



© shutterstock

## Dossier Ausbildung

# Nächster Schritt: Facharzt-Ausbildung

Weil die Resonanz so groß war, wurde das Erfolgsmodell zur Evaluierung der Ausbildungssituation der Turnusärzte in der Folge auch auf die Fachärzte ausgedehnt. Im November 2015 wurde erstmals österreichweit die Qualität der Ausbildung zum Facharzt abgefragt.

**K**onkret geht es dabei um Fragen rund um die Ausbildung – etwa zum Ausbildungsfach, zur Ausbildungsstätte, Arbeitsbelastung, aber auch um Fragen zur Fortbildung, Arbeitszeit und Work-Life-Balance. Jeder Arzt, der sich in Ausbildung zum Facharzt befindet, erhält per E-Mail einen individuellen Zugang zum Evaluierungsportal. Die anonymisierte Erhebung durch das Ärztliche Qualitätszentrum in Linz erfolgt österreichweit einheitlich. Ziel der Evaluierung ist es, die Stärken und auch das Verbesserungspotential der Facharzt-ausbildung an den Krankenhäusern aus Sicht der Betroffenen zu erheben.

### Fünf Faktoren entscheidend

Im Jänner 2016 wurde die Evaluierung der Fachärzte-Ausbildung präsentiert. Die fachärztliche Ausbildung wurde im Zuge der ersten österreichweiten Evaluierung anhand einer Schulnoten-Skala durchschnittlich mit 2,36 benotet. Es zeigte sich, dass fünf Faktoren maßgebend sind, damit Ausbildung gelingt – etwa das Vorliegen eines Ausbildungskonzeptes. Insgesamt lagen zum damaligen Zeitpunkt 1.392 auswertbare Fragebögen vor, was einer Teilnahme von

32 Prozent von Ärztinnen und Ärzten aller Fachrichtungen entspricht. Von den teilnehmenden Assistenzärzten waren 55,5 Prozent Frauen; in Vorarlberg lag der Anteil bei 48 Prozent, in Oberösterreich und dem Burgenland bei 60 Prozent.

69 Krankenhäuser sowie 63 Abteilungen wurden mit Schulnoten bewertet, wobei sich die Evaluierung auf die Ausbildungsteile, die im Hauptfach absolviert werden, beschränkte. Der Themenbogen umspannte dabei die Ausbildungsverantwortlichkeit, die Organisation, die Arbeitsbelastung, die Fortbildung, die Arbeitszeit, die Work-Life-Balance, den Lernerfolg sowie die Gesamtbewertung der Qualität der Ausbildung. Fazit: Die Ausbildung erhielt durchschnittlich die Note

2,36 – mit beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern. Während Vorarlberg etwa eine durchschnittliche Bewertung von 1,95 erzielte, war es in Wien die „Note“ 2,67.

### Die Details

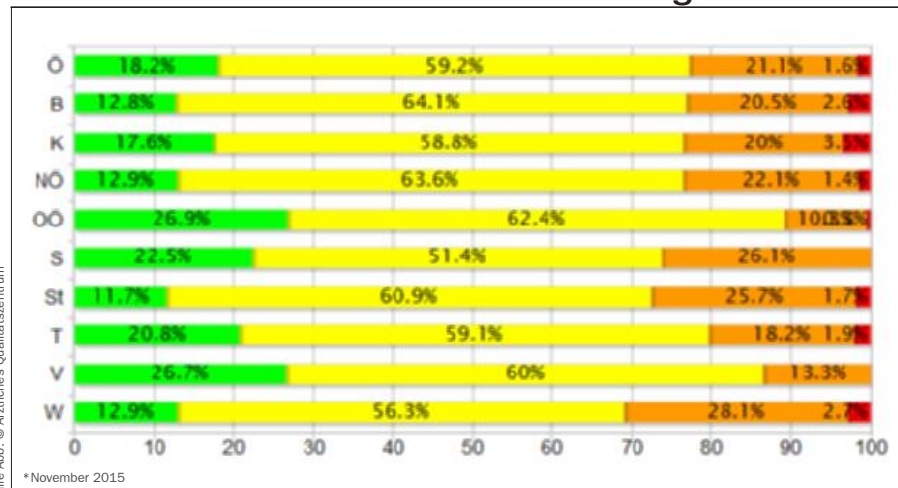
Auf die Frage nach dem Lernerfolg gaben 77 Prozent der Befragten an, dass sie fach- und abteilungsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zur Gänze beziehungsweise „zu einem großen Teil“ vermittelt bekommen haben. Oder anders gesagt: Nur 23 Prozent gaben an, diese Kenntnisse und Fertigkeiten nur „zu einem kleinen Teil“ oder „gar nicht“ vermittelt bekommen zu haben. Im Vergleich zur Online-Evaluierung der Ausbildung zum Allgemeinmediziner fiel die Bewer-

### Die fünf Faktoren

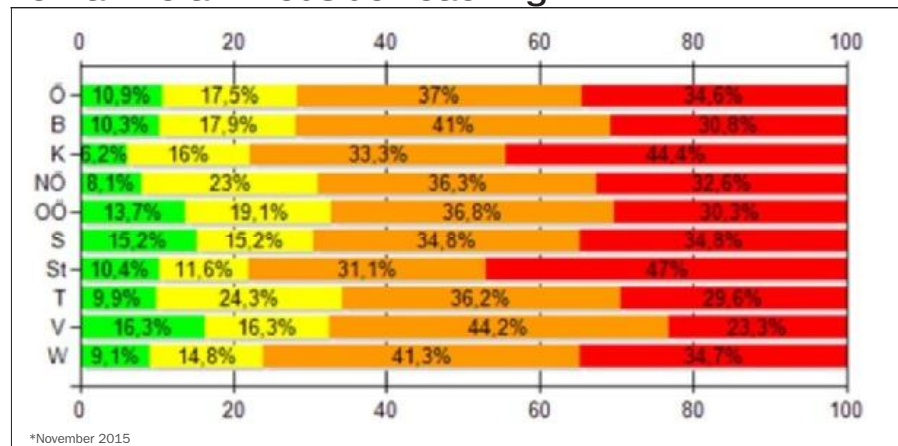
Fünf Faktoren sind entscheidend für eine gute Bewertung der Ausbildung:

1. Die Qualität und Umsetzung eines guten Ausbildungskonzeptes;
2. die Rahmenbedingungen für den Auszubildenden: genügend Unterstützung durch die Leitung sowie ausreichend Zeit für die Ausbildung;
3. gute Rotationsmöglichkeiten;
4. das Bemühen des Ausbildungsverantwortlichen um die Ausbildung;
5. oftmaliges Feedback durch den Vorgesetzten.

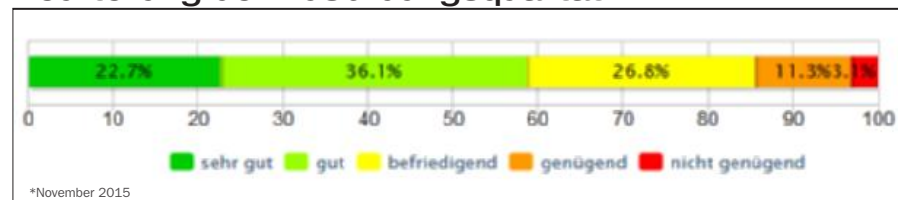
### Wissenserwerb und Wissenserweiterung\*



### Teilnahme am Bedside Teaching\*



### Beurteilung der Ausbildungsqualität\*



tung deutlich besser aus: Hier gaben 38 Prozent an, nur „zu einem kleinen Teil“ oder „gar nicht“ dafür ausgebildet zu werden.

Stichwort Ausbildungskonzept: Wenn ein solches vorlag – 41 Prozent gaben dies an –, wurde es überwiegend gut be-

wertet (Schulnote 2,0) ebenso wie seine Umsetzung (Schulnote 2,4). Nahezu jeder Dritte gab an, dass ihm kein Ausbildungsverantwortlicher genannt wurde. Wenn es solche gab, dann wurden sie überwiegend (60 Prozent) positiv beurteilt: Sie bemühten sich „sehr oft“ oder „oft“ um die Ausbildung. Für die fachliche Kompe-

tenz gab es die Note 1,35, für die didaktische Vermittlung die Note 1,86. Nicht so gut fiel hingegen die Bewertung in zwei anderen Punkten aus: So wurden die Rahmenbedingungen für die Ausbilder hinsichtlich der Unterstützung durch die Leitung mit 2,27 und hinsichtlich der verfügbaren Zeit mit 2,68 kritischer gesehen. 25 Prozent der Befragten waren mit den Rotationsmöglichkeiten eher oder sehr unzufrieden, wobei die Unzufriedenheit in Vorarlberg mit 15 Prozent der Studienteilnehmer am geringsten, in der Steiermark mit 31 Prozent am höchsten war.

Optimierungsbedarf bestand noch beim Feedback durch die Ausbilder: 71 Prozent der Assistenzärzte gaben an, „hin und wieder“ oder „nie“ eine Rückmeldung zu erhalten. 29 Prozent erhielten „sehr oft“ oder „oft“ Feedback. Auch was die Rotationsmöglichkeiten anlangt, gab es Verbesserungspotential. 21,5 Prozent sagten, teilweise oder gar nicht in die vorgeschriebenen Fächer rotieren zu können. Wenig verwunderlich daher, dass mit den Rotationsmöglichkeiten 25 Prozent eher oder sehr unzufrieden waren.

### Leistungsverdichtung im Krankenhaus

Und auch im Ergebnis dieser Umfrage spiegelte sich die Leistungsverdichtung im Krankenhaus insgesamt wider: So berichteten 50 Prozent, immer oder meist länger im regulären Tag-Dienst bleiben zu müssen, um die Arbeit zu erledigen. Fast jeder Dritte (29 Prozent) konnte die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten nur teilweise oder gar nicht einhalten. Wenig überraschend, dass daher nicht einmal die Hälfte der Assistenzärzte (43 Prozent) die Work-Life-Balance als sehr gut oder gut bezeichnete; für 20 Prozent war sie sogar schlecht oder sehr schlecht. ◀◀