

MedEval-Plattform

Evaluationsbasiertes Mentoring in der ärztlichen Weiterbildung

Tobias Anliker^{a,b}; Martin Perrig^a; Tobias Tritschler^{a,b}; Pascal Frey^{a,c}^a Klinik für Allgemeine Innere Medizin, Universitätsspital Bern (Inselspital); ^b Vorstand Swiss Young Internists; ^c Klinik für Infektionskrankheiten und Spitalhygiene, Universitätsspital Zürich

* Die Autoren haben gleichermassen zu dieser Arbeit beigetragen.

Herausforderungen für Mentoring im klinischen Alltag

Die Weiterbildung von Assistenzärztinnen und Assistenzärzten (AA) und damit die Sicherstellung des ärztlichen Nachwuchses steht vor stetigen Herausforderungen. Die Notwendigkeit einer fundierten, praxisnahen Weiterbildung ist unbestritten, da sie die Grundlage für die Entwicklung von kompetenten und selbständigen Fachärztinnen und -ärzten bildet. Ein wichtiger Aspekt in der Weiterbildung besteht darin, wie die berufliche Entwicklung der AA im Rahmen eines funktionierenden Mentorings unterstützt werden kann.

Ein effektives Mentoring sollte dabei über rein situativ-qualitatives Feedback hinausgehen. Neben dem Aufbau einer Mentor-Mentee-Beziehung ist der Inhalt von regelmässigen Mentoring-Gesprächen essenziell, um die berufliche Entwicklung gezielt zu fördern. Ein auf transparentem und validiertem Feedback basierendes, strukturiertes Mentoring-Programm sollte die präzise Identifikation der Stärken und Schwächen jedes AA ermöglichen. Darauf aufbauend lässt sich ein individueller Entwicklungsplan entwerfen, um Stärken weiterzuentwickeln und Schwächen mittels gezielter Massnahmen anzugehen.

«Arbeitsplatz-basierte Assessments» und «Entrustable Professional Activities» (EPA) sind Tools zur Bewertung bezüglich Reife zum Facharztstitel. Darüber hinaus benötigen AA aber auch ein gesamtheitliches Feedback, das auf kontinuierliche Verbesserung und Lernfortschritt abzielt, indem es den AA während ihrer Weiterbildung konstruktive Rückmeldungen, Ratschläge und Zielsetzungen bietet. Dieses formative Feedback sollte spezifisch, zukunftsorientiert und darauf ausgerichtet sein, die individuellen Stärken und Schwächen der AA zu identifizieren, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln. Neben dem wichtigen situativen Feedback haben sich, un-

serer Erfahrung nach, bislang eingesetzte formative Bewertungstools in der medizinischen Weiterbildung oft als unzureichend transparent und zu subjektiv erwiesen. Zudem besteht ein Mangel an technischen Systemen, die eine nahtlose Integration von Evaluationen in den klinischen Alltag ermöglichen. Dieses Defizit erschwert nicht nur eine objektive Leistungsbewertung, sondern limitiert das Potential für eine effektive persönliche und berufliche Entwicklung der AA.

In Übereinstimmung mit den Nachwuchsförderungs-Zielen der *Swiss Young Internists* haben wir angesichts dieser Anforderungen ein modernes, strukturiertes Mentoring-System entwickelt, das auf den Grundlagen fairer, transparenter und valider Bewertungen basiert.

Umsetzung Konzeptuelles Design

Das Konzept des neuen Evaluations-, Feedback- und Mentoring-Systems (MedEval) ist auf die Integration in den klinischen Alltag und die Optimierung der Weiterbildungsqua-

lität von Assistenzärztinnen und Assistenzärzten (AA) ausgerichtet. Zentral für dieses System ist die initiale Zuweisung eines Mentors zu jedem AA zu Beginn der Weiterbildungsstelle. Während des Anstellungszeitraums erfolgen in MedEval hochfrequente, digital-automatisierte Evaluationen durch die supervidierenden Oberärztinnen und Oberärzte (OA), die im Zeitaufwand maximal 3–5 Minuten pro AA beanspruchen (Abb. 1). Diese Evaluationen umfassen aktuell kumulativ 21 Items, verteilt auf fünf Dimensionen: «Wissen», «Skills», «Administration & Organisation», «Kommunikation & Zusammenarbeit» sowie «Weiterbildung & Lehre» (Abb. 2). Jede Dimension wird durch spezifische Fragen abgebildet, die zusammen ein umfassendes Bild der Leistung und des Entwicklungsstands des AA ergeben.

Ein innovativer Aspekt des Bewertungsprozesses ist die Einführung einer Kalibrierungsfrage zu Beginn jeder Evaluation. Diese Anker-Frage ermöglicht es den Bewertenden, deren Einschätzung über das Leistungsniveau aller AA auf einer 5-Punkte-Skala von «un-

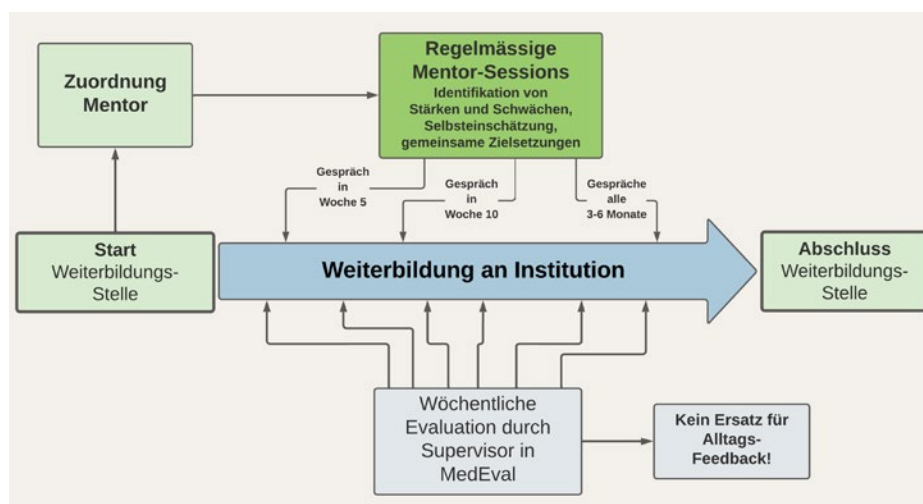


Abbildung 1: Übersicht MedEval-Konzept.

genügend» bis «exzellent» festzulegen. Diese Kalibrierung dient dann als Referenzpunkt für die individuelle, AA-spezifische Bewertung der Items der oben erwähnten Dimensionen, wodurch eine relative Bewertung im Vergleich zum subjektiven Durchschnitt aller AA ermöglicht wird.

Dieses Vorgehen zielt darauf ab, Variationen in der Beurteilung eines AA durch unterschiedliche OA zu reduzieren und eine konsistente und faire Bewertung zu gewährleisten. Eine Kommentarfunktion pro Dimension lässt vonseiten Bewertenden zudem die Möglichkeit offen, konkrete Punkte der Evaluation auszuführen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Evaluationen werden im System gespeichert, jedoch nicht unmittelbar vom beurteilenden OA mit dem AA besprochen. Dieses Verfahren spart einerseits Zeit, was eine höhere Frequenz an Bewertungen pro AA ermöglicht, und soll andererseits einen sozialen Bias minimieren. Die kumulierten Ergebnisse der Evaluationen werden anhand eines graphischen Reports (Abb. 2) im Rahmen regelmässiger Mentoring-Sessions besprochen, wobei die Mentor-Mentee-Paarung in der Regel über die gesamte Anstellungszeit gleichbleibt. Vor diesen Sessions führen die Mentees jeweils eine Selbstevaluation derselben Items durch. Diese Selbstbewertung fördert nicht nur die Transparenz des Bewertungsprozesses, sondern hilft auch, Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung aufzudecken. Allfällige Differenzen werden anschliessend im Mentoring adressiert, um ein umfassendes Verständnis und eine gezielte Entwicklung des AA zu fördern.

Technische Entwicklung und Testung

Seit November 2021 haben wir das Konzept von MedEval an unserer Klinik umgesetzt, allerdings bis anhin noch unter Zuhilfenahme eines technischen Prototyps. Das Konzept erhielt eine ausgesprochen positive Resonanz, was sich unter anderem in einer Nominierung für den Innovationspreis «Prix Lumiere» im Jahr 2023 widerspiegelte. Um die Benutzerfreundlichkeit zu erhöhen und technische Herausforderungen zu minimieren, haben wir die Entwicklung einer Online-Plattform (www.medeval.ch) vorangetrieben. Diese Innovation automatisiert viele der zuvor manuellen Prozesse und ermöglicht eine einfache technische Durchführung der Evaluationen und Mentorings ohne zusätzliche Software-Installation. Die neue Plattform umfasst das Management aller für das Konzept erforderlichen Prozesse, über das Durchführen der Evaluationen, Erstellen der Reports, Dokumentation der Mentoring-Sessions bis zur administrativen Nutzerverwaltung.



Abbildung 2: Übersichtsgrafik der zusammengefassten OA-Evaluationen (blau) und der Selbstevaluation (rosa) des Mentees.

Parallel zur technischen Entwicklung wird aktuell eine statistische Validierung der Items durchgeführt. Ziel ist es zu gewährleisten, dass die Bewertungen wissenschaftlichen Kriterien entsprechen und präzise die Leistungen messen, die gemessen werden sollen. Beispielsweise soll ein Bewertungspunkt im Bereich des medizinischen Wissens auch tatsächlich dieses Wissen abbilden.

Diskussion und zukünftige Entwicklungen

Durch die verbesserte Objektivität (höhere Anzahl an individuellen Evaluationen, mehrere Bewertende, besser diskriminierende Messskala) und die strukturierte Erfassung können die AA, gemäss der bisherigen Erfahrung, angemerkte Kritikpunkte konstruktiver annehmen. Aktuell befindet sich die MedEval-Plattform bis Ende April 2024 in der finalen Testphase in der Universitätsklinik für Allgemeine Innere Medizin am Inselspital. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde das Evaluationssystem bereits von einer weiteren grossen Weiterbildungsstätte in Allgemeiner Inneren Medizin übernommen, während mehrere weitere Kliniken zurzeit eine Implementierung prüfen.

Eine geplante Weiterentwicklung von MedEval ist die anonymisierte OA-Evaluation durch die AA. Diese bidirektionale Feedbackschleife soll den OA die Weiterentwicklung

ihrer Supervisor-Kompetenzen anhand strukturierten Feedbacks ermöglichen. Mit kontinuierlichen Weiterentwicklungen sollen mit dem MedEval-Konzept Kompetenzen in der Teamfähigkeit, Kommunikation, Führung und interprofessionellen Zusammenarbeit gezielt gefördert werden. Neben einer optimalen ärztlichen Weiterbildung tragen diese Fähigkeiten entscheidend zu einer qualitativ hochstehenden Patientenversorgung bei.

Korrespondenz

Dr. med. Pascal Frey, MSc
Universitätsklinik für Allgemeine Innere Medizin
Inselspital
Freiburgstrasse 41
CH-3010 Bern
[pascal.frey\[at\]insel.ch](mailto:pascal.frey[at]insel.ch)

Conflict of Interest Statement

Tobias Anliker und Pascal Frey sind Mitgründer des IT-Start-ups, welches die Webplattform entwickelt hat. Die übrigen Autoren haben deklariert, keine potentiellen Interessenskonflikte zu haben.

