



Eine strukturierte Weiterbildung und neue Berufsbilder, das sind für junge Ärzte wichtige Schritte in eine Zukunft im Fach O und U.

Klinik 2025: Neue Wege für Generationen Y und Z

DGOU-Zukunftswerkstatt 2018

Welche Perspektiven hat ein junger Mensch, der heute den Arztberuf ergreifen möchte? Wie lässt sich Weiterbildung attraktiv gestalten und welche neuen Berufsbilder werden den Klinikalltag verändern? Das waren die zentralen Themen der DGOU-Zukunftswerkstatt 2018.

Mehr als 30 Experten folgten der Einladung nach Berlin am 27. November 2018, um die zukünftige Gestaltung des Faches O und U zu diskutieren. Durch den Tag führte Egbert Maibach-Nagel, Chefredakteur und Leiter der politischen Redaktion des Deutschen Ärzteblatts.

Fragt man junge Menschen nach ihrem Traumberuf, rangiert der des Arztes nach wie vor ganz weit vorn. Auch viele junge Frauen sehen für sich dort eine berufliche Perspektive. Allerdings sind für sie – wie auch für viele junge Männer – Kinder und Familie meist ebenso wichtig. Wie aber lassen sich geregelte Arbeits- und Elternzeiten mit der Weiterbildung zum Facharzt vereinbaren? Wie gelingt eine gute Work-Life-Balance? Fragen, auf die die Weiterbildungsordnung keine Antworten hat, die letztlich

in jeder Klinik individuell gelöst werden müssen. Denn der medizinische Nachwuchs hat eine klare Vorstellung von beruflicher und privater Zukunft, die sich in Teilen von der etablierter Ärztegenerationen unterscheidet.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Dr. Lisa Wenzel, Vorsitzende des Jungen Forums, stellte die Haltung des Chirurgennachwuchses gemäß Umfrage vor: Am wichtigsten fänden junge Ärzte ein gutes Arbeitsklima und den Zusammenhalt im Team. Die Weiterbildung soll gut strukturiert und fachlich breit ausgelegt sein. Junge Ärzte sind leistungsbereit und legen Wert auf Anerkennung – alles in guter Work-Life-Balance. Sie wollen sich konstruktiv in die Gestaltung der Abteilung mit einbringen.

Prof. Dr. Paul Alfred Grützner, DGOU-Präsident 2019, ist Weiterbilder

und nahm die Klinikperspektive ein: Er sieht großes Potenzial in der jungen Generation, die intelligent, leistungsbereit und teamfähig sei. „Jedoch sind das Arbeitszeitgesetz, aber auch Faktoren wie Fortbildungen, Kongresse, Lehre und Forschung dafür verantwortlich, dass die Ärzte nicht in dem Maße für den klinischen Alltag zur Verfügung stehen, wie es in der Praxis notwendig wäre. Die fehlende Zeit macht es für Weiterbildungsassistenten schwer, die notwendigen OP-Erfahrungen zu sammeln.“ Es müssten geeignete Strukturen und Weiterbildungskonzepte geschaffen werden, um den Ärztenachwuchs auszubilden, zu halten und zu rekrutieren.

Weiterbildung benötigt Investitionen

Ob die novellierte (Muster-)Weiterbildungsordnung (MWBO) die aktuellen Anforderungen abbildet, wird die Zu-

To-do-Liste für O und U

- **Strukturierte Weiterbildung:** Neue Konzepte entwickeln und etablieren
- **Weiterbildung, die sich lohnt:** Personalentwicklungskosten in DRG und EBM abbilden
- **Der Patient steht im Mittelpunkt:** Strategien gegen die zunehmende Ökonomisierung
- **Attraktive Berufsperspektiven für junge Ärzte:** Ansprechende Rahmenbedingungen für eine gute Work-Life-Balance schaffen
- **Neue Berufsbilder als Chance:** Studiengang zum Physician Assistant weiter beratend mitgestalten, Definition von Aufgaben, Zuständigkeiten und Haftung



© S. Meier / DGOU

Bei der Zukunftswerkstatt 2018 ging es um Perspektiven von O und U.

kunft zeigen. Dr. Günther Jonitz, Präsident der Ärztekammer Berlin, sprach über Erfahrungen mit der WBO: Zum Facharzt ausbildende Kliniken müssten dafür sorgen, dass die geforderte Zahl an Rotationen eingehalten wird. Wenn sich beispielsweise konservative Aspekte in Orthopädie und Unfallchirurgie in einer rein stationären Weiterbildung zu wenig vermitteln lassen, sind Kooperationen mit niedergelassenen Ärzten gefragt. Eine Tendenz in der Praxis ist die zunehmende Spezialisierung bei zu wenig breitgefächertem Weiterbildung. Es zeichne sich eine Entwicklung ab, dass sich Weiterbildungsassistenten nur entsprechend ihrer angestrebten Spezialisierung weiterbilden würden.

Talentengewinnung, Patientenperspektive und Karriereziele

Im Rahmen eines „World-Cafés“ fanden Diskussionen zu den Zukunftsthemen Talentengewinnung, Patientenperspektive und Karriereziele statt. „Trotz langer und intensiver Weiterbildung bei uns im Haus ist es nicht selbstverständlich, dass ein Facharzt auf Dauer bleibt“, so Prof. Dr. Carsten Perka, stellvertretender DGOU-Präsident 2019, zur Situation in der Charité. „Mitarbeiter zu qualifizieren ist aktuell ein unternehmerisches Risiko.“ Denn die Weiterbildung in den Kliniken werde nicht extra vergütet so-

wie Personalentwicklungskosten in DRG und EBM nicht abgebildet. Das führe zu einem Missverhältnis zwischen Kliniken, die weiterbilden und jenen, die dies nicht tun und von den ausgebildeten Fachärzten profitieren. Auch dass DRG und EBM zu Fehlanreizen führten, sei bekannt. Das müsse sich ändern. „Die konservative Therapie muss der operativen ebenbürtig sein. Nicht nur Technik darf vergütet werden, sondern auch Zeit für Gespräche und Empathie“, sagte Prof. Dr. Bernd Kladny, Generalsekretär der DGOU.

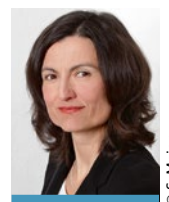
Neue Berufsbilder wie: Physician Assistant

Dass es in Zukunft auch in O und U neue Berufsbilder geben wird, zeigten die Vorträge von Prof. Dr. Hans Peter Heistermann, Fließner Fachhochschule Düsseldorf, und Hasret Sophia Ereğ, Physician Assistant (PA) an der Charité. Der PA sei im Ausland bereits seit Jahrzehnten etabliert. Wenngleich die DGOU mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Karlsruhe, die den Bachelor-Studiengang PA seit einigen Jahren anbiete, kooperiere, sei doch in Deutschland das Berufsbild gegenwärtig noch nicht eindeutig definiert. In vielen Kliniken sei unbekannt, welche Tätigkeiten ein PA verrichten kann und darf, die Abgrenzung zwischen Delegation und Sub-

stitution erscheine noch unscharf, ebenso die Haftungs- und Vergütungsfragen. In Zukunft könnten PA den Arzt entlasten und Bindeglieder zwischen Arzt, Pfleger und Patienten sein. Hilfreich wären einheitliche, klar definierte Studieninhalte.

Anspruchsvoll: Den Wandel im Wettbewerb gestalten

Der selbstbewusste Ärztenachwuchs hat Ansprüche und stellt Forderungen. Das ist gut so. Nun sind die Kliniken am Zug. Die etablierten Strukturen passen häufig nicht mehr, die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Jetzt geht es um die Gewinnung von heißumkämpften Fachkräften, um die Schaffung von Berufsperspektiven, um Qualitätsansprüche in Zeiten der Ökonomisierung, um Weiterbildung und Vergütungsstrukturen. Es gilt, die Rahmenbedingungen attraktiv zu gestalten und damit Personal zu binden. Und es gilt, offen für Veränderungen zu sein. Denn: Im Mittelpunkt steht die Versorgung des Patienten.



Swetlana Meier
Berlin
Öffentlichkeitsarbeit
DGOU

© S. Meier