

# „Die Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgabenfelder ist ein ganz entscheidender Schritt für die Zukunft der MTLA“



Unter dem amtierenden Präsidenten des DIW-MTA, FH-Professor Dr. Marco Kachler, wurde im Jahr 2010 der Studienlehrgang POCD-Management eingeführt und trägt so dem Trend in Einrichtungen der Patientenversorgung Rechnung, zunehmend Laboratoriumsuntersuchungen patientennah durchführen zu können und so Effizienz und Effektivität in den Einrichtungen zu steigern. Die Einführung von POCD-Systemen ist allerdings mit völlig neuen Herausforderungen verbunden, die den Einsatz von geschultem Personal notwendig machen, um ein Scheitern der POC-Systemeinführung zu verhindern.

sonal bei der Einführung und Nutzung von POCD-Systemen heranzuziehen.

*Welche Erfahrungen haben 2010 zur Einführung von POCD-Management als Studienlehrgang geführt?*

**Herr Prof. Kachler:** Bis zu diesem Zeitpunkt wurden ausschließlich die einwöchigen POCD-Seminare sehr erfolgreich angeboten. Allerdings konnten in dieser kurzen Zeit nur einige Aspekte des POCD angesprochen werden und so fokussierte sich das Seminar bis-

Michaela Markhoff, die seit 2007 bei der Laborärztlichen Arbeitsgemeinschaft für Diagnostik und Rationalisierung e.V. (LADR) für die Betreuung kooperierender Krankenhäuser hauptsächlich im Bereich der Patientennahen Labordiagnostik verantwortlich ist, hat als Erste den Studienlehrgang zur POCD-Managerin beim DIW-MTA mit Bestnote abgeschlossen.

Gemeinsam mit Professor Kachler berichtet sie von Ihren Erfahrungen im Studienlehrgang und der Notwendigkeit, geschultes Per-



**FH-Prof. Dr. Marco Kachler** ist seit dem 27.09.2008 der Präsident und Geschäftsführer vom DIW-MTA.



Freiwilliges  
Fortbildungs-  
zertifikat

## Up to date im Beruf.

Sammeln Sie credits für den Erwerb  
Ihres persönlichen Fortbildungszertifikats  
unter [www.fortbildung-zertifikat.de](http://www.fortbildung-zertifikat.de)

*Jetzt kostenfrei anmelden und starten!*



**Michaela Markhoff erhält als erste Absolventin des Studienlehrgangs POCD-Management ihre Weiterbildungsurkunde beim DIW-MTA. Ihre Diplomarbeit schrieb sie zum Thema „Den Wandel gestalten: Die Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter als Erfolgsfaktor bei Veränderungsprozessen.“**

her auf Fragen der Qualitätssicherung und der medizinischen Aspekte der wichtigsten POCD-Messgrößen. Es wurden zwar auch kommunikative Problematiken beleuchtet, jedoch konnte in der Kürze die Komplexität, die eine POCD-Einführung mit sich bringt, nicht umfassend thematisiert werden. So führte dies zur konzeptionellen Weiterentwicklung

des Angebots um betriebswirtschaftliche Gegenstände, Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie vertiefende kommunikationspsychologische Aspekte und zum Qualitätsmanagement. Das neue Angebot hat zum Ziel, Führungskräfte auszubilden, die sich der Tragweite und Komplexität von POCD bewusst sind und die damit verbundenen Herausforderungen annehmen und im Unternehmen Krankenhaus gestalterisch meistern können.

*Wie sind Sie auf die Idee der Weiterbildung zur POCD-Managerin gekommen?*

**Frau Markhoff:** Mein damaliger Chef, der in der POCD-Arbeitsgruppe der DGKL mitwirkte, hat mich an das Thema herangeführt. Der Ursprung meiner ersten Berührung mit POCD liegt in den Gesprächen, in welchen er mir die Bedeutung von POCD darlegte. Als ich dann das Angebot bekam die POCD-Organisation zu übernehmen, habe ich 2010 bereits das erste POCD-Modul beim DIW-MTA absolviert. Danach war ich auf der Suche nach zusätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang bin ich auf die POCD-Managerin gestoßen und fand die eingebundenen Themen höchst interessant. Zudem habe ich gleich die Option einer Doppelqualifikation wahrgenommen und den Studienlehrgang der Gesundheitsbetriebswirtschaft beim DIW-MTA gestartet.

*Warum korrelieren die Studienlehrgänge POCD-Management und Gesundheitsbetriebswirtschaft? Wo liegen in der Praxis die Schnittstellen?*

**Herr Prof. Kachler:** Die Einführung von POCD in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung ist eine Angelegenheit von großer medizinischer, ökonomischer und organisationaler Tragweite. Genau hier treffen sich

die beiden Studienlehrgänge. Während die Gesundheitsbetriebswirtschaft auf das gesamte Thema der betriebswirtschaftlichen Führung und des Personalmanagement auf der mittleren Leitungsebene in Gesundheitseinrichtungen abzielt, fokussiert sich der Studienlehrgang POCD-Management neben den medizinischen Aspekten der POCD auf die spezifischen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und organisationalen Herausforderungen, die POCD-Implementierungen stets mit sich bringen. Ein großer gemeinsamer Strang macht daher die Kombination beider Lehrgänge, ohne gravierenden zeitlichen Mehraufwand möglich.

*Warum haben Sie sich für die Weiterbildung beim DIW-MTA entschieden?*

**Frau Markhoff:** Mir hat die modulare Aufbauweise und speziell die gesunde Mischung aus Selbststudium und Präsenzunterricht zugesagt. Dazu kam, dass ich die Seminare ganz individuell auf meine Bedürfnisse abstimmen konnte und sich dadurch meine berufliche und persönliche Terminplanung bestens vereinbaren ließen. Außerdem hatte ich bereits positive Erfahrungen beim DIW-MTA gesammelt, z.B. die live vor Ort mit erlebten Fallkonstrukte, aber auch die Tipps von den Organisationsentwicklern.

*Was zeichnet den Studienlehrgang POCD-Management bei DIW-MTA aus?*

**Herr Prof. Kachler:** Bei der Entwicklung des Studienlehrgangs spielte besonders der Praxisbezug eine große Rolle. Hierfür wurden diverse Kooperationspartner gewonnen. Experten aus klinischen und außerklinischen Einrichtungen, Repräsentanten aus der Industrie und Manager von Gesundheitseinrichtungen decken mit ihrem Wissen alle erdenklichen Aspekte des POCD-Managements ab. Insofern ist das Angebot einzigartig im gesamten deutschsprachigen Raum.

*Was hat Ihnen der Studienlehrgang POCD-Management für Ihre berufliche Praxis gebracht?*

**Frau Markhoff:** Die zwei bis drei Jahre in der Weiterbildung haben mich sehr geprägt. Bereits nach jedem Modul konnte ich Erlerntes, dank meiner gestalterischen Freiräume, gleich in die berufliche Praxis umsetzen. Um ein Beispiel anzuführen: Die Kommunikationsseminare waren mit hochkarätigen Dozenten besetzt. Ohne das Angebot des DIW-MTA wären wir sicherlich nie in den Genuss dieser gekommen. Ganz aufmerksam haben

### Die Fachweiterbildung POCD-Management am DIW-MTA

Die Fachweiterbildung POCD-Management richtet sich an Angehörige sich an MTLA oder VMTA. Die Teilnehmerinnen/ Teilnehmer sollen ein Qualifikationsprofil im Querschnittsbereich der patientennahen Sofortdiagnostik entwickeln und in die Lage versetzt werden, Methoden des Projekt- und Prozessmanagements zur Analyse von Organisations-, Kooperations- und Teamstrukturen anzuwenden, Projekte und Projektgruppen verantwortlich zu steuern sowie medizinische, ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen für die POC-Diagnostik zu verstehen. Die Absolventinnen/Absolventen können die Methoden der Qualitätsentwicklung und –sicherung anwenden, analysieren und bewerten sowie vorhandene Tätigkeitsspielräume nutzen, erweitern und Konsequenzen für das eigene soziale Handeln ableiten. Voraussetzung für die Teilnahme ist die staatlichen Prüfung in einem der MTA-Berufe. Eine mehrjährige Berufserfahrung im Bereich der Labordiagnostik wird empfohlen.

Module im Studienlehrgang POCD-Management		
G100 Gesundheitsökonomie, Recht und Steuerungsprobleme	17.-26.09.2012	Berlin
G200 Leistungsmanagement im Gesundheitswesen	wieder in 2013	Berlin
G300 Führung und Organisation im Gesundheitswesen	23.11.-02.12.2012	Berlin
G500 Strategisches und Qualitätsmanagement, Marketing	03.12.-12.12.2012	Berlin
A110 Kommunikation Teil 1	15.-17.04.2013	Berlin
A120 Kommunikation Teil 2	13.-15.09.2013	Berlin
A130 Kommunikation Teil 1	11.-13.01.2013	Berlin
A140 Kommunikation Teil 2	11.-13.11.2013	Berlin
A900 Informationstechnologien in der Medizin	wieder in 2013	offen
P100 POCD-Basisseminar	11.-14.03.2013 2013	Mannheim
P200 POCD-Aufbauseminar	30.10.-01.11.2012	Berlin

Informationen und Anmeldung unter [www.stud.ip-diw-mta.de](http://www.stud.ip-diw-mta.de):

**Bitte schauen Sie auch regelmäßig in Stud.IP nach, ob die offenen Termine für 2013 bereits zur Anmeldung freigeschaltet wurden.**

Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V. (DIW-MTA)  
Welsersstraße 5-7 • 10777 Berlin • Telefon: 030 / 813 74 25  
E-Mail: [info@diw-mta.de](mailto:info@diw-mta.de) • Web: [www.diw-mta.de](http://www.diw-mta.de)

wir alle gesessen und die Informationen wie ein Schwamm aufgesogen. Auf die persönliche Ebene bezogen, habe ich an Gelassenheit, Souveränität und Sicherheit gewonnen. Insgesamt kann ich sagen, dass die Weiterbildung bei mir einen Entwicklungsprozess angestoßen hat. Zum Beispiel im Modul zur Organisationsentwicklung wurden wir dazu angeregt uns selbst zu reflektieren, d.h. wo liegen unsere Stärken, unsere Schwächen, aber auch die Wahrnehmung meiner Wünsche wie z.B. Sicherheit im beruflichen Kontext oder neue Herausforderungen. Das ging so richtig in die Tiefe und hat bei jedem Einzelnen angesetzt und es war zu sehen wie unterschiedlich strukturiert und geprägt die Menschen sind. Aber auch die Pflichtmodule POCD-Basis- und Aufbauseminar haben mir sehr viel gebracht. Mit diesen Seminaren wurde gleichzeitig ein Raum für gegenseitigen Austausch geschaffen, indem Spezialisten ihre Erfahrungen weitergeben und innovative Problemlösungen darbieten.

*Wie sieht es auf dem Arbeitsmarkt aus? Haben die Arbeitgeber die Notwendigkeit erkannt, POCD-Manager bei der Einführung von POCD-Systemen einzusetzen, damit die Implementierung ein Erfolg wird?*

**Herr Prof. Kachler:** POCD ist hochaktuell. Insbesondere in Zeiten knapper Budgets bei einem gleichzeitig steigenden Anspruch an Qualität ergeben sich durch POCD völlig neue Möglichkeiten für die Versorgung. Natürlich haben das die Arbeitgeber erkannt und sind sich auch über die Komplexität der Einführungsprozesse und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit an Expertise be-

wusst. Denn ein überstürzt und unkoordiniert eingeführtes POCD führt zu neuen Schwierigkeiten wie Kostensteigerungen. Boykott durch die Mitarbeiter und somit ein erheblicher Qualitätsverlust in allen Bereichen sind mögliche Folgen. Gute POCD-Manager/-innen werden dringend gebraucht und sind rar.

*Mit welchen Aufgaben ist eine POCD-Managerin wie Sie betraut?*

**Frau Markhoff:** Ich persönlich bin zentrale Ansprechperson für den POCD-Bereich innerhalb des LADR-Verbundes. Wenn jemand von unseren Laborstandorten oder niedergelassenen Ärzten eine Frage zu POCD hat, wenden sie sich an mich. Überwiegend begleite ich als externe Beraterin die Krankenhäuser zur Optimierung des POCD-Bereiches, das reicht z.B. von der Hilfestellung zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben bis hin zum Support der dort bereits tätigen POCD-Koordinatoren. Die Fragen beziehen sich meist auf die Umsetzung der RiliBÄK oder wie der POCD-Bereich vor Ort umstrukturiert bzw. organisiert werden kann. Die Implementierung und auch die Durchführung von Patientennaher Sofortdiagnostik ist mit einer umfangreichen Organisation verbunden. Sie ist kein abgegrenzter Bereich, wie die konventionelle Labordiagnostik, sondern betrifft fast alle Bereiche in einem Krankenhaus, wie z.B. der Einsatz von Blutzuckermessgeräten. Hier haben wir mehrere hundert POCD-Anwender, die ebenso einen Support benötigen. Ich unterstütze aber vor allem die MTLA vor Ort bei der Organisation und ganz oft findet in diesem Zuge auch eine IT-Anbindung der POCD-Geräte statt.

*Weshalb genügt es nicht, Mitarbeiter im Rahmen einer einfachen Fortbildung zu schulen?*

**Herr Prof. Kachler:** POCD ist nicht einfach ein neues Verfahren, sondern ein eigener, stark an Bedeutung gewinnender Bereich der Versorgung mit Labordiagnostik. Viele Arbeitsbereiche werden durch die Einführung tangiert beispielsweise der pflegerische und ärztliche Dienst, die Medizintechnik und IT, aber auch die Verwaltung, die Apotheke und natürlich das Labor. Bestehende Strukturen müssen analysiert und Projektgruppen gesteuert werden, natürlich alles unter Berücksichtigung der rechtlichen, organisationalen und finanziellen Rahmenbedingungen. POCD-Manager/-innen fungieren als eine Art Unternehmensberater im eigenen Haus, indem sie die notwendigen Partner zusammenholen, POCD-Implementierungsprozesse projektseitig steuern und am Ende dafür sorgen, dass alle erforderlichen Prozesse wie Qualitätssicherung, Mitarbeiterschulungen und Wartungen routiniert ablaufen.

*Können Sie den Studienlehrgang beim DIW-MTA weiterempfehlen?*

**Frau Markhoff:** Das Berufsbild der MTLA verändert sich zunehmend. Zusätzliche Qualifikationen, ein erweitertes Fachwissen und auch die Bereitschaft für neue Aufgabenfelder sind ganz entscheidende Schritte für die Zukunft der MTLA. Das DIW-MTA bietet da eine sehr große Bandbreite an berufsbegleitender Weiterbildung an, so dass auch wirklich jeder die Wahl hat. Eine Anregung haben mir die unterschiedlichen Herangehensweisen der Dozenten an die thematische Auseinandersetzung gegeben. Noch als Ergänzung, in diesen zwei Jahren Weiterbildung beim DIW-MTA hat sich auch ein Netzwerk unter uns Teilnehmern entwickelt. Ich hoffe das bleibt bestehen. In diesem Sinne würde ich die Weiterbildung beim DIW-MTA auf jeden Fall weiterempfehlen. ■

*Das Interview führten Janine Romppel und Anne Thon.*

Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V. (DIW-MTA)  
Welsersstraße 5-7, 10777 Berlin  
[info@diw-mta.de](mailto:info@diw-mta.de); [www.diw-mta.de](http://www.diw-mta.de)  
Telefon: 030 / 813 74 25

*Infos zum Freiwilligen Fortbildungszertifikat: [www.fortbildung-zertifikat.de](http://www.fortbildung-zertifikat.de)*