

# Der Einfachheit halber gemeinsam

**WEITERBILDUNG** Das Gesundheitswesen ist undurchsichtiger geworden. Das merken auch Weiterzubildende, Befugte und Weiterbildungsstätten. Sie stehen vor der Herausforderung, (sich) Klarheit zu (ver-)schaffen. Unterstützung gibt es von mehreren Seiten.

Die ärztliche Weiterbildung stellt alle Akteure vor Herausforderungen. Weiterzubildende suchen Stellen, mühen sich durch Vorschriften und Anträge. Befugte möchten ihr Wissen weitergeben, suchen einen Nachfolger oder Unterstützung für das Team. Und Weiterbildungsstätten stehen in Konkurrenz untereinander und bemühen sich, junge Ärztinnen und Ärzte durch attraktive und durchsichtige Weiterbildungsangebote zu binden. Hinzu kommt: Zwischen Bewerbungen, Logbüchern und Rotationsplänen befinden sich viele Weiterzubildende nicht selten auch im Privatleben vor lebensverändernden Entscheidungen.

Eine, die Weiterzubildende in kritischen Phasen berät und bei Bedarf Unterstützung bietet, ist Melanie Rosenbaum. Sie leistet die Laufbahnhilfsleistung beim Institut für ärztliche Qualität in Schleswig-Holstein (IÄQSH). Das Institut, dessen Gründer und Gesellschafter zu gleichen Teilen Ärztekammer, Kassenärztliche Vereinigung und Krankenhausgesellschaft sind, führt Expertise und jahrzehntelange Erfahrung im Qualitätsmanagement in der Gesundheitsversorgung der drei Institutionen bei einem Dienstleister zusammen. Diese Kompetenz soll insbesondere sektorenübergreifenden Verfahren zur Verfügung stehen.

Seit Mai 2020 können sich Weiterzubildende, Medizinstudierende, Quereinsteiger oder Ärzte, die vor ihrem Umzug nach Schleswig-Holstein stehen, bei Rosenbaum melden. Andererseits ist sie auch mit Befugten und Weiterbildungsstätten im Gespräch und vermittelt Weiterzubildende bestimmter Fachdisziplinen in passende Einrichtungen.

Wichtig sind Rosenbaum die direkten Gespräche. Denn die Laufbahnhilfsleistung versteht sich als erste zentrale Anlaufstelle beim Thema Weiterbildung. Sie gibt wegweisend Hilfestellung, wo man mit welchen Fragen am besten aufgehoben ist, wie KV

und Ärztekammer zusammenspielen und ob Förderungsmöglichkeiten bestehen. Im direkten Gespräch tauscht sich Rosenbaum mit den Weiterzubildenden nicht nur über fachliche Inhalte und Stellenwünsche aus. Sie lotet ebenso aus, in welchem Lebensabschnitt sich die Ärzte befinden und was für die Zukunft geplant ist. „Es geht auch darum, die Weiterbildung an sich ändernde Lebenssituationen anzupassen“, so Rosenbaum. Die Fälle unterscheiden sich je nach Lebenssituation oder benötigter Unterstützung. Manche benötigen nur ein einmaliges Gespräch, andere möchten stetig unterstützt werden. Mittlerweile nehmen 85 Weiterzubildende das Angebot der Laufbahnhilfsleistung an. Damit Befugte und Weiterzubildende gleichermaßen von der Laufbahnhilfsleistung profitieren, steht Rosenbaum mit Praxen und Kliniken in Kontakt.

Doch wie ist die Weiterbildung in den Einrichtungen koordiniert? Wie sehen die Rotationspläne aus? Auch dies bleibt gerade bei größeren Einrichtungen für den einzelnen Weiterzubildenden undurchsichtig. Das drückt auf die Stimmung. Eine Umfrage des Marburger Bundes hat zum Ergebnis, dass die meisten befragten Weiterzubildenden eine fehlende Vermittlung von Weiterbildungsinhalten im klinischen Alltag bemängeln. Nur 15 % erhalten nach eigenen Angaben eine strukturierte Weiterbildung. Mit dem Webtool Sediwork möchte Dr. Dilan Sinem Sert, Ärztin aus Leipzig und Gründerin der Seditoc GmbH, Brücken bauen, indem Weiterzubildende, Weiterbildungsbefugte und Kliniken sowie Klinikverbände miteinander gemeinsam Einsicht in die Organisation der Weiterbildung erhalten. Die Idee kam Sert während ihrer eigenen Weiterbildung. Ihr fehlte es an Transparenz und Einbindung. Zwei Jahre auf einer Station zu hängen sei unbefriedigend. Hinzukomme, dass es für Weiterzubildende oft undurchsichtig sei, wie Weiterbildung in den Standorten organisiert ist

und welche Wahlmöglichkeiten man habe. Nachdem sie ihre Weiterbildung in der Gynäkologie aufgab, gründete sie 2018 das Start-up.

„Es wird so viel über Digitalisierung gesprochen und oftmals auch gemacht, nur ohne Ärzte zu involvieren“, so Sert. Mit Sediwork möchte sie digitale Anwendungsmöglichkeiten mit ärztlichem Know-how zur Weiterbildung verbinden. Mit ihrem webbasierten Tool können Weiterbildungsstätten – Kliniken und Klinikverbände, aber auch MVZ und Praxen – eigene Rotationspläne verwalten. Die so strukturierte Weiterbildung soll nahtlose Übergänge ermöglichen und den Weiterzubildenden transparent machen, was in der eigenen Gesundheitseinrichtung in der Weiterbildung möglich ist. Das System hinter Sediwork wurde dazu mit landesspezifischen alten und neuen Weiterbildungsordnungen gespeist. Da Sediwork mit den EFN-Nummern arbeitet, muss die Weiterbildungsstätte nicht mit Sediwork arbeiten, um absolvierte Rotationspläne und Qualifikationen einsehen zu können.

Hierbei greift das System auf eine gemeinsame cloudbasierte Lösung für alle involvierten Gruppen zurück: Weiterzubildende, Befugte und Personalabteilung der Kliniken – jeder bekommt einen Account mit hinterlegtem Weiterbildungsplan, der freie Rotationsstellen sichtbar macht. Weiterzubildende können die Stellen online buchen, Chefärzte können das Tool zum Planen nutzen. Auch für die Personalbeschaffung kann das Tool hilfreich sein. Personalabteilungen können die verschiedenen Qualifikations- und Rotationsmöglichkeiten niedrigschwellig bewerben und so junge Ärzte am Standort halten.

Auch das IÄQSH setzt auf ein Online-Angebot, und zwar auf einen Weiterbildungs-Stellenmarkt. Bei Rückfragen steht Rosenbaum aber beratend zur Seite.

STEPHAN GÖHRMANN