

„Um Ausbildung musst Du Dich selber kümmern“

Wie sieht es aus mit den Arbeitsbedingungen von Ärztinnen und Ärzten in Klinik und Praxis und hier vor allem mit dem Fokus Weiterbildung? Diese Themen diskutierten Referenten und Teilnehmer bei einem Symposium der Bayerischen Landesärztekammer (BLÄK) im September in München.

Vizepräsidentin Dr. Heidemarie Lux freute sich, zahlreiche Besucher bei dieser ersten BLÄK-Veranstaltung zu diesem Thema begrüßen zu können. „Wir möchten diese Fragestellung aus verschiedenen Perspektiven betrachten“, erklärte Lux. So wurde die ärztliche Weiterbildung aus Sicht der Studenten, der Weiterzubildenden, der Weiterbilder und der Arbeitgeber betrachtet. Lux wies in diesem Zusammenhang auch auf die Aufgaben und Ziele der im Dezember 2010 neu geschaffenen „Koordinierungsstelle Allgemeinmedizin“ bei der BLÄK hin.

Moderator Professor Dr. Dr. Karl-Heinz Wehkamp von der Medical School Hamburg (MSH) beleuchtete die aktuelle Arbeitssituation von Medizinerinnen und erinnerte daran, dass auch Vorgaben der Europäischen Union die Arbeitsbedingungen beeinflussen würden. Die Europäische Grundrechtscharta spreche zum Beispiel von einem „Recht auf gerechte, angemessene, gesunde und würdige Arbeitsbedingungen“. Kennzeichen eines „High Performance Workplace“ seien laut Wehkamp flache Hierarchien, Team-Arbeit, Job-Rotation, Multi-Tasking und die Stärkung der horizontalen Kommunikation. In der Realität treffe man aber eher auf Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Ärztinnen und Ärzten wie „... schlimmer als in der DDR ...“, „junge Ärztinnen und Ärzte werden allein gelassen“, „um Ausbildung musst Du Dich selber kümmern“ oder „Die Assistenzärzte sind nicht auf dem Foto des Stationsteams. Das lohnt sich nicht, die sind zu schnell wieder weg“.

Studentensicht

Über ärztliche Weiterbildung aus Sicht eines Studenten berichtete cand. med. Thomas Mischke, stellvertretender Vorsitzender des Sprecherrats der Medizinierenden im Mar-



Angeregte Diskussionen beim Symposium mit Dr. Heidemarie Lux, Professor Dr. Dr. Karl-Heinz Wehkamp, Thomas Mischke, Dr. Bettina Jung und Dr. Ruth Mathes (v. li.).

burger Bund Erlangen. „Die Grundstimmung im Studium ist sehr gut“, erzählte Mischke. Es gebe aber durchaus Optimierungsbedarf. Zum Beispiel sei das Krankenpflegepraktikum wichtig, aber mit drei Monaten zu lang. Sechs bis acht Wochen würden dafür ausreichen. Belastend sei vor allem, dass in der sowieso schon spärlichen Freizeit noch viele andere Dinge wie Famulatur, Doktorarbeit, hochschulpolitisches Engagement, Nebenjob usw. untergebracht werden müssten. Mischke wünscht sich auch, dass das Hammerexamen wieder aufgeteilt werde. Die schriftliche Prüfung sollte nach dem zehnten Semester und die mündliche Prüfung nach dem zwölften Semester abgelegt werden.

Weiterzubildende

Die Sicht der Weiterzubildenden stellten Dr. Bettina Jung vom Klinikum Regensburg und Dr. Ruth Mathes vom Klinikum Augsburg dar. „Warum ich noch hier bin ...“ erklärte Jung in ihrem Fazit: „Die Dinge, die mir wichtig sind in der Ausbildung, passen für mich“. Die Erwartungen und Wünsche an die Ausbildung seien großteils erfüllt worden. Die Stellen auf den Stationen seien nahezu vollständig besetzt, es gebe halbjährliche Rotationen mit partieller Mitgestaltungsmöglichkeit, tägliche Oberarztvisiten mit fachlicher Anleitung, Entlastung von bürokratischen Aufgaben durch die Einführung eines Case Managements, bei dem Pflegekräfte oh-

ne pflegerische Aufgaben den Ärzten administrative Aufgaben abnehmen, und interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten. Die Belastung durch Bereitschaftsdienste könne durch die Assistenten selbst organisiert werden. Für Jung war es auch wichtig, für wissenschaftliches Arbeiten Freiräume zu bekommen. Eine andere Sicht vertrat Mathes in ihrem Vortrag „Warum ich wieder weggehe ...“. Sie absolviert ihre Facharztweiterbildung in Großbritannien, arbeitet derzeit in Augsburg und will wieder zurück auf die Insel. Mathes lobte vor allem das Tutorensystem während der ganzen Weiterbildung. Auch die Weiterbilder würden in Großbritannien nach dem Prinzip „train the trainers“ regelmäßig geschult. Die Hauptvorteile in der britischen Ärzteausbildung sieht sie in folgenden Bereichen: Qualitätskontrolle durch Rotationen; ein besserer Stellenschlüssel ermögliche Ausbildung und Tutorensystem; Förderung individueller Programme; mehr Tage weiterbildungsfrei; sehr viel Teamwork sowie höhere Löhne und ein übersichtliches Bezahlungssystem.

Weiterbilder

Professor Dr. Dietbert Hahn vom Institut für Röntgendiagnostik der Universität Würzburg beschrieb die ärztliche Weiterbildung aus Sicht der Weiterbilder. Ist die ärztliche Weiterbildung im Umfeld von Forschung und Krankenver-

sorgung Konkurrenz oder Symbiose? Weiterbildung sei primär Krankenversorgung und Forschung/Lehre seien akademische Aufgaben. Voraussetzung für die Weiterbildung sei eine überwiegende Beschäftigung im jeweiligen Gebiet. Die Pflichten und Rechte der Weiterzubildenden und der Weiterbildungsbefugten müssten klar geregelt sein. Für Hahn könne die Symbiose von Krankenversorgung und Forschung/Lehre ein Gewinn sein. Voraussetzung sei eine umfassende Vermittlung der Weiterbildungsinhalte, gute Betreuung, frühe Einbindung in klinische Forschung und Lehre und eine Unterstützung der Fort- und Weiterbildung innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit. Die Anspruchshaltung der Weiterzubildenden und der Gesellschaft insgesamt habe sich deutlich geändert. Die Einführung von DRG, Zentren und Zertifizierungen habe zu einer massiven Erhöhung der Bürokratie geführt, die als zunehmend hohe Arbeitsbelastung empfunden werde. Hahn betonte, dass Krankenversorgung und Forschung/Lehre keine Konkurrenz seien, sondern eine sinnvolle Ergänzung sein könnten, wenn beides seinen Stellenwert habe und ernst genommen werde. Der Arztberuf habe in Summe immer noch eine gute Perspektive, das Einkommen der Ärzte liege über dem Durchschnittseinkommen anderer Akademiker und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde durch neue Arbeitszeitmodelle verbessert. Wichtig sei auch, dass die Qualität der Weiterbildung geprüft werde.

Privatdozent Dr. Günter Prelik vom Waldkrankenhaus St. Marien in Erlangen beleuchtete die Fragestellung aus Sicht eines nicht-universitären Krankenhauses. Für ihn sei wichtig, dass die ärztliche Tätigkeit und die Weiterbildung nicht voneinander zu trennen sind. Weiterzubildende sollten aktiv nach Weiterbildungsplänen und gegebenenfalls Rotationen fragen. „Eine konsequente, theoretische Weiterbildung erfordert Eigenverantwortung und Engagement“, betonte Prelik. In der Weiterbildung sei noch nicht alles optimal, aber die Zukunft würde sich gut entwickeln und der Arztberuf sei auf alle Fälle die Mühe Wert.

Über die Weiterbildung außerhalb des Krankenhauses und die Öffnung neuer Wege sprachen Professor Dr. Peter Schroeder aus Holz-

kirchen und Dr. Thomas Bretting aus Nürnberg. Schroeder wies darauf hin, dass die Weiterbildung in Praxis oder Medizinischem Versorgungszentrum (MVZ) eine individuellere Betreuung des Facharztanwärters durch den weiterbildenden Arzt bedeute. Er wünscht sich eine, eventuell auch vorgegebene, Vernetzung von Weiterbildung in Klinik und Praxis, nicht zuletzt um den Weg in eine mögliche Selbstständigkeit der Niederlassung aufzuzeigen. Für Bretting stellt sich die finanzielle Situation einer eigenen Praxis besser dar, als es die aktuelle Stimmung vermuten lassen würde. Voraussetzung sei aber, dass die Praxisorganisation stimme. Die Arbeitsbelastung sei individuell gestaltbar. Die Weiterbildung in einer Praxis vermittele neben medizinischen Kenntnissen auch Patientenkommunikation und Patientenführung, Praxisführung, Praxisorganisation, Personalführung, Qualitätsmanagement und mache zudem fit für die eigene Praxis.

Arbeitgeber

Den Schlusspunkt setzte Dipl.-Betriebswirt (FH) Josef Götz, Vorstand der Kliniken Nordoberpfalz AG, mit einem Blick auf die ärztliche Weiterbildung aus Sicht der Geschäftsleitung/Arbeitgeber. Die Attraktivität als Arbeitgeber für Ärzte sei in Zeiten knapper Ressourcen eine Schlüsselfrage. Ärztliche Weiterbildung sei eine überlebenswichtige Notwendigkeit. Zur Personalgewinnung versuchen die Kliniken Nordoberpfalz bereits angehende Medizinstudenten zu binden und nehmen Kontakt zu Abiturienten in der Region auf. Mit weiteren Aktivitäten werden Studenten im Praktischen Jahr (PJ) gewonnen und an das Haus gebunden. Ein PJ-Beauftragter Sorge für ein anspruchsvolles Ausbildungsprogramm der PJ-Studenten. Die Anzahl der PJ-Studenten und der wiederkehrenden Assistenten am Klinikum Weiden sei stark gestiegen. Um die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern und die ärztlichen Tätigkeiten von bürokratischen Aufgaben zu entlasten, wurde in Vertragsverhandlungen mit dem Marburger Bund unter anderem ein Einarbeitungscurriculum für neu eingestellte Ärztinnen und Ärzte entwickelt. Außerdem gebe es ein Konzept für strukturierte Fort- und Weiterbildungen mit Steuerungsmechanismen, die eine

Einhaltung garantieren. Eine Personalentwicklung auch im ärztlichen Bereich bis hin zum Ober- und Chefarzt befinde sich in den Kliniken in der Umsetzung.

„Es ist schade, dass erst der Ärztemangel dazu geführt hat, Personalentwicklung auch auf den ärztlichen Bereich auszudehnen. Viele Kliniken haben erkannt, dass man nur mit qualifiziertem Personal weiterkommt“, stellte die Vizepräsidentin in der Abschlussdiskussion fest. „Wir sind auf dem richtigen Weg, der allerdings sicher noch mit vielen Steinen versehen ist“.

Jodok Müller (BLÄK)

Anzeige

ALPINION
MEDICAL DEUTSCHLAND

ECUBE9

Muss man mit eigenen Augen gesehen haben!

Unschlagbar in Preis, Bildqualität und Ergonomie.

Besuchen Sie uns auf dem
Bayer. Internistenkongress 2011 vom 22. bis
23.10.11 im Hilton Munich Park Hotel auf
unserem Stand-Nr. 46 im Salon Rumford

Überzeugen Sie sich unter
0811-99 82 86-0 oder alpinion.de