

## **WEITERBILDUNGSKONZEPT**

### **KLINIK FÜR RHEUMATOLOGIE UND REHABILITATION**

#### **STADTSPITAL TRIEMLI ZÜRICH**

##### **I. Einleitung**

###### **Wozu dient das Weiterbildungskonzept?**

Das Weiterbildungskonzept umschreibt Vorbereitungen, Ziele und Inhalte der Weiterbildung, Lernsituationen, Dokumentationen sowie Evaluationen der Lernenden und der Weiterbildungsstätte. Die Ausführungen sollen dem Facharztanwärter\* vor der Bewerbung, bei Stellenantritt und im Verlauf seiner Tätigkeit an der Klinik dazu dienen, seine Weiterbildung zielgerichtet zu planen, zu implementieren (durchzuführen) und zu evaluieren (auszuwerten). Dabei steht der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik, Dr. Marcel Weber, Leitender Arzt, bei Unklarheiten zur Verfügung. Das Weiterbildungskonzept wird regelmässig revidiert zur Anpassung an die gesammelten Erfahrungen, an veränderte gesundheitspolitische Bedingungen oder an übergeordnete Bestimmungen und Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaften für Rheumatologie, für Physikalische Medizin und Rehabilitation, für Innere Medizin sowie für Allgemeinmedizin, der Ärztekammer oder des Zentralvorstandes der Foederatio Medicorum Helveticorum (FMH).

###### **Wie ist die Weiterbildung geregelt?**

Die Weiterbildung umfasst die ärztliche Tätigkeit, welche das Arzt Diplom als Abschluss der Ausbildung voraussetzt und das Erlangen eines Weiterbildungstitels (Facharzt oder Praktischer Arzt FMH) zum Ziel hat. Die wichtigsten, alle Weiter-

2/21

bildungstitel betreffenden Vorschriften und Verfahren sind in der **Weiterbildungsordnung** geregelt (1). Am 01.06.2002 trat das Freizügigkeitsgesetz für das Medizinalpersonal in Kraft, welches im Rahmen der bilateralen Abkommen mit der EU über den freien Personenverkehr geschaffen wurde. Dadurch ging die Oberaufsicht über die ärztliche Weiterbildung an den Bund über, die FMH bleibt aber als akkreditierte Berufsorganisation für die Regelung und Durchführung der Weiterbildung verantwortlich, insbesondere für die Erteilung der eidgenössischen Facharzttitel und für die Zertifizierung der Weiterbildungsstätten (2,3). Alle Inhaber des eidgenössischen Facharzttitels Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin haben gemäss EU-Richtlinie 93/16 Anrecht auf freie Migration in Europa mit rechtlicher Gleichstellung gegenüber den Trägern der entsprechenden europäischen Titel (4,5). Die Bedingungen und Inhalte für den Erwerb der Facharzttitel sowie die Kriterien für die Anerkennung der Weiterbildungsstätten sind in den **Weiterbildungsprogrammen** umschrieben. Die Klinik für Rheumatologie und Rehabilitation, Stadtspital Triemli, 8063 Zürich, ist von der FMH anerkannt als **Weiterbildungsstätte** der Kategorie A für Rheumatologie (6), der Kategorie A1 für Physikalische Medizin und Rehabilitation (7) und der Kategorie C für Innere Medizin (8). An die **Facharzttitel** für Rheumatologie (9) und für Physikalische Medizin und Rehabilitation (10) können maximal zwei Jahre, an den Facharzttitel für Innere Medizin (11) sowie Allgemeinmedizin (12) kann maximal ein Jahr an die Weiterbildung angerechnet werden. Die Anerkennung der Weiterbildungsstätte basiert auf Struktur- und Prozesskriterien und wurde durch die Weiterbildungsstätten-Kommission als zuständiges Organ der FMH für die Anerkennung beziehungsweise Einteilung der Weiterbildungsstätten erteilt.

## II. Zielgruppe

### **Wer sind die Lernenden?**

Die Lernenden umfassen Facharztanwärter für die Titel Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin. Die Weiterbildner sind darauf bedacht, die innere Motivation zu fördern und nicht durch äussere Demotivation die Beeinträchtigung der Lernbereitschaft zu gefährden. Die Anstellungsdauer ist abhängig von den Vorkenntnissen, dem angestrebten Facharzttitel, den Qualifikationen während der Weiterbildung und den Bedürfnissen

3/21

der Klinik. Bei der Stellenplanung werden unterschiedliche Vorkenntnisse und Ziele der Lernenden hinsichtlich Facharztstitel sowie angestrebter zukünftiger Tätigkeit in Praxis, Spital, Universität oder anderer Institution beachtet. Diese Heterogenität der Lernenden stellt eine grosse Herausforderung an die Weiterbildner dar, erleichtert aber den gegenseitigen Austausch von Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen im Sinn eines *peer teaching*.

### **Wo sind die Lernenden tätig?**

Die Assistenzärzte arbeiten klinisch entweder auf der Bettenstation oder im Ambulatorium. Zudem sind sie am Notfalldienst der Klinik beteiligt, wo sie vorwiegend ausserhalb der Bürozeiten und am Wochenende auf der Notfallstation sowie konsiliarisch auf der Intensivstation und sämtlichen Kliniken des Triemlispitals tätig sind. Ihre Alltagsarbeit umfasst eine enge Kooperation mit Angehörigen anderer Berufsgruppen, insbesondere Pflegenden, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, Psychologen, Sozialarbeitern und Sekretärinnen, so dass das interprofessionelle Lernen sehr gefördert wird. Zudem steht es den Lernenden offen, sich an klinischen Studien oder *compassionate use* Programmen bei der Einführung neuer Medikamente sowie an anderen Forschungsprojekten zu beteiligen.

### **III. Umschreibung der Fachgebiete**

Die Umschreibung der Fachgebiete Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin können den entsprechenden Weiterbildungsprogrammen entnommen werden (9-12).

Die Fachgebiete Rheumatologie sowie Physikalische Medizin und Rehabilitation beschäftigen sich mit der Abklärung und dem nicht operativen Management von Störungen am Bewegungsapparat aus dem entzündlichen, degenerativen, weichteilrheumatischen und metabolischen Formenkreis. Sie zeichnen sich insbesondere durch eine Betonung der Interdisziplinarität aus und setzen Kenntnisse der Inneren Medizin, Immunologie, Orthopädie, Neurologie, Neurochirurgie, psychosomatischen Medizin, Psychologie, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und der **Rehabilitationsmedizin** voraus. Zudem sind spezifische Fertigkeiten wie

4/21

beispielsweise Injektionstechniken notwendig. Besondere Fähigkeiten bestehen beispielsweise in der Führung und Koordination eines interprofessionellen **Rehabilitations-Teams**, bestehend aus Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Psychologie, Pflege, Sozialdienst, Versicherungsträger und anderen Mitarbeitern (*health care professionals*).

#### IV Allgemeines Ziel der Weiterbildung

##### **Was soll durch die Weiterbildung erreicht werden?**

Mit der Weiterbildung soll der **Anwärter zum Facharzt Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin oder Allgemeinmedizin** Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen erwerben, die ihn befähigen, selbstständig und in eigener Verantwortung im gesamten Fachgebiet tätig zu sein (9-12). Dazu können folgende Tätigkeiten gehören:

- Führen einer Facharztpraxis
- Konsiliarische Tätigkeit
- Fachliche Leitung einer Abteilung (stationär und ambulant an einer Klinik, an einem Spital oder angegliedert an eine Arztpraxis) einschliesslich ambulante und stationäre muskuloskeletale Rehabilitations-Planung und -Durchführung
- Gesundheitspolitische Öffentlichkeitsarbeit in Prävention und Aufklärung im Zusammenhang mit dem Fachgebiet.

Er soll ebenso lernen, seine Kompetenzen durch regelmässige Fortbildung während seiner gesamten Berufstätigkeit aufrecht zu erhalten und nach Bedarf zu erweitern oder zu vertiefen sowie seine eigenen Grenzen zu respektieren.

#### V Vorbereitung der Lernenden

##### **Wie bereitet sich der Lernende auf seine Weiterbildung vor?**

Beim Stellenantritt erstellt der Lernende eine Selbsteinschätzung seiner Kenntnisse und Fertigkeiten anhand eines Kataloges, welcher auf dem Themenkatalog der

5/21

entsprechenden Weiterbildung (Reglemente der FMH) basiert (9-12). Diese Standortbestimmung (**Ist-Zustand**) dient dem Lernenden als Ausgangspunkt für die Reflexion seiner Ziele, welche er während der Weiterbildung erreichen will. Er ist aufgefordert, allgemeine Ziele bezüglich seiner angestrebten späteren beruflichen Funktion wie auch seiner spezifischen beruflichen Aufgaben zu formulieren (**Soll-Zustand**).

### **Wie wird die Weiterbildungsvereinbarung erarbeitet?**

In den ersten Wochen nach dem Stellenantritt findet ein Mitarbeitergespräch zwischen dem Lernenden und dem Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik statt. Der Lernende legt seine Selbsteinschätzung (Ist-Zustand) dar und formuliert seine Ziele (Soll-Zustand), welche er im Hinblick auf seinen angestrebten Facharztstitel (Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin, Allgemeinmedizin), seine gewünschte spätere Tätigkeit (Praxis, Spitalarzt, Führungsaufgabe, akademische Laufbahn) beziehungsweise seine Orientierungsphase bezüglich Facharztstitel oder späterer Tätigkeit ausgewählt hat. Daraus leiten der Lernende und der Weiterbildungsverantwortliche gemeinsam individuelle **Weiterbildungsziele** ab, welche das angestrebte Berufsprofil des Lernenden mit seinen Tätigkeiten skizzieren. Die Weiterbildungsziele lassen sich entweder während der Anstellung an der Klinik realisieren oder können während einer späteren Tätigkeit an einer anderen Weiterbildungsstätte erreicht werden. Sie erlauben dem Lernenden, selbstständig einen **Lernplan** zu erstellen, welcher spezifische Lernziele im Einzelnen festhält (13). Dieser Lernplan stellt die Grundlage für die gezielte Auswahl der Lernsituationen im Alltag dar. Bei Bedarf kann der Lernende erneut den Katalog der Kenntnisse und Fertigkeiten des Fachgebietes zu Hilfe nehmen.

Besondere Beachtung verdient das Offenlegen des **Zielkonfliktes** zwischen den Weiterbildungsbedürfnissen des Lernenden und dem Bedarf an ärztlicher Arbeitskraft an der Klinik (14). Es ist Aufgabe der Weiterbildungsverantwortlichen, in enger Zusammenarbeit mit dem Kaderarzt zuständig für die Einsatz- und Absenzenplanung dafür zu sorgen, dass ausreichend Weiterbildungszeit gewährt werden kann unter der Voraussetzung einer durchschnittlichen Leistungsfähigkeit des Assistenzarztes. Generell wird ein Literatur-Selbststudium ausserhalb der Arbeitszeit empfohlen.

6/21

Daneben gilt es festzulegen, ob der Lernende regelmässiger Freistellung zur Durchführung von Interventionen unter Aufsicht bedarf (beispielsweise Ultraschall, epidurale Infiltrationen, Intervertebralgelenkinjektionen, Muskelbiopsien, Synoviabiopsien) oder blockweise Absenzen für den Besuch von Kursen und Kongressen beansprucht (beispielsweise Manualmedizin, Evaluation der funktionellen Leistungsfähigkeit, Strahlenschutz, Führungsausbildung, didaktische Ausbildung). Eine administrative Richtlinie steckt den Rahmen ab und regelt die **Freistellung und Finanzierung** interner und externer Weiterbildungsveranstaltungen. Im Weiteren wird die Beteiligung an wissenschaftlichen Studien, Forschungsprojekten und *compassionate use* Programmen geklärt. Aufgrund dieses Prozesses treffen der Lernende und der Weiterbildungsverantwortliche gemeinsam eine Weiterbildungsvereinbarung.

### **Was wird durch die Weiterbildungsvereinbarung geregelt?**

Die **Weiterbildungsvereinbarung** stellt eine persönliche, in gegenseitigem Einvernehmen ausgehandelte Vereinbarung zwischen dem Lernenden und der Weiterbildungsstätte dar. Sie basiert auf folgenden Angaben:

- Bisherige Weiterbildung
- Aktuelle Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen (Ist-Zustand)
- Allgemeine Ziele: angestrebte berufliche Funktion, spezifische berufliche Aufgaben (Soll-Zustand)
- Spezifische Weiterbildungsziele: spezifische berufliche Tätigkeiten
- Spezifische Massnahmen
- Bestätigung der Kenntnisnahme
  - Des Weiterbildungskonzeptes der Klinik
  - Des Zielkonfliktes zwischen den Weiterbildungsbedürfnissen des Lernenden und dem Bedarf an ärztlicher Arbeitskraft einschliesslich der politischen Vorgaben und Ressourcen bezüglich Arbeitszeiten an der Klinik
  - Des Vorgehens bezüglich der formativen und summativen Evaluationen an der Klinik inklusive der verwendeten Evaluationsformulare

7/21

### **Was wird mit der Anstellungsverfügung geregelt?**

Die öffentlich rechtliche **Anstellungsverfügung** wird auf Antrag des Chefarztes durch den Personalchef ausgestellt und richtet sich nach dem Reglement zum Personalrecht der Stadt Zürich. Dabei werden folgende Punkte geregelt: Funktion, Anstellungsbeginn und Anstellungsende, Sozialabzüge und Zulagen, Vorsorge und Unfallversicherung. Die wöchentlichen Arbeitszeiten richten sich nach dem GAV. Die genaue Dienstplangestaltung, Überzeitkompensation, Weiterbildungszeit und Ferien sind in einer internen Weisung der Klinik geregelt.

### **Wer unterstützt den Lernenden beim Beginn seiner Weiterbildung?**

Bei Stellenantritt erhält der Lernende einen **Tutor** (in der Regel ein erfahrener Assistenzarzt) zugeteilt, welcher ihn in die praktischen Belange der Klinik und des Gesamtsitals einführt. Dadurch soll erreicht werden, dass sich der Neueintretende rasch in den Arbeitsabläufen zurechtfindet und die ihm übertragenen Aufgaben optimal erfüllen kann. Eine Checkliste hilft die Vollständigkeit des Einführungsrundgangs zu überprüfen. Ebenfalls bei Stellenantritt wird ein **Mentor** (Kaderarzt) ausgewählt, welcher dem Neueintretenden bei der raschen Integration in die Klinik behilflich ist. Er sorgt dafür, dass der Lernende von Beginn an Probleme kollegial ansprechen kann und mit den geschriebenen und ungeschriebenen Regeln des Betriebes rasch vertraut wird. Er steht bei Bedarf als Ansprechpartner zur Verfügung und führt im Verlauf des ersten Anstellungsmonates ein offizielles „Qualifikations“-Gespräch durch. Gemäss dem Einsatz des Lernenden auf der Bettenstation supervidieren die Kaderärzte die ärztliche Tätigkeit des Assistenzarztes und nehmen dadurch die Aufgabe der **direkten Weiterbildungner** wahr. Innerhalb des ersten Monates beobachten die direkten Weiterbildungner die Anamnese-Erhebung und die klinische Untersuchung einerseits zur Klärung des Lernbedarfs, andererseits zur Bestätigung der grundlegenden Kompetenzen. Zudem beobachten die direkten Weiterbildungner stichprobenweise die klinischen Fertigkeiten zur Überprüfung der Qualität und des Erreichens der gesteckten Lernziele.

8/21

### **Wer unterstützt den Lernenden während seiner Weiterbildung?**

Während seinen Dienstleistungstätigkeiten wird der Lernende durch die direkten Weiterbildner supervidiert und seinem Wissen und seinen Fertigkeiten entsprechend angeleitet. Regelmässiges Feedback sind dem Lernenden bei seiner regelmässigen persönlichen Standortbestimmung behilflich. Dadurch wird einerseits der Lernprozess unterstützt, andererseits die Qualitätssicherung gewährleistet. Der Mentor kann bei Schwierigkeiten mit den Betriebsabläufen oder im Team um Hilfe angegangen werden. Der **Weiterbildungsverantwortliche** führt zu Beginn (erster Monat) und in mindestens halbjährlichen Abständen Gespräche mit dem Lernenden durch, um gemeinsam die Lernfortschritte zu erörtern, weitere Lernziele zu formulieren und zusätzlichen Unterstützungsbedarf auszuloten. Der Weiterbildungsverantwortliche sorgt auch dafür, dass sämtliche direkten Weiterbildner über die Bedürfnisse und allgemeinen Ziele des Lernenden informiert sind, damit die Arbeitssituationen optimal als Lernsituationen genutzt werden können. Der Weiterbildungsverantwortliche berät ausserdem den Lernenden über allfällig notwendige ergänzende Weiterbildungen mit Kursen, an anderen Kliniken oder in Lehrpraxen.

## VI Lehrende

### **Wer beteiligt sich an der Weiterbildung?**

Dem Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik ist es übertragen, die vielfältigen Weiterbildungsaktivitäten zu koordinieren und dafür zu sorgen, dass die Weiterbildungsinhalte umfassend angeboten werden. Die direkten Weiterbildner umfassen den Chefarzt, den Chefarzt-Stellvertreter (Weiterbildungsverantwortlicher) und die drei Oberärzte, welche zusätzlich zu den Aufgaben in Aus-, Weiter- und Fortbildung in der Dienstleistung, Führung und klinischen Forschung tätig sind. Das nicht ärztliche Team umfasst das Rehabilitationsteam bestehend aus *health care professionals*, speziell Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, Psychologen, Sozialarbeitern und Pflegefachleuten, welche im klinischen Alltag wie auch während organisierten Weiterbildungsveranstaltungen den Lernenden ihr Wissen und Können weitergeben.

9/21

Alle an der Weiterbildung Beteiligten orientieren sich am **Leitbild** der Klinik für Rheumatologie und Rehabilitation, welches in Bezug auf die Lehre Folgendes festhält: Als Lehrinstitution soll eine modellhafte Aus- und Weiterbildung, soweit es im Rahmen der Vorgaben eines öffentlichen Spitals möglich ist, gewährleistet werden. Dies schliesst eine persönliche Beratung und Zukunftsplanung ein. Gepflegt werden insbesondere auch interaktive Plattformen, welche Aussenstehende explizit einbeziehen und den Kontakt und die gegenseitige Weiter- und Fortbildung fördern. Die Klinik beteiligt sich an Fortbildungen, welche für und gemeinsam mit andern Institutionen und Berufsgruppen realisiert werden.

## VII Inhalte der Weiterbildung

### **Was wird in der Weiterbildung vermittelt?**

Die Weiterbildungsprogramme zum Erlangen der Haupttitel Rheumatologie, Innere Medizin und Allgemeinmedizin sind am 01.01.2002, jenes für Physikalische Medizin und Rehabilitation am 01.01.2008 in Kraft getreten (9-12). Sie entstanden durch Anpassung der fachärztlichen Weiterbildung an schweizerische Verhältnisse und entsprechen den Europäischen Richtlinien der UEMS (Union Européenne des Médecins Spécialistes) (15). Sie dienen dazu, der vom Krankenversicherungsgesetz verlangten Zweckmässigkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit in der Medizin Rechnung zu tragen.

Die in der Weiterbildungsordnung aufgeführten **Lerninhalte** sind bezüglich Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen vermischt (9-12). Der Lernende muss sich bewusst sein, dass die Lernziele bezüglich der geforderten Breite und Tiefe der Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen nicht ausreichend definiert sind. Er muss es sich zum Ziel setzen, dieses Defizit während der Zusammenarbeit mit seinen Weiterbildungnern laufend zu kompensieren. Dazu können ihm auch Beispiele von mündlichen und schriftlichen Prüfungsfragen behilflich sein.

Der Lernende muss sich ebenso bewusst sein, dass die Epidemiologie der Erkrankungen, wie er sie an einem öffentlichen Zentrumsspital antrifft, nicht unbedingt vergleichbar ist mit der Häufigkeit und dem Schweregrad der Erkrankungen, die er in seiner angestrebten späteren Tätigkeit abklären und behandeln wird. Die

10/21

Weiterbildner sind bemüht, bei den systematischen Weiterbildungsveranstaltungen Lücken abzudecken und Schwerpunkte ergänzend zu setzen. Dennoch ist es ratsam, diese Tatsache bei der Stellenplanung zu berücksichtigen und eine andere Weiterbildungsstätte mit einer anderen Epidemiologie der Erkrankungen bewusst als Ergänzung auszuwählen.

## VIII Lernsituationen

### **Unter welchen Umständen findet das Lernen statt?**

Die Lernsituationen umfassen **organisierte Veranstaltungen** wie Vorträge, Seminare, Kurse, Kurzdemonstrationen, Fallbesprechungen, Röntgenrapporte und klinische Visiten, welche vorwiegend dem Lehrer-zentrierten und systematischen Lernen dienen. Zudem umfassen sie **individuelle Lernsituationen** anlässlich der Supervision durch die direkten Weiterbildner sowie das Selbststudium, wo das Lernender-zentrierte und Gelegenheits-Lernen im Vordergrund stehen. Die verschiedenen Lernsituationen eignen sich in unterschiedlichem Mass für die Aneignung des Wissens, der Fertigkeiten und der Einstellungen (16). Es wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von kognitiven, affektiven und psychomotorischen Lernzielen geachtet, welches auch den verschiedenartigen Lernstilen der Lernenden Rechnung trägt (17). Die Rheumatologie und die Rehabilitation eignen sich zur Schulung sowohl des analytischen wie des integrativen Denkens dank der Auseinandersetzung mit der Abklärung und Behandlung komplexer Systemerkrankungen sowie multifaktorieller Schmerzerkrankungen.

## IX Lernmaterialien

### **Welche Materialien unterstützen das Lernen?**

Die **Quellen** des Selbststudiums umfassen das Internet, Lehrbücher, Zeitschriften, CD-Roms, Tonbildschauen und die Dia-Lehrsammlung. Die Weisungen und Informationen des Spitals und der Klinik (Blaubuch) sind im Intranet verfügbar. Zudem hat jeder Lernende an seinem Arbeitsplatz Zugang zum Internet mit Literatur-Datenbanken. Katalogisierte Bücher und Zeitschriften, welche regelmässig im



11/21

Rahmen des Budgets aktualisiert werden, können in der Ärztebibliothek (Panoramasaal V 27) benutzt werden.

## X Zeitpunkte der Lernveranstaltungen

### Wann findet das Lernen statt?

Das Weiterbildungs-Curriculum besteht aus einem **obligatorischen Kern-Curriculum** und einem zielabhängig wählbaren **individuellen Mantel-Curriculum** (18). Das obligatorische Kern-Curriculum beinhaltet organisierte Lernveranstaltungen, welche schriftlich sowie mündlich am Wochenrapport angekündigt werden (Beilage 1). Das individuelle Mantel-Curriculum umfasst Lernveranstaltungen, welche von der Klinik und anderen Kliniken des Triemlispitals (Wochenbulletin der ärztlichen Weiterbildung), dem Universitätsspital Zürich, Fachgesellschaften im In- und Ausland sowie übrigen Institutionen angeboten werden (Beilage 2). Das individualisierte Lernen findet anlässlich der regulären Arbeitstätigkeit am Patienten tagsüber, nachts und am Wochenende sowie durch Selbststudium im Büro, in der Bibliothek oder zu Hause gemäss persönlicher Einteilung des Lernenden statt.

## XI Evaluationen der Lernenden

### Wie erfolgt die formative Evaluation?

Die formative Evaluation der Lernenden erfolgt durch **Feedback** durch die direkten Weiterbildungner. Zusätzlich kann der Lernende seine Kenntnisse und Problemlösefähigkeiten mit Hilfe von Lernprogrammen und Multiple Choice Prüfungsfragen überprüfen. Alle sechs Monate, bei Schwierigkeiten jedoch jederzeit vorher führt der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik ein **formelles Gespräch** mit dem Lernenden zur Überprüfung des Lernerfolges sowie zur Formulierung weiterer Ziele und des Unterstützungsbedarfs durch. Dabei kann eine weitere Selbsteinschätzung der Kenntnisse und Fertigkeiten zu Hilfe gezogen werden. Zusätzlich können im Gespräch Fortschritte in Bezug auf die Zielerreichung erörtert werden. In enger Zusammenarbeit mit dem für die Einsatz-/Absenzenplanung verantwortlichen Oberarzt ist der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik dafür besorgt, dass

12/21

vereinbarte Freistellungen zur Weiterbildung ausserhalb der Alltagsroutine tatsächlich umgesetzt werden. Im Weiteren erörtern der Weiterbildungsverantwortliche und der Lernende gemeinsam den Weiterbildungsbedarf ausserhalb der Klinik. Der Weiterbildungsverantwortliche ist gemeinsam mit dem Chefarzt bei der Planung weiterer Weiterbildungsstellen an Weiterbildungsstätten mit anderen Schwerpunkten bei Bedarf behilflich.

### **Wie erfolgt die summative Evaluation?**

Bei Stellenantritt vereinbart der neueintretende Assistenzarzt das erste **Mitarbeitergespräch**, welches sechsmonatlich, bei Schwierigkeiten jedoch jederzeit vorher erfolgt. Dieses wird durch den direkten Weiterbildner geführt (direkt vorgesetzter Oberarzt), in speziellen Fällen mit der zusätzlichen Präsenz des Chefarztes. In erster Linie geht es darum, die ärztliche Tätigkeit des Assistenzarztes zu qualifizieren sowie die Anstellungsdauer und die weiteren Arbeitseinsätze festzulegen. Bei Bedarf wird der Arbeitsvertrag des Assistenzarztes entsprechend angepasst. Diese formalen Mitarbeitergespräche werden im sechsmonatigen Rhythmus durchgeführt und dokumentiert (19). Zur Anerkennung der Weiterbildungszeit werden die offiziellen Evaluationsprotokolle und Zeugnisse der FMH entsprechend dem Kriterienkatalog ausgefüllt (20,21). Der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik führt explizit keine derartigen Mitarbeitergespräche durch, welche einer summativen Evaluation mit selektionierendem Charakter entsprechen. Der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik ist vielmehr regelmässig in der formativen Evaluation tätig und als Coach unabhängig vom Arbeitseinsatzort bei der Verfolgung beruflicher und persönlicher Ziele behilflich (22).

Im Weiteren nimmt der Lernende an der gesamtschweizerisch durchgeführten **Facharztprüfung** teil. Dank hoher Korrespondenz der Unterrichts- mit den Prüfungsformen werden die Lernenden durch das Weiterbildungs-Curriculum der Klinik zielgerichtet auf die schriftlichen und praktisch-mündlichen Prüfungen vorbereitet.

13/21

## XII Evaluationen der Weiterbildungsstätte (Weiterbildner, Weiterbildungsprogramm)

### Wie erfolgt die formative Evaluation?

Die formative Evaluation der Weiterbildungsstätte wird in Zukunft durch regelmässige **formelle und informelle Gespräche** des Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik mit den Lernenden und den direkten Weiterbildnern erfolgen. Dabei geht es darum, die Stärken und Schwächen des Weiterbildungsprogrammes zu erfassen und fortlaufend den Gegebenheiten der Klinik und dem gesundheitspolitischen Umfeld anzupassen. Veränderungsvorschläge können jederzeit an den Weiterbildungsverantwortlichen gerichtet werden.

### Wie erfolgt die summative Evaluation?

Die summative Evaluation der Weiterbildungsstätte erfolgt durch die jährlich von der FMH durchgeführte **Umfrage bei den Assistenzärzten**. Die Resultate werden dem Leiter der Weiterbildungsstätte zugestellt, im Internet aufgeschaltet und auszugsweise in der Schweizerischen Ärztezeitung publiziert (25,26). Indirekt werfen auch die Leistungen der Lernenden an den nationalen Facharztprüfungen ein Licht auf die Qualität des Weiterbildungsprogrammes. Diese Prüfungsergebnisse müssen aber mit Vorsicht interpretiert werden, da diese durch viele zusätzliche Faktoren mitbeeinflusst werden.

In regelmässigen Intervallen werden **Visitationen** der Weiterbildungsstätten durchgeführt. Ein Visitationsteam bestehend aus einem Delegierten der Fachgesellschaft, einem Vertreter der Vereinigung Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) sowie einem von der Kommission Weiter- und Fortbildung (KWFB) der FMH bestimmten unabhängigen Experten werden die Weiterbildungsstätte mit dem Ziel der Sicherstellung der Weiterbildungsqualität besuchen. Die Visitationen werden anhand eines standardisierten Rasters durchgeführt und mit einem Bericht abgeschlossen, welcher eine Beurteilung über die Einhaltung der Anerkennungskriterien und über die Zweckmässigkeit und Güte des Weiterbildungskonzeptes enthält.

14/21

## XIII Implementierung

### **Wie werden die gelernten Inhalte dokumentiert?**

Der Lernende ist aufgefordert, sämtliche **besuchten Lernveranstaltungen** zu dokumentieren. Dazu behilflich sind einerseits der Weiterbildungsthemenkatalog, wie er zur Planung der Weiterbildungsveranstaltungen verwendet wird (9-12). Andererseits steht ein offenes Dokumentationsblatt der Fachgesellschaften zur Verfügung, welches die fortlaufende Eintragung der besuchten Veranstaltungen erlaubt, wie dies nach Erlangen des Facharztstitels lebenslänglich zur Dokumentation der Fortbildung erforderlich ist. Zudem ist der Lernende aufgefordert, die unter Supervision **durchgeführten Eingriffe (Injektionen etc.)** zu dokumentieren. Im Weiteren ist es jedem Lernenden überlassen, welche diagnostischen oder therapeutischen Handlungen er zusätzlich dokumentieren möchte. Diese Erfassung der absolvierten Lerninhalte hilft einerseits, die Bedürfnisse der Lernenden besser zu ermitteln, spezifische Zielsetzungen klarer zu definieren, optimale Lernstrategien adäquater auszuwählen und zu implementieren und dadurch die formative Evaluation des Lernenden zu fördern. Andererseits kann dadurch der Themenkatalog der systematischen Weiterbildungsveranstaltungen laufend adaptiert werden. Diese Dokumente dienen auch zum Ausfüllen des Logbooks, wie es zur Zeit von der Schweizerischen Gesellschaft für Rheumatologie SGR nach europäischem Vorbild vorgesehen ist.

### **Wie wird der Lernprozess dokumentiert?**

Der Lernende wird ermuntert, täglich seinen Lernprozess zu reflektieren und nach seinen Vorstellungen zu dokumentieren. Beispielsweise kann er jeden Abend seine wichtigsten Erkenntnisse des Tages notieren. Nach seinem Ermessen kann er auch selbstständig ein Portfolio zusammenstellen (27,28). Dieses ist eine Sammlung von Materialien, welche Schlüsselereignisse dokumentieren und überdenken. Der Lernende kann darüber entscheiden, was er in sein Portfolio einschliessen will und wer wann Einblick in welche Dokumente erhält. Er kann alles einbeziehen, welches das reflektierende tiefe Lernen und nicht ausschliesslich das Sammeln von Erfahrungen illustriert. Folgende Möglichkeiten stehen zur Verfügung:

15/21

- Kritische Ereignisse mit Patienten
- Routine-Erkenntnisse und Erfahrungen mit Patienten
- Tagebuch mit besonderen Erkenntnissen/Erfahrungen
- Vorbereitungsmaterial für Prüfungen
- Videoaufzeichnungen von Konsultationen oder Eingriffen
- Projekt- und Forschungsarbeiten
- Kritische Reviews von Publikationen
- Feedbacks von Tutoren, Mentoren, direkten Weiterbildnern usw.

Das Portfolio dient zur Förderung der persönlichen Entwicklung mit Dokumentation der Fortschritte. Es ist ebenso geeignet für die formative Evaluation als Instrument zum Stimulieren von Diskussionen, Überprüfen vereinbarter Ziele und Planen weiteren Lernens. An sich kann das Portfolio ebenso für die summative Evaluation eingesetzt werden. In der Klinik soll das Portfolio vorerst aber ausschliesslich für die formative Evaluation verwendet werden, um dem Lernenden Feedback zu erteilen und ihm zu helfen, seine Stärken und Grenzen zu definieren und Evidenz über die Erreichung von gesetzten Lernzielen zu generieren. Es geht vielmehr um die Beurteilung des Prozesses und weniger des Endproduktes.

#### XIV Verzeichnis der Beilagen

Beilage 1: Obligatorische Lernveranstaltungen des Kern-Curriculums

Beilage 2: Individuelle Lernveranstaltungen des Mantel-Curriculums



16/21

## XV Referenzen

1. Weiterbildungsordnung.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/wbo\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/wbo_d.pdf)
2. Organigramm zuständige Organe und Instanzenwege in der Weiterbildung.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/import\\_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/organigramm\\_zustaendigkeiten\\_wb\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/import_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/organigramm_zustaendigkeiten_wb_d.pdf)
3. Wegleitung FMH-BAG.  
[www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/europa/wegleitung\\_fmh\\_bag.htm](http://www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/europa/wegleitung_fmh_bag.htm)
4. EU Richtlinie 93/16.  
[eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1993L0016:20070101:DE:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1993L0016:20070101:DE:PDF)
5. EU Richtlinie 2001/19.  
[www.fmh.ch/d/130/obj\\_1058/2001\\_19\\_d\\_LL.pdf](http://www.fmh.ch/d/130/obj_1058/2001_19_d_LL.pdf)
6. Liste der Weiterbildungsstätten Rheumatologie.  
[www.fmh.ch/shared/data/pdf/import\\_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs\\_rheumatologie.pdf](http://www.fmh.ch/shared/data/pdf/import_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs_rheumatologie.pdf)
7. Liste der Weiterbildungsstätten Physikalische Medizin und Rehabilitation.  
[www.fmh.ch/shared/data/pdf/import\\_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs\\_physikalische\\_medizin\\_liste\\_2000.pdf](http://www.fmh.ch/shared/data/pdf/import_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs_physikalische_medizin_liste_2000.pdf)
8. Liste der Weiterbildungsstätten Innere Medizin.  
[www.fmh.ch/shared/data/pdf/import\\_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs\\_innere\\_medizin.pdf](http://www.fmh.ch/shared/data/pdf/import_fmh/awf/weiterbildung/grundlagen/wbs_innere_medizin.pdf)
9. Weiterbildungsprogramm Facharzt Rheumatologie.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/rheumatologie\\_version\\_internet\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/rheumatologie_version_internet_d.pdf)
10. Weiterbildungsprogramm Facharzt Physikalische Medizin und Rehabilitation.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/physikalische\\_medizin\\_version\\_internet\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/physikalische_medizin_version_internet_d.pdf)
11. Weiterbildungsprogramm Facharzt Innere Medizin.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/innere\\_medizin\\_version\\_internet\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/innere_medizin_version_internet_d.pdf)
12. Weiterbildungsprogramm Facharzt Allgemeinmedizin.  
[www.fmh.ch/de/data/pdf/allgemeinmedizin\\_version\\_internet\\_d.pdf](http://www.fmh.ch/de/data/pdf/allgemeinmedizin_version_internet_d.pdf)
13. M. Challis: Personal learning plans. *Medical Teacher* 2000;22:225-36.
14. L.T. Heuss, P. Schnieper: Zu den Zielsetzungen des Projektes „Vision Weiterbildung“. *Schweizerische Ärztezeitung* 2000;81:2637-9.



17/21

15. Position Papers of UEMS about requirements for the speciality rheumatology.  
[admin.uems.net/uploadedfiles/241.pdf](http://admin.uems.net/uploadedfiles/241.pdf)  
[admin.uems.net/uploadedfiles/395.pdf](http://admin.uems.net/uploadedfiles/395.pdf)
16. D.E. Kern, P.A. Thomas, D.M. Howard, E.B. Bass: Curriculum development for medical education. A six step approach. The Johns Hopkins University Press 1998:38-58.
17. D.A. Kolb: Learning style inventory.  
Hay/MCBER Training Resources Group. [trg\\_meber@haygroup.com](mailto:trg_meber@haygroup.com)
18. R.M. Harden, M. Davis: The core curriculum with options of special study modules. Medical Teacher 1995;17:125-48.
19. Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch ZBG der Stadt Zürich.
20. Evaluationsprotokoll FMH.  
[www.fmh.ch/de/data/doc/evaluationsprotokoll\\_online\\_d.doc](http://www.fmh.ch/de/data/doc/evaluationsprotokoll_online_d.doc)
21. Zeugnis FMH.  
[www.fmh.ch/de/data/doc/import\\_fmh/awf/weiterbildung/zeugnisformulare/fmh-zeugnis\\_online\\_d.doc](http://www.fmh.ch/de/data/doc/import_fmh/awf/weiterbildung/zeugnisformulare/fmh-zeugnis_online_d.doc)
22. M.J. Gordon: Cutting the Gordian knot: a two part approach to the evaluation and professional development of residents. Academic Medicine 1997;72:876-80.
23. Facharztprüfungen.  
[www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/facharztpruef.htm](http://www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/facharztpruef.htm)
24. Ch. Hänggeli: Facharztprüfung - was gilt?  
[www.saez.ch/pdf\\_d/2008/2008-14/2008-14-254.pdf](http://www.saez.ch/pdf_d/2008/2008-14/2008-14-254.pdf)
25. M. Giger, S. Stöhr, Ch. Hänggeli: Weiterbildungsqualität - Bewertung durch die Assistentinnen und Assistenten. Schweizerische Ärztezeitung 2001;82:1575.
26. Umfrage Weiterbildungsqualität.  
[www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/umfrage\\_weiterbildungsqualit\\_t/auswertung\\_der\\_umfrage.htm](http://www.fmh.ch/ww/de/pub/awf/weiterbildung/umfrage_weiterbildungsqualit_t/auswertung_der_umfrage.htm)
27. D. Snadden, M. Thomas: The use of portfolio learning in medical education. Medical Teacher 1998;20:192-9.
28. M. Challis: Portfolio-based learning and assessment in medical education. Medical Teacher 1999;21:370-86.



18/21

Beilage 1:

## **Obligatorische Lernveranstaltungen des Kern-Curriculums**

Die Gesamtverantwortung liegt beim Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik.

### **I Kurz-Weiterbildung (Literaturzitate, Journal-Club)**

Zeit: Montag 08.15 Uhr nach dem Morgenrapport bis 09.00 Uhr

Ort: Konferenzzimmer B68

Verantwortung für Organisation: Oberärzte gemäss Liste

Thema: individuell: Literaturreferat, evtl. auch Fallvorstellung, usw.

### **II Systematische Weiterbildung**

Zeit: Donnerstag 08.15 Uhr bis 09.00 Uhr

Ort: Konferenzzimmer B68

Verantwortung für Organisation: Oberarzt Bettenstation

Inhalt: Systematische Besprechung einzelner Zusatzbereiche der Rheumatologie, Physikalischen Medizin und Rehabilitation durch Kaderärzte und Bereichsleiter.

### **III Semester-Fortbildungsprogramm**

Zeit: Mittwoch 16.00 Uhr bis 17.00 Uhr oder Donnerstag 16.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Ort: Konferenzzimmer B68, Festsaal B70, auch USZ Hörsaal Ost

Verantwortung für Organisation: Weiterbildungsverantwortlicher Dr. Marcel Weber

Thema: Weiterbildungsthema der breiten praxisnahen Rheumatologie, Physikalischen Medizin und Rehabilitation; Geladene Referenten, Wiederholung externer Referate zur Wahrung der Ökonomie der Kräfte, usw.

### **IV Fallbesprechungen**

Zeit: Mittwoch 11.15 Uhr bis 12.00 Uhr

Ort: Konferenzzimmer B68

Verantwortung für Organisation: Oberarzt Ambulatorium

Inhalt: Vorstellung eines Krankheitsbildes (meist mit Patient) durch Ärzte der Klinik

### **V Interdisziplinärer Schmerzrapport**

Zeit: Donnerstag 10.30 Uhr bis 11.15 Uhr

Ort: Küche Stock H

Verantwortung für Organisation: Weiterbildungsverantwortlicher Dr. Marcel Weber



19/21

Inhalt: Interdisziplinäre Rehabilitationsbesprechung von Patienten mit komplizierten (chronischen) Schmerzsyndromen

**VI Interdisziplinäre Schmerzbesprechung**

Zeit: Letzter Freitag im Monat: 12.30 Uhr bis 13.30 Uhr

Ort: Konferenzzimmer B68

Verantwortung für Organisation: Weiterbildungsverantwortlicher Dr. Marcel Weber

Inhalt: Interdisziplinäre Besprechung von Schmerzpatienten mit Anästhesisten

**VI Autoimmunkolloquium**

Zeit: Letzter Dienstag im Monat: 17.15 Uhr bis 18.00 Uhr

Ort: Festsaal B71

Verantwortung für Organisation: Weiterbildungsverantwortlicher Dr. Marcel Weber

Inhalt: Interdisziplinäre Besprechung mit PD Dr. D. Kyburz, USZ

20/21

Beilage 2:

## **Individuelle Lernveranstaltungen des Mantel-Curriculums**

Jeder Arzt in Weiterbildung ergänzt die obligatorischen Lernveranstaltungen des Kern-Curriculums durch zielabhängig wählbare Lernveranstaltungen des individuellen Mantel-Curriculums.

### **I Veranstaltungen der Klinik für Rheumatologie und Rehabilitation**

Zusätzliche Symposien, Studienprojekte, Fallvorstellungen, Rehabilitationsbesprechung, Treffen für und mit praktizierenden Ärzten, usw.

### **II Veranstaltungen am Triemlispital**

Gemäss Wochenbulletin ärztlicher Weiter- und Fortbildung

Speziell empfohlen als regelmässige Veranstaltungen:

- Dienstag 12.00 Uhr bis 13.00 Uhr, Festsaal B70: Medizinisches Kolloquium
- Dienstag 18.15 Uhr bis 19.15 Uhr: Konferenzraum B68:  
Videokonferenzübertragung
- Mittwoch 17.00 Uhr bis 18.00 Uhr, Konferenzraum Pathologie Y131:  
Interdisziplinäre Tumorfallbesprechung
- Donnerstag 12.00 Uhr bis 12.30 Uhr, Konferenzraum B68: Medizinische Assistentenweiterbildung
- Montag 17.00 Uhr bis 18.00 Uhr, Konferenzraum B68: Chirurgische Assistentenweiterbildung
- Wöchentliche Weiterbildungen der Kinderklinik (Di 12.30 h), Röntgeninstitut (Mo 12.00 h), Neuroradiologie (Mi 17.15 h), Radioonkologie/Nuklearmedizin (Mo 17.00 h), Anaesthesie/Reanimation (Di 17.30 h)



21/21

### **III Externe Veranstaltungen**

Insbesondere Weiterbildungsprogramm der Rheumaklinik USZ

Wochenbulletin der ärztlichen Fortbildung USZ

Weitere Veranstaltungen und Kongresse mit Antrag an den Weiterbildungs-  
verantwortlichen und anschliessender Bewilligung durch den Chefarzt