

Editorial: Gute Weiterbildung braucht gute Weiterbilder



Der Berufsverband der Deutschen Chirurgen engagiert sich seit Jahrzehnten für eine hohe Weiterbildungsqualität im Gebiet Chirurgie. Die begann mit Einführung der Facharztprüfungen in den 1980er Jahren, setzte sich fort in der intensiven Mitgestaltung der (Muster-)Weiterbildungsordnungen in den 1990er und 2000er Jahren und fand seine Ausgestaltung in den vielen großen und kleinen Projekten zur Unterstützung einer guten chirurgischen Weiterbildung vor Ort.

Unter dem Präsidenten Jens Witte und seinem Vize Jürgen Bauch wurde kurz nach der Jahrtausendwende die gemeinsame Weiterbildungskommission aus BDC, DGCH und chirurgischen Fachgesellschaften etabliert, die die Weichen für eine völlig neue und seit 2004 geltende Weiterbildungsordnung legte. Es ist der Verdienst von Jens Witte, Jürgen Bauch und den Vertretern aller chirurgischen Fachgesellschaften und der DGCH, mit dieser neuen Weiterbildungsordnung nicht nur die Grundlage für eine neue und starke Gemeinschaft aller chirurgischen Kerndisziplinen gelegt zu haben, sondern auch die gerade auf europäischer Ebene formulierten Idealziele für die Strukturierung der chirurgischen Weiterbildung in Deutschland als erstes europäischen Land in die Realität umzusetzen.

Der gemeinsame Common Trunk Basischirurgie ist seit 2004 Ausgangspunkt für acht Facharztqualifikationen im Gebiet Chirurgie. Der daran anschließende Special Trunk ermöglichte die frühe Spezialisierung im Gesamtgebiet und trug damit dem allgemeinen Trend des medizinisch-technischen Fortschritts in unserem Fachgebiet Rechnung.

Standards in der chirurgischen Weiterbildung

Die gemeinsame Weiterbildungskommission beließ es allerdings nicht bei der Definition der Weiterbildungsziele in den acht neuen Facharztqualifikationen, sondern stellte gleichzeitig einen Katalog an Kriterien vor, der die Qualität der chirurgischen Weiterbildung vor Ort befördern sollte (Abb. 1).

Einige dieser Forderungen konnten in Verhandlungen mit der Bundesärztekammer in die Weiterbildungsordnung aufgenommen werden. So sind seit 2004 ein Curriculum, die regelmäßige Durchführung von Feedback-Gesprächen und das Führen von Logbüchern Pflicht.

Viele weitere Anforderungen aus diesem Katalog sind mittlerweile ebenfalls Standard, beispielsweise die finanzielle Unterstützung beim Besuch von Seminaren und Workshops.

Diese Anforderungsliste war in den folgenden Jahren Leitplanke vieler Initiativen des BDC. Die Weiterbildungsbücher für alle Weiterbildungsgänge sind mittlerweile über 15.000-mal im Einsatz. Die enthaltenen Zusätze zur Evaluation der chirurgischen Kompetenz und zur Dokumentation der Weiterbildungsgespräche erleichtern nicht nur den bürokratischen Aufwand, sondern liefern den „roten Faden“ für die Weiterbildungsgespräche.

In enger Zusammenarbeit mit den chirurgischen Fachgesellschaften und der DGCH hat die BDC|Akademie außerdem in der Folgezeit ihr Portfolio an Weiter- und Fortbildungsangeboten erheblich erweitert und auf das acht-Säulenmodell der neuen Weiterbildungsordnung adaptiert. Das Angebot wurde systematisch von einem Dutzend Seminaren im Jahr 2004 auf 90 Seminare im Jahr 2014 ausgebaut.

Hinzu kamen die E-Learning-Plattform sowie die Beteiligung des BDC an Weiterbildungspublikationen etablierter Verlage. Damit sollten die Bemühungen um die Vermittlung chirurgischen Wissens und chirurgischer Fertigkeiten in den Kliniken mit zentral organisierten Angeboten unterstützt und ergänzt werden. Heute besuchen jährlich über 3.000 (angehende) Chirurgeninnen und Chirurgen im Jahr ein Seminar des BDC.

Noch unter Mitwirkung von Jens Witte und einem Team aus Vertretern von BDC und DGCH wurde die Entwicklung eines externen Feedbacksystems für chirurgische Führungskräfte begonnen. Es wurde zu einem Großteil aus Mitteln der Wolfgang-Müller-Osten-Stiftung finanziert. Dabei wurde ein in Kanada etabliertes 360°-Feedback für Fachärzte auf deutsche Verhältnisse adaptiert und steht als „Chirurgisches Qualitätssiegel“ seit Jahren allen interessierten Kolleginnen und Kollegen offen.

Trotz niedrigster Einstiegsschwelle, geringem Aufwand für den Teilnehmer und geringen Kosten blieb die erhoffte breite Nutzung bislang aus. Sicher war unsere Kommunikation in die chirurgische Gemeinschaft nicht gut genug. Gelegentlich hat sich bei den Protagonisten aber auch der Verdacht erhärtet, dass ohne dirigistische Zwangsmaßnahmen das Interesse an der persönlichen professionellen Entwicklung (CPD) und einem objektiven Feedback aus den Gruppen, denen wir Chirurgen täglich unsere ganze Energie widmen, doch nicht so hoch ist, wie erhofft.

Abb. 1: Kriterien für eine hohe Qualität in der chirurgischen Weiterbildung. Herausgegeben von der gemeinsamen Weiterbildungskommission aus BDC, DGCH und Chirurgischen Fachgesellschaften, 2002-2004

Empfohlene Standards in der chirurgischen Weiterbildung

- **Curriculum** zur Strukturierung der chirurgischen Weiterbildung
- regelmäßige **Weiterbildungsgespräche**, mindestens 1 x p.a.
- Dokumentation der Weiterbildung in einem **Logbuch**
- Tägliche **Indikationskonferenz** mit Patientenvorstellung
- regelmäßige Komplikations- (**M & M-**) **Konferenzen**
- Strukturiertes **Weiterbildungs- und Rotationsprogramm**
- Anleitung und **transparente Einteilung zu Operationen**
- Regelmäßige **interne Fortbildungsangebote**
- Finanzielle Unterstützung bei Teilnahme an **externen Fortbildungsangeboten**
- **Feedbacksysteme** zur kontinuierlichen Optimierung (z.B. CQS)
- **„Train-the-Trainer“-Programm** für Weiterbilder
- **Weiterbildungsobersarzt oder Mentorensystem** für AiW

Kammerrecht!

Das Mastertrainer-Konzept von BDC und BDI

Die lange „To-Do-Liste“ von Jens Witte, Jürgen Bauch und der gemeinsamen Weiterbildungskommission der Jahre 2002-2004 endet mit der Forderung nach „Train-the-Trainer“-Angeboten und einer personell institutionalisierten Weiterbildung in den Kliniken. An diesem Punkt haben wir am längsten gearbeitet.

Ein vom Royal College of Surgeons of England (RCSE) adaptiertes Programm scheiterte mangels Interesse im deutschen Markt. Erste Gespräche und Brainstormings zur Entwicklung eines eigenen Angebotes wurden vor knapp zehn Jahren mit Professor Marcus Siebolds aus Köln geführt und machten das Ziel klar und greifbar. Es hat aber noch Jahre der Anstrengung und Überzeugungsarbeit bedurft, auch diesen letzten Auftrag in ein konkretes Angebot des BDC umzusetzen. Aufgrund der zwischenzeitlich bestehenden guten Beziehungen zum Berufsverband der Internisten (BDI) entschloss sich der BDC-Vorstand, das Projekt gemeinsam mit dem BDI weiterzuentwickeln. Dies erfolgte auch mit dem Ziel, nach einer Erprobungsphase in den beiden großen Gebieten der deutschen Medizin die Initiative auf weitere Fachgebiete auszudehnen und so dem Projekt den erforderlichen Schwung für eine breite Akzeptanz, auch bei den Kammern, zu geben.

Im September 2012 war es dann endlich soweit. Mit einem Team aus interessierten Chirurgen und Internisten wurde unter Leitung von Prof. Marcus Siebolds eine Curriculumswerkstatt durchgeführt, um die Ziele und Inhalte eines neuen Train-the-Trainer-Seminarangebotes zu definieren (**Abb. 2**). Nach zwei intensiven Tagen Arbeit stand das Grundgerüst der Inhalte in Form eines Kernkompetenzmodells für Weiterbilder und ein Konzept für die Umsetzung und breite Streuung des Angebotes in Form des Mastertrainer-Konzeptes von BDC und BDI.

Abb. 2: Curriculumswerkstatt Mastertrainer Chirurgie und Innere Medizin 09/2012 mit Matthias Krüger, Marcus Siebolds, Jörg Ansorg, Martin Langenbeck, Norbert Hennes, Michael Denking, Kevin Schulte, Ronny Dittmar (v.l.n.r.). Weitere Teilnehmer waren: Julia Seifert, Dietmar Jacob, Cornelia Jaursch-Hancke, Petra-Maria Schumm-Dräger



Anekdote am Rande: Einer der internistischen Kollegen ist ein Nachfahre von Bernhard von Langenbeck, eines Gründungsvaters der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie.

Im Laufe der folgenden zwei Jahre wurden 40 Mastertrainer ausgebildet, 20 Internisten und 20 Chirurgen. Sie sollen im nächsten Schritt die Train-the-Trainer-Kurse bundesweit leiten und regional als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Die in den vergangenen zweieinhalb Jahren entwickelten Erfahrungen flossen in die kontinuierliche Verfeinerung des Curriculums ein und wurden in gemeinsamen Supervisionstreffen aller Mastertrainer weiter entwickelt.

Der nächste Mastertrainerkurs ist für Herbst 2015 geplant und soll das Team weiter ausbauen. Interessierte und erfahrene Weiterbilder sind herzlich eingeladen, sich daran zu beteiligen.

Die Ergebnisse dieser Arbeit dürfen wir Ihnen in diesem Schwerpunktthema unserer Mitgliederzeitschrift ausführlich vorstellen. Neben einem Leitartikel von Marcus Siebolds finden Sie Berichte aus der Praxis von Mastertrainern der ersten Stunde sowie einen Ausblick auf die Pläne für die folgenden Jahre. Das Konzept soll auf den Jahreskongressen der Internisten und Chirurgen 2016 vorgestellt und erste Kurse für interessierte Weiterbilder gegeben werden. Separate Kurse und Seminare werden ebenso folgen wie kontinuierliche regionale Qualitätszirkel.

Abschied vom BDC

Mit diesem Schwerpunktthema möchte ich mich persönlich vom BDC und Ihnen als treue Leser und Mitglieder verabschieden. Nach 15 Jahren Tätigkeit für den BDC wird es Zeit, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Es waren gute und intensive Jahre, in denen ich die Gelegenheit hatte, viele der Ideen und Konzepte von Prof. Jens Witte weiterzuentwickeln und in konkrete Projekte umzusetzen. Allen, die mir dafür einen gewissen Freiraum und Vertrauen geschenkt haben, danke ich aufrichtig. Retrospektiv betrachtet hätten wir einiges besser machen können, insgesamt hat sich der Aufwand aber sicher gelohnt und hat zur Verbesserung der chirurgischen Weiterbildung und zum Erfolg des BDC insgesamt beigetragen.

Ich danke allen Wegbegleitern im BDC-Vorstand und dem Präsidium für ihr Vertrauen und die jahrelange erfolgreiche Zusammenarbeit. Mein ganz besonderer Dank gilt den über 60 Seminarleitern der BDC-Akademie, ohne die die vielen Initiativen zur chirurgischen Weiter- und Fortbildung des BDC nicht möglich gewesen wären. Trotz erheblicher klinikinterner Probleme haben sie mit ihrem ehrenamtlichen Engagement entscheidend dazu beigetragen, daß die BDC|Akademie heute ein so breites und erfolgreiches Portfolio an Seminaren und Workshops anbieten kann.

In ganz besonderem Maße ist der Erfolg des BDC im vergangenen Jahrzehnt jedoch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der BDC-Geschäftsstelle zu verdanken. Ich möchte deshalb die Gelegenheit nutzen, allen Mitarbeitern auch persönlich meinen tief empfunden Dank für Ihr Engagement, ihre vielen guten Ideen und unsere gemeinsamen Erfolge auszudrücken.

Ohne sie wäre der BDC heute nicht das, was er ist.

Auf Wiedersehen und alles Gute für den BDC und seine Mitglieder.

Ihr Jörg Ansorg.

Abb. 3: Danke an das Team der BDC-Geschäftsstelle.



Ansorg J. Editorial: Gute Weiterbildung braucht gute Weiterbilder. *Passion Chirurgie*. 2015 August; 5(08): Artikel 01.