

DGPPN-Nachwuchskampagne

Teil 10:

„Zeigen, was wir können!“

Zur Situation der Weiterbildung im Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie

Die Konkurrenz ist unermesslich groß – in jeder Woche wird dem besorgten Chefarzt bzw. der Chefärztin vorgeführt, wie der Stellenmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in Bezug auf die Versorgung in den unterschiedlichen Fachrichtungen in den Kliniken und Abteilungen aussieht. Viele der Kollegen und Kolleginnen der leitenden Ärzte haben bereits resigniert und annonciieren nicht mehr, sind teilweise darauf angewiesen, auf nicht immer seriöse und genauso wenig erfolgreich agierende Personalmarketingfirmen zurückzugreifen, die zum einen viel Geld kosten und zum anderen auch nicht dafür sorgen können, dass der Mitarbeiter und die Mitarbeiterin in die Klinik kommen.

Das Dilemma fängt letztlich ja auch nicht an der Krankenhausstür an, sondern in der Wegstrecke davor: Eine nicht geringe Zahl von Studienabrechern sowie von schon approbierten Ärzten, die sich nicht für die Arbeit in der Klinik entscheiden oder ins Ausland abwandern, tragen zunehmend zum Ärztemangel bei. Gleichwohl strahlen die Arbeitsbedingungen an den Krankenhäusern auf die zukünftigen Interessenten, die an den Fakultäten ausgebildet werden, ab und zwar in positiver oder negativer Richtung. Bemerkenswert ist, dass in vielen Gesprächen mit Studierenden während der praktischen Ausbildung im Fachkrankenhaus deutlich wird, wie wenig im Studium von den realen Arbeitsbedingungen in der klinischen Medizin vermittelt wird: Wie viele Nachdienste habe ich abzuleisten? Habe ich eine Chance, eine Teilzeitstelle zu bekommen? Wie sieht mein Dienstplan aus und wie flexibel muss er gehandhabt werden? Alles Fragen, die insbesondere die 60 bis 70 Prozent weiblichen Studierenden interessieren, die inzwischen die medizinischen Fakultäten bevölkern. Die Psychiatrie als Weiterbildungsfach steht im Querschnitt dabei gut da, könnte aber noch besser dastehen! Wir bieten als Fach mit human- und naturwissenschaftlichem Hintergrund mit die breiteste Palette an Ausbildungs- und Praxismöglichkeiten. Der Arbeitsmarkt im Fach Psychiatrie und Psychotherapie ist vielfältig und variantenreich, vom stationären über den teilstationären bis in den ambulanten und öffentlichen Bereich hinein. Subspezialisierungen zum Beispiel in der Forensischen Psychiatrie, in der Gerontopsychiatrie oder der Suchtmedizin lassen eine breite Palette von Interessen zur Geltung kommen. Was wollen wir mehr, was

will der Bewerber, die Bewerberin mehr?

„Die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte der Klinik suchen je eine/einen Kollegin/Kollegen zur Weiterbildung im Fach Psychiatrie und Psychotherapie“. So oder ähnlich sehen heute auch Annoncen aus. Was aber zeichnet uns im Fachgebiet am Krankenhaus im Einzelnen aus?

1. Die Arbeitsbedingungen

1.1 Beruf und Familie

Das Fachkrankenhaus stellt sich auf die deutliche Mehrheit der Bewerberinnen ein, die zum einen überdurchschnittlich das Fach Psychiatrie und Psychotherapie präferieren, zum anderen in der Mehrzahl aus den Studienabsolvierenden insgesamt hervorgehen. Von daher ist es ein absolutes Muss, flexible Teilzeitregelungen in der Beschäftigung anzubieten. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit sollte genauso eine Selbstverständlichkeit sein, wie die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung oder aber sogar in größeren Einrichtungen der einrichtungsintegrierte Kinderhort.

1.2 Entwickelte Teamarbeit – Multiprofessionalität

In keinem anderen medizinischen Fachgebiet wird – insbesondere im Krankenhaus – die Teamarbeit so groß geschrieben wie im Fach Psychiatrie und Psychotherapie. Die multiprofessionelle Zusammenarbeit mit Pflegekräften, Psychologinnen, Sozialarbeiterinnen und Ergo- und Bewegungstherapeutinnen ist seit Jahrzehnten Standard in unserem Fach. Spätestens jedoch seit der Reformbewegung der 70er und 80er Jahre sowie der Verabschiedung der Psychiatrie-Personalverordnung 1991. Unterstützung der Teambildung und -Entwicklung durch Coaching und Supervision gehört zu unseren Arbeitsgrundlagen. Es sei nicht verschwiegen, dass sich in den mitarbeiterstarken Teams einer klinischen Station mit z. B. 20 Mitgliedern auch Kon-

flikte zwischen den Berufsgruppen entwickeln. Im Gegensatz zu anderen klinischen Fächern verfügen wir aber über die angemessenen Instrumente, mit diesen Konflikten umzugehen.

1.3 Dienstzeitenregelung und Nachtdienst

Eine flexible Dienstzeitenregelung mit gleitender Arbeitszeit und gleichzeitigen Teilzeitschäftigungsmöglichkeiten sowie Freizeitausgleich für Mehrarbeitsstunden ist Grundlage unserer Personalarbeit. Gleichzeitig haben die Weiterbildungsstellen an größeren Fachkliniken auch das Privileg, durch die Zahl der Assistenzärztinnen und -ärzte die Belastungen durch den Nacht- und Wochenenddienst zu reduzieren. Bei einer durchschnittlichen Anwesenheit von 15 bis 20 diensthabenden Ärzten in einer Klinik fallen nicht mehr als zwei bis drei Nachtdienste im Monat an – einerseits leistbar, andererseits auch für die Weiterbildung als Arbeits- hintergrund unerlässlich.

1.4 Tarifliche Bezahlung

Zahlreiche Fachkliniken befinden sich im Bundesgebiet in öffentlicher Trägerschaft und sichern damit eine tarifliche Bezahlung nach TV-Ärzte/VKA ab. Andere, z. B. gemeinnützige Träger, orientieren sich an diesem Tarifwerk und haben damit einen seit 2006 zufriedenstellenden Tarifstandard erreicht. Zusätzlich ergeben sich im Arbeitsfeld Psychiatrie und Psychotherapie Zuverdienstmöglichkeiten durch Gutachtenerstellung und weitere Nebentätigkeiten, zum Beispiel im Rahmen von Forschungsprojekten.

2. Qualifizierung

2.1 Facharztweiterbildung

Nachdem der/die Studierende bereits im Rahmen des praktischen Jahres in vielen Kliniken eine Aufwandsentschädigung von durchschnittlich 400 € pro Monat erhalten hat, hat er/sie sich schließlich nach reiflicher Überlegung für ei-

ne Weiterbildungsstelle im Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie an einem Fachkrankenhaus entschieden. Die Weiterbildung wird nahezu oder ganz kostenfrei eingebettet in einem Weiterbildungsverbund angeboten. Die Organisation der Weiterbildung sichert die vollständige Vermittlung der theoretischen Inhalte des Weiterbildungskataloges genauso wie die nahezu kostenfreie Durchführung der Supervisions- und Balintgruppenausbildung ab. Nahezu kostenfrei bedeutet: Derzeit wird als einziger kostenpflichtiger Bestandteil die Selbsterfahrung dem Weiterbildungsassistenten überlassen. Auch hier erfolgt im Weiterbildungsverbund eine Diskussion, eine zumindest anteilige Förderung der Selbsterfahrung bis hin zu einer fixen Obergrenze durch die Einrichtung zu übernehmen. An manchen Standorten werden diese Kosten seit Jahren schon vollständig übernommen (z. B. RWTH Aachen). Eine Mischung aus „Training on the Job“ und strukturierter Freistellung zur Durchführung von Weiterbildungstagen in Ausbildungsgruppen liefert den theoretischen Hintergrund. Eine überdurchschnittliche Größenordnung von zehn Fortbildungstagen pro Jahr gewährleistet, dass der Weiterbildungsteilnehmer für die Durchführung seiner Weiterbildung keine Urlaubstage nehmen muss.

2.2 Strukturierter Einarbeitungsplan

Nach der Begrüßung durch den Chefarzt wird der neue Assistenzarzt/die neue Assistenzärztin für die Vorstellung auf seiner/ihrer Station dem Oberarzt/der Oberärztin sowie einem Stationspaten anvertraut. Ein sechsmonatiger strukturierter Einarbeitungsfahrplan sichert die Vermittlung von inhaltlichen und strukturellen Essentials, die für ein sicheres „Ankommen“ am Arbeitsplatz erforderlich sind.

2.3 Berufsperspektive

In vielen Fachkliniken besteht neben dem Angebot zur Begleitung in einem Promotionsverfahren,

das, z. B. in einem der Projekte zur Versorgungsforschung, an einer Universität durchgeführt wird, für den/die Weiterbildungskandidat/in die Aussicht, bei erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung in eine unbefristete Dauerstellung übernommen zu werden. Der Arbeitsplatz Fachkrankenhaus bietet zahlreiche Dauerstellungen mit Subspezialisierungen in z. B. der Forensischen Psychiatrie, der teilstationären Arbeit bis hin zur Facharztztätigkeit in der Institutsambulanz – gelebte Arbeitsplatzgarantie!

3. Projekte zur Nachwuchsgewinnung

Die Nachwuchsgewinnung für unser Fachgebiet fängt nicht bei den Studierenden der Medizin an, sondern weit davor: Die Öffentlichkeitsarbeit der Fachkrankenhäuser und der Abteilungen an Allgemeinkrankenhäusern hat das Augenmerk auf die Berufswahl der Schülerinnen und Schüler gerichtet, die häufig in der Unter- oder Oberprimarorientierungslos dem Abitur entgegensteuern. Kurzpraktika auf einer psychiatrischen Station, Besuche von Fachkursen auf einer Depressionsstation, Vorträge in Schulen zu Fragen der Prävention von Abhängigkeit und mit Aufklärung zur Erkennung und Behandlung von Depressionen machen neugierig auf das Fach Medizin und unser Fachgebiet im Speziellen.

Einige größere Einrichtungen und Klinikverbünde bieten inzwischen ein Stipendium mit einer Förderung von 300 bis 500 € pro Monat an bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Stellenbesetzung in der entsprechenden Einrichtung nach erfolgreichem Abschluss des Medizinstudiums. Ebenso bieten einige Kliniken Zuschüsse zu den Lebenshaltungskosten während einer Dissertation an. Mindestens so überzeugend wie dieser finanzielle Anreiz ist jedes persönliche Gespräch, das im Nachbar- und Bekannten- sowie Freundeskreis über den eigenen Arbeitsalltag geführt wird: ein Arbeitsplatz der auch nach Jahrzehnten klinischer Arbeit Zufriedenheit verspricht, einen angemessenen Ausgleich aus Anspannung und sinnstiftender Tätigkeit bietet, überzeugt durch seine Vielseitigkeit.

Dies ist in einer Gesellschaft, in der es Studierenden nicht nur auf den Verdienst, sondern auch auf Gestaltungsmöglichkeiten und Lebensqualität ankommt, eine wichtige Grundlage, die den ärztlichen Nachwuchs im Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie für die Zukunft sichert.

Alles in allem – zeigen wir doch, was wir können!

Bernward Vieten, Paderborn
bernward.vieten@wkp-lwl.org

Iris Hauth, Berlin
I.Hauth@alexius.de

Nervenarzt 2010 · 81: 1019–1023
DOI 10.1007/s00115-010-3090-9
© Springer-Verlag 2010