

## **Checkliste für Peers zu Ablauf und Durchführung intensivmedizinischer Peer Reviews vor Ort (IMPR)**

### Besuchte Abteilung

- Die besuchte Abteilung ist über Ziel und Verfahrensregeln des Intensivmedizinischen Peer Reviews (IMPR) informiert.
- Die Abteilung stellt angemessene räumliche Ressourcen zur Verfügung und gewährleistet den vorgesehen Ablauf des Reviews.
- Ein benannter Ansprechpartner der Klinik steht kontinuierlich zur Verfügung.
- Die Selbstbewertung der Abteilung liegt vor.

### Peer-Review-Team

- Die Zusammensetzung des intensivmedizinischen Peer-Review-Teams entspricht dem IMPR-Verfahren:
  - o 2 verantwortliche Ärzte in der Intensivmedizin (Chefarzt oder Oberarzt)
  - o 1 in der Intensivmedizin qualifizierte leitende Pflegekraft
  - o optional: 1 Evaluierungsexperte der Ärztekammer
- Die Rollen im Peer-Review-Team sind geklärt (1 Teamleiter, Peers, 1 Evaluierungsexperte)
- Die Verantwortlichkeiten für die schriftliche Dokumentation des Reviews ist geklärt.
- Die Peers sind sich ihrer Rolle im Peer-Review-Team bewusst und füllen diese aus.

### Dokumente

- Den Peers liegen folgende Dokumente zu Beginn des Reviews vor:
  - o Unterschriebene Vertraulichkeitserklärungen aller Teilnehmer (Besucher und Besuchte). Das Original der Vertraulichkeitserklärung bleibt in der besuchten Abteilung, eine Kopie bzw. 2. Ausfertigung geht an die Ärztekammer.
  - o ausgefüllte Selbstbewertung (52-Fragen-Bogen)
- Als Ergebnis des Review-Tages liegen folgende Dokumente vor:
  - o ausgefüllte Selbstbewertung (52 Fragen-Bogen)
  - o Entwurf des Peer-Review-Berichtes, enthält:

- a) Strukturdaten
- b) konsentrierte Fremdbewertung (52-Fragen-Bogen)
- c) Entwurf SWOT-Analyse ( incl. konsentrierter Qualitätsziele und Maßnahmen und ggf. Best Practice Beispiel)

### Durchführung des Reviews

- Der Peer-Review-Teamleiter plant und koordiniert die Aktivitäten der Peers.
- Das Peer Review beginnt pünktlich.
- Der Teamleiter moderiert das Review
- **Im Eingangsgespräch**
  - o stellen sich alle Teilnehmer vor
  - o wird vom Teamleiter Ziel und Gegenstand des Reviews vorgestellt
  - o wird der zeitliche Ablauf des Reviews konsentriert
  - o wird konsentriert, wer seitens der Abteilung wann zur Verfügung stehen muss
  - o wird der Abteilung Gelegenheit gegeben, Verständnisfragen zu klären
- **Während des Interviews zur Fremdbewertung mit dem 52-Fragen-Bogen:**
  - o Alle Fragen - außer den bettseitig zu erhebenden 8 Qualitätsindikatoren - des Bogens werden abgearbeitet.
  - o Die Bewertungsergebnisse für jede Frage werden im Interview in den 52-Fragen-Bogen eingetragen.
- **Während der Begehung der Station zur Fremdbewertung mit dem bettseitigen Erhebungsbogen (8 Qualitätsindikatoren):**
  - o Eine bettseitige Erhebung pro Patient wird ausgefüllt.
  - o Alle Fragen des bettseitigen Erhebungsbogens werden abgearbeitet.
- Während des Austauschs der Reviewer zur Vorbereitung des Abschlussgespräches:
  - o Die Peers einigen sich auf eine gemeinsame Fremdbewertung
    1. bezüglich der Punktvergabe der Fremdbewertung mittels 52-Fragenbogen incl. 8 bettseitig erhobenen Qualitätsindikatoren
    2. bezüglich der SWOT-Analyse
    3. bereiten das Abschlussgespräch vor

- **während des Abschlussgesprächs „Kollegialer Dialog“**
  - Das Peer-Review-Team bedankt sich für die Kooperation der besuchten Abteilung.
  - Das Peer-Review-Team stellt Ziel und Ablauf des Abschlussgesprächs dar.
    - a) Die Peers stellen die Ergebnisse der Fremdbewertung vor:
      - 1. Wertschätzung der identifizierten Stärken
      - 2. Vorstellung der identifizierten Verbesserungspotenziale
    - b) Die Peers geben der Einrichtung die Möglichkeit, Stellung zu den Fremdbewertungsergebnissen zu nehmen, z. B. um Ursachen, Besonderheiten und zwischenzeitlich eingeleitete Maßnahmen vorzustellen
    - c) Die kollegiale Beratung ermöglicht es, konkrete Probleme und Fälle mit Hilfe des Peer-Review-Teams systematisch zu reflektieren und Qualitätsziele mit Lösungsoptionen für den Berufsalltag zu entwickeln, die sich an den zur Verfügung stehenden Ressourcen orientieren.
    - d) Aus den Lösungsoptionen werden gemeinsam Ziele und Maßnahmen abgeleitet, die - incl. Fristen und Verantwortlichkeiten – schriftlich festgehalten werden.
    - e) Das Peer-Review-Team fasst das endgültige Ergebnis des Peer Reviews mündlich zusammen.
    - f) Das Peer-Review-Team bittet die Beteiligten, ein kurzes mündliches Feedback zum stattgefundenen Peer Review zu geben.
    - g) Das Peer Review Team gibt einen Ausblick auf die noch folgenden Schritte. (Ausfüllen des Feedbackbogens 1 im Anschluss; schriftlicher Peer-Review-Bericht an den Chefarzt der Station, Ausfüllen des Feedbackbogens 2 nach ca. 6 Monaten)

***Grundlegende Haltung der Peers wird eingehalten: neugieriges, offenes und wohlwollendes Verhalten, das auf Verständnis abzielt, keine voreiligen oder pauschalen Interpretationen oder Bewertungen.***

- Die Peers nehmen eine offene und freundliche Haltung ein.
- Die Peers zeigen Interesse und hören aktiv zu.
- Die Peers stellen kurze und präzise formulierte offene Fragen.
- Die Peers stellen keine Vermutungen oder Hypothesen auf, sondern fragen ggf. bei zu allgemeinen Antworten nach Fakten, Zahlen.
- Die Peers folgen dem roten Faden, führen ggf. zum Hauptthema zurück.
- Die Peers beenden die Gespräche innerhalb der veranschlagten Zeit.