

Leitfaden für einen IKAM - Auditor der Medizinischen Sektion am Goetheanum

Die **IKAM -Auditoren** sind Repräsentanten des IKAM- Akkreditierungsverfahrens der Medizinischen Sektion am Goetheanum.

Sie bewerten an Hand des IKAM- Akkreditierungshandbuches die Zertifizierungsreife der Ausbildung, befragen die Ausbildungsleitung, die Auszubildenden, prüfen Dokumente und Ausstattung.

Von Ihrem Verhalten und Ihrer Kompetenz hängt die Güte und der Ruf des IKAM - Zertifizierungsverfahrens ab.

- Ethisches Verhalten:** Der IKAM- Auditor trägt
- die Grundlage des Berufsbildes des jeweiligen Berufes/Ausbildung
 - das Vertrauen, die Integrität, die Vertraulichkeit und die Diskretion unabdingbar in sich

Allgemeine Anforderungen:

Der IKAM -Auditor

- unterstützt den Qualitätsmanagementgedanken allgemein und die gegenseitige Anerkennung, die später zur Einführung der Marke AnthroMed führen kann.
- hält das IKAM- Akkreditierungsverfahren für geeignet Ausbildungen in ihrer Qualität zu prüfen
- trägt durch Rückmeldungen zur Weiterentwicklung bei
- vertritt das IKAM Akkreditierungsverfahren positiv gegenüber Dritten

Fachliche Kompetenz:

Der IKAM-Auditor muß eine der folgenden Berufserfahrungen vorweisen

- Erfahrungen als Ausbilder oder Arzt oder Therapeut
- Die Auditoren lassen Sorgfalt walten gemäß der Bedeutung der Aufgabe, die sie erfüllen, und gemäß dem Vertrauen, welches Auditauftraggeber und andere interessierte Parteien in sie setzen.
- sind frei von Voreingenommenheit und Interessenkonflikten.

QM-Kompetenz:

Der IKAM-Auditor muss

- An allen drei Weiterbildungsmodulen 2010,2011,2012 teilgenommen haben, insgesamt 42 Stunden Schulung, mit Abschluss als Auditor
- Teilnahme bei mindestens 1 Audit eines erfahrenden Auditors als Begleiter
- Das anzuwendende IKAM-Verfahren in allen Aspekten gut kennen und frei handhaben können

Soziale Kompetenz:

Der IKAM Auditor muss

- über soziale und kommunikative Kompetenz verfügen, die zur erfolgreichen Durchführung eines Audits erforderlich ist.

Leitfaden für einen IKAM - Auditor, Stand 2011.06.19

- „richtige“ Fragen stellen ,die Frage als „Heil-Hilfsmittel“
Frage-Formen: offene Fragen (Antwort frei)
geschlossene Fragen (Antwort nur ja oder nein möglich)
 - Keine Suggestivfragen
 - Offene Fragen
 - Einzelne Fragen
 - Eindeutige Fragen
 - Kurze und präzise Fragen
 - Konkrete und zielgerichtete Fragen

- Ich-Sinn fördert den Befragten (Interesse, Empathie)
- Impulskraft zur Veränderung wecken
- hören zwischen den Worten – nachfragen
- Haltung: Ich weiß die Antwort nicht!
- berufsübergreifend selbstverständlich!
- Geistesgegenwart (Vigilanz) : ich weiß die Antwort nicht
- Sozialer Mut, Unausgesprochenes zur Verfügung zu stellen
- Auditor: Spiegel, Freund, Hebamme?
- Kreativen Prozess anregen und zeugen.
- Nicht Urteilen
- wertschätzend und wahrnehmend sein
- Vertrauenswürdig sein
- Spiegel, Freund, Hebamme?

Fachkompetenz :

Der IKAM-Auditor hat die Pflicht,

- Wissen um die zu Akkreditierenden Inhalte wahrheitsgemäß und genau zu berichten
- die Auditfeststellungen, Auditschlussfolgerungen und Auditberichte spiegeln wahrheitsgemäß und genau die Auditstätigkeiten wieder.
- Über wesentliche Hindernisse, die während des Audits auftreten, und über nicht bereinigte oder auseinander gehende Auffassungen zwischen dem Auditteam und der auditierten Organisation wird berichten
- Er beherrscht das gesamt-Setting des Akkreditierungsverfahrens (zeitliche und räumliche Organisation , Ablauf, Dokumentation)
- Er erfüllt alle Pflichten, die sich aus der vertraglichen Zusammenarbeit mit der Akkreditierungsstelle ergeben.
- Er stellt die Durchführung der Visitation gemäß den Vorgaben sicher
- Er vermeidet diskriminierendes Verhalten und lehnt keine Anerkennung ohne triftigen Grund ab.
- Er führt nur Visitationen an Orten durch, bei denen die Unparteilichkeit gesichert ist. Die Unabhängigkeit: ist die Grundlage für die Unparteilichkeit des Audits und Objektivität der Auditschlussfolgerungen.
- Er zeigt Objektivität während des gesamten Auditprozesses, um sicherzustellen, dass die Auditfeststellungen und -schlussfolgerungen nur auf den Nachweisen beruhen

Hilfestellung

Stellen Sie sich den Mitarbeitern einer Ausbildung vor und erklären Sie, weshalb Sie hier sind

- Nehmen Sie den Mitarbeitern die Befangenheit
- Sichern Sie Vertraulichkeit zu
- Stellen Sie klare Fragen
- Bedanken Sie sich für die Unterstützung
- Seien Sie taktvoll
- Konzentrieren Sie sich bei den Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten auf die Hauptaspekte und ordnen Sie diese grob nach Wichtigkeit. Selektieren Sie.
- Übernehmen Sie nicht die Beraterrolle
- Stellen Sie sicher, dass die Kommentare für den Bewerber verständlich sind

