

# Schweizerische Gesellschaft für Rheumatologie

Sekretariat: c/o Schweizerische Rheumaliga, Renggerstrasse 71, 8038 Zürich  
Tel. 01 487 40 00 · Fax 01 487 40 19  
eMail: srl@srl.ch

Präsident: Prof. Dr. med. A. Aeschlimann, Rheuma- und Rehabilitationsklinik, 5330 Zurzach  
Tel. 056 269 53 12 · Fax 056 269 51 70  
EMail: ae@rheumaklinik-zurzach.ch

---



## WEITERBILDUNGSKONZEPT RHEUMATOLOGIE DAS BERNER MODELL

### I. Einleitung

#### **Wozu dient das Weiterbildungskonzept?**

Das vorliegende Weiterbildungskonzept umschreibt unter anderem Vorbereitungen, Ziele und Inhalte der Weiterbildung, Lernsituationen, Dokumentationen sowie Evaluationen der Lernenden und der Weiterbildungsstätte. Die Ausführungen sollen dem Facharztanwärter\* dienen vor der Bewerbung um eine Weiterbildungsstelle, bei Stellenantritt und im Verlaufe seiner Tätigkeit an der Klinik seine Weiterbildung zielgerichtet zu planen, zu implementieren (durchzuführen) und zu evaluieren (auszuwerten). Dabei steht der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik bei Unklarheiten gerne zur Verfügung. Das Weiterbildungskonzept wird regelmässig revidiert zwecks Anpassungen an die gesammelten Erfahrungen, an veränderte gesundheitspolitische Bedingungen oder an übergeordnete Bestimmungen der Schweizerischen Gesellschaft für Rheumatologie SGR, der Ärztekammer oder des Zentralvorstandes der Foederatio Medicorum Helveticorum FMH.

\*Aus Gründen der Lesbarkeit wird durchwegs nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind sowohl die Frauen wie die Männer eingeschlossen.

## Wie ist die Weiterbildung geregelt?

Die Weiterbildung umfasst die ärztliche Tätigkeit, welche dem Erwerb des Arztdiploms als Abschluss der Ausbildung folgt und die Erlangung eines Weiterbildungstitels (Facharzt oder Praktischer Arzt FMH) zum Ziel hat. Die wichtigsten, alle Weiterbildungstitel betreffenden Vorschriften und Verfahren sind in der **Weiterbildungsordnung** geregelt (1). Am 1. Juni 2002 trat das Freizügigkeitsgesetz des Medizinalpersonals in Kraft, welches im Rahmen der bilateralen Abkommen mit der EU über den freien Personenverkehr geschaffen wurde. Als Folge davon geht die Oberaufsicht über die ärztliche Weiterbildung an den Bund über, die FMH bleibt aber als akkreditierte Berufsorganisation für die Regelung und Durchführung der Weiterbildung verantwortlich, insbesondere für die Erteilung der eidgenössischen Facharztstitel beziehungsweise zukünftig die Zertifizierung der Weiterbildungsstätten (2,3). Alle Inhaber des eidgenössischen Facharztstitels Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin profitieren gemäss EU-Richtlinie 93/16 von der freien Migration in Europa mit rechtlicher Gleichstellung gegenüber den Trägern des entsprechenden europäischen Titels (4,5). Die Bedingungen und Inhalte für den Erwerb der Facharztstitel sowie die Kriterien für die Anerkennung der Weiterbildungsstätten sind in den **Weiterbildungsprogrammen** umschrieben. Die Klinik für Rheumatologie und Klinische Immunologie/Allergologie, Universitätsspital, 3010 Bern, ist von der FMH anerkannt als **Weiterbildungsstätte** der Kategorie A (6). An den **Facharzttitel** Rheumatologie (7) können bis zu zwei Jahre, an die Facharzttitel Physikalische Medizin und Rehabilitation (8), Innere Medizin (9) sowie Allgemeinmedizin (10) kann bis zu einem Jahr an die Weiterbildung angerechnet werden. Die Anerkennung der Weiterbildungsstätte basiert auf Struktur- und Prozesskriterien und wurde durch die Weiterbildungsstätten-Kommission als zuständiges Organ der FMH für die Anerkennung beziehungsweise Einteilung der Weiterbildungsstätten erteilt.

## II. Zielgruppe

### Wer sind unsere Lernenden?

Die Lernenden umfassen Facharztanwärter auf die Titel Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin. Wir erwarten eine hohe Bereitschaft, sich in unserer stimulierenden Lernumgebung mit den Lerninhalten, sich selber und allen an der Weiterbildung Beteiligten intensiv auseinander zu setzen. Wir sind darauf bedacht, die innere Motivation nicht durch äussere Demotivation mit Beeinträchtigung der Lernbereitschaft zu gefährden. Die Anstellungsdauer ist abhängig von den Vorkenntnissen, dem angestrebten Facharzttitel, den Qualifikationen während der Weiterbildung und den Bedürfnissen der Klinik. Bei der Stellenplanung beachten wir unterschiedliche Vorkenntnisse und Ziele der Lernenden hinsichtlich Facharzttitel sowie angestrebter zukünftiger

Tätigkeit in Praxis, Spital, Universität oder anderer Institution. Diese Heterogenität der Lernenden stellt eine grosse Herausforderung an die Weiterbildner dar, erleichtert aber den gegenseitigen Austausch von Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen im Sinne eines peer teaching.

### **Wo sind unsere Lernenden tätig?**

Die Assistenzärzte arbeiten klinisch entweder auf der Bettenstation und Tagesklinik oder der Rheumatologischen Poliklinik. Zudem sind sie am Notfalldienst der Klinik beteiligt, wo sie vorwiegend nachts und am Wochenende auf der Notfallstation sowie konsiliarisch auf der Intensivstation und sämtlichen Kliniken des Inselspitals Bern tätig sind. Ihre Alltagsarbeit umfasst eine enge Kooperation mit Angehörigen anderer Berufsgruppen, insbesondere Pflegenden, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sozialarbeitern, Laboranten und Sekretärinnen, so dass das interprofessionelle Lernen sehr gefördert wird. Zudem steht es den Lernenden offen, sich an klinischen Studien, Untersuchungen in Zusammenarbeit mit der Pharmaindustrie oder „compassionate use“ Programmen zu beteiligen. Schlussendlich können sie sich für eine Mitarbeit in der Grundlagenforschung im wissenschaftlichen Labor bewerben.

## **III. Umschreibung des Fachgebietes**

### **Was ist Rheumatologie?**

Die Rheumatologie befasst sich mit der Diagnostik und nicht operativen Behandlung von Krankheiten sowie schmerzhaften und funktionellen Störungen des Bewegungsapparates (7). Dazu gehören

- Entzündliche Erkrankungen des Skelett-Muskel-Systems, der Bindegewebe und der Gefässe
- Degenerative Erkrankungen der Gelenke und der Wirbelsäule
- Weichteilerkrankungen, Knochen- und Stoffwechselkrankheiten, die sich am Bewegungsapparat manifestieren
- Krankheiten der inneren Organe und des Nervensystems, insofern als sie mit den oben erwähnten Krankheiten zusammenhängen

### **Was ist ein Rheumatologe?**

Der Rheumatologe ist ein Facharzt, welcher in der Abklärung und nicht operativen Behandlung von Störungen am Bewegungsapparat aus dem entzündlichen, degenerativen, weichteilrheumatischen und metabolischen Formenkreis kompetent ist (7). Dies setzt stark interdisziplinär orientierte Kenntnisse, insbesondere im Bereiche der Inneren Medizin, Immunologie, Orthopädie, Neurologie, Neurochirurgie, psychosomatischen Medizin, Physiotherapie und Rehabilitation voraus. Zudem sind spezifische Fertigkeiten wie beispielsweise Injektionstechniken notwendig. Schlussendlich sind besondere Fähigkeiten wie beispielsweise Führung eines interprofessionellen

Teams, bestehend aus Physiotherapie, Ergotherapie, Pflege, Sozialdienst, Versicherungsträger und anderen Mitarbeitern erforderlich.

Die Umschreibung anderer Fachgebiete wie Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin sowie Allgemeinmedizin können den entsprechenden Weiterbildungsprogrammen entnommen werden (8-10).

#### IV Allgemeines Ziel der Weiterbildung

##### **Was soll durch die Weiterbildung erreicht werden?**

Mit der Weiterbildung in Rheumatologie soll der **Anwärter zum Facharzt Rheumatologie** Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen erwerben, die ihn befähigen, selbständig und in eigener Verantwortung im gesamten Gebiet der Rheumatologie tätig zu sein (7). Dazu können folgende Tätigkeiten gehören:

- Führen einer Facharztpraxis
- Konsiliarische Tätigkeit
- Fachliche Leitung einer Abteilung für rheumatische Erkrankungen (stationär und ambulant an einer Klinik, an einem Spital oder angegliedert an einer Arztpraxis)
- Gesundheitspolitische Öffentlichkeitsarbeit in Prävention und Aufklärung im Zusammenhang mit dem Fachgebiet.

Er soll ebenso lernen, seine Kompetenzen durch regelmässige Fortbildung während seiner gesamten Berufstätigkeit aufrecht zu erhalten und nach Bedarf zu erweitern oder zu vertiefen.

Mit der Weiterbildung in Rheumatologie soll der **Anwärter zum Facharzt Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin bzw. Allgemeinmedizin** Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen erwerben, die ihn befähigen, selbständig und in eigener Verantwortung in seinem Fachgebiet die Aspekte in Diagnostik und nicht operativer Behandlung rheumatischer Erkrankungen kompetent miteinzubeziehen (8-10). Ebenso soll er in der Lage sein, seine eigenen Grenzen zu respektieren und den Patienten nach Bedarf zu einem Facharzt Rheumatologie in einer anderen Praxis oder einem Tertiär- oder Quartär-Zentrum im ambulanten oder stationären Bereich zuzuweisen.

## V Vorbereitung der Lernenden

### **Wie bereitet sich der Lernende auf seine Weiterbildung vor?**

Vor Stellenantritt erstellt der Lernende eine Selbsteinschätzung seiner Kenntnisse und Fertigkeiten anhand eines Kataloges, welcher auf dem Themenkatalog der Weiterbildung Rheumatologie basiert (**Beilage I**). Zudem soll er über seine Einstellungen nachdenken. Diese Standortbestimmung (**Ist-Zustand**) dient dem Lernenden als Ausgangspunkt für die Reflexion seiner Ziele, welche er während der Weiterbildung erreichen will. Er ist aufgefordert, allgemeine Ziele bezüglich seiner angestrebten späteren beruflichen Funktion wie auch seiner spezifischen beruflichen Aufgaben zu formulieren (**Soll-Zustand**).

### **Wie wird der Weiterbildungsvertrag erarbeitet?**

Vor oder innerhalb einer Woche nach dem Stellenantritt findet ein Gespräch zwischen dem Lernenden und dem Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik statt. Der Lernende legt seine Selbsteinschätzung (Ist-Zustand) dar und formuliert seine Ziele (Soll-Zustand), welche er im Hinblick auf seinen angestrebten Facharztstitel (Rheumatologie, Physikalische Medizin und Rehabilitation, Innere Medizin, Allgemeinmedizin), seine gewünschte spätere Tätigkeit (Praxis, Spitalarzt, Führungsaufgabe, akademische Laufbahn) beziehungsweise seine Orientierungsphase bezüglich Facharztstitel oder späterer Tätigkeit ausgewählt hat. Daraus leiten der Lernende und der Weiterbildungsverantwortliche gemeinsam individuelle **Weiterbildungsziele** ab, welche das angestrebte Berufsprofil des Lernenden mit seinen Tätigkeiten skizzieren. Diese Weiterbildungsziele lassen sich entweder während der Anstellung an unserer Klinik realisieren oder können während einer späteren Tätigkeit an einer anderen Weiterbildungsstätte erreicht werden. Diese erlauben dem Lernenden selbständig einen **Lernplan** zu erstellen, welcher spezifische Lernziele im Einzelnen festhält (11). Dieser stellt die Grundlage für die gezielte Auswahl der Lernsituationen im Alltag dar. Bei Bedarf kann der Lernende erneut den Katalog der Kenntnisse und Fertigkeiten Rheumatologie zu Hilfe nehmen.

Besondere Beachtung verdient die Offenlegung des **Zielkonfliktes** zwischen den Weiterbildungsbedürfnissen des Lernenden und dem Bedarf an ärztlicher Arbeitskraft an unserer Klinik (12). Es ist Aufgabe des Weiterbildungsverantwortlichen, in enger Zusammenarbeit mit dem Kaderarzt zuständig für die Einsatz- und Absenzenplanung dafür zu sorgen, dass ausreichend Weiterbildungszeit gewährt werden kann unter der Voraussetzung einer durchschnittlichen Leistungsfähigkeit des Assistenzarztes. Insbesondere gilt es festzulegen, ob der Lernende regelmässiger Freistellung zur Durchführung von Interventionen unter Aufsicht bedarf (beispielsweise Ultraschall, epidurale Infiltrationen, Intervertebralgelenkinjektionen, Muskelbiopsien, Synovia-biopsien) oder blockweise Absenzen für den Besuch von Kursen und Kongressen beansprucht (beispielsweise Manualmedizin, Evaluation der funktionellen Leistungs-

fähigkeit, Strahlenschutz, Führungsausbildung, didaktische Ausbildung). Eine administrative Richtlinie steckt den Rahmen ab und regelt die **Freistellung und Finanzierung** interner und externer Weiterbildungsveranstaltungen (**Beilage II**). Im Weiteren wird die Beteiligung an wissenschaftlichen Studien, Untersuchungen der Pharmaindustrie und compassionate use Programmen geklärt. Aufgrund dieses Prozesses erstellen der Lernende und der Weiterbildungsverantwortliche gemeinsam einen Weiterbildungsvertrag.

### **Was wird durch den Weiterbildungsvertrag geregelt?**

Der **Weiterbildungsvertrag** stellt eine persönliche, in gegenseitigem Einvernehmen ausgehandelte Vereinbarung zwischen dem Lernenden und der Weiterbildungsstätte dar (**Beilage III**). Er wird vom Lernenden, dem Weiterbildungsverantwortlichen und dem Leiter der Weiterbildungsstätte visiert. Er enthält folgende Angaben:

- Bisherige Weiterbildung
- Aktuelle Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen (Ist-Zustand)
- Allgemeine Ziele: angestrebte berufliche Funktion, spezifische berufliche Aufgaben (Soll-Zustand)
- Spezifische Weiterbildungsziele: spezifische berufliche Tätigkeiten
- Spezifische Massnahmen
- Bestätigung der Kenntnisnahme
  - Des Weiterbildungskonzeptes unserer Klinik
  - Des Zielkonfliktes zwischen den Weiterbildungsbedürfnissen des Lernenden und dem Bedarf an ärztlicher Arbeitskraft an unserer Klinik
  - Des Vorgehens bezüglich der formativen und summativen Evaluationen an unserer Klinik inklusive der verwendeten Evaluationsformulare

### **Was wird mit dem Anstellungsvertrag geregelt?**

Der **Anstellungsvertrag** wird auf Antrag des Klinikdirektors durch die Leiterin Personelles und die Geschäftsleiterin des Departementes Dermatologie, Urologie, Rheumatologie, Nephrologie, Osteoporose DURN ausgestellt und regelt unter anderem folgende Punkte:

Funktion, Anstellungsbeginn, Anstellungsende, rechtliche Bestimmungen, Gehalt inklusive Sozialzulagen und Abzüge, Kündigungsfrist, wöchentliche Arbeitszeit (Mindestarbeitszeit 42 Stunden, Höchstarbeitszeit 52 Stunden für Facharztanwärter im Jahre 2003, 50 Stunden für Träger eines ersten Facharztstitels im Jahre 2003 und für alle ab 2004), Dienstplangestaltung, Überzeitkompensation, Ferien, obligatorische berufliche Vorsorge, Unfallversicherung, Krankenkasse.

### **Wer unterstützt den Lernenden beim Beginn seiner Weiterbildung?**

Bei Stellenantritt erhält der Lernende einen **Tutor** (erfahrener Assistenzarzt oder Oberarzt) zugeteilt, welcher ihn in die praktischen Belange der Klinik und des Universitätsspitals einführt. Dadurch soll erreicht werden, dass sich der Neueintretende rasch in den Arbeitsabläufen zurechtfindet und die ihm übertragenen Aufgaben optimal erfüllen kann. Eine Checkliste hilft die Vollständigkeit des Einführungs-rundgangs zu überprüfen (**Beilage IV**). Innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird ein **Mentor** (Kaderarzt) ausgewählt, welcher dem Neueintretenden bei der raschen Integration in die Klinik behilflich ist. Er sorgt dafür, dass der Lernende von Beginn an ein gewisses Mass an Nestwärme erfährt und mit den geschriebenen und ungeschriebenen Regeln des Betriebes rasch vertraut wird. Er steht bei Bedarf als neutraler Ansprechpartner zur Verfügung. Gemäss dem Einsatz des Lernenden auf der Bettenstation und Tagesklinik oder der Rheumatologischen Poliklinik supervidieren die Kaderärzte die ärztliche Tätigkeit des Assistenzarztes und nehmen dadurch die Aufgabe der **direkten Weiterbildungner** wahr. Innerhalb des ersten Monats beobachtet der **Weiterbildungsverantwortliche** die Anamnese-Erhebung und die klinische Untersuchung einerseits zur Klärung des Lernbedarfs, andererseits zur Bestätigung der grundlegenden Kompetenzen. Zudem beobachten die direkten Weiterbildungner stichprobenweise die klinischen Fertigkeiten zur Überprüfung der Qualität und des Erreichens der gesteckten Lernziele.

### **Wer unterstützt den Lernenden während seiner Weiterbildung?**

Während seinen Dienstleistungstätigkeiten wird der Lernende durch die direkten Weiterbildungner supervidiert und seinem Wissen und seinen Fertigkeiten entsprechend angeleitet. Regelmässiges Feedback sind dem Lernenden bei seiner regelmässigen persönlichen Standortbestimmung behilflich. Dadurch wird einerseits der Lernprozess unterstützt, andererseits die Qualitätssicherung gewährleistet. Der Mentor kann bei Schwierigkeiten mit den Betriebsabläufen oder im Team um Hilfe angegangen werden. Der Weiterbildungsverantwortliche führt in mindestens halbjährlichen Abständen Gespräche mit dem Lernenden durch, um gemeinsam die Lernfortschritte zu erörtern, weitere Lernziele zu formulieren und zusätzlichen Unterstützungsbedarf auszuloten. Der Weiterbildungsverantwortliche sorgt auch dafür, dass sämtliche direkten Weiterbildungner über die Bedürfnisse und allgemeinen Ziele des Lernenden informiert sind, damit die Arbeitssituationen optimal als Lernsituationen genutzt werden können. Schlussendlich berät der Weiterbildungsverantwortliche den Lernenden über allfällig notwendige ergänzende Weiterbildungen an Kursen, anderen Kliniken oder in Lehrpraxen.

## VI Lehrende

### **Wer beteiligt sich an der Weiterbildung?**

Dem Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik ist es übertragen, die vielfältigen Weiterbildungsaktivitäten zu koordinieren und dafür zu sorgen, dass die Weiterbildungsinhalte umfassend angeboten werden. Die direkten Weiterbildner umfassen den Chefarzt, den Chefarzt-Stellvertreter, zwei Leitende Ärztinnen, fünf Oberärzte und die Konsiliarärzte, welche zusätzlich zu den Aufgaben in Aus-, Weiter- und Fortbildung in der Dienstleistung, Führung und klinischen Forschung tätig sind. Das nicht ärztliche Team umfasst die Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Orthopäden, die Sozialarbeiterin und die Pflegenden, welche im klinischen Alltag wie auch während organisierten Weiterbildungsveranstaltungen ihr Wissen und Können den Lernenden weitergeben.

Alle an der Weiterbildung beteiligten orientieren sich am **Leitbild** der Klinik für Rheumatologie und Klinische Immunologie/Allergologie, welches in Bezug auf die Lehre Folgendes festhält: Als Lehrinstitution gewährleisten wir eine modellhafte Aus- und Weiterbildung. Dies schliesst eine persönliche Beratung und Zukunftsplanung ein. Wir pflegen interaktive Plattformen, welche Aussenstehende explizit einbeziehen und den Kontakt und die gegenseitige Weiter- und Fortbildung fördern. Die Klinik beteiligt sich an Fortbildungen, welche für und gemeinsam mit andern Institutionen und Berufsgruppen realisiert werden.

## VII Inhalte der Weiterbildung

### **Was wird in der Weiterbildung vermittelt?**

Die fachspezifischen Weiterbildungsinhalte sind in den Weiterbildungsprogrammen der jeweiligen Facharzttitel zusammengestellt (7-10).

Das neue Weiterbildungsprogramm zur Erlangung des Haupttitels Rheumatologie trat am 1.1.2002 in Kraft. Dieses entstand durch Anpassung der fachärztlichen Weiterbildung in Rheumatologie an schweizerische Verhältnisse und entspricht den Europäischen Richtlinien der UEMS (Union Européenne des Médecins Spécialistes) (13). Es dient dazu, der vom Krankenversicherungsgesetz verlangten Zweckmässigkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit in der Medizin Rechnung zu tragen.

Die in den Weiterbildungsprogrammen aufgeführten **Lerninhalte** sind bezüglich Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen teilweise vermischt (7-10). Der Lernende muss sich bewusst sein, dass die Lernziele nicht ausreichend definiert sind hinsichtlich der geforderten Breite und Tiefe der Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen. Er muss es sich zum Ziel setzen, dieses Defizit während der Zusammenarbeit mit seinen Weiterbildnern und peers laufend zu kompensieren.



Beispiele von mündlichen und schriftlichen Prüfungsfragen können ihm zusätzlich behilflich sein, diese verunsichernden Unschärfen des Lernzielkataloges zu kompensieren.

Der Lernende muss sich ebenso bewusst sein, dass die Epidemiologie der Erkrankungen, wie er sie an unserem universitären Tertiärzentrum antrifft und dem Jahresbericht der Klinik entnehmen kann, nicht unbedingt vergleichbar ist mit der Häufigkeit und dem Schweregrad der Erkrankungen, die er in seiner angestrebten späteren Tätigkeit abklären und behandeln wird. Wir sind bemüht, bei den systematischen Weiterbildungsveranstaltungen Lücken abzudecken und Schwerpunkte bei Bedarf ergänzend zu setzen durch überregionale Weiterbildungsmodule. Dennoch ist es ratsam, diese Tatsache bei der Stellenplanung zu berücksichtigen und eine andere Weiterbildungsstätte mit einer anderen Epidemiologie der Erkrankungen bewusst als Ergänzung auszuwählen.

## VIII Lernsituationen

### **Unter welchen Umständen findet das Lernen statt?**

Die Lernsituationen umfassen **organisierte Veranstaltungen** wie Vorträge, Seminare, Kurse, Kurzdemonstrationen, Fallbesprechungen, Röntgenrapporte und Visiten, welche vorwiegend dem Lehrer-zentrierten und systematischen Lernen dienen. Zudem umfassen sie **individuelle Lernsituationen** anlässlich der Supervision durch die direkten Weiterbildner sowie das Selbststudium, wo das Lernender-zentrierte und Gelegenheits-Lernen im Vordergrund stehen. Die verschiedenen Lernsituationen eignen sich in unterschiedlichem Masse für die Aneignung des Wissens, der Fertigkeiten und der Einstellungen (14). Gemäss unserer Analyse sind sie ausgewogen in Bezug auf die Erreichung kognitiver, affektiver und psychomotorischer Lernziele. Sie tragen ebenso den verschiedenartigen Lernstilen der Lernenden Rechnung (15). Die Rheumatologie eignet sich zur Schulung sowohl des analytischen wie des integrativen Denkens dank der Auseinandersetzung mit der Abklärung und Behandlung komplexer Systemerkrankungen wie der Rehabilitation chronischer Erkrankungen mit Einbezug des psychosozialen Umfeldes.

## IX Lernmaterialien

### **Welche Materialien unterstützen das Lernen?**

Die **Quellen** des Selbststudiums umfassen Lehrbücher, Zeitschriften, CD-Roms, das Up to date Rheumatology, welches das Wissen über die wichtigsten Krankheitsbilder in diagnostischer und therapeutischer Hinsicht in aktualisierter Form zusammenfasst, Tonbildschauen und die Röntgenbild-Lehrsammlung (**Beilage V**). Zudem hat jeder Lernende an seinem Arbeitsplatz Zugang zum Internet mit Literatur-Datenbanken

und Internetseiten beispielsweise von rheumatologischen Gesellschaften. Im Weiteren werden anlässlich der systematischen Weiterbildungsveranstaltungen Handouts abgegeben, welche in einem jederzeit zugänglichen Ordner im B 198 abgelegt und von Neueintretenden kopiert werden können. Zusätzliche katalogisierte Bücher und Zeitschriften, welche regelmässig aktualisiert werden, können in der Universitätsspital-Bibliothek B 204 benutzt werden. Schlussendlich sind sämtliche Titel der audiovisuellen Medien des Lernzentrums abrufbar und jederzeit einsehbar.

## X Zeitpunkte der Lernveranstaltungen

### Wann findet das Lernen statt?

Das Weiterbildungs-Curriculum besteht aus einem **obligatorischen Kern-Curriculum** und einem zielabhängig wählbaren **individuellen Mantel-Curriculum** (16). Das obligatorische Kern-Curriculum beinhaltet organisierte Lernveranstaltungen, welche schriftlich (Brett Bettenstation und Poliklinik, Intranet, Homepage auf Internet) sowie mündlich am Wochenrapport angekündigt werden (**Beilage VI**). Das individuelle Mantel-Curriculum umfasst Lernveranstaltungen, welche von unserer Klinik, anderen Kliniken des Inselspitals, Instituten der Universität Bern, Fachgesellschaften im In- und Ausland sowie übrigen Institutionen angeboten werden (**Beilage VII**). Das individualisierte Lernen findet anlässlich der regulären Arbeitstätigkeit am Patienten tagsüber, nachts und am Wochenende statt sowie durch Selbststudium im Büro, in der Bibliothek oder zu Hause gemäss persönlicher Einteilung des Lernenden.

## XI Evaluationen der Lernenden

### Wie erfolgt die formative Evaluation?

Die formative Evaluation der Lernenden erfolgt durch regelmässiges **Feedback** durch die direkten Weiterbildungner sowie die peers. Zusätzlich kann der Lernende seine Kenntnisse und Problemlösefähigkeiten mit Hilfe von Lernprogrammen und Multiple Choice Prüfungsfragen überprüfen. Alle sechs Monate, bei Schwierigkeiten jedoch jederzeit vorher führt der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik ein **formelles Gespräch** zwecks Überprüfung des Lernerfolges sowie Formulierung weiterer Ziele und Unterstützungsbedarfs. Dabei kann eine weitere Selbsteinschätzung der Kenntnisse und Fertigkeiten zu Hilfe gezogen werden. Zusätzlich können im Gespräch Fortschritte in Bezug auf die Einstellungen erörtert werden. In enger Zusammenarbeit mit dem Kaderarzt, verantwortlich für die Einsatz-/Absenzenplanung ist der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik dafür besorgt, dass vereinbarte Freistellungen zwecks Weiterbildung ausserhalb der Alltagsroutine tatsächlich umgesetzt werden. Im Weiteren erörtern der Weiterbildungsverantwortliche und der Lernende gemeinsam den Weiterbildungsbedarf ausserhalb unserer Klinik. Er ist

gemeinsam mit dem Klinikdirektor bei Bedarf bei der Planung weiterer Weiterbildungsstellen an Weiterbildungsstätten mit anderen Schwerpunkten behilflich.

### **Wie erfolgt die summative Evaluation?**

Innerhalb des ersten Monats nach Stellenantritt vereinbart der neueintretende Assistenzarzt das erste **Mitarbeitergespräch**, welches spätestens nach 3 Monaten, bei Schwierigkeiten jedoch jederzeit vorher erfolgt. Dieses wird gemeinsam durch den Bereichsleiter und einen direkten Weiterbildungner geführt (Bettenstation und Tagesklinik durch den Klinikdirektor gemeinsam mit dem Oberarzt Bettenstation; Poliklinik durch den Leiter Poliklinik oder dessen Stellvertreter gemeinsam mit einem Kaderarzt). Kurz vor Ablauf der Probezeit geht es in erster Linie darum, die ärztliche Tätigkeit des Assistenzarztes zu qualifizieren sowie die Anstellungsdauer und die weiteren Arbeitseinsätze festzulegen. Bei Bedarf wird der Arbeitsvertrag des Assistenzarztes entsprechend angepasst. Diese formalen Mitarbeitergespräche werden nach 6 und 12 Monaten sowie in Abhängigkeit von der Anstellungsdauer nach 18 und 24 Monaten durchgeführt und dokumentiert (17). Zur Anerkennung der Weiterbildungszeit werden die offiziellen Evaluationsprotokolle und Zeugnisse der FMH entsprechend dem Kriterienkatalog ausgefüllt (**Beilagen VIII und IX**) (18,19). Der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik führt explizit keine derartigen Mitarbeitergespräche durch, welche einer summativen Evaluation mit selektionierendem Charakter entsprechen. Der Weiterbildungsverantwortliche der Klinik ist vielmehr regelmässig in der formativen Evaluation tätig und als Coach unabhängig vom Arbeitseinsatzort bei der Verfolgung beruflicher und persönlicher Ziele behilflich (20).

Im Weiteren kann der Lernende bei entsprechendem Weiterbildungsstand an der gesamtschweizerisch durchgeführten **Facharztprüfung** teilnehmen. Die Facharztprüfung Rheumatologie, durchgeführt durch die Schweizerische Gesellschaft für Rheumatologie in Zusammenarbeit mit dem Institut für Aus-Weiter-Fortbildung IAWF der Universität Bern besteht aus einem schriftlichen Teil (Multiple Choice Examen mit aktuell 80 Fragen in 2 Stunden, in Zukunft 120 Fragen in 3 Stunden) und einem praktisch-mündlichen Teil (21). Dabei muss der Kandidat 9 umschriebene Fragen anhand eines klinischen Falles oder durch Analyse auf Dokumentenbasis im Sinne eines OSCE (objective structured clinical examination) beantworten. Während mindestens zwei Stunden in der Wunschsprache des Kandidaten werden Kenntnisse über Anatomie, Pathophysiologie, Klinik, Untersuchungstechnik, Labor, Röntgen, Therapie (medikamentös, physiotherapeutisch, chirurgisch) und das soziale Netz geprüft. Die Facharztprüfung hat seit dem 1.1.2001 sanktionierenden Charakter (22). Dank hoher Korrespondenz der Unterrichts- mit den Prüfungsformen werden die Lernenden durch unser Weiterbildungs-Curriculum zielgerichtet auf die praktisch-mündlichen Prüfungen vorbereitet. Zusätzlich müssen sich die Lernenden durch selbständiges Üben mit den Multiple Choice Fragen vertraut machen.

Die Facharztprüfung in Physikalischer Medizin und Rehabilitation wird von der Schweizerischen Gesellschaft für Physikalische Medizin und Rehabilitation durchgeführt und hat zur Zeit noch keine eliminatorische Wirkung. Die Facharztprüfungen in Innerer Medizin beziehungsweise Allgemeinmedizin werden von der Schweizerischen Gesellschaft für Innere Medizin beziehungsweise Schweizerischen Gesellschaft für Allgemeinmedizin durchgeführt und haben seit dem 1.1.1999 beziehungsweise 1.1.2000 sanktionierenden Charakter (22).

## XII Evaluationen der Weiterbildungsstätte (Weiterbildner, Weiterbildungsprogramm)

### **Wie erfolgt die formative Evaluation?**

Die formative Evaluation der Weiterbildungsstätte erfolgt durch regelmässige **formelle und informelle Gespräche** des Weiterbildungsverantwortlichen der Klinik mit den Lernenden und den direkten Weiterbildnern. Dabei geht es darum, die Stärken und Schwächen des Weiterbildungsprogrammes zu erfassen und fortlaufend den Begebenheiten der Klinik und dem gesundheitspolitischen Umfeld anzupassen. Es sind alle eingeladen, Veränderungsvorschläge vorzubringen, mit anderen Lernenden oder Weiterbildnern zu erörtern sowie die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen mitzutragen.

### **Wie erfolgt die summative Evaluation?**

Die summative Evaluation der Weiterbildungsstätte erfolgt durch die jährlich von der FMH durchgeführte **Umfrage bei den Assistenzärzten**. Die Resultate werden dem Leiter der Weiterbildungsstätte zugestellt, im Internet aufgeschaltet und auszugsweise in der Schweizerischen Ärztezeitung publiziert (23,24). Indirekt werfen auch die Leistungen der Lernenden an den nationalen Facharztprüfungen ein Licht auf die Qualität des Weiterbildungsprogrammes. Diese Prüfungsergebnisse müssen aber mit Vorsicht interpretiert werden, da diese durch viele anderweitige Faktoren mitbeeinflusst werden und teilweise vielmehr die Selektion durch die verschiedenen Weiterbildungsstätten reflektieren.

Schlussendlich werden ab dem Jahre 2003 **Visitationen** der Weiterbildungsstätten durchgeführt. Ein Visitationsteam bestehend aus einem Delegierten der Fachgesellschaft, einem Vertreter der Vereinigung Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte VSAO sowie einem von der Kommission Weiter- und Fortbildung KWFB bestimmten unabhängigen Experten besuchen die Weiterbildungsstätte mit dem Ziel der Sicherstellung der Weiterbildungsqualität. Die Visitationen werden anhand eines standardisierten Rasters durchgeführt und mit einem Bericht abgeschlossen, welcher eine Beurteilung über die Einhaltung der Anerkennungskriterien und über die Zweckmässigkeit und Güte des Weiterbildungskonzeptes enthält.

## XIII Implementierung

### **Wie werden die gelernten Inhalte dokumentiert?**

Der Lernende ist aufgefordert, sämtliche **besuchten Lernveranstaltungen** zu dokumentieren. Dazu behilflich sind einerseits der Weiterbildungsthemenkatalog wie er zur Planung der Weiterbildungsveranstaltungen verwendet wird (**Beilage X**). Andererseits steht ein offenes Dokumentationsblatt zur Verfügung, welches die fortlaufende Eintragung der besuchten Veranstaltungen erlaubt, wie dies nach Erlangen des Facharztstitels lebenslanglich zur Dokumentation der Fortbildung erforderlich sein wird (**Beilage XI**). Zudem ist der Lernende aufgefordert, die unter Supervision **durchgeführten Eingriffe** auf dem entsprechenden Formular zu dokumentieren (**Beilage XII**). Im Weiteren ist es jedem Lernenden überlassen, welche diagnostischen oder therapeutischen Handlungen er zusätzlich dokumentieren möchte. Diese Erfassung der absolvierten Lerninhalte hilft einerseits, die Bedürfnisse der Lernenden besser zu ermitteln, spezifische Zielsetzungen klarer zu definieren, optimale Lernstrategien adäquater auszuwählen und zu implementieren und dadurch die formative Evaluation des Lernenden zu fördern. Andererseits kann dadurch der Themenkatalog der systematischen Weiterbildungsveranstaltungen laufend adaptiert werden. Schlussendlich dienen diese Dokumente zum Ausfüllen des Logbooks, wie es von der Schweizerischen Gesellschaft für Rheumatologie SGR nach europäischem Vorbild eingeführt werden wird.

### **Wie wird der Lernprozess dokumentiert?**

Der Lernende wird ermuntert, täglich seinen Lernprozess zu reflektieren und nach seinen Vorstellungen zu dokumentieren. Beispielsweise kann er jeden Abend seine wichtigsten Erkenntnisse des Tages notieren. Nach seinem Ermessen kann er auch selbständig ein Portfolio zusammenstellen (25,26). Dieses ist eine Sammlung von Materialien, welche Schlüsselereignisse dokumentieren und überdenken. Der Lernende kann darüber entscheiden, was er in sein Portfolio einschliessen will und wer wann Einblick in welche Dokumente erhält. Er kann alles einbeziehen, welches das reflektierende tiefe Lernen und nicht ausschliesslich das Sammeln von Erfahrungen illustriert. Folgende Möglichkeiten stehen zur Verfügung:

- Kritische Ereignisse mit Patienten
- Routine-Erkenntnisse und Erfahrungen mit Patienten
- Tagebuch mit besonderen Erkenntnissen/Erfahrungen
- Vorbereitungsmaterial für Prüfungen
- Videoaufzeichnungen von Konsultationen oder Eingriffen
- Projektarbeiten
- Kritische Reviews von Publikationen
- Feedbacks von Tutoren, Mentoren, direkten Weiterbildnern usw.

Das Portfolio dient zur Förderung der persönlichen Entwicklung mit Dokumentation der Fortschritte. Es ist ebenso geeignet für die formative Evaluation als Instrument zum Stimulieren von Diskussionen, Überprüfen vereinbarter Ziele und Planen weiteren Lernens. An sich kann das Portfolio ebenso für die summative Evaluation eingesetzt werden. In unserer Klinik soll das Portfolio vorerst aber ausschliesslich für die formative Evaluation verwendet werden, um dem Lernenden Feedback zu erteilen und ihm zu helfen, seine Stärken und Grenzen zu definieren und Evidenz über die Erreichung von gesetzten Lernzielen zu generieren. Es geht vielmehr um die Beurteilung des Prozesses und weniger des Endproduktes.

PD Dr. Christine Beyeler

Leiterin Ressort Weiterbildung, Schweizerische Gesellschaft für Rheumatologie SGR  
Bern, den 31.12. 2002

Dieses Modell eines Weiterbildungskonzeptes Rheumatologie wurde am 15.1.2003 vom Vorstand der SGR verabschiedet nach einer Vernehmlassung durch alle Leiter der Weiterbildungsstätten Rheumatologie der Schweiz. Mein Dank geht an alle Lernenden, Weiterbildner und Mitglieder der Fachgesellschaft, welche durch ihr vielfältiges persönliches Engagement am steten Prozess der Weiterentwicklung teilhaben und durch die Weiterbildung junger Kollegen die Zukunft unseres Gesundheitswesens mitgestalten.

## XIV Verzeichnis der Beilagen

- I Selbsteinschätzung Kenntnisse und Fertigkeiten Rheumatologie \*
- II Freistellung und Finanzierung interner und externer Weiterbildungsveranstaltungen während der Arbeitszeit \*\*
- III Weiterbildungsvertrag \*\*
- IV Checkliste Rundgang Einführung Facharztanwärter \*\*
- V Lernmaterialien zum Selbststudium \*\*
- VI Obligatorische Lernveranstaltungen des Kern-Curriculums \*\*
- VII Individuelle Lernveranstaltungen des Mantel-Curriculums \*\*
- VIII Evaluationsprotokoll FMH \*\*\*
- IX Zeugnis FMH \*\*\*
- X Besuchte Weiterbildungsveranstaltungen gemäss Themenkatalog \*
- XI Besuchte Weiterbildungsveranstaltungen in Ergänzung zum Themenkatalog\*\*
- XII Durchgeführte Eingriffe unter Supervision eines Kaderarztes \*\*

\* Vergleiche Vorlagen der Schweizerischen Gesellschaft für Rheumatologie SGR

\*\* Von der Weiterbildungsstätte zu erarbeitende Beilagen

\*\*\* Vergleiche Vorlagen der Foederatio Medicorum Helveticorum FMH

## XV Referenzen

1. Die neue Weiterbildungsordnung 21.Juni 2000; Inkraftsetzung 1.1.2002  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Gesetzliche und reglementarische Grundlagen → Weiterbildungsordnung (WBO)
2. Organigramm zuständige Organe und Instanzenwege in der Weiterbildung  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Gesetzliche und reglementarische Grundlagen → Organigramm
3. Wegleitung FMH-BAG  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Gesetzliche und reglementarische Grundlagen → Wegleitung FMH-BAG
4. EU Richtlinie 93/16  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Europa / Bilaterale Verträge → EU Richtlinie 93/16
5. EU Richtlinie 2001/19 (Änderungen, für die Schweiz noch nicht gültig)  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Europa / Bilaterale Verträge → EU Richtlinie 2001/19
6. Liste der Weiterbildungsstätten Rheumatologie  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Gesetzliche und reglementarische Grundlagen → Liste der anerkannten Weiterbildungsstätten / Arztpraxen → Rheumatologie

7. Weiterbildungsprogramm zum Facharzt Rheumatologie  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Weiterbildungsprogramme → Fähigkeits- und Fertigungsprogramme → Rheumatologie (1.1.2002)
8. Weiterbildungsprogramm zum Facharzt Physikalische Medizin + Rehabilitation  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Weiterbildungsprogramme → Fähigkeits- und Fertigungsprogramme → Physikalische Medizin und Rehabilitation (1.1.2000)
9. Weiterbildungsprogramm Facharzt Innere Medizin  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Weiterbildungsprogramme → Fähigkeits- und Fertigungsprogramme → Innere Medizin (1.1.2002)
10. Weiterbildungsprogramm Facharzt Allgemeinmedizin  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Weiterbildungsprogramme → Fähigkeits- und Fertigungsprogramme → Allgemeinmedizin (1.1.2002)
11. M. Challis: Personal learning plans  
Medical Teacher 2000; 22:225-36
12. L.T. Heuss, P. Schnieper: Zu den Zielsetzungen des Projektes „Vision Weiterbildung“  
Schweizerische Ärztezeitung 2000; 81:2637-9
13. Position Paper of UEMS about requirements for the speciality rheumatology  
[www.uems.be/rheumato.htm](http://www.uems.be/rheumato.htm)
14. D.E. Kern, P.A. Thomas, D.M. Howard, E.B. Bass: Curriculum development for medical education. A six step approach  
The Johns Hopkins University Press 1998:38-58
15. D.A. Kolb: Learning style inventory  
Hay / MCBer Training Resources Group. [trg\\_meber@haygroup.com](mailto:trg_meber@haygroup.com)
16. R.M. Harden, M. Davis: The core curriculum with options of special study modules. Medical Teacher 1995; 17:125-48
17. Ergebnisbogen des Mitarbeitergesprächs:  
[iww.insel.ch/](http://iww.insel.ch/) → Direktionen → Bereich Personal → MAG-Bogen
18. Evaluationsprotokoll FMH  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Sie benötigen Zeugnisformulare, Evaluationsprotokolle und fachspezifische Zusatzblätter? → Rheumatologie → Evaluationsprotokoll
19. Zeugnis FMH  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Sie benötigen Zeugnisformulare, Evaluationsprotokolle und fachspezifische Zusatzblätter? → Rheumatologie → FMH-Zeugnis
20. M.J. Gordon: Cutting the Gordian knot: a two part approach to the evaluation and professional development of residents  
Academic Medicine 1997; 72:876-80



21. Facharztprüfung Rheumatologie  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Sie wissen nicht ob Sie eine Facharztprüfung absolvieren müssen und wann sie stattfindet? → Facharztprüfungen (Datum und Ort) → Rheumatologie
22. Ch. Hänggeli: Facharztprüfung - was gilt?  
Schweizerische Ärztezeitung 2002; 83:187-8
23. M. Giger, Ch. Hänggeli, S. Stöhr: Umfrage Weiterbildungsqualität - Bewertung durch die Assistentinnen und Assistenten. Schweizerische Ärztezeitung 2002; 83:1226-7
24. Umfrage Weiterbildungsqualität  
[www.fmh.ch/](http://www.fmh.ch/) → deutsch → AWF → Weiterbildung → Für Assistenten / Ärzte in Weiterbildung → Umfrage Weiterbildungsqualität- Assistentinnen und Assistenten bewerten Ihre Weiterbildungsstätte → Auswertungen der Umfrage → 2001 → Auswertung
25. D. Snadden, M. Thomas: The use of portfolio learning in medical education  
Medical Teacher 1998; 20:192-9
26. M. Challis: Portfolio-based learning and assessment in medical education  
Medical Teacher 1999; 21:370-86