Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

CH-3003 Bern

Einschreiben
Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF
PD Dr. med. et MME Monika Brodmann Maeder
Elfenstrasse 18
3000 Bern 16

Aktenzeichen: 536.2-8/60
Bern, 12. August 2025

VERFÜGUNG

vom 12. August 2025

in Sachen

Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF
Elfenstrasse 18
3000 Bern 16

betreffend

Gesuch um Akkreditierung des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF, eingereicht am 22.08.2023;

Akkreditierungsentscheid gültig ab 01.10.2025 bis 30.09.2032

I. Sachverhalt

A Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (nachfolgend SIWF) ist das federführende Organ der Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH für alle Belange der ärztlichen Weiter- und Fortbildung. In seiner Funktion als verantwortliche Organisation im Sinne von Artikel 25 und 26 des Medizinalberufegesetzes vom 23. Juni 2006[1] (MedBG) stellt das SIWF dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) jeweils Gesuch um Akkreditierung der Weiterbildungsgänge in Humanmedizin, die zu einem eidg. Weiterbildungstitel führen sollen. Die Verfahren zur Akkreditierung dieser Weiterbildungsgänge werden mit einem Round Table mit dem SIWF eingeleitet

B Am 22.08.2023 hat das SIWF das Gesuch um Akkreditierung (datiert auf den 22.08.2023) des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin bei der Akkreditierungsinstanz, dem Eidgenössischen Departement des Innern (nachfolgend EDI) bzw. beim Bundesamt für Gesundheit (nachfolgend BAG) eingereicht. Dem Gesuch lag der entsprechende Selbstbeurteilungsbericht mit Anhängen bei.

C Am 15.09.2023 hat das BAG das Akkreditierungsgesuch mit dem Selbstbeurteilungsbericht und den Anhängen an die Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (nachfolgend AAQ; Akkreditierungsorgan) zur Einleitung der Fremdevaluation weitergeleitet. Die AAQ hat daraufhin die Fremdevaluation mit der Einsetzung der Expertenkommission für die Begutachtung des Weiterbildungsgangs eingeleitet.

D Am 22.11.2023 fand die Begutachtung des Weiterbildungsgangs anlässlich eines Round Tables statt. Der Entwurf des Expertenberichtes vom 21.12.2023 empfiehlt die Akkreditierung des Weiterbildungsganges in Arbeitsmedizin ohne Auflagen. Dieser Entwurf wurde der verantwortlichen Organisation zur Stellungnahme unterbreitet.

E Am 23.01.2024 unterbreiteten das SIWF und die Schweiz. Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM) der AAQ ihre Stellungnahme, welche in den Fremdevaluationsbericht Eingang fand.

F Die AAQ hat am 24.01.2024 beim BAG ihren Fremdevaluationsbericht mit Antrag zur Akkreditierung des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin ohne Auflagen eingereicht. Die AAQ stützt ihren Antrag auf den Bericht der Expertenkommission und dessen Prüfung sowie die eigenen Beurteilungen.

G Mit Entscheid vom 23.01.2025 empfiehlt die Medizinalberufekommission (nachfolgend MEBEKO), den Weiterbildungsgang Arbeitsmedizin des SIWF ohne Auflagen zu akkreditieren.

H Mit Schreiben per E-Mail vom 11.06.2025 hat das BAG die Institution im Rahmen des rechtlichen Gehörs über den vorgesehenen Entscheid der Akkreditierungsinstanz (EDI) informiert und die Möglichkeit gegeben, eine allfällige Stellungnahme bis 25.06.2025 im Rahmen des rechtlichen Gehörs schriftlich einzureichen.

I Mit Stellungnahme vom 25.06.2025 erklärt sich die Institution mit dem beabsichtigten Entscheid einverstanden.

[1] SR **811.11**

II. Erwägungen

A. Formelles

1. Weiterbildungsgänge in den universitären Medizinalberufen, die zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel führen, müssen gemäss MedBG akkreditiert sein (vgl. Art. 23 Abs. 2 MedBG). Die Akkreditierung dient der Überprüfung, ob der Weiterbildungsgang es den Personen in Weiterbildung erlaubt, die Ziele des MedBG zu erreichen. Sie schliesst auch die Überprüfung der Qualität von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen mit ein (vgl. Art. 22 MedBG). Für die Akkreditierung von Weiterbildungsgängen ist das EDI als (Akkreditierungsinstanz) zuständig (Art. 28 i.V.m. Art. 47 Abs. 2 MedBG).

2. Ein Weiterbildungsgang, der zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel nach MedBG führen soll, wird akkreditiert, wenn er die Akkreditierungskriterien gemäss Artikel 25 Absatz 1 MedBG erfüllt.

3. Gemäss Artikel 25 Absatz 2 MedBG kann der Bundesrat nach Anhörung der MEBEKO und der für die Weiterbildungsgänge verantwortlichen Organisationen Bestimmungen erlassen, welche das Akkreditierungskriterium gemäss Artikel 25 Absatz 1 Buchstabe b MedBG konkretisieren. Artikel 11 Absatz 6 der Medizinalberufeverordnung vom 27. Juni 2007[2] (MedBV) delegiert diese Kompetenz ans EDI.

4. Mit der Verordnung des EDI über die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge der universitären Medizinalberufe vom 20. August 2007[3] (AkkredV-MedBG) hat das EDI entsprechend Qualitätsstandards (QS) für die Weiterbildungsgänge in Humanmedizin, Zahnmedizin, Chiropraktik und Pharmazie erlassen. Diese Qualitätsstandards sind auf der Webseite des BAG (www.bag.admin.ch) publiziert. Alle Weiterbildungsgänge, die akkreditiert werden sollen, werden daraufhin überprüft, ob sie diese QS erfüllen. Dies erfolgt, um festzustellen, ob sie dem Akkreditierungskriterium nach Artikel 25 Absatz 1 Buchstabe b MedBG genügen.

5. Gemäss Artikel 26 Absatz 1 MedBG reicht die für einen Weiterbildungsgang verantwortliche Organisation das Gesuch um Akkreditierung des Weiterbildungsgangs bei der Akkreditierungsinstanz ein. Dem Gesuch muss ein Bericht über die Erfüllung der Akkreditierungskriterien (Selbstevaluationsbericht) beigelegt werden (Art. 26 Abs. 2 MedBG).

6. Für die Organisation und Durchführung der Fremdevaluation ist gemäss Artikel 48 Absatz 2 MedBG i.V.m. Artikel 11 Absatz 1 MedBV die AAQ zuständig. Die AAQ setzt zur Prüfung der Weiterbildungsgänge Expertenkommissionen ein, die sich aus anerkannten schweizerischen und ausländischen Fachleuten zusammensetzen (Art. 27 Abs. 1 und 2 MedBG).

7. Die Expertenkommission prüft den Weiterbildungsgang ausgehend vom entsprechenden Selbstevaluationsbericht und von Gesprächen vor Ort. Sie unterbreitet der AAQ aufgrund ihrer Untersuchungen einen begründeten Antrag zur Akkreditierung. Die AAQ kann den Antrag der Expertenkommission zur weiteren Bearbeitung an die Expertenkommission zurückweisen oder ihn, wenn erforderlich, mit einem Zusatzantrag und Zusatzbericht der Akkreditierungsinstanz zum Entscheid überweisen (Art. 27 Abs. 5 MedBG).

8. Die Akkreditierungsinstanz entscheidet nach Anhörung der MEBEKO über die Anträge und kann die Akkreditierung mit Auflagen verbinden (Art. 28 MedBG). Werden die Auflagen nicht erfüllt und

---

[2] SR **811.112.0**

[3] SR **811.112.03**

wird dadurch die Einhaltung der Akkreditierungskriterien in schwerwiegendem Mass in Frage gestellt, so kann die Akkreditierungsinstanz die Akkreditierung auf Antrag der AAQ entziehen (Art. 30 Abs. 3 MedBG).

9. Gemäss Artikel 29 Absatz 2 MedBG gilt die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge höchstens sieben Jahre.

10. Die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge wird durch Gebühren zulasten der verantwortlichen Organisation finanziert (Art. 32 Abs. 2 MedBG). Gemäss Anhang 5 Ziffer 6 MedBV betragen diese Gebühren zwischen CHF 10'000 und CHF 50'000.

11. Die Akkreditierungsentscheide, die Expertenberichte und die Berichte des Akkreditierungsorgans (AAQ) werden auf der Webseite des BAG publiziert (Art. 11 Abs. 5 MedBV).

12. Nach Artikel 31 MedBG ist jede materielle Änderung eines akkreditierten Weiterbildungsgangs der Akkreditierungsinstanz zur Kenntnis zu bringen. Sollte die Änderung den Akkreditierungskriterien zuwiderlaufen, so kann die Akkreditierungsinstanz Auflagen festlegen.

B. Materielles

1. Die Expertinnen und Experten dokumentieren im Rahmen des Fremdevaluationsberichts vom 17.04.2023: «Seit 2009 ist das SIWF verantwortlich für die ärztliche Weiter- und Fortbildung in der Schweiz. Es behandelt Gesuche um Titelerteilung, Anträge auf Anerkennung als Weiterbildungsstätte, die Revisionen der Weiterbildungsprogramme und viele weitere Aufgaben. Viele Abläufe und Kommunikationswege haben sich über die Jahre herausgebildet und funktionieren in der Praxis gut.»

2. Ebenso identifizieren die Expertinnen und Experten folgende Stärken und Schwächen:

   + Kontinuierliche, enge Betreuung der Weiterzubildenden während der gesamten Weiterbildung
   + Bewusstsein für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Weiterbildungsprogrammes
   – Zentrale Empfehlungen der letzten Akkreditierungsrunde (z. B. Ermöglichung einer Multi-Site-Weiterbildung, Einführung QS inkl. Erhebung von Basisdaten) sind nicht oder nur ansatzweise umgesetzt.

   Eine vollständige Auflistung der Stärken und Schwächen ist im Fremdevaluationsbericht konsultierbar.

3. Die Expertenkommission kommt zum Schluss, dass der begutachtete Weiterbildungsgang die Akkreditierungskriterien gemäss Artikel 25 MedBG erfüllt.

   Aufgrund ihrer Analysen empfiehlt die Expertenkommission die Akkreditierung des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin des SIWF ohne Auflagen.

   Darüber hinaus kann die Expertenkommission Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsgangs formulieren. Diese werden der verantwortlichen Organisation mitgeteilt. Die Expertenkommission hat folgende 20 Empfehlungen festgehalten:

   Empfehlung 1: Das SIWF könnte übergeordnet die tatsächliche Situation und die Bedürfnisse von (zukünftigen) Weiterzubildenden genauer eruieren, um hier auf solider Datenlage übergeordnet griffige Massnahmen zu entwickeln, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken. Die jährliche SIWF-Umfrage der Weiterzubildenden könnte in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle spielen.

   Empfehlung 2: Der eingeschlagene Weg zur kompetenzbasierten Weiterbildung sollte konsequent und systematisch weiterverfolgt werden. Die Erstellung eines übergeordneten Konzepts und einer Roadmap unter Einbezug von externen Expertinnen und Experten mit Setzung von Schwerpunkten, Meilensteinen und einer entsprechenden Ressourcenhinterlegung scheint als nächster Schritt folgerichtig.

   Empfehlung 3: Den ersten Weiterbildungsprogrammen, die die angestrebten Umstellungen vollziehen, kommt eine wichtige Rolle als Piloten zu. Die Erfahrungen und Lessons Learned daraus sollten gut dokumentiert und analysiert werden, um den Boden zu bereiten für die folgenden Weiterbildungsprogramme. Eine wissenschaftliche Begleitung der Pilotzentren wäre zu empfehlen.

   Empfehlung 4: Die Visitation der Weiterbildungsstätten ist eines der wichtigsten verfügbaren Qualitätssicherungsinstrumente. Das SIWF sollte die systematische Qualitätskontrolle verbessern, z.B. durch die Einführung eines fixen Turnus der Visitationen für alle Weiterbildungsstätten.

   Empfehlung 5: Das SIWF sollte Hilfestellung bieten und klare Richtlinien und Mindestanforderungen ausarbeiten für die Validität und Reliabilität von Facharztprüfungen oder zukünftig alternativen, äquivalenten Programmatischen Assessments für alle Fachgesellschaften.

   Empfehlung 6: Die Sicherstellung der Anonymität der Weiterzubildenden bei den Umfragen sollte in Zukunft verbessert werden (z.B. durch eine direkte Rücksendung des Fragebogens an das durchführende Institut oder alternativ durch eine Digitalisierung der Befragung).

Empfehlung 7: Um das nötige medizindidaktische Angebot für eine flächendeckende Schulung aller Weiterbildenden für kompetenzbasierte Teaching Skills zu implementieren, sollte das SIWF bei der Gesamtplanung der Reform ein Qualifikationsprofil für Weiterbildende erstellen und davon operationalisierte Lernziele für ein systematisches Teach-the-Teacher-Konzept ableiten. Zudem sollten für die Implementierung dieses Schulungsprogramms weitere Ressourcen aufgebaut werden.

Empfehlung 8: Das SIWF sollte in dieser Konzeptionsphase einen Masterplan erstellen mit einer zielgerichteten Bedarfsanalyse, einer Zieldefinition sowie Festlegung des ganzen Implementierungsprozesses, um die Reform mithilfe einer Roadmap anhand von einzelnen Schritten und Meilensteinen zeitlich zu definieren.

Empfehlung 9: Das SIWF sollte auf die im Rahmen der Ausbildung gewonnene Erfahrung bei der Implementierung von PROFILES zurückgreifen und analog ein übergeordnetes outcomebasiertes Rahmenwerk für die Weiterbildung erstellen.

Empfehlung 10: Die SGARM sollte zentrale EPAs und eine Rohfassung des revidierten Weiterbildungsprogramms erarbeiten, welches die Inhalte kompetenzbasiert beschreibt und darstellt.

Empfehlung 11: Die Expertinnen und Experten unterstützen das Bestreben der SGARM, eine institutionalisierte Multi-Site-Weiterbildung im Weiterbildungsprogramm zu verankern.

Empfehlung 12: Die Expertinnen und Experten empfehlen, die CanMEDS-Rollen (auf Grundlage der CanMEDS 2015) im WBP auszuformulieren und gegebenenfalls in einem zusätzlichen einseitigen Dokument zu illustrieren.

Empfehlung 13: Die Weiterbildungsstätten und damit auch die Weiterbildungskonzepte werden in einem regelmässigen Turnus (z. B. alle 5 bis 7 Jahre) überprüft.

Empfehlung 14: Die Expertinnen und Experten empfehlen, die papiergebundenen Beurteilungen aus den Mini-Cex und DOPS dem e-Logbuch im Sinne einer Fortschrittsdokumentation anzuhängen.

Empfehlung 15: Die Expertinnen und Experten empfehlen die 4-stündige strukturierte Weiterbildung im Verbund mit allen Weiterbildungsstätten anzubieten.

Empfehlung 16: Die SGARM erwägt die Einführung eigener Evaluationsinstrumente, wie z.B. die Durchführung von Round Table Gesprächen mit den Weiterzubildenden und die Einführung einer Alumnibefragung. Die Expertinnen und Experten unterstützen diese Initiative der SGARM.

Empfehlung 17: Es wird empfohlen, dass die SGARM aktiv die bereits vorhandenen Ombuds- und Schlichtungsstellen bewirbt.

Empfehlung 18: Die Expertinnen und Experten empfehlen, die Teilnahme an der Jahrestagung der SGARM für die Weiterzubildenden verpflichtend zu machen.

Empfehlung 19: Die SGARM sollte ein Ausbildungskonzept (Anforderungsprofil) für die Weiterbildenden, das den zukünftigen Entwicklungen hin zu EPAs Rechnung trägt, erarbeiten.

Empfehlung 20: Die SGARM sollte die im Standard 12 geforderten Punkte (Einführung einer kompetenzbasierten Weiterbildung, Erstellung Konzept Competency-based Medical Education) umsetzen.

4. Die AAQ hat ihren Antrag vom 24.01.2024 betreffend die Akkreditierung des Weiterbildungsgangs ohne Auflagen zusammen mit dem Fremdevaluationsbericht beim BAG eingereicht.

5. Die MEBEKO hat sich an ihrer Sitzung vom 23.01.2025, in Kenntnis sämtlicher Unterlagen zum Akkreditierungsverfahren des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin des SIWF, ausführlich beraten.

   Soweit die MEBEKO das Verfahren beurteilen kann, stellt sie fest, dass das Akkreditierungsverfahren korrekt nach den geltenden Rechtsgrundlagen und Standards durchgeführt worden ist. Gemäss den der MEBEKO vorliegenden Berichten wird eine Akkreditierung ohne Auflagen empfohlen.

   Die MEBEKO beurteilt den Akkreditierungsantrag des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin wie folgt:

   1. Die MEBEKO unterstützt die von den Expertinnen und Experten gemachten Empfehlungen.
   2. Die MEBEKO teilt die Beurteilung der Expertinnen und Experten, den Weiterbildungsgang ohne Auflagen zu akkreditieren.

6. Nach detaillierter Prüfung des Fremdevaluationsberichts, der Empfehlungen und Anträge der Expertenkommission und der AAQ sowie der Stellungnahme der MEBEKO und gestützt auf die angeführten Erwägungen, gelangt das EDI im Entwurf dieser Verfügung zum Schluss, dem Gesuch des SIWF um Akkreditierung seines Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin sei zu entsprechen und der Weiterbildungsgang sei ohne Auflagen zu akkreditieren.

7. Am 11.06.2025 hat das BAG dem SIWF den Entwurf des Akkreditierungsentscheids per E-Mail zugestellt und eine Frist bis zum 25.06.2025 zur Stellungnahme gewährt (rechtliches Gehör i.S.v. Art. 29 ff des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren, VwVG).

8. Am 25.06.2025 hat das SIWF Stellung genommen und dem BAG schriftlich sein Einverständnis mit dem beabsichtigten Entscheid mitgeteilt.

9. Aus diesem Grund hält das EDI am vorgesehenen Akkreditierungsentscheid fest und verfügt, was folgt:

III. Entscheid

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie Artikel 22-32 und 47 Absatz 2 MedBG wird

verfügt:

1. Der Weiterbildungsgang Arbeitsmedizin wird ohne Auflagen akkreditiert.

2. Die Akkreditierung gilt, nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist, für die Dauer von sieben Jahren ab dem 01.10.2025 bis 30.09.2032.

3. Gestützt auf Artikel 32 Absatz 2 MedBG sowie Artikel 15 i.V.m. Anhang 5, Ziffer 6 MedBV werden folgende Gebühren festgelegt:

Aufwand AAQ (laut gestellter Rechnung)	CHF	14'781.41
Pauschale: Aufwand Akkreditierung	CHF	3'000.-
Total Gebühren	**CHF**	**17'781.41**

Diese Gebühren werden im Rahmen einer Gesamtabrechnung der Akkreditierungsverfahren Humanmedizin erhoben.

4. Die vorliegende Verfügung, die Expertenberichte und die Berichte des Akkreditierungsorgans werden auf der Website des BAG publiziert.

Eidgenössisches Departement des Innern

Elisabeth Baume-Schneider
Bundesrätin

Zu eröffnen an:

Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF
PD Dr. med. et MME Monika Brodmann Maeder
Elfenstrasse 18
3000 Bern 16

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann gemäss Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift der beschwerdeführenden Partei oder ihres Vertreters zu enthalten. Die angefochtene Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die beschwerdeführende Partei sie in Händen hat (Art. 52 Abs. 1 VwVG).

Kopie(n):
- BAG
- MEBEKO, Ressort Weiterbildung
- Schweiz. Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM)

schweizerische agentur für akkreditierung und qualitätssicherung

agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité

agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità

swiss agency of accreditation and quality assurance

Akkreditierung 2025

der medizinischen Weiterbildung gemäss Medizinalberufegesetz (MedBG)

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin – SGARM

Weiterbildung in Arbeitsmedizin

24.01.2024

Inhalt:

1. *Akkreditierung 25* der medizinischen Weiterbildung gemäss MedBG 3
2. Verantwortliche Organisation, Fachgesellschaft und Weiterbildungsprogramm....5

   Verantwortliche Organisation: Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) 5

   Fachgesellschaft Arbeitsmedizin (SGARM) 8
3. Bewertung der Qualitätsstandards....11

   Qualitätsbereich I: Weiterbildungsziele 11

   Qualitätsbereich II: Konzeption 19

   Qualitätsbereich III: Umsetzung 26

   Bereich IV: Qualitätssicherung....32

   Bereich V: (Weiter-)Entwicklung 39
4. Gesamtbeurteilung / Stärken und Herausforderungen des Weiterbildungsprogramms 50
5. Akkreditierungsantrag der AAQ....53

1. *Akkreditierung 25* der medizinischen Weiterbildung gemäss MedBG

Akkreditierung nach Medizinalberufegesetz

Weiterbildungsgänge, die zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel führen, müssen laut Medizinalberufegesetz (MedBG) alle sieben Jahre akkreditiert werden. Akkreditierungsinstanz und damit zuständig für die Akkreditierung von Weiterbildungsgängen ist gemäss MedBG (Art. 47 Abs. 2) das Eidgenössische Departement des Innern (EDI). Die *Akkreditierung 2025* ist als Projekt des Bundesamts für Gesundheit (BAG) als verantwortliche Behörde im Auftrag des EDI konzipiert. Ziele und Rahmen der Akkreditierung sowie die daraus abgeleiteten Qualitätsstandards sind vom BAG festgelegt.

Akkreditierungsorgan im Sinne von Artikel 49 Absatz 2 MedBG ist die schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ). In dieser Rolle ist die AAQ für die Organisation und Durchführung der externen Evaluation verantwortlich.

Gegenstand der Akkreditierung sind gemäss Art. 23 Absatz 2 MedBG nur die Weiterbildungsgänge der Fachgesellschaften. De facto haben die verantwortlichen Organisationen im Bereich der medizinischen Weiterbildung jedoch eine zentrale Rolle: Sie definieren grundlegende Strukturen, Prozesse und Dokumente für alle Weiterbildungen in ihrer Disziplin als umfassende Klammer (Weiterbildungsordnung). Aus diesem Grund ist der Akkreditierung der Weiterbildungsgänge eine Evaluation der verantwortlichen Organisationen vorgeschaltet: so werden Aspekte der Qualitätsstandards jeweils auf der Ebene beantwortet und bewertet, wo sie relevant sind.

Selbstevaluation

Im Rahmen eines Selbstbeurteilungsprozesses haben verantwortliche Organisationen und Fachgesellschaften Stellung genommen zu allen Qualitätsstandards.

Die Textelemente zur Selbstevaluation durch die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften sind in diesen Bericht transparent integriert und entsprechend gekennzeichnet (blau hinterlegt).

Externe Evaluation

Für die externe Evaluation hat die AAQ je Verfahren eine externe Expertenkommission zusammengestellt. Diese hat die Erfüllung der Qualitätstandards auf der Grundlage der Selbstbeurteilung und der Gespräche während des *Round Table* bewertet (orange hinterlegt). Die AAQ wiederum hat einen Akkreditierungsantrag, gestützt auf die Bewertung der Gutachtendengruppe formuliert (alle Textteile von der AAQ sind grau hinterlegt).

Stellungnahme

Im Rahmen von Stellungnahmen konnten sich verantwortliche Organisationen und Fachgesellschaften zu den Bewertungen der Gutachtendengruppe und zum Antrag der AAQ äussern.

Akkreditierungsentscheid und Publikation

Nach Abschluss der externen Evaluation leitet die AAQ das Dossier an das BAG weiter. Der Vorsteher des EDI fällt den abschliessenden Akkreditierungsentscheid. Die Verfügung der Akkreditierungsinstanz je Verfahren kann lauten: Akkreditierung ohne Auflagen, Akkreditierung mit Auflage(n) oder nicht akkreditiert. Die Akkreditierung gilt für sieben Jahre. Der Entscheid beinhaltet eine Rechtsmittelbelehrung.

Berichte und Akkreditierungsentscheid werden durch das BAG und die AAQ publiziert.

Allfällige Auflagenüberprüfungen erfolgen durch das BAG.

2. Verantwortliche Organisation, Fachgesellschaft und Weiterbildungsprogramm

Verantwortliche Organisation: Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF)

Kurzdarstellung verantwortliche Organisation

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung SIWF begleitet diplomierte Ärztinnen und Ärzte nach der universitären Ausbildung durch die gesamte Berufslaufbahn. Das SIWF stellt sicher, dass sie eine qualitativ hochstehende und auf den Bedarf der Bevölkerung ausgerichtete Weiter- und Fortbildung erhalten. Das SIWF vereinigt als selbstständiges und unabhängiges Institut der FMH alle wichtigen Akteure aus dem Bereich der ärztlichen Weiter- und Fortbildung. Die breite Abstützung und die Einbindung der öffentlichen Institutionen unterstreichen das Bekenntnis zur Transparenz und leisten einen wichtigen Beitrag zur Glaubwürdigkeit des SIWF. Die Bündelung aller Regelungs- und Finanzkompetenzen in einer Hand gewährleistet die effiziente Umsetzung der vom Bund akkreditierten Weiterbildungsvorschriften. Das Medizinalberufegesetz (MedBG) bildet die Grundlage und den Rahmen für die Tätigkeit des SIWF.

Das SIWF besteht im Kern aus drei Gremien: Plenum, Vorstand und Geschäftsleitung. Im Plenum sind alle wesentlichen Akteure vertreten: alle Fachgesellschaften, die medizinischen Fakultäten, der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO), der Verein der Leitenden Spitalärztinnen und -ärzte der Schweiz (VLSS), die öffentlichen Institutionen wie die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK), das Bundesamt für Gesundheit (BAG), die Medizinalberufekommission (MEBEKO) sowie «H+ Die Spitäler der Schweiz» und die in der Delegiertenversammlung der FMH repräsentierten Dachverbände.

Im Vorstand des SIWF sind vertreten die Delegierten aller grossen Fachgesellschaften, der medizinischen Fakultäten, des VSAO, des VLSS und der öffentlichen Institutionen sowie von H+. Als ständige Gäste sind dabei und in den Informations- und Entscheidungsfluss einbezogen auch die FMH, das BAG, die GDK, die MEBEKO, das Institut für medizinische Lehre (IML) und das Collège des Doyens. Die Geschäftsleitung setzt sich aus der Präsidentin, den drei Vizepräsidenten und dem Geschäftsführer zusammen. Separate Organe sind eingesetzt für die Erteilung der Facharzttitel (Titelkommission), die Anerkennung der Weiterbildungsstätten (Weiterbildungsstättenkommission) und für die Beurteilung von Einsprachen (Einsprachekommissionen).

Die Geschäftsstelle des SIWF bildet die administrative Drehscheibe und koordiniert alle angegliederten Organisationen. Sie dient Ärztinnen und Ärzten, Institutionen und Behörden als Anlaufstelle in allen Belangen der ärztlichen Weiter- und Fortbildung.

Das SIWF wurde 2009 gegründet. Vorher war die gesamte ärztliche Weiter- und Fortbildung in der Verantwortung der Vereinigung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH. Mit der Auslagerung der Bildung und der Gründung des SIWF wurde Dr. med. Werner Bauer, Internist und Hausarzt mit grosser standespolitischer Erfahrung dessen erster Präsident. Zusammen mit dem Juristen Christoph Hänggeli als Geschäftsführer des SIWF, der stellvertretenden Geschäftsführerin und Juristin Barbara Linder und den Vizepräsidenten Dr. med. Jean-Pierre Keller, Hausarzt und Vertreter des SIWF für die Romandie, Dr. med. Raphael Stolz, Haus- und Notarzt aus St. Gallen und Prof. Dr. med Hans Rudolf Koelz bauten sie das Institut zu einem Profizentrum

für alle Belange der ärztlichen Weiter- und Fortbildung aus. Nach dem Rücktritt von Professor Koelz übernahm Prof. Dr. med. Giatgen Spinas sein Vizepräsidium. Auch in den verschiedenen Bereichen gibt es mehrere Angestellte, die seit bald Jahrzehnten im Bereich der ärztlichen Weiter- und Fortbildung arbeiten. 2021 übernahm PD Dr. med. et MME Monika Brodmann Maeder, Notfallmedizinerin und medical educator, das Amt von Dr. Werner Bauer, der altershalben zurücktrat. Die neue Präsidentin, die im Oktober 2020 durch die Ärztekammer der FMH gewählt wurde. hat über 30 Jahre breite klinische Erfahrung und verfügt über einen Master in Medical Education. Sie bringt profunde praktische Erfahrung in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Ärztinnen, Ärzten, aber auch von nicht-ärztlichem Gesundheitspersonal (Pflegefachleute, Rettungssanitäterinnen und -sanitäter, Hubschrauberpiloten und Bergführer) mit. Sie profitiert von einem grossen Netzwerk von «Medical Educators» und vielen Kontakten zu Stakeholdern in Spitälern im In- und Ausland.

Unter der neuen Leitung konnten die bereits bestehenden Teilprojekte zur Modernisierung und Professionalisierung der ärztlichen Bildung gebündelt werden zur derzeitigen Reform der ärztlichen Weiter- und Fortbildung in der Schweiz. Das erklärte Ziel ist die flächendeckende Einführung des Konzepts der kompetenzbasierten Bildung und die damit verbundene Entwicklung von «Entrustable Professional Activities» (EPAs) durch die Fachgesellschaften.

In die gleiche Zeit fiel auch die Etablierung eines SIWF-internen Bereichs Medizininformatik (Leiter Lukas Wyss) und des Bereichs Rechtsberatung (Leiterin Anne-Sylvie Thiébaud). Die bereits lange ausgebauten Bereiche Weiterbildungsstätten (Leiterin Renate Jungo), Allgemeines Sekretariat und Fortbildung (Leiterin Petra Bucher) und Diplome (Leiterin Alexandra Baptista) wurden weiter ausgebaut. Heute verfügt das SIWF über 30 Mitarbeitende.

Das SIWF versteht sich als Kompetenzzentrum für ärztliche Bildungsfragen und unterhält gute Beziehungen sowohl zur Organisation der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH als auch zum Bundesamt für Gesundheit BAG. Trotzdem entscheidet das SIWF unabhängig und im Rahmen seiner Bildungsexpertise. Die Erteilung der Facharzttitel wird seit vielen Jahren zuverlässig durch das SIWF durchgeführt, und die Zukunft bringt immer neue Aufgaben und Ausweitungen von bestehenden Verantwortungen.

Allgemeine Überlegungen

Die ärztliche Weiterbildung in der Schweiz ist im Wandel. Eine grundlegende Reform hat 2021 begonnen und wird eine der inhaltlichen Hauptaktivitäten des SIWF für die nächsten zehn oder mehr Jahre sein.

Treiber der Reform sind vor allem die «PROFILES» (Principal Relevant Objectives and Framework for Integrative Learning and Education in Switzerland) als Grundlage der universitären Ausbildung und internationale Bestrebungen zur Modernisierung der ärztlichen Aus- und Weiterbildung. Hier sind vor allem Kanada, die Niederlande und bis zu einem gewissen Grad Grossbritannien, die USA und Australien zu erwähnen. Die kompetenzbasierte Bildung (competency-based medical education; CBME) ist ein zentrales Konzept einer modernen medizinischen Bildung.

Aber auch die Fachgesellschaften und die Weiterbildungsstätten haben die Zeichen der Zeit erkannt: Per Ende 2022 sind 23 von 45 Fachgesellschaften, die einen eidgenössischen Facharzttitel verantworten, eine Zusammenarbeit mit dem SIWF eingegangen. Ein erster konkreter Schritt zur Implementierung der kompetenzbasierten Weiterbildung ist die Erarbeitung von fachspezifischen EPAs. Dies geschieht unter Mithilfe von Medical Educators des SIWF. Diese Medical Educators sind die Mitglieder der EPA- Kommission des SIWF, deren zentrale Aufgabe es ist, die entstehenden EPAs in eine gemeinsame Struktur zu bringen und sie miteinander abzustimmen. Eine eng mit der EPA- Kommission verbundene Arbeitsgruppe, die Arbeitsgruppe

EPA App, erarbeitet Kriterien für eine dezentrale Applikation für die Durchführung und Dokumentation der EPAs in den Weiterbildungsstätten. Weitere zentrale Aktivitäten beinhalten den weiteren Aufbau der seit 2009 bestehenden «teach the teachers»-Kurse, die nun zunehmend in die Hand von Schweizer medical educators gelangen – unter Beibehalten der seit 2011 bestehenden guten Zusammenarbeit mit dem Team der Educators des Royal College of Physicians of London.

Die grundlegende Reform der ärztlichen Weiterbildung kann aber nur gelingen, wenn die klinisch tätigen Bildungsexpertinnen und -experten auch in ihrer wichtigen Aufgabe unterstützt werden. Deshalb hat das SIWF eine Zusammenarbeit mit mehreren sogenannten Pilotspitälern verschiedener Grösse und in unterschiedlichen Regionen der Schweiz begonnen. Diese Pilotspitäler sollen gute Beispiele darstellen, um aufzuzeigen, dass die Einführung der kompetenzbasierten Weiterbildung auch einen Kulturwandel in den Weiterbildungsstätten benötigt. Dafür erhalten diese Pilotspitäler Unterstützung in der Weiterbildung von klinischen Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern, indem am Ort des Pilotspitals Teach the teachers-Kurse veranstaltet werden, in denen lokal tätige Weiterbildungsverantwortliche kostenlos die Workshops besuchen können. Ausserdem erfolgt ein halbjährlicher (meist virtueller) Austausch zwischen den Verantwortlichen der Pilotspitäler mit der Geschäftsleitung des SIWF.

Damit diese Reform erfolgreich ist, braucht es auch die Unterstützung der verschiedensten Stakeholder innerhalb der Ärzteschaft und der Gesundheitspolitik. Das SIWF hat deshalb mit den ihm verbundenen Medical Educators eine Informationskampagne gestartet: In der Schweizerischen Ärztezeitung sind bis Ende 2022 insgesamt elf Artikel zu Themen der kompetenzbasierten Bildung erschienen. In verschiedenen Journalen sind Hintergrundartikel zum gleichen Thema erschienen, und mehrere Vertreterinnen und Vertreter des SIWF haben an nationalen und internationalen Kongressen Vorträge zum Thema CBME und EPAs gehalten. Die Vertreterinnen und Vertreter des SIWF sind auch an den Sitzungen des Zentralvorstandes, den Delegiertenversammlungen und Ärztekammern der FMH sowie an Vorstandssitzungen der Fachgesellschaften präsent und informieren über den Stand der Entwicklung der kompetenzbasierten Weiterbildung in der Schweiz. Das SIWF versucht möglichst umfassend und transparent über die Reform zu informieren und stellt auf seiner Website viele entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

Im Sinne einer Qualitätskontrolle ist die Projektgruppe daran, ein internationales Advisory Board zusammenzustellen. Dessen Vertreterinnen und Vertreter sollen die verschiedenen Aspekte des Grossprojekts Einführung der kompetenzbasierten ärztlichen Weiterbildung in der Schweiz abdecken. Zusagen sind bereits von Professor Jason R Frank, medical educator und Notfallmediziner aus Kanada, Professor Olle ten Cate, medical educator aus den Niederlanden sowie den educators des Royal College of Physicians London vorhanden. Mittels jährlicher virtueller Treffen sollen die vergangenen Entwicklungen beurteilt und die nächsten Schritte für das folgende Jahr definiert werden.

Auch «Europa» ist an der Weiterentwicklung der ärztlichen Weiterbildung in der Schweiz interessiert: Monika Brodmann Maeder ist als Präsidentin des SIWF gleichzeitig Head of Delegation der Schweizer Ärztinnen und Ärzte an der «Union Européenne des Médecins Spécialistes UEMS» und erhielt einen Beraterinnenstatus an der UEMS für die kompetenzbasierte Bildung in Europa.

Zusammenfassend sind wir zum Zeitpunkt des Verfassens des Selbstbeurteilungsberichts für die Akkreditierung der Weiterbildungsprogramme Humanmedizin mitten in der ersten Phase einer grundlegenden Reform der ärztlichen Weiterbildung. Die bereits sichtbaren Erfolge betreffen vor allem die «early adapters» in der Schweiz und beruhen auf reiner Freiwilligkeit. Die Akkreditierung 2025 erachten wir in dieser Situation als Momentaufnahme in dieser umfassenden

Reform, die sich erst in der nächsten Akkreditierungsrunde viel prägnanter und klarer abbilden lassen wird.

Verfahren

Die AAQ beauftragte als Gutachtende

- Prof. Dr. phil. Sissel Guttormsen, Direktorin Institut für Medizinische Lehre, Universität Bern
- Dr. med. Simone Krähenmann MME, Programmleitungsmitglied School of Medicine, Universität St. Gallen und Oberärztin mit besonderer Funktion, Kantonsspital St. Gallen
- Dr. med. Beat Möckli MD-PhD, Vertreter VSAO

mit der externen Evaluation der verantwortlichen Organisation.

Die verantwortliche Organisation legte ihre Selbstbeurteilung am 22.12.2022 vor.

Die Gutachtergruppe führte mit den Vertreterinnen und Vertretern der verantwortlichen Organisation ein Round Table-Gespräch am 25.01.2023.

Die Gutachtergruppe legte ihre Bewertung der Erfüllung der Qualitätsstandards durch die verantwortliche Organisation am 02.03.2023 vor.

Die verantwortliche Organisation nahm am 03.04.2023 zu den Bewertungen der Qualitätsstandards Stellung.

Die AAQ finalisierte die Evaluation der verantwortlichen Organisation 17.04.2023.

Fachgesellschaft Arbeitsmedizin (SGARM)

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin – SGARM

Die SGARM ist die Fachgesellschaft für Arbeitsmedizin innerhalb der FMH. Mitglieder der SGARM sind Fachärztinnen und -ärzte für Arbeitsmedizin sowie Ärztinnen und Ärzte, denen die Fragen von Arbeit und Gesundheit ein besonderes Anliegen sind. Die SGARM bringt sich politisch und öffentlich im Sinn der Arbeitsmedizin ein und verfolgt das Ziel, gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen. Die SGARM fördert zudem die Zusammenarbeit unter ihren Mitgliedern und ist bestrebt, den intra- und interdisziplinären Austausch im Bereich «Arbeit und Gesundheit» zu fördern.

Die Arbeitsmedizin ist das Fachgebiet der Medizin, das sich in Forschung, Lehre und Praxis mit der Untersuchung, Bewertung und Begutachtung der Wechselbeziehungen zwischen arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen und der Gesundheit der Arbeitnehmenden befasst. Traditionell lag der Fokus dabei auf den physikalischen, chemischen und biologischen Belastungen. In den letzten zwei bis drei Jahrzehnten stehen aber auch die psychischen Belastungen im Rahmen der Arbeitsorganisation und der Kommunikation am Arbeitsplatz im Fokus der Arbeitsmedizin. Diese Entwicklung spiegelt das physio-psycho-soziale Konzept der Gesundheit in der modernen Medizin wider. Der Überzeugung der SGARM nach ist Erwerbsarbeit vor allem eine Ressource zum Gesundbleiben.

Tätigkeiten und Mitglieder

Die SGARM nimmt als Berufsverband regelmässig an Vernehmlassungen bei einschlägigen Gesetzesvorhaben teil und koordiniert sich dabei bedarfsweise mit anderen Gesellschaften der Suissepro, dem Dachverband für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Wir veranstalten zudem jährlich mindestens eine eintägige Fortbildung für unsere Mitglieder und fachliche Interessierte.

Die Fachgesellschaft hat aktuell 242 Mitglieder, wobei der Anteil der arbeitsmedizinisch aktiv tätigen Ärztinnen und Ärzte seit Jahren in etwa gleichbleibt oder leicht ansteigt. Viele unserer Mitglieder werden innerhalb der kommenden 10 Jahre das Pensionsalter erreichen. Nicht alle Titelträger in der Schweiz sind Mitglieder der SGARM. Vor allem unter Ärztinnen und Ärzten, die ihr Arztdiplom oder ihren Facharzttitel ausserhalb der Schweiz erworben haben, ist der Anteil der Nicht-Mitglieder hoch. Aus der italienischsprachigen Schweiz haben wir zur Zeit lediglich ein Mitglied.

Im Vorstand der SGARM sind aktuell acht Personen aktiv, darunter mindestens je eine Person mit selbständiger freiberuflicher Tätigkeit, aus der Hochschule, aus der Abteilung Arbeitsmedizin der Suva, aus der Abteilung «Arbeitsbedingungen» der Direktion für Arbeit im Seco und aus einem überbetrieblichen Dienst. Mühe bereitet uns die adäquate Repräsentanz der Schweizer Sprachregionen, die Deutschschweiz ist zur Zeit überrepräsentiert und die Italienische Schweiz gar nicht vertreten.

Der Vorstand der SGARM trifft sich jährlich einmal zu einer zweitägigen Retraite um anstehende und strategische Aufgaben vertieft zu diskutieren.

Aktuelle Herausforderungen

Eine der grössten Herausforderungen für die SGARM ist aktuell die Weiterbildung einer ausreichenden Anzahl von (jungen) Ärztinnen und Ärzten zum Facharzttitel. Aufgrund der immer noch geringen Verbreitung der Arbeitsmedizin und der dadurch mangelnden Bekanntheit unter jungen Ärztinnen und Ärzten in unserem Land können wir den Bedarf an Fachärzten nicht selbst decken. Aktuell gibt es in der Schweiz neun Institutionen für die Weiterbildung. Die SGARM versucht in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) neue Formen der Weiterbildung zu entwickeln. Vor allem steht dabei die Vernetzung von Institutionen im Vordergrund, die zumindest ein Teilgebiet der Arbeitsmedizin an Kandidaten vermitteln könnten.

Damit eng verbunden ist die aktuell verschwindende Vertretung der Arbeitsmedizin an den Hochschulen: Nach Pensionierung von Frau Prof. Brigitta Danuser an der Universität Lausanne vor 3 Jahren konnte die Nachfolge bis heute nicht geregelt werden. Aktuell ist dieser einzige ordentliche Lehrstuhl für Arbeitsmedizin in der Schweiz auch für Allgemein-/Hausarztmedizin ausgeschrieben. Es steht zu befürchten, dass damit der Lehrstuhl für unser Fach verloren geht. An der Universität Zürich ist unser Fach aktuell nur noch mit einer Privatdozentur vertreten. Zum Vergleich Deutschland: hier ist akademischforschende Arbeitsmedizin an 28 Hochschulen mit einem eigenen Institut oder mindestens einem ordentlichen Lehrstuhl sehr aktiv.

§Im letzten Jahr haben wir mit einer grundlegenden Überarbeitung des Weiterbildungsprogramms Arbeitsmedizin begonnen. Im Zusammenhang mit dieser Aktivität ist vorgesehen unser Programm in Richtung zeitgemässer Lehr- und Lernmethoden fortentwickeln mit dem Ziel das Konzept der «EPA = entrustable professional activities» in die Praxis umsetzen. Zudem werden wir die Empfehlungen der Gutachter im Bericht zur Akkreditierung 2018 vom 29.6.2017 aufnehmen. Die Transformation der Weiterbildungsziele in die EPA-Struktur wird diese

Berücksichtigung zwanglos erlauben. Die Arbeitsgruppe «Revision Weiterbildungsprogramm» hat in 2022 ihre Arbeit aufgenommen und wird dabei von Dr. Adrian Marty vom SIWF unterstützt.

Verfahren

Die AAQ beauftragte

- Univ.-Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Dr. med. Martin Kuster, MOH
- Dr. med. Leonhard Sigel, Vertreter VSAO

mit der externen Evaluation der Fachgesellschaft.

Die Fachgesellschaft reichte über ihre verantwortliche Organisation ihre Selbstbeurteilung am 31. August 2023 beim BAG ein. Bei der AAQ ging dieser am 4. September 2023 ein.

Die Gutachtergruppe führte mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fachgesellschaft ein Round Table-Gespräch am 22.11.2023.

Die Gutachtergruppe legte ihre Bewertung der Erfüllung der Qualitätsstandards durch die Fachgesellschaft am 21.12.2023 vor.

Die Fachgesellschaft nahm am 23.01.2024 zu den Bewertungen der Qualitätsstandards Stellung.

Die AAQ finalisierte die Evaluation der Fachgesellschaft am 24.01.2024.

Die AAQ formulierte ihren Antrag zur Akkreditierung der Fachgesellschaft am 24.01.2024

3. Bewertung der Qualitätsstandards

Die Standards folgen inhaltlich und in der Reihenfolge dem Konzept des Qualitätskreises und sind entsprechend in 4 Qualitätsbereichen organisiert: Weiterbildungsziele, Konzeption, Umsetzung und Qualitätssicherung.

Qualitätsbereich I: Weiterbildungsziele

Standard 1: Grundlagen und Ziele der Weiterbildung

Die verantwortliche Organisationen und Fachgesellschaften ermöglichen eine umfassende, verantwortungsvolle und effiziente Weiterbildung, die sich an den Bedürfnissen der Weiterzubildenden orientiert.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Lernzielkatalog / Kompetenzenliste ist vorhanden

Die Grundlagen und Ziele der Weiterbildung sind in Art.3 der Weiterbildungsordnung (WBO, letzte Revision 23.06.2022) festgehalten und basieren auf den im Lernzielkatalog definierten CanMEDS-Rollen und Kompetenzen (WBO Art. 3, Abs. 2), auf die sich mittlerweile alle Studiengänge in Humanmedizin an den Schweizer Universitäten stützen (PROFILES). Damit sind die Grundlagen gegeben für die künftige Implementierung einer kompetenzbasierten Weiterbildung mittels EPAs (vgl. Standard 4) im Sinne eines Kontinuums in der Aus- und Weiterbildung (Art. 3, Abs. 2a WBO).

Lernziele umfassen neben fachspezifischen Kompetenzen auch andere Themen wie: Kommunikation, Management, Leadership, Gesundheitswesen- und Gesundheitspolitik sowie Patientensicherheit

In den Weiterbildungsprogrammen ist neben den für jeden Facharzttitel fachspezifischen Anforderungen bezüglich Inhalt, Gliederung und Dauer der Weiterbildung (WBO Art 16. Abs.1 und 2) auch die Vermittlung von allgemeinen Lernzielen im Bereich Ethik, Gesundheitsökonomie, Patientensicherheit, Qualitätssicherung und Pharmakotherapie vorgesehen (WBO Art. 16, Abs. 3). Diese müssen gemäss Vorgaben des Musterprogramms (Ziffer 3) zwingend unter den Lerninhalten im Weiterbildungsprogramm festgehalten und im e-Logbuch dokumentiert werden. Aktuell prüft eine Arbeitsgruppe, inwiefern die allgemeinen Lernziele um weitere Inhalte wie Digitalisierung, Planetary Health erweitert werden müssen und entsprechende Angebote/Tools zentral durch das SIWF verfügbar gemacht werden können (z.B. laufende Publikation von Listen mit entsprechenden Kursen, E-Learning).

Praktische und theoretische Weiterbildung (mit Nennung der Stundenzahlen) sind festgelegt

Die Inhalte der Weiterbildung sind unter Ziffer 3 des entsprechenden Weiterbildungsprogramms detailliert aufgeführt und müssen im e-Logbuch dokumentiert werden. Die Weiterbildungsstätten erstellen ein Weiterbildungskonzept (WBO Art. 41), welches die Vermittlung der Lerninhalte zeitlich und inhaltlich strukturiert (WBO Art. 41 Abs. 1) und festhält, wie und durch wen diese vermittelt werden. Es sind mindestens 4 arbeitsplatzbasierte Assessments (Mini-CEX, DOPS, EPAs) pro Jahr nachzuweisen (WBO Art. 41 lit. d) und mindestens 4 Stunden strukturierte Weiterbildung pro Woche anzubieten. Diese beinhalten neben den in den Programmen

vorgeschriebenen Kursen, Kongressen, Supervisionen etc. definierte klinikinterne Veranstaltungen (Dokument Strukturierte Weiterbildung) i.R. fachspezifische Curricula (Vorträge, moderierte Falldemonstrationen, Journal Clubs etc.). Die Weiterbildungsstätten schliessen mit Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung einen schriftlichen Arbeits- bzw. Weiterbildungsvertrag ab, der die zu vermittelnden Lerninhalte konkret umschreibt (Lernzielvereinbarung).

Möglichkeiten zur Gestaltung der Weiterbildung (Unterbrüche, Teilzeit, Anrechnung von Ausland-Erfahrung, etc.) sind festgelegt

Alle Weiterbildungsprogramme können in Teilzeit absolviert werden. Art. 32 der WBO regelt die Möglichkeiten und den Umfang der Teilzeitbeschäftigung (in der Regel mindestens 50%, für bis zu insgesamt 1 Jahr auch Pensen < 50%). Die meisten Weiterbildungsprogramme rechnen Praxisassistenz von 1-6 Monaten in anerkannten Lehrpraxen (Art. 39 ff WBO) an. Im Ausland absolvierte Weiterbildung wird bei nachgewiesener Gleichwertigkeit (Art. 33 WBO) von allen Fachgesellschaften anerkannt, mindestens 2 Jahre der fachspezifischen Weiterbildung müssen jedoch an anerkannten Weiterbildungsstätten in der Schweiz absolviert werden.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Zu allen oben genannten Punkten sind im WBP AM nähere Bestimmungen und Festlegung getroffen. Insbesondere sind der Umfang des Besuchs des theoretischen Kurses und die Wochenstundenzahl für die strukturierte WB an den WB-stätten festgelegt.

Der Lernzielkatalog ist noch in traditioneller Weise gegliedert in Anforderungen an Theoretische Kenntnisse und an Praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Eine Untergliederung hinsichtlich der zeitlichen Abfolge, in denen diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden müssen ist – anderes als in vielen klinisch-operativen Fächern – nicht vorgesehen und auch nicht sinnvoll. Für die grundlegende Überarbeitung des WBP bieten die meisten Elemente des Abschnittes «Praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten» Ansatzpunkte für die Beschreibung von EPAs, da dort eigentlich arbeitsmedizinisch Basis-Tätigkeiten genannt sind.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Das SIWF als übergeordnete verantwortliche Organisation für alle Weiterbildungsgänge im Bereich Humanmedizin, die unter das MedBG fallen und zu einem eidgenössisch anerkannten Titel führen – setzt mit der Weiterbildungsordnung den zentralen Rahmen für alle Weiterbildungen in seinem Verantwortungsbereich.

In der WBO sind die Zuständigkeiten definiert, die Bedingungen von Facharzttitel und Weiterbildungsprogrammen, die Voraussetzungen und Modalitäten für das SIWF-Zeugnis, die Facharztprüfung, Anrechenbare Weiterbildung sowie die Anerkennung von Weiterbildungsstätten.

Ein Lernzielkatalog für die Allgemeinen Lernziele für die Weiterbildungsprogramme (gemäss Art. 3. Abs. 2 der WBO) liegt vor und ist entlang der sechs idealtypischen Rollen (The CanMeds Roles Framework), die ein:e ärztliche:r Expert:in generell einnehmen und abdecken sollte, gegliedert: Kommunikator:in; Mitarbeiter:in; Manager:in; Gesundheitsförderer:in; Gelehrte:r; Berufsrepräsentant:in.

Die Allgemeinen Lernziele hierzu sind umfassend und präzise ausformuliert.

Während die Fachgesellschaften für die inhaltliche Ausformulierung der fachspezifischen Lernziele verantwortlich sind, gibt das SIWF die Struktur des Weiterbildungsprogramms anhand des

Musterprogramms vor. Das SIWF definiert ebenfalls, dass ein e-Logbuch von den Weiterzubildenden geführt werden muss, um die faktischen Weiterbildungsschritte und -meilensteine transparent zu dokumentieren. Ebenso festgelegt ist das Verhältnis von praktischer und theoretischer Weiterbildung und die Verpflichtung der Weiterbildungsstätten jeweils ein Weiterbildungskonzept zu erstellen, das die Vorgaben des Weiterbildungsprogramms auf Ebene des Standorts ausformuliert. Übergeordnet vorgegeben ist ausserdem die Möglichkeit, die Weiterbildung auch in einem Teilzeitpensum zu absolvieren.

Die ausformulierten Vorgaben, Reglemente und Konzeptpapiere des SIWF sind durchgängig sehr solide. Herausfordernd sieht die Gutachtendengruppe die tatsächliche Umsetzung auf Ebene der Weiterbildungsprogramme in den Weiterbildungsstätten und insbesondere das Monitoring (oder Controlling) derselben durch das SIWF. Die tatsächlichen Weiterbildungsverhältnisse an den Weiterbildungsstätten sind divers.

Neue Themen wie Planetary Health oder Digitalisierung, aber auch die zentralen persönlichen und sozialen Kompetenzentwicklungen sind in die allgemeinen Lernziele aufgenommen, deren konkrete Implementierung und Überprüfung scheint jedoch etwas vage und nicht ganz verbindlich.

In Bezug auf die Reform der gesamten Weiterbildung hinsichtlich Kompetenzbasierung (CBME) hat das SIWF in Zusammenarbeit mit einigen Fachgesellschaften mit der Entwicklung von Entrutstable Porfessional Activities (EPAs) auf Ebene der Weiterbildungsprogramme bereits einen sehr wichtigen Prozess angestossen, der vermutlich immense Ressourcen und mehrere Jahre Zeit benötigt, bis eine flächendeckende Implementierung der CBME in allen Fachgebieten abgeschlossen sein wird.

Die Bedingungen der Weiterbildung so (neu) zu gestalten, dass sie mit den sich wandelnden Bedürfnissen der Weiterzubildenden (und auch Patient:innen) vereinbar sind, ist ein wichtiger Schritt. Um zu verhindern, dass Fachkräfte frühzeitig aus dem ärztlichen Beruf ausscheiden, ist die Möglichkeit die Weiterbildung in Teilzeit zu absolvieren ein entscheidender Baustein, wenn auch vermutlich nicht hinreichend. Die tatsächliche Situation der Weiterzubildenden besser zu kennen (u.a. bezüglich Chancengleichheit (z.B. Geschlecht)) und ihre Bedürfnisse genauer zu identifizieren, ist Voraussetzung, um effektive Massnahmen abzuleiten. Das SIWF wäre der geeignete Akteur, um bei entsprechenden Untersuchungen eine Schlüsselposition einzunehmen. Auch die sich verändernden Bedürfnisse der Patient:innen zu erfassen, um weiterhin sicherzustellen, dass diese jederzeit eine aktuelle und sichere Versorgung erhalten, ist ein übergeordnetes Thema für die Weiterbildung.

Die Gutachtendengruppe wertschätzt die Ambition und den grossen Schwung, mit dem in den letzten Jahren innerhalb des SIWF viele wichtige Veränderungen angegangen wurden. Der Paradigmenwechsel zur kompetenzbasierten Weiterbildung ist hier am entscheidensten. Dieser Weg sollte unbedingt weiterverfolgt werden. Zwingenderweise ist ein neu eingeschlagener Weg noch nicht zu Ende beschritten, insofern beurteilt die Gutachtendengruppe den Standard als

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 1: Das SIWF könnte übergeordnet die tatsächliche Situation und die Bedürfnisse von (zukünftigen) Weiterzubildenden genauer eruieren, um hier auf solider Datenlage übergeordnet griffige Massnahmen zu entwickeln, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken. Die jährliche SIWF-Umfrage der Weiterzubildenden könnte in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle spielen.

Empfehlung 2: Der eingeschlagene Weg zur kompetenzbasierten Weiterbildung sollte konsequent und systematisch weiterverfolgt werden. Die Erstellung eines übergeordneten Konzepts

und einer Roadmap unter Einbezug von externen Experten und Expertinnen mit Setzung von Schwerpunkten, Meilensteinen und einer entsprechenden Ressourcenhinterlegung scheint als nächster Schritt folgerichtig.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Gutachtenden stellen fest, dass das Weiterbildungsprogramm (WBP) - wie von der SGARM transparent dargelegt - seit 2013 nicht mehr überarbeitet wurde. Die letzten Aktualisierungen betreffen nicht den Inhalt, sondern das Layout, indem das WBP an die Musterversion des SWIF für Weiterbildungsprogramme angepasst wurde. Grundsätzlich ist das WBP noch das gleiche wie bei der letzten Akkreditierung (2018).

Aus Sicht der Gutachter verfügt die SGARM derzeit über kein zeitgemässes Weiterbildungsprogramm. Die Inhalte der Weiterbildung entsprechen generell eher einer theoretischen und praktischen Auflistung von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ein Bezug zu einer kompetenzbasierten Weiterbildung und zu zeitgemässen Lehr- und Lernmethoden ist kaum erkennbar.

Im Rahmen des Round Tables wurde die Weiterentwicklung des WBP in Richtung Kompetenzbasierung (CBME) / Entrustable Professional Activities (EPA) diskutiert. Ursprünglich plante die SGARM eine Überarbeitung des WBP ab Ende 2019, jedoch wurde dieser Plan durch die Pandemie ausgebremst. Die SGARM (Vorstand) hat sich mittlerweile mit der Entwicklung und Einführung von EPAs befasst. Es wurde eine Arbeitsgruppe gegründet und erste EPAs wurden gemeinsam für 25 Aktivitäten formuliert. Im März 2023 fand ein Treffen mit den Weiterbildungsstellenleitenden statt, bei dem die Einführung und Entwicklung von EPAs vorgestellt und thematisiert wurde. Aus Sicht der SGARM (Vorstand) ist es von besonderer Wichtigkeit, die Weiterbildungsstättenleitenden von der Sinnhaftigkeit von EPAs zu überzeugen und sie aktiv in die Einführung einzubinden. Denn nur so können EPAs erfolgreich an den Weiterbildungsstätten angewendet und umgesetzt werden. Das nächste Treffen mit den Weiterbildungsstellenleitenden ist für März 2024 geplant.

Die Gutachtenden haben ebenfalls zur Kenntnis genommen, dass zusätzlich eine Arbeitsgruppe «Revision des Weiterbildungsprogramms» eingerichtet wurde, deren Aufgabe es sein wird, nach Vorliegen der EPAs diese sinnvoll in das WBP zu überführen und zu integrieren. Die Gutachter haben diese Absichtserklärungen zur Kenntnis genommen. Die Entwicklung von EPAs und die damit verbundene Revision des WBP sollten aus Sicht der Gutachtenden zügig in Angriff genommen werden und anhand eines konkreten Zeitplans erfolgen. Bis Mitte 2025 sollten zentrale EPAs entwickelt worden sein, wobei die Entwicklung von EPAs ein kontinuierlicher Prozess bleibt. Das revidierte WBP sollte zu diesem Zeitpunkt in einer Rohfassung vorliegen. Die Gutachter nehmen zur Kenntnis, dass der Vorstand der SGARM limitierte Kapazitäten hat. Es könnte hilfreich sein zu prüfen, welche Erfahrungen andere Länder wie z. B. Deutschland oder Kanada in Bezug auf EPAs bereits gemacht haben. Die vorhandenen Dokumente könnten als Vorlage (Blaupausen) genutzt werden. Ferner könnte ein Aufruf an die Mitglieder der SGARM gestartet und um Unterstützung (Mitarbeit) gebeten werden.

Im Weiteren wurde die Frage diskutiert, wie hoch der Bedarf an Arbeitsmediziner:innen in der Schweiz ist und ob genügend Weiterbildungsplätze zur Verfügung stehen. Aus Sicht der SGARM wäre es wünschenswert, wenn es mehr anerkannte Weiterbildungsstätten gäbe. Die Nachfrage nach Weiterbildungsplätzen ist vorhanden, jedoch stellen wenige Weiterbildungseinrichtungen mit begrenzten Kapazitäten das Nadelöhr dar. Eine klare Beantwortung dieser Frage erfordert jedoch eine umfassende Erhebung als Grundlage für eine saubere Bedarfsplanung im Rahmen einer weiterführenden bildungspolitischen Diskussion. Tatsache ist, dass viele

Arbeitsmediziner:innen aus dem benachbarten Ausland (Deutschland, Frankreich) in die Schweiz geholt werden, um den Bedarf an Arbeitsmedizinern zu decken.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt.

Empfehlung 1: Die SGARM erarbeitet bis Mitte 2025 zentrale EPAs und eine Rohfassung des revidierten Weiterbildungsprogramms, welches die Inhalte kompetenzbasiert beschreibt und darstellt.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Seit der Erstellung unseres Teils des Selbstbeurteilungsberichtes konnten wir bezüglich des Projektes Allgemeine Lernziele weitere Schritte einleiten. Wir konnten Herrn Dr. Hermann Amstad (www.amstadkor.ch) im November 2022 mit einem Mandat für die Überarbeitung unserer Allgemeinen Lernziele beauftragen. Das Ziel dieses Mandats ist, einerseits eine Neuauflage der allgemeinen Lernziele zu erarbeiten, andererseits auch zu eruieren, weshalb die allgemeinen Lernziele bisher nicht oder nicht genügend gut im klinischen Alltag implementiert werden konnten. In der Beilage finden Sie die erste Projektskizze vom November 2022. In der Zwischenzeit hat Herr Amstad bereits eine Situationsanalyse zum Projekt durchgeführt und eine Delphi-Studie geplant für den Einbezug von Weiterzubildenden und Leitenden von Weiterbildungsstätten zur Neuerfassung von Allgemeinen Lernzielen sowie deren Priorisierung.

Des Weiteren konnten wir zusammen mit der FMH ein Mandat zum Thema Patientensicherheit an drei ausgewiesene Experten auf diesem Gebiet erteilen. Die sind Herr Professor Dr. David Schwapbach, ehemaliger Präsident der Stiftung Patientensicherheit, Herr Professor Dr. Wolf Hautz, assoziierter Professor für Notfallmedizin an der Universität Bern und Leitender Arzt am Notfallzentrum des Inselspitals Bern, sowie Herr PD Dr. Sven Staender, Chefarzt Anästhesie im Spital Männedorf und einer der Entwickler des Critical Incidence Reporting System CIRS.

In der weiteren Planung sehen wir vor, aufgrund der Ergebnisse des primären Mandats von Hermann Amstad weitere fachspezifische Mandate zu vergeben, so beispielsweise im Gebiet der «medical humanities» oder ökonomischer Aspekte im Gesundheitswesen.

Empfehlung 1:

Die Empfehlung zur besseren Evaluation der Bedürfnisse von Weiterzubildenden, nehmen wir sehr gerne auf und werden bei einer nächsten Revision der jährlichen Umfrage zu den Weiterbildungsstätten vermehrt Aspekte der Weiterzubildenden aufnehmen.

Empfehlung 2:

Die Notwendigkeit einer vermehrten Koordination der verschiedenen Projekte im Rahmen der Einführung der kompetenzbasierten Bildung in der ärztlichen Weiterbildung ist auch von uns erkannt worden: Ab Spätsommer 2023 werden wir eine zusätzliche Arbeitskraft mit der Koordination aller damit verbundenen Projekte betrauen, welche auch einen Auftrag für die Erstellung einer Roadmap erhalten wird - dies selbstverständlich in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung des SIWF sowie aller Verantwortlichen der verschiedenen Projekte.

Stellungnahme Fachgesellschaft: SGARM

Die SGARM unterstreicht die Feststellung der Gutachter, dass die aufgezeigten Defizite des aktuell publizierten WBP den Verantwortlichen der Fachgesellschaft sehr bewusst sind und dass der Bedarf für eine grundlegende Überarbeitung aus eigenen Stücken erkannt und in der

Selbstevaluation formuliert wurde. Wir werden die Empfehlungen der Gutachter – insbesondere die eines konkreten Zeitplans – berücksichtigen und bis Mitte 2025 die zentralen EPAs für das Fach Arbeitsmedizin in der Schweiz erarbeitet haben, unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 2: Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften legen im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortlichkeiten für das Weiterbildungsprogramm transparent fest. Diese umfassen Befugnisse, Organisation, Koordination und Umsetzung des Weiterbildungsgangs.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Die Verantwortlichkeiten zwischen verantwortlicher Organisation und Fachgesellschaften sind definiert.

In den Artikeln 4 und 11 der WBO sind die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten des SIWF (verantwortliche Organisation) und der Fachgesellschaften klar geregelt. Die Fachgesellschaften erarbeiten und revidieren die Weiterbildungsprogramme und Prüfungsreglemente, welche vom Vorstand/Plenum des SIWF genehmigt werden müssen. Das SIWF hat die Oberaufsicht über die Weiterbildungsgänge und ist in der Titelkommission, in der Weiterbildungsstättenkommission und in den Visitationsteams, welche die Weiterbildungsstätten überprüfen, jeweils mit eigenen Delegierten vertreten.

Der Prozess der Titelerteilung ist definiert.

In den Artikeln 15, 18 bis 38 sowie 45 bis 47 der WBO ist der Weg zum Facharzttitel detailliert beschrieben und geregelt. Auf der Basis der SIWF-Zeugnisse (verantwortlich: der Leiter der Weiterbildungsstätte) und nach bestandener Facharztprüfung (verantwortlich: die Fachgesellschaft) entscheidet die Titelkommission (ein Vertreter/eine Vertreterin der Fachgesellschaft und eine fachfremde Person, die vom SIWF delegiert wird) über die Erteilung des Facharzttitels. Bei Uneinigkeit der beiden Titelkommissionsmitglieder fällt die Präsidentin des SIWF den Stichentscheid. Ein negativer Entscheid kann an die Einsprachekommission des SIWF weitergezogen werden.

Die Revision von Weiterbildungsprogrammen ist geregelt.

Weiterbildungsprogramme müssen in Anbetracht des Fortschrittes in den Fachgebieten und in den Weiterbildungsmethoden immer einmal wieder (spätestens nach 7 Jahren) revidiert werden (WBO, Art. 17). Die Revisionen werden durch die Fachgesellschaften im Kontakt mit dem SIWF erarbeitet und müssen vom Vorstand/Plenum des SIWF genehmigt werden.

Ein Entscheidungsorgan für die Schaffung und Aufhebung von Fachtiteln besteht.

In den Artikeln 13 und 14 der WBO ist der Prozess der Schaffung eines Facharzttitels im Detail beschrieben. Das SIWF ist bewusst zurückhaltend mit der Schaffung neuer Titel, was auch in den Kriterien, die dafür erfüllt sein müssen (z.B. definiertes Fachgebiet mit Gewicht, kein Einbau

in einen anderen Weiterbildungsgang möglich, ausgewiesener Bedarf), zum Ausdruck kommt. Die Schaffung eines Facharzttitels bedarf der Genehmigung durch den Bundesrat.

Die Kriterien für die Einteilung/ den Anerkennungsprozess einer Weiterbildungsstätte und/oder ihrer Weiterbildenden ist vorhanden.

In den Artikeln 39 bis 44 der WBO ist das Verfahren zur Anerkennung und Einteilung einer Weiterbildungsstätte geregelt. Die Anforderungen an die verschiedenen Kategorien von Weiterbildungsstätten und an die Leiterinnen und Leiter sind in diesen Artikeln detailliert beschrieben, ebenso die Durchführung von Visitationen zur Bestätigung der Einteilung und zur Qualitätskontrolle. In den einzelnen Weiterbildungsprogrammen sind die fachspezifischen Anerkennungskriterien jeweils im Ziffer 5 aufgeführt.

Das Prüfungsreglement ist definiert und eine Prüfungskommission ist benannt.

In den Artikeln 22 bis 27 der WBO ist die Gestaltung der Facharztprüfungen genau geregelt. Zugelassen ist nur, wer ein eidgenössisches oder ein anerkanntes ausländisches Arztdiplom besitzt. Jede Fachgesellschaft muss ein Prüfungsreglement erarbeiten und eine Prüfungskommission einsetzen. Eine Nichtzulassung oder das Nichtbestehen der Prüfung können bei der Einsprachekommission angefochten werden.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Kriterien, die eine WBS zu erfüllen hat und die über die Einteilung in eine Kategorie entscheiden sind im Abschnitt 5 des WBP dargelegt. Wie oben dargestellt definiert die WBO das Verfahren der Anerkennung neuer WBS.

Das WBP Arbeitsmedizin wurde seit 2013 nicht mehr revidiert. Vertreter der Fachgesellschaft haben seit 2018 regelmässig an den MedEd Symposien des SIWF teilgenommen und an den Vorstand berichtet. Daher beschloss der Vorstand bereits vor Veröffentlichung der «Leitlinie zur Implementierung von Entrustable Profes-sional Activities (EPAs) in die Weiterbildungsprogramme» Ende 2019 durch das SIWF bei seiner Retraite im Sommer 2019 eine Arbeitsgruppe zur Revision des WBP zu gründen (siehe Protokoll PV_142_19082122). Dieser Beschluss wurde auch wesentlich durch die Gutachterempfehlungen des AAQ-Berichts vom 29.6.2017 befördert. Das Vorhaben gestaltete sich zunächst schwierig wegen Absagen von geeigneten Personen und wurde durch die Pandemie zusätzlich stark verzögert. In der zweiten Jahreshälfte 2022 konnte sich die Gruppe dann konstituieren. Die Zeit reichte aber nun nicht mehr um mit einem neu erarbeiteten und vom SIWF im definierten Verfahren genehmigten revidiertem WBP in die Akkreditierung zu gehen.

Das Prüfungsreglement ist im WBP definiert. Die Facharztprüfungen finden einmal jährlich am Jahresbeginn statt. Die Prüfungskommission (PK) wurde viele Jahre von einem Vorstandsmitglied geleitet. Diese Person ist nun mit der letzten GV der SGARM aus dem Vorstand ausgetreten und hat dann auch ihr Amt als Vorsitzender der PK zur Verfügung gestellt. Der Vorstand wird bei der Retraite im Juli die PK neu zusammensetzen müssen, denn auch eine langjährige PK Beisitzerin hat das Ausscheiden aus Altersgründen kürzlich bekannt gegeben.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Die Verantwortlichkeiten auf Ebene SIWF sind transparent definiert und umfassen alle im Standard genannten Aspekte. Beim Management und Monitoring der Weiterbildung im Wechselspiel

von SIWF, Fachgesellschaften und Weiterbildungsstätten handelt es sich um ein komplexes, aber erprobtes und auch pragmatisches Gesamtsystem.

Ein wiederkehrendes Problem von Weiterzubildenden ist der langwierige und teils komplizierte Prozess vom Zeitpunkt des Einreichens eines Titelgesuchs bis zur Titelerteilung. Dies sei einerseits auf die vermehrte Mobilität der Weiterzubildenden mit folglich zunehmend diverser Weiterbildungscurricula, u.a. mit ausländischen Weiterbildungsstationen zurückzuführen. Andererseits ist es laut SIWF in letzter Zeit durch Personalmangel und Einführung des e-Logbuchs zu längeren Fristen gekommen. Das SIWF arbeitet bereits aktiv daran, seinerseits diese Fristen wieder zu verkürzen durch Aufbau weiterer Personalressourcen und Verbesserung des Logbuchs.

vollständig erfüllt

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der SGARM sind in den Statuten der SGARM klar definiert und transparent festgehalten. Im Jahr 2022 konnte die SGARM ein Co-Präsidium etablieren und sowohl deutsch- als auch französischsprachige Kolleg:innen für die Prüfungskommission gewinnen. Die Gutachter stellen fest, dass die SGARM (Vorstand) ihr Möglichstes versucht, um jüngere Kolleg:innen zur aktiven Mitarbeit in der SGARM zu motivieren.

Im Weiteren wurde die Frage diskutiert, wie die Zusammenarbeit zwischen der SGARM und den Weiterbildungsstättenleitenden funktioniert und hier konkret die Frage, wie die SGARM sicherstellt, dass Änderungen im Weiterbildungsprogramm auch in die Weiterbildungskonzepte der Weiterbildungsstätten einfliessen. Dies geschieht insbesondere durch regelmässige Treffen (mindestens einmal im Jahr) zwischen dem Vorstand der SGARM und den Leitenden der Weiterbildungsstätten, bei denen über Neuerungen, aber auch ggf. über Probleme diskutiert wird. Wie bereits erwähnt, führt die SGARM Workshops mit den Leitenden der Weiterbildungsstätten zur Einführung von EPAs durch und bindet sie aktiv in die Entwicklung von EPAs ein.

Am Rande wurden auch die Kriterien für die Einteilung der Weiterbildungsstätten diskutiert und ob sie zielführend sind. Nach Aussagen der SGARM sollen die Kriterien im Hinblick auf die Revision des WBP geprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Die Gutachtenden stellen weiter fest, dass die Revision des Weiterbildungsprogramms grundsätzlich geregelt ist und im Zusammenspiel zwischen SGARM und SIWF erfolgt. Gemäss der Weiterbildungsordnung (Art. 17) sollte das WBP spätestens nach 7 Jahren überarbeitet werden. Im vorliegenden Fall wurde diese Frist nicht eingehalten. Es scheint, dass die Absprachen und Prüfmechanismen zwischen SIWF und SGARM noch nicht vollständig greifen. Im Kontext der Akkreditierung von Weiterbildungsgängen wäre es in der Regel sinnvoller, für die Akkreditierung jeweils überarbeitete WBP vorzulegen.

Schlussfolgerung: Der Standard ist vollständig erfüllt.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Keine neuen Informationen.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Kein Kommentar

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Qualitätsbereich II: Konzeption

Standard 3: Dauer und Gliederung der Weiterbildung

Die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften legen die Gliederung (Strukturen und Prozesse) für das Weiterbildungsprogramm fest. Sie übernehmen die Vorgaben zur Dauer des Weiterbildungsganges.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Inhalte der Weiterbildungsprogramme sind definiert

Der Artikel 16 der WBO definiert die Inhalte der Weiterbildungsprogramme. Sämtliche Facharzttitel-Programme sind identisch aufgebaut und strukturiert, Grundlage dafür liefert das Muster-Weiterbildungsprogramm.

Dauer der Weiterbildung ist geregelt (inkl. Unterbrüche, Anrechnung von Weiterbildungsperioden, etc.)

Die Dauer der Weiterbildung wird in den einzelnen Weiterbildungsprogrammen jeweils unter Punkt 2) geregelt. Grundlage dafür ist das MedBG, welches in Art 18 eine Mindestdauer von 2 Jahren und eine Höchstdauer von 6 Jahren definiert. Das Muster-Weiterbildungsprogramm hilft, die Programme auch in dieser Hinsicht zu vereinheitlichen.

Zu beachten ist auch die in Anhang V Nummer 5.1.3. der EU-Richtlinie 2005/36 für die verschiedenen Fachgebiete angegebene Mindestdauer, um die gegenseitige Anerkennung von eidg. Weiterbildungstiteln im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens sicherzustellen.

Abschnitt VI der WBO definiert die anrechenbare Weiterbildung, die Anrechnung einer Weiterbildungsperiode und die Mindestdauer von Weiterbildungsperioden. Detailliert ist dies für die jeweiligen Weiterbildungsgänge in den entsprechenden Programmen geregelt. Art 31 regelt die Absenzen und Unterbrüche während und zwischen den Perioden.

Gliederung der Weiterbildung liegt vor (bspw. Theorie, Praxis, Selbststudium, Forschung)

Die Grundlage zur einheitlichen Gliederung aller Facharztprogramme liefert das Muster-Weiterbildungsprogramm. Die einzelnen Programme legen die Aufteilung dann detailliert und Facharzttitelspezifisch fest jeweils unter Ziffer 2.

Verantwortlichkeiten für Leitung der Weiterbildungsstätten/Weiterbildende und Weiterzubildende sind definiert

Art 41 der WBO definiert die Grundlagen der Weiterbildungskonzepte und der Weiterbildungsstellen. Jede einzelne Weiterbildungsstelle oder jeder einzelne Weiterbildungsverbund muss über ein Weiterbildungskonzept verfügen. Dieses regelt Verantwortlichkeiten und

Zuständigkeiten an der Weiterbildungsstätte / im Verbund. Ein Raster ermöglicht, dass die Weiterbildungskonzepte der Stätten einheitlich gegliedert und strukturiert sind.

Anrechenbarkeit der Weiterbildung aus anderen Fachgebieten ist definiert

Grundlage bildet Abschnitt VI in Bezug auf Anrechenbarkeit der Perioden. Detailliert ist dies in den jeweiligen Weiterbildungsprogrammen einheitlich unter Ziffer 2.1 aufgeführt. Artikel 28 und 29 der WBO definieren die Grundsätze von anrechenbarer Weiterbildung, insbesondere die Anrechenbarkeit von Weiterbildungsperioden in einem bestimmten Fachgebiet ausserhalb der Weiterbildung im spezifischen Fachgebiet.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Die Ausführungen des SIWF zum Standard 3 treffen vollumfänglich auf das WBP der Arbeitsmedizin zu. Die entsprechenden inhaltlichen Ausführungen sind in den jeweiligen Kapiteln unseres WBP zu finden, welches analog zum Muster-Weiterbildungsprogramm aufgebaut ist.

Die WB-Konzepte der WBS in Arbeitsmedizin sind auf der SIWF-Site abrufbar.

In der Folge zur Akkreditierung 2018 hat die SGARM das «Meeting der Weiterbildungsstättenleiter/-innen» als ständige Veranstaltung ins Leben gerufen, welches mindestens einmal jährlich stattfindet. In diesem Gremium wurde wiederholt festgestellt, dass die Kandidaten auffällig häufig erst gegen Ende der WB-zeit die notwendige Anzahl der ABAs komplettieren. Es ist Konsens, dass es eine Holschuld der Kandidaten sei, die arbeitsplatz bezogene Assessments (ABA) für sich zusammen mit dem Tutor zu organisieren. Angesichts der realen Erfahrungen haben wir an der Empfehlung festgehalten, dass die Kandidaten bei passenden Gelegenheiten (etwa in den Evaluationsgeprächen) regelmässig ermuntert werden ihre ABAs frühzeitig zu komplettieren.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Die Rahmenbedingungen für alle Weiterbildungen mit Gliederung und grundlegenden Strukturen und Prozessen sind vom SIWF klar definiert, vor allem durch die WBO und über das Muster-Weiterbildungsprogramm. Idealerweise werden hier die Pilot-Projekte gut dokumentiert und gemonitort, um dann entsprechende Best Practices abzuleiten und Peer-Learning zu ermöglichen, wenn im zweiten Schritt alle Weiterbildungsprogramme in Richtung Kompetenzbasierung transformiert werden.

vollständig erfüllt

Empfehlung 3: Den ersten Weiterbildungsprogrammen, die die angestrebten Umstellungen vollziehen, kommt eine wichtige Rolle als Piloten zu. Die Erfahrungen und Lessons Learned daraus sollten gut dokumentiert und analysiert werden, um den Boden zu bereiten für die folgenden Weiterbildungsprogramme. Eine wissenschaftliche Begleitung der Pilotzentren wäre zu empfehlen.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Gliederung inklusive Strukturen und Prozesse sowie die Dauer der Weiterbildung sind im Weiterbildungsprogramm (WBP) festgehalten. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, soll das WBP Richtung Kompetenzbasierung transformiert werden.

Weiter wurden die Arbeitsplatz-basierten Assessments (Mini-CEX, COPS) besprochen. Aus Sicht der SGARM ist es vor allem die Verantwortung der Weiterzubildenden, sicherzustellen, dass die geforderten Assessments regelmässig durchgeführt werden. Aus Sicht der Gutachter sind auch die Weiterbildner:innen in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass diese Assessments regelmässig durchgeführt und dokumentiert werden. Die Weiterbildungsordnung (WBO) (Art. 41) gibt diesbezüglich klare Vorgaben: Die Konzepte der Weiterbildungseinrichtungen müssen die Durchführung von mindestens vier Assessments pro Jahr regeln. Die Gutachter begrüssen die Empfehlung der SGARM, Weiterzubildende bei geeigneter Gelegenheit (z.B. bei Evaluationsgesprächen) auf die frühzeitige Komplettierung der Assessments hinzuweisen. Es wäre wünschenswert, wenn die Weiterbildner:innen hier proaktiver handelten.

Auch wurde darüber diskutiert, ob es nicht sinnvoll wäre, eine verpflichtende Rotation (Multi-Site-Weiterbildung) in das WBP zu integrieren, wie bereits anlässlich der letzten Akkreditierung empfohlen. Laut Aussage der SGARM wird an einer institutionalisierten Rotation gearbeitet. Aus Sicht der Gutachter wäre eine institutionsübergreifende Planung der Weiterbildung auch im Sinne des Wissenstransfers und zur Vermeidung von Abhängigkeiten zwischen Weiterbildungsstättenleitenden und Weiterzubildenden durchaus wünschenswert, wobei die Rotation in jedem Fall über verschiedene Industriebereiche erfolgen sollte. Dies kann aus Sicht der Gutachter nur im Rahmen eines Weiterbildungsverbundes erfolgen, an dem sich alle Weiterbildungsstätten beteiligen sollten. Die Thematik sollte innerhalb der SGARM weiter diskutiert werden.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt.

Empfehlung 2: Die Gutachter unterstützen das Bestreben der SGARM, eine institutionalisierte Multi-Site-Weiterbildung im WBP zu verankern.

.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlung 3:

Die Fachgesellschaft für Kardiologie hat mit dem SIWF zusammen das erste kompetenzbasierte Weiterbildungsprogramm mit Entrustable Professional Activities EPAs ausgearbeitet, das vom Vorstand SIWF im Juni 2022 verabschiedet wurde. Es ist nun aufgeschaltet auf der Website des SIWF und damit öffentlich verfügbar. In Präsentationen, Tagungen und Veranstaltungen dient dieses Weiterbildungsprogramm ganz zentral dazu, als gutes Beispiel aufzuzeigen, wie eine Umsetzung des Konzepts der kompetenzbasierten Bildung inklusive der Ausarbeitung von Entrustable Professional Activities nicht nur möglich und machbar ist, sondern sogar einfacher ist als eine bisherige Revision des Weiterbildungsprogrammes.

Seit der Erstellung des Selbstbeurteilungsberichts und dem Round Table konnten wir ein weiteres Mandat vergeben für die Betreuung unserer Pilotspitäler. Wir konnten mit Frau Dr. Maya Bose, einer Anästhesistin mit einem Master in Medical Education, die geeignete Person finden. Sie betreut nun unsere aktuellen Pilotspitäler Scuol, Winterthur, Fribourg, und wir sind optimistisch, dass wir in nächster Zeit auch die Zusagen vom Spital Männedorf und des CHUV in Lausanne erhalten, so dass wir erstmals ein Universitätsspital zu unseren Pilotspitälern zählen dürfen. Im Rahmen der Einführung der kompetenzbasierten Bildung ist mit der Besetzung der Stelle auch eine entsprechende Information bzw. Publikation zu diesem Teilprojekt geplant.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Die WB-Delegierten im Vorstand werden das Konzept für eine Multi-Site-WB mit den Stakeholdern – vor allem mit den aktuellen WBS-Leitern/-innen vertiefen.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 4: Inhalt der Weiterbildung

Die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften ermöglichen die Entwicklung der geforderten Kompetenzen (fachlich, sozial persönlich) gemäss den CanMEDS-Rollen. Es existieren Vorgaben zu den geforderten Kompetenzen der Weiterzubildenden und deren Überprüfung. Die Weiterbildung erweitert und vertieft die in der universitären Ausbildung erworbenen Kompetenzen.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Lernziele fachlich, sozial und persönlich sind benannt

Artikel 16 der Weiterbildungsordnung WBO des SIWF regelt die Inhalte der Weiterbildungsprogramme. Nebst den durch die Fachgesellschaft definierten Anforderungen bezüglich Ziel, Dauer, Inhalt und Gliederung werden auch Kenntnisse in den Bereichen Ethik, Gesundheitsökonomie, Patientensicherheit, Qualitätssicherung etc. gefordert.

Bezug zu CanMEDS-Rollen ist ersichtlich

In einem für alle Fachrichtungen verbindlichen Lernzielkatalog SIWF werden die Allgemeinen Lernziele definiert. Dort ist auch der Bezug zu den CanMEDS Rollen ersichtlich.

Instrumente zu den Standortbestimmungen der Weiterzubildenden und zur Überprüfung des Weiterbildungsfortschritts (bspw. Mentoring, Mitarbeitendengespräche mit Fokus auf Weiterbildung) sind vorhanden

In Art. 41 WBO werden die Anforderungen an ein Weiterbildungskonzept definiert. Dabei werden die Lerninstrumente zur Vermittlung der Lerninhalte angegeben. Unter anderem werden das Verhältnis zwischen der Anzahl Weiterzubildender und Weiterbildenden, die Durchführung von Arbeitsplatz-basierten Assessments (Mini-CEX, DOPS, EPAs) und die minimal vier Stunden strukturierte Weiterbildung geregelt. Ein zusätzliches Dokument definiert die Details, was unter «strukturierter Weiterbildung» zu verstehen ist. Jede Weiterbildungsstätte muss über ein detailliertes Konzept verfügen, das anlässlich von Visitationen (siehe dort) überprüft wird, und muss mit den Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung einen Weiterbildungsvertrag abschliessen. Auch dazu hat das SIWF ein Musterdokument erarbeitet. Art.19 WBO definiert den Ablauf von mindestens jährlichen persönlichen Gesprächen zwischen Ärztin / Arzt in Weiterbildung und der Leiterin / dem Leiter der Weiterbildungsstätte.

In den Teach the teachers-Kursen des SIWF werden spezifische Workshop zum Thema Feedback und Assessment für die direkten Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern angeboten. Sie erfreuen sich grosser Beliebtheit.

Praxisrelevante Schlussprüfung wird durchgeführt

Art. 22-27 der WBO regelt die Modalitäten der Facharztprüfung. Diese wird durch die jeweilige Fachgesellschaft mindestens einmal jährlich durchgeführt. Die Fachgesellschaft legt Prüfungsziel, Prüfungsart und Bewertungskriterien fest. Das dafür notwendige Prüfungsreglement ist Bestandteil des Weiterbildungsprogrammes.

Strategie zur Harmonisierung der Inhalte von Aus- und Weiterbildung ist vorhanden

Das SIWF pflegt einen engen Austausch mit den medizinischen Fakultäten einerseits durch den Einsitz in die Schweizerischen Medizinischen Interfakultätskommission SMIFK. Aus dieser Zusammenarbeit haben sich einerseits eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Qualitätslabels für «Medical Educators» ergeben sowie eine Zusammenarbeit im Bereich einer dezentralen Applikation zur Durchführung und Dokumentation von EPAs. Ein gemeinsames Austauschgefäss ist die jährliche Journée de réflexion. In einer zweitägigen Retraite tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter des SIWF, des Collège des Doyens sowie weitere Stakeholders wie BAG, FMH, MEBEKO, SAMW und VSAO zu gemeinsamen Themen aus. Zusätzlich bestehen direkte Kontakte mit verschiedenen Fakultäten wie der Università della Svizzera Italiana USI, der Uni Lausanne, und der Universität Genf über ein gemeinsames Forschungsprojekt. Ausserdem hat die Präsidentin des SIWF einen Lehrauftrag an der ETH Zürich im Fach Notfallmedizin.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Das WBP Arbeitsmedizin benennt im Abschnitt 3 die Inhalte der WB in diesem Fach. Damit wird zum einen inhaltlich das Ziel konkretisiert, Ärztinnen und Ärzte in Arbeitsmedizin weiterzubilden die fähig sind eine qualitativ hochstehende Arbeitsmedizin selbständig auszuüben.

Zum anderen beziehen sich die allgemeinen Lernziele auf Elemente, die der Arbeitsmedizin inhärent sind und wie sie z.B. in unserem Berufsbild von 2016 ausformuliert werden: Arbeitsmediziner sind Kommunikatoren und Vermittler in Belangen der Gesundheit zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden; sie fördern durch ihre Tätigkeit unmittelbar das Anliegen der Gesundheitsprävention, sei es im Betrieb oder im Privatbereich; sie tragen zur Reduktion von unnötigen Behandlungen und Fehlzeiten in den Betrieben bei. Im Arbeitsalltag agieren Arbeitsmediziner meist interprofessionell, sei es in Zusammenarbeit mit betrieblichen Gesundheitsfachpersonen (Betriebskrankenschwester) und betrieblichen Akteuren der Arbeitssicherheit oder auch in beruflichen Kontakten mit Kollegen/-innen anderer ärztlicher Bereiche, Sozialversicherungen und Behörden. Explizit ist dieser Aspekt im zweiten Abschnitt des Absatzes 1.2. des WBP als Ziel der WB genannt.

Wie jede WBS den Weiterbildungsfortschritt überprüft ist im WB-Konzept festgelegt, wobei die Mindestvorgaben des SIWF für fachliche Evaluationsgespräche und Mentoring der Weiterzubildenden aufgenommen sein müssen. Diese Selbstfestlegungen einer WBS wird durch die Visitationen evaluiert. In den letzten fünf Jahren wurden von der SGARM drei Visitationen von Weiterbildungsstätten durchgeführt.

Die Fachgesellschaft hat in ihren Statuten die Durchführung eigener Fortbildungsveranstaltungen als Aufgabe definiert. Sie organisiert jährlich eine ganztägige Fortbildung im Herbst und verbindet die jährliche Generalversammlung mit einem Fortbildungsteil. Zu diesen Fortbildungen ist die Fachgesellschaft frei in der Themenwahl und die Übersicht der Veranstaltungen der letzten fünf Jahre belegt, dass sowohl fachliche Aspekte aber auch Themen der verschiedenen Rollen der Arbeitsmediziner in beruflichen, rechtlichen und wirtschaftlichen Kontexten als auch der Multidisziplinarität aufgegriffen werden.

Der im WBP geforderte «Theoretische Kurs» wird im DAS «Work and Health» und in den von der SGARM anerkannten Kursen im Ausland an Universitäten oder in Kooperation mit Universitäten durchgeführt. Dort werden spezifische für Arbeitsmediziner relevante Inhalte aus universitärer Forschung und Lehre spezifisch für Arbeitsmediziner (in CH: und Arbeitshygieniker) in WB angeboten.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Die CanMEDS-Rollen sind ausformuliert. Es stellt sich die Frage, inwieweit diese mittelfristig angepasst werden sollten angesichts gesellschaftlicher Veränderungen (Artificial Intelligence, immer aufgeklärteren und besser informierten Patient:innen etc.) und/ oder auch die jeweils aktuellen Rahmenbedingungen in der Schweiz reflektieren sollten.

Wie insbesondere die sozialen und persönlichen Kompetenzen aus den allgemeinen Lernzielen der WBO im Detail entwickelt und überprüft werden, ist nicht immer klar nachvollziehbar.

Die medizinische Aus- und Weiterbildung enger aneinander anzubinden, bleibt eine Herausforderung. Idealerweise stellt die Lehre im Rahmen der Ausbildung an den Universitäten und die Weiterbildung an den Weiterbildungsstätten ein Kontinuum dar im Sinne von Continuing Medical Education.

Für die Qualifizierung der Weiterbildner:innen bietet das SIWF Teach-the-Teacher-Kurse an. Die Schaffung eines Qualitätslabels für ausgezeichnete Weiterbildner:innen ist im Gespräch. Mittelfristig wäre hier noch mehr wünschenswert: z.B. an jeder Weiterbildungsstätte mindestens eine oder einen Weiterbildner(in) mit zusätzlicher Medical Education-Expertise.

Weiterbildungsverträge sind ein wertvolles Instrument, um Weiterbildungsstätten verbindlich zu einer vorab vereinbarten Weiterbildung gegenüber den Weiterzubildenden zu verpflichten. In einigen Kantonen haben finanzielle Anreize dem Weiterbildungsvertrag zu einem höheren Stellenwert verholfen. Der Weiterbildungsvertrag könnte vom SIWF als Instrument zukünftig noch gestärkt werden.

vollständig erfüllt

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Wie bereits erwähnt, befindet sich das WBP derzeit in Revision. Aktuell enthält das WBP eine theoretische und praktische Auflistung von Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Kompetenzorientierung sowie der Bezug zu den CanMEDS-Rollen (wie im Standard gefordert) sind nicht erkennbar. Aus Sicht der Gutachter liegen gute Ideen auf dem Tisch, wie das WBP überarbeitet werden könnte. Diese gilt es nun sinnvoll als CanMEDS-Rollen in das WBP zu überführen und damit zu verschriftlichen. Beim Round Table konnte die SGARM den letzten Punkt, die Umsetzung/Überführung in das WBP, noch nicht schlüssig erläutern, die Gutachter haben den Eindruck, dass sich die SGARM noch nicht im Detail damit auseinandergesetzt hat. Die Gutachtenden verweisen auf die Empfehlung zu Standard 1: Die Ausarbeitung von EPAs sollte rasch angegangen werden, ebenso wie die Implementierung in das WBP. Darüber hinaus wäre es auch ratsam, die CanMEDS-Rollen speziell für das Fachgebiet Arbeitsmedizin in einem einseitigen Dokument zusammenzufassen, welches für die Aussendarstellung verwendet werden kann.

Das Mentoring/Tutoring an den Weiterbildungsstätten funktioniert offenbar gut. Die Instrumente zur Standortbestimmung (z.B. WB-Gespräche, Zielvereinbarungen) werden gemäss den Vorgaben durchgeführt und bei den Visitationen überprüft. Die Gespräche werden protokolliert und in

den Weiterbildungsstätten archiviert. Mit der Einführung von EPAs soll eine kontinuierliche Evaluation des Fortschritts der Weiterzubildenden stattfinden. Zur Unterstützung der Dokumentation plant die SGARM die Einführung von app-basierten Hilfsmitteln, welche vom SIWF entwickelt und zur Verfügung gestellt werden. Diese Absicht wird von den Gutachtern sehr unterstützt.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt.

Verweis auf Empfehlung1: Die SGARM erarbeitet bis Mitte 2025 zentrale EPAs und eine Rohfassung des revidierten Weiterbildungsprogramms, welches die Inhalte kompetenzbasiert beschreibt und darstellt.

Empfehlung 3: Die Gutachter empfehlen die CanMEDS-Rollen (auf Grundlage der CanMEDS 2015) im WBP auszuformulieren gegebenenfalls in einem zusätzlichen einseitigen Dokument zu illustrieren.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Hier möchten wir Ihnen ein paar zusätzliche Informationen geben:

CanMEDS Rollen: Der Einsitz in den Gremien «Ärztin/Arzt der Zukunft» und «Kompetenzen zukünftiger Ärztinnen und Ärzte» des BAG ermöglicht uns einen interprofessionellen Austausch über die Herausforderungen, die unsere jungen Kolleginnen und Kollegen in der Zukunft zu gewärtigen haben werden. Dazu gehören unter vielem anderen auch Themen wie Künstliche Intelligenz, interkulturelle Kommunikation oder die alternde Gesellschaft in der Schweiz.

«Clinician-Educators»: Eine Änderung der Weiterbildungsordnung ist in Planung, bei der es um ein neues Kriterium für alle vom SIWF anerkannten Weiterbildungsstätten geht. Ziel ist die bessere Sichtbarkeit von sogenannten «clinician-educators» in den Weiterbildungsstätten. Wir werden verlangen, dass an jeder Weiterbildungsstätte eine Ärztin/einen Arzt in leitender Position mit einer Zusatzkompetenz in medizinischer Bildung ausgewiesen werden muss. Die Kompetenzen dieser Ärztinnen und Ärzte sollen mit einem entsprechenden Label (siehe weiter unten) ausgewiesen werden.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Bei den EPAs ist der Ausgangspunkt immer eine vollständige fachspezifische Tätigkeit. Diese wird u.a. auch daraufhin bewertet, welche CanMeds Rolle(-n) für diese Tätigkeit am relevantesten ist (sind).

Die SGARM hat vor einigen Jahren einen konzisen einseitigen Text erarbeitet, in dem das Fachgebiet Arbeitsmedizin im Sinne einer Aussendarstellung dargelegt wird. In diesem Text wird implizit auf verschiedene CanMeds Rollen Bezug genommen, insbesondere auf die Rolle des Arztes als Health Advocator und als Communicator. Der Text ist mit der Überschrift «Berufsbild» auf der Website der SGARM publiziert.

Wir werden im Vorstand entscheiden, ob eine Anpassung des Textes im Sinne der Empfehlung der Gutachter sinnvoll erscheint.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Qualitätsbereich III: Umsetzung

Standard 5: Anerkennung der Weiterbildungsstätten

Die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften haben personelle, strukturelle und fachliche Kriterien für die Zulassung und regelmässige Überprüfung von Weiterbildungsstätten definiert.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Anerkennungskriterien (fachlich, personell, räumlich, etc.) für Weiterbildungsstätten und / oder Weiterbildner sind festgelegt

Die Kriterien, die für die Anerkennung einer stationären oder ambulanten Weiterbildungsstätte notwendig sind, werden in Ziffer 5 aller Weiterbildungsprogramme, die zu einem eidgenössischen Facharzttitel führen, definiert (Art. 39 WBO). In Ziffer 5 jedes Weiterbildungsprogramms sind auch die Qualifikationsanforderungen für jeden Chefarzt und eine Mindestzahl von Kaderärzten, die in der Lehre eingesetzt werden, festgelegt. Sie müssen alle den Facharzttitel des Fachgebiets tragen (mit den in Art 39 Abs. 2 vorgesehenen Ausnahmen). Je nach Klassifizierung der Einrichtung muss der Weiterbildungsverantwortliche der Einrichtung einen akademischen Titel tragen. Für Lehrpraktiker in Arztpraxen muss der Inhaber einen Lehrarztkurs absolviert haben oder 2 Jahre als Lehrperson an einer anerkannten Weiterbildungsstätte tätig gewesen sein (Art. 39 Abs. 3). Alle Weiterbildnerinnen und Weiterbildner müssen ihre Fortbildungspflicht bestätigen (Art. 39 Abs. 4 WBO).

Jedes Weiterbildungsprogramm definiert die Gesamtdauer der Weiterbildung zum Facharzttitel und wie diese Weiterbildung strukturiert ist. Jede Einrichtung kann entsprechend ihrer Klassifizierung (A, B, C, D...) Assistenzärztinnen und -ärzte während der im jeweiligen Programm festgelegten Dauer weiterbilden (Art. 40 WBO). Jede Weiterbildungsstätte muss mit jedem Arzt / jeder Ärztin in Weiterbildung einen Weiterbildungsvertrag abschliessen, in dem die Lernziele definiert sind (Art. 41 Abs. 3 WBO).

Weiterbildungskonzepte für alle Weiterbildungsstätten liegen vor

Jede Einrichtung hat ein Weiterbildungskonzept, in dem das an dieser Einrichtung mögliche Weiterbildungsangebot detailliert beschrieben wird. Es muss dem spezifischen Inhalt der jeweiligen Fachgesellschaft entsprechen. Es wird bei Bedarf aktualisiert (Art. 41 WBO).

Regelmässige Re-Evaluation (= Überprüfung der Anerkennung) der anerkannten Weiterbildungsstätten findet statt

Die Einrichtungen werden regelmäßig evaluiert, am häufigsten bei einem Chefarztwechsel, aber auch bei Anträgen auf Kategorie-Änderungen und glücklicherweise viel seltener bei unzureichender Bewertung durch die Ärztinnen oder Ärzte in Weiterbildung. Die Evaluation erfolgt zunächst anhand von Unterlagen und anschliessend durch Besuche der Weiterbildungsstätte durch ein Team, das sich aus Vertreterinnen und Vertretern der betreffenden medizinischen Disziplin und des VSAO und je nach Anzahl der Ärzte in Weiterbildung aus einem fachfremden

Experten / einer fachfremden Expertin zusammensetzt (Art. 42 WBO). Die Verfahren zur Anerkennung und Neubewertung von Weiterbildungsstätten sind in Artikel 43 der WBO festgelegt.

Regelung für externe Weiterbildungsperioden liegt vor

Art. 28-29 WBO und eine dazugehörige Auslegung definieren die Anrechenbarkeit einer Weiterbildungsperiode für beliebige Facharzttitel.

Im Ausland absolvierte Weiterbildungsabschnitte können für den Erwerb eines eidgenössischen Titels anerkannt werden. Die Rahmenbedingungen für diese Anerkennungen sind in Artikel 33 der WBO und der Auslegung von Art. 33 festgelegt.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Die Ausführungen des SIWF sind erschöpfend und sind im WBP Arbeitsmedizin inhaltlich einsehbar. Aufgrund der relativ kleinen Zahl der WBS wurden in den letzten fünf Jahren nur drei Visitationen notwendig.

Bei der kommenden Revision des WBP ist von der Fachgesellschaft zusammen mit dem SIWF zu definieren, ob WBS, die vergleichbar zu einer Praxis in der kurativen Medizin funktionieren (z.B. überbetriebliche Dienste), den Regelungen des SIWF für Praxisweiterbildner zu unterwerfen sind. Konkret bedeutete dies der Nachweis von Weiterbildungserfahrung oder die Absolvierung eines Lehrarztkurses.

Aus unserer Sicht entsprechen die Formulierungen unseres WBP den Anforderungen an die Leiterin/den Leiter eine Weiterbildungsstätte nicht mehr allen denkbaren Realitäten der Arbeitswelt. Aspekte wie Job-Sharing in der Leitungsfunktion durch 2 oder mehr Personen, Vertragsgestaltung der Mitarbeit an einer Institution (z.B. Leitung auf Mandatsbasis) und ähnliche denkbare Situationen werden bei den zukünftigen Formulierungen der Anforderungen zu berücksichtigen sein. Dabei ist die Möglichkeit der WBS zu gewährleisten, ihre jeweiligen Spezifika im zugehörigen WB-Konzept auszuformulieren.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Die Regelungen für die Zulassung und regelmässige Überprüfung von Weiterbildungsstätten sind transparent und klar geregelt. Das wichtigste Instrument zur Qualitätssicherung ist hier die Visitation der Weiterbildungsstätten. Beim Round Table-Gespräch ist deutlich geworden, dass dieses Instrument gesamthaft gut funktioniert und auch geschätzt wird. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass die Handlungsmöglichkeiten bei einer Weiterbildungsstätte, die nachweislich kritische Rückmeldungen erhält, begrenzt sind.

Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, dass Weiterbildungsstätten über Jahre ohne Visitation und somit ohne systematische Qualitätskontrolle verbleiben. Hier wäre es aus Sicht der Gutachtendengruppe sinnvoll, über eine Ergänzung oder Verschärfung der Regeln, wann Visitationen ausgelöst werden, nachzudenken und allenfalls auch einen verbindlichen Turnus für alle Weiterbildungsstätten einzuführen, z.B. eine minimale Visitationsfrequenz alle 5 bis 7 Jahre.

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 4: Die Visitation der Weiterbildungsstätten ist eines der wichtigsten verfügbaren Qualitätssicherungsinstrumente. Das SIWF sollte die systematische Qualitätskontrolle verbessern, z.B. durch die Einführung eines fixen Turnus der Visitationen für alle Weiterbildungsstätten.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Kriterien für die Anerkennung von Weiterbildungsstätten sind im WBP (Kapitel 5) aufgeführt und definiert. Wie am Round Table festgestellt wurde, sollen die Kriterien angepasst werden und in die Revision des WBP einfliessen. Bei der Anpassung der Kriterien scheint den Gutachtern zentral, dass die Anforderungen an die Leitenden der Weiterbildungsstätten den Realitäten der Arbeitswelt angepasst werden (z.B. Berücksichtigung neuer Arbeitsmodelle wie Jobsharing).

Zudem wurde diskutiert, ob es in der Schweiz genügend Weiterbildungsstätten gibt - derzeit gibt es 8 A-Weiterbildungsstätten und 2 B-Weiterbildungsstätten (SWISS International Air Lines, Fliegerärztliches Institut) - und ob die Einteilung in A- und B-Kliniken grundsätzlich sinnvoll ist. Es wurde auch angemerkt, dass insbesondere die B-Weiterbildungsstätten Schwierigkeiten haben, die geforderten 4 Stunden strukturierte Weiterbildung pro Woche zu leisten. Im Zuge der Überarbeitung des WBP sollte die Einteilung daher erneut überdacht werden. Aus Sicht der SGARM gibt es zu wenige anerkannte Weiterbildungsstätten. Dies ist jedoch ein politisches und nicht zuletzt auch monetäres Problem, das die SGARM nicht alleine lösen kann.

Die Gutachter stellen ferner fest, dass im Rahmen der Visitationen die Weiterbildungskonzepte geprüft werden. Es gibt jedoch keine festen Zyklen für die Visitationen, sondern lediglich Kriterien (wie z.B. Wechsel Chefarzt:in, schlechte Beurteilung durch Weiterzubildende), aufgrund derer eine Visitation eingeleitet wird. Dieses Vorgehen wird von den Gutachtern im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Weiterbildungskonzepte, die nur anlässlich dieser Visitationen überprüft werden müssen, kritisch betrachtet. Es erschliesst sich nicht, wie damit sichergestellt werden kann, wie Änderungen am Weiterbildungsprogramm systematisch in die Weiterbildungskonzepte überführt werden. Die Fachgesellschaft sollte in dieser Angelegenheit mit dem SIWF Kontakt aufnehmen und die geltenden Regelungen überprüfen und darauf hinwirken, dass die Weiterbildungsstätten und damit auch die Weiterbildungskonzepte in einem regelmässigen Rhythmus von 5 bis 7 Jahren überprüft werden.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt

Empfehlung 4: Die Weiterbildungsstätten und damit auch die Weiterbildungskonzepte werden in einem regelmässigen Turnus (z. B. alle 5 bis 7 Jahre) überprüft.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlung 4:

Die Aktualisierung der Liste von anerkannten Weiterbildungsstätten ist eine herausfordernde und zeitraubende Aufgabe des SIWF. Mehr als die Hälfte der Anerkennungen sind Anerkennungen von Praxen «ad personam». Für diese ist angedacht, zusammen mit regionalen Fachgesellschaften und Ärzteorganisationen eine Zusammenarbeit einzugehen, um Änderungen auf der entsprechenden Liste möglichst zeitnah umsetzen zu können. Bei den stationären Weiterbildungsstätten wird das SIWF oft über Wechsel der Leitungsposition informiert - trotzdem kommt es vor, dass erst ein Jahr nach dem Stellenwechsel eines Leiters oder einer Leiterin der Weiterbildungsstätten diese Meldungen im SIWF ankommen. Diese Leiterwechsel lösen eine Visitation in der entsprechenden Weiterbildungsstätte aus.

Zusätzlich sollten alle Weiterbildungsstätten des SIWF alle sieben Jahre auch ohne Leiterwechsel visitiert werden. Die Koordination einer Visitation ist eine zeitintensive Aufgabe, die durch das SIWF übernommen wird, und aufgrund der Pandemie konnten viele anstehende

Visitationen nicht durchgeführt werden. Der entsprechende Bereich wurde in den letzten Monaten personell aufgestockt, und wir gehen davon aus, dass die ausstehenden Visitationen nun durchgeführt werden können.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Die SGARM wird die Empfehlungen der Gutachter aufnehmen und vor allem mit dem SIWF erörtern, inwieweit es sinnvoll ist eine maximale Zeitperiode zu definieren, innerhalb derer eine Visitation zu erneuern ist auch wenn keine sonstigen Kriterien erfüllt sind (wie z.B. Chefarzt/-in Wechsel) oder Beschwerde eines/-er Kandidaten/-in.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 6: Kontinuierliche Beurteilung

Der Weiterbildungsgang stellt sicher, dass die Weiterzubildenden mehrmals jährlich strukturierte Rückmeldungen zu ihren Lernfortschritten erhalten. Diese beziehen sich auf die Erfüllung der Lernziele und insbesondere auf die Befähigung, Patientinnen und Patienten im gewählten Fachgebiet selbstständig und kompetent zu betreuen.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Regelmässige Evaluationen (Assessment, Feedback) der Weiterzubildenden werden durchgeführt

Artikel 20 der WBO erläutert die Notwendigkeit von periodischen Evaluationsgesprächen und den Eintrag in ein Logbuch. Die Ergebnisse der Evaluationsgespräche sind fester Bestandteil des SIWF-Zeugnisses. In der Weiterbildungsordnung ist in Artikel 41 die Durchführung von Arbeitsplatz-basierten Assessments geregelt. Zusätzlich muss die Weiterbildungsstätte vier Stunden strukturierte Weiterbildung pro Woche anbieten. Im Zusatzdokument zur strukturierten Weiterbildung werden Bildungsaktivitäten definiert, die in den klinischen Alltag integriert werden. Dabei werden insbesondere Arbeitsplatz-basierte Assessments, Bedside-Teaching oder EPAs aufgeführt.

Damit die direkten Weiterbildnerinnen und Weiterbildner nicht nur die theoretische Grundlage für diese Evaluationen haben, sondern auch die entsprechenden Kompetenzen, bietet das SIWF im Rahmen der Teach the teachers-Kurse Module zu Feedback und Assessment an.

Sowohl Wissen, als auch Fähigkeiten, Fertigkeiten und soziale Kompetenzen werden überprüft Ein Kernstück der kompetenzbasierten Bildung mit den CanMEDS als zugrundeliegendes Konstrukt und deren konkrete Umsetzung mit EPAs ist die Erarbeitung von Kompetenz. Diese wird definiert als Kombination von Wissen, Fähigkeiten / Fertigkeiten und Haltung (attitude). Die vorgegebene Struktur der EPAs berücksichtigt dies in ihrem Raster, und in den Teach the teachers-Kursen wird Wert gelegt auf Feedback / Assessment als auch auf Diskussionen zum Thema Vorbildfunktion von Weiterbildenden.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Die Visitationen haben ergeben, dass die geforderten Evaluationen durch die Weiterbildner in der geforderten Regelmässigkeit durchgeführt werden.

Kulturangepasste und zielgruppengerechte Kommunikation ist für die Präventionsarbeit in der Arbeitsmedizin ein zentrales Werkzeug. In den gesundheitsbezogenen Gesprächen und Schulungen mit Führungskräften und Arbeitnehmenden – letztere häufig aus Nicht-Schweizerfamilien –, sowie mit Behörden und Durchführungsorganen der Arbeitssicherheit gestaltet sich Kommunikation sehr unterschiedlich. Diesem Aspekt wird in den Theoretischen Kursen bereits viel Raum gegeben.

Fähigkeiten, Fertigkeiten und persönliche Kompetenzen und Anliegen werden vor allem im Arbeitsalltag überprüft und das individuelle Feedback ist bis anhin meist informell und nur bei den ABAs dokumentiert. Lernsituationen ergeben sich an Weiterbildungsstätten aber beinahe täglich. Wir werden unser WBP zukünftig an EPAs ausrichten. Grundsätzlich werden EPAs viel häufiger als bisher die Evaluation des Lernfortschritts in allen Dimensionen und deren Dokumentation ermöglichen. Die notwendigen Tools für eine unkomplizierte Dokumentation werden vom SIWF gerade erarbeitet und die SGARM wird deren Gebrauch und Einsatz nachdrücklich unterstützen.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Auf Ebene der WBO sind periodische Evaluationsgespräche als obligatorisch definiert; diese müssen auch im Logbuch dokumentiert werden.

Hilfreich zur Überwachung der eigenen Lernfortschritte sind für Weiterzubildende, neben dem Logbuch, die Weiterbildungsverträge, die laut Reglement überall abzuschliessen sind. Dies ist offenbar noch nicht flächendeckend durchgesetzt. Hier könnten ausserdem klarere inhaltliche Vorgaben zum Weiterbildungsvertrag hilfreich sein.

Kompetenzbasierte Weiterbildung impliziert kompetenzbasiertes Prüfen. Dies ist noch Work in Progress. Die Überprüfung der tatsächlichen Befähigung, Patient:innen selbstständig und kompetent zu betreuen, ist herausfordernd und man ist hier noch nicht an dem Ort, der wünschenswert wäre. Die Facharztprüfung stellt dabei ein wichtiges Ziel dar und befähigt Weiterzubildende, ohne Aufsicht Patient:innen zu betreuen. Diese Prüfung sollte daher unbedingt schwerpunktmässig Handlungswissen und Handlungskompetenzen abprüfen und nicht Faktenwissen. Wenn zukünftig in Einzelfällen die Facharztprüfung durch ein sogenanntes Programmatic Assessment eines Weiterbildungsprogramms ersetzt werden würde, bedarf dies einer klaren Strukturierung des Programms.

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 5: Das SIWF sollte Hilfestellung bieten und klare Richtlinien und Mindestanforderungen ausarbeiten für die Validität und Reliabilität von Facharztprüfung oder zukünftig alternativen, äquivalenten Programmatischen Assessments für alle Fachgesellschaften.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Jede Weiterbildungsstätte muss für die Anerkennung als solche ein Weiterbildungskonzept vorlegen können. Dieses beschreibt die Struktur und Organisation der Weiterbildungsstätte, regelt

aber unter anderem auch die Anzahl der periodischen Rückmeldungen an die Weiterzubildenden. Die Mindestvorgabe ist hier einmal jährlich. Nach Aussagen der SGARM haben die Visitationen ergeben, dass die geforderten Evaluationen durch die Weiterbildner:innen durchgeführt werden.

Der Leiter oder die Leiterin einer Weiterbildungsstätte hat die Pflicht, jedem Weiterzubildenden einen Weiterbildungsvertrag auszustellen, in dem die persönlichen Weiterbildungsziele festgehalten werden. Nach Abschluss der Weiterbildungsperiode muss der Leiter:in der Einrichtung dem Weiterzubildenden ein Zeugnis ausstellen. Diese Praxis wurde am Round Table bestätigt.

Arbeitsplatz-basierte Assessments (AbAs) in Form von Mini-CEX und DOPS finden statt. Im Rahmen des Round Table wurde auch bestätigt, dass das Feedback zu den regelmässig durchgeführten Assessments schriftlich erfolgt. Wie bereits erwähnt, sollte die SGARM die Weiterbildner:innen daran erinnern, dass mindestens vier dieser Assessments pro Jahr durchgeführt und im e-Logbuch dokumentiert werden müssen.

Aus Sicht des Gutachtenden ist das e-Logbuch noch nicht optimal strukturiert. Obwohl die verschiedenen durchgeführten Interventionen von den Weiterzubildenden erfasst werden können, besteht keine Möglichkeit für die Weiterbildner:innen, einen Kommentar einzufügen. Daher ist nicht ersichtlich, wie die Interventionen ausgeführt wurden und somit auch nicht, welche Fortschritte die Weiterzubildenden erzielt haben.

Des Weiteren wurde diskutiert, ob die vierstündige strukturierte Weiterbildung nicht beispielsweise durch Webinare im Verbund national organisiert und harmonisiert werden könnte, wie es bereits bei anderen Weiterbildungen der Fall ist. Dadurch könnten Ressourcen an den Weiterbildungsstätten eingespart werden, die anderweitig innerhalb der Weiterbildung eingesetzt werden könnten. Zudem könnten dadurch spannende Einblicke in unterschiedliche Weiterbildungsstätten über die Sprachgrenzen hinweg ermöglicht werden.

Zum Schluss wurde die Frage diskutiert, ob die SGARM über Instrumente verfügt, um Weiterzubildende mit ungenügenden Leistungen frühzeitig zu erkennen, um allenfalls gegensteuern zu können. Derartige Themen sollten in den jährlichen Weiterbildungsgesprächen thematisiert werden. Laut SGARM ist die rechtliche Situation hier schwierig, um Sanktionen verhängen zu können.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt.

Empfehlung 5: Die Gutachter empfehlen, die papiergebundenen Beurteilungen aus den Mini-Cex und DOPS dem e-Logbuch im Sinne einer Fortschrittsdokumentation anzuhängen.

Empfehlung 6: Die Gutachter empfehlen die 4-stündige strukturierte Weiterbildung im Verbund mit allen Weiterbildungsstätten anzubieten.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlung 5:

Das SIWF legt viel Wert auf Kontinuität zwischen Lernen und Prüfen. Die Diskussion um die Art und Weise einer Abschlussprüfung am Ende der ärztlichen Weiterbildung ist angedacht, muss aber angesichts der limitierten Ressourcen bezüglich Mandatsträgerinnen und -trägern momentan noch hintangestellt werden. Aktuell fokussieren wir uns auf die Implementierung der kompetenzbasierten Bildung und der Entwicklung von EPAs durch die Fachgesellschaften. Dank mehrerer Mandatsträger mit einem Fokus auf Assessment sind wir aber zuversichtlich, dass das übergeordnete Thema Assessment/Facharztprüfung bei den Mandaten bereits berücksichtigt

wird. Eine grundlegende Überlegung zu Änderungen im Sinne eines «programmatic assessment» soll in einem nächsten Schritt anschliessend angegangen werden.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Die verschlagene Änderung, die das Logbuch betrifft, werden wir an das SIWF weiterleiten. Es liegt ausserhalb der Kompetenz der SGARM hier Anpassungen vorzuschreiben.

Die Empfehlung zu verbundenen Veranstaltungen der strukturierten WB entspricht einer Idee, die bei den jährlichen Vorstandsretraite entwickelt wurde. Sie wird erneut aufgenommen und beim nächsten Treffen der WBS-Leiter/-innen vertieft werden.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Bereich IV: Qualitätssicherung

Standard 7: Evaluation

Qualitätsrelevante Daten werden regelmässig erhoben, ausgewertet und für die Qualitätsentwicklung genutzt.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Austausch oder Befragung der Weiterbildungsstätten und / oder Weiterbildner findet statt

Die Weiterbildungsordnung WBO regelt die Modalitäten zur Anerkennung der Weiterbildungsstätten. Anerkennungen und Re-Evaluationen der Weiterbildungseinrichtungen laufen unter direkter Verantwortung der Weiterbildungsstättenkommission der entsprechenden Fachrichtung (Art. 8 WBO). Grundlage der Anerkennung ist das Weiterbildungskonzept, Hauptpfeiler der Überprüfung ist die Visitation.

Die Visitationen, als zentrales Instrument zur Qualitätssicherung, dienen der Sicherstellung und Beurteilung der Weiterbildungsqualität in den Weiterbildungsstätten. Die Durchführung erfolgt nach einem standardisierten Raster, die Zusammensetzung des Visitationsteams ist vorgegeben. Neben einem Vertreter der verantwortlichen Fachgesellschaft ist ein fachfremder Experte (vom SIWF bezeichnet) sowie ein Vertreter des Verbandes der Assistenz- und Oberärzte (VSAO) Mitglied im Visitationsteam. Vorgängig werden das Weiterbildungskonzept und die ausgefüllten Fragebögen des Weiterbildungsstättenleiters und der Assistenzärztinnen und Assistenzärzten, sowie allgemeine Angaben über die Weiterbildungsstätte studiert. Das Team verfasst nach stattgehabter Visitation einen Bericht zuhanden der zuständigen Weiterbildungsstättenkommission. Kontrolliert und evaluiert werden die Umsetzung des Weiterbildungskonzeptes, die Einhaltung der Vorgaben der Fachgesellschaft, sowie die wahrgenommene Qualität der Weiterbildungsstätte mittels Interviews mit dem Chefarzt, Kaderärzten und den Weiterzubildenden.

Die Weiterbildungsstättenkommission verfügt aufgrund des Visitationsberichtes und ihrer eigenen Einschätzung über die definitive Anerkennung und Einteilung in die entsprechende Weiterbildungsstätten- Kategorie. Allenfalls macht sie Auflagen und beschliesst eine zunächst provisorische Einteilung.

Evaluation der Weiterbildung bzw. der Weiterbildungsstätten durch Weiterzubildende findet statt

Art. 8 Abs. 4 WBO regelt die Umfrage bei den Weiterzubildenden über die Weiterbildungsqualität. Das SIWF erarbeitet jeweils zusammen mit der ETH den Fragebogen der jährlich stattfindenden «ETH- Umfrage» zu den Weiterbildungsstätten bei den Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung. Vertreter des Verbandes der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte VSAO haben die Möglichkeit, eigene Anregungen in den Fragenkatalog einzubringen. Wenn die Umfrage mehrere schlechte Bewertungen oder ein ungenügendes Resultat zeigen sollte, drängt sich eine Visitation auf, welche hin bis zur Aberkennung der Weiterbildungsstätte führen kann. Die Resultate der Umfrage zu den Weiterbildungsstätten werden transparent im webbasierten Weiterbildungsstätten-Register des SIWF aufgeschaltet.

Im Rahmen der Weiterentwicklung einer offenen Feedback-Kultur in den Weiterbildungsstätten wird in Zukunft das Konzept des «360°-Feedback» (vgl. auch entsprechender Artikel der SAeZ) eingeführt werden.

Evaluation der Weiterbildung durch Alumni (einige Jahre nach Abschluss) findet statt

Das SIWF führt periodisch eine online-Kundenumfrage bei Ärztinnen und Ärzten durch nach Erteilung des Facharzttitels. Die Fragen betreffen einerseits die Bildungsqualität in den Weiterbildungsstätten, andererseits auch allgemeine Fragen zur Erteilung des Titel und Vorschläge zur Verbesserung der Dienstleistungen des SIWF zugunsten der Weiterzubildenden.

Im Rahmen der sich im Aufbau befindlichen Bildungsforschung soll auch eine Befragung von Fachärztinnen und Fachärzten mehrere Jahre nach Abschluss der Weiterbildung eingeführt werden.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

In der Folge zur Akkreditierung 2018 hat die SGARM das «Meeting der Weiterbildungsstättenleiter/-innen» als ständige Veranstaltung ins Leben gerufen, welches seit 2019 mindestens einmal jährlich stattfindet (2020 fiel wegen der Pandemie aus). Die Treffen werden von allen Teilnehmenden als sinnvoll erachtet.

Zentrale Beurteilungsmethoden der Evaluation des Weiterbildungsgangs ist die Überprüfung der Weiterbildungsstätten. Dazu finden die regelmässigen Visitationen der Fachgesellschaft unter Beteiligung des SIWF statt. Die Kandidaten werden dabei in einem vertraulichen Setting befragt und die dabei gewonnen Erkenntnisse werden im Vorstand nach einer Visitation erörtert.

Die Weiterzubildenden evaluieren den Weiterbildungsgang jährlich einmal im Rahmen der standardisierten SIWF-Befragung. Die Angemessenheit dieser Methoden ist in den öffentlich zugänglichen Unterlagen des SIWF dokumentiert.

Bereits 2019 wurde die Idee lanciert, unter den ehemaligen Kandidaten zwei Jahre nach Titelerteilung eine Umfrage zu machen. Dabei sollten die unterschiedlichen Fragen die übergeordnete Thematik erhellen: Wie hat die WB die für die selbstverantwortliche Berufspraxis notwendigen Elemente vermitteln können? Was hat sich bewährt und was fehlte retrospektiv nach kurzer

Berufserfahrung? Wegen Arbeitsüberlastung konnte dieses Vorhaben bis heute leider nicht umgesetzt werden. Wir haben es auf der Prioritätenliste ganz oben.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Eine Toolbox verschiedener Evaluationen ist vorhanden.

Die Evaluation der Weiterbildung bzw. der Weiterbildungsstätten durch Weiterzubildende ist ein gutes Instrument, mit dem man nun schon langjährige Erfahrung hat. Die Anonymität scheint nicht immer an allen Weiterbildungsstätten gewährleistet zu sein. Um hier wirklich objektive und aussagekräftige Rückmeldungen der Weiterzubildenden zu erhalten, wäre diese aber entscheidend. Bei kleineren Häusern muss auch im Bericht und Feedback sichergestellt werden, dass einzelne Personen nicht durch z.B. eindeutige demographische Angaben erkennbar sind.

Die Pläne zur Einführung eines 360 Grad-Feedback klingen spannend und sollten unbedingt weiterverfolgt werden.

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 6: Die Sicherstellung der Anonymität der Weiterzubildenden bei den Umfragen sollte in Zukunft verbessert werden (z.B. durch eine direkte Rücksendung des Fragebogens an das durchführende Institut oder alternativ durch eine Digitalisierung der Befragung).

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Für die Evaluierung von Weiterbildungsstätten durch Weiterzubildende stützt sich die SGARM in erster Linie auf die vom SIWF durchgeführte ETH-Umfrage. Es wurde diskutiert, ob aufgrund der geringen Anzahl an Assistenzarztstellen in den einzelnen Einrichtungen die Anonymität der Umfrageteilnehmenden (N=1) gewährleistet werden kann. Aus Sicht der Gutachtenden kann das nicht sichergestellt werden. Hier sind andere Evaluationsmethoden für die Gutachter sinnvoller, wie z.B. regelmässige Durchführung von Round Table Gesprächen mit den Weiterzubildenden. Um hier keinen Bias zu haben, sollten diese Gespräche von jemandem aus der SGARM moderiert werden, der nicht direkt in die Weiterbildung involviert ist.

Die SGARM sollte hinsichtlich der eigenen Datenerhebung aktiver werden, wie bereits bei der letzten Akkreditierung empfohlen wurde. Die Gutachter befürworten, die von der SGARM geplante Alumnibefragung einzuführen. Diese Umfrage könnte belastbare Daten darüber liefern, wie ehemalige Weiterzubildende die Weiterbildung rückblickend bewerten und welche Verbesserungsmöglichkeiten sie sehen.

Positiv heben die Gutachtenden die regelmässig stattfindenden (1x jährlich) Treffen der Weiterbildungsstättenleitenden hervor, die einen institutionalisierten Austausch sicherstellen und von allen Beteiligten geschätzt werden.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt

Empfehlung 7: Die SGARM erwägt die Einführung eigener Evaluationsinstrumente, wie z.B. die Durchführung von Round Table Gesprächen mit den Weiterzubildenden und die Einführung einer Alumnibefragung. Die Gutachter unterstützen diese Initiative der SGARM.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlungen 6:

Die Verbesserung der Anonymität und Unabhängigkeit der Bewertungen der Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung bei ihrer Beurteilung der Weiterbildungsstätten («ETH Umfrage») benötigt eine Modernisierung des Systems. Eine elektronische Lösung wird aktuell mit der Gruppe «Consumer Behavior» der ETH Zürich evaluiert. Dabei sehen wir eine Lösung vor, die mit dem Logbuch des SIWF gekoppelt ist. Wir müssen aber sicherstellen, dass die aktuell immer noch hohe Rücklaufquote von über 70% mit dem elektronischen Tool nicht verschlechtert wird, wie dies an anderen Orten geschehen ist.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Die Fachgesellschaft erwägt, wie empfohlen die Einführung von Round Table Gesprächen mit den Weiterzubildenden. Die Durchführung einer Alumnibefragung werden wir gerne prüfen.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 8: Beschwerdeinstanz

Eine unabhängige Beschwerdeinstanz ist vorhanden und entscheidet über Beschwerden in allen Teilbereichen.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Unabhängige Beschwerdeinstanz ist vorhanden

Das MedBG fordert von der verantwortlichen Organisation in Art. 25 Abs. 1 lit. j eine «unabhängige und unparteiische Instanz hat, welche über Beschwerden der Personen in Weiterbildung oder der Weiterbildungsstätten in einem fairen Verfahren mindestens in den Fällen nach Artikel 55 entscheidet.

Das SIWF verfügt über zwei Einsprachekommissionen, welche sämtliche von der Titelkommission, der Weiterbildungsstättenkommission, dem Leiter der Weiterbildungsstätte oder von der Prüfungskommission getroffene Entscheidungen überprüfen kann (vgl. Art. 9 und 10 WBO):

– die Einsprachekommission Weiterbildungstitel (EK WBT) beurteilt Einsprachen gegen folgende Entscheide:

- Entscheide des Leiters einer Weiterbildungsstätte betreffend nicht anrechenbarem SIWF-Zeugnis (Art. 21 WBO).
- Entscheide der Prüfungskommission betreffend Nichtzulassung zur Facharztprüfung (Art. 23 WBO) sowie betreffend einer nicht bestandenen Facharztprüfung (Art. 27 WBO).
- Entscheide der TK über Anfragen der in Weiterbildung stehenden Kandidaten über die Gestaltung und Anrechnung ihrer Weiterbildung (Art. 38 WBO).

- Entscheide der TK betreffend Erteilung eines Facharzttitels oder Schwerpunktes (Art. 46 WBO).

– Die Einsprachekommission Weiterbildungsstätten (EK WBS) beurteilt Einsprachen gegen Entscheide der Weiterbildungsstättenkommission (WBSK) über die Anerkennung, Einteilung und Umteilung der Weiterbildungsstätten (vgl. Art. 10 und 43 WBO). Damit können die Einsprachekommissionen in sämtlichen nach Art. 55 MedBG aufgeführten Fällen eine Überprüfung der erstinstanzlichen Entscheidung vornehmen.

Bei diesem internen Rechtsmittelverfahren handelt es sich nach der Rechtsprechung um ein besonderes Einspracheverfahren autonomen Rechts, das von der verfügenden Behörde selbst geführt wird (vgl. Urteil des BVGer B-2528/2015 vom 29. März 2017 E. 1.1.2 m.H.). Das Bundesverwaltungsgericht hält im Entscheid vom 27.9.2022 i.S. SC dazu fest: «Eine Einsprache wird nach Erlass einer Verfügung bei derselben Verwaltungsbehörde eingeleitet, welche die Anordnung getroffen hat. Dabei handelt es sich nicht um ein devolutives Rechtsmittel, das die Entscheidzuständigkeit an eine Rechtsmittelinstanz übergehen lässt. Das Verwaltungsverfahren ist als Einheit zu begreifen, die das Verfügungs- und das Einspracheverfahren umfasst (vgl. BGE 131 V 407 E. 2.1.2.1). Entgegen der im Schriftenwechsel des vorliegenden Beschwerdeverfahrens verwendeten Bezeichnung ist die Titelkommission daher nicht als eigenständige Erstinstanz zu betrachten (vgl. Urteil des BVGer B-5778/2019 vom 19. Mai 2020 E. 1.3).»

Allein die EK WBT hat seit 2002 über 500 Einspracheentscheide gefällt. Jedes Jahr erstellen die Einsprachekommissionen einen Tätigkeitsbericht, der auf der Website des SIWF publiziert ist.

Beschwerdeprozess ist definiert (Weiterzug)

Der Weiterzug von Entscheidungen der EK WBT und der EK WBS an das Bundesverwaltungsgericht ist in Art. 58 Abs. 3 WBO festgehalten. Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Bundesverwaltungsgericht VGG und dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren VwVG.

Der Weiterzug von Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts an das Bundesgericht ist im Bundesgesetz über das Bundesgericht BGG geregelt.

Die obersten Gerichte haben in 20 Jahren in der Sache noch nie ein Urteil gegen einen Entscheid der Einsprachekommissionen gefällt. Der vierstufige Instanzenzug hat sich bewährt, obwohl er für das SIWF mit einem enormen Aufwand und Kosten in der Höhe von über einer halben Million Franken pro Jahr verbunden ist.

Schlichtungs-/Ombudsstelle ist vorhanden

Kandidatin oder Kandidat sowie Leiterin oder Leiter der Weiterbildungsstätte können bei Problemsituationen eine Vermittlungsperson anrufen (Art. 20 Abs. 4 WBO). Dieses Angebot wird rege genutzt. Sowohl eine medizinische geschulte Fachperson (Dr. Urs von Wartburg, CMO) sowie ein Jurist (lic. iur. Nils Graf) stehen als Ombudsperson zur Verfügung und werden je nach Situation eingesetzt.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Die SGARM verweist auch bei diesem Standard auf die ausführlichen Ausführungen des SIWF die die Stellen und Strukturen der Beschwerdeinstanzen darlegt.

Wir stellen aber fest, dass in unserem eigenen WBP lediglich auf die Möglichkeit der Einsprache bei Beanstandungen eines Prüfungsergebnisses hingewiesen wird (Punkt 4.7.2 des WBP). Der Hinweis auf die Vermittlungsperson bei Problemsituationen während der WB fehlt aktuell.

Eine formale Einsprache bei der Einsprachekommission WBT zu einem Prüfungsergebnis ist uns aus der Vergangenheit nicht bekannt. In einem Fall konnte vor einiger Zeit eine Kandidatin zunächst einen negativen Prüfungsbescheid nicht nachvollziehen und gab dem Vorsitzenden der Prüfung die Absicht bekannt, Einsprache einlegen zu wollen. In einem vermittelnden Gespräch unter Einbezug weiterer Verbandsmitglieder konnte die Person schliesslich akzeptieren, dass die Prüfung aus nachvollziehbaren Gründen nicht bestanden wurde.

In der anstehenden Revision des WBP werden wir explizit auf die möglichen weiteren Einspracheanlässe sowie auf die Existenz einer Ombudsstelle zur Unterstützung und Schlichtung bei Problemsituationen hinweisen.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Beschwerdeinstanz und Beschwerdewege sind geregelt.

Die externen Gutachtenden erkennen die Bestrebungen, die Prozesse noch weiter zu optimieren. Die lange Einsprachezeit von 12 Monaten sollte durch den Aufbau entsprechender Ressourcen verbessert werden, um einen zeitnahen Entscheid über eine Einsprache zu ermöglichen und somit die Weiterbildung der Betroffenen nicht zu gefährden.

vollständig erfüllt

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die Beschwerdeinstanz gegen Prüfungsentscheide existiert und die Beschwerdewege sind transparent und den Weiterzubildenden bekannt.

Es ist jedoch auch wichtig, dass den Weiterzubildenden mitgeteilt wird, an wen sie sich wenden können, wenn sie z.B. mit der Weiterbildung unzufrieden sind. Generell lässt sich feststellen, dass die Unzufriedenheit der Assistenzärzt:innen zunimmt. Hier sollte die SGARM sicherstellen, dass bestehende Ombuds- oder Schlichtungsstellen (FMH, VSAO) aktiv beworben werden.

Schlussfolgerung: Der Standard ist vollständig erfüllt.

Empfehlung 8: Es wird empfohlen, dass die SGARM aktiv die bereits vorhandenen Ombuds- und Schlichtungsstellen bewirbt.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Keine neuen Informationen.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Kein Kommentar

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 9: Materielle Änderungen des Weiterbildungsgangs

Die Akkreditierungsinstanz wird über materielle Änderungen des Weiterbildungsgangs informiert.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Austauschgefässe zwischen VO und Bundesverwaltung existieren oder werden aufgebaut

Das SIWF ist als verantwortliche Organisation VO im Sinne von Art. 25 MedBG allein für alle akkreditierten Weiterbildungsgänge zuständig (Art. 25 Abs. 3 MedBG). Der Austausch mit der Aufsichtsbehörde BAG / EDI, mit der MEBEKO und anderen Bundesstellen ist vielfältig und eng. So sind das BAG sowie alle ärztlichen VertreterInnen der MEBEKO als Gäste in den zentralen legislativen Organen des SIWF (Plenum und Vorstand) eingebunden und sie können sich bei sämtlichen Änderungen der WBO und der Weiterbildungsprogramme einbringen und mitdiskutieren (Ziffer 4 und 5 des Reglements SIWF). Als Aufsichtsinstanz haben ihre Voten Gewicht.

Ein institutionalisierter Austausch besteht im «Forum Medizinische Grundversorgung» und in der Plattform «Zukunft ärztliche Bildung» mit den aktuellen Themengruppen «Koordination ärztliche Weiterbildung» und «Arztberuf der Zukunft».

Ein regelmässiger Austausch findet auch zwischen der Geschäftsleitung des SIWF und wichtigen BAG- und MEBEKO-VertreterInnen im Rahmen des «Stakeholdertreffens» statt. In diesem Rahmen können jeweils in allen Schnittstellenthemen Probleme ausdiskutiert und pragmatische Lösungen gefunden werden. Das Gleiche gilt für die Abteilung Strahlenschutz des BAG. Daneben gibt es themenspezifische Treffen in unterschiedlicher Zusammensetzung (z.B. über das Thema Fortbildung).

Substantielle Änderungen/Umstellungen in den Weiterbildungsprogrammen werden der zuständigen Behörde kommuniziert

Gemäss Art. 31 MedBG muss jede materielle Änderung eines akkreditierten Weiterbildungsgangs der Akkreditierungsinstanz zur Kenntnis gebracht werden. Früher wurden sämtliche geänderten Programme in einem offiziellen Schreiben inkl. Begründung dem Vorsteher des EDI zur Kenntnis gebracht. An der Sitzung BAG / SIWF vom 26.11.2019 haben die Beteiligten vereinbart, alle materiellen Revisionen (mit Übergangsbestimmungen und neuem Datum), alle Revisionen ohne Übergangsbestimmungen sowie alle Änderungen der WBO inskünftig einmal pro Jahr dem BAG zukommen zu lassen. Seither hat das BAG alle Revisionen lediglich im Rahmen der Vorstands- und Plenarversammlungen erhalten. Die bisherige Kommunikation hat allerdings nie zu Beanstandungen Anlass gegeben. Ab 2023 werden wir alle Revisionen, die wir den Fachgesellschaften bestätigen, gleichzeitig auch dem BAG zukommen lassen.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Dieser Standard betrifft die Fachgesellschaft nur indirekt, da das SIWF die primäre Verantwortung für den geforderten Austausch trägt und Ansprechstelle der zuständigen Institutionen ist.

Die Fachgesellschaft bestätigt, dass sie ihre Mitglieder über die regelmässigen öffentlichen Veranstaltungen des SIWF informiert und Teilnehmenden aus dem Vorstand die dabei anfallenden Kosten erstattet. Beispiele sind die Teilnahme am jährlichen MedEd Symposium und an den öffentlichen Teilen des SIWF-Plenums. An beiden Formaten waren Vorstandsmitglieder der SGARM in der Vergangenheit regelmässig vertreten.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Der Stand der Dinge sowie die Pläne für die Zukunft scheinen plausibel und hinreichend.

vollständig erfüllt

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Substanzielle Änderungen oder Umstellungen im Weiterbildungsprogramm müssen beim SIWF eingereicht und bewilligt werden. Das SIWF als verantwortliche Organisation kommuniziert diese dann im Anschluss der zuständigen Behörde.

Weiterhin wurde bestätigt, dass der Vorstand der SGARM die Mitglieder bei gemeinsamen Veranstaltungen (z.B. Jahrestagung) über laufende Entwicklungen wie beispielsweise die Revision des WBP informiert.

Schlussfolgerung: Standard ist vollständig erfüllt.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Keine neuen Informationen.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Kein Kommentar

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Bereich V: (Weiter-)Entwicklung

Standard 10: Vernetzung und Austausch

Die verantwortlichen Organisationen vernetzen sich mit relevanten vergleichbaren Akteuren und stehen mit ihnen in regelmässigem Austausch. Zusätzlich wird der interdisziplinäre Austausch mit berufsnahen Gruppen aktiv gefördert.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Nationaler und interprofessioneller Austausch

Auf Stufe der verantwortlichen Organisation ist das SIWF sowohl mit der FMH, der Standesorganisation der Schweizer Ärztinnen und Ärzte, als auch mit dem Bundesamt für Gesundheit im Rahmen der «Plattform Zukunft ärztliche Bildung» und dem interprofessionellen Forum «Medizinische Grundversorgung» in engem und regelmässigen Austausch. Innerhalb der FMH hat das SIWF Einsitz bei den Sitzungen des Zentralvorstandes der FMH und arbeitet in mehreren Arbeitsgruppen der FMH bei Themen Qualität und Patientensicherheit, Interprofessionalität oder Klimawandel mit. Als hauptsächliche Vernetzungsmöglichkeit innerhalb der «Medical Educators» in der Schweiz organisiert das SIWF einmal jährlich im Herbst das sogenannte MedEd-Symposium. An diesem ganztägigen interprofessionellen Anlass treffen sich Ärztinnen, Ärzte und Angehörige anderer Gesundheitsberufe zum Austausch über Themen der medizinischen Bildung. Als Beispiel finden Sie im Anhang die Programme der MedEd Symposia 2021 und 2022.

Um die Qualität der Visitationen in den Weiterbildungsstätten (vgl. auch Standard 7) zu sichern und zu optimieren, organisiert das SIWF jährlich einen Workshop Visitationen für fachspezifische und fachfremde Visitatorinnen und Visitatoren und VSAO.

Internationaler Austausch

Im internationalen Bereich ist das SIWF aktiv im Austausch mit allen deutschsprachigen Ärztegesellschaften und insbesondere mit den Bildungsverantwortlichen aus Deutschland, Österreich, Liechtenstein, Luxemburg und Südtirol. Jährlich findet die sogenannte Konsultativtagung der deutschsprachigen medizinischen Gesellschaften statt. Die Präsidentin des SIWF ist als Head of Delegation in der UEMS (Union Européenne des Médecins Spécialistes) tätig und bringt ihre Bildungsexpertise für die Weiterentwicklung der ärztlichen Weiterbildung auf europäischer Ebene ein. Weitere Austauschformate sind internationale Kongresse, die von Vertreterinnen und Vertretern des SIWF besucht werden. Diese sind auch mit Präsentationen und Workshops zum Beispiel innerhalb der AMEE (Association for Medical Education in Europe) aktiv.

Interdisziplinäre Bildungsforschung

Das SIWF beschäftigt seit mehreren Jahren eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die per Ende Jahr gekündigt hat. Die Teilzeitstelle wird ab Januar 2023 neu durch eine Ärztin mit einem Master of Medical Education MME besetzt werden. Die Bildungsforschung beinhaltet einerseits die Begleitforschung im Rahmen der Einführung der kompetenzbasierten Bildung (Core Surgical Curriculum und kardiologische Weiterbildung). Diese Projekte werden gemeinsam mit dem Swiss College of Surgeons bzw. mit der Fachgesellschaft für Kardiologie durchgeführt. Andererseits bearbeitet das SIWF ein Forschungsprogramm zum Thema «Career Choice of Medical Students in Switzerland» zusammen mit einem Forschungsteam der Universität Genf, das im September 2022 eine Unterstützung durch den Schweizerischen Nationalfonds erhalten hat.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Austausch und Interdisziplinarität auf nationaler Ebene

Arbeitsmedizin ist ein präventiv orientiertes Fachgebiet der Medizin. Sie versteht sich daher als Teil von Public Health. Aus diversen Gründen hatte die Leitung der Fachgesellschaft in der Vergangenheit entschlossen sich nicht «Public Health Schweiz» (PHS) anzuschliessen.

Dennoch sind wir insbesondere über die universitäre Vertretung der Arbeitsmedizin in Zürich im Kontakt mit den jeweils bei PHS aktuellen Themen und Aktivitäten informiert und bringen uns auf diesem Weg dort auch ein.

Mit der FMH Fachgesellschaft «Sozial- und Präventivmedizin» sind wir auf Vorstandsebene personell eng verknüpft: Eine Person ist Vorstandsmitglied in beiden Gesellschaften. In der Vergangenheit fanden sowohl Kontaktgespräche statt als auch inhaltlich fachliche Austausche zu bestimmten Thematiken.

Inhaltlich getriebene Kontakte und Abstimmungen gab es in der Vergangenheit auch mit anderen Fachgesellschaften. Beispielhaft sind zu nennen die Gesellschaft für Pneumologie (AM als Gastgesellschaft als Gastgesellschaft an der Pneumologen Jahrestagung 2018 in Sankt Gallen), Gynäkologie und Geburtshilfe (Gemeinsames Abstimmung zur Frage der Toxoplasmose Prävention) und der Zahnärzte SSO (Allergische Erkrankungen in der Zahnarztpraxis).

Die SGARM ist Mitglied des Dachverbandes Suissepro, die die Fachgesellschaften zusammenbindet, die sich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einsetzen. Zusammen mit der Fachgesellschaft für Arbeitshygiene gab es bereits mehrere gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen, zuletzt 2015 zur Thematik der physikalischen Belastungen. Im Rahmen der Suissepro nimmt die SGARM auch an jährlichen Treffen mit den Durchführungsbehörden für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Suva und Seco teil.

Austausch auf internationaler Ebene

Die SGARM hat rege Kontakte und Austausche sowohl auf persönlicher als auch auf Verbandsebene mit den Fachgesellschaften Arbeitsmedizin in Österreich und Deutschland. In 2013 fand ein Dreiländerkongress zur Arbeitsmedizin in Bregenz statt, den die SGARM mitvorbereiten konnte. SGARM Mitglieder in der Romandie sind aktiv beteiligt an der Organisation und Durchführung der «Journées Franco-Suisses de Médecine et Santé au travail», die in zweijährigen Abständen stattfinden.

Der Co-Präsident der SGARM ist Schweizer Delegierter in der Sektion Occupational Medicine der UEMS und nimmt seit 2011 aktiv an deren Treffen teil.

Viele Mitglieder von Verband und Vorstand sind in internationalen Gremien ihrer jeweiligen Branchen oder Arbeitgeber vertreten, z.B. in der Tauchmedizin, in der Flugmedizin und im internationalen Verband der Eisenbahnärzte. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den international besetzten Treffen dieser Gremien fliessen bei Bedarf direkt in die Schweizer Arbeitsmedizin ein und damit auch in die Weiterbildung der Kandidaten.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Nationaler und interprofessioneller Austausch besteht.

Die Leistungen und weiteren Bestrebungen des SIWF in Bezug auf interdisziplinäre Bildungsforschung sind beachtlich und interessant. Hier stellt sich für die Gutachtenden gleichzeitig die Frage, was das SIWF in diesem Bereich leisten kann und will – angesichts der vorhandenen Ressourcen. Die Gutachtenden sind einig, dass es Forschung zur Medical Education braucht und dass insbesondere auch die Umsetzung der geplanten kompetenzbasierten Weiterbildung Begleitforschung benötigt. Angesichts des eigentlichen Auftrags und der Ausrichtung des SIWF (das kein Forschungsinstitut ist) scheint es aber sinnvoll, einen Strategieplan zu entwerfen, wo in Zukunft welche Schwerpunkte bei der Forschung gesetzt werden sollen.

vollständig erfüllt

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die SGARM ist national und international gut vernetzt. Die Arbeit der Arbeitsmediziner:innen ist allgemein durch ein hohes Mass an interdisziplinärer und interprofessioneller Zusammenarbeit geprägt. Arbeitsmediziner:innen können aus Sicht der Gutachter nur zusammen mit anderen Fachärzt:innen und Professionen (z.B. Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Ergonomie und Arbeits- und Organisationspsychologie) einen umfassenden Service gewährleisten. Diese Schnittstellenthemen und das vernetzte Denken sollten den Weiterzubildenden kontinuierlich in der Weiterbildung vermittelt werden. Dabei sollte die Vermittlung nicht nur von der Vorbildfunktion der Leiter:innen der Weiterbildungsstätten abhängig sein. In diesem Kontext ist es sehr sinnvoll, dass alle Weiterzubildenden mindestens 9 ECTS interdisziplinäre Module aus dem «Diploma/Certificate of Advanced Studies in «Arbeit + Gesundheit» absolvieren müssen. Diese Anforderung sollte auch zukünftig im Weiterbildungsprogramm enthalten sein. Ausserdem betonen die Gutachter die Wichtigkeit, die Schnittstellen zur Interprofessionalität bei der Entwicklung der EPAs zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollten die Weiterzubildenden dazu ermutigt oder sogar verpflichtet werden, die jährliche Konferenz der SGARM zu besuchen, da sie eine hervorragende Gelegenheit bietet, interessante Kontakte zu anderen Berufsständen zu knüpfen.

Schlussfolgerung: Der Standard ist vollständig erfüllt.

Empfehlung 9: Die Gutachter empfehlen, die Teilnahme an der Jahrestagung der SGARM für die Weiterzubildenden verpflichtend zu machen.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Keine neuen Informationen.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Kein Kommentar

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 11: Lernmethodik

Die didaktischen Ansätze zur Vermittlung der Kompetenzen des Weiterbildungsprogramms werden kontinuierlich angepasst und entsprechen dem aktuellen Standard der fachspezifischen Weiterbildung. Sie regen die Weiterzubildenden an, Verantwortung für ihre Weiterbildung zu übernehmen. Zusätzlich verfügen die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften über ein Ausbildungskonzept für Weiterbildner.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Fachliche Vorgaben für Weiterbildende sind festgelegt

In der Weiterbildungsordnung des SIWF sind unter Art. 39 die fachlichen Kriterien für die Leiterin oder den Leiter einer Weiterbildungsstätte SIWF definiert. Bei ambulanten Weiterbildungsstätten wird ein sogenannter Lehrarztkurs vorgeschrieben. Die Anerkennung der ambulanten Weiterbildungsstätten wird entsprechend ad personam gemacht.

In Art. 41 der Weiterbildungsordnung wird das Verhältnis zwischen Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung und den direkten Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern dokumentiert.

Schulung von Weiterbildenden findet statt

Im Rahmen der Reform der ärztlichen Weiterbildung hat das SIWF im Jahr 2009 die Initiative für Faculty Development Kurse ergriffen. Seit 2011 besteht eine Zusammenarbeit mit dem Royal College of Physicians in London. Seit zwei Jahren unternimmt das SIWF Bestrebungen, um das Team der Schweizer Instruktorinnen und Instruktoren zu verstärken. Im Jahre 2022 hat erstmals ein Instruktorenkurs stattgefunden, damit mehr Schweizer Ärztinnen und Ärzte rekrutiert werden können. Bei den Kursen wird stark auf die Lernmethodik geachtet. Die Kursinhalte richten sich nach internationalen Kriterien für sogenannte Teach the teachers-Kurse. Lehren im klinischen Umfeld, Assessment, Feedback und natürlich Kennenlernen der Konzepte von Kompetenzbasierter Bildung und der Entwicklung von Entrustable Professional Activities EPAs stehen im Vordergrund. Das Bestreben des SIWF geht dahin, dass in Zukunft in allen vom SIWF anerkannten Weiterbildungsstätten eine Ärztin bzw. ein Arzt in leitender Position Zusatzkompetenzen in medizinische Bildung aufweist und so die Qualität der Weiterbildung in den Weiterbildungsstätten sichern kann.

Vernetzung von Weiterbildenden ist gegeben

Die Vernetzung von Weiterbildenden wird durch das SIWF gefördert, in dem es jährlich ein Symposium für sogenannte Medical Educators veranstaltet. Durch die Vergabe von Mandaten an Ärztinnen und Ärzten mit einer Zusatzkompetenz in medizinischer Bildung kann das SIWF vermehrt auf einheimische Educators zurückgreifen, um die Reform der medizinischen Weiterbildung voranzutreiben. Mittels regelmässiger Weiterbildungen und Workshops für diese Medical Educators, die grösstenteils einen Master of Medical Education oder einen entsprechenden PhD haben, können sie sich auch innerhalb des SIWF austauschen. Um die Medical Educators auch im klinischen Alltag sichtbar zu machen, arbeitet das SIWF zusammen mit der Schweizerischen Medizinischen Interfakultätskommission SMIFK an einem Qualitätslabel für Medical Educators. Dabei sollen sowohl einzelne Personen als auch entsprechende Kurse zertifiziert werden.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Arbeitsmedizin ist ein «kleines Fach», im Moment sind schweizweit 9 Weiterbildungsstellen anerkannt, vielmals haben diese lediglich eine/-n Kandidatin/-en. Als formalen fachliche Vorgabe für Weiterbildner sind insoweit definiert als sie Titelträger sein müssen (siehe WBP). Der Vorstand SGARM wird beraten und entscheiden, ob und unter welchen Umständen für WBS-Leiter allenfalls besondere Schulung für ihre Weiterbildungstätigkeit obligatorisch sein soll. Eine solche findet im Moment lediglich auf freiwilliger Basis statt.

Die SGARM hat mit dem Format «Meeting Weiterbildungsstättenleiter» eine Vernetzung der Weiterbildner in der Arbeitsmedizin institutionalisiert.

Das SIWF bietet einen Teach-the-Teacher-Kurs (in deutsch, französisch, englisch; italienisch geplant) an für Weiterbildner:innen, um die eigenen didaktischen Fähigkeiten zu entwickeln. Diese Angebote sind freiwillig. Die Einführung der kompetenzbasierten Weiterbildung erfordert auch weitere Kompetenzen von den Weiterbildner:innen. Dies sollte in die Gesamtplanung der Reform mit aufgenommen werden. Ebenfalls könnte das Kursspektrum, welches vom SIWF angeboten wird, insbesondere Richtung CBME im Allgemeinen und EPA erweitert werden. Auch den vermehrten Einsatz vom formativen Assessment ist mit Bedarf an Einführung in den entsprechenden Instrumenten verbunden.

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 7: Um das nötige medizindidaktische Angebot für eine flächendeckende Schulung aller Weiterzubildenden für kompetenzbasierte Teaching Skills zu implementieren, sollte das SIWF bei der Gesamtplanung der Reform ein Qualifikationsprofil für Weiterbildner:innen erstellen und davon operationalisierte Lernziele für ein systematisches Teach-the-Teacher-Konzept ableiten. Zudem sollten für die Implementierung dieses Schulungsprogramms weitere Ressourcen aufgebaut werden.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Der Standard verlangt den Nachweis, dass die SGARM über ein Ausbildungskonzept für Ausbildner:innen (Weiterbildner:innen) verfügt. Am Round Table wurde dieser Punkt diskutiert. Ein solches Konzept existiert bei der SGARM zurzeit nicht. Es gibt auch keine Vorgabe seitens der SGARM, dass die Weiterbildner:innen die vom SIWF angebotenen Teach-the-Teacher-Kurse besuchen müssen; diesbezüglich werden vom SIWF auch keine verbindlichen Vorgaben gemacht. Im Rahmen des Round Table wurde diskutiert, ob es im Hinblick auf die zukünftige Einführung von EPAs, die aus Sicht der Gutachter neue didaktische Kompetenzen erfordern, nicht angezeigt wäre, sich frühzeitig mit den damit verbundenen Auswirkungen auf das Weiterbildungsprogramm und die Weiterbildner:innen zu befassen.

Die Gutachter verstehen, dass die SGARM aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten als kleine Fachgesellschaft keine eigenen Ausbildungsprogramme anbieten kann. Dennoch wäre es sinnvoll, wenn die SGARM ein Konzeptpapier erstellt, um das Anforderungsprofil der Weiterbildner:innen zu definieren. Darüber hinaus könnten auch Synergien mit anderen Fachgesellschaften genutzt werden: Im Rahmen des KHM-Kongresses wird regelmässig eine einstündige Fortbildung (Seminar Teach the Teacher) angeboten, an die sich die SGARM beispielsweise anschliessen könnte. Ausserdem verleiht die SGAIM jährlich einen Teaching Award, womit die Wichtigkeit der Weiterbildung anerkannt wird.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt

Empfehlung 10: Die SGARM erarbeitet ein Ausbildungskonzept (Anforderungsprofil) für die Weiterbildner:innen, das den zukünftigen Entwicklungen hin zu EPAs Rechnung trägt.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlung 7:

Das Projekt «Faculty Development SIWF» wurde Ende letzten Jahres neu in die Verantwortung von Frau Dr. Andrea Meienberg und Herrn PD Dr. Jan Breckwoldt, beide klinisch tätige Ärztinnen / Ärzte in leitender Funktion mit einem Master in Medical Education, gelegt. Sie sind daran, den Kursen eine neue Struktur zu geben, die Kursorte zu vermehren, und Kurse dezentral und

in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch durchzuführen. 2022 fand erstmals ein Instruktorenkurs statt, und in diesem Jahr werden die «instructor candidates» erstmals in den Schweizer Kursen eingesetzt. Ein weiterer Instruktorenkurs wird im April 2023 stattfinden. Des Weiteren soll das Projekt «Faculty Development» näher an das Projekt «Pilotspitäler» gekoppelt werden. Dies betrifft insbesondere die geplante Durchführung von Teach-the-Teachers Kursen in unseren Pilotspitälern. Eine erste Erfahrung konnte mit dem Kantonsspital Winterthur im November letzten Jahres gemacht werden. Diese Zusammenarbeit war sehr erfolgreich und dient als Beispiel für die Umsetzung in anderen Pilotspitälern.

Empfehlung 7:

Vertreterinnen und Vertretern der SMIFK und des SIWF haben sich bereits zweimal getroffen, um ein Qualitätslabel für Ärztinnen und Ärzte mit einer Zusatzkompetenz in medizinischer Bildung zu entwickeln. Aktuell läuft dort die Suche nach geeigneten finanziellen und personellen Ressourcen. Erst vor kurzem wurden wir auf das Projekt unserer amerikanischen Kolleg:innen im Rahmen der «Clinician Educator Milestones» (www.acgme.org/what-we-do/accreditation/milestones/resources/clinician-edu- cator-milestones/) aufmerksam, das die Grundlage für entsprechende Kriterien für «medical educators» in der Schweiz sein kann.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Da es derzeit nur wenige Weiterbildungsstellen, meist im industriellen Umfeld, gibt werden wir die Empfehlungen natürlich an unsere Weiterbildner:innen weitergeben. Es stellt sich allerdings, ausserhalb der Kliniken oder öffentlicher Einrichtungen die Frage, in wie weit die Arbeitgeber der Weiterbildner:innen diesen zusätzlichen Aufwand unterstützen.

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

Standard 12: Kompetenzbasierte Weiterbildung

Die verantwortlichen Organisationen und Fachgesellschaften weisen erste Schritte hin zur Einführung einer Kompetenzbasierten Weiterbildung nach. Es existiert ein Entwurf für die Umsetzung des Konzepts der competency-based medical education (CBME). Aus- und Weiterbildung bilden ein Kontinuum.

Selbstbeurteilung verantwortliche Organisation: SIWF

Die VO fördert und unterstützt die Umsetzung der kompetenzbasierten Weiterbildung

Nachdem bereits in den Jahren zuvor einzelne Projekte als vorbereitende Massnahmen zur Einführung der kompetenzbasierten Bildung eingeführt worden waren, hat das SIWF seit 2021 ein grosses Reformprogramm der ärztlichen Weiterbildung in Angriff genommen. Für Details vgl. Seite 2 «Allgemeine Überlegungen».

Die FGs arbeiten EPA für ihr Fachgebiet aus

Dazu gehören unter anderem die Entwicklung von fachspezifischen Entrustable Professional Activities (EPAs), die von einer von den Fachgesellschaften beauftragten Expertengruppe zusammen mit dem SIWF entwickelt werden. Die sogenannte EPA Kommission wacht nicht nur über die Struktur der EPAs. In Zukunft wird sie auch Standards für die Entwicklung und Durchführung von EPAs ausarbeiten. Eine Untergruppe der Kommission erarbeitet einen Kriterienkatalog für eine dezentrale Applikation, die die Dokumentation und Durchführung von EPAs in den Weiterbildungsstätten vereinfachen soll. Nachdem Mitte 2021 die Fachgesellschaften die ersten Informationen über die anstehende Reform der ärztlichen Weiterbildung und die Entwicklung von fachspezifischen EPAs erhielten, sind zum Zeitpunkt des Selbstbeurteilungsberichts des SIWF bereits die Hälfte der Fachgesellschaften mit Hilfe von Expertinnen und Experten des SIWF daran, «ihre» EPAs zu entwickeln, oder haben bereits ein kompetenzbasiertes Weiterbildungsprogramm (Anästhesiologie und Intensivmedizin).

Die FG stellt sicher, dass in den Weiterbildungsstätten verantwortliche Personen vorhanden sind, die über eine Zusatzkompetenz in medizinischer Bildung verfügen

Eine zweite Säule der Einführung der kompetenzbasierten Bildung ist die Erweiterung der bereits bestehenden Teach the teachers Kurse. Das erklärte Ziel des SIWF ist, dass in jeder vom SIWF anerkannten Weiterbildungsstätten eine Ärztin oder ein Arzt in einer leitenden Position zu finden ist, der oder die eine spezifische Bildungszusatzkompetenz hat. Um dies zu fördern, haben sich mehrere Spitäler bereit erklärt, als sogenannte Pilotspitäler für die Einführung der kompetenzbasierten Weiterbildung zu fungieren. Das SIWF führt nun in diesen Spitälern Teach the teachers-Kurse durch und stellt für die Teilnehmer dieser Spitäler Plätze kostenlos zur Verfügung. Ausserdem werden regelmässige virtuelle Austauschtreffen aufgebaut zwischen den Pilotspitälern und Vertreterinnen und Vertretern des SIWF.

Die Weiterbildungsprogramme werden kompetenzbasiert überarbeitet

Die Anpassung der Weiterbildungsprogramme ist neben der Erarbeitung der fachspezifischen EPAs ein weiterer Schritt zur Umsetzung des Konzepts der kompetenzbasierten Bildung. Bereits zwei Programme (Anästhesiologie und Intensivmedizin) orientieren sich daran, und ein Weiterbildungsprogramm (WBP Kardiologie), das kompetenzbasiert ist und EPAs integriert hat, ist seit Juli 2022 offiziell auf der Website des SIWF aufgeschaltet.

In dieser ersten Phase der Einführung der ärztlichen Weiterbildung baut das SIWF auf Freiwilligkeit und gute Beispiele. Diese grundlegende Reform bedeutet einen Kulturwandel, der dringend und wichtig ist: Die ärztliche Ausbildung hat bereits seit 2017 mit den PROFILES eine kompetenzbasierte Ausbildung. Nun werden mehr und mehr junge Ärztinnen und Ärzte aus der universitären Ausbildung in die Weiterbildung eintreten, sodass nun dringend diese Reform auch in der Weiterbildung durchgeführt werden muss.

Bemühungen für ein verbessertes Kontinuum zwischen Aus- und Weiterbildung sind sichtbar

Inhaltlich stellt die kompetenzbasierte Bildung die wichtigste Art des Kontinuums zwischen Aus- und Weiterbildung dar. Die universitäre Ausbildung basiert seit 2017 auf den PROFILES, und dies ist nebst der internationalen Entwicklung der grösste Stimulus, die ärztliche Weiterbildung in der Schweiz ebenso kompetenzbasiert auszugestalten. Wie auch unter Standard 4 ausgeführt, pflegt das SIWF regelmässige und intensive Kontakte mit der SMIFK sowie mit einzelnen Fakultäten direkt.

Selbstbeurteilung Fachgesellschaft: SGARM

Wie bereits mehrmals angesprochen hat die SGARM eine AG zur Erarbeitung von EPAs in Arbeitsmedizin gegründet, der Vertreter-/innen aus Universität, Versicherung und Betrieben angehören. Die Arbeit an EPAs wurde aufgenommen und einige erste Entwürfe fixiert. Die WBS-Leiter wurden in einer Online-Sitzung am 15.2.23 mit dem Thema EPA exponiert und trafen sich am 7.3.23 persönlich. Diese Treffen dienten der Vorbereitung des Terrains und der Einbindung in die Planung der FG zu Einführung von EPAs. Die nächsten Schritte werden dann vom Vorstand in der Retraite im Juli 23 festgelegt.

Die SGARM hat bisher keine Vorgaben definiert, die formale Kompetenzen für Personen beinhalten, die in den WBS die Verantwortung in der WB tragen. Wir sehen diesen Punkt auch nicht als prioritär, denn von den 9 anerkannten WBS in AM in der Schweiz sind 2 universitäre Einrichtungen und bis auf eine Praxis-WBS werden die weiteren von Personen geleitet, die entweder früher oder immer noch aktiv im DAS «Work and Health» aktiv waren oder sind.

Bezüglich der Revision unseres aktuellen WBP: siehe 1.2 und 2.2

Akademisch ist Arbeitsmedizin in der Schweiz aktuell lediglich durch einen Privatdozenten im Institut für Epidemiologie, Biostatistik und Prävention der Universität Zürich vertreten. PD Dr. med. Dressel ist auch in die Medizinerausbildung im Tessin eingebunden. An den sonstigen Ausbildungsgängen für Humanmedizin in der Schweiz sind Arbeitsmediziner/-innen jeweils mit Lehrauftrag als Lehrer innerhalb der Ärzteausbildung tätig, dies mit unterschiedlichen Stundendeputaten. Diese Lehrenden haben das seit 2009 in seiner 5. Auflage bestehende «Schweizerische Skript Arbeitsmedizin» in den letzten Monaten komplett neu bearbeitet und es wird dem Studentenunterricht in Kürze zur Verfügung stehen. Die Erarbeitung durch Fachpersonen, die in der beruflichen arbeitsmedizinischen Praxis stehen wird verhindert, dass die Lehre für die Studenten allzu viele praxisferne Aspekte betont und in der Weiterbildung direkt an den Stoff anschliesst, der in der Ausbildung gelehrt wird.

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Die Zeichen der Zeit für eine Reform hin zur kompetenzbasierten Weiterbildung wurden vom SIWF erkannt. Hierfür wurde in einem ersten Schritt geworben und umfangreich kommuniziert in die Ärzteschaft. Nun geht es an die Planung der systematischen Reform in allen 45 Fachgesellschaften – dazu braucht es ein grundlegendes Konzept, ein Masterplan mit einer zielgerichteten Bedarfsanalyse, einer Zieldefinition sowie Festlegung des Implementierungsprozesses im Sinne einer Roadmap, die Schritte und Meilensteine für die Fachgesellschaften verbindlich festlegt und unbedingt auch miteinbezieht, was für die Weiterbildung realistische, umsetzbare und finanzierbare Massnahmen sind.

grösstenteils erfüllt

Empfehlung 8: Das SIWF sollte in dieser Konzeptionsphase einen Masterplan erstellen, mit einer zielgericheten Bedarfsanalyse, einer Zieldefinition sowie Festlegung des ganzen Implementierungsprozesses, um die Reform mithilfe einer Roadmap anhand von einzelnen Schritten und Meilensteinen zeitlich zu definieren.

Empfehlung 9: Das SIWF sollte auf die im Rahmen der Ausbildung gewonnenen Erfahrung bei der Implementierung von PROFILES zurückgreifen und analog ein übergeordnetes Outcome-basiertes Rahmenwerk für die Weiterbildung erstellen.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Die im Standard geforderten Elemente sind derzeit im WBP nur in geringem Masse berücksichtigt. Ein Bezug zu einer kompetenzbasierten Weiterbildung ist im aktuellen WBP kaum erkennbar, wie bereits weiter oben dargelegt wurde. Es fehlt auch ein Konzeptentwurf, wie die SGARM die competency-based-medical education (CBME) angehen und umsetzen will. Die Gutachter anerkennen, dass die SGARM erste Schritte in die richtige Richtung unternommen hat. So wurde beispielsweise die Arbeitsgruppe «Entwicklung EPA» gebildet und es liegen einige gute Ideen auf dem Tisch, wie die Weiterbildung an zukünftige Entwicklungen angepasst werden kann. Jedoch handelt es sich bislang lediglich um Absichtsbekundungen, die zeitnah (vgl. Standard 1) verschriftlicht und in die Revision des WBP einfliessen müssen.

Die engere Verzahnung von ärztlicher Aus- und Weiterbildung bleibt eine Herausforderung. Idealerweise bilden die Lehre im Rahmen der Ausbildung an den Universitäten und die Weiterbildung an den Weiterbildungsstätten ein Kontinuum im Sinne einer Continuing Medical Education. Die Gutachter stellen fest, dass die SGARM bemüht ist, dieses Kontinuum sicherzustellen.

Schlussfolgerung: Der Standard ist grösstenteils erfüllt.

Verweis auf Empfehlung 1: Die SGARM erarbeitet bis Mitte 2025 zentrale EPAs und eine Rohfassung des revidierten Weiterbildungsprogramms, welches die Inhalte kompetenzbasiert beschreibt und darstellt.

Empfehlung 11: Die SGARM setzt die im «Standard 12» geforderten Punkte (Einführung einer kompetenzbasierten Weiterbildung, Erstellung Konzept competency-based medical education) um.

Stellungnahme verantwortliche Organisation: SIWF

Empfehlung 8:

Wie bereits unter Standard 1 erwähnt, werden wir ab dem Spätsommer eine Person zur Verfügung haben, die die Koordination des Projektes kompetenzbasierte Weiterbildung in der Schweiz innehaben wird. Nebst den bereits existierenden Teilprojekten EPA Kommission, Arbeitsgruppe EPA App, Teach-the-Teacher Kurse/Faculty Development, Pilotspitäler, Medieninformationen etc. ist die Zusammenstellung eines Advisory Boards mit nationalen und internationalen Expert:innen auf dem Gebiet der kompetenzbasierten Bildung in Planung.

Empfehlung 9:

Der Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus der Ausbildung im Rahmen der SMIFK, aber auch bei den jährlichen zweitägigen Treffen im Rahmen der «Journée de réflexion» ermöglichen ebenfalls den Austausch und eine Aussensicht der ganzen Reform. Im Februar 2023 konnten wir ein Mandat an Herrn Professor Dr. Pierre-André Michaud erteilen, der mit seiner langjährigen Erfahrung als einer der Hauptverantwortlichen für die PROFILES nun auch im SIWF seine Expertise eingibt. Sein Schwerpunkt wird die Frage sein, wie wir das Kontinuum zwischen Aus und Weiterbildung durch die Kombination von PROFILES und EPAs in der Weiterbildung weiterbringen können.

Abschliessend möchten wir nochmals betonen, dass die kritischen, aber sehr konstruktiven Beurteilungen durch die Gutachtenden Frau Professor Dr. phil. Sissel Guttormssen, Frau Dr. med et MME Simone Krähenbühl und Herrn Dr. med. Beat Möckli uns bei der Weiterentwicklung der Reform der ärztlichen Weiterbildung in der Schweiz unterstützen: Die von Ihnen gemachten Empfehlungen werden wir verwenden, damit wir in einer absehbaren Zeit die dringend

notwendigen Veränderungen und Modernisierungen in der ärztlichen Weiterbildung in der Schweiz vorwärts bringen können. In diesem Sinne möchten wir uns für den detaillierten Bericht und das gute Gespräch und die hilfreichen Empfehlungen bei Ihnen und auch bei Frau Stephanie Hering von der AAQ, die diesen Austausch moderiert hat, sehr bedanken.

Stellungnahme Fachgesellschaft SGARM

Kein Kommentar

Stellungnahme der AAQ zur Bewertung des Standards

Alle Aspekte des Standards bewertet.

Schlussfolgerung kohärent hergeleitet.

4. Gesamtbeurteilung / Stärken und Herausforderungen des Weiterbildungsprogramms

Externe Beurteilung verantwortliche Organisation

Seit 2009 ist das SIWF verantwortlich für die ärztliche Weiter- und Fortbildung in der Schweiz. Es behandelt zuverlässig Gesuche um Titelerteilung, Anträge auf Anerkennung als Weiterbildungsstätte, die Revisionen der Weiterbildungsprogramme und viele weitere Aufgaben. Viele Abläufe und Kommunikationswege haben sich über die Jahre herausgebildet und funktionieren in der Praxis gut. Natürlich gibt es auch Potenzial für weitere Entwicklungen. Insbesondere könnte das SWIF als verantwortliche Organisation mit relativ grossen organisationalen Ressourcen in einigen Bereichen noch mehr Verantwortung übernehmen und klare Richtlinien erlassen. So zum Beispiel in der Gestaltung von kompetenzbasierten Facharztprüfungen durch die Fachgesellschaften oder bei der Umsetzung und Implementierung von neuen Arbeitszeitmodellen.

Mit der Umstellung der Weiterbildung auf ein kompetenzbasiertes System mit EPAs hat sich das SIWF einem Grossprojekt angenommen. Ein mutiger Schritt, welcher klar zu begrüssen ist. Hier wurde viel Kommunikationsarbeit geleistet und es besteht eine Vision; die Grundsteine für die Reform sind also gelegt. Der nächste Schritt Richtung Umsetzung wird die Erstellung eines Masterplans sein, um die konkrete Implementierung in der Praxis zu planen und zu definieren. Der Einbezug von externen Ressourcen und Expert:innen könnte hier sinnvoll sein.

Zusammenfassung Empfehlungen Ebene verantwortliche Organisation SIWF:

Empfehlung 1: Das SIWF könnte übergeordnet die tatsächliche Situation und die Bedürfnisse von (zukünftigen) Weiterzubildenden genauer eruieren, um hier auf solider Datenlage übergeordnet griffige Massnahmen zu entwickeln, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken. Die jährliche SIWF-Umfrage der Weiterzubildenden könnte in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle spielen.

Empfehlung 2: Der eingeschlagene Weg zur kompetenzbasierten Weiterbildung sollte konsequent und systematisch weiterverfolgt werden. Die Erstellung eines übergeordneten Konzepts und einer Roadmap unter Einbezug von externen Experten und Expertinnen mit Setzung von Schwerpunkten, Meilensteinen und einer entsprechenden Ressourcenhinterlegung scheint als nächster Schritt folgerichtig.

Empfehlung 3: Den ersten Weiterbildungsprogrammen, die die angestrebten Umstellungen vollziehen, kommt eine wichtige Rolle als Piloten zu. Die Erfahrungen und Lessons Learned daraus sollten gut dokumentiert und analysiert werden, um den Boden zu bereiten für die folgenden Weiterbildungsprogramme. Eine wissenschaftliche Begleitung der Pilotzentren wäre zu empfehlen.

Empfehlung 4: Die Visitation der Weiterbildungsstätten ist eines der wichtigsten verfügbaren Qualitätssicherungsinstrumente. Das SIWF sollte die systematische Qualitätskontrolle verbessern, z.B. durch die Einführung eines fixen Turnus der Visitationen für alle Weiterbildungsstätten.

Empfehlung 5: Das SIWF sollte Hilfestellung bieten und klare Richtlinien und Mindestanforderungen ausarbeiten für die Validität und Reliabilität von Facharztprüfung oder zukünftig alternativen, äquivalenten Programmatischen Assessments für alle Fachgesellschaften.

Empfehlung 6: Die Sicherstellung der Anonymität der Weiterzubildenden bei den Umfragen sollte in Zukunft verbessert werden (z.B. durch eine direkte Rück-sendung des Fragebogens an das durchführende Institut oder alternativ durch eine Digitalisierung der Befragung).

Empfehlung 7: Um das nötige medizindidaktische Angebot für eine flächendeckende Schulung aller Weiterzubildenden für kompetenzbasierte Teaching Skills zu implementieren, sollte das SIWF bei der Gesamtplanung der Reform ein Qualifikationsprofil für Weiterbildner:innen erstellen und davon operationalisierte Lernziele für ein systematisches Teach-the-Teacher-Konzept ableiten. Zudem sollten für die Implementierung dieses Schulungsprogramms weitere Ressourcen aufgebaut werden.

Empfehlung 8: Das SIWF sollte in dieser Konzeptionsphase einen Masterplan erstellen, mit einer zielgerichteten Bedarfsanalyse, einer Zieldefinition sowie Festlegung des ganzen Implementierungsprozesses, um die Reform mithilfe einer Roadmap anhand von einzelnen Schritten und Meilensteinen zeitlich zu definieren.

Empfehlung 9: Das SIWF sollte auf die im Rahmen der Ausbildung gewonnenen Erfahrung bei der Implementierung von PROFILES zurückgreifen und analog ein übergeordnetes Outcome-basiertes Rahmenwerk für die Weiterbildung erstellen.

Externe Beurteilung Fachgesellschaft SGARM

Stärken:

- Kontinuierliche enge Betreuung der Weiterzubildenden während der gesamten Weiterbildung.
- Das Bewusstsein für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Weiterbildungsprogrammes.
- Der Wille und die Fähigkeiten zu interdisziplinärem und interprofessionellem Denken und Zusammenarbeit.
- Der Beitrag des qualitativ guten und laufend weiter verbesserten theoretischen Kurses «DAS Work and Health» der Universitäten Zürich/Lausanne.
- Die Offenheit gegenüber Anregungen im Rahmen des Round Table.

Herausforderungen:

- Das aktuelle WBP ist veraltet und nicht auf der Höhe der Zeit.
- Die kompetenzbasierte Weiterbildung spiegelt sich im z.Zt. aktuellen WBP noch nicht wider.
- Es gibt kein Konzept zur Einführung der competency-based medical education.
- Die Entwicklung von EPAs ist noch ganz am Anfang, es gibt keinen Zeitplan für die Entwicklung und Implementierung der EPAs.
- Es existiert kein Ausbildungskonzept für die Weiterbildner:innen.
- Die SGARM führt keine eigenen Evaluationen bei Weiterzubildenden durch.
- Zentrale Empfehlungen der letzten Akkreditierung (z. B. Ermöglichung einer Multi-Site-Weiterbildung, Einführung QS inkl. Erhebung von Basisdaten) sind nicht oder nur ansatzweise umgesetzt.

Zusammenfassung Empfehlungen/ allfällige Auflagen

Die Gutachter empfehlen, die Weiterbildung in Arbeitsmedizin ohne Auflagen zu akkreditieren.

Empfehlungen:

Empfehlung 1: Die SGARM erarbeitet bis Mitte 2025 zentrale EPAs und eine Rohfassung des revidierten Weiterbildungsprogramms, welches die Inhalte kompetenzbasiert beschreibt und darstellt.

Empfehlung 2: Die Gutachter unterstützen das Bestreben der SGARM, eine institutionalisierte Multi-Site-Weiterbildung im WBP zu verankern.

Empfehlung 3: Die Gutachter empfehlen die CanMEDS-Rollen (auf Grundlage der CanMEDS 2015) im WBP auszuformulieren gegebenenfalls in einem zusätzlichen einseitigen Dokument zu illustrieren.

Empfehlung 4: Die Weiterbildungsstätten und damit auch die Weiterbildungskonzepte werden in einem regelmässigen Turnus (z. B. alle 5 bis 7 Jahre) überprüft.

Empfehlung 5: Die Gutachter empfehlen, die papiergebundenen Beurteilungen aus den Mini-Cex und DOPS dem e-Logbuch im Sinne einer Fortschrittsdokumentation anzuhängen.

Empfehlung 6: Die Gutachter empfehlen die 4-stündige strukturierte Weiterbildung im Verbund mit allen Weiterbildungsstätten anzubieten.

Empfehlung 7: Die SGARM erwägt die Einführung eigener Evaluationsinstrumente, wie z.B. die Durchführung von Round Table Gesprächen mit den Weiterzubildenden und die Einführung einer Alumnibefragung. Die Gutachter unterstützen diese Initiative der SGARM.

Empfehlung 8: Es wird empfohlen, dass die SGARM aktiv die bereits vorhandenen Ombuds- und Schlichtungsstellen bewirbt.

Empfehlung 9: Die Gutachter empfehlen, die Teilnahme an der Jahrestagung der SGARM für die Weiterzubildenden verpflichtend zu machen.

Empfehlung 10: Die SGARM erarbeitet ein Ausbildungskonzept (Anforderungsprofil) für die Weiterbildner:innen, das den zukünftigen Entwicklungen hin zu EPAs Rechnung trägt.

Empfehlung 11: Die SGARM setzt die im «Standard 12» geforderten Punkte (Einführung einer kompetenzbasierten Weiterbildung, Erstellung Konzept competency-based medical education) um.

5. Akkreditierungsantrag der AAQ

Gestützt auf die Selbstbeurteilung der verantwortlichen Organisation und der Fachgesellschaft, die Bewertungen der Expertinnen und Experten sowie der Stellungnahme der verantwortlichen Organisation und Fachgesellschaft sieht die AAQ die Akkreditierungskriterien und die Qualitätsstandards für Weiterbildungsgänge gemäss Art. 25 MedBG als vollständig erfüllt und beantragt, den Weiterbildungsgang in Arbeitsmedizin ohne Auflagen zu akkreditieren.

AAQ
Effingerstrasse 15
Postfach
CH-3001 Bern

www.aaq.ch