
B Positivliste

Anregungen für eine Weiterentwicklung der Ausbildung in anthroposophischen Kliniken

EINLEITUNG

Der Ärztemangel in Deutschland macht auch vor den anthroposophischen Krankenhäusern nicht halt. Die Arbeitsplatzwahl wird immer gezielter, und die Stellenbesetzung schwieriger.

Aus diesem Grunde ist es besonders wichtig, eine positive Zusammenarbeit zu fördern und für Ärzte eine auf allen Ebenen attraktive Arbeitsmöglichkeit zu gestalten.

In einem strukturierten Klinikalltag und einem helfenden sozialen Miteinander kann Raum für gute Ausbildung entstehen.

Aus Erfahrungsberichten von Assistenzärzten haben wir im Folgenden eine Liste von Anregungen zusammengestellt, die dazu beitragen können den guten Ruf der anthroposophischen Krankenhäuser zu stärken, die weiterhin patientenorientiert sind, aber auch als wunderbare Arbeitsstelle gelten, wo man gerne arbeitet, gut ausgebildet wird und dabei gesund bleiben kann.

Über Ergänzungen der Liste mit weiteren Positiv-Erfahrungen würden wir uns sehr freuen.

I. STRUKTURELLES

Im klinischen Alltag entsteht schnell die Situation, dass man von einer Anforderung zur anderen geworfen wird, den Tagesablauf scheinbar nicht selbst bestimmen kann - dadurch geht viel Kraft verloren.

Eine klare Organisation der Arbeit kann viel Erleichterung bringen, in Bezug auf zeitliche, örtliche, wie auch personelle Gegebenheiten.

Transparenz und nachvollziehbare Kommunikation von Vergütung, Arbeitszeit und Überstunden sorgt für mehr Zufriedenheit.

Tages- und Wochenstruktur

- Feste Visitenzeiten
- Regelmäßige Oberarztvisite während der Arbeitszeit, bestenfalls mit schriftlichem Plan als Aushang
- Feste Rücksprachezeit mit dem Oberarzt rechtzeitig vor Dienstschluss
- Feste Rücksprachezeiten mit der Pflege
- Feste Zeiten für Angehörigengespräche
- Übergabe an den Dienstarzt vor Dienstschluss

I. STRUKTURELLES

Tages- und
Wochenstruktur
Arbeitszeitregelungen
Arbeitsorganisation
Vergütung

II. SOZIALES

III. EIGENINITIATIVE

IV. AUSBILDUNG

Ausbildungs-
organisation
Schulmedizinische
Weiterbildung
Ausbildung in
Anthroposophischer
Medizin

V EINARBEITUNGS- PHASE

Arbeitszeitregelungen

- Zeiten für Arbeitsbeginn und Dienstschluss klar festlegen
- Überstunden mit Zeiterfassung und Freizeitausgleich bzw. Vergütung z.B. durch direkte oder nachträgliche Anordnung und Unterschrift von Chef- oder Oberarzt
- Flexible Arbeitszeitmodelle, z.B. Teilzeitarbeit am Tag und in der Woche

Arbeitsorganisation

- Räumliche Gegebenheiten für wichtige Arbeitsabläufe einrichten, z.B. Raum für Patientenuntersuchung und Gespräche.
- Abgabe von nicht primär ärztlichen Tätigkeiten an weitere Mitarbeitergruppen wie z.B. DRG-Kodierung, Blutentnahmen, Legen von Venenverweilkanülen, Organisieren von Vorbefunden, Diagnostik-Organisation, etc.

Vergütung

- Transparenz in der Vergütung, ggf. Lohnangleichung an umliegende Krankenhäuser.

II. SOZIALES

Das Soziale lebt vom gegenseitigen Interesse für die Situation des Anderen. Mit Bewusstsein für das Arbeits- und Lebensfeld des Anderen, seine Aufgaben, Potenziale und Nöte kann vieles vereinfacht und angeregt werden.

Klare Absprachen können dem anderen die Möglichkeit geben seine Zeit selbständig einzuteilen und nicht stets auf den anderen zu warten. „Ich komme in einer halben Stunde“ anstatt „Ich komme gleich“.

Ebenso kann durch eindeutige Angaben gemeinsame Zeit besser genutzt werden. In dem Beispiel: "Ich habe jetzt nur eine halbe Stunde um die nötigsten Dinge zu besprechen" anstatt „Ich habe heute nur kurz Zeit, ich muss gleich wieder weg.“

So ergeben sich folgende Punkte für eine Pflege des Sozialen:

- Eindeutige Absprachen mit Mitarbeitern treffen und einhalten
- Supervision für das Team innerhalb der Arbeitszeit
- Aktiver Umgang mit Konflikten
- Raum für die kollegiale Besprechung von Fehlverhalten

III. EIGENINITIATIVE

In den Stärken und Potenzialen der Mitarbeiter liegt die Quelle von neuen Initiativen im Klinikalltag. Um dieses Potenzial zu wecken braucht es:

- Offene Augen und Ohren für Initiativen des anderen
- Unterstützung von Initiativen

IV. AUSBILDUNG

Wie kann der Klinikalltag zu einem Weiterbildungsalltag werden?

Mit diesen Hinweisen wollen wir anregen die vielen kleinen Möglichkeiten im Klinikalltag zu Ausbildungsmomenten zu gestalten. Eine gemeinsam entwickelte Fragestellung kann über einen längeren Zeitraum den Alltag und die Ausbildungsmomente begleiten. Dadurch wird Weiterbildung realistisch für den Klinikalltag und führt zu einer zunehmenden Befähigung.

Um solch eine Ausbildung zu entwickeln und die Qualität zu erhalten braucht es einen fachärztlichen Ausbildungsverantwortlichen. Die Ausbilder können durch regelmäßige Fortbildungen ihre Ausbildungskompetenz weiter ausbauen (faculty development).

Ausbildungsorganisation

- fachärztlicher Ausbildungsverantwortlicher
- Assistentensprecher
- mindestens halbjährlich stattfindende Ausbildungsgespräche
- regelmäßiges Feedback
- Evaluierung der Ausbildung

Schulmedizinische Weiterbildung

- Explizit strukturiertes Curriculum der schulmedizinischen Weiterbildung mit Rotationsplan inklusive Funktionsdiagnostik
- fachärztliche Supervision bei neuen Tätigkeiten

Ausbildung in Anthroposophischer Medizin

- Abteilungs-Curriculum für Anthroposophische Medizin
- Themenschwerpunkt für eine längere Zeit festlegen
- Weitergabe von Therapieerfahrungen z.B. in Lehrvisiten und Patientenbesprechungen bzw. Übergabe von Neuaufnahmen
- fachärztliche Begleitung der anthroposophischen Therapie
- Üben der anthroposophischen Diagnostik und Therapiefindung an ausgewählten Patientenvorstellungen
- Regelmäßige Fortbildungen während der Arbeitszeit

V. EINARBEITUNGSPHASE

In der Einarbeitungsphase werden viele Weichen für die weitere Arbeit im klinischen Alltag gestellt. Investition in eine gute Einarbeitung führt schneller zu einem selbständigen und sicheren Arbeiten in einer neuen Abteilung.

Das Kennenlernen der anthroposophischen Therapien und der Funktionsdiagnostik und die Kommunikation mit Therapeuten und Diagnostik-Personal führt zu mehr Sicherheit in der Verordnung und Beurteilung der Methoden. Außerdem wird das soziale Miteinander gestärkt und das gegenseitige Interesse füreinander erlebbar.

- Schriftlich festgelegtes Einarbeitungskonzept
- Zu Arbeitsbeginn vollständig eingerichteter Arbeitsplatz mit Telefon, Computer, Drucker, etc.
- Zur Arbeit nötiges Equipment wie Diktiergerät, Piepser, Schlüssel, Namensschild, Zugänge und Passwörter rechtzeitig bereitstellen
- Freistellung für Einführungsveranstaltungen
- Einführung in die anthroposophische Medizin wie sie in der Klinik angewandt wird durch Einführungstage / Welcome Days
- Kennenlernen der anthroposophischen Therapien
- Kennenlernen der Funktionsdiagnostik
- Doppelbesetzung mit einem erfahrenen Kollegen auf Station
- Erste Dienste gemeinsam mit einem erfahrenen Kollegen während der eigenen Arbeitszeit
- Ausreichende Einarbeitung in die Dienste
- Einführung in die Notfalldiagnostik
- Rücksprachemöglichkeit mit Mentor z.B. Altassistent oder erfahrener Arzt und verstärkte Supervision in der ersten Zeit