



Klinik Wirtschaft Innovation

Klinikkonferenz Ruhr 2007

07. November 2007 in der Gastronomie im Stadtpark Bochum

Forum 2: Von der Effizienz- zur Qualitätsrevolution – Moderne  
Arbeits- und Personalkonzepte

Personalentwicklung für Ärzte in Weiterbildung

Ein Projekt der  
Hospitalvereinigung St. Marien

Georg von Mylius, Heilig Geist-Krankenhaus, Köln  
Dr. Karin Scharfenorth, SWZ GmbH, Gelsenkirchen

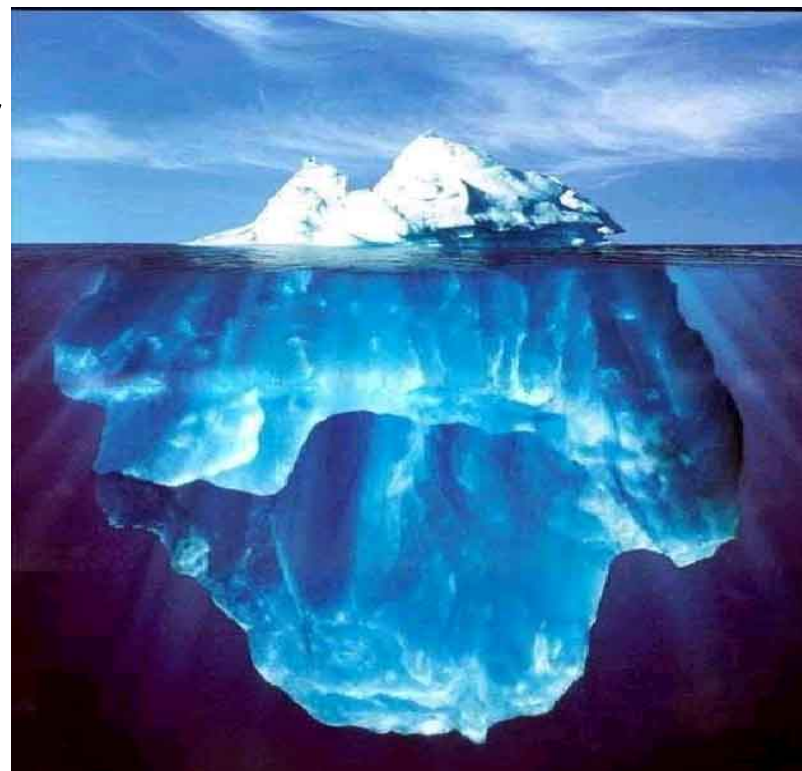


Bewerbermangel:  
Sind wir bereit uns zur Lösung des Problems zu verändern?



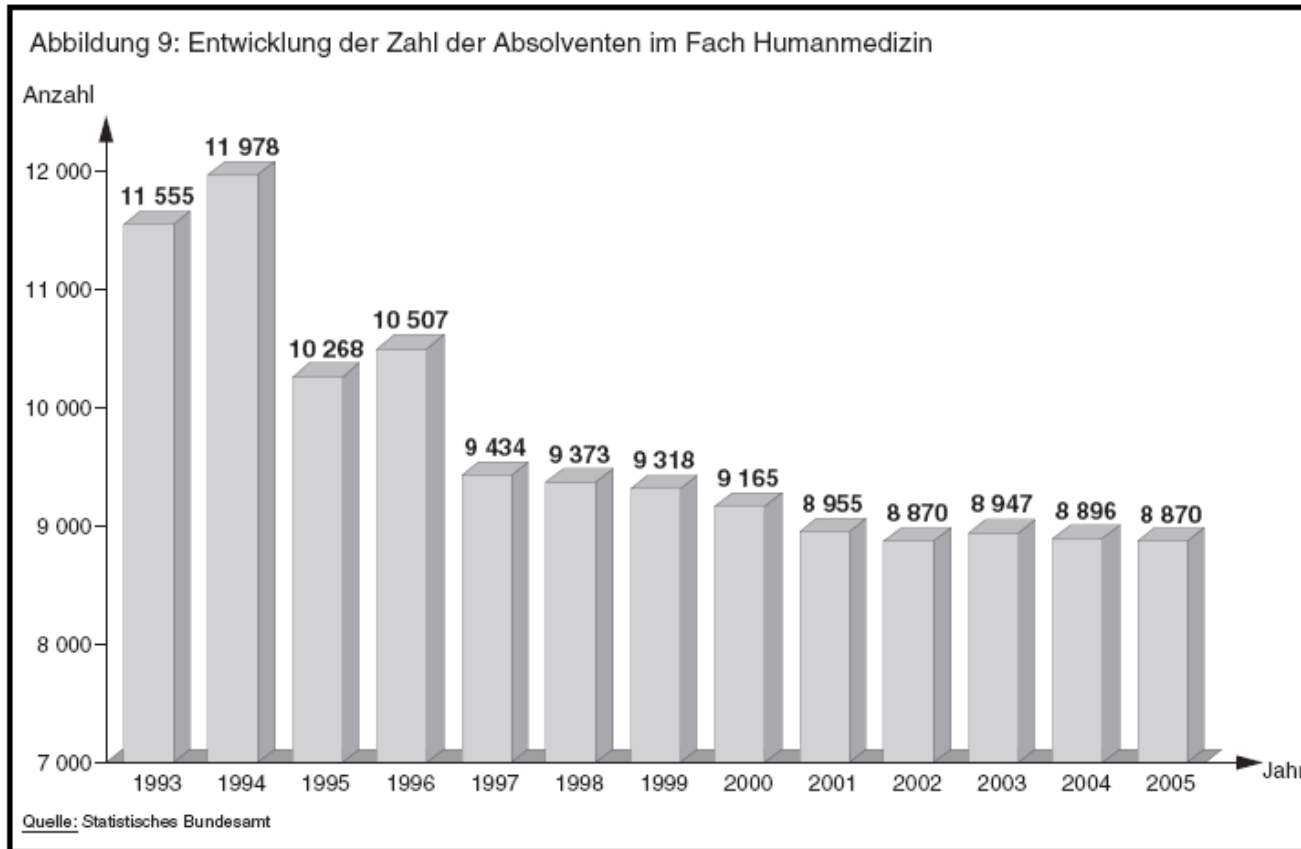
## Ärzte in der Hospitalvereinigung

	Anzahl	Neu pro Jahr
Chefärzte:	24	1,2
Oberärzte:	54	6,4
Fachärzte:	38	2,8
Assistenten :	117	42,2





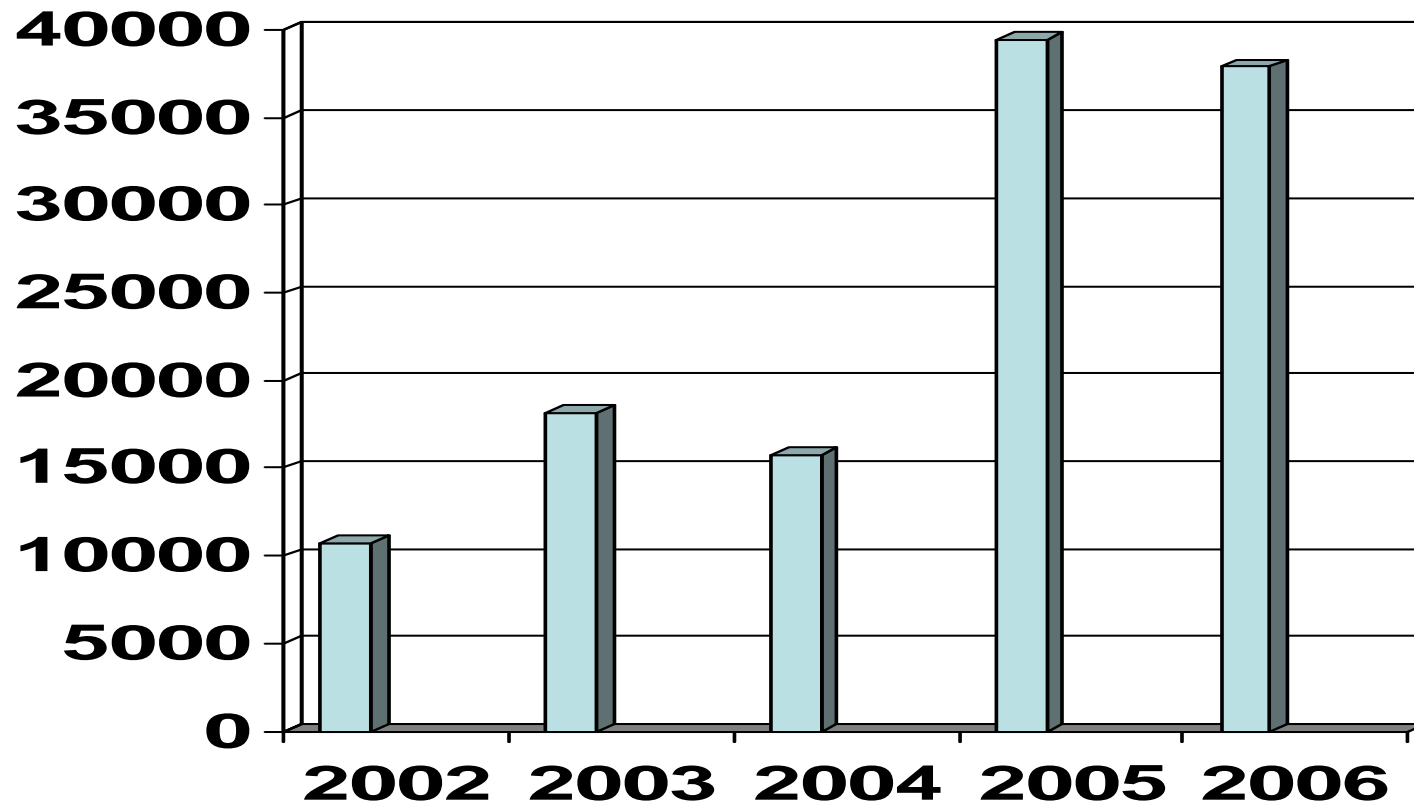
# Die Absolventenzahlen nehmen kontinuierlich ab



„Ist dieser Trend für uns bereits spürbar?“



## Qualifizierte ärztliche Mitarbeiter zu finden wird zunehmend schwieriger



„Kosten für Inserate in der HSM: > 100.000,- € pro Jahr!“



## Nach welchen Kriterien wählen ÄiW ihre Weiterbildungsstätte?

31 %: Attraktivität des Standortes

21 %: „Ruf“ der Klinik

18 %: Weiterbildungsmöglichkeiten

17 %: Sonstiges (Arbeitsklima, Arbeitszufriedenheit, flexible Arbeitszeitmodelle, etc.)

8 %: Gehalt

5 %: PJ´ler in der Klinik gewesen

Quelle: Studie Europa FH Fresenius/Helios 2006

„Standort und Ruf sind nicht allein durch uns veränderbar.  
Die Weiterbildungsmöglichkeiten aber sehr wohl.“



## An welchen Stellen sind wir handlungsfähig?

Personalmarketing

Wir erarbeiten uns den Ruf attraktive Weiterbildungsstellen anzubieten

Personalgewinnung

Wir finden und gewinnen die Qualifiziertesten die gut zu uns passen

Potenzialanalyse

Wir ermitteln und beobachten individuell die Entwicklung in überfachlichen Kompetenzen

Ärztl. Weiterbildung

Wir strukturieren unsere Weiterbildung über die Vorgaben der WBO hinaus

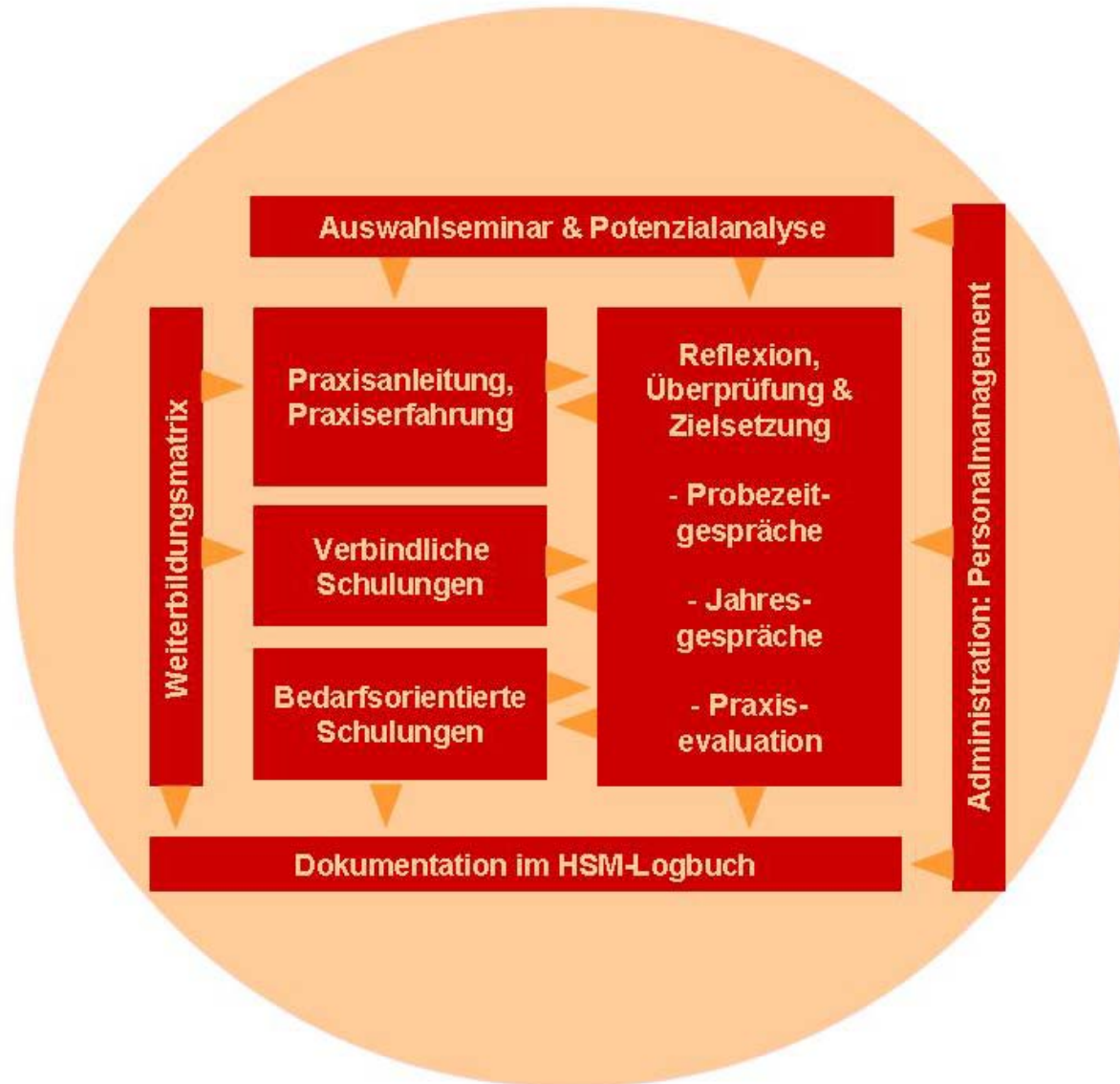


## Welchen Nutzen haben wir von unserer Investition in die ärztliche Weiterbildung?

- Steigende Bewerberzahlen
- Auswahl der Besten durch hochwertige Methoden
- Zufriedenheit der Ärzte mit der Weiterbildung
- Mehr Sicherheit bei schwierigen operativen Maßnahmen (Risikomanagement)
- Bedeutung als Führungsinstrument (Festlegung von Prozessstandards, Kostensenkung)
- Instrument zum Qualitätsmanagement und zur Qualitätssicherung
- Haftungsrechtliche und versicherungsrelevante Vorteile



# Ärztliche Weiterbildung in der HSM im Überblick





## Fächerübergreifende obligatorische Inhalte

- Patientendokumentation und DRG-Verschlüsselung
- Umgang mit dem Klinik-Informationssystem
- Erstellung von Arztbriefen
- Gesprächsführung mit Patienten und Angehörigen
- Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens
- Reanimationsübung
- Strahlenschutzkurs
- Gesundheitswesen und Gesundheitsökonomie
- Rechtliche Grundlagen
- Psychosomatische Grundlagen
- Qualitätsmanagement
- Präsentation, Kooperation und Delegation
- Ethische Grundlagen ärztlichen Handelns



# Überfachliche Kompetenzfelder, 1

Kompetenzfeld Patientenorientierung	..., die Perspektive der Patientin / des Patienten einzunehmen; ..., das soziale Umfeld der Patientin / des Patienten in die Behandlung einzubeziehen.
Kompetenzfeld Kooperationsfähigkeit	..., in effizienter und effektiver Weise, auch berufsgruppenübergreifend und interdisziplinär, mit anderen zusammen zu arbeiten; ..., in effizienter und effektiver Weise mit externen Kooperationspartnern zusammen zu arbeiten; ..., sich in der Zusammenarbeit mit anderen wertschätzend zu verhalten.
Kompetenzfeld Methodenkompetenz	..., strukturiert zu arbeiten, dabei Prioritäten zu setzen und damit ein gutes Zeitmanagement zu pflegen; ..., im Zusammenhang zu denken, Risiken einzuschätzen und damit der Komplexität ärztlichen Handelns gerecht zu werden; ..., die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen und nach außen zu repräsentieren.



## Überfachliche Kompetenzfelder, 2

Kompetenzfeld Wirtschaftliches Handeln	..., sich im Sinne des wirtschaftlichen Betriebs zu verhalten.
Kompetenzfeld Rechtswissen	..., die erforderlichen rechtlichen Grundlagen und Anforderungen zu berücksichtigen.
Kompetenzfeld Repräsentation	..., die HSM nach außen angemessen zu repräsentieren.
Kompetenzfeld Eigenentwicklung	..., sich selbst zu reflektieren und sich weiter zu entwickeln.



# Auszug überfachliche Weiterbildungsmatrix

<b>Pos.</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Prozess</b>	<b>Aus- bilder</b>	<b>Verweis WBO</b>  <b>Erwerb von Kenntnissen, Erfahrungen und Fertigkeiten in</b>	<b>Lernum- gebung</b>	<b>Unter- lage</b>	<b>Wann</b>	<b>Wo</b>
9	Erstellung v. Arztbriefen	Stations- u. Entlassungsmanagement	Dozent		Schulungseinheit	VA	1. Jahr	Schulungsraum
10	Gesprächsführung mit Patienten u. Angehörigen	Stationsmanagement	Dozent	der ärztl. Gesprächsführung einschließlich d. Beratung v. Angehörigen	Schulungseinheit		1. Jahr	Schulungsraum
11	Anamnese / körperl. Untersuchung	Aufnahme- u. Entlassungsmanagement	CA, OA, FA		Praxisanleitung u. -evaluation	VA	1. Jahr	Station
12	Visite	Stationsmanagement	CA, OA, FA		Praxisanleitung u. -evaluation	Visitenleitfaden	1. Jahr	Station



# Erfahrungen aus dem Entwicklungsprozess

- Schnelle Ausweitung des Projektes von überfachlichem Anspruch auf fachliche Inhalte
- Großes Interesse in der Ärzteschaft an zentralen Unterstützungsleistungen
- Anstoß von Abstimmungs- und Standardisierungsprozessen über einzelne Abteilungen und Krankenhäuser hinaus



Vielen Dank!