

„Heilen, Führen, Gestalten“ – Evaluation der Strukturierten Weiterbildung Allgemeinmedizin



Universitätsklinikum Jena



Institut für Allgemeinmedizin
Friedrich-Schiller-Universität

Michael Freitag¹, Florian Wolf¹, Christin Grahmann¹, Sven Schulz¹, Jochen Gensichen¹, Norbert Donner-Banzhoff²

¹ Institut für Allgemeinmedizin, Universitätsklinikum Jena

² Abteilung für Allgemeinmedizin, Präventive und Rehabilitative Medizin, Philipps-Universität Marburg

Hintergrund

Die Optimierung der Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeinmedizin ist von großer Bedeutung für das Fach. Am Universitätsklinikum Jena wurde im Jahr 2009 ein strukturiertes Weiterbildungsprogramm Allgemeinmedizin etabliert.

Ziele des Programms:

- Förderung von allgemeinärztlichem Nachwuchs
- Vermittlung von Führungskompetenzen in Management, Ökonomie und Evidenzbasierter Medizin
- Mitarbeit in Forschungs- und Lehrprojekten
- „Brücke“ zwischen akademischer Hochschulmedizin und flächendeckender hausärztlicher Versorgung

Strukturelle Merkmale:

- fest vereinbarte Weiterbildungsabschnitte („in einem Guss“) mit weitgehender Planungssicherheit (auch dreimonatige Rotationen möglich)
- verpflichtende sechsmonatige Weiterbildungszeit in der Geriatrie, sowie mindestens drei Monate in der Psychiatrie
- pro Monat maximal zwei Dienste (innerhalb der Rotationsklinik)

- Finanzierung durch den Vorstand des Universitätsklinikums (nicht durch die Rotationskliniken, daher „zusätzliche“ Stellen)
- Möglichkeit zum Erwerb des Master of Business Administration/Health Care Management
- sechsmonatige Rotation ins Institut für Allgemeinmedizin (zur Realisierung eigener Projekte bzw. Forschungsarbeiten und Lehrtätigkeiten)
- während der gesamten Weiterbildungszeit vier Arbeitstage/Monat im Institut für Allgemeinmedizin (so genannter Institutstag mit Weiterbildungsveranstaltungen)
- regelmäßige Evaluation (Teilnehmer, Lehrende, Institution)

Ziel der Untersuchung:

- Evaluation der Strukturierten Weiterbildung Allgemeinmedizin am UKJ aus Sicht der teilnehmenden Ärzte in Weiterbildung (ÄiW)
- konzeptionelle und praktische Hinweise zur Optimierung des bestehenden Programms bzw. zum Aufbau eines solchen Programms an anderen Einrichtungen

Methoden

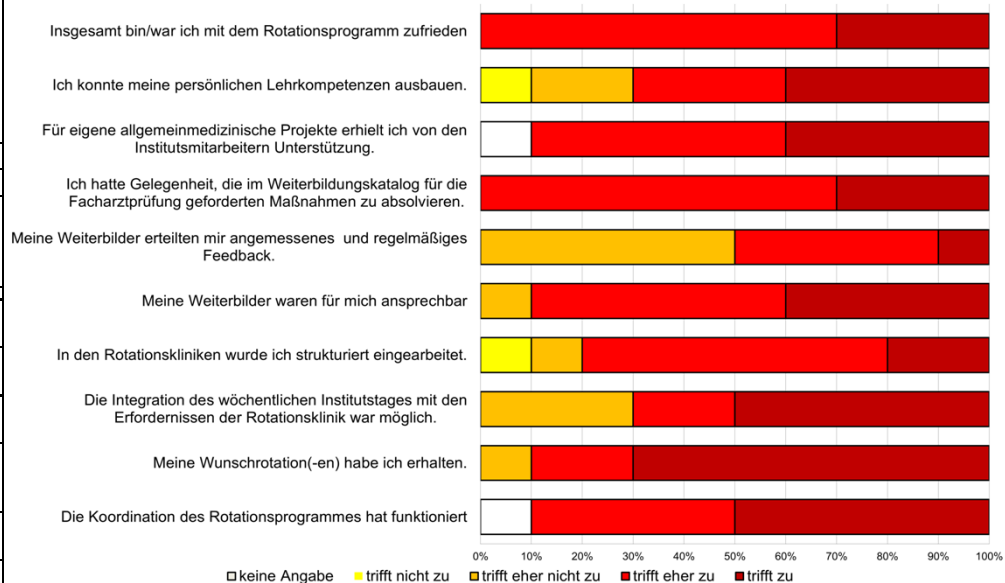
Evaluation des Programms zu den Aspekten Durchführbarkeit und Zufriedenheit der Teilnehmer:

- Befragung der bisherigen 16 Ärzte in Weiterbildung (ÄiW) mithilfe eines selbst konzipierten Fragebogens (u.a. basierend auf Evaluationsinstrumenten der VerbundweiterbildungPlus und der Marburger Abteilung für Allgemeinmedizin)

- Erfassung von Geschlecht, Programmverweildauer, klinischer Vorerfahrung der Teilnehmer
- Bewertung von zehn Items bezüglich ihrer Ausprägung in Form einer Likert-Skala
- zusätzlich fünf Items als offene Fragen
- deskriptive Analyse

Ergebnisse

	Bisherige Ärzte in Weiterbildung, n = 16 (100%)	an der Evaluation teilgenommen, n = 10 (62,5%)	an der Evaluation nicht teilgenommen, n = 6 (37,5%)
weiblich	7	4	3
männlich	9	6	3
> 6 Monate klinische Berufserfahrung vor Programmbeginn	8	7	1
Program vorzeitig beendet	11	5	6
derzeit noch im Programm	5	5	0
≤ 6 Monate im Programm	5	0	5
> 6 und < 24 Monate im Programm	6	6	0
≥ 24 Monate im Programm	5	4	1
Teilnehmer MBA-Studium	2	2	0
Institutsrotation	12	9	3



Stärken und Schwächen:

- überwiegende Zufriedenheit der Evaluierenden
- überzeugendes Konzept (Wahl und Sicherstellung der einzelnen Rotationsplätze, reibungslose Koordination, Erhalt der Wunschrotation)
- vereinfachter Zugang zu Lehre und Forschung
- Erwartungen zu Beginn der Weiterbildung wurden rückblickend zum größten Teil erfüllt, abschließende Gesamtbetrachtung positiv
- hohe Abbrecherrate zu Beginn des Programms (schwierige Aufbauphase, Abbrecher zumeist ohne vorherige klinische Berufserfahrung, Abbruch bereits nach wenigen Monaten)
- Herausforderung: Integration des Institutstages in den klinischen Alltag und Absprache mit den Rotationskliniken

Diskussion

Teilnehmer:

- nur zehn Evaluierende von 16 möglichen ÄiW (62,5%), überproportionaler Männeranteil
- positive Selektion möglich (ÄiW, die an der Evaluation nicht teilgenommen haben, waren allesamt Programmabbrecher)

Fazit und Konsequenzen:

- Verbesserung der Struktur: Abläufe, Institutstag, Vertragliches, Zeitpunkt der Institutsrotation
- intensiviertere Begleitung und Anleitung: Zeitressourcen und Qualifikation der Begleiter
- Auswahl der Bewerber: bessere Darstellung des Programms und der Anforderungen
- Ziel des Programms stärker definieren: Ausbildung zukünftiger Führungskräfte
- nächste Schritte: Evaluation des Programms durch die Dozenten und die Institution

Korrespondenz: Dr. med. Michael Freitag, MPH michael.freitag@med.uni-jena.de