



Rotation auf die Intensivstation – eine Karrierechance

Die Qualität der Intensivbehandlung hängt wesentlich von den betreuenden Medizinern und Pflegekräften ab. Um Intensivmedizin auf hohem Niveau gewährleisten zu können, sind Mitarbeiter erforderlich, die langfristig und dauerhaft auf der Intensivstation eingesetzt werden. Denn für die Behandlung der komplexen intensivmedizinischen Erkrankungen ist viel Erfahrung erforderlich, ebenso wie für die besonderen ethischen Fragestellungen oder den Umgang mit Angehörigen.

Doch viele Intensivstationen werden von Ärzten betreut, die im Rahmen ihrer Facharztausbildung dort hinein rotieren. Bei ihnen ist die Intensivstation meist kein sonderlich beliebter Arbeitsplatz. Sie haben Angst vor den besonderen Belastungen und der Verantwortung. Wenn nach etwa drei bis vier Monaten eine gewisse Routine eingetreten ist, empfinden sie die Intensivmedizin häufig als langweilig oder sie vermissen die Arbeit im Operationssaal und haben Sorge, ihren OP-Katalog nicht vervollständigen zu können. Deshalb absolvieren die meisten Assistenten lediglich ihre kurze Ausbildungszeit auf der Intensivstation, nur wenige entscheiden sich für eine Tätigkeit nach ihrer Facharztausbildung. Ein bedauerlicher Umstand, nicht nur für die intensivmedizinische Versorgung. Denn eine längere Zeit auf

der Intensivstation kann auch für die medizinische Karriere sehr sinnvoll sein. So gibt eine gute Ausbildung auf der Intensivstation Sicherheit während späterer Nacht- und Wochenendienste. Außerdem erhalten z. B. Vertreter schneidender Fächer einen guten Einblick in die Schwierigkeiten, die nach Operationen auftreten und wie diese behandelt werden. Zusätzlich profitieren junge Ärzte vom Know-how erfahrener Pflegekräfte, die die Intensivstation kontinuierlich betreuen.

Vor diesem Hintergrund ist es daher von großer Bedeutung, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Ärzten eine längerfristige berufliche Perspektive in der Intensivmedizin bieten. Doch welche Möglichkeiten haben Leiter, ihre Intensivstationen attraktiver zu machen und die Mitarbeiter zu binden?

Der erste Schritt ist eine intensive und strukturierte Einarbeitungsphase, die den jungen Assistenten die Angst vor der Intensivstation nimmt (vgl. dazu DIVI 1/2012). Ebenso wichtig ist eine gut funktionierende Feedback- und Gesprächskultur, die für Transparenz sorgt und die Möglichkeit zum regelmäßigen Gespräch gibt. Zusätzliche Bindung an die Station schafft ein Oberarzt als Mentor. Er steht während der Ausbildung als Ansprechpartner für alle medizinischen Fragen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Leiter der

Intensivstation kann er die Ausbildungszeit als eine Art Assessment nutzen und die Potenziale der jungen Assistenten identifizieren und fördern. Auf Basis dieser Beurteilungen kann geeigneten und interessierten Assistenten dann gezielt eine berufliche Perspektive auf der Intensivstation angeboten werden, z. B. eine spezielle intensivmedizinische Weiterbildung nach abgeschlossener Facharztausbildung. Gleiches gilt selbstverständlich auch für Universitätskliniken. Hier ist aber zusätzlich darauf zu achten, dass jungen Medizinern aufgrund ihrer intensivmedizinischen Tätigkeit keine Forschungslücken entstehen, die ihre akademische Karriere gefährden können.

Die Intensivstation gehört – neben Notaufnahme und OP – zum Herzstück einer Klinik. Sie ist Aushängeschild und wichtige Erlösquelle über die intensivmedizinische Komplexpauschale. Um so wichtiger sind Investitionen in die Bindung der Mitarbeiter

Werner Fleischer

Korrespondenzadresse

Dipl. Päd. Werner Fleischer
Beratung, Coaching, Moderation
Schulstraße 5e
21220 Seevetal
04105 668052
04105 668053
W.Fleischer@ihrcoach.com
www.ihrcoach.com