



CH-3003 Bern, GS-EDI

Schweizerisches Institut für ärztliche
Weiter- und Fortbildung (SIWF)
Herr Dr. med. W. Bauer, Präsident
Elfenstrasse 18
3000 Bern 15

Referenz/Aktenzeichen:
Ihr Zeichen:
Unser Zeichen:
Bern, 31. August 2018

Verfügung

vom 31. August 2018

in Sachen

Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF)
Herr Dr. med. W. Bauer, Präsident, Elfenstrasse 18, Postfach 300, 3000 Bern 15

betreffend

Akkreditierung des Weiterbildungsgangs in *Arbeitsmedizin*;

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 2006¹ (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 Mit Schreiben vom 25. Februar 2016 ersuchte das SIWF um die Einleitung der Akkreditierungsverfahren für die Weiterbildungsgänge in Humanmedizin. Die Einreichung der Akkreditierungsgesuche und Selbstevaluationsberichte für die insgesamt 46 Weiterbildungsgänge in Humanmedizin erfolgte in drei Kohorten (Juni 2016, Januar 2017 und Juni 2017). Am 16. Dezember 2016 reichte das SIWF das Gesuch um Akkreditierung des Weiterbildungsganges in *Arbeitsmedizin* beim Bundesamt für Gesundheit (BAG) ein. Dem Gesuch lag der Selbstbeurteilungsbericht der *Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM)* mit Anhängen bei.
- C Am 30. Dezember 2016 hat das BAG das Akkreditierungsgesuch mit dem Selbstbeurteilungsbericht und den Anhängen an die Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ) zur Einleitung der Fremdevaluation weitergeleitet. Die AAQ hat darauf hin die Fremdevaluation mit der Einsetzung der Expertenkommission für die Begutachtung des Weiterbildungsganges eingeleitet.
- D Am 16. Mai 2017 fand die Begutachtung des Weiterbildungsganges anlässlich eines Round Table der Expertenkommission mit der SGARM statt. Der Entwurf des Expertenberichtes vom 29. Juni 2017 empfiehlt die Akkreditierung des Weiterbildungsganges in *Arbeitsmedizin* ohne Auflagen.
- E Am 04. Juli 2017 teilte die SGARM der AAQ mit, dass sie den Expertenbericht ohne Änderungsanträge zur Kenntnis nehme.
- F Die AAQ hat am 16. Oktober 2017 beim BAG ihren Schlussbericht mit Antrag zur Akkreditierung des Weiterbildungsganges in *Arbeitsmedizin* ohne Auflagen eingereicht.
- G Am 02. November 2017 wurde die Medizinalberufekommission (MEBEKO), Ressort Weiterbildung, zum Antrag der AAQ betreffend die Akkreditierung des Weiterbildungsganges in *Arbeitsmedizin* angehört. Die MEBEKO, Ressort Weiterbildung, folgte dem Antrag der AAQ und empfahl, den Weiterbildungsgang ohne Auflagen zu akkreditieren (vgl. II., B. Materielles, Ziff. 4).

¹ SR 811.11

II. Erwägungen

A. Formelles

1. Weiterbildungsgänge, die zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel führen, müssen gemäss MedBG akkreditiert sein (vgl. Art. 23 Abs. 2 MedBG). Für die Akkreditierung von Weiterbildungsgängen ist das EDI zuständig (Art. 28 i.V.m. Art. 47 Abs. 2 MedBG).
2. Ein Weiterbildungsgang, der zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel 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 2007² (MedBV) delegiert diese Kompetenz ans EDI.
Mit der Verordnung über die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge der universitären Medizinalberufe vom 20. August 2007³ hat das EDI entsprechend Qualitätsstandards (QS) für die Weiterbildung erlassen. Diese Qualitätsstandards sind auf der Homepage des BAG (www.bag.admin.ch) publiziert. Alle Weiterbildungsgänge, die akkreditiert werden sollen, werden daraufhin überprüft, ob sie diese QS erfüllen.
4. Gemäss Artikel 26 Absatz 1 MedBG reicht die für einen Weiterbildungsgang verantwortliche Organisation das Gesuch um Akkreditierung des Weiterbildungsgangs bei der Akkreditierungsinstanz (EDI) ein. Dem Gesuch muss ein Bericht über die Erfüllung der Akkreditierungskriterien (Selbstevaluationsbericht) beigelegt werden (Art. 26 Abs. 2 MedBG).
5. 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 schweizerischen und ausländischen Fachleuten zusammensetzen.
6. 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 Akkreditierungsantrag zur weiteren Bearbeitung an die Expertenkommission zurückweisen oder ihn, wenn erforderlich, mit einem Zusatzantrag und Zusatzbericht dem EDI zum Entscheid überweisen (Art. 27 Abs. 5 MedBG).
7. Die Akkreditierungsinstanz entscheidet nach Anhörung der MEBEKO über die Anträge und kann die Akkreditierung mit Auflagen verbinden (Art. 28 MedBG).
8. Gemäss Artikel 29 Absatz 2 MedBG gilt die Akkreditierung höchstens sieben Jahre.
9. Die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge wird durch Gebühren finanziert (Art. 32 Abs. 2 MedBG). Gemäss Anhang 5 Ziffer 6 MedBV betragen diese Gebühren zwischen CHF 10'000 und 50'000.
10. Die Akkreditierungsentscheide, die Expertenberichte und die Berichte der AAQ werden auf der Homepage des BAG publiziert (Art. 11 Abs. 5 MedBV).

² SR 811.112.0

³ SR 811.112.03

B. Materielles

1. Im April 2016 hat die AAQ auf Gesuch des SIWF hin das Verfahren für die Fremdevaluation der 46 Weiterbildungsgänge in Humanmedizin eingeleitet. Der den Akkreditierungsverfahren der einzelnen Weiterbildungsgänge vorangehende Round Table mit dem SIWF fand am 07. Juni 2016 statt. Die AAQ hat die Fremdevaluation des Weiterbildungsgangs in *Arbeitsmedizin*, um welche das SIWF mit Gesuch vom 16. Dezember 2016 ersucht hat, im Januar 2017 aufgenommen. Die Begutachtung des Weiterbildungsgangs durch die Expertenkommission fand anlässlich des Round Table mit der SGARM am 16. Mai 2017 statt. Er führte zum Entwurf des Expertenberichts vom 29. Juni 2017, mit welchem die Expertenkommission die Akkreditierung des Weiterbildungsgangs ohne Auflagen empfiehlt.

Die Experten kommen zu einer positiven Gesamtbeurteilung des Weiterbildungsganges. Sie zeigten sich beeindruckt von der Entwicklung, welche die Weiterbildung in Arbeitsmedizin in den letzten 7 Jahren seit der letzten Akkreditierung durchlaufen hat. Sie haben unter anderem die folgenden Stärken des Weiterbildungsgangs hervorgehoben: Die seit dem letzten Gutachten durch die Fachgesellschaft geleistete Arbeit für die stetige Verbesserung der Weiterbildung, vor allem in Anbetracht der durch die relativ kleine Mitgliederzahl begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen; Die ausführlichen Überlegungen und Vorarbeiten sowie die umfassende Revision des neuen Weiterbildungsprogramms; Die Erarbeitung der arbeitsplatzbasierten Assessments (Mini-CEX und DOPS); Das Bewusstsein für den Bedarf an kontinuierlicher Weiterentwicklung des Weiterbildungsprogramms; Die konkrete Planung von Erhebungen von Basisdaten und Rückkopplungen zur Verbesserung der Qualität der Weiterbildung; Die Anstrengungen zur Ermöglichung einer Multi-Site-Weiterbildung; Den Willen und die Fähigkeiten zu interdisziplinärem und interprofessionellem Denken und Zusammenarbeit; Der Beitrag des qualitativ hochstehenden und laufend weiter verbesserten theoretischen Kurses DAS Work and Health der Universitäten Zürich / Lausanne.

Mit Blick auf die Weiterentwicklung dieses Weiterbildungsgangs empfehlen sie unter anderem:

- *Die Lernziele im Weiterbildungsprogramm zu ergänzen respektive anzupassen, sowie mit den Kernkompetenzen der Ärztinnen und Ärzte (Allg. Lernziele gemäss Lernzielkatalog der FMH resp. CanMEDS) zu verknüpfen;*
 - *Das Berufsbild (...) anzupassen, unter anderem zur Rolle der Arbeitsmedizin im Rahmen der individuellen und kollektiven Berufsunfallverhütung;*
 - *Die Evaluation des Weiterbildungsgangs mit einem Qualitätsmanagementsystem zu dokumentieren, welches sich unbürokratisch auf wenig Raum zusammenfassen lässt und leicht zugänglich gemacht wird. In einer zweiten Phase sind schrittweise die einzelnen Elemente des QMS zu präzisieren und das QMS zu implementieren;*
 - *Die AbA's insbesondere im Hinblick auf die Lernziele „Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen“ und „Arbeitsplatzbegehung im Rahmen einer interprofessionellen Zusammenarbeit“ zu ergänzen;*
 - *Eine systematische Aktualisierung von Fällen/Fragen für die FA Prüfung, die Erarbeitung von Minimalkriterien für alle Fälle/Fragen der FA Prüfung sowie – darauf basierend – ein strukturiertes Reporting der Prüfungsdaten durch die Prüfungskommission an den Weiterbildungsdelegierten/an das Weiterbildungsgremium im Rahmen des Qualitätsmanagementsystem;*
 - *Im Rahmen der Arbeit am Qualitätsmanagementsystem und der Erkenntnisse aus der aktuellen Akkreditierung zu prüfen, das Weiterbildungsprogramm in den nächsten Jahren zu revidieren (vgl. Expertenbericht vom 25. Juli 2017).*
2. Am 16. Oktober 2017 hat die AAQ ihren Akkreditierungsantrag beim BAG eingereicht. Die AAQ folgt dem Antrag der Expertenkommission und beantragt, den Weiterbildungsgang in *Arbeitsmedizin* ohne Auflagen zu akkreditieren.
 3. Die MEBEKO, Ressort Weiterbildung, hat am 02. November 2017 im Rahmen der Anhörung wie folgt zum Expertenbericht, zum Antrag der Expertenkommission sowie zum Antrag der AAQ Stellung genommen:

- Die MEBEKO teilt die gesamthaft positive Beurteilung der Tätigkeit der SGARM und empfiehlt eine Akkreditierung ohne Auflagen.
4. Aufgrund der obigen Ausführungen und der eigenen Prüfung stellt das EDI Folgendes fest:
- Der Weiterbildungsgang in *Arbeitsmedizin* erfüllt nach Massgabe der Expertenkommission, der AAQ sowie der MEBEKO die Akkreditierungskriterien gemäss Artikel 25 Absatz 1 MedBG i.V.m. der Verordnung des EDI über die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge der universitären Medizinalberufe vom 20. August 2007⁴.
 - Das EDI folgt den übereinstimmenden Anträgen der Expertenkommission, der AAQ und der MEBEKO, dass der Weiterbildungsgang in *Arbeitsmedizin* ohne Auflagen zu akkreditieren sei. Im Übrigen wird auf die Empfehlungen, welche im Expertenbericht aufgelistet sind, verwiesen. Der Expertenbericht wird auf der Homepage des BAG publiziert.⁵

⁴ SR 811.112.03

⁵ <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/berufe-im-gesundheitswesen/akkreditierung-gesundheitsberufe/akkreditierung-weiterbildungsgaenge-medizinalberufe.html>

III. Entscheid

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie Artikel 28 und 47 Absatz 2 MedBG wird

verfügt:

1. Der Weiterbildungsgang in *Arbeitsmedizin* wird ohne Auflagen akkreditiert.
2. Die Akkreditierung gilt für die Dauer von sieben Jahren ab Rechtskraft der Verfügung.
3. Gestützt auf Artikel 32 Absatz 2 MedBG sowie Artikel 15 MedBG i.V.m. Anhang 5, Ziffer 6 MedBV werden folgende Gebühren festgelegt:

Aufwand AAQ

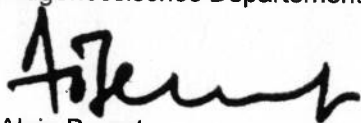
Externe Kosten (Honorare + Spesen)	CHF	4'362.-
Interne Kosten	CHF	12'580.-
Mehrwertsteuer (8% / 7.7%)	CHF	1'355.-
Gutachten der verantw. Organisation (anteilmässig pro Fachgesellschaft)	CHF	564.-

Total Gebühren

CHF 18'861.-

Diese Gebühren werden im September 2018 im Rahmen einer Gesamtabrechnung der Akkreditierungsverfahren Humanmedizin, abzüglich der geleisteten Gebührevorschüsse von CHF 275'000.- am 29. Dezember 2017 und von CHF 400'000.- am 13. Juli 2018, beim SIWF erhoben.

Eidgenössisches Departement des Innern



Alain Berset
Bundespräsident

Zu eröffnen an:

Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF)
Dr. med. Werner Bauer, Eifenstrasse 18, Postfach 300, 3000 Bern 15

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann gemäss Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) innert 30 Tagen seit Zustellung beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers (oder der Beschwerdeführerin) oder der Vertretung zu enthalten; die angefochtene Verfügung (oder der angefochtene Entscheid) und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen (Art. 52 VwVG).

Kopie(n): - BAG
- MEBEKO, Ressort Weiterbildung
- Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin



schweizerische agentur
für akkreditierung
und qualitätssicherung

agence suisse
d'accréditation et
d'assurance qualité

agenzia svizzera di
accréditamento e
garanzia della qualità

swiss agency of
accreditation and
quality assurance

www.aaq.ch
info@aaq.ch

Effingerstrasse 15
Postfach, CH-3001 Bern
Tel. +41 31 380 11 50

Herrn
Dr. med. vet. Olivier Glardon
Leiter Bereich Akkreditierung und Qualitätssicherung
BAG Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Sektion Weiterentwicklung Gesundheitsberufe
Schwarzenburgstrasse 157
CH-3003 Bern

- nur per Mail -

16. Oktober 2017

**Antrag zur Akkreditierung
im Rahmen der *Akkreditierung 2018* der medizinischen Weiterbildung:
Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin – Weiterbildung in Arbeitsmedizin**

Sehr geehrter Herr Dr. Glardon,
lieber Olivier

Gestützt auf Artikel 27 Absatz 4 MedBG stellt die Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ) als Akkreditierungsorgan Antrag zur Akkreditierung der

**Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin –
Weiterbildung in Arbeitsmedizin**

Auf der Grundlage der Erwägungen der Gutachtergruppe sowie der Stellungnahme des MedBG-Ausschuss empfiehlt die AAQ die Akkreditierung der Weiterbildung ohne Auflagen.

Mit freundlichen Grüssen

Dr. Christoph Grolimund

Direktor

Beilagen:
Gutachten Weiterbildung in Arbeitsmedizin

Akkreditierung 2018

der medizinischen Weiterbildung nach Medizinalberufegesetz (MedBG)

Gutachten

Stufe Weiterbildungsgang

Fachgesellschaft / Weiterbildungsgang:

Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin / Facharzt/Fachärztin für Arbeitsmedizin

Datum:
25.07.2017

Dr. med. Christine Klien, Bregenz

Dr. Marcel Jost, Luzern

Unterschrift Gutachter/-innen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG



schweizerische agentur
für akkreditierung
und qualitätssicherung

Inhaltsverzeichnis

<u>Vorwort</u>	<u>3</u>
<u>1 Verfahren</u>	<u>4</u>
<u>1.1 Expertenkommission</u>	<u>4</u>
<u>1.2 Zeitplan</u>	<u>4</u>
<u>1.3 Selbstevaluationsbericht</u>	<u>5</u>
<u>1.4 Round Table</u>	<u>5</u>
<u>2 Fachgesellschaft und Weiterbildung</u>	<u>6</u>
<u>3 Externe Evaluation – Bewertung der Qualitätsstandards</u>	<u>7</u>
<u>Qualitätsbereich 1: Planung und Entwicklung des Weiterbildungsgangs</u>	<u>7</u>
<u>Qualitätsbereich 2: Planung Evaluation</u>	<u>16</u>
<u>Qualitätsbereich 3: Inhalt des Weiterbildungsgangs</u>	<u>20</u>
<u>Qualitätsbereich 4: Inhalt des Beurteilungssystems</u>	<u>24</u>
<u>Qualitätsbereich 5: Durchführung des Weiterbildungsgangs</u>	<u>27</u>
<u>Qualitätsbereich 6: Durchführung der Evaluation</u>	<u>29</u>
<u>Qualitätsbereich 7: Ergebnis (Qualifikationsprofil) des Weiterbildungsgangs</u>	<u>30</u>
<u>Qualitätsbereich 8: Evaluation der Resultate</u>	<u>32</u>
<u>Qualitätsbereich 9: Qualitätssicherung und -entwicklung des Weiterbildungsgangs</u>	<u>33</u>
<u>Qualitätsbereich 10: Qualitätssicherung der Evaluation</u>	<u>35</u>
<u>4 Gesamtbeurteilung mit Stärken und Herausforderungen</u>	<u>36</u>
<u>5 Schlussfolgerung und Akkreditierungsantrag</u>	<u>39</u>
<u>6 Stellungnahme des MedBG-Ausschuss des Schweizerischen Akkreditierungsrats</u>	<u>39</u>
<u>7 Liste der Anhänge</u>	<u>39</u>

Vorwort

Das Bundesgesetz vom 23. Juni 2006 über die universitären Medizinalberufe (MedBG) bildet die gesetzliche Grundlage für die Akkreditierung der Weiterbildungsgänge der universitären Medizinalberufe. Im Medizinalberufegesetz verankert sind die Akkreditierungskriterien (Art. 25 Abs. 1 MedBG) sowie die Weiterbildungsziele (Art. 4 und 17 MedBG). Das Eidgenössische Departement des Innern EDI bzw. das Bundesamt für Gesundheit BAG als federführendes Amt zeichnen verantwortlich für die Umsetzung dieser Bestimmungen. So soll erreicht werden, dass zum Schutz und zur Sicherung der öffentlichen Gesundheit qualitativ hochstehende Weiterbildungen für die universitären Medizinalberufe in der Schweiz angeboten werden. Die akkreditierten Weiterbildungsgänge erhalten das Recht zur Vergabe eidgenössischer Weiterbildungstitel.

Die Akkreditierung soll darüber hinaus den Verantwortlichen der Weiterbildungsgänge während der Selbstevaluation als Instrument zur Erwägung des eigenen Weiterbildungsgangs dienen. Weiter soll die Akkreditierung ihnen ermöglichen, in der Fremdevaluation von den Erwägungen und den Anregungen der externen Gutachter zu profitieren, um das Qualitätssicherungssystem des Weiterbildungsgangs zu stärken. Das Akkreditierungsverfahren stellt somit einen zentralen Beitrag zu einem kontinuierlichen Prozess der Qualitätssicherung und –entwicklung dar, welcher in Gang gesetzt bzw. weiter vorangetrieben wird und der es erlaubt, eine Qualitätskultur zu etablieren.

Gegenstand der Akkreditierung 2018 sind die Weiterbildungsgänge in Humanmedizin, Zahnmedizin, Chiropraktik und in Pharmazie sowie die vier entsprechenden verantwortlichen Organisationen, die in einem ersten Schritt akkreditiert werden. Auf diese Weise sollen Doppelspurigkeiten vermieden werden.

Das Ziel der Akkreditierung besteht darin, festzustellen, ob die verantwortliche Organisation bzw. die Weiterbildungsgänge mit den gesetzlichen Anforderungen übereinstimmen. Genauer gesagt soll überprüft werden, ob es den Weiterzubildenden mit den vorhandenen Bildungsangeboten möglich ist, die gesetzlich festgelegten Weiterbildungsziele zu erreichen.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen hat das BAG in Zusammenarbeit mit der AAQ und den betroffenen Stakeholdern Qualitätsstandards, aufgeteilt in zehn Qualitätsbereiche, erarbeitet. Die Standards konkretisieren das Akkreditierungskriterium gemäss Art. 25 Abs. 1 Bst. b MedBG. Abhängig vom jeweiligen Qualitätsbereich gelten die Standards teilweise nur für die verantwortlichen Organisationen bzw. für die Weiterbildungsgänge. Die Qualitätsstandards bilden die Grundlage für die Selbst- und die Fremdevaluation sowie den Akkreditierungsentscheid durch die Akkreditierungsinstanz, das EDI. Sie gelten für die gesamte Akkreditierungsperiode von sieben Jahren.

Um einen positiven Akkreditierungsentscheid zu erhalten, muss eine verantwortliche Organisation bzw. ein Weiterbildungsgang alle Akkreditierungskriterien gemäss Art. 25 Abs. 1 Bst. b MedBG erfüllen. Dabei sind die gesetzlich verankerten Weiterbildungsziele gemäss Art. 4 und Art. 17 MedBG von zentraler Bedeutung. Diese bauen wiederum auf den allgemeinen und auf den berufsspezifischen Ausbildungszielen gemäss Art. 6 und 7 MedBG resp. Art. 8, 9 und 10 MedBG auf.

Das vorliegende Gutachten mit der Akkreditierungsempfehlung wird nach der Genehmigung durch den Schweizerischen Akkreditierungsrat dem Eidgenössischen Departement des Innern EDI vorgelegt, das die Medizinalberufekommission MEBEKO anhört, bevor der definitive Akkreditierungsentscheid durch den Vorsteher des EDI gefällt wird. Das Gutachten und die Akkreditierungsempfehlung der Expertenkommission basieren auf der Beschreibung des Weiterbildungsgangs, dem Selbstevaluationsbericht der Fachgesellschaft, dem Round Table und der möglichen Stellungnahme der verantwortlichen Organisation bzw. der Fachgesellschaft.

1 Verfahren

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung hat das Gesuch um Akkreditierung Ende 25.02.2016 bei der Akkreditierungsinstanz, dem EDI bzw. dem BAG, eingereicht. Der Selbstevaluationsbericht der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin wurde bei der Akkreditierungsinstanz, dem EDI bzw. beim BAG am 16.12.2016 abgegeben.

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin strebt mit dem vorliegenden Weiterbildungsprogramm die erneute Akkreditierung für den Facharzt / die Fachärztin in Arbeitsmedizin an. Das BAG hat das Gesuch einer formalen Prüfung unterzogen und dabei festgestellt, dass sowohl das Gesuch als auch der Selbstevaluationsbericht vollständig sind. Das BAG hat die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin am 30. Dezember 2016 über die positive formale Prüfung informiert und der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin gleichzeitig mitgeteilt, dass das Gesuch an die Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung AAQ weitergeleitet wird.

1.1 Expertenkommission

Die AAQ hat eine Auswahl möglicher Experten (Longlist) zusammengestellt und diese der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin zur Stellungnahme unterbreitet. Die Longlist ist vom MedBG-Ausschuss des Schweizerischen Akkreditierungsrats (SAR) am 16.09.2016 genehmigt worden.

Anschliessend hat die AAQ auf Basis dieser Longlist die definitive Expertenkommission bestimmt und die Zusammensetzung der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin am 19.12.2016 mitgeteilt.

Die folgenden externen Experten haben am Verfahren mitgewirkt (in alphabetischer Reihenfolge):

- Dr. med. Christine Klien, niedergelassene Ärztin, Fachärztin für Arbeitsmedizin, Bregenz
- Dr. Marcel Jost, ehem. Chefarzt und Leiter der Abteilung Arbeitsmedizin der SUVA, Luzern

1.2 Zeitplan

25.02.2016	Gesuch durch das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF)
16.12.2016	Abgabe Selbstevaluationsbericht der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin
30.12.2016	Bestätigung positive formale Prüfung durch das BAG
16.09.2016	Genehmigung der Longlist durch den MedBG-Ausschuss des SAR
16.05.2017	Round Table
29.06.2017	Entwurf des Gutachtens
04.07.2017	Stellungnahme der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin
25.07.2017	Gutachten mit Akkreditierungsempfehlung
29.09.2017	Genehmigung des Gutachtens mit Akkreditierungsempfehlung durch den MedBG-Ausschuss des SAR

16.10.2017 Übergabe des Akkreditierungsdossiers an das BAG

1.3 Selbstevaluationsbericht

Der Selbstbeurteilungsbericht wurde von Arbeitsgruppe der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM) verfasst und vom Vorstand der Fachgesellschaft eingehend besprochen und verabschiedet. Der Bericht erfüllt die Anforderungen des BAG und wird vervollständigt durch verschiedene Anhänge, die über Weblinks zugänglich sind.

Der Selbstevaluationsbericht stellt die Entwicklung der Weiterbildung der Arbeitsmedizin der letzten Jahre, den aktuellen Stand sowie die Pläne der Fachgesellschaft zur Weiterentwicklung ausführlich und offen dar. Er legt gleichzeitig Zeugnis ab für die hohe Qualität der Weiterbildung in Arbeitsmedizin in der Schweiz.

Die Gutachter waren vom Selbstevaluationsbericht und den Anstrengungen der Fachgesellschaft zur Verbesserung der Weiterbildung seit der letzten Akkreditierung sehr beeindruckt. Er zeugt von der Entwicklung, welche die Weiterbildung in Arbeitsmedizin in den letzten 7 Jahren, also seit der Akkreditierung 2011, erfahren hat.

1.4 Round Table

Der Round Table hat am 16.05.2017 in Bern stattgefunden. Teilgenommen haben die Experten Frau Dr. Christine Klien und Dr. Marcel Jost; von Seiten der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin waren es Dr. Thomas Link, Dr. Christoph von der Burg, Dr. Urs von Rotz, Frau Dr. Angela Ensslin, Frau Dr. Claudia Pletscher und Prof. Dr. Holger Dressel als Leiter einer Weiterbildungsstelle, Dr. Klaus Stadtmüller als Präsident der Fachgesellschaft und Fabio Barresi als Assistenzarzt in Weiterbildung; für die AAQ Berchtold von Steiger. Als Beobachter der MEBEKO nahm Dr. med. dent. Giovanni Ruggia am Round Table teil. Die Fachgesellschaft war damit breit durch Vertreter der Universität, betriebsärztlicher Dienste verschiedener Branchen, der Aufsichtsorgane für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie der Weiterzubildenden repräsentiert.

Die Gutachter sprachen der Fachgesellschaft zuerst die Anerkennung für deren Anstrengungen für die Entwicklung der Weiterbildung in den letzten Jahren aus, wie die umfassende Revision des Weiterbildungsprogramms, die Erarbeitung von arbeitsplatzbasierten Assessments und die Redaktion des Berufsbildes. Auch die ausführliche und ehrlich verfasste Selbstevaluation der Fachgesellschaft und das Bekenntnis zu weiterer kontinuierlicher Verbesserung der Weiterbildung wurden gewürdigt. So sind bereits wichtige Elemente eines Qualitätsmanagement und die Weiterentwicklung der Lernziele im Selbstevaluationsbericht aufgezeigt worden. Nicht zu vergessen ist, dass Mitglieder der Fachgesellschaft auch im Aufsichtsgremium, der Leitung und als Dozenten im DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne aktiv beteiligt sind und dieser Lehrgang ebenfalls systematisch die Verbesserung der Weiterbildung in Arbeitsmedizin (und Arbeitshygiene) vorantreibt.

Die Gespräche hatten vor allem das Berufsbild des Arbeitsmediziners, die Lernziele im Rahmen des Weiterbildungsprogramms, die Arbeitsplatzbasierten Assessments und das Qualitätsmanagement der Weiterbildung zum Inhalt. Sie erlaubten es der Expertenkommission, ein ganzheitliches Bild über den Weiterbildungsgang in Arbeitsmedizin zu erhalten.

Der Round Table wurde von allen Teilnehmenden als Chance für die kontinuierliche Verbesserung der Weiterbildung in Arbeitsmedizin verstanden. Aufgrund der sehr guten Vorbereitung und eines gemeinsamen Verständnisses der Teilnehmenden für die Belange der Weiterbildung war die Diskussion durchwegs konstruktiv und sie fand in einer sehr angenehmen Atmosphäre statt. Aus Sicht der Gutachter gingen die Ideen der Vertreter der Fachgesellschaft und der Experten für die kontinuierliche Verbesserung der Weiterbildung der Arbeitsmedizin grundsätzlich in die gleiche Richtung.

2 Fachgesellschaft und Weiterbildung

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin besteht seit 1983. Sie hat um die 200 Mitglieder; 2016 waren es 169 Aktive und 40 Freimitglieder (Pensionierte). Der Facharzttitel in Arbeitsmedizin wurde 1995 eingeführt, unter anderem im Hinblick auf die Implementierung der gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit. In der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV) vom 19. Dezember 1983 (Stand am 4. April 2017) sind auch die Aufgaben der "Arbeitsärzte und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit" (ASA) für die Prävention von Berufsunfällen und -krankheiten allgemein definiert worden. Die Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS hat in der Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie) vom 14. Dezember 2006 (Stand 1. Januar 2017) bereits in der ersten Fassung in den neunziger Jahren die Aufgaben der Spezialisten der Arbeitssicherheit konkretisiert, detailliert aufgelistet und insbesondere die wesentlichen Aufgaben den verschiedenen Spezialisten der Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachleute, Sicherheitsingenieure, Arbeitshygieniker und Arbeitsärzte) im Anhang 2 der Richtlinie den verschiedenen Spezialisten zugeordnet. Im Arbeitsgesetz und den dazu gehörenden Verordnungen steht der allgemeine Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden im Zentrum. Die Arbeitsmedizin setzt sich zudem führend für eine qualitativ hochstehende und evidenzbasierte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ein, inklusive der Gestaltung der Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation, und ist ein wichtiger Player im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Im Selbstevaluationsbericht erläutert die Fachgesellschaft, dass die Arbeitsplatzverhältnisse mit ihren physikalischen, chemischen, biologischen und organisatorischen Belastungen im Focus der Berufsausübung stehen. Am Round Table wird dazu festgehalten, dass arbeitsbedingte psychische Belastungen mit ihren sehr unterschiedlichen Ursachen ebenfalls beachtet und analysiert werden müssen, damit arbeitsbezogene psychische Überlastungen und daraus resultierende psychische Erkrankungen möglichst vermieden werden können. Aus Sicht der Gutachter kann das dazugehörige Lernziel des Weiterbildungsprogramms systematischer und unabhängig von den gesetzlichen Anforderungen an eine Anerkennung als Berufskrankheit formuliert werden. Es wird vorgeschlagen, das erste Lernziel des Weiterbildungsprogramms unter Abschnitt 3.1 Theoretische Kenntnisse folgendermassen zu erweitern: „Gründliche Kenntnisse der Berufskrankheiten und Arbeitsassoziierten Gesundheitsstörungen aller Organsysteme durch chemische, biologische, physikalische, physische und psychosoziale Einwirkungen“ (und gleichzeitig auf den an sich nicht notwendigen Zusatz bezüglich der Infektions- und Tropenkrankheiten und Vergiftungen zu verzichten).

Die Sicherstellung der Weiter- und Fortbildungsstrukturen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gehört zu den zentralen Aufgaben der Fachgesellschaft, in Zusammenarbeit mit

dem SIWF. Sie nominiert einen Weiterbildungs-Delegierten im SIWF, der gegenwärtig zugleich Mitglied des Vorstands der Fachgesellschaft ist. Für die Weiterbildung bestehen 12 Weiterbildungsstätten in der Industrie, an Universitäten und in Aufsichtsorganen der Arbeitssicherheit (Suva). Jährlich schliessen durchschnittlich 3-5 Fachärzte die Weiterbildung ab.

Die fünfjährige Weiterbildung unterteilt sich in 2 ½ Jahre nicht-fachspezifische und 2 ½ Jahre fachspezifische Weiterbildung, wobei keine Reihenfolge festgelegt ist, nach welcher die Teile zu absolvieren sind. Zur nicht-fachspezifischen Weiterbildung gehört ein Jahr Allgemeine Innere Medizin an einer anerkannten Weiterbildungsstätte.

Das Weiterbildungsprogramm stammt aus dem Jahr 2001 und ist 2013 zuletzt umfassend revidiert worden. Das Weiterbildungsprogramm verlangt auch das Absolvieren eines theoretischen Lehrgangs; in der Schweiz wird dieser als Kurs zum Erwerb eines Diploma of Advanced Studies „Work and Health“ (DAS) der Universitäten Zürich und Lausanne angeboten. Das Absolvieren von ausländischen Weiterbildungskursen wird nur unter den in Abschnitt 2.2.3 des Weiterbildungsprogramms zum Facharzt Arbeitsmedizin festgehaltenen Auflagen für den Erwerb des Facharztstitels anerkannt.

Die Fachgesellschaft hat in ihrer Selbstevaluation unter anderem verschiedene Weiterentwicklungen der Lernziele und Massnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagement ins Auge gefasst und im Bericht festgehalten. Damit kann nach ihrer Ansicht den Qualitätsstandards sowie den Anforderungen nach MedBG in Zukunft besser entsprochen werden. Die Experten haben diese Vorhaben einzeln geprüft, und ihre Empfehlungen dazu abgegeben. Zur besseren Übersicht stehen die Vorschläge zu den Lernzielen unter Standard 1B.2 und zusammenfassend in der Gesamtbeurteilung (Kapitel 4).

3 Externe Evaluation – Bewertung der Qualitätsstandards

Qualitätsbereich 1: Planung und Entwicklung des Weiterbildungsgangs

Leitlinie 1B

QUALITÄTSSTANDARDS

1B.1 Die Fachgesellschaft beschreibt im Weiterbildungsprogramm die Weiterbildungsstruktur sowie die generischen und fachspezifischen Komponenten der Weiterbildung.

Erwägungen:

Das im Anhang dem Selbstevaluationsbericht beigelegte Weiterbildungsprogramm stammt vom 1. Januar 2001, mit einer letzten umfassenden Revision vom 6. Juni 2013. In den Kapiteln Dauer, Gliederung und weitere Bestimmungen / Inhalt der Weiterbildung sowie Prüfungsreglement werden darin die Weiterbildungsstruktur sowie die generischen und fachspezifischen Komponenten der Weiterbildung zum Facharzt beschrieben.

Das geltende Weiterbildungsprogramm stammt aus dem Jahr 2013. Die Gutachter gehen davon aus, dass eine erneute Revision in der nächsten Zeit sinnvoll ist.

Schlussfolgerung:

Das Weiterbildungsprogramm ist im Jahr 2013 umfassend revidiert worden. Im Rahmen der Effizienz und Effektivität hat die Fachgesellschaft den Focus auf die wesentlichen Elemente der Weiterbildung gelegt. Eine erneute Revision in nächster Zeit ist vor allem zur Ergänzung und Präzisierung der Lernziele und zur weiteren Verbesserung der Qualität der Weiterbildung sinnvoll.
Der Standard ist erfüllt.

1B.2 Die Fachgesellschaft präzisiert im Selbstbeurteilungsbericht, wie und mit wem (Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, Weiterzubildende, andere Stakeholder, verwandte Fachgesellschaften) das Curriculum entwickelt wurde, der Inhalt und die Lernmethoden gewählt wurden und in welchem Verfahren das Programm genehmigt wurde.

Erwägungen:

Das Weiterbildungsprogramm wurde zwischen 2011 und 2013 von einer Arbeitsgruppe erstellt, in der Vertreter universitärer Weiterbildungsstätten und Weiterbildungsstätten der arbeitsmedizinischen Praxis vertreten waren. Im Selbstevaluationsbericht wird aufgezeigt, wie es die Beachtung von Vorgaben aus Politik und Rechtsgebung für die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Schweiz mit sich bringt, dass die Aufsichtsbehörden *Suva und seco* eine grosse Rolle für die Arbeitsmedizin spielen. Neben den Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern *ist* auch die Gesellschaft für Sozial- und Präventivmedizin in die Curriculumsentwicklung einbezogen *worden*. Das Programm wurde schliesslich im üblichen Verfahren durch das SIWF genehmigt. Dabei ist namentlich auf die Aufnahme der generischen Komponenten gemäss Vorgaben der Weiterbildungsordnung geachtet worden.

Die Fachgesellschaft stellt fest, dass die Lernziele in Form eines summativen Katalogs dargestellt werden, der sich an Aufgaben und Problemen des Fachs orientiert. Sie will die Lernziele zukünftig mit den Kernkompetenzen verknüpfen, die von jedem Arzt erwartet werden. Die Gutachter erachten dieses Vorhaben der Fachgesellschaft als sinnvoll und nehmen es als Empfehlung auf; sie unterstützen die in diesem Bericht unter verschiedenen Qualitätsstandards beschriebene Weiterentwicklung bestimmter Lernziele. Die Hinweise auf die konkreten Vorschläge, die zum Teil von der Fachgesellschaft bereits angedacht worden sind oder sich anlässlich der Diskussion am Round Table ergeben haben, sind aufgelistet. Die Liste spielt auch für den Qualitätsstandard 7B.1 eine Rolle und wird in der Gesamtbeurteilung nochmals aufgeführt. Die Anpassungen der Lernziele berücksichtigen auch die ASA-Richtlinie 6508 der EKAS.

Der Überblick zur Ergänzung und Präzisierung der Lernziele (Kapitel 3 des Weiterbildungsprogrammes) umfasst:

- Anforderungen aus der Standesordnung FMH, Anhang 4, Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Aerztinnen und Aerzte (S.12),
- Gründliche Kenntnisse der Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsstörungen aller Organsysteme durch chemische, biologische, physikalische, physische und psychosoziale Einwirkungen (Kapitel 2, S. 6),
- Basiskenntnisse zu Inhalten und Methoden der Gefahrenermittlung psychischer Belastungen (Kapitel 2, S. 6, auch S. 10),
- Sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen (an Stelle des bisher verwendeten enger gefassten Begriff Basic Life Support) (S. 12, 28),

- Korrekte Durchführung der arbeitsmedizinischen Überwachung von Arbeitsplätzen mittels Biomonitoring (S. 20),
- Gründliche Kenntnisse des Faktors Verhalten für die Berufsunfall-Prophylaxe sowie im Rahmen der medizinischen Berufsunfallverhütung von gesundheitlichen Faktoren, die zu einem erhöhten Berufsunfallrisiko führen können (S. 10),
- Gründliche Kenntnisse der Biostatistik und arbeitsmedizinischen Epidemiologie (S. 14),
- Beherrschung einer professionellen Kommunikation mit anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Schlussfolgerung:

Die Entwicklung und Genehmigung des Weiterbildungsprogramms ist im Selbstevaluationsbericht präzisiert.
Der Standard ist erfüllt.

Empfehlung (wie unter 3B.2):

Die Experten empfehlen, die Lernziele im Weiterbildungsprogramm zu ergänzen respektive anzupassen, sowie mit den Kernkompetenzen der Aerztinnen und Aerzte (Allgemeine Lernziele gemäss Lernzielkatalog der FMH resp. CanMEDS) zu verknüpfen, wie in der Selbstevaluation durch die Fachgesellschaft vorgesehen.

1B.3 Im Leitbild/Berufsbild des Weiterbildungsgangs sind die Fachrichtung und die zu erreichenden Weiterbildungsziele einer angehenden Fachperson beschrieben. Die Fachgesellschaft definiert insbesondere:

- **welche Stellung, Rolle und Funktion der Fachbereich bzw. die Fachpersonen in der Gesundheitsversorgung, insbesondere in der Grundversorgung haben (Art. 6 Abs. 1 Bst. f MedBG und Art. 7 Bst. a MedBG),**
- **den Prozess zur Sicherstellung einer spezialisierten Versorgung für Patientinnen und Patienten aus der Grundversorgung (Überweisung zu bzw. Rücküberweisung aus spezialisierten Fachgebieten);**
- **das Verhältnis des Fachbereichs zu verwandten Disziplinen im ambulanten und stationären Bereich (fachliche Schnittstellen zu anderen Fachbereichen, Koordination und Kooperation in der integrierten Versorgung) sowie in der öffentlichen Gesundheit (Art. 17 Abs. 2 Bst. g MedBG).**

Erwägungen:

Im Kapitel 1 des Weiterbildungsprogramms werden kurz die Spezifität des Fachs und die Ziele der Arbeitsmedizin beschrieben. Ein Dokument "Berufsbild Arbeitsmediziner/in", wurde anfangs 2016 auf der Homepage der Fachgesellschaft prominent veröffentlicht. Es beginnt mit dem Leitbild, worin die Fachgesellschaft kurz aufzeigt, welche Rolle die Fachärztinnen/Fachärzte für Arbeitsmedizin innehaben, wie sie ihr Fachgebiet verstehen und welchen Beitrag zum Gesundheitswesen die Arbeitsmediziner leisten. Die im Weiterbildungsgang zu erreichenden Lernziele können aus dem nachfolgenden Berufsbild abgeleitet werden. Die Gutachter haben die Darstellung des Berufsbildes im Detail gewürdigt. Sie sind zum Schluss gekommen, dass dieses in einzelnen Punkten angepasst werden kann, basierend auf der am Round Table erfolgten Diskussion zu den Aufgaben der Arbeitsmediziner sowie den Lernzielen der Weiterbildung.

Am Round Table konnten die Experten klären, dass für die Fachgesellschaft die betriebliche Gesundheitsförderung zur Rolle des Facharztes für Arbeitsmedizin dazugehört, was in der Selbstevaluation mit „präventivmedizinisch tätig“ beschrieben wird. Die Gutachter stellen in Ergänzung zum Text in der Selbstevaluation fest, dass nicht nur „ärztliche Gespräche und funktionsdiagnostische Untersuchungen“, sondern auch klinische Untersuchungen eine Aufgabe der Arbeitsmediziner darstellen. Schliesslich kann auch der Beitrag der Arbeitsmedizin zur Verhütung von Berufsunfällen explizit im Berufsbild festgehalten werden; dies betrifft einerseits die medizinische Berufsunfallverhütung im Sinne des Erkennens und des Managements bei gesundheitlichen Problemen, welche zu einem individuell erhöhten Berufsunfallrisiko führen können. Andererseits betrifft dies auch die Rolle der Arbeitsmedizin für die den Faktor „Mensch“ / „Verhalten“ im Rahmen der Berufsunfallverhütung generell. Die Fachgesellschaft ist ebenfalls der Meinung, dass verhaltensbasierte Prävention von Berufsunfällen wichtig ist; die Vertreterin der Suva am Round Table weist darauf hin, dass die Suva dieses Thema im Rahmen einer neuen Kampagne aufnimmt. Zudem ist eine Fortbildung zum Thema „Verhalten und Unfallverhütung“ geplant.

Zur Angabe „...gibt individuelle Hinweise zur Erhaltung der Gesundheit bei der Arbeit und in der Freizeit.“ präzisieren die Vertreter der Fachgesellschaft am Round Table, dass nicht-arbeitsassoziierte Faktoren im Begriff der Gesundheitsförderung eingeschlossen sind. Die Vertreter der Fachgesellschaft legen Wert auf die Feststellung, dass die Arbeitsmedizin nur qualitativ hochstehende, evidenzbasierte und mit Wirkungsnachweis versehene Massnahmen im Rahmen der Gesundheitsförderung empfiehlt; diese Voraussetzungen sind nicht bei allen Anbietern von Massnahmen der Gesundheitsförderung gegeben.

Zum Thema der Verhütung durch psychosoziale Belastungen bedingte Gesundheitsstörungen bestätigt die Fachgesellschaft, dass psychische Erkrankungen ein wichtiges Betätigungsfeld der Arbeitsmedizin seien, und dass dieses Thema immer noch an Bedeutung zunehme. Gegenwärtig wird die Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten gemäss der Verordnung über die Unfallversicherung UVV vom 20. Dezember 1982 diskutiert; unter anderen stellt sich bei der Ergänzung dieser Berufskrankheitenliste auch die Frage, ob und allenfalls mit welcher Formulierung Gesundheitsstörungen, welche durch psychosoziale / organisatorische Belastungen am Arbeitsplatz verursacht oder mitbedingt sind, in die Liste aufgenommen werden. Bei den Visitationen der Weiterbildungsstätten wird die Weiterbildung im psychosozialen Problemfeld eingefordert.

Das Lernziel der Beherrschung einer professionellen Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz könnte, auch im Hinblick auf die in der Richtlinie 6508 festgehaltenen Aufgaben der verschiedenen Spezialisten der Arbeitssicherheit, ergänzt werden. Es wird empfohlen, im Weiterbildungsprogramm den letzten Absatz des Abschnitts zur Beherrschung einer professionellen Kommunikation unter 3.2 „und mit anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes“ zu ergänzen.

Die zentrale Rolle des Arbeitsmediziners in der betrieblichen Gesundheitsförderung respektive der Beitrag im Rahmen des Gesundheitsmanagements sind im Berufsbild prominent im ersten Abschnitt aufgeführt, erhalten aber wenig Raum. Die Fachgesellschaft erklärt, dass sie diese Rolle im Berufsbild nicht allzu detailliert beschrieben hat, weil sie zum Selbstverständnis des Arbeitsmediziners gehört. Vielmehr sollte im Berufsbild unterstrichen werden, dass sich die Arbeitsmedizin für eine qualitativ hochstehende und evidenzbasierte Gesundheitsförderung einsetzt und sich für die Gesundheitsförderung als führender Player versteht. Im Gegensatz dazu sind für das betriebliche Gesundheitsmanagement andere Player federführend und der Anspruch der Arbeitsmedizin dafür ist begrenzt. Insbesondere ist eine gute Zusammenarbeit mit den HR-Fachleuten unabdingbar.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter bestätigen, dass das Leitbild/Berufsbild des Weiterbildungsgangs die Funktion erfüllt, welche der Qualitätsstandard bezweckt. Sie machen aufgrund der Diskussion Vorschläge, wie das Berufsbild ergänzt werden kann. Diese Anpassung kann im Rahmen der regelmässigen Durchsicht und Aktualisierung durch die Fachgesellschaft vertieft diskutiert und vorgenommen werden.
Der Standard ist erfüllt.

Empfehlung:

Die Gutachter empfehlen, das Berufsbild entsprechend den unter 1B.2 vorgeschlagenen Ergänzungen der Lernziele sowie der unter diesem Abschnitt gemachten Vorschläge anzupassen, unter anderem zur Rolle der Arbeitsmedizin im Rahmen der individuellen und kollektiven Berufsunfallverhütung.

ANFORDERUNGEN GEMÄSS MEDBG

Die Fachorganisation schildert die Erfüllung der folgenden MedBG-Artikel:

1. Privatrechtliche Berufsausübung im Fachgebiet in eigener fachlicher Verantwortung (Art. 17 Abs. 1)

Erwägungen:

Die Gutachter gehen einig mit der Einschätzung der Fachgesellschaft, wonach die Weiterbildung die Arbeitsmediziner befähigen soll, eigenverantwortlich tätig zu sein. Die selbständige Tätigkeit bildet in der Schweiz aktuell die Ausnahme; Arbeitsmediziner sind fast ausschliesslich angestellt tätig.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

2. Sichere Diagnosen und Therapien verordnen bzw. durchführen (Art. 17 Abs. 2 Bst. a)

Erwägungen:

Der Arbeitsmediziner ist im Rahmen des Berufsbildes, welches unter 1B.3 schon besprochen wurde, mit ärztlichen Gesprächen und funktionsdiagnostischen Untersuchungen betraut. Die Gutachter zählen auch klinische Untersuchungen zu seinen Funktionen und regen dazu eine entsprechende Ergänzung im Berufsbild an. Die Fachgesellschaft merkt an, dass in Fällen, wo der Arbeitsmediziner zugleich in der Grundversorgung tätig sei, die detaillierten Regelungen aus der Standesordnung der FMH, Anhang 4, zur Anwendung kommen. Diese will die Fachgesellschaft künftig im Rahmen der Lernziele aufführen.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter unterstützen die durch die Fachgesellschaft geplante Ergänzung der Lernziele des Weiterbildungsprogramms.
Die Anforderung ist erfüllt.

Empfehlung:

Die Gutachter empfehlen – wie durch die Fachgesellschaft in der Selbstevaluation bereits diskutiert - die Lernziele des Weiterbildungsprogramms so zu ergänzen, dass die Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Aerztinnen und Aerzte gemäss Anhang 4 der Standesordnung der FMH berücksichtigt werden.

3. In Notfallsituationen selbstständig handeln (Art. 17 Abs. 2 Bst. d)

Erwägungen:

Der in den Lernzielen des Weiterbildungsprogramms vorgesehene Begriff „Sichere Beherrschung der Basic Life Support Massnahmen“ ist den Gutachtern zu eng gefasst. Sie empfehlen den Begriff „Sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen“ in den Lernzielen zu verwenden. Dies entspricht auch der Terminologie der Aufgaben des Arbeitsarztes in der ASA-Richtlinie 6508 der EKAS und der tatsächlichen Situation in den betriebsärztlichen Diensten.

Aus Sicht der Gutachter sollte durch die Fachgesellschaft geprüft werden, die Erstbehandlung bei Notfällen in die Liste der Themen der DOPS und Mini-CEX aufzunehmen; da aufgrund des Weiterbildungsprogramms nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Weiterzubildenden genügende Fähigkeiten/Fertigkeiten für die Erfüllung dieses Lernzieles in der nicht fachspezifischen Weiterbildung erwerben (bei Vorweisen eines eidgenössischen oder anerkannten ausländischen Facharztstitels gilt die gesamte nicht fachspezifische Weiterbildung als erfüllt), ist der Erwerb dieser Fähigkeiten/Fertigkeiten im Rahmen der fachspezifischen Weiterbildung sicherzustellen. Dies bedeutet für die Gutachter unter anderem, dass die CPR und die Handhabung eines AED im Rahmen der fachspezifischen Weiterbildung zu vermitteln und mittels DOPS/Mini-CEX zu dokumentieren sind. Die Massnahmen bei beruflich bedingten Intoxikationen oder Notfällen durch andere beruflich bedingte gesundheitsgefährdende Einwirkungen sind ebenfalls Teil der fachspezifischen Weiterbildung.

Die Fachgesellschaft hält fest, dass im Rahmen der Facharztprüfung die Aspekte der Erstbehandlung bei Notfällen geprüft werden.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

Empfehlung:

Die Gutachter empfehlen der Fachgesellschaft, den Begriff „sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen“ (an Stelle des bisherigen Begriffes „Basic Life Support“) als Lernziel aufzunehmen und die Arbeitsbasierten Assessments (DOPS/Mini-CEX) entsprechend zu ergänzen.

4. Übernahme von Aufgaben in der medizinischen Grundversorgung (Art. 17 Abs. 2 Bst. i)

Erwägungen:

Die Gutachter gehen mit der Fachgesellschaft einig, dass die Verhütung und Früherkennung von Berufskrankheiten sowie arbeitsassoziierten und nicht-arbeitsassoziierten Gesundheitsstörungen Bestandteil der medizinischen Grundversorgung sind. Die Arbeitsmedizin ist diesbezüglich sowohl im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gemäss VUV als auch im Rahmen der betriebsärztlichen Tätigkeiten generell aktiv.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

5. Qualitativ hochstehende Betreuung der Patientinnen und Patienten (Art. 4 Abs. 2 Bst. a)

Erwägungen:

Die Gutachter stellen aufgrund der Diskussion am Round Table fest, dass die qualitativ hochstehende Betreuung der arbeitenden Menschen eine ebenso hochstehende Weiterbildung in Arbeitsmedizin voraussetzt. Diese Sichtweise könnte ins Leitbild oder in das unter 2B.2 erläuterte Qualitätsmanagementsystem übernommen werden.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

6. Wissenschaftliche Methoden, ethische und wirtschaftliche Entscheide (Art. 4 Abs. 2 Bst. b)

Erwägungen:

Aufgrund des Selbstevaluationsberichtes und des Round Tables würdigen die Gutachter die Stellung, welche die wissenschaftlichen Methoden sowie die ethischen und wirtschaftlichen Aspekte bei der Planung und Entwicklung des Weiterbildungsgangs haben. Eine in der Tätigkeit als Arbeitsmediziner wichtige Fähigkeit ist das selbständige Bewerten der Vielzahl von Publikationen. Die Fachgesellschaft und die Gutachter sind sich am Round Table einig, dass sehr gute Kenntnisse in Biostatistik/arbeitsmedizinischer Epidemiologie für die Arbeitsmediziner wichtig sind. Dies wird in den Modulen des DAS vermittelt und kann als Lernziel ergänzt werden.

Die Gutachter stellen fest, dass von den Schweizer Fachgesellschaften in der Regel eine Dissertation oder eine definierte Autorschaft einer wissenschaftlichen Publikation als Teil der Weiterbildung gefordert wird. Die Diskussion am Round Table zeigt, dass die Auseinandersetzung mit einer Vielzahl von Publikationen zur täglichen Arbeit des Arbeitsmediziners gehört und dass damit das Bewerten von Publikationen für den Arbeitsmediziner wichtig ist. Eine Mitautorschaft an einer wissenschaftlichen Publikation

sagt aber unter Umständen wenig über den tatsächlichen Beitrag der Weiterzubildenden dazu aus. Die Teilnehmenden des Round Table sind sich einig, dass das Weiterbildungsprogramm zum Facharzt Arbeitsmedizin durch den geforderten Kurs für die theoretische Weiterbildung nicht mit dem Weiterbildungsprogramm vieler anderer Disziplinen zu vergleichen ist und dass im Rahmen des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne die erforderlichen Fähigkeiten im Rahmen der Biostatistik/arbeitsmedizinischen Epidemiologie erworben werden können. Aus diesem Grund drängt sich eine Ergänzung des Weiterbildungsprogramms mit der Anforderung zum Verfassen einer Dissertation oder einer wissenschaftlichen Arbeit nicht auf. Allerdings kann dies ein Thema für eine gelegentliche vertiefte Diskussion in der Fachgesellschaft darstellen.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter schlagen der Fachgesellschaft vor, zu diskutieren, ob das Verfassen einer Dissertation oder einer wissenschaftliche Publikation im Rahmen der spezifischen Weiterbildung sinnvoll wäre oder ob eine – allenfalls noch zu vertiefende – Ausbildung in Biostatistik/arbeitsmedizinischer Epidemiologie im Rahmen des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne zusammen mit der Tätigkeit in den anerkannten Weiterbildungsstätten den Anforderungen für die korrekte Bewertung von Publikationen für die arbeitsmedizinische Praxis genügt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewertung der Literatur an Fachärztinnen/Fachärzte für Arbeitsmedizin besondere Anforderungen stellt, da sich konkrete Probleme häufig aufgrund einer betrieblichen Situation im Einzelfall stellen und damit nicht a priori auf allgemeinen Bewertungen/Empfehlungen von Fachgesellschaften/anderen Institutionen abgestützt werden kann. Die Anforderung ist erfüllt.

7. Kommunikation (Art. 4 Abs. 2 Bst. c)

Erwägungen:

Die Anforderung einer sachgerechten Kommunikation mit den Arbeitnehmenden, den Führungskräften und anderen Beteiligten ist bei der Planung und Entwicklung des Weiterbildungsgangs berücksichtigt. Als eine grundlegende Fähigkeit für den Arbeitsmediziner figuriert sie im Weiterbildungsprogramm unter den Lernzielen (Kapitel 3.2). Wie bei der Beurteilung des Berufsbilds erläutert (Standard 1B.3), könnte das Lernziel der Beherrschung einer professionellen Kommunikation mit anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes deutlicher zum Ausdruck gebracht werden. Die Gutachter schlagen vor, den letzten Absatz der Lernziele unter 3.2 des Weiterbildungsprogramms „sowie mit anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes“ zu ergänzen. Auch im DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne hat die Beherrschung unterschiedlicher Ansätze der Kommunikation einen hohen Stellenwert, namentlich auch die Krisenkommunikation.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

8. Übernahme von Verantwortung im Gesundheitswesen (Art. 4 Abs. 2 Bst. d)

Erwägungen:

Der Schweizer Gesetzgeber hat den Arbeitsmedizinern in der VUV und in der Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit EKAS explizit definierte Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugewiesen. Im Rahmen der fachspezifischen Weiterbildung lernen die Weiterzubildenden Zug um Zug, diese Verantwortung im Rahmen zunehmender Selbständigkeit zu übernehmen.

Die Gutachter gehen mit dieser Darstellung der Fachgesellschaft einig.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

9. Übernahme von Organisations- und Managementaufgaben (Art. 4 Abs. 2 Bst. e)

Erwägungen:

Als Mitarbeitende in den Weiterbildungsstätten erhalten die Weiterzubildenden praktische Unterweisung und Supervision durch die jeweiligen Leiter in Administration, Kommunikation mit anderen Organisationseinheiten und Versicherungen. Das spezifisch arbeitsmedizinische Modul OM4 und die Module C6, C7, C8 des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne sind auf den Aspekt der Organisation und des Managements ausgerichtet.

Die Gutachter stellen fest, dass die Übernahme von Organisations- und Managementaufgaben bei der Planung und Entwicklung des Weiterbildungsgangs berücksichtigt wird und dass die Weiterzubildenden sowohl bei der praktischen Arbeit in den Weiterbildungsstätten als auch im theoretischen Teil des DAS Work and Health auf diese Aufgaben vorbereitet werden.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

10. Interdisziplinarität – Interprofessionalität (Art. 4 Abs. 2 Bst. f)

Erwägungen:

Das Weiterbildungsprogramm ermöglicht auf verschiedene Art, den Kompetenzen anderer anerkannter Gesundheitsberufe Rechnung zu tragen. Die 2.5 Jahre nicht-fachspezifischer Weiterbildung ermöglicht den Weiterzubildenden den Erwerb der notwendigen Kenntnisse in anderen Fachgebieten, über die Abläufe der ambulanten und stationären Versorgung und das Gesundheitswesen allgemein und die interdisziplinäre Kommunikation mit Aerztinnen/Aerzten anderer Fachdisziplinen.

Die fachspezifische Weiterbildung verläuft in der Regel in einem interprofessionellen Team, mit einer Aufgabenzuordnung, wie sie in der EKAS Richtlinie 6508 für die Spezialisten der Arbeitssicherheit vorgesehen wird. Die entsprechenden Fertigkeiten werden im Rahmen von Arbeitsplatz-basierten Assessments überprüft. Dazu wurde unter anderem eine Mini-CEX zur Arbeitsplatzbegehung erarbeitet und im geschützten Bereich der Homepage der Fachgesellschaft publiziert. Diese ausführliche Mini-CEX enthält jedoch keine speziellen Erfordernisse zur interprofessionellen Zusammenarbeit. Im Rahmen der Ueberarbeitung der DOPS hat die Fachgesellschaft die Begehung des Arbeitsplatzes, allein oder multidisziplinär, in die Liste der Interventionen aufgenommen. Die Gutachter schlagen vor, analog der bisherigen ausführlichen Mini-CEX zur Arbeitsplatzbegehung allein eine ausführliche AbA zur multidisziplinären Arbeitsplatzbegehung zu erarbeiten und auf der Homepage aufzuschalten. Die Fachgesellschaft hält fest, dass bei den Visitationen der Weiterbildungsstätten der Aspekt der interdisziplinären und interprofessionellen Zusammenarbeit begutachtet wird.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter schlagen vor, analog der bisherigen ausführlichen Mini-CEX zur Arbeitsplatzbegehung allein zusätzlich eine ausführliche AbA zur multidisziplinären Arbeitsplatzbegehung zu erarbeiten.
Die Anforderung ist erfüllt.

Qualitätsbereich 2: Planung Evaluation

Leitlinie 2B

QUALITÄTSSTANDARDS

2B.1 Die Evaluation des Weiterbildungsgangs umfasst die Strukturen, die Prozesse und Ergebnisse (Art. 22 Abs. 2 und Art. 25 Abs. 1 Bst. e MedBG).

Erwägungen:

Die Weiterbildung findet im übergeordneten strukturellen Rahmen statt, welcher durch das SIWF konkretisiert und der Fachgesellschaft zur Verfügung gestellt wird. Die Strukturen und Prozesse der Weiterbildungsstätten werden bei deren Auswahl und den Visitationen evaluiert. Die Ergebnisse werden nebst der Facharztprüfung anlässlich der Arbeitsplatz-basierten Assessments erfasst. Die Module des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne werden, wie auch der Gesamtkurs, regelmässig evaluiert. Für Aspekte des Qualitätsmanagements für die Weiterbildung zum Facharzt Arbeitsmedizin wird auf 2B.2 verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

2B.2 Die für die Evaluation des Weiterbildungsgangs notwendigen Basisdaten sind definiert, werden laufend erhoben bzw. von der verantwortlichen Organisation zur Verfügung gestellt, analysiert und für die Qualitätsentwicklung verwendet.

Erwägungen:

Die wichtigsten Basisdaten sind für die Fachgesellschaft aufgrund des Selbstevaluationsberichtes gegenwärtig die Antworten der Kandidaten auf die jährliche Umfrage durch das SIWF, die Prüfung der Log-Bücher der Weiterzubildenden durch die Delegierte der Titelkommission sowie der Bericht der Prüfungskommission zu den Ergebnissen der Facharztprüfungen. Die Leiter der Weiterbildungsstätten können sich zudem auf die Ergebnisse der Arbeitsplatz-basierten Assessments stützen.

Die Fachgesellschaft erläutert am Round Table, dass diese Basisdaten für die Weiterentwicklung der Weiterbildung genutzt, aber noch nicht in einem konsistenten System systematisch und strukturiert gebündelt und ausgewertet werden. Die Fachgesellschaft hat zudem im Selbstevaluationsbericht bereits angedachte Verbesserungen aufgezeigt. So sind Feedbackgespräche zwischen den Leitern der Weiterbildungsstätten und dem Vorstand sowie der Einbezug der Alumni mit dem Versand eines Fragebogens zwei Jahre nach der Facharztprüfung vorgesehen. Andererseits fehlen formelle Feedbacks aus den Modulen des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne an die Fachgesellschaft. Auch die Rolle der Weiterbildungs-Delegierten kann klarer gefasst werden. Die Fachgesellschaft hält fest, dass durch die verhältnismässig geringe Zahl der Mitglieder („man kennt sich gegenseitig“) viele Feedbacks informell erfolgen.

Die Gutachter nehmen anerkennend zur Kenntnis, dass die Fachgesellschaft bereits wichtige Basisdaten erhebt, Feedbacks vorhanden sind und weitere Feedbackschleifen geplant sind. Angesichts dieser Ausgangslage empfehlen die Gutachter, in einem ersten Schritt die Evaluation des Weiterbildungsgangs im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems zu dokumentieren. Dazu schlagen sie vor, das Qualitätsmanagementsystem unbürokratisch kurz zusammenzufassen („A4-Blatt“) und damit eine Übersicht für alle Beteiligten im Hinblick auf die weitere Entwicklung des QMS zu schaffen. In der Diskussion am Round Table zeigt sich, dass diese Empfehlung durch die Fachgesellschaft positiv aufgenommen wird.

Die Experten haben anlässlich des Round Table der Fachgesellschaft auch eine Skizze eines solchen QMS aufgezeigt. Das QMS präzisiert, welche Basisdaten bei wem, zu welchem Zeitpunkt und wie häufig erhoben, strukturiert und ausgewertet werden und schliesslich wie die Schlüsselergebnisse für die Beurteilung und stetige Verbesserung der Weiterbildung verwendet werden. Die Basisdaten für die Evaluation können während der Weiterbildung, anlässlich der Facharztprüfung sowie nach Abschluss der Weiterbildung (nach einer gewissen Zeit in der Berufspraxis) erhoben werden. Das Papier legt die Verantwortlichkeiten für die Qualitätsentwicklung der Weiterbildung fest. Die bezeichneten Personen oder Gremien sind mit ihren Aufgaben / Kompetenzen / Verantwortungen aufgeführt. Es wird definiert, in welchem Intervall Berichte an die Fachgesellschaft erstellt und durch die Fachgesellschaft Schlussfolgerungen für die Entwicklung der Weiterbildung gezogen werden.

Als Basisdaten stehen unter anderem zur Verfügung:

- *während der Weiterbildung* die Befragungen der Weiterzubildenden, die Arbeitsplatz-basierten Assessments, die Evaluationen der Weiterbildungsstellenleiter und der Bericht der Visitationskommission. Zudem wäre es sinnvoll, zwischen der Leitung des DAS Work and Health der Universitäten

Zürich/Lausanne und der Fachgesellschaft Basisdaten und Ergebnisse auszutauschen.

- *an der Facharztprüfung* die Prüfungsergebnisse der Absolventen. Dazu sollten sowohl für den ersten Teil (Fälle) wie für den zweiten Teil (arbeitsmedizinische Fragestellungen) die Unterlagen aktualisiert und Minimalkriterien für die Bewertung als „genügend“ definiert sein. Zudem können Rückmeldungen der Kandidaten direkt nach der Prüfung erfasst und im Prüfungsprotokoll festgehalten werden, gemäss der Praxis in Österreich. Dort hat jeder Kandidat nach der Prüfung die Möglichkeit, mittels eines kurzen Feedbackbogens unmittelbar Rückmeldungen zur Prüfung zu geben, zum Beispiel zu Qualität und Praxisrelevanz der Fragen, zur Prüfungsatmosphäre und anderem.
- *nach der Weiterbildung* kann eine Erhebung bei den Ehemaligen zur Beurteilung der Weiterbildung aus Sicht der neu Berufstätigen durchgeführt werden. Die Fachgesellschaft plant dies zwei Jahre nach der Facharztprüfung.

Die Prozesse im Rahmen der Weiterbildung sollen gestaltet, gelenkt und verbessert werden. So können folgende Aspekte des QMS im oben erwähnten Papier festgehalten werden:

- Feedbackschleifen zwischen den Beteiligten (Weiterzubildende, Alumni, Leiter der Weiterbildungsstätten, Visitationskommission, Prüfungskommission, Weiterbildungsdelegierte, Vorstand sowie Leitung des DAS Work and Health)
- Die systematische Bündelung und Auswertung der Daten sowie das sich daraus ergebende Reporting mit Vorschlägen des Weiterbildungsdelegierten/-gremiums an den Vorstand, mit einer festgelegten Periodizität der Berichterstattung
- Der Input dieser Ergebnisse und Auswertungen in den Prozess der Weiterbildung
- Der Prozess der stetigen Verbesserung, wie im Rahmen eines einfachen Modells „Plan - Do - Check - Act“ oder eines anderen Modells (wie beispielsweise der RADAR-Logik des EFQM).

Schlussfolgerung:

Die Gutachter anerkennen die bisherigen und geplanten Anstrengungen und Schritte der Fachgesellschaft in der Evaluation des Weiterbildungsgangs und ermutigen die Fachgesellschaft, mit einem Qualitätsmanagement-System der kontinuierlichen Verbesserung der Weiterbildung in Arbeitsmedizin eine solide Grundlage zu geben. Der Standard ist teilweise erfüllt.

Empfehlung:

Die Gutachter empfehlen der Fachgesellschaft, die Evaluation des Weiterbildungsgangs mit einem Qualitätsmanagementsystem zu dokumentieren, welches sich unbürokratisch auf wenig Raum zusammenfassen lässt und leicht zugänglich gemacht wird. In einer zweiten Phase sind schrittweise die einzelnen Elemente des QMS zu präzisieren und das QMS zu implementieren.

2B.3 Der Weiterbildungsgang umfasst Vorgaben zur Leistungsbeurteilung. Die Methoden zur Beurteilung der Weiterzubildenden einschliesslich der Kriterien zum Bestehen von Prüfungen und praktischen Evaluationen sind festgelegt, transparent und öffentlich.

Erwägungen:

Die Einführung von Arbeitsplatz-basierten Assessments durch die Fachgesellschaft erfolgte 2014. Die zugrundeliegenden Beurteilungsraster der DOPS und Mini-CEX sind festgelegt und die Themen/Systematik der DOPS und Mini-CEX werden laufend ergänzt, so zuletzt 2017. Die DOPS und Mini-CEX, sowohl als Grundraster als auch mit den von der Fachgesellschaft vorgesehenen Themen, sind zusammen mit dem Weiterbildungsprogramm auf der Homepage des SIWF offen zugänglich. Zudem sind für einzelne Themen ausführliche Vorgaben für die Mini-CEX im passwortgeschützten Bereich der Fachgesellschaft allen an der Weiterbildung Beteiligten zugänglich. Weitere ausführliche Mini-CEX sind geplant. Die Gutachter schlagen unter anderem auch die Aufnahme von AbA zu den am Round Table diskutierten Themen und Lernzielen „Beherrschung der Erstbehandlung von Notfällen“ und zur interprofessionellen Zusammenarbeit vor.

Die Facharztprüfung erfolgt mündlich in zwei Teilen (Weiterbildungsprogramm Kapitel 4), wobei aufgrund des Textes des Weiterbildungsprogramms gemäss Kapitel 4.4 ein Raster die Elemente, die zwingend in einer Antwort enthalten sein müssen, vorhanden sein sollte („Minimalkriterien“). Die Fachgesellschaft ist sich jedoch bewusst, dass die Fälle und theoretischen Fragen nicht mehr durchwegs aktuell sind. So könnten die Fragen auch bezüglich psychosozialer Belastungen aktualisiert werden. Andererseits sind nur für einen Teil der Fälle und theoretischen Fragen die Minimalkriterien definiert und schriftlich den Examinatoren verfügbar. Die Fachgesellschaft stellt aber fest, dass in der Praxis die Zuverlässigkeit der Beurteilung an der Facharztprüfung nicht in Frage gestellt ist. Die Gutachter schlagen vor, dass die Mitglieder der Prüfungskommission vor jeder neuen Prüfungssession eine gewisse Anzahl neuer Fälle/theoretischer Fragen erarbeiten. Dies wird in Österreich empfohlen und praktiziert. Folgende Empfehlung liegt von der Österreichischen Ärztekammer vor: Prüfungsfragen zu strukturierten mündlichen Prüfungen sollten für mindestens 2 Jahre nach Anwendung gesperrt werden, es sollten pro Prüfung ca. 1/3 der Prüfungsfragen neu erstellt werden.

Zudem sollte die Fachgesellschaft Minimalkriterien für alle Fälle/Fragen definieren. Schliesslich sollte die Nutzung der strukturierten Ergebnisse der Facharztprüfung im Rahmen des QMS für die Verbesserung der Weiterbildung festgehalten werden. Die Fachgesellschaft hält dazu fest, dass der/die Weiterbildungsdelegierte die detaillierten Prüfungsprotokolle durch die Prüfungskommission erhält und auswertet.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

Empfehlungen:

Die Gutachter empfehlen eine Ergänzung der Arbeitsplatzbasierten Assessments, insbesondere im Hinblick auf die Lernziele „Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen“ und „Arbeitsplatzbegehung im Rahmen einer interprofessionellen Zusammenarbeit“. Die Gutachter empfehlen eine systematische Aktualisierung von Fällen/Fragen für die Facharztprüfung, die Erarbeitung von Minimalkriterien für alle Fälle/Fragen der Facharztprüfung sowie – darauf basierend – ein strukturiertes Reporting der Prüfungsdaten durch die Prüfungskommission an den Weiterbildungsdelegierten/an das Weiterbildungsgremium im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems.

Qualitätsbereich 3: Inhalt des Weiterbildungsgangs

Leitlinie 3B

QUALITÄTSSTANDARDS

3B.1 Aufbau, Zusammensetzung und Dauer der Weiterbildung und die gewünschten Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung sind mit klar definierten Meilensteinen beschrieben. Das Verhältnis von Pflicht- und Wahlkomponenten ist klar festgelegt.

Erwägungen:

Aufbau, Zusammensetzung und Dauer der Weiterbildung sind im Weiterbildungsprogramm beschrieben. Die Auswirkung auf die berufliche Entwicklung wird von der Fachgesellschaft mit der zunehmenden Selbständigkeit beschrieben, welche die Weiterzubildenden bei der fortschreitenden Übernahme von Verantwortung an den Weiterbildungsstätten erlangen. Die Pflicht und Wahlkomponenten sind mit den verschiedenen Möglichkeiten festgelegt, die Anerkennung von Weiterbildungsteilen zu erlangen. So wird im Maximum ein Jahr Forschungstätigkeit anerkannt und die mögliche Anerkennung einer Weiterbildung im Ausland wird geregelt. Schliesslich definiert das Weiterbildungsprogramm die anrechenbaren Zeiten je nach Kategorie der Weiterbildungsstätten. Weitere Wahlkomponenten ergeben sich aus der breiten Auswahl von Disziplinen, die neben der Allgemeinen Inneren Medizin (1 Jahr) als nicht-fachspezifische Weiterbildung belegt werden können. Die Anforderungen an die theoretische Weiterbildung sind ebenfalls – in Abhängigkeit von der fachspezifischen Weiterbildung - klar festgelegt.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

3B.2 Die Definition des Inhalts ist kompetenzbasiert und ergebnisorientiert. Die erwarteten Resultate werden mit qualitativen und/oder quantitativen Indikatoren beschrieben.

Erwägungen:

Unter 1B.2 wurde die Entwicklung des Curriculums diskutiert. Die im Selbstevaluationsbericht der Fachgesellschaft vorgesehene und darauf basierende Empfehlung, die Lernziele mit den Kernkompetenzen der Aerztinnen und Aerzte resp. den allgemeinen Lernzielen gemäss Lernzielkatalog der FMH zu verknüpfen, wird an dieser Stelle noch einmal erwähnt. Im Kapitel 3 des Weiterbildungsprogramms, Inhalt der Weiterbildung, wird die Graduierung des erwarteten Wissens in Stufen (Basis, gründlich) definiert. Die Gutachter schlagen vor, an geeigneter Stelle, zum Beispiel bei den Mini-CEX und DOPS oder auf der Homepage der Fachgesellschaft, die verbindlichen Vorgaben zur Beurteilung von medizinischen Tests (wie Audiometrie, Lungenfunktionsprüfungen, Ergometrie, Visusbestimmung, Biomonitoring) festzuhalten oder auf entsprechende Vorgaben (wie beispielsweise Leitlinien der DGAUM) zu verweisen. Die Gutachter sind mit der Fachgesellschaft einverstanden, auf umfassende Vorgaben für Indikatoren zugunsten einer spezifischen Beurteilung durch die Leiter der Weiterbildungsstätten zu verzichten.

An dieser Stelle wurde am Round Table die Ergänzung der Lernziele „*Gründliche Kenntnisse der Biostatistik und arbeitsmedizinischen Epidemiologie*“, „*Korrekte Durchführung der arbeitsmedizinischen Überwachung von Arbeitsplätzen mittels Biomonitoring*“, „*Sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen*“ (statt BLS) sowie „*Basiskenntnisse zu Inhalten und Methoden der Gefahrenermittlung psychischer Belastungen*“ diskutiert. Letztere gehören gemäss Fachgesellschaft zur Risikobeurteilung, welche im Rahmen der theoretischen Weiterbildung im DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne vermittelt wird (Modul OM4, Management of Health in Organizations). Es wird auch auf die Erwägungen und Empfehlungen in 1B.2 verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

Empfehlung (wie unter 1B.2):

Die Gutachter empfehlen der Fachgesellschaft, die Lernziele wie vorgesehen mit den Kernkompetenzen der Aerztinnen und Aerzte resp. den allgemeinen Lernzielen gemäss Lernzielkatalog der FMH zu verknüpfen.

3B.3 Der Weiterbildungsgang beinhaltet sowohl praktische und klinische Arbeit als auch die zugehörige Theorie, die für die Berufsausübung und die evidenzbasierte Entscheidungsfindung im gewählten Fachgebiet erforderlich sind.

Erwägungen:

Der WB-Gang ist klar in fachfremde (überwiegend klinische) und fachspezifische (praktische und theoretische Elemente) gegliedert. In enger Zusammenarbeit mit ihren Weiterbildnern lernen die Weiterzubildenden ihre Entscheidungen evidenzbasiert zu treffen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

ANFORDERUNGEN GEMÄSS MEDBG

Die Fachorganisation schildert die Erfüllung der folgenden MedBG-Artikel:

1. Würde des Menschen (Art. 17 Abs. 2 Bst. b)

Erwägungen:

Im Weiterbildungsprogramm wird der Lernzielkatalog als Grundlage für die Weiterbildungskonzepte als verbindlich erklärt, womit im Rahmen der Weiterbildung sicherzustellen ist, die Würde des Menschen zu respektieren. In dem von der Fachgesellschaft erarbeiteten Berufsbild wird unter anderem festgehalten, dass Arbeitsmediziner negative Auswirkungen auf den Arbeitnehmenden minimieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden erhalten und zudem deren Ressourcen fördern. Die Arbeitsmediziner unterstützen die Unternehmen auch in der Erfüllung deren Fürsorgepflichten.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

2. Begleitung der Patientin und des Patienten bis zum Lebensende (Art. 17 Abs. 2 Bst. c)

Erwägungen:

In der nicht-fachspezifischen Weiterbildung ist die Begleitung von Patientinnen und Patienten bis zum Lebensende in der Regel enthalten. Während der fachspezifischen Weiterbildung rückt die Begleitung der Arbeitnehmenden bis zum Ende der Berufstätigkeit in den Fokus. Die Begleitung kann aber in gewissen Fällen auch darüber hinaus gehen, wie bei Arbeitnehmenden, bei denen auch nach der Beendigung der Berufstätigkeit nach einer Latenzzeit Krankheiten durch frühere berufliche Belastungen auftreten können, wie zum Beispiel nach Einwirkungen von Kanzerogenen. Am Round Table wird im weiteren festgehalten, dass die Weiterbildung beispielsweise auch Betreuung und Beratung von Teams, in welchen ein Teammitglied einen tödlichen oder sehr schweren Unfall erleidet oder an einer Krankheit verstirbt, mit einbezieht. Weiter kann der Weiterzubildende mit der Aufgabe betraut werden, am Krisenmanagement bei Suizidversuchen/Suiziden von Arbeitnehmenden mitzuarbeiten.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

3. Präventivmassnahmen (Art. 17 Abs. 2 Bst. e)

Erwägungen:

Arbeitsmedizinische Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen einschliesslich Beratungen sowie die Beratung von Jugendlichen, schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen sowie von Schichtarbeitern sind als Lernziele unter den geforderten praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten explizit als Inhalt der Weiterbildung festgelegt. Die verschiedenen Rollen und Funktionen der Arbeitsmedizin, Massnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie zur Vorbeugung gesundheitlicher Störungen zu treffen, sind im Berufsbild unter Standard 1B.3 eingehend behandelt. Zusammenfassend sei hier nochmals erwähnt, dass die Weiterbildung darauf abzielt, sowohl arbeitsassoziierte wie nicht-arbeitsassoziierte Faktoren in die Tätigkeiten des Arbeitsmediziners im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einzuschliessen. Für die Rolle bei der Verhütung von Berufskrankheiten und die Unfallverhütung verweisen die Gutachter auf die Ausführungen zu Standard 1B.3.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

4. Wirtschaftlichkeit (Art. 17 Abs. 2 Bst. f)

Erwägungen:

Der wirtschaftliche Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel wird an den Weiterbildungsstätten und in den beratenen Unternehmen tatsächlich eingefordert. Der im Leitbild postulierte Beitrag zum Erfolg der Unternehmen ist gemäss dem Selbstevaluationsbericht eine Grundhaltung des Arbeitsmediziners. Die Gutachter halten am Round Table fest, dass dieser Beitrag nach ihrem Verständnis primär ethisch begründet sein sollte und nicht primär wirtschaftlich. Sie räumen aber ein, dass dies die Weiterbildung im unternehmerischen Umfeld auch herausfordernd macht.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

5. Interprofessionelle Zusammenarbeit (Art. 17 Abs. 2 Bst. g und i)

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft hält im Selbstevaluationsbericht fest, dass die geeignete, d.h. wirksame Kommunikation über Disziplin- und Berufsgrenzen hinweg, damit auch die interprofessionelle Zusammenarbeit, *das Erfolgsrezept* des Arbeitsmediziners sei. Diese Aussage kann aus Sicht der Gutachter auch als „*ein wichtiges Erfolgsrezept*“ verstanden werden. Die interprofessionelle Zusammenarbeit wird auch im Berufsbild beschrieben und in der Richtlinie 6508 der EKAS explizit verlangt. Das Absolvieren des theoretischen Kurses in der Schweiz im Rahmen des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne garantiert zudem auch in der theoretischen Weiterbildung den interprofessionellen Ansatz. Im Grobraster zum Arbeitsplatz-basierten Assessment der DOPS ist die Weiterbildung in interprofessioneller Zusammenarbeit implizit enthalten und damit Gegenstand der Beurteilung. Es wird vorgeschlagen, die Mini-CEX zur Arbeitsplatzbegehung mit dem Aspekt der interprofessionellen Zusammenarbeit zu erweitern resp. eine DOPS zu dieser Thematik zu erarbeiten (es wird auf die Empfehlungen zu 2B.3 verwiesen).

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

Empfehlung (wie unter 2B.3):

Die Gutachter empfehlen eine Ergänzung der Arbeitsplatzbasierten Assessments, im Hinblick auf das Lernziel „Arbeitsplatzbegehung im Rahmen einer interprofessionellen Zusammenarbeit“.

Qualitätsbereich 4: Inhalt des Beurteilungssystems

Leitlinie 4B

QUALITÄTSSTANDARDS

4B.1 Die Beurteilung beinhaltet formative und summative Methoden sowie laufendes Feedback über Fortschritte bezüglich Kompetenzen und Leistungen.

Erwägungen:

Mittels der Arbeitsplatz-basierten Assessments, die im Logbuch detailliert verzeichnet sind, lernen die Kandidaten stufengerecht ihr Wissen und Können realistisch einzuschätzen und erhalten von den Weiterbildungsstellen-Leitern regelmässige Rückmeldungen. Die Themen von arbeitsplatzbasierten Assessments (Mini-CEX und DOPS) sind durch die Fachgesellschaft auf der Homepage zusammen mit dem Weiterbildungsprogramm publiziert, zudem sind für ausgewählte Mini-CEX ausführliche Unterlagen im geschützten Bereich der Homepage der Fachgesellschaft für die an der Weiterbildung Beteiligten abrufbar. Die Delegierte der Titelkommission der Fachgesellschaft konsultiert die Logbücher der Weiterzubildenden mehrmals während der Dauer der Weiterbildung. Sie stellt dabei fest, dass dieses neue Instrument der formativen Leistungsbeurteilung an manchen Weiterbildungsstätten noch wenig differenziert eingesetzt wird. Häufig würden alle verlangten Fähigkeiten und Fertigkeiten bereits im ersten Anlauf mit vollständig erfüllt bewertet.

Die Gutachter unterstützen die Praxis der Fachgesellschaft und regen an, mit dem SIWF die Nutzung der Logbücher im Hinblick auf die Qualität der Weiterbildung weiterzuentwickeln.

In der Facharztprüfung wird eine abschliessende summative Prüfung des Lernfortschritts vorgenommen. Der Kandidat präsentiert in einem ersten Teil die Analyse von zwei realen Fällen und löst als Zweites, ebenfalls mündlich, vier per Zufall ausgewählte arbeitsmedizinische Fragestellungen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

4B.2 Die Methoden zur Beurteilung der Weiterzubildenden einschliesslich der Kriterien zum Bestehen von Prüfungen sind festgelegt und werden sowohl den Weiterzubildenden als auch den Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern und Prüfenden kommuniziert.

Erwägungen:

Die Vorgaben für die Arbeitsplatz-basierten Assessments sind im Weiterbildungsprogramm festgelegt, auf der Homepage der Fachgesellschaft abrufbar und die AbA werden im Logbuch der Weiterzubildenden dokumentiert.

Im Prüfungsreglement des Weiterbildungsprogramms (Kapitel 4) sind die Modalitäten der Facharztprüfung sowie die formalen Kriterien zum Bestehen der Prüfung festgelegt und kommuniziert. Zu den Facharztprüfungen und den diesbezüglichen Erwägungen und Empfehlungen der Gutachter wird auf Qualitätsstandard 2B.3 verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

4B.3 Die Beurteilung der Weiterzubildenden orientiert sich an den Bedürfnissen der Berufsausübung im öffentlichen Gesundheitswesen und in den ambulanten und stationären Sektoren (allenfalls unter Einbezug des Feedbacks von Patientinnen- und Patientenorganisationen, Gesundheitsdiensten und Fachstellen im öffentlichen Gesundheitswesen) und entspricht den fachspezifischen beruflichen Richtlinien.

Erwägungen:

Die Bedürfnisse des öffentlichen Gesundheitswesens sind in den Konzepten der Weiterbildungsstätten berücksichtigt. Aufgrund der Weiterbildungskonzepte erfolgt die laufende Beurteilung der Weiterzubildenden. Der Einbezug der Gesetzgeber, der Aufsichtsbehörden, der Wirtschaft und des Schweizer Sozialsystems in die Entwicklung des Curriculums stellt sicher, dass die Beurteilung der Weiterzubildenden den fachspezifischen beruflichen Richtlinien entspricht.

Die Fachgesellschaft plant zudem, wie erwähnt, die Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Berufsausübung in einer Alumni-Befragung zwei Jahre nach Abschluss der Weiterbildung zu erheben. Es wird auch auf die Erwägungen zum QMS in Qualitätsstandard 2B.2 verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

4B.4 Die Weiterbildungsstätten pflegen eine Kultur des konstruktiven Umgangs mit Fehlern, die von geeigneten Instrumenten wie z. B. einem *Critical Incident Reporting System (CIRS)* unterstützt wird.

Erwägungen:

Im Kapitel 5 des Weiterbildungsprogramms wird als Anforderung an alle Weiterbildungsstätten verlangt, dass ein Sicherheitsmanagementsystem besteht. Dieses regelt u.a. den Umgang mit Risiken und Fehlern und deren Verhinderung.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

ANFORDERUNGEN GEMÄSS MEDBG

Die Fachorganisation schildert die Erfüllung der folgenden MedBG-Artikel:

1. Erkennen und Berücksichtigen der eigenen und der beruflichen Grenzen (Art. 7 Bst. a)

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft baut ihre Weiterbildung auf dem abgeschlossenen Universitätsstudium auf und verankert sie in einer interdisziplinären und interprofessionellen

Umgebung. Im Weiterbildungsprogramm sind die beruflichen Grenzen klar gesetzt. Es unterscheidet die Schnittstellen mit Aerztinnen und Aerzten anderer Disziplinen (interdisziplinäre Zusammenarbeit) und mit anderen Berufsgruppen (interprofessionelle Zusammenarbeit).

An den Weiterbildungsstätten und im theoretischen Kurs DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne wird diese Rollenverteilung vermittelt und geübt, namentlich die Zusammenarbeit und die Abgrenzung mit den anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA: Sicherheitsfachleute, Sicherheitsingenieure, Arbeitshygieniker), mit den Fachleuten des Gesundheitsschutzes (wie Ergonomen oder Arbeitspsychologen) und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Für die Abgrenzung der Aufgaben von ASA-Spezialisten wird von den Arbeitsmedizinern auch die Richtlinie 6508 der EKAS beachtet.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

2. Erweitern und Ergänzen sowie Anwenden der beruflichen Kompetenzen (Art. 6 Abs. 1 Bst. a – i, Art. 6 Abs. 2)

Erwägungen:

Die Weiterzubildenden können ihre im Universitätsstudium erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Weiterbildung anwenden und fortlaufend ergänzen. Die Fachgesellschaft betont, dass die Verantwortung und Selbständigkeit im Verlauf der Weiterbildung zunehmend erhöht werden.

In den Weiterbildungskonzepten ist die strukturierte Weiterbildung an den Weiterbildungsstätten festgelegt. Dies wird an den Visitationen geprüft und wo nötig mit Auflagen eingefordert. Für die Weiterbildung in Arbeitsmedizin heisst das auch, dass den Weiterzubildenden der Besuch des Kurses für die theoretische Weiterbildung, in der Regel des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne, ermöglicht wird. Mit den Anforderungen an die Weiterbildungs-Stätten in Kapitel 5.1 des Weiterbildungsprogramms ist dies sichergestellt. Im Weiterbildungsprogramm Kapitel 5.1 ist übrigens im erwähnten Abschnitt noch der Verweis auf die Ziffer des Kurses für die theoretische Weiterbildung zu korrigieren (korrekt auf Ziffer 2.2 statt 2.3).

Die Fachgesellschaft macht die Weiterzubildenden unter anderem auf ihrer Homepage auf Fortbildungsveranstaltungen in Arbeitsmedizin in der Schweiz aufmerksam. Andere Fachgesellschaften verlangen zum Teil im Rahmen der Weiterbildung auch den Besuch bestimmter Fortbildungsveranstaltungen. Am Round Table wurde diskutiert, ob eine solche Bestimmung für die Weiterbildung zum Facharzt Arbeitsmedizin auch in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen werden sollte. In der Diskussion waren sich die Vertreter der Fachgesellschaft und die Gutachter einig, dass aufgrund der umfassenden theoretischen Weiterbildung gemäss Kapitel 2.2 des Weiterbildungsprogramms keine zusätzlichen Anforderungen für die Teilnahme der Weiterzubildenden an Fortbildungsveranstaltungen zu stellen sind.

Schlussfolgerung:

Die Anforderung ist erfüllt.

Qualitätsbereich 5: Durchführung des Weiterbildungsgangs

Leitlinie 5B

QUALITÄTSSTANDARDS

5B.1 Die Lehr- und Lernmethoden, die Grundsätze des Feedbacks und die Prinzipien der Supervision der Weiterzubildenden sind beschrieben. Sie stehen im Einklang mit den jeweiligen Weiterbildungselementen/ -modulen und Lernfortschritten und fördern ein unabhängiges und reflexives Denken sowie eine evidenzbasierte Berufsausübung.

Erwägungen:

Die Lehr- und Lernmethoden sowie die Organisation der Supervision sind in den Weiterbildungskonzepten der Weiterbildungsstätten beschrieben. Diese basieren auf dem Weiterbildungsprogramm der Fachgesellschaft. Die Grundsätze des Feedbacks sind im Konzept der Arbeitsplatz-basierten Assessments vorgegeben.

Die Fachgesellschaft verfügt über verschiedene Basisdaten, mit welchen sie prüfen kann, inwieweit die Weiterbildung ein unabhängiges und reflexives Denken sowie eine evidenzbasierte Berufsausübung fördern. Die Nutzung dieser Basisdaten ist in der Skizze zu einem Qualitätsmanagementsystem unter Standard 2B.2 beschrieben.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

5B.2 Die Fachgesellschaft setzt sich dafür ein, dass die erforderlichen beruflichen Erfahrungen, Verantwortungsbereiche und Aufgaben definiert sind und dass die Lehrerfahrung und wissenschaftliche Qualifikation der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner und Dozierenden laufend überprüft, gefördert und gewürdigt werden (Art. 25 Abs. 1 Bst. g MedBG).

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft setzt sich über die Anforderungen an die Weiterbildungsstätten dafür ein, dass die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner im geforderten Umfang qualifiziert sind und entsprechend gefördert werden. Die regelmässige Überprüfung und Würdigung erhalten sie aus den Antworten auf die jährlichen Assistentenfragebogen, die sich auf die jeweilige Weiterbildungsstätte beziehen. Die Fachgesellschaft erwägt gemäss ihrem Selbstevaluationsbericht zudem systematische Feedbackgespräche zwischen dem Vorstand und den Leitern der Weiterbildungsstätten; diese Feedbacks sind Teil des noch zu erarbeitenden Konzepts des Qualitätsmanagementsystems (siehe 2B.2) für die Weiterbildung zum Facharzt Arbeitsmedizin.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

5B.3 Das Weiterbildungsprogramm ermöglicht es den Weiterzubildenden, ein breites Spektrum an Erfahrungen im gewählten Fachgebiet zu gewinnen, einschliesslich fachlicher Tätigkeit im Notfalldienst. Die Anzahl Patientinnen und Patienten und die Fallmischung bzw. die Aufgabenbereiche und betreuten Projekte ermöglichen berufliche Erfahrung in allen Aspekten des gewählten Fachgebiets.

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft legt im Selbstevaluationsbericht dar, wie in der Weiterbildung ein möglichst breites Spektrum der Arbeitsmedizin vermittelt wird. Eine Bestimmung im Weiterbildungsprogramm, Ziffer 2.2.1, präzisiert dies bezüglich der theoretischen Weiterbildung. Wenn weniger als ein Jahr der fachspezifischen Weiterbildung an Weiterbildungsstätten der Kategorie A absolviert wird, muss der Weiterzubildende einen anerkannten arbeitsmedizinischen Kurs von mindestens 480 Stunden (entsprechend 16 ETCS) nachweisen, das heisst 200 Stunden (7 ECTS) mehr als Weiterzubildende, welche mehr als 1 Jahr an einer Weiterbildungsstätten der Kategorie A absolvieren. Die 200 zusätzlichen Stunden dienen den Lernzielen, welche durch das Fehlen oder die geringe Ausprägung bestimmter Aufgabenbereiche in einzelnen Weiterbildungsstätten der Kategorie B sonst nicht genügend abgedeckt werden könnten. Bezüglich des Aspektes der Fallmischung wird auf 5B.5 verwiesen.

Es gehört zum Aufgabenfeld der Arbeitsmedizin, Arbeitgeber/Betriebe in der Organisation der ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung sowie der Rettung zu beraten und zu unterstützen. Zudem sind die Arbeitsmediziner als Spezialisten der Arbeitssicherheit gemäss der Richtlinie 6508 der EKAS im Rahmen einer interdisziplinären Zusammenarbeit für die Erstbehandlung bei Notfällen zuständig. Die Gutachter empfehlen der Fachgesellschaft, die „sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen“ (statt Basic Life Support) als Lernziel aufzunehmen, wie unter der gesetzlichen Anforderung zu Notfallsituationen nach Art. 17 Abs. 2 Bst. d besprochen (S. 12).

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

5B.4 Die Weiterbildung wird in einem entlohnten Arbeitsverhältnis im gewählten Fachgebiet durchgeführt und beinhaltet die Mitarbeit in allen Aktivitäten, die für die Berufsausübung im Fachbereich relevant sind.

Erwägungen:

Eine Weiterbildungsstätte erhält die Anerkennung, wenn sie nachweisen kann, dass die Weiterzubildenden in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies wird im Rahmen der Visitationen der Weiterbildungsstätten überprüft.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

5B.5 Die Weiterbildung fördert die interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit (Art. 6 Abs. 1 Bst. f, Art. 17 Abs. 2 Bst. g, Art. 17 Abs. 2 Bst. i MedBG). Eine koordinierte Multi-Site-Weiterbildung im gewählten Fachgebiet ist möglich, um den Kontakt mit verschiedenen Bereichen des Fachs und das Beherrschen der beruflichen Grundsätze zu vermitteln.

Erwägungen:

Das Weiterbildungsprogramm respektiert die aufgeführten gesetzlichen Grundlagen. Eine Multi-Site-Weiterbildung ist in der Arbeitsmedizin zur Erweiterung des Spektrums (in Analogie zur Fallmischung gemäss 5B.3) ausdrücklich erwünscht. Die Gutachter unterstützen die Idee einer Multi-Site-Weiterbildung in der Arbeitsmedizin, vor allem, wenn die gesamte fachspezifische Weiterbildung von 2 ½ Jahren an einer einzigen Weiterbildungsstätte absolviert wird. Die Fachgesellschaft erläutert, dass entsprechende Programme zur Multi-Site-Weiterbildung bestehen, wie an der Universität Zürich (Zusammenarbeit mit Universitätsspital Zürich), an der Universität Lausanne (Zusammenarbeit zwischen Institut du Santé au Travail, Centre Hospitalier Universitaire Vaudois und betriebsärztlichem Service der Stadt Lausanne) sowie an der Suva (Zusammenarbeit mit seco und betriebsärztlichen Diensten). Damit kann die in 5B.3 und 10B.2 geforderte breite Erfahrung und Fallmischung im Rahmen der Weiterbildung gewährleistet werden.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

Qualitätsbereich 6: Durchführung der Evaluation

Leitlinie 6B

QUALITÄTSSTANDARDS

6B.1 Die gewählten Beurteilungsmethoden (z. B. Multiple Choice, Essay-Fragen, OSCE, Mini-CEX, AbA) sind jeweils geeignet, um optimal auf die berufliche Praxis vorzubereiten.

Erwägungen:

Die Gutachter haben die von der Fachgesellschaft erarbeiteten Themenlisten für die DOPS und Mini-CEX sowie die ausgewählten detaillierten Mini-CEX zu bestimmten Themen anerkennend zur Kenntnis genommen. Es wird auch auf die Empfehlungen zur Ergänzung der arbeitsplatzbasierten Assessments unter Standard 2B.3 verwiesen. Zur Facharztprüfung wird auf die Erwägungen und die Empfehlungen unter Standard 2B.3 verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt

Es wird auf die Empfehlungen unter 2B.3 verwiesen.

6B.2 Über die Erfüllung von Leitbild und Zielen des Weiterbildungsgangs wird periodisch durch die fachlich-wissenschaftliche Leitung berichtet.

Erwägungen:

Der Vorstand der Fachgesellschaft behält die Weiterbildung im Blickfeld und kann sich über allfällige Probleme austauschen. Da die Anzahl der Mitglieder der Fachgesellschaft relativ klein ist und sich alle Akteure in der Arbeitsmedizin kennen, ist auch der informelle Austausch innerhalb der Fachgesellschaft sehr gut gegeben. Im Selbstevaluationsbericht hat die Fachgesellschaft Verbesserungen im Bereich der Sammlung von Basisdaten sowie von zusätzlich vorgesehenen Feedbacks (wie von Leitern der Weiterbildungsstätten zum Vorstand sowie von Alumni zum Weiterbildungsdelegierten) vorgesehen. Die Gutachter unterstützen diese Vorhaben und schlagen vor, diese mit einer regelmässigen kritischen Durchsicht des Leit- und Berufsbilds sowie des Weiterbildungsprogramms zu verbinden. Diese Arbeiten sind Teil des unter 2B.2 skizzierten Qualitätsmanagementsystems und sollten in diesem Rahmen festgehalten werden.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

Qualitätsbereich 7: Ergebnis (Qualifikationsprofil) des Weiterbildungsgangs

Leitlinie 7B

QUALITÄTSSTANDARDS

7B.1 Die geforderten Kompetenzen und Leistungen der Weiterzubildenden sind beschrieben und allen beteiligten Personen kommuniziert. Sie werden fortlaufend überprüft.

Erwägungen:

Die Entwicklung und fortlaufende Überprüfung der Lernziele wurde unter Standard 1B.2 ausführlich gewürdigt. Die Gutachter erinnern am Round Table an dieser Stelle daran, die geforderten Kompetenzen und Leistungen der Weiterzubildenden sinngemäss mit Bezug auf die im Lernzielkatalog verwendeten sieben Rollen des Arztes in Anlehnung an CanMEDS/an den Lernzielkatalog der FMH zu beschreiben. Dieser Bezug soll darauf Rücksicht nehmen, dass die «Allgemeinen Lernziele» sich in erster Linie an die klinisch tätigen Ärzte in Weiterbildung richten.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

7B.2 Die Fachgesellschaft trägt die Verantwortung, dass die Weiterbildungsziele effektiv und effizient erreicht werden können. Die Beurteilung der Kompetenzen und der Leistungen ist standardisiert, transparent und steht mit den Weiterbildungszielen im Einklang.

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft nimmt diese Verantwortung durch die Anerkennung der Weiterbildungsstätten und die regelmässigen Visitationen wahr. Zudem erarbeitet sie die Grundlagen für die Arbeitsplatz-basierten Assessments und die Prüfungsfragen. Mittels den unter Standard 2B.2 diskutierten Basisdaten überprüft die Fachgesellschaft, inwieweit die Beurteilung im Einklang mit den Weiterbildungszielen steht.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

7B.3 Es existiert ein Prozess für die Anrechnung von Weiterbildungskomponenten bzw. -modulen, die im Ausland absolviert werden.

Erwägungen:

Das Weiterbildungsprogramm regelt dies unter Ziffern 2.2.3 und 2.3.2. Der Prozess sieht einen vorgängigen Kontakt mit der Titelkommission vor. Da die Kurse im Ausland anders strukturiert sind als der Kurs DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne, werden die theoretischen Kurse im Ausland nur auf Antrag durch die Titelkommission der Fachgesellschaft anerkannt.

In diesem Zusammenhang haben die Gutachter am Round Table die Frage gestellt, wo die Kursinhalte „rechtliche Grundlagen“ und „arbeitsmedizinische Vorsorge in der Schweiz“ als Teil eines Schweizer Kurses angeboten werden. Der Besuch dieser Kursinhalte ist gemäss Abschnitt 2.2.3 des Weiterbildungsprogramms obligatorisch, wenn ein ausländischer Weiterbildungskurs anstelle des DAS Work and Health besucht wird.

Diese Anforderungen sind nach Ansicht der Fachgesellschaft beizubehalten, da die Kenntnisse dieser in der arbeitsmedizinischen Praxis wichtigen und länderspezifischen Themen in ausländischen Kursen nicht vermittelt wird. Sie sollen demnach bei der Anrechnung von im Ausland absolvierten Weiterbildungskomponenten weiterhin eingefordert werden. Die Vertreter der Fachgesellschaft und die Gutachter sind sich einig, dass der Abschnitt 2.2.3 des Weiterbildungsprogramms damit nicht zu ändern ist.

Die Vertreter der Fachgesellschaft halten fest, dass die Umsetzung der Bestimmungen gemäss Abschnitt 2.2.3 in der Schweiz möglich ist (DAS Work and Health, Kurse der Suva, allenfalls massgeschneiderte individuelle Unterweisung durch die Institutionen wie die Suva). Zudem wird durch die Titelkommission jeder Antrag von Weiterzubildenden einzeln geprüft. In besonderen Situationen kann der Besuch eines Kurses auch als erfüllt gelten, wenn im Rahmen der praktischen Weiterbildung die erforderlichen theoretischen Kenntnisse vermittelt und praktisch umgesetzt werden (wie bei Weiterzubildenden, welche bereits eine Vielzahl von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen selbst durchgeführt haben).

Schlussfolgerung:

Zusammenfassend ist eine Aenderung des Abschnitts 2.2.3 des Weiterbildungsprogramms nach Ansicht der Vertreter der Fachgesellschaft und der Gutachter nicht angezeigt.
Der Standard ist erfüllt.

Qualitätsbereich 8: Evaluation der Resultate

Leitlinie 8B

QUALITÄTSSTANDARDS

8B.1 Eine Beurteilung der Weiterbildung durch die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sowie die Weiterzubildenden geschieht fortlaufend.

Erwägungen:

Die Weiterzubildenden können jährlich an der von neutraler Seite durchgeführten Befragung teilnehmen, welche durch die ETH (Institute for Environmental Decisions, Consumer Behaviour) ausgewertet, an die Weiterbildungsstätten-Leiter übermittelt und im Internet publiziert wird. Die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner werden jeweils vor den Visitationen der Weiterbildungsstätten befragt, die mindestens alle 7 Jahre stattfinden. Es gab bisher keinen formellen Austausch zwischen dem Vorstand der Fachgesellschaft und den Leitern der Weiterbildungsstätten; im Selbstevaluationsbericht der Fachgesellschaft wird jedoch ein solcher Austausch vorgesehen. Die Gutachter regen an, diesen Austausch in der Systematik des Qualitätsmanagementsystems zu verankern.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

8B.2 Kriterien bzw. Indikatoren für die Beurteilung der Kompetenzen und Leistungen (performance) sind für die einzelnen Weiterbildungsabschnitte festgelegt.

Erwägungen:

Die Weiterbildung ist klar in einen nicht fachspezifischen und einen fachspezifischen Teil gegliedert. Der fachfremde Teil dient dem Erwerb klinischer medizinischer Erfahrung. Dazu wird nach der Revision des Weiterbildungsprogramms im Jahr 2013 einerseits eine Weiterbildung in Allgemeiner Innerer Medizin während eines Jahres an einer anerkannten Weiterbildungsstätte verlangt. Andererseits gestatten es die Bestimmungen des Weiterbildungsprogramms in Abschnitt 2.1.1 den Weiterzubildenden, eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene nicht fachspezifische Weiterbildung zu absolvieren.

Der fachspezifische Teil ist so angelegt, dass die Weiterzubildenden mit zunehmender Selbständigkeit während der Weiterbildung mehr und mehr Verantwortung übernehmen. Die Kriterien beziehungsweise Indikatoren für die Beurteilung der Kompetenzen und Leistungen sind, wie bereits erwähnt, in den Grundlagen für die Arbeitsplatz-basierten Assessments und für die Facharztprüfung festgelegt. Das Logbuch definiert dabei die Weiterbildungsabschnitte.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

8B.3 Der Weiterbildungsgang enthält einen Mechanismus zur Früherkennung allfällig ungenügender Leistung oder mangelnder Kompetenzen, die die Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung negativ beeinflussen könnten. Eine entsprechende Beratung der Weiterzubildenden ist sichergestellt.

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft verlangt in Abschnitt 2.3.1 des Weiterbildungsprogramms die Dokumentation der Lerninhalte und die Erreichung der Lernziele. Die Arbeitsplatz-basierten Assessments eignen sich zur Früherkennung einer allfällig ungenügenden Leistung oder mangelnder Kompetenzen. In Abschnitt 5.1 des Weiterbildungsprogramms wird durch die Fachgesellschaft für alle Weiterbildungsstätten die Anforderung gestellt, dass diese die AbA regelmässig durchführen und der Stand der Weiterbildung vier Mal jährlich festgehalten wird.

Die Fachgesellschaft verlangt auch die Sicherstellung der Begleitung der Weiterzubildenden durch die Weiterbildungsstätten. Für die Einführungsphase sehen die Weiterbildungskonzepte die Bezeichnung eines Tutors für jeden Weiterzubildenden vor. In der Arbeitsmedizin ist aufgrund der geringen Grösse der Weiterbildungsstätten in der Regel dieselbe Person als Tutor für die fachliche Betreuung und als Mentor für die Begleitung während der Weiterbildung, wie beispielsweise der Besprechung von karrierebezogenen Fragen, zuständig.

Diese Aspekte werden durch die Visitationskommission überprüft.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter erachten es als wichtig, dass die Rollen für die Begleitung der Weiterzubildenden bei den Weiterbildnern und Weiterbildnerinnen anlässlich der Visitationen der Weiterbildungsstätten geprüft werden.

Der Standard ist erfüllt.

Qualitätsbereich 9: Qualitätssicherung und -entwicklung des Weiterbildungsgangs

Leitlinie 9B

QUALITÄTSSTANDARDS

9B.1 Auf der Grundlage einer Konklusion, in welcher der Weiterbildungsgang an den vorliegenden Qualitätsstandards gemessen wird, ist ein Massnahmenplan für die Zukunft zu skizzieren, der aufzeigt, wie die Weiterentwicklung des Weiterbildungsgangs für die Zeitspanne bis zur nächsten Akkreditierung geplant ist.

Erwägungen:

Die Fachgesellschaft hat in ihrer Selbstevaluation verschiedene Weiterentwicklungen des Weiterbildungsprogramms, der Lernziele und des Qualitätsmanagements ins Auge gefasst und im Bericht festgehalten. Auch andere Massnahmen wie die Ueberarbeitung des Berufsbilds sind im Zuge der Selbstevaluation geplant worden. Die Fachgesellschaft will

sich bei der nächsten Repraesentation einen Zeitplan zu deren Umsetzung geben. Dabei will sie auch die Erwägungen und Empfehlungen aus dem vorliegenden Gutachten einbeziehen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

9B.2 Die kontinuierliche Erneuerung/Qualitätssicherung des Weiterbildungsgangs umfasst:

- **die Anpassung des Leitbilds und der Ziele des Weiterbildungsgangs an wissenschaftliche, sozioökonomische und kulturelle Entwicklungen;**
- **die fortlaufende Anpassung der Weiterbildungsstrukturen und -prozesse in Bezug auf ihre Zweckmässigkeit;**
- **die Anpassung von Aufbau, Zusammensetzung und Dauer der Weiterbildungsgänge an die Entwicklungen des Fachgebiets.**

Erwägungen:

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Weiterbildungsgangs soll in einem Qualitätsmanagementsystem beschrieben werden, wie es unter Standard 2B.2 diskutiert wurde.

Unter anderem will die Fachgesellschaft den Austausch zwischen den Leitern der Weiterbildungsstätten und dem Vorstand einführen (siehe 8B.1). Die Gutachter raten, auch ein Augenmerk auf der Weiterentwicklung der theoretischen Weiterbildung im Rahmen des DAS zu haben: die Module und der Kurs des DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne werden von den Weiterzubildenden evaluiert, aber die Ergebnisse fliessen momentan noch nicht im Rahmen eines systematischen Feedbacks in die Weiterentwicklung der Weiterbildung durch die Fachgesellschaft ein.

Die Gutachter regen an, im Rahmen des Aufbaus des QMS formelle Gespräche zwischen der Fachgesellschaft und der Leitung des DAS Work and Health im Hinblick auf den gegenseitigen Austausch von Basisdaten und Schlüsselergebnissen (praktische Weiterbildung in der Weiterbildungsstätten, theoretischen Weiterbildung durch den Kurs DAS Work and Health) aufzunehmen.

Schlussfolgerung:

Die Gutachter stellen *fest*, dass das Weiterbildungsprogramm im Jahr 2013 revidiert wurde und damit noch relativ aktuell ist. Trotzdem empfehlen sie der Fachgesellschaft, im Rahmen der Arbeit am Qualitätsmanagementsystem, aufgrund der Erkenntnisse im Rahmen der Selbstevaluation sowie der Ergebnisse des Round Table und der Empfehlungen im vorliegenden Bericht zu prüfen, das Weiterbildungsprogramm in den nächsten zwei Jahren zu revidieren (also etwas früher als im Selbstevaluationsbericht angedacht).

Der Standard ist erfüllt.

Empfehlung:

Die Gutachter empfehlen der Fachgesellschaft, im Rahmen der Arbeit am Qualitätsmanagementsystem und der Erkenntnisse aus der aktuellen Akkreditierung zu prüfen, das Weiterbildungsprogramm in den nächsten zwei Jahren zu revidieren.

Qualitätsbereich 10: Qualitätssicherung der Evaluation

Leitlinie 10B

QUALITÄTSSTANDARDS

10B.1 Die Angemessenheit der Beurteilungsmethoden ist dokumentiert und evaluiert.

Erwägungen:

Zentrale Beurteilungsmethoden der Evaluation des Weiterbildungsgangs sind Auswahl und Überprüfung der Weiterbildungsstätten. Dazu finden die regelmässigen Visitationen mit dem SIWF statt. 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. Zudem geht das Vorgehen bei einer Revision des Weiterbildungsprogramms aus den Regelungen des SIWF hervor. Die Fachgesellschaft erwähnt hierzu noch die Beurteilungsmethoden an der Facharztprüfung. Dazu will sie die Arbeiten an einer Europäischen Prüfung verfolgen, die von der Sektion Occupational Medicine der UEMS in Angriff genommen werden. Bis von dieser Seite Ergebnisse vorliegen, erachtet die Fachgesellschaft die aktuell im Weiterbildungsprogramm im Kapitel 4 beschriebene mündliche Prüfung weiterhin als zweckmässig. Für Empfehlungen bezüglich der Facharztprüfung wird auf 2B.3. verwiesen.

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

10B.2 Die Fachgesellschaft sorgt dafür, dass bei der Auswahl, der Anerkennung und der Einteilung der Weiterbildungsstätten in Kategorien (z. B. A, B und C in der Humanmedizin) die Anzahl Patientinnen und Patienten und die Fallmischung breite klinische Erfahrungen in allen Aspekten des gewählten Fachgebiets ermöglichen.

Erwägungen:

Zur geforderten Fallmischung erläutert die Fachgesellschaft, dass es für die Weiterbildungsstätten tatsächlich eine Herausforderung darstelle, die verschiedenen Aspekte der Arbeitsmedizin in der Weiterbildung abzudecken. Die Vertreter der Fachgesellschaft stellen fest, dass anlässlich von Visitationen in dieser Hinsicht auch zum Teil Defizite aufgedeckt worden sind, die zu Auflagen an die Weiterbildungsstätten geführt haben.

Es wird auf die Erwägungen zur Multi-Site-Weiterbildung in Qualitätsstandard 5B.5 verwiesen. Mit dieser Möglichkeit sichert der Weiterbildungsgang auch mit einem relativ bescheidenen Pool von 12 Weiterbildungsstätten, dass die verschiedenen Aspekte der Arbeitsmedizin durch die Weiterbildung abgedeckt werden können (respektive die geforderte Fallmischung erreicht wird).

Schlussfolgerung:

Der Standard ist erfüllt.

4 Gesamtbeurteilung mit Stärken und Herausforderungen

Die Gutachter zeigten sich beeindruckt von der Entwicklung, welche die Weiterbildung in Arbeitsmedizin in den letzten 7 Jahren seit der letzten Akkreditierung durchlaufen hat. Sie haben unter anderem die folgenden Stärken des Weiterbildungsgangs in Arbeitsmedizin und der Selbstevaluation hervorgehoben:

- + Die seit dem letzten Gutachten durch die Fachgesellschaft geleistete Arbeit für die stetige Verbesserung der Weiterbildung, vor allem in Anbetracht der durch die relativ kleine Mitgliederzahl begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen.
- + Die ausführlichen Ueberlegungen und Vorarbeiten sowie die umfassende Revision des neuen Weiterbildungsprogramms.
- + Die Erarbeitung der arbeitsplatzbasieren Assessments (Mini-CEX und DOPS).
- + Das Bewusstsein für den Bedarf an kontinuierlicher Weiterentwicklung des Weiterbildungsprogramms.
- + Die konkrete Planung von Erhebungen von Basisdaten und Rückkoppelungen zur Verbesserung der Qualität der Weiterbildung.
- + Die Anstrengungen zur Ermöglichung einer Multi-Site-Weiterbildung
- + Den Willen und die Fähigkeiten zu interdisziplinärem und interprofessionellem Denken und Zusammenarbeit.
- + Den Anspruch der Fachgesellschaft auf eine qualitativ hochstehende und evidenzbasierte Tätigkeit.
- + Der Beitrag des qualitativ hochstehenden und laufend weiter verbesserten theoretischen Kurses DAS Work and Health der Universitäten Zürich/Lausanne.
- + Die sehr ausführliche und offene Berichterstattung im Rahmen der Selbstevaluation sowie die offene und konstruktive Kommunikation am Round Table.
- + Die Offenheit gegenüber Anregungen anlässlich des Round Table.

Die Fachgesellschaft hat seit der letzten Akkreditierung vor 7 Jahren grosse Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Weiterbildung unternommen. Diese Entwicklung und der hohe Stand der Qualität der Weiterbildung ist durch die Fachgesellschaft im Selbstevaluationsbericht ausführlich dokumentiert worden. Grundsätzlich kann der Weiterbildung in Arbeitsmedizin in der Schweiz damit eine hohe Qualität attestiert werden.

Aufgrund dieser Fakten war es sinnvoll, die Gespräche des Round Table auf Schwerpunkte zu fokussieren. Im Hinblick auf die weitere stetige Verbesserung der bisherigen hohen Qualität der Weiterbildung war ein Schwerpunkt die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems durch die Fachgesellschaft. Andere Schwerpunkte ergaben sich aus den Fragestellungen und Antworten im Selbstevaluationsbericht, nämlich die Frage der Ergänzung und Präzisierung der Lernziele sowie der arbeitsplatzbasierten Assessments zur Dokumentation der Lernziel-Erreichung. Ein weiterer Schwerpunkt ergab sich durch den Quervergleich mit Weiterbildungsprogrammen anderer Fachgesellschaften mit Fragen, ob gewisse Anforderungen analog anderer Weiterbildungsprogramme zu stellen seien (wie wissenschaftliche Publikationen oder der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der Weiterbildung) oder ob spezielle Anforderungen im Rahmen des Weiterbildungsprogramms weiterhin zu stellen sind (spezielle Kurse als Zusatzforderung nach dem Absolvieren von ausländischen Kursen im Rahmen der theoretischen Weiterbildung). Neben diesen Schwerpunkten sind auch einige weitere Aspekte angesprochen worden (wie Fragen der Terminologie im Weiterbildungsprogramm).

Für die Erwägungen und die Empfehlungen wird auf die einzelnen Kapitel des Gutachtens verwiesen. Im Folgenden werden zu den erwähnten Schwerpunkten und weiteren Aspekten, welche anlässlich des Round Table zwischen den Vertretern der Fachgesellschaft und den Gutachtern besprochen worden sind, die wichtigsten Punkte kurz zusammengefasst.

Als wichtige Herausforderung sehen die Gutachter die Konsolidierung des Qualitätsmanagementsystems. Die Fachgesellschaft hat seit der letzten Akkreditierung grosse Anstrengungen zur Verbesserung des Weiterbildungsprogramms und der diesbezüglichen Evaluation unternommen. Dies wird durch den Vergleich des früheren Weiterbildungsprogramms mit dem nach der Revision im Jahr 2013 aktuell geltenden Programm deutlich. Die Fachgesellschaft hat auch Schritte für die Evaluation im Hinblick auf die stetige Verbesserung der Qualität der Weiterbildung in die Wege geleitet und zusätzliche Schritte im Selbstevaluationsbericht in Aussicht gestellt. Aufgrund der verhältnismässig geringen Zahl von Fachärztinnen/Fachärzten für Arbeitsmedizin in der Schweiz kennen sich die Akteure der Weiterbildung persönlich. Der informelle Austausch und die bisherigen Auswertungen von Basisdaten sind damit in der Praxis weiterhin geeignet, einen Ueberblick über die verschiedenen Aspekte der Weiterbildung zu erhalten. Die Vertreter der Fachgesellschaft und die Gutachter sind sich jedoch am Round Table einig, dass im Hinblick auf die weitere kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Weiterbildung in Arbeitsmedizin die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems sinnvoll ist. Die Ausarbeitung und Implementierung des QMS kann dabei mit Augenmass erfolgen. Einerseits ist die Zahl der Weiterzubildenden gering (rund zehn in einem bestimmten Jahr), andererseits sind die personellen und finanziellen Ressourcen der verhältnismässig kleinen Fachgesellschaft begrenzt. Daher sollte das QMS nicht nur eine hohe Effektivität aufweisen, sondern auch ein günstiges Verhältnis zwischen Zielerreichung und den dafür eingesetzten Ressourcen, d.h. eine hohe Effizienz bei der Ausarbeitung und Implementierung sowie im Betrieb des QMS.

Die Experten haben anlässlich des Round Table der Fachgesellschaft eine Skizze eines der Situation angepassten QMS aufgezeigt. Das QMS präzisiert welche Basisdaten bei wem, zu welchem Zeitpunkt und wie häufig erhoben, strukturiert und ausgewertet werden und schliesslich wie die Schlüsselergebnisse für die Beurteilung und Verbesserung der Weiterbildung verwendet werden. Die Basisdaten für die Evaluation können während der Weiterbildung, anlässlich der Facharztprüfung sowie nach Abschluss der Weiterbildung erhoben werden. In das QMS sind alle Player einzubeziehen (Weiterzubildende, Alumni, Leiter der Weiterbildungsstätten, Visitationsskommission, Prüfungskommission, Weiterbildungsdelegierte, Vorstand sowie Leitung des DAS Work and Health). Das Papier legt die Verantwortlichkeiten für die Qualitätsentwicklung der Weiterbildung fest. Die bezeichneten Personen oder Gremien sind mit ihren Aufgaben / Kompetenzen / Verantwortungen aufgeführt. Es wird definiert, in welchem Intervall Berichte an die Fachgesellschaft erstellt und durch die Fachgesellschaft Schlussfolgerungen für die Entwicklung der Weiterbildung gezogen werden. Die Prozesse im Rahmen der Weiterbildung werden gestaltet, gelenkt und verbessert. Für die detaillierte Diskussion der Einführung des QMS wird auf Abschnitt 2B.2 verwiesen.

Als weiteres Ergebnis der Erläuterungen der Fachgesellschaft im Selbstevaluationsbericht, der Inputs der Gutachter und der Diskussionen am Round Table haben sich Empfehlungen zur Ergänzung und Präzisierung der Lernziele des Weiterbildungsprogramms sowie, davon abgeleitet, zum Berufsbild ergeben. Die Diskussion dazu ist unter dem Qualitätsstandard

1B.2 sowie in weiteren Abschnitten des Gutachtens dokumentiert. Zusammenfassend wird empfohlen, die Aufnahme/Ergänzung/Präzisierung folgender Lernziele im Rahmen der nächsten Revision des Weiterbildungsprogramms zu diskutieren:

- Anforderungen aus der Standesordnung FMH, Anhang 4, Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Aerztinnen und Aerzte,
- Gründliche Kenntnisse der Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsstörungen aller Organsysteme durch chemische, biologische, physikalische, physische und psychosoziale Einwirkungen,
- Basiskenntnisse zu Inhalten und Methoden der Gefahrenermittlung psychischer Belastungen,
- Sichere Beherrschung der Erstbehandlung bei Notfällen (an Stelle des bisher verwendeten enger gefassten Begriff Basic Life Support),
- Korrekte Durchführung der arbeitsmedizinischen Überwachung von Arbeitsplätzen mittels Biomonitoring,
- Gründliche Kenntnisse des Faktors Verhalten für die Berufsunfall-Prophylaxe sowie im Rahmen der medizinischen Berufsunfallverhütung von gesundheitlichen Faktoren, die zu einem erhöhten Berufsunfallrisiko führen können,
- Gründliche Kenntnisse der Biostatistik und arbeitsmedizinischen Epidemiologie,
- Beherrschung einer professionellen Kommunikation mit anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Weitere Empfehlungen haben sich für die Weiterentwicklung der Arbeitsplatzbasierten Assessments und des Facharztexamens ergeben; diesbezüglich wird auf die Erwägungen und Empfehlungen bei den Qualitätsstandards 2B.3 und 3B.2 verwiesen.

Aufgrund des Quervergleichs mit den Weiterbildungsprogrammen anderer Fachgesellschaften sind am Round Table weitere Fragen zu den Anforderungen an die Weiterzubildenden diskutiert worden. Bezüglich der Frage zur Publikation wissenschaftlicher Arbeiten und zum obligatorischen Besuch bestimmter Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der Weiterbildung waren sich die Vertreter der Fachgesellschaft und die Gutachter einig, dass bei einer Revision des Weiterbildungsprogramms keine Änderungen angezeigt sind; es wird auf die Erwägungen zu den einzelnen Qualitätsstandards und Anforderungen des MedBG verwiesen. Die Vertreter der Fachgesellschaft und die Gutachter waren sich auch einig, dass die Anforderungen zum Absolvieren zusätzlicher Kursinhalte zu "Rechtliche Grundlagen" und "Arbeitsmedizinische Vorsorge in der Schweiz" nach dem Absolvieren eines ausländischen Weiterbildungskurses beizubehalten sind (siehe auch Qualitätsstandard 7B.3).

Als kleinere, aber nicht zu vernachlässigende Herausforderung stellt sich der Fachgesellschaft die Aufgabe, bei der nächsten Revision des Weiterbildungsprogramms die Terminologie zu überprüfen. Einerseits sollten die Termini dahingehend überprüft werden, ob sie mit den gültigen Gesetzen und Richtlinien übereinstimmen (wie zum Beispiel „Gefahrenermittlung“ gemäss EKAS Richtlinie 6508, „gesundheitsgefährdend“ gemäss VUV, „Arbeitnehmende“). Andererseits ist eine einheitliche Bezeichnung sinnvoll (wie zum Beispiel im ganzen Weiterbildungsprogramm einheitliche Verwendung des Ausdrucks „Arbeitsassoziierte Gesundheitsstörungen“ oder eines andere Ausdrucks).

Wie im Bericht erwähnt, halten die Gutachter eine Revision des Weiterbildungsprogramms in den nächsten zwei Jahren für sinnvoll, damit nach dem grossen Schritt der umfassenden Revision vor dem Jahr 2013 noch die am Round Table und im vorliegenden Gutachten diskutierten Ergänzungen im Sinne der stetigen Verbesserung der Weiterbildung durch die

Fachgesellschaft diskutiert und in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen werden können.

Abschliessend möchten sich die Gutachter bei der Fachgesellschaft und deren Vertretern am Round Table für die hervorragende und ausführliche Selbstevaluation, die sehr gute Vorbereitung sowie die offene und konstruktive Diskussion in einer sehr angenehmen Atmosphäre bedanken.

5 Schlussfolgerung und Akkreditierungsantrag

Die Expertenkommission empfiehlt eine Akkreditierung des Weiterbildungsgangs in Arbeitsmedizin ohne Auflagen.

6 Stellungnahme des MedBG-Ausschuss des Schweizerischen Akkreditierungsrats

Der MedBG-Ausschuss lobt die gute Didaktik in der Schlussfolgerung. Die Problematik der Finanzierung der Weiterbildung hätte man noch ergänzen können.

7 Liste der Anhänge

Stellungnahme der Fachgesellschaft vom 04. Juli 2017

13. JULI 2017

**Schweizerische Agentur für Akkreditierung
und Qualitätssicherung (AAQ)
z.Hd. Herr Berchtold von Steiger
Effingerstrasse 15
3001 Bern**

Ihr Zeichen

Datum 4. Juli 2017

Betrifft Akkreditierung 2018 – Gutachten vom 29.06.2017 zum
Selbstevaluationsbericht der Schweizerischen Gesell-
schaft für Arbeitsmedizin
Stellungnahme der Fachgesellschaft

Sehr geehrter Herr von Steiger

Besten Dank für die Übermittlung des Gutachtens von Frau Dr. Klien und Herrn Dr. Marcel Jost.

Sie hatten mich in meiner Eigenschaft als Präsident der Fachgesellschaft um eine Stellungnahme gebeten. Diese Stellungnahme sollte sich primär auf Hinweise zu faktischen Fehlern oder Missverständnissen beschränken.

Ich habe nun das Gutachten aufmerksam gelesen und auch mit den von mir angefertigten kurzen Notizen aus dem around table Gespräch verglichen. Das Gutachten fasst in ausführlicher aber dennoch präziser Weise die angesprochenen inhaltlichen Aspekte des Vormittags vollständig zusammen und spiegelt den Verlauf unseres Gesprächs wieder. Dem Gutachten ist zu entnehmen, dass sich die beiden Gutachter ausführlich und intensiv sowohl mit den Grundlagen des Weiterbildungsgangs Arbeitsmedizin in der Schweiz beschäftigt haben als auch sich mit unserem Selbstevaluationsbericht gründlich auseinander gesetzt haben. Ich empfinde dies als Respekt und Würdigung für die Arbeit der Fachgesellschaft und bedanke mich für die vielen sehr wertvollen Inputs und Anregungen seitens der Gutachter. Bei Ihnen und der AAQ bedanken wir uns für die Etablierung des Akkreditierungsmechanismus den wir als nutzenstiftend erlebt haben.

Faktische Fehler oder Missverständnisse habe ich im Text des Gutachtens nicht gefunden.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. med. Klaus Ernst Stadtmüller
Präsident SGARM



schweizerische agentur
für akkreditierung
und qualitätssicherung