Die ärztliche Berufsbildung muss sich am Bedarf der Bevölkerung orientieren. Jede Unterstützung zur Steigerung der Effizienz und Qualität der ärztlichen Berufsbildung, so auch das im Folgenden beschriebene Projekt des Bundesamts für Gesundheit (BAG), ist zu begrüssen.
Der Lernzielkatalog der Schweizerischen Medizinischen Interfakultätskommission (www.smifk.ch) wurde nach den breit anerkannten CanMEDS-Kriterien* erstellt, und die zu erreichenden Kompetenzen wurden danach definiert. In der Folge wurde das Medizinstudium reformiert und die Aufnahmeprüfung auf das angepasste Anforderungsprofil ausgerichtet. Bei Bestehen der Prüfung steigt die Wahrscheinlichkeit signifikant, das Studium erfolgreich zu beenden.
Das Schweizerische Institut für medizinische Weiter- und Fortbildung (SIWF) liess die allgemeinen Lernziele für die klinischen Weiterbildungsprogramme durch das Institut für Medizinische Lehre der Universität Bern (IML) ebenfalls nach den CanMEDS-Kriterien erstellen bzw. die anzustrebenden Kompetenzen formulieren und sandte diesen Entwurf zur Vernehmlassung an alle Fachgesellschaften. Die vom BAG initiierte Studie geht in dieselbe Richtung, eventuell sogar einen Schritt weiter: Sie soll die Kompetenzen, derer die Bevölkerung in der Zukunft bedarf, bestimmen. Die Studie hinterfragt die Ziele der gesamten ärztlichen Berufsbildung. Wir empfehlen eine breite Teilnahme und sehen den Resultaten mit Interesse entgegen.

Dr. med. Max Giger, Präsident SIWF

* **Detaillierte Angaben zu diesen durch das «Royal College of Physicians and Surgeons of Canada» erarbeiteten Kriterien sind im Internet unter http://rcpsc.medical.org/canmeds/CanMEDS2005/index.php zu finden.**

Welche Medizinerinnen und Mediziner braucht das Land?

Kompetenzprofile Humanmedizin und Bedarf im Arbeitsmarkt

Welche Kompetenzprofile werden heute und in Zukunft in den verschiedenen Arbeitsfeldern verlangt, und inwiefern entspricht die bestehende ärztliche Aus- und Weiterbildung diesen Ansprüchen? Dieser Frage geht eine vom BAG in Auftrag gegebene Studie auf den Grund. Eine Zusammenfassung der vorläufigen Ergebnisse aus dem Vorprojekt.

Brigitte Menzi[a], Volker Heyse[b], Arnulf Schircks[c], Christoph Pfister[d]

a lic. rer. soc., wissenschaftliche Mitarbeiterin Abteilung Gesundheitspolitik, BAG

b Prof. Dr., Geschäftsführer der CeKom® GmbH, Deutschland

c Dr. phil., Know-how Consulting, Unterlunkhofen/Zürich

d Dr. med. et MME (UniBE), Leiter Sektion Weiterbildung Gesundheitsberufe, BAG

Korrespondenz:
Dr. med. et MME (UniBE)
Christoph Pfister
Leiter Sektion Weiterbildung Gesundheitsberufe, EDI, BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 161
CH-3097 Liebefeld
Tel. 031 323 87 31

Christoph.Pfister@bag.admin.ch

www.bag.admin.ch/

Ausgehend vom Problem beschränkter Studienkapazitäten und im Zusammenhang mit den laufenden Diskussionen über die Versorgung des Gesundheitssystems mit den richtigen Health Professionals, hat das Bundesamt für Gesundheit (BAG) eine Wissenslücke hinsichtlich der idealen Aus- und Weiterbildungscurricula für die verschiedenen Arbeitsfelder von Humanmedizinerinnen und Humanmedizinern geortet. Sowohl das Medizinalberufegesetz als auch der Lernzielkatalog der Schweizerischen Medizinischen Interfakultätskommission gehen in unterschiedlichem Detaillierungsgrad von Kompetenzen aus, die mit Abschluss der Bildungsabschnitte erreicht sein sollen. Um jedoch die Zweckmässigkeit von Studienplatzbeschränkungen mittels Selektion eines bestimmten Studentenprofils (z. B. Eignungstest Medizinstudium) beurteilen zu können, so die Überlegung, müsste man noch genauer wissen, welche Ärztinnen und Ärzte mit welchen nicht fachspezifischen Kompetenzen künftig vom Gesundheitswesen nachgefragt werden. Zwar besteht die Vermutung, dass nicht allen angehenden Humanmedizinerinnen und -mediziner dieselben Kompetenzen vermittelt werden müssten. Es stehen aber weder in Bezug auf die Arbeitsmarktbedürfnisse noch die Kompetenzvermittlung in der Aus- und Weiterbildung umfassende empirische Daten zur Verfügung. Das BAG hat deshalb CeKom® Centrum für Kompetenzbilanzierung [1] mit einer Studie zur Beantwortung der folgenden Frage beauftragt: Welche Kompetenzprofile werden seitens der verschiedenen Arbeitsmärkte im Gesundheitswesen verlangt, und entspricht die bestehende Aus- und Weiterbildung in der Schweiz diesen Ansprüchen?

Neun Megatrends im Gesundheitswesen

Mitte Dezember 2009 konnten die ersten beiden Projektphasen abgeschlossen werden. Dabei stand die Methodenentwicklung für die Hauptstudie im Zentrum. Basierend auf einer breiten Literaturanalyse können erste inhaltliche Aussagen zu den Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes und deren Berücksichtigung in der ärztlichen Aus- und Weiterbildung gemacht werden. Neun Megatrends wurden identifiziert, die das Berufsbild von Ärztinnen und Ärzten künftig prägen bzw. das Kompetenzprofil «Humanmedizin» entscheidend verändern werden:

1. Demografischer Wandel (Überalterung, Feminisierung der Medizin, alternde Ärzteschaft [2])
2. Ökonomisierung des Gesundheitswesens durch Kostendruck [3]

3. zunehmende Ambulantisierung der Versorgung [4]
4. Konsequente Umsetzung von Qualitätsmanagement
5. Erweiterung des Berufsbildes «Arzt» (z. B. der Arzt als Unternehmer)
6. Internationalisierung des Gesundheitswesens
7. Neue Modelle der Arbeitsteilung
8. Professionalsierung des Personalmanagements
9. Veränderter gesellschaftlicher Diskurs zu Krankheit und Gesundheit.

Jede dieser Entwicklungen impliziert bestimmte nicht fachspezifische Kompetenzanforderungen. So werden etwa durch Zunahme der ambulanten Gesundheitsversorgung nicht nur neue Arbeits- und Beratungsabläufe entstehen, auch der Koordinationsbedarf zwischen ambulantem und stationärem Bereich wird deutlich steigen. Bezogen auf das Kompetenzprofil des Hausarztes heisst das beispielsweise: Mobilität, Planungs-, Organisations-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten werden entscheidende Qualifikationen sein.

In einem zweiten Schritt wurden die aus den Trends ermittelten Kompetenzen zusammengefasst und mit denjenigen des kanadischen CanMed-Modells [5] und des Medical Leadership Competency Framework [6] verglichen. Diese kombinierte Analyse führte zur Identifikation von vorerst 46 zentralen, nicht fachspezifischen Kompetenzen. Parallel dazu führte CeKom® eine Reihe von Experteninterviews durch, anhand derer eine erste Übersicht über die zukünftige Entwicklung der Einsatzgebiete von Humanmedizinerinnen und -medizinern erstellt werden konnte. Berücksichtigt wurden nicht nur Arbeitsfelder in der klassischen Patientenversorgung (kurative Medizin, Palliative Care, Unfallmedizin usw.), sondern auch sogenannte patientenferne Bereiche, wie etwa medizinische Forschung, Consulting, Verwaltung oder Industrie.

Keine Zeit für Generic Skills

Zum bildungsseitigen Aspekt des Problemfeldes, also der Frage, wie die Aus- und Weiterbildungskarrieren von Humanmedizinern heute verlaufen und welche nicht fachspezifischen Kompetenzen dabei erworben werden, hat CeKom® in den ersten beiden Projektphasen u. a. die Curricula verschiedener Schweizer Universitäten verglichen sowie schriftliche und mündliche Befragungen zur Aus- und Weiterbildung durchgeführt. Vorläufiges Fazit: Die Förderung der nicht fachspezifischen Kompetenzen findet schwergewichtig durch «Mitschwingen» (im Sinne eines «Hidden Curriculum») bei der praktischen Ausbildung statt und ist damit kaum direkt nachweisbar und insbesondere kaum geprüft. An den Unis werden zwar bereits zahlreiche entsprechende Veranstaltungen angeboten – besucht werden aber aus Zeitgründen vorwiegend die Pflichtveranstaltungen. Demgegenüber haben die zahlreichen Fortbildungsinstitutionen grossen Zulauf. Vereinzelte Ansätze einer gezielten Stärkung von nicht fachspezifischen Kompetenzen sind aber durchaus erkennbar; der am weitesten verbreitete Ansatz ist zweifellos der Ausbau von Praktika. Ein weiterer ist die Promotion des Lernens in Projektteams und des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens. Eine Verbesserung erhofft man sich ausserdem von der Trennung zwischen Pflicht- und Wahlstudium und der expliziten Förderung von nicht fachspezifischen Kompetenzen in separaten Lehrveranstaltungen. Als hauptsächliche Hindernisse wurde von den Interviewpartnern hervorgehoben: unzureichende Stellung und Anerkennung der Lehre, zu wenig interprofessionelles Training in den Kliniken und insgesamt zu wenig Coaching der Studierenden. Die Gründe für diese Defizite sehen die Befragten nicht zuletzt bei den Professoren und Chefärzten, wobei erstere die Lehre im Vergleich zur Forschung stiefmütterlich behandeln und die zweiten schlicht «keine Zeit» für eine umfassende Assistenzarztbildung haben, welche auch die Vermittlung von nicht fachspezifischen Kompetenzen beinhalten würde.

Expertinnen und Experten gesucht

Kernstück der dritten Projektphase wird nun die Entwicklung von konkreten SOLL-Profilen sein, die im Rahmen von sechs vom BAG organisierten und von CeKom® durchgeführten Expertinnen- und Expertenworkshops erarbeitet werden sollen. Bei Interesse wenden Sie sich bitte *so schnell wie möglich* an die angegebene Kontaktadresse. Zur Verifizierung der nicht fachspezifischen Kompetenzen sollen zudem drei Kompetenz-Messungen gemacht werden: zu Beginn des Studiums, am Ende des Studiums (nach dem Wahlstudienjahr) und am Ende der Assistenzarztzeit. Das Projekt läuft voraussichtlich bis April 2011.

Literatur

1 Heyse V, Erpenbeck J. KompetenzManagement. Münster: Waxmann Verlag; 2007.

2 Kraft E. FMH-Ärztestatistik 2008. Neue Zahlen – neuer Inhalt – neues Layout. Schweiz Ärztezeitung. 2009;90(12):455–461.

3 Hilbert J, Dahlbeck E, Enste P. Zukunftsmotor Gesundheitswirtschaft – ein Paradigmenwechsel von unten? In: Bogedan C, Müller-Schoell T, Ziegler A (Hrsg.). Demografischer Wandel als Chance. Erneuerung gesellschaftlicher Solidaritätsbeziehungen? Hamburg: VSA-Verlag; 2008. S. 62–81.

4 H+ Die Spitäler der Schweiz. H+ (Hrsg.). Ambulante Behandlungen im Spital: Prügelknabe oder Dornröschen? URL: www.hplus.ch, aktualisiert 2009.

5 The CanMEDS 2005 Physician Competency Framework – Better Standards. Better Physicians. Better Care. 2005. Ottawa: The Royal college of Physicians and Surgeons of Canada.

6 Medical Leadership Competency Framework. Academy of Medical Royal Colleges.Institute for Innovation and Improvement (NHS) (Hrsg.). 2nd edition. 2009. Warwick, Academy of Medical Royal Colleges. Institute for Innovation and Improvement (NHS).