, z.B. einer Familienphase, wieder zurückkehren. Unsere gezielte Einarbeitung führt zu einer schnelleren und besseren Identifikation mit der Klinik. Die positiven Aspekte einer effektiven Einarbeitung sind für uns:

- Die Einarbeitungszeit wird um fast 25 % verkürzt
- Bindung an unsere Abteilung → 80 % der MA, die in der Probezeit kündigen, entscheiden dieses bereits nach den ersten Tagen

Ein wesentliches Ziel unserer systematischen Einarbeitung ist es zudem, den neuen KollegInnen mit der Wertekultur unseres Hauses vertraut zu machen. Daher findet die Einarbeitung im Rahmen eines von gegenseitiger Wertschätzung, Verständnis und Toleranz geprägten Klimas statt. Mit unserem erarbeiteten Einarbeitungskonzept werden die Weichen dafür gestellt, dass sich unser/e neue/r KollegIn an seinem/ihrem Arbeitsplatz wohl fühlt und schnell effizient mitarbeiten wird.

4.3. Logbuch Facharztweiterbildung (Anlage)

Das Logbuch gliedert sich in einen allgemeinen Teil, selbstdefinierte Lernziele sowie eine Dokumentation der Teilnahme an Spezialuntersuchungen, Besprechungen und Konferenzen sowie Anamnesebögen und Arztbriefe (anonymisiert). Wie aus dem Lehrkonzept ersichtlich (Anlage) sind alle Voraussetzungen für die Umsetzung des Logbuches erfüllt und werden individuell mit dem Assistenzarzt abgesprochen und abgestimmt.

4.4. Innerbetriebliche Fortbildung

Diese Art der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im Referat Bildung organisiert werden, bieten den Assistenzärzten in den überfachlichen Bereich die Möglichkeit interdisziplinäre Fortbildungsangebote zu nutzen. Dem Wunsch nach solchen Fortbildungsmaßnahmen wird

insbesondere deshalb entsprochen, weil hier insbesondere die kommunikativen, ethischen und fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter unterstützt und weiterentwickelt werden. Die Abteilungsinterne Fortbildungsreihe dient den Assistenzärzten dazu, ihr spezielles Fachwissen zu vertiefen und die neusten Erkenntnisse zu erwerben. Diese Fortbildungen werden strukturiert geplant und regelmäßig mit einer verpflichtenden Teilnahme im Rahmen absolviert. Diese Fortbildungen sind zertifiziert über die Ärztekammer Bremen.

4.5. Externe Fortbildung

Diese Form der Wissensvermittlung dient der Einzelförderung nach individueller Abstimmung mit dem Chefarzt und nach individuellem Bedarf der AssistenzärztInnen.

Ein besonderes Augenmerk wird auf das Angebot der St. Franziskus Stiftung gelegt. Diese Angebote für Assistenzärzte werden insbesondere genutzt.

4.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein mit Nachdruck verfolgtes Ziel ist es, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Neben den Maßnahmen, die im Hause angeboten werden, unterstützen wir unsere AssistenzärztInnen bei der Bewältigung von Herausforderungen im familiären Umfeld. So nehmen wir Rücksicht auf individuelle Wünsche bei Arbeitszeiten und dem Arbeitseinsatzort, soweit es die betrieblichen Belange zulassen. Durch eine Optimierung des Dienstplanes soll eine Verlässliche Dienstplanung gewährleistet werden. Des Weiteren bieten wir Kindergartenplätze an.

5. Fazit

In der Klinik Innere Medizin/ Gastroenterologie werden systematisch unter dem Aspekt der Attraktivitätsfaktoren eine generische Auswahl an Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Schwerpunkte der Personalentwicklung sind auch für die kommenden Jahre:

- Konzept Mitarbeiterjahresgespräche
- Einarbeitungskonzept
- Logbuch Facharztweiterbildung
- Innerbetriebliche Fortbildung
- Externe Fortbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine strategische Vorgehensweise zu den beschriebenen Maßnahmen für die Personalentwicklung notwendig ist, denn nur mit so einem Vorgehen ist der

Erfolg hinsichtlich der Attraktivitätssteigerung in der Klinik unter den ökonomisch-vertretbaren Bedingungen (Leitbild und Kosten) sehr erfolgreich zu gestalten.

Sowohl die Entwicklung im Personalentwicklungsbereich als auch der stetige Anstieg der Wünsche, sowie der Entwicklung der Mitarbeiter erfordern gezielte Maßnahmen.

Den hohen Anforderungen ist dieses Konzept gerecht geworden und hilft dem Autor in der Klinik zur aktiven Umsetzung.



LOG BOOK

Grund-Weiterbildung in der Inneren Medizin zur Verfolgung des Curriculums



Inhaltsverzeichnis	Seite
LOG BOOK Einführung	3
Übersicht Ausbildungsjahre	4
Blatt 1 Weiterbildungsinhalte	5
Beurteilung der klinischen Fähigkeiten	6
SELBSTEINSCHÄTZUNGSSYSTEM	6
BLATT 2 allgemeine klinische Fähigkeiten	7
	8
BLATT 3 Weiterbildungsinhalte Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten...	9
nach WBO	11
BLATT 4 Anzahl der erforderliche Internistischen Untersuchungen und	12
Behandlungsmethoden	123
Blatt 5 Zusatzqualifikationen - Zusatz-Weiterbildung gemäß WBO	14

LOG BOOK

Grund-Weiterbildung in der Inneren Medizin zur Verfolgung des Curriculums

Einführung

Übergeordnetes Ziel des LOG BOOKs ist die Strukturierung und Standardisierung der Weiterbildung zur Verbesserung der Versorgung von Patienten durch die Förderung höchster Qualitätsstandards in der Inneren Medizin. Das LOG BOOK führt zur Transparenz und Vereinheitlichung der Weiterbildung und stellt damit eine wesentliche Säule der Qualitätssicherung der Versorgung dar. Das LOG BOOK erlaubt eine Objektivierung der Leistungserfüllung der Weiterzubildenden. Durch eine standardisierte Dokumentation der Weiterbildung im jährlichen Abstand wird ein transparenter, strukturierter Weiterbildungsablauf ermöglicht. Dies dient dem Qualitätsmanagement der Weiterbildung sowie der Personalentwicklungsdokumentation als wesentlichem Teil der Qualitätssicherung der weiterbildenden Institutionen.

Die Festlegung des Jahres-Curriculums erfolgt durch den/die Weiterbilder/in und den/die Weiterzubildende/n im Konsens. Dieser Plan soll vor Antritt des entsprechenden Weiterbildungsjahres schriftlich fixiert sein. Das Jahres-Curriculum muss dem Weiterbildungsstand der/des Weiterzubildenden gerecht werden. Das Curriculum richtet sich auch nach den Gegebenheiten der weiterbildenden Institution und kann daher an den verschiedenen Weiterbildungsorten variieren. Es wird empfohlen, den Jahresplan so detailliert wie möglich zu erstellen, insbesondere mit konkreten Zahlen zur Erfüllung des Leistungskataloges der Weiterbildungsordnung. Am Ende eines jeden Jahres wird die Erfüllung des Jahres-Curriculums sowohl durch Weiterbilder / Tutor und als auch durch die Weiterzubildenden überprüft und bewertet. Hierzu wurde im Rahmen des LOG BOOKs ein Bewertungssystem eingeführt.



Weiterbildung in der Inneren Medizin

LOG BOOK

Übersicht Ausbildungsjahre

AUSZUFÜLLEN VOR JEDEM WEITERBILDUNGSJAHR

Nachname, Vorname des/der Weiterzubildenden:

.....

Beginn und Ende des Weiterbildungsjahres

...../...../...../ (Tag/Monat/Jahr) -/...../...../ (Tag/Monat/Jahr)

Name und Adresse der weiterbildenden Institution:

1. Jahr:

.....

2. Jahr:

.....

3. Jahr:

.....

4. Jahr:

.....

5. Jahr:

.....

Zusätzliche Jahre:

.....

Bitte denken Sie daran, dass Sie Sorge zu tragen haben, dass der ihnen zugeordnete Facharzt ein Abschlussgespräch zu dem erreichten Kompetenzniveau mit Ihnen führt.

Blatt 1

WEITERBILDUNGSINHALTE DES WEITERBILDUNGSJAHRES(Jahr 1-5 oder weitere)

(bitte das aktuelle Weiterbildungsjahr eintragen; auszufüllen vor jedem Weiterbildungsjahr, weitere Blätter entsprechend ausdrucken!)

Beschreibung der theoretischen und praktischen Kenntnisse und Aufgaben, die am Ende dieses Weiterbildungsjahres vom/von der Weiterbilder/in erwartet werden.

Auszufüllen vom/von der Weiterbilder/in zu Beginn des Weiterbildungsjahres:

Jahr: 20..... - 20.....

THEORETISCHE KENNTNISSE:

.....

.....

.....

.....

TECHNISCHE KENNTNISSE:

.....

.....

.....

.....

SONSTIGE AUFGABEN:

.....

.....

.....

.....

Datum:

.....
Unterschrift des/der Weiterbilders/in
oder des/der Vertreters/in

.....
Unterschrift der/des Weiterzubildenden

BEURTEILUNG DER KLINISCHEN FÄHIGKEITEN

Für jede der im Leistungskatalog der Weiterbildungsordnung erfassten Fähigkeiten soll eine Selbsteinschätzung durchgeführt werden. Hierzu wird ein Bewertungssystem eingeführt, welches von 1 (Assistenz) bis 3 (Eigenständig) reicht. Die Tabellen dienen zu Ihrer Übersicht und der Ihres Ausbilders. Eine Garantie für die Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Bitte informieren Sie sich über den aktuellsten Stand des Leistungskataloges bei Ihrer Ärztekammer. Wenn Sie Änderungen feststellen, bitten wir Sie dies dem Qualitätsmanagement mitzuteilen. Wir werden dann umgehend das Dokument anpassen!

Sollten für verschiedenen Anforderungen des Leistungskataloges unterschiedliche Kompetenzniveaus gefordert sein, informieren Sie sich bitte Auch hierzu. So ist zum Beispiel bei operativen Eingriffen höherer Schwierigkeitsgrade eine Mitwirkung ausreichend. Selbstverständlich steht es dem Weiterzubildenden frei, im Laufe der zunehmenden Erfahrung auch die Kompetenz auf höherem Niveau - sofern sie erzielt wurde - zu dokumentieren.

Für die Feststellung von Leistungsniveaus, die die Supervision des Weiterbilders benötigen, liegt es in der Verantwortung des Weiterzubildenden, dem Weiterbilder diese Fähigkeiten zu demonstrieren und die Unterschrift einzuholen.

Die Gesamtbewertung erfolgt nach jedem Weiterbildungsjahr, um Weiterzubildenden und Weiterbilder eine Beurteilung des Fortgangs der Weiterbildung zu ermöglichen. Für die Terminierung hat der Weiterzubildende Sorge zu tragen!

SELBSTEINSCHÄTZUNGSSYSTEM:

1. Assistenz
2. Eigenständig mit Hilfe
3. Eigenständig - Gegenzeichnen lassen vom Oberarzt

Das Bewertungssystem gilt für die folgenden Blätter

BLATT 2 ALLGEMEINE KLINISCH-DIAGNOSTISCHE FÄHIGKEITEN

Aufgabe	Jahr 1 Selbsteinstufung			Jahr 2 Selbsteinstufung			Jahr 3 Selbsteinstufung			Jahr 4 Selbsteinstufung			Jahr 5 Selbsteinstufung			Prüfung des Weiterbilders/in jährlich/ bitte unterzeichnen!
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Klinisch-diagnostische Fähigkeiten																
Interpretation von Labortests u.a. Untersuchungsverfahren																
Verschreibung von Pharmaka																
Sicherheit der Therapiewahl																
Führung von Krankenakten																
Ethische, wissenschaftliche und rechtliche Grundlagen ärztlichen Handelns	Min. eine ethische Fortbildung!															
Maßnahmen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements einschließlich des Fehler- und Risikomanagements																
Ärztliche Gesprächsführung einschließlich der Beratung von Angehörigen																
Psychosomatische Grundlagen																
Interdisziplinäre Zusammenarbeit																
Ätiologie, Pathophysiologie und Pathogenese von Krankheiten																
labortechnisch gestützte Nachweisverfahren mit visueller oder apparativer Auswertung																



Aufgabe	Jahr 1 Selbsteinstufung			Jahr 2 Selbsteinstufung			Jahr 3 Selbsteinstufung			Jahr 4 Selbsteinstufung			Jahr 5 Selbsteinstufung			Prüfung des Weiterbilders/in jährlich/ bitte unterzeichnen!
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Aufklärung und der Befunddokumentation																
Medizinische Notfallsituationen																
Grundlagen der Pharmakotherapie einschließlich der Wechselwirkungen der Arzneimittel und des Arzneimittelmissbrauchs																
Allgemeine Schmerztherapie																
Interdisziplinäre Indikationsstellung zur weiterführenden Diagnostik einschließlich der Differentialindikation und Interpretation radiologischer Befunde im Zusammenhang mit gebietsbezogenen Fragestellungen																
Betreuung von Schwerstkranken und Sterbenden																
Gesundheits-ökonomische Auswirkungen ärztlichen Handelns																
Strukturen des Gesundheitswesens																

Datum: _____

Name des/der Weiterbilders/in oder
des/der Vertreters/in

Name der/des Weiterzubildenden

BLATT 3

Weiterbildungsinhalte Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten in... (nach WBO)

Aufgabe	Jahr 1 Selbsteinstufung			Jahr 2 Selbsteinstufung			Jahr 3 Selbsteinstufung			Jahr 4 Selbsteinstufung			Jahr 5 Selbsteinstufung			Prüfung des Weiterbilders/in jährlich/ bitte unterzeichnen!
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
den allgemeinen Inhalten der Weiterbildung für die Abschnitte B und C																
der Gesundheitsberatung, der Früherkennung von Gesundheitsstörungen einschließlich Gewalt- und Suchtprävention, der Prävention, der Einleitung und Durchführung rehabilitativer Maßnahmen sowie der Nachsorge																
der Erkennung und Behandlung von nicht-infektiösen, infektiösen, toxischen und neoplastischen sowie von allergischen, immuno-logischen, metabolischen, ernährungsabhängigen und degenerativen Erkrankungen auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieser Erkrankungen im höheren Lebensalter																
den Grundlagen der gebietsbezogenen Tumortherapie																
der Betreuung palliativmedizinisch zu versorgender Patienten																
der Indikationsstellung, sachgerechten Probengewinnung und -behandlung für Laboruntersuchungen und Einordnung der Ergebnisse in das jeweilige Krankheitsbild																

Aufgabe	Jahr 1 Selbsteinstufung			Jahr 2 Selbsteinstufung			Jahr 3 Selbsteinstufung			Jahr 4 Selbsteinstufung			Jahr 5 Selbsteinstufung			Prüfung des Weiterbilders/in jährlich/ bitte unterzeichnen!
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
geriatrischen Syndromen und Krankheitsfolgen im Alter einschließlich der Pharmakotherapie im Alter																
psychogenen Symptomen, somatopsychischen Reaktionen und psychosozialen Zusammenhängen einschließlich der Krisenintervention sowie der Grundzüge der Beratung und Führung Suchtkranker																
Vorsorge- und Früh-erkenntnismaßnahmen																
ernährungsbedingten Gesundheitsstörungen einschließlich diätetischer Behandlung sowie Beratung und Schulung																
Durchführung und Dokumentation von Diabetikerbehandlungen																
den Grundlagen hereditärer Krankheitsbilder einschließlich der Indikationsstellung für eine humangenetische Beratung																
der Indikationsstellung und Überwachung physikalischer Therapiemaßnahmen																

Datum:

Aufgabe	Jahr 1 Selbsteinstufung			Jahr 2 Selbsteinstufung			Jahr 3 Selbsteinstufung			Jahr 4 Selbsteinstufung			Jahr 5 Selbsteinstufung			Prüfung des Weiterbilders/in jährlich/ bitte unterzeichnen!
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
der gebietsbezogenen Arzneimitteltherapie																
der Erkennung und Behandlung akuter Notfälle einschließlich lebensrettender Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Vitalfunktionen und Wiederbelebung																
der Bewertung der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, der Arbeitsfähigkeit, der Berufs- und Erwerbsfähigkeit sowie der Pflegebedürftigkeit																
der intensivmedizinischen Basisversorgung																

Name des/der Weiterbilders/in oder
des/der Vertreters/in

Name der/des Weiterzubildenden

BLATT 4

ANZAHL DER ERFORDERLICHEN Internistischen Untersuchungs- und Behandlungsmethoden WÄHREND DER WEITERBILDUNG

(Diese Tabelle wird einmalig verwendet und jährlich aktualisiert)

Untersuchungs- und Behandlungsmethoden	Richtzahl	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Weiterbilder/in unterzeichnet wenn das Kompetenzniveau erreicht ist
Elektrokardiogramm	500						
Ergometrie	100						
Langzeit-EKG	100						
Langzeitblutdruckmessung	50						
spirometrische Untersuchungen der Lungenfunktion	100						
Ultraschalluntersuchungen des Abdomens und Retroperitoneums einschließlich Urogenitalorgane	500						
Ultraschalluntersuchungen der Schilddrüse	150						
Doppler-Sonographien der Extremitäten versorgenden Gefäße	100						
Doppler-Sonographien der Extremitäten versorgenden Gefäße	BK						
Infusions-, Transfusions- und Blutersatztherapie, enterale und parenterale Ernährung	50						
Proktoskopie	BK						
Echokardiographien sowie Doppler-/Duplex- Untersuchungen des Herzens und der herznahen Gefäße	150						
Mitwirkung bei Bronchoskopien einschließlich broncho-alveolärer Lavage	25						



Ösophago-Gastro-Duodenoskopien einschließlich interventioneller Notfall-Maßnahmen und perkutaner endoskopischer Gastrostomie (PEG)	100						
untere Intestinoskopien einschließlich endoskopischer Blutstillung, davon	100						
- Proktoskopien	20						
Therapie vital bedrohlicher Zustände, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung bedrohter Vitalfunktionen mit den Methoden der Notfall- und Intensivmedizin einschließlich Intubation, Beatmungsbehandlung sowie Entwöhnung von der Beatmung einschließlich nichtinvasiver Beatmungstechniken, hämodynamisches Monitoring, Schockbehandlung, Schaffung zentraler Zugänge, Defibrillation, Schrittmacherbehandlung	50						
Selbstständige Durchführung von Punktionen, z. B. an Blase, Pleura, Bauchhöhle, Liquorraum, Leber, Knochenmark einschließlich Knochenstanzen	100						

Blatt 5

Zusatzqualifikationen - Zusatz-Weiterbildung gemäß WBO (z.B. Ärztliches Qualitätsmanagement, Intensivmedizin, Notfallmedizin...)

• Curriculare Weiterbildung (z.B. Kurs Suchtmedizinische Grundversorgung etc.)

• Sonstige (z.B. Fachkunde Strahlenschutz etc.)
