



Weiterbildungscurriculum - Anästhesiologie

Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin

SRH Wald - Klinikum Gera

Die Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin hat ein umfassendes Weiterbildungskonzept entwickelt, welches das Ziel hat, ihre in der Weiterbildung befindlichen ärztlichen Kolleginnen und Kollegen (WBA) in angemessener Zeit zur Facharztstufe zu führen. Gleichzeitig werden ihnen hierfür die fachlichen, praktischen und theoretischen Grundlagen in einem Umfang vermittelt, wie dies der Tätigkeit an einer Schwerpunktambulanz angemessen ist. Das Programm hierzu wird allen Weiterzubildenden ausgehändigt. Die Dauer der Weiterbildung und deren Inhalte einschließlich eines Leistungskataloges sind in der Weiterbildungsordnung in der revidierten Fassung vom 29. März 2005 festgelegt. Dementsprechend soll die Facharztstufe nach der Weiterbildungsordnung für Vollzeit-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin innerhalb von fünf Jahren erreichbar sein (davon mindestens 12 Monate auf einer Intensivstation). Die Vorgaben für den Personaleinsatz der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin ergeben sich vorrangig aus dem Ziel einer strukturierten und umfassenden Weiterbildung und Qualifikation des einzelnen Mitarbeiters einerseits sowie dem klinischen Personalbedarf andererseits.

Ablauf der Weiterbildung

Die Weiterbildung für Mitarbeiter der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin gliedert sich in drei Abschnitte: BASIS, FACHARZTREIF, ITS. Die Teilnahme der Mitarbeiter an den Dienstgruppen wird mit den Ausbildungsabschnitten verknüpft. Die Inhalte der Weiterbildung für die einzelnen Abschnitte sind in Form von Checklisten festgelegt (siehe Anhang Weiterbildungsprotokolle). Zu festgelegten Zeitpunkten (mindestens einmal pro Jahr) wird mit jedem Mitarbeiter in der Weiterbildung ein Gespräch anhand dieser Checklisten geführt (Abb. 1). Zusätzlich werden ab dem 3. Weiterbildungsjahr bei jedem Gespräch die bis zu diesem Zeitpunkt dokumentierten Anästhesien (eigene Dokumentation und ORBIS-Dokumentationssystem) überprüft. Ziel der Gespräche ist einerseits den Ausbildungsstand zu dokumentieren, andererseits Defizite in der Ausbildung rechtzeitig zu erkennen und diese gezielt zu beheben. Die Ausbildungsziele für den folgenden Abschnitt werden besprochen und mit den entsprechenden Teamleitern abgestimmt. Mit neuen Mitarbeitern, die bereits einen Teil ihrer Weiterbildung absolviert haben, wird zu Beginn ihrer Tätigkeit ebenfalls ein Weiterbildungsgespräch anhand der Checklisten geführt und die weiteren Ausbildungsziele geplant.



1. BASIS

In den ersten zwei Jahren der Weiterbildung wird der Abschnitt „BASIS“ durchlaufen. In dieser Zeit findet eine strukturierte Rotation durch die Teams statt. Die theoretischen Grundlagen und die basalen Fertigkeiten der Anästhesie werden dem Mitarbeiter vermittelt. Nach Ablauf der ersten sechs Monate wird der Mitarbeiter als Dienst I eingesetzt. Am Ende dieses Ausbildungsabschnitts wird dem Mitarbeiter ermöglicht die Weiterbildungsveranstaltungen zum Erwerb der Zusatzbezeichnung „Notfallmedizin“ zu besuchen. Zu Beginn der Ausbildung, nach einem und nach zwei Jahren werden Weiterbildungsgespräche anhand der Checkliste „BASIS“ geführt. Im Gespräch nach Ende des 2. Jahres wird die Planung für den Abschnitt „FACHARZTREIF“ abgestimmt, dabei soll insbesondere der Wunsch und die Eignung des Mitarbeiters für die Bereiche Notarzt, Rettungsstelle und Schmerztherapie besprochen werden.

2. FACHARZTREIF

Im 3. und 4. Jahr der Weiterbildung wird der Abschnitt „FACHARZTREIF“ durchlaufen. In dieser Zeit findet eine zweite strukturierte Rotation durch die Teams statt. Die Mitarbeiter können in der Rettungsstelle oder als Notarzt eingesetzt werden oder in die Schmerztherapie rotieren. Die Weiterbildungsgespräche werden anhand der Checkliste „FACHARZTREIF“ und der ORBIS-Daten geführt. Ziel sollte in diesem Abschnitt sein, die Anforderungen für die Facharztprüfung im Bereich Anästhesiologie zu erfüllen.

3. ITS

Im 5. Weiterbildungsjahr wird der Abschnitt „ITS“ durchlaufen. Der Mitarbeiter wird im Bereitschaftsdienst im Bereich der ITS eingesetzt. Die Weiterbildungsinhalte sind in der Checkliste „Weiterbildungscurriculum Intensivmedizin“ auf der Stufe „IST – Basis“ (Anlage) definiert. Am Ende des 5. Jahres wird ein Weiterbildungsgespräch geführt. Hierbei sollen gezielt die noch fehlenden Voraussetzungen für die Facharztprüfung besprochen und der Einsatz im Abschnitt „FACHARZT PLUS“ geplant werden.

4. FACHARZT PLUS

Ab dem 6. Weiterbildungsjahr wird der Abschnitt „FACHARZT PLUS“ durchlaufen. Der Mitarbeiter wird als Dienst II im Bereitschaftsdienst eingesetzt. Die Rotation erfolgt gegebenenfalls gezielt in Bereiche, in denen die noch fehlenden Voraussetzungen für die Facharztprüfung vermittelt werden. Mit dem Mitarbeiter werden die Möglichkeiten für eine Weiterqualifikation in den Bereichen Intensivmedizin (Siehe Curriculum „Intensivmedizin“) oder Schmerztherapie, Qualitätsmanagement, Sonografie, Kinderanästhesie, interdisziplinäre Intensivmedizin, leitender Notarzt, etc. besprochen.



Inhalte der Weiterbildung

Die Inhalte der Weiterbildung orientieren sich einerseits an der Dauer der Rotation in die einzelnen Teams. Andererseits werden die fachgebietsspezifischen Besonderheiten der Teams bei den Ausbildungszielen berücksichtigt. Zu Beginn einer Rotation findet ein Gespräch zwischen dem Teamleiter und dem Mitarbeiter statt. Als Grundlage für diese Gespräche dienen die Protokolle mit den für die Team-Rotation festgelegten Weiterbildungsinhalten (siehe Anhang Weiterbildungsinhalte). Es soll gemeinsam festgelegt werden, wie die Weiterbildungsinhalte während der Teamrotation erreicht werden können.

Dokumentation der Weiterbildung

Für jeden Mitarbeiter in der Weiterbildung wird ein eigenes Weiterbildungsheft geführt. In diesem Heft werden alle Protokolle der Mitarbeitergespräche sowie die individualisierten Weiterbildungsinhalte für die einzelnen Rotationen gesammelt. Zusätzlich werden die Daten der ORBIS-Protokolle abgelegt. Der Mitarbeiter erhält jeweils eine Kopie von allen im Weiterbildungsheft gesammelten Daten.