

Thriving Physicians, Thriving Healthcare



MedEd
SYMPOSIUM
SIWF/ISFM

Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung
Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue

11. MedEd SYMPOSIUM

2024

Dr. med. Martin Perrig, MME
Universitätsklinik für Allgemeine Innere Medizin, Inselspital Bern



PD Dr. med. Vanessa Kraege, MBA
Centre hospitalier universitaire vaudois,
CHUV, Lausanne

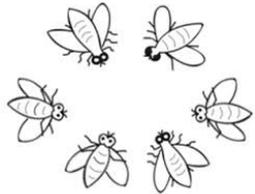


Dr. med. Christian Schirlo, MME
Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin, Universität
Luzern



Agenda

- Begrüssung und Vorstellung Workshopteam
- Kennenlernen der Teilnehmenden – Speeddating
- Eine Standortbestimmung zur medizinischen Gesundheitsversorgung
- Daten und Instrumente und exemplarische Anwendung: Fokus Wellbeing und Imposter-Syndrom
- Erfahrungsaustausch mit Mentimeter
- Ein Beispiel für eine institutionelle Massnahme
- Austausch und Diskussion zur Einbindung der nächsten Generation mit Buzz Groups
- Zusammenfassung mit Fokus auf Transfer in eigenen Tätigkeitsbereich



Speed Dating



3 x 2 Minuten

Versuchen Sie, mit Kolleg:innen zu sprechen, die Sie nicht kennen!

<i>Wer bist du?</i>	Name/Position
<i>Was hat in deiner Position als Investment für ärztliches Wellbeing geklappt?</i>	Eigene Erfahrung mit wirksamen Wellbeing Massnahmen

Eine Standortbestimmung zur medizinischen Gesundheitsversorgung



55-Stunden-Woche: Damit muss den künftigen Ärztinnen niemand mehr kommen

Die Schweiz ist stark auf den eigenen ärztlichen Nachwuchs angewiesen. Doch nun zeigt sich: Ein beträchtlicher Teil der Medizinstudenten zweifelt, ob sie je im Beruf tätig sein werden.

Journal of Healthcare Leadership

Dovepress

open access to scientific and medical research

Open Access Full Text Article

REVIEW

Physician Burnout: Evidence-Based Roadmaps to Prioritizing and Supporting Personal Wellbeing

Louise Underdahl^{1,*}, Mary Ditri^{2,*}, Lunthita M Duthely^{3,*}

¹College of Doctoral Studies, University of Phoenix, Phoenix, AZ, USA; ²Community Health, New Jersey Hospital Association, Princeton, NJ, USA; ³Obstetrics, Gynecology and Reproductive Sciences and the Department of Public Health Sciences, University of Miami Health System, Miami, FL, USA

*These authors contributed equally to this work

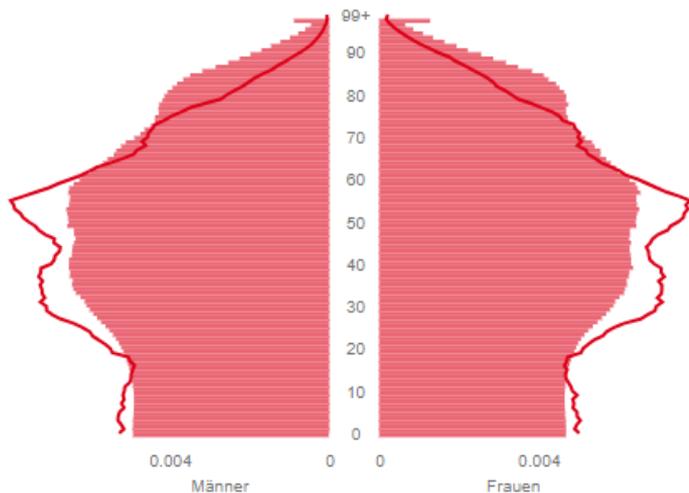


Ärztemangel in Zukunft, Ärzte für die Zukunft - 2050

Altersaufbau

Anteil Personen nach Altersgruppe

Schweiz

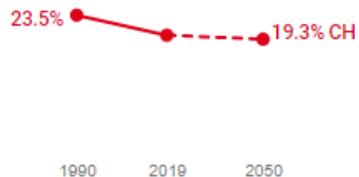


— 2019 - - - 2050

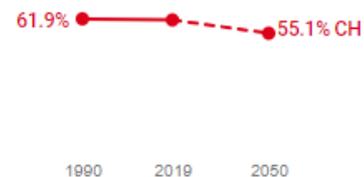
Anteil der Personen im Alter x = Anzahl der Personen im Alter x /

Entwicklung der Bevölkerung nach Altersklasse

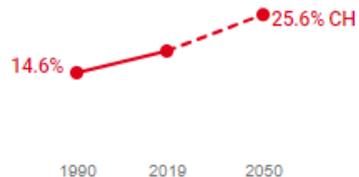
0-19 Jahre



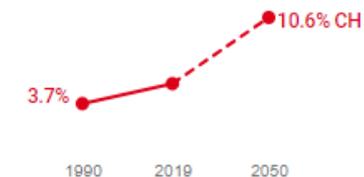
20-64 Jahre



65 Jahre und mehr

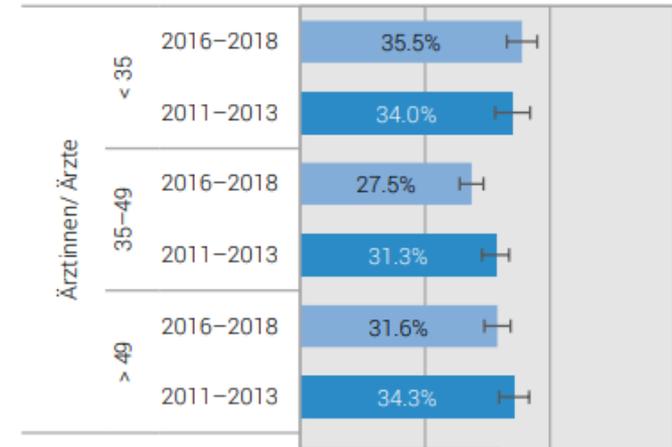
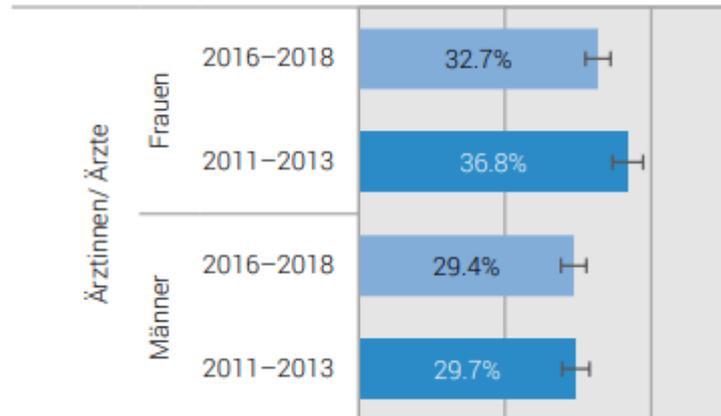


80 Jahre und mehr



Berufsaustritte Ärzt:innen, Schweiz, 2016–2018 (2021)

Austritt Erwerbstätigkeit	8,6%
Berufswechsel	12,4%
<u>Branchenwechsel</u>	<u>10,2%</u>
Total	31,2%



SWIMSA Studie – 2023 (Umfrage bei Studierenden)

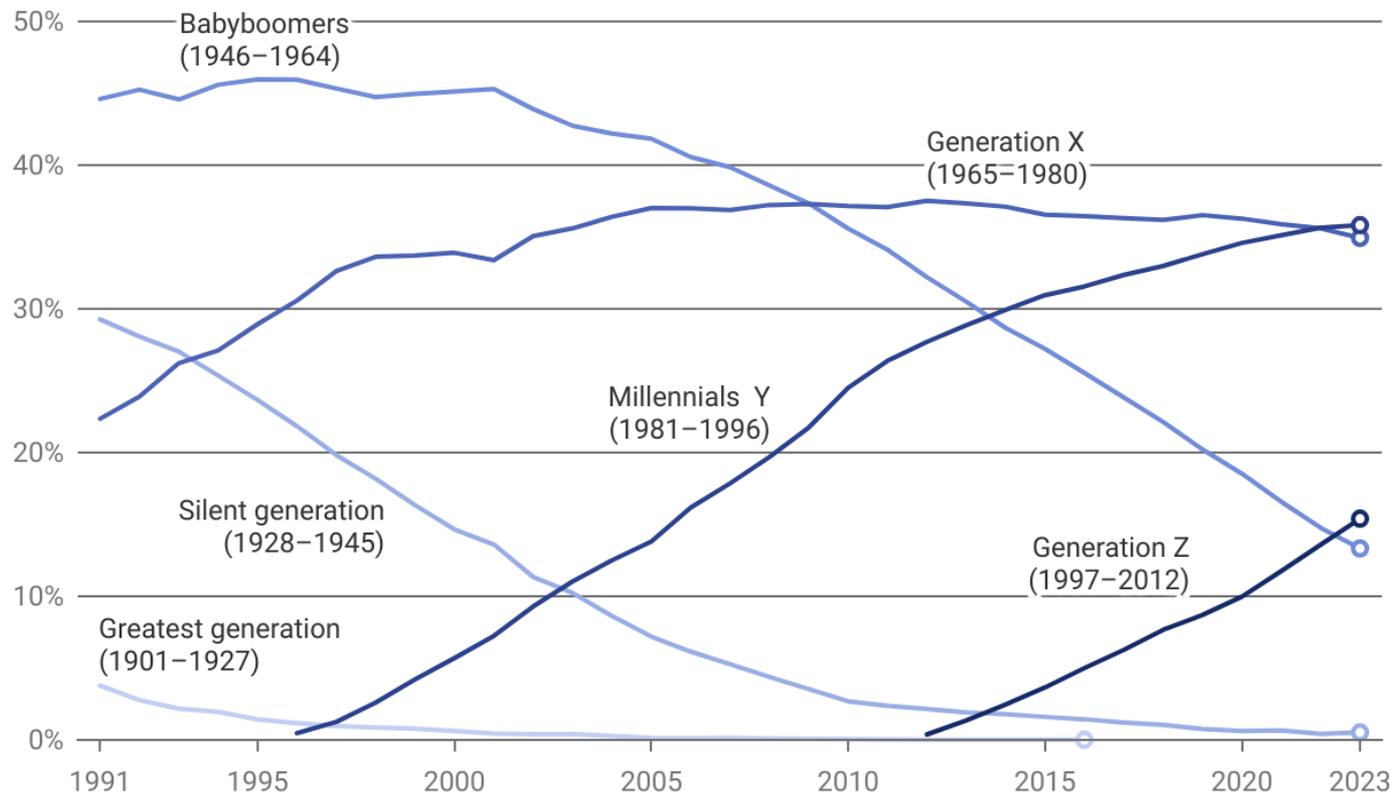
«Dabei zeigt sich, dass die Begeisterung verfliegt, sobald die Nachwuchsmediziner nach der theoretischen Ausbildung in den praktischen Alltag in Spitälern, Arztpraxen oder anderen Gesundheitseinrichtungen eintauchen»

«Ein Drittel dieser Studierenden gibt an, dass sie sich überlegen würden, nicht als Arzt arbeiten zu wollen....
Hauptgrund dafür ist die Aussicht auf einen Job, der nicht bekannt ist für eine gesunde Work-Life-Balance. Bei den Frauen, die zwei Drittel der Medizinstudentenschaft ausmachen, ist die Ernüchterung besonders gross.»

SWIMSA Positionspapier zu Arbeitsbedingungen



Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2023, in %



Datenstand: 05.07.2024

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.00.08.01-je

© BFS 2024

Jede Generation hat eigene Werte!

Baby Boomer (1946-64)

Generation X (1965-79; digital immigrants)

Generation Y (1980-2000; millennial, digital natives)



Generation Z (2000- 2009): Erwartungen

- *An die Arbeit:* gute Atmosphäre, Kreativität, Selbstbestimmung, Verantwortungsübernahme, Sinnhaftigkeit, Bedürfnis nach Sicherheit, Planbarkeit, Wunsch nach Feedback und Führung auf Augenhöhe,
- *An den Arbeitgeber:* gutes Betriebsklima, Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung, orts- und zeitflexible Arbeit, Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit

Generation Z – Erwartungen an die Arbeit

gute Arbeitsatmosphäre

Förderung einer guten Zusammenarbeit in Teams (z. B. Teambuilding-Maßnahmen, Schulungen von Führungskräften, Sensibilisierung für Vielfalt)

Einbringen von Kreativität und Ideen

Kommunikation von Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen und Kreativität zu entfalten (z. B. im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, Projektgruppen)

Selbstbestimmung und Verantwortungsübernahme

Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben sowie Unterstützung bei der Umsetzung einer eigenverantwortlichen Arbeitsweise

Sinnhaftigkeit der Tätigkeit

Darlegen, zu welchem großen Ganzen mit der Erfüllung der Aufgaben ein Beitrag geleistet wird

Generation Z – Erwartungen an die Arbeit

Wunsch nach Orientierung und Rahmen zur Umsetzung der Arbeit

Klare Zielvorgaben (Mission, Vision, Werte)

Bedürfnis nach Sicherheit und Planbarkeit

Offene und transparente Kommunikation (z. B. über das Intranet, Aushänge, Flyer)

Wunsch nach häufigem Feedback und Führung auf Augenhöhe

Führungskräfteentwicklung zum Umgang mit und den Erwartungen von unterschiedlichen Beschäftigten (z. B. zur Durchführung konstruktiver Feedbackgespräche)

Flexibilität innerhalb eines festen Zeitrahmens

Soweit möglich Angebot geregelter Arbeitszeiten mit Spielraum (z. B. Gleitzeit)

wenig Stress und viel Freizeit

Angebot von Schulungen im Umgang mit Belastung (z. B. Resilienztrainings) und Akzeptanz des Wunsches nach ausreichend Freizeit (Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, Vermeidung von Überstunden sowie erweiterter berufsbezogener Erreichbarkeit, und Angebot einer angemessenen Anzahl an Urlaubstagen)

2 INSTRUMENTE

Expanded Physician Well-Being Index, ePWBI

<u>During the past month:</u>	<u>If yes</u>
Have you felt burned out from your work?	+1
Have you worried that your work is hardening you emotionally?	+1
Have you often been bothered by feeling down, depressed or hopeless?	+1
Have you fallen asleep while stopped in traffic or driving? <i>Or, if you don't drive</i>	+1
Have you fallen asleep while sitting inactive in a public place	+1
Have you felt that all the things you had to do were piling up so high that you could not overcome them?	+1
Have you been bothered by emotional problems (anxious, depressed, or irritable)?	+1
Has your physical health interfered with your ability to do your daily work at home and/or away from home?	+1

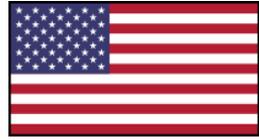
The work I do is meaningful to me	+1	<i>Very strongly disagree</i>
	0	<i>Disagree</i> <i>Neutral</i> <i>Agree</i>
	-1	<i>Strongly agree</i> <i>Very strongly agree</i>

My work schedule leaves me enough time for my personal/family life.	+1	<i>Strongly disagree</i> <i>Disagree</i>
	0	<i>Neutral</i>
	-1	<i>Agree</i> <i>Strongly agree</i>

Summe:

- Min -2
- Max +9

Prognostische Validität



In einer Stichprobe von US-Ärzten (n = 6880)

hatten diejenigen mit einem **ePWBI-Score > 3**

ein höheres Risiko für eine Reihe von negativen Auswirkungen, darunter:

- 2x: Behandlungsfehler und Suizidgedanken
- 3x: schlechte allgemeine Lebensqualität
- 4x: starke Müdigkeit
- 5x: Burnout

Ranking nach Spezialitäten



ePWBI (N=13'679) Mean	(SD)	Specialty
2.82	(2.75)	Radiology
2.31	(2.76)	Neurology
2.13	(2.74)	Radiation Oncology
2.09	(2.92)	Anesthesiology
2.01	(2.65)	Family medicine
1.94	(2.65)	Emergency medicine
1.93	(2.85)	Surgical Specialty
1.79	(2.72)	Obstetrics and Gynecology
1.78	(2.74)	Internal medicine or related specialty
1.77	(2.80)	Psychiatry
1.67	(2.73)	Other
1.62	(2.82)	Pathology
1.54	(2.54)	Pediatrics or related specialty
1.49	(2.58)	Physical medicine and rehabilitation
1.12	(2.51)	Ophtalmology
1.01	(2.65)	Dermatology
0.92	(2.65)	Preventive/occupational medicine

Imposter-Syndrom oder Hochstapler-Syndrom

„Ich glaube, dass ich am Arbeitsplatz überschätzt werde und dass ich nur durch Zufall so weit gekommen bin.“

- 1978 von Clance und al. beschrieben
- Psychologische Auswirkungen: ↑
 - ✓ Angstzustände
 - ✓ Zynismus
 - ✓ Depression
 - ✓ Depersonalisierung und Burnout
 - ✓ Suizidgedanken und Suiziden

- Einfluss auf die Karriere: ↓
 - Arbeitszufriedenheit und – motivation
 - Risikobereitschaft, eine andere Position zu erreichen
- Patientensicherheit

Die Clance Punktzahl

Clance Score: IPTestandscoring.pdf (paulineroseclance.com)

20 Likert Fragen
Einige Beispiele

I have often succeeded on a test or task even though I was afraid that I would not do well before I undertook the task.
I often compare my ability to those around me and think they may be more intelligent than I am.
When people praise me for something I've accomplished, I'm afraid I won't be able to live up to their expectations of me in the future.
I sometimes think I obtained my present position or gained my present success because I happened to be in the right place at the right time or knew the right people.
I'm afraid people important to me may find out that I'm not as capable as they think I am.

+1	überhaupt nicht wahr
+2	selten
+3	manchmal
+4	wahr
+5	sehr wahr



≤ 40	Wenige Merkmale
41-60	Mässige Erfahrungen
61-80	Häufige Gefühle
>80	Intensive Erfahrung

Imposter-Syndrom bei Ärzt:innen



- Medizinisches Interesse: aktuell
- MeSH-Begriff
 - 214 Ergebnisse zwischen 1991 und 2023
 - > 1/2 2021-23
- Prävalenz 22-60% (Gottlieb 2020)
- Frauen vs. Männer = ?
- Kein Zusammenhang mit Anzahl der Arbeitsstunden

Höhere Wahrscheinlichkeit:

- Unispitäler
- jüngere Ärzte < 44 Jahre
- unverheiratet
- mit Kindern < 12 Jahren
- Innere Medizin, Notfallmedizin, Pädiatrie, Psychiatrie >> Allgemeinmedizin, Chirurgie, Ophthalmologie, Radiologie und Dermatologie.

Warum leiden Ärzte so sehr unter Hochstapelei?

- **Überbewertung** der Erwartungen an den Beruf: zu leistende Arbeit und ständige Wahl / Selektion: Spezialisierung, akademische Welt, neue Positionen
- Die oft **perfektionistische** Persönlichkeit der Ärztin / des Arztes, die / der sich hohe Ziele setzt.
- Das Bild des „**Übermenschen**“, der sich gegenüber anderen Kollegen permanent misst.
- **Hohe Einsätze** und geringe Fehlerquote.
- Viel theoretisches Wissen, das sich ständig weiterentwickelt → Gefühl des **Mangels an Wissen**.



Wie kann ich, als Lehrende, ihnen helfen?

- Von deren **Existenz** wissen
- Lernergebnisse und Erfolge **feiern und anerkennen**.
- Ihnen signalisieren, dass sie am **richtigen Platz** sind + **verdientes Vertrauen** bekommen
- Gefühle der Person in einen Zusammenhang stellen mit Ihren **eigenen Herausforderungen** und persönlichen Erfahrungen
- Helfen Sie der Person, ihren **Perfektionismus zu bekämpfen**, indem sie diese dazu bringen, zu akzeptieren, dass nicht alles in allen Bereichen perfekt sein muss
- **Sensibilisieren Sie** die Person für zukünftige Übergangsphasen → mögliche Zunahme des Gefühls



Imposter-Syndrom *oder* Hochstapler-Syndrom

I have often succeeded on a test or task even though I was afraid that I would not do well before I undertook the task.

I can give the impression that I'm more competent than I really am.

I avoid evaluations if possible and have a dread of others evaluating me.

When people praise me for something I've accomplished, I'm afraid I won't be able to live up to their expectations of me in the future.

I sometimes think I obtained my present position or gained my present success because I happened to be in the right place at the right time or knew the right people.

I'm afraid people important to me may find out that I'm not as capable as they think I am.

I tend to remember the incidents in which I have not done my best more than those times I have done my best.

I rarely do a project or task as well as I'd like to do it.

Sometimes I feel or believe that my success in my life or in my job has been the result of some kind of error.

It's hard for me to accept compliments or praise about my intelligence or accomplishments.

Imposter-Syndrom *oder* Hochstapler-Syndrom

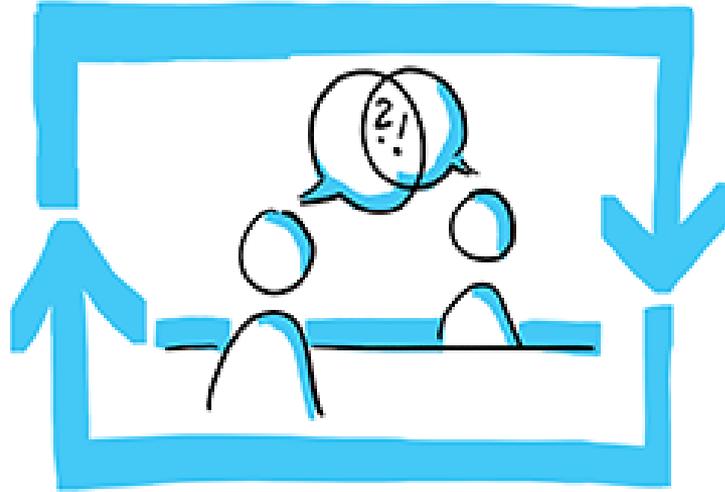
At times, I feel my success has been due to some kind of luck.
I'm disappointed at times in my present accomplishments and think I should have accomplished much more.
Sometimes I'm afraid others will discover how much knowledge or ability I really lack.
I'm often afraid that I may fail at a new assignment or undertaking even though I generally do well at what I attempt.
When I've succeeded at something and received recognition for my accomplishments, I have doubts that I can keep repeating that success.
If I receive a great deal of praise and recognition for something I've accomplished, I tend to discount the importance of what I've done.
I often compare my ability to those around me and think they may be more intelligent than I am.
I often worry about not succeeding with a project or examination, even though others around me have considerable confidence that I will do well.
If I'm going to receive a promotion or gain recognition of some kind, I hesitate to tell others until it is an accomplished fact.
I feel bad and discouraged if I'm not "the best" or at least "very special" in situations that involve achievement.

Erfahrungsaustausch (Mentimeterfragen)



<https://www.qnigge.de/news/detail/modul-v/#images>

Ergebnisse Mentimeter Seminar B, Gruppe 13 – 14.30 Uhr



Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

essayer d améliorer l
environnement (administratif)

Part-time Job-
sharingAdministrative
Arbeit reduzieren

Zeit nehmen für Wellbeing.
Implementierung im Alltag
und Zeitplan.
Wöchentliches Feedback.

Regelmässige
Feedbackgespräche ,
die in der Agenda
stehen

Flexible
Arbeitszeitmodelle

Prozesse Optimierung,
neue Kultur

Teilzeitarbeit

Self-awareness

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

part time

Förderung
Eingenverantwortung

Signaturstärken
kennen Sollstellen
ausreizen

Offenheit und ehrliche
Gespräche

Admin an externe
Stellen auslagern,
Reservierte Admin-Zeit

Teilzeitarbeit

Ich weiss wo ich stehe
und verstehe wo die
andere stehen

Zeit !!! für hörende
Gespräche

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Gespräche mit Kollegen,
Freunden,
FamilieSelbstfürsorgeNatur
, Sport, Achtsamkeit

gespräch,
selbstbestimmungsmöglich
keitindividuelle
anpassungen ermöglichen

Offene Tür und offenes Ohr
für alle Fragen.Beispiel
geben, was work-life-
balance angeht.

Zuhören

Amélioration du
Working environment

Entwicklung zum Lean
Hospital

Klärung der Bedürfnisse,
nicht Überstülpen der
eigenen Vorstellungen.
Akzeptanz anderer
Konzepte

Neues
Arbeitszeitreglement

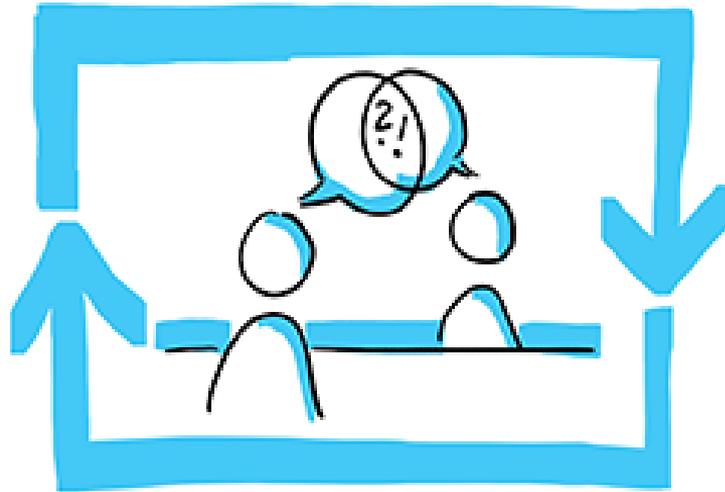
Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Offene Gespräche
zwischen Generationen
über persönliche
Vorstellungen

DialogBeförderung

aider au plan
administratifavoriser le
"lit du mal-de"

Ergebnisse Mentimeter Seminar B, Gruppe 15 – 16.30 Uhr



Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Supervision

Abgebenbvon Admin

Zeit einräumen

Austausch

Mitarbeitsgespräche

Empowerment des
Teams

Offener Austausch

Relativieren

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Ansprüche an sich
reduzieren

Unkompliziertes on the
fly konstruktives
feedback

Aktive kurze Feedback-
Einheiten 5min/Woche

Individuell: mindfulness,
Sport, ...Institutionell:
Einhaltung der Gesetze

Entlastung von
Administration

Arbeitsbegrenzung (
auch beim Kader)

Grenzen respektieren

Supervision

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Wurde nicht gemeistert
wegen Geldmangel

Feedbackkultur
etablieren

Meditation im Team

Nein sagen

Abgrenzung

Konstruktives Feedback,
weniger Bürokratie, offene
Kommunikation, Teamgeist

Selber gutes Vorbild
sein!

Feedbacktechniken
lehren

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

ReMed

Abgrenzen

Struktur im Alltag und
Ausgleich in Freizeit

Microteaching

Austausch im Rahmen
von Weiterbildung (wie
heute)

Kein
Mediziner:/Medizinerin
als Lebenspartner

Wahrgenommen
werden als Individuum

Zuhören

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Positionswechsel

Verbesserung der
Kommunikation

Grenzen einhalten

Selbständigkeit

Subsidiäre
Verantwortung
Arbeitszeit begrenzen

Regelmässiger Austausch
mit vertrauten Kolleg:innen
im. Rahmen einer
moderierten
lösungsorientierten
Fallbesprechungsgruppe

Supervision

Zeit bewusst Ausblicken

Mit welcher Massnahme oder Idee wurde die Herausforderung erfolgreich adressiert?

Auch mal relativieren, und realisieren, wie extrem privilegiert es ist, in der Schweiz gratis Medizin studieren zu können, einen spannenden sinnstiftenden wirtschaftlich sicheren Beruf zu haben.

BEISPIEL FÜR EINE INSTITUTIONNELLE MASSNAHME

Die Penbank

Le projet PENbank - PENbank CHUV

PENbank
*recueillir, conserver
visibiliser, explorer*



Simplicité



Sécurité



Rétribution



1 récit

=



pour envoyer un fichier

[Cliquez ici](#)



Instagram



CHUV Newsletter 1x/im Monat

Plakate im Spital: je eine Spezialität im Rampenlicht



Agenda

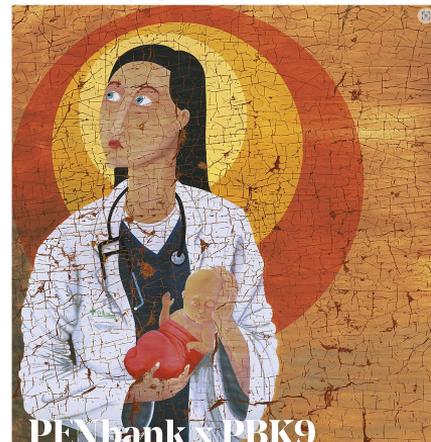


PENbank

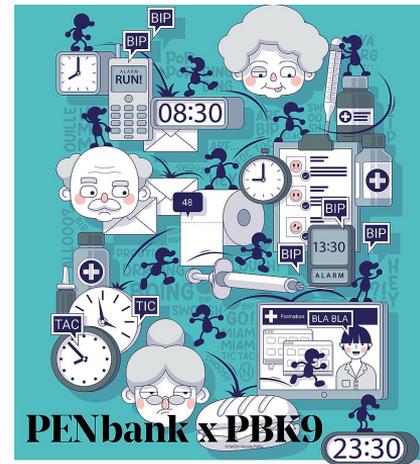
Plakate in der Stadt Lausanne (seit 15.09.2024)

Campagne PENbank x PBK9 - CHUV

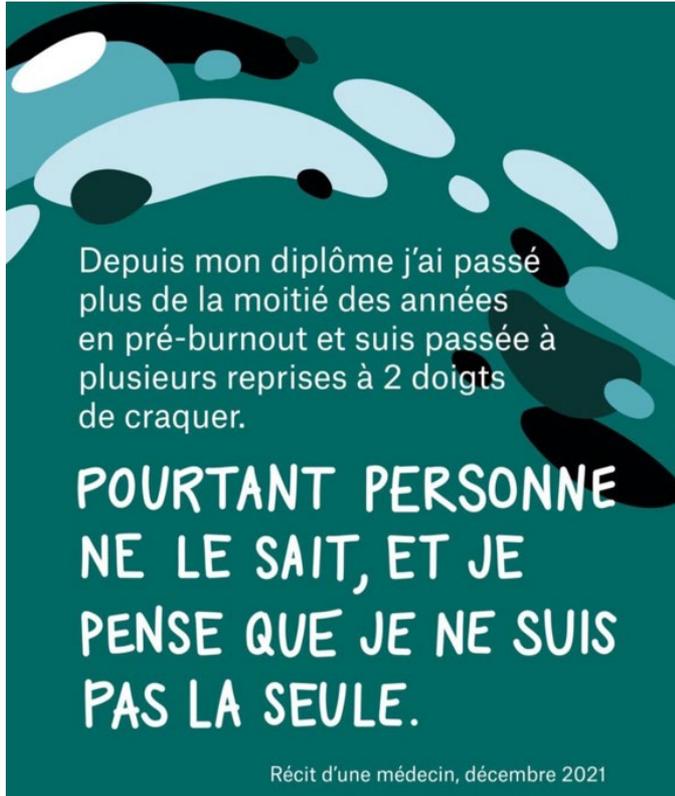
Affiche #2 - Illustration par City



Affiche #4 – Illustration par NASH-Nicolas Ryffel



Die Penbank



Instagram

Seit meinem Diplom habe ich mehr als die Hälfte der Jahre in der Prä-Burnout-Phase verbracht und war mehrmals kurz vor dem Zusammenbruch,

aber niemand weiß es, und ich glaube, ich bin nicht die Einzige.

Die Penbank

Wie soll ich Ihnen beschreiben, wie intensiv ich mich als Betrüger fühle, wenn mich Patienten nach meinem Alter fragen und ich fast schamhaft die Wahrheit sagen muss: «Ich bin 27 Jahre alt.»

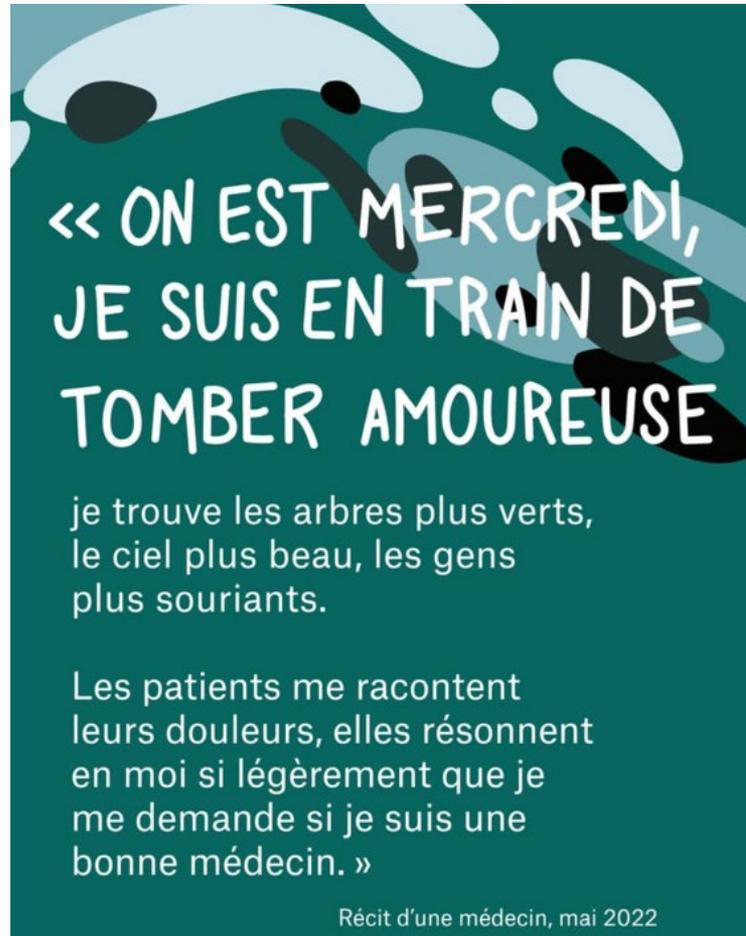


Instagram

Die Penbank

*Es ist Mittwoch, ich
verliebe mich
gerade.*

*Ich finde die Bäume
grüner, den Himmel
schöner und die
Menschen
lächelnder.*



**« ON EST MERCREDI,
JE SUIS EN TRAIN DE
TOMBER AMOUREUSE**

je trouve les arbres plus verts,
le ciel plus beau, les gens
plus souriants.

Les patients me racontent
leurs douleurs, elles résonnent
en moi si légèrement que je
me demande si je suis une
bonne médecin. »

Récit d'une médecin, mai 2022



Instagram

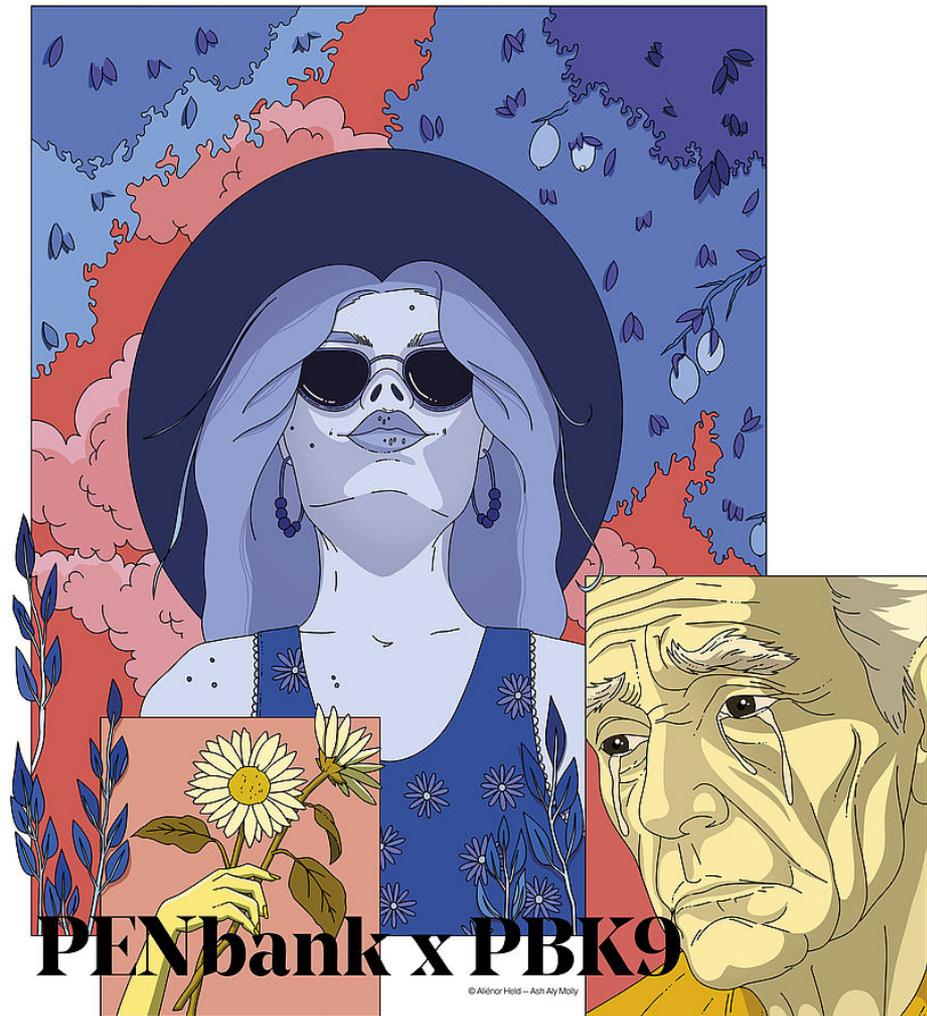
*Die Patienten erzählen
mir von ihren
Schmerzen, sie klingen
so leicht in mir nach,
dass ich mich frage, ob
ich eine gute Ärztin bin.*

Die Penbank

Affiche #1 - Illustration par Ash Aly Molly



Instagram

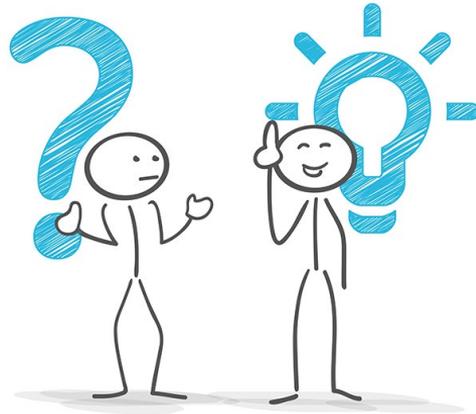


Die Penbank



Le projet PENbank - Département de psychiatrie - CHUV

Austausch und Diskussion zur Einbindung der nächsten Generation mit Buzz Groups



Wie werden junge Menschen motiviert im Arzt-Beruf zu bleiben?

- Massnahmen, Rahmenbedingungen etc.

Priorisierung: Was muss dringlich geändert oder angepasst werden?

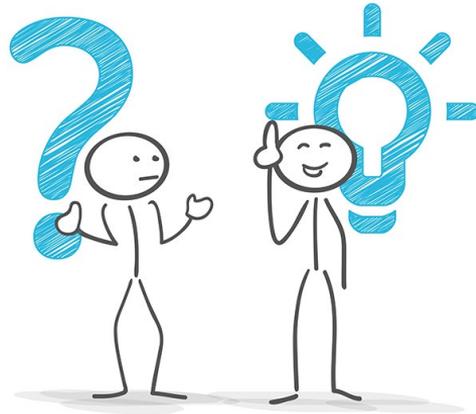
Verantwortung: Wer ist dafür verantwortlich?

Diskussion in 3 Gruppen - Stichworte am Flipchart



1. Phase: Übergang von der Aus- zur Weiterbildung (Foundation Year)
2. Phase: Während der Weiterbildung
3. Phase: Ende der Weiterbildung, Übergang zur fachärztlichen Tätigkeit

Ergebnisse zur Frage der Einbindung der nächsten Generation mit Buzz Groups



1. Phase Übergang Aus-→Weiterbildung

- Privatleben trennsivieren
- Arbeitszeiten
- Betreuung / Mentor (begleitung)
- Signifikanstärken
- belohnen

2. Phase: Während der Weiterbildung

- strukturierte WB mit Arbeitszeit w-möglichen
- Variable Funktionen, Freude am Beruf
- Klarheit, Begeisterung
- Team - Spirit, an Formbildende Hospitanten
- Psychologische Sicherheit, gute Kontakte
- Pos. Feedback
- Klinisches Teaching 1:1
- Unterstützung d. Praxismen (Dien)
- Challenge
- Schrittwises Übernehmen v. Verantwortung

3. Phase: Ende der Weiterbildung: Übergang (fach. ärztl. Tätigkeit)

- a) Rollentausch ↻
- b) Vorteile (Arbeitszeit ↓, Salärerhöhung ↑) Strategie
- c) Netzwerk ausbauen / Freunde - Kollegen
↓
Intervention
- d) Berufliche Perspektive anbieten / aufbauen
- e) Admin & Mitbestimmung ↑
- f) Positive Aspekte hervorheben → Medizin Fieber!

Faktoren, welche die Arbeitsbedingungen und das -klima messen

- Empfundene Arbeitsbelastung
- Wahrgenommene Kontrolle über die Arbeitszeit
- Erhaltene Ressourcen
- Berufliche Weiterentwicklung
- Gleichgewicht zwischen Privat - und
- Einfluss auf die Arbeit
- Beurteilung der Hierarchie
- Zusammenhalt in Team
- Vorbereitung auf die Arbeitsrealität
- Berufsübergreifende Zusammenarbeit
- Anerkennung des Arbeit
- Arbeitssinn
- Moralische Belastbarkeit
- Toleranz gegenüber Ungewissheit

Zusammenfassung – was kann ich mitnehmen in den eigenen Tätigkeitsbereich



Matt Cashore '94

