

The Center for Medical Simulation

Debriefing Assessment for Simulation
in Healthcare

(DASH)©

Debriefingbewertung für
Simulationstrainings in der Medizin

Rater's Handbook
Handbuch für die Bewertung

Deutsche Übersetzung

Ins Deutsche übersetzt von Benedikt Sandmeyer
unter Mitarbeit von Florian Hoffmann, Walter Eppich und Marcus Rall

Stand: 2013-06-25

auf Basis von: DASH.handbook.2010.Final.Rev.2.pdf

Einleitung

Das Debriefing (Nachbesprechung) von medizinischen Simulationsszenarien ist entscheidend für einen nachhaltigen Lernerfolg. Hier findet die Reflektion über das, was im Szenario passierte statt und es wird ergründet warum es so passierte. Die Leitung eines Debriefings ist eine erlernte Fähigkeit und kann durch Übung und Feedback weiter verbessert werden. Das Handbuch für die Bewertung von Debriefings in der Medizin (Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare (DASH)[®]) und die Bewertungsbögen sind entwickelt worden, um bei der Evaluierung von Debriefings und der Weiterentwicklung von Debriefingfähigkeiten zu unterstützen.

Weiterführende Informationen, Bewertungsbögen und Kontaktinformationen sind auf der DASH-Webseite (<http://www.harvardmedsim.org/dash.html>) zu finden.

Hintergrund zum Debriefing

Im Kontext von medizinischen Simulationstrainings wird Debriefing als reflektierendes Gespräch über ein simuliertes Ereignis oder eine simulierte Situation zwischen mindestens 2 Personen verstanden. Im Debriefing werden die Handlungen, Gedankengänge, emotionalen Zustände und andere Informationen der Teilnehmer ergründet und analysiert, um die Leistung in realen Situationen zu steigern. Wenn Instruktoren eine intensive Beteiligung der Teilnehmer erreichen, führt dies zu tieferem Lernen und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass neu erworbenes oder vertieftes Wissen sowie verbesserte Fähigkeiten und Einstellungen in klinische oder andere medizinische Situationen übertragen werden können.

Debriefing (die Instruktoren beim Simulationstraining) vergleichen ein erwartetes Leistungsniveau mit dem in der Simulation beobachteten. Der Unterschied zwischen erwarteter und beobachteter Leistung wird als „Leistungsdifferenz“ (performance gap) bezeichnet. Diese Differenz kann groß, klein oder – im Falle einer guten oder hervorragenden Leitung – nicht vorhanden oder positiv sein. Ein effektives Debriefing zeichnet sich dadurch

aus, dass diese Leistungsdifferenz beschrieben, bewertet und deren Ursache ergründet wird.

Durch kritische Anmerkungen und Diskussion der Handlungen der Trainingsteilnehmer können Debriefing dazu beitragen, schlechte Leistungen zu verbessern oder gute Leistungen zu verstärken. Alternativ oder zusätzlich können sie die mentalen Modelle („frames“) – innere Deutungsmuster und Annahmen über die äußere Realität – ergründen, welche die Handlungen der Teilnehmer beeinflussen. Fast alle komplexen Handlungen werden durch mentale Modelle beeinflusst. Debriefings können speziell auf die mentalen Modelle oder die Handlungen oder beides eingehen.

Profis im medizinischen Bereich sind es nicht gewohnt, dass ihre Patientenversorgung von Kollegen und Instruktoren beobachtet und analysiert wird. Deshalb ist es für die vorbehaltlose Teilnahme aller entscheidend, eine Lernumgebung zu schaffen, die eine sogenannte psychologische Sicherheit bietet. Erfahrene Debriefing erreichen diese Sicherheit, indem sie den Teilnehmern beste Absichten unterstellen und sowohl Fehler nicht als zu bestrafendes Ereignis ansehen, als auch gute Leitungen nicht als rein lobenswerten Erfolg herausstellen.

Feedback zur erbrachten Leistung ist ein wesentlicher Teil des Debriefings. Erfahrene Debriefing sind weder übermäßig hart und negativ, noch fälschlicher Weise freundlich und nicht-wertend. Stattdessen geben sie direktes und respektvolles Feedback und ergründen die zugrundeliegenden Beweggründe für die Handlungen der Teilnehmer. Die meisten Debriefings zielen darauf ab, Leistungsdefizite zu verbessern; aber Debriefings können auch guten Leistungen auf den Grund gehen: Welche Handlungsweisen und Gedankengänge haben bei den handelnden Personen oder dem Team zu besonders effektivem Verhalten geführt?

Was ist DASH[®]?

DASH bewertet die Verhaltensweisen des Instructors, die Lernen und Veränderungen in erfahrungsbasiertem Kontext ermöglichen. Die in DASH beschriebenen Verhaltensmuster sind von relevanten Theorien und Ergebnissen aus früheren Forschungsprojekten sowie von Expertenbeobachtungen bei hunderten von Debriefings abgeleitet.

DASH wurde entwickelt, um Debriefings in den unterschiedlichsten Disziplinen und Kursen im Gesundheitswesen mit einer unterschiedlichen Anzahl an Teilnehmern und einer großen Bandbreite an Lernzielen, vom Einüben von Nahttechniken bis hin zum Katastrophenmanagement für das gesamte Krankenhaus zu bewerten. Es funktioniert in unterschiedlichen Konstellationen mit verschiedenen äußeren und zeitlichen Rahmenbedingungen. DASH kann zum Bewerten der Einführung in einen Simulations-Kurs (Element 1) oder des Debriefings nach einer Simulation (Elemente 2-6) genutzt werden. Das anfängliche Schaffen einer lernförderlichen Umgebung beeinflusst die nachfolgenden Aktivitäten sehr stark, daher erhöht die Mitbewertung der Einführung die Aussagekraft des gesamten Scores.

DASH beachtet und bewertet sechs Kernelemente des Debriefings. Dies beinhalten, ob und wie der Instruktor

- (1) eine effektive Lernatmosphäre schafft;
- (2) eine effektive Lernatmosphäre aufrechterhält;
- (3) dem Debriefing eine sinnvolle Struktur gibt;
- (4) eine intensive Diskussion anregt;
- (5) die Differenz zwischen erwarteter und gezeigter Leistung („Leistungsdifferenz“) erkennt und analysiert; und
- (6) die Teilnehmer darin unterstützt, gute Leitungen zu erreichen und auch in Zukunft beizubehalten.

DASH ist eine verhaltensverankerte Beurteilungsskala. Dies bedeutet, dass sie sowohl auf Verhaltensweisen zur Durchführung von effektiven Debriefings, als auch auf solchen, die charakteristisch für schlechte Debriefings sind, beruht. Ein DASH-Element ist ein Oberbegriff, der eine ganze Reihe von Verhaltensweisen im Debriefing beschreibt. Jedes Element ist auf „Dimensionen“ aufgebaut, die Teilbereiche des Oberbegriffs widerspiegeln. Die aufgelisteten Verhaltensweisen innerhalb jeder Dimension sind konkrete Ausführungsbeispiele für dieses Element. Die hier aufgeführten Verhaltensweisen sind nur Beispiele und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Bewertungshinweise

Jedes Element wird unter Berücksichtigung der Dimensionen und der aufgeführten Beispielverhalten bewertet. Ein kompletter DASH-Score beinhaltet fünf Elemente (oder sechs, wenn das Element 1, Kurseinführung, mit beobachtet wurde). Die Bewertung findet anhand einer 7 Punkte-Skala statt.

Bewertungsskala

Bewertung	Beschreibung
7	außergewöhnlich effektiv / hervorragend
6	durchgehend effektiv / sehr gut
5	meistens effektiv / gut
4	einigermaßen effektiv / durchschnittlich
3	meistens ineffektiv / schlecht
2	durchgehend ineffektiv / sehr schlecht
1	außergewöhnlich ineffektiv / schädlich

Bewerter müssen mit den einzelnen Elementen vertraut sein. Sie sollen an Hand ihrer Eindrücke und der Beobachtungen zu den einzelnen Unterpunkten und der Verhaltensweisen, die die Elemente beschreiben, eine **Gesamtbewertung der Effektivität des jeweiligen Elements** vornehmen. Denken Sie dabei ganzheitlich und nicht mathematisch, um die Gesamtbewertung an Hand der Bedeutung der einzelnen Unterpunkte zu bestimmen; dabei wird die Gewichtung unterschiedlich ausfallen. Die Unterpunkte werden durch Sie als Bewerter so gewichtet, wie sie es mit Ihrem ganzheitlichen Blick auf das Element für richtig halten. Wenn Unterpunkte nicht beobachtet werden konnten und somit nicht bewertbar sind, dürfen diese die Bewertung des Elementes nicht negativ beeinflussen. Wenn beispielsweise keiner der Teilnehmer verstört war, übergehen Sie den Unterpunkt, wie Debriefler mit verstörten Teilnehmern umgehen sollen, einfach.

Bewerter, die sich einmal mit den Elementen vertraut gemacht haben, berichten von einer einfachen Anwendung der Skala. Geübte Bewerter können damit zuverlässige und valide Bewertungen vornehmen.

Wir gehen davon aus, dass (zu) kurze Debriefings und Debriefings, die sich nur auf Handlungen und nicht auf die tieferliegenden mentalen Modelle

konzentrieren wahrscheinlich nicht höher als mit 4, 5 oder gelegentlich 6 bewertet werden. Wichtig ist, dass das Setting des Debriefings auch die Bewertung beeinflusst. Wenn ein nicht optimales Setting – ein enger Raum mit vielen ablenkenden Faktoren oder Debriefing im selben Raum, wie die Simulation selbst – in Kauf genommen wird, um lediglich ein paar Minuten zu sparen, ist es nachvollziehbar, dass die Bewertungen maximal „einigermaßen effektiv / durchschnittlich“ (4) erreichen sollte. Wenn den Teilnehmern Zeitdruck vermittelt wird, keine geschützte Atmosphäre herrscht und sie immer wieder von klinischen oder betrieblichen Abläufen unterbrochen werden, fällt es schwer, eine tiefgehende Analyse der Gedankengänge, die sich hinter den Handlungen verbergen, zu erreichen.

Überschneidungen zwischen den Elementen sind beabsichtigt. So hat zum Beispiel Element 1 „effektive Lernatmosphäre schaffen“ ein paar identische Dimensionen wie Element 2 „effektive Lernatmosphäre aufrechterhalten“. Auf alle Fälle sollen Bewerter diese Überlappungen ausblenden und *jedes Element für sich genommen und unabhängig* von den anderen bewerten.

Bewertungsbogen

Es gibt zwei unterschiedliche Bewertungsbögen für die Bewerter. Die Kurzform, die darauf ausgelegt ist, dass nur die jeweiligen Elemente bewertet werden, eignet sich besonders für summative Evaluationen. Die Langfassung, bei der neben den Elementen auch die einzelnen Dimensionen bewertet werden, ist hilfreich, wenn Debriefern ein standardisiertes Feedback gegeben werden soll.

© Center for Medical Simulation, 2010

Anmerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Übersetzung auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

ELEMENT 1

Eine effektive Lernatmosphäre schaffen

Die Art und Weise, wie ein Debriefing oder Instruktor die Einführung in das Simulationstraining gestaltet, kann den weiteren Verlauf maßgeblich beeinflussen. Vor Beginn der Simulation ist es die Aufgabe des Instructors, den Teilnehmern zu erklären, was von ihnen erwartet wird. Außerdem soll er sie dabei unterstützen, Vorteile und Grenzen der simulierten Situation verstehen zu lernen. Er informiert die Teilnehmer darüber, ob und in welcher Form der simulierte Fall später nachbesprochen wird (z.B. diskutiert und analysiert) und ob die Simulation auf Video aufgezeichnet wird. Der Instruktor macht klar, dass es um gemeinsames Lernen geht und nicht darum, jemanden dabei zu „erwischen“, wie er gerade einen Fehler macht. Er schafft eine Atmosphäre, in der sich die Teilnehmer so sicher fühlen, dass sie ihre Gedanken und Gefühle zum bevorstehenden Szenario und im Debriefing frei äußern, ohne Angst davor zu haben, blamiert oder bloßgestellt zu werden.

Dimensionen von Element 1

Verschafft Klarheit über die Lernziele des Trainings, die Rahmenbedingungen, die jeweiligen Rollen und Erwartungen.

Simulationbasierte Trainings laufen reibungsloser ab und die Teilnehmer können sich mehr einbringen, wenn sie verstehen, um was es geht, sie ihre eigenen Rollen und die der Instruktor kennen und wissen, was von ihnen erwartet wird.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Sich selbst vorstellen und die Anderen dazu auffordern, sich ebenfalls vorzustellen.

- Seine persönlichen Qualifikationen und das Erfahrungslevel, den persönlichen Hintergrund und das Interesse an dem Kurs beschreiben und auch die Teilnehmer dazu auffordern.
- Einen Überblick über den Kursablauf geben und die Lernziele darstellen.
- Die Simulatoren, zusätzliches Equipment, Verbrauchsmaterial, die Rollen von Schauspielern usw. einführen und demonstrieren.
- Die von den Teilnehmern erwartete Grundhaltung beschreiben (z.B. ernsthaft bleiben, wenn man den Patienten behandelt (nicht in eine gespielte Rolle schlüpfen)).
- Den Hintergrund, wie die Fälle und Szenarien entstanden und warum bestimmte Szenarien oder Tätigkeiten in diesen Kurs integriert wurden ansprechen (z.B. ein aktueller realistischer Fall, der leider nicht gut ausgegangen ist; er ist besonders anspruchsvoll, aber auch besonders hilfreich für die Praxis usw.).
- Ganz explizit auf die erwarteten Verhaltensweisen der Teilnehmer in der Simulation und im Debriefing eingehen.
- In den Diskussionen im Debriefing die aktive Beteiligung der Teilnehmer einfordern und versuchen, Selbstreflexion zu fördern.
- Regeln zum Umgang miteinander für das Debriefing aufstellen: respektvoll, interessiert und höflich mit den Gedanken und Handlungen Anderer umgehen.
- Die Teilnehmer darin bestärken, ihre Meinung zu äußern oder einer Meinungsverschiedenheit respektvoll zu begegnen.
- Die Rolle des Instructors konkret beschreiben: Diskussionen ermöglichen; die Handlungen in der simulierten Situation basierend auf ähnlichen Ereignissen oder Situationen kommentieren; als Experte für bestimmte Bereiche zur Verfügung stehen (z.B. PALS; ACLS; CRM; Teamwork; medizinisch) und sicherstellen, dass die Lernziele erreicht werden.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Ziele, Rollen oder Erwartungen offen lassen.
- Unklare oder missverständliche Beschreibung der Simulation und des Debriefings.
- Keine Zeit oder Möglichkeit für Fragen der Teilnehmer lassen.

Schließt mit den Teilnehmern einen „Fiktionsvertrag“.

Dieser Fiktionsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen den Debriefern und den Teilnehmern. Der Instruktor betont, dass die Simulationssituation nicht *exakt* wie im realen Leben sein kann, aber dass er sich bemüht, die Simulation mit den zur Verfügung stehenden materiellen und technischen Möglichkeiten so realistisch wie möglich zu gestalten. Die Teilnehmer bemühen sich, so zu tun „als ob“ es ein echter Patient wäre.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Erklären, dass der Instruktor und die Teilnehmer gemeinsam dafür Sorge tragen müssen, dass eine effektive Simulations- und Lernatmosphäre herrscht.
- Klarstellen, dass es die Aufgabe des Instructors ist, innerhalb der gegebenen materiellen und technischen Möglichkeiten die Simulation so realistisch wie möglich zu gestalten.
- Die Teilnehmer bitten, in der Simulation möglichst so zu handeln wie in der Realität und dabei zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer in der Simulationsumgebung wahrscheinlich an manchen Punkten anders handeln werden wie im realen klinischen Setting.
- Die Stärken und Schwächen des Simulators ausführlich darstellen.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Die Herausforderung, sich auf die simulierte Realität einzulassen, verharmlosen.
- Postulieren und unterstellen, dass die Teilnehmer so handeln sollen und werden, wie sie es in einer realen klinischen Situation tun würden.
- Andeuten oder behaupten, es wäre das Problem der Teilnehmer, wenn sie die Simulation nicht als real empfinden.

Achtet auf logistische Details.

Auch wenn es nachrangig erscheinen mag, so trägt die Information über logistische Details und das Schaffen einer angenehmen Atmosphäre doch dazu bei, dass sich die Teilnehmer auf das Lernen fokussieren können.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Sicherstellen, dass der Kursbereich oder Besprechungsraum sauber ist. Darauf achten, dass die zur Verfügung stehenden Stühle, Tische, Whiteboard, Video und Simulationsequipment ordentlich, sauber und gut vorbereitet sind, wenn die Teilnehmer kommen.
- Den Teilnehmern mitteilen, wo das Simulationstraining stattfindet und wie lange es in etwa dauern wird.
- Den Teilnehmern sagen, wo sie Essen / Snacks und Getränke finden können und wo sich die Toiletten befinden usw.
- Die Teilnehmer darüber informieren, wann und wo der simulierte Fall debrieft wird.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Den Teilnehmern keine Orientierung im Kursablauf und zu den Räumlichkeiten geben.
- Bedenken der Teilnehmer in Bezug auf den zeitlichen Ablauf, die Räumlichkeiten oder deren Bedürfnisse ignorieren oder auf die leichte Schulter nehmen.
- Die speziellen Bedürfnisse oder Einschränkungen von einzelnen Teilnehmern nicht berücksichtigen (z.B. Teilnehmende, die in einem Rollstuhl sitzen oder andere Hilfsmittel benötigen oder eine Latexallergie haben).

Versichert den Teilnehmern, sie zu respektieren und ihre Perspektive ernst zu nehmen.

Teilnehmer befürchten oft, dass die Szenarien darauf ausgelegt sind, deren Schwächen aufzuzeigen oder sie vorzuführen. Um dieser Vorstellung entgegenzuwirken, sollten Instrukturen eine klare Gegenposition einnehmen, indem sie den Teilnehmern beste Absichten und das Bemühen unterstellen, ihr Bestes zu tun. Dennoch kann es vorkommen, dass es im Verlauf zu Fehlern kommt - was aber nur von Vorteil ist, da das Training genau dafür da ist, um darüber zu diskutieren, wie wir unser Handeln verbessern können.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Etwas postulieren wie „Fehler können Chancen und Puzzlestücke auf dem Weg zur Patientensicherheit sein, und keine Vergehen, die bestraft werden müssen“.
- Klarstellen, dass man versteht, dass die Teilnehmer – auch wenn sie dabei Fehler machen – eigentlich alles richtig machen wollen.
- In einer Grundannahme („basic assumption“) zum Ausdruck bringen, dass alle Teilnehmer intelligent, fähig sowie stets bemüht sind, ihr Bestes zu geben und sich weiter verbessern und dazulernen möchten.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Sorgen und Ängste der Teilnehmer zu belächeln, herunterzuspielen oder zu ignorieren.
- Andeuten oder auch nur unterschwellig durchsickern lassen, dass den Teilnehmern eine schlechte Leistung in der Simulation zum Vorwurf gemacht wird.
- Abfällige Bemerkungen über die Kompetenz der Teilnehmer machen.
- Dinge sagen, die das Bestreben der Teilnehmer, ein guter Mediziner / gutes medizinisches Fachpersonal zu sein, in Frage stellen.

ELEMENT 2

Eine effektive Lernatmosphäre aufrechterhalten

Dieses Element enthält eindeutige Überlappungen mit Element 1 und erfasst, wie gut der Debriefing eine effektive Lernatmosphäre aufrechterhält. Zu Beginn des Debriefings – vor allem am ersten Tag – und während des gesamten Debriefings soll der Instruktor den Teilnehmern helfen, sich bewusst zu sein, was von Ihnen erwartet wird. Es ist Aufgabe des Instructors, sicher zu stellen, dass die Teilnehmer sich sicher und geschützt fühlen, so dass sie ihre Gedanken und Gefühle frei äußern können. Sie sollen sich nicht blamiert oder vorgeführt fühlen. Außerdem muss klar erkennbar sein, dass der Fokus auf dem Lernen liegt und es nicht Ziel ist, Teilnehmer dabei zu „erwischen“, wie sie einen Fehler machen.

Dimensionen von Element 2

Verschafft Klarheit über die Ziele des Debriefings, die Rollen und Erwartungen.

Debriefings laufen reibungsloser ab und die Teilnehmer können sich mehr einbringen, wenn sie verstehen, um was es geht, sie ihre eigenen Rollen und die der Instrukturen kennen und wissen, was von ihnen erwartet wird.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Benennt Themengebiete, die besprochen werden sollen (z.B. „Ich würde gerne mit euch besprechen, wie Arrhythmien erkannt werden können.“)
- Den Teilnehmern klar machen, welche Rolle von ihnen im Debriefing erwartet wird.

- Die Teilnehmer dazu auffordern, sich an den Diskussionen zu beteiligen und zu versuchen, das eigene Handeln zu reflektieren.
- Die Rolle des Debriefers konkret beschreiben: Diskussionen ermöglichen; die Handlungen in der simulierten Situation basierend auf ähnlichen Situationen zu kommentieren; als Experte für bestimmte Bereiche zur Verfügung stehen (z.B. PALS; ACLS; CRM; Teamwork; medizinisch); sicherstellen, dass die Lernziele erreicht werden.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Nichts über die Rollen von Debriefern oder Teilnehmern zu sagen.
- Die Ziele des Debriefings nur vage oder gar nicht zu benennen.
- Keine Zeit für Fragen oder Anmerkungen der Teilnehmer lassen.
- Die verbalen oder non-verbalen Hinweise der Teilnehmer, als Hinweis darauf, dass die genannten Ziele für diese unklar geblieben sind, nicht zu beachten.

Unterstützt die Teilnehmer darin, sich auf die Simulation mit all ihren Einschränkungen bezüglich Realität einzulassen.

Vor der Teilnahme an einer Simulation schätzen die Teilnehmer die Limitationen der Simulation oft nicht realistisch ein (oder stören sich daran). Sie wollen eine gute Leistung zeigen und fühlen sich oft schlecht, wenn dies nicht gelingt. Wenn sie sich reingelegt fühlen, auf Grund von Problemen mit der Simulationstechnik frustriert sind oder befürchten, nicht (mehr) als kompetent angesehen zu werden, werden sie sich beklagen. Manchmal sind sie allein deshalb frustriert, weil die eingeschränkte Realitätstreue sie in ihrem Problemlösungsprozess irritiert. Debriefing können den Teilnehmern helfen, diese Aspekte anzubringen, indem sie deren Beschwerden zulassen und anerkennen, aber dennoch den Fokus des Debriefings auf die Lernziele lenken und nicht auf die Unzulänglichkeiten von Equipment und Simulation. Instrukturen unterstreichen die Ernsthaftigkeit und Realität von Szenarien oder Simulation von bestimmten Verfahrensweisen, indem sie – sofern angebracht – Patientensimulatoren, standardisierte Patienten / Schauspielpatienten und andere Schauspieler im Szenario wie „echte Patienten oder Personen“ behandeln. Wenn zum Beispiel ein Schauspieler einen verärgerten Kollegen spielt, der herumbrüllt, hilft der Debriefing den Teilnehmern dabei, den zugrundeliegenden Auslöser für dieses Verhalten herauszufinden.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Klarstellen, dass einige Eigenschaften des Simulators anders sind als in der Realität.
- Darauf hinweisen, dass die Teilnehmer sich in der Simulation wahrscheinlich anders verhalten werden als in der Realität.
- Betonen oder deutlich machen, dass es trotz der Limitationen in der Simulation Dinge gibt, die es wert sind, gemeinsam besprochen zu werden (z.B. indem Ereignisse und Situationen mit der Realität verglichen werden).
- Den Belangen und Beschwerden der Teilnehmer Beachtung schenken (z.B. „Du warst mit den Atemgeräuschen unzufrieden. Du hast recht, die sind wirklich nicht gut.“).
- Nach Bestätigung der Teilnehmererfahrungen die Diskussion in eine zielführende Richtung lenken (z.B. „Richtig, die Atemgeräusche sind bei diesem Simulator schwer zu unterscheiden, das kann ich nachvollziehen. Wie schaut das in der Realität aus? Hatte da jemand von Euch schon mal Probleme, die Atemgeräusche zu auskultieren? Wie war das für Dich?“).
- Zugeben, dass eine gewisse Unbeholfenheit im so tun „als ob“ besteht.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Mit Teilnehmern über die Realitätsnähe streiten.
- Die Beschwerden der Teilnehmer als nicht gerechtfertigt darstellen.
- Sich darüber verstimmt zeigen, wenn Teilnehmer sich nicht voll auf die Simulation einlassen können.
- Die Technik oder Schauspieler in der Simulation ins Lächerliche ziehen oder heruntermachen.
- Den Teilnehmern das Gefühl zu geben, dumm zu sein, weil sie komplett in die Simulation „eingetaucht“ sind.

Begegnet den Lernenden gegenüber stets mit Respekt und sorgt für deren psychologische Sicherheit.

Den Teilnehmern Respekt und Wertschätzung zu zeigen, trägt dazu bei, den für ein gutes Debriefing förderlichen Rahmen für tiefergehende Diskussionen zu schaffen. Instruktoren schaffen ein hervorragendes Umfeld, indem sie die Teilnehmer wie gleichwertige Teammitglieder innerhalb ihrer Berufsgruppe behandeln. Im selben Atemzug mit dieser Anerkennung kann auch gezielt Kritik an der Leistung des Teilnehmers geäußert werden. Es wird nicht verlangt, die

eigene Meinung zu verbergen. Aber es *ist nötig*, Fragen zu stellen und sich die Antworten respektvoll anzuhören.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Beim Herausarbeiten der Gedanken der Teilnehmer echte Neugierde zeigen und ihnen bei Ihren Antworten zuhören.
- Offene Fragen stellen, die die Teilnehmer dazu animieren, über ihre mentalen Modelle nachzudenken.
- Sich Notizen machen oder sich merken, was die Teilnehmer sagen und während des Debriefings Verbindungen zwischen den Erkenntnissen oder Erklärungen herstellen.
- Verhaltensweisen und nicht die Personen an sich kritisieren (z.B. „Die Krankenschwester anzubrüllen hat Dir nicht den gewünschten Erfolg gebracht“, sagen, anstatt „Du bist schon ganz schön hitzköpfig, oder?“).

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Die gestellten Fragen selbst beantworten.
- Teilnehmer nicht ausreden lassen.
- Teilnehmer niedermachen oder ihre Antworten ins Lächerliche ziehen.
- Immer weiter nachfragen, in der Absicht, einen Teilnehmer dumm dastehen oder sich schlecht fühlen zu lassen.
- Böswilligen Sarkasmus oder Ironie in die Diskussion über die Handlungen und Denkweisen der Teilnehmer mit einfließen lassen.

ELEMENT 3

Dem Debriefing eine sinnvolle Struktur geben

Auch wenn unterschiedliche Debriefingtechniken eine unterschiedliche Anzahl an Phasen definieren, so fordern doch fast alle einen strukturierten Ablauf, der es den Teilnehmern ermöglicht, 1) „Dampf ab zu lassen“ – ihre unmittelbaren Reaktionen los zu werden; 2) zu analysieren, was passiert ist und zu verallgemeinern oder Sachverhalte auf deren aktuelle oder zukünftige Praxis zu beziehen; und 3) die gewonnenen Erkenntnisse zusammenzufassen. Somit sollte ein effektives Debriefing damit beginnen, die direkten Reaktionen der Teilnehmer zu eruieren; der Mittelteil sollte eine klärende Phase beinhalten, in der zum einen analysiert, zum andern auch auf andere Situationen übertragen wird; schließlich sollte das Debriefing mit einer Zusammenfassungsphase enden.

Dimensionen von Element 3

Beginnt das Debriefing damit, die Teilnehmer zu ermutigen, ihre Reaktionen zu äußern und bespricht mit ihnen was in der Simulation passiert ist.

Diese Phase zu Beginn des Debriefings bietet den Teilnehmern Gelegenheit, ihre initialen emotionalen Reaktionen zum Ausdruck zu bringen. Außerdem bietet sich die Möglichkeit für den Instruktor – falls es nötig ist – hier über die zu Grunde liegenden Fakten zur Simulation zu informieren oder einen Austausch darüber anzuregen. Die Fragen des Instructors und seine Resonanz auf Äußerungen der Teilnehmer können den Aufbau einer psychologischen Sicherheit positiv aber auch negativ beeinflussen. Für die Etablierung des Gefühls von Sicherheit sind offen aufgenommene Reaktionen und interessiert Zuhören hilfreich. Der Debriefing ermittelt die Sicht der Teilnehmer auf den simulierten Fall und stellt gegebenenfalls Besonderheiten

heraus. Die Kommentare der Teilnehmer können ein Hinweis auf deren Bedürfnisse sein und zeigen dem Debriefing, welche Themen angesprochen werden müssen.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Fragen zu stellen, die die Teilnehmer dazu ermutigen, ihre initialen Empfindungen zu dem Fall mitzuteilen und die Möglichkeit bieten, Emotionen auszudrücken.
- Reaktionen akzeptieren und durch nicken, umschreiben usw. bestärken.
- Fall nötig, Umstände diskutieren und Ereignisse noch einmal betrachten, um Verwirrung, die von den Teilnehmern zum Ausdruck gebracht wurde, auszuräumen. Dies kann ebenso in der Analysephase stattfinden.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Reaktionen der Teilnehmer auf die Simulationserfahrung ins Lächerliche ziehen.
- In eine Verteidigungshaltung geraten, wenn Teilnehmer sich negativ über den Fall äußern.
- Die Reaktionsphase überspringen, was dazu führen kann, dass die Teilnehmer sich nicht aufgefangen und unsicher fühlen.

Moderiert nach der Anfangsphase eine Analyse der Leistung der Teilnehmer.

Zweck der Analysephase ist es, den Teilnehmern zu ermöglichen, das Simulationstraining mit Sinn zu füllen, ihre Bedürfnisse anzusprechen und sie darin zu unterstützen, den Lernzielen näher zu kommen. Instruktoren sollten versuchen, die Gedankengänge und Gefühle, die den Handlungen der Teilnehmer zugrunde liegen, zu eruieren und anschließend mit den Teilnehmern daran zu arbeiten, diese zugrunde liegenden Verhaltensauslöser zu überdenken oder zu verstärken, um zukünftig in ähnlichen Situationen eine bessere Patientenversorgung sicher zu stellen. In dieser Phase unterstützt der Debriefing die Teilnehmer auch dabei, herauszufinden, wie die Ergebnisse auf andere Situationen übertragen werden können.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Fragen stellen, die die Teilnehmer animieren, zu diskutieren und darüber nachzudenken, was sie dachten, fühlten und was während der Simulation passierte.
- Auf Themen hören, die aus der Gruppe der Teilnehmer kommen, so dass der Instruktor kleine, maßgeschneiderte Lehreinheiten einbringen kann, um auf die Bedürfnisse der Teilnehmer einzugehen.
- Für Themen, die für die Teilnehmer von großem Interesse sind, angemessene Zeit einräumen während gleichzeitig darauf geachtet wird, dass die unter die Kursvorgaben fallenden Themen behandelt werden.
- Fragen stellen und Diskussionen fördern, die die Teilnehmer dazu anregen, darüber nachzudenken, wie die Lernergebnisse aus der Simulation in deren Arbeitsalltag übertragen werden können – oder anders ausgedrückt, die Teilnehmer darin zu unterstützen, die Erfahrungen aus der Simulation zu verallgemeinern.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Den Teilnehmern sofort sagen, was sie das nächste Mal anders zu tun haben (z.B. „Ruft sofort um Hilfe; wartet nicht!“), ohne zu eruieren, was sie sich dabei dachten und warum sie es so machten.
- Einfach eine Liste an Themen des Lehrplans durchgehen, ohne die speziellen Ereignisse – ob positiv oder negativ – während des Falles aus Sicht der Teilnehmer zu berücksichtigen.
- Die Erklärungen der Teilnehmer, warum sie einen bestimmten Weg eingeschlagen haben, unterbrechen.

Gegen Ende erarbeitet der Debriefler gemeinsam mit den Teilnehmern das Lernergebnis des Szenarios.

Zweck der zusammenfassenden Phase ist es, das Ende des Debriefings einzuläuten, besondere Punkte noch einmal zu beleuchten und die Lernergebnisse des Debriefings in Merkprinzipien zu übertragen, die die Teilnehmer „mit nach Hause“ nehmen können, um ihre Vorgehensweisen zu verbessern.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Erklären, dass es Zeit ist, zum Ende zu kommen und den Teilnehmern Zeit geben, ihren persönlichen Lernerfolg zusammenzufassen.
- Den Teilnehmern eine oder mehrere Fragen stellen, die sie dabei unterstützen, ihre Lernergebnisse zusammenzufassen. (z.B. „Was ist gut gelaufen? Was würdest Du unter ähnlichen Umständen das nächste Mal anders machen? Welche Erkenntnisse wirst Du in die Praxis umsetzen?“)
- Wichtige Punkte mit aufführen, wenn diese von den Teilnehmern nicht genannt werden.
- Literatur oder Maßnahmen empfehlen, mit denen die Teilnehmer weiterarbeiten können, um sich zu verbessern.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Das Debriefing schlagartig beenden, ohne die wichtigsten Lernerfahrungen zusammenzufassen (z.B. „Oh, die Zeit ist leider um. Danke und auf Wiedersehen“).
- Die abschließende Diskussion an sich reißen, ohne den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, abschließende Bemerkungen beizusteuern.
- Das Debriefing wie ein für sich alleine genommenes Ereignis behandeln, ohne seine Verbindungen zur vergangenen und zukünftigen Praxis hervorzuheben.

ELEMENT 4

Eine intensive Diskussion anregen

Wie gut schafft es der Debrieger, die Teilnehmer an interessanten Diskussionen zu beteiligen, zuzuhören, was sie sagen und sie dabei zu unterstützen, „reflective practitioners“ zu sein? Ziel des Debriefings ist es, sich mit den Teilnehmern, auf wichtige Punkte zu konzentrieren und eine in die Tiefe gehende Diskussion auszulösen. Debriefings sollten sich nicht auf einfaches Ergreifen von Wissen oder Fakten alleine konzentrieren. Gute Debriefings setzen stattdessen voraus, dass die Teilnehmer Verhaltensweisen beobachten, wahrnehmen und, analysieren, zusammenführen und beurteilen. Das höchste Ziel des Debriefings ist es, die Teilnehmer dazu zu animieren, ihre Einstellungen zur medizinischen Praxis und Gesundheitsmanagement zu reflektieren und Verbesserungen anzuregen.

Dimensionen von Element 4

Nutzt konkrete Beispiele und Behandlungsergebnisse als Ausgangspunkt für Nachfragen und Diskussionen.

Die beobachtbaren klinischen und sozialen Handlungen der Teilnehmer sowie deren Zusammenarbeit im Team und die Ergebnisse des simulierten Falls näher zu betrachten, bietet sowohl dem Debrieger als auch den Teilnehmern die Möglichkeit, konkrete und bekannte Daten als Ausgangspunkt für deren Diskussionen zu nutzen. Zum Beispiel kann es um die Frage gehen, ob der Patient reanimationspflichtig wurde oder ob wichtige Informationen zum Patienten untergegangen sind. Dies stellt den Ausgangspunkt dar, von dem aus im Debriefing die jeweiligen persönlichen Deutungsmuster der Teilnehmer, die ihre Handlungen beeinflussten, eruiert werden.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Fragen an Hand von beobachteten Handlungen und Ergebnissen stellen. („Ich habe beobachtet, dass bis zur ersten Defibrillation drei Minuten vergangen sind ...“)
- Beobachtungen von Verhaltensweisen und Interaktionen nutzen, um eine Diskussion über Gedankengänge und Verbesserungsmöglichkeiten für die Zukunft in Gang zu bringen. („Ich habe beobachtet, dass bis zur ersten Defibrillation drei Minuten vergangen sind. Im letzten Debriefing hatten wir herausgearbeitet, wie wichtig eine frühzeitige Defibrillation ist. Es scheint also nicht ganz einfach zu sein, das auch wirklich so umzusetzen. Wie seht ihr das?“)

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Rückschlüsse oder Vermutungen über das Vorgehen der Teilnehmer als Fakten darstellen („Ihr wusstet nicht, was der Patient für einen Rhythmus hatte“) und diese dabei nicht als Vermutungen zu deklarieren und damit den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, zu widersprechen.
- Auf den Ergebnissen eines simulierten Falls herumreiten, insbesondere, wenn diese schlecht sind, ohne dabei die einzelnen Handlungssequenzen für eine Analyse aufzuschlüsseln.

Macht seine eigene Meinung und Bewertung transparent.

In der Lehre der Medizin gibt es eine lange Tradition des sokratischen Dialogs. Leider wird dieser Prozess zu oft in einer Art und Weise angewendet, die sowohl dem Geist als auch der Intention des sokratischen Dialogs widerspricht. Grundgedanke dieses Dialoges ist es, dass sowohl die Gedanken des Lehrenden als auch die Gedanken der Lernenden, Antworten auf die gestellten Fragen geben können. Stattdessen fragen Instruktoren oft eine Reihe an Fragen ohne ihre eigene Meinung kenntlich zu machen. Durch dieses „hinter dem Berg halten“ der eigenen Meinung sind die Teilnehmer oft verunsichert, warum denn nun diese Frage gestellt wird; schlimmstenfalls kommt so sogar das Gefühl auf, manipuliert oder unfair behandelt zu werden. Debrieger können solche Probleme vermeiden, indem sie ihre eigenen Meinungen und die Rationale dafür, eine Reihe von Fragen zu stellen, transparent machen und dies in einer Art und Weise, die Interesse und Respekt den Lernenden gegenüber ausdrückt. Annahmen und Rückschlüsse über die Leistungen der Teilnehmer

sollten möglichst so formuliert werden, dass sich den Teilnehmern Gelegenheit bietet, sie zu berichtigen. Mit anderen Worten sollte der Instruktor seine eigenen Schlüsse mit einer gesunden Skepsis betrachten und immer davon ausgehen, dass die Teilnehmer in bester Absicht handeln und intelligent sind.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Die eigenen Gründe dafür benennen, warum das Thema wichtig für das Debriefing ist, z.B. „Auch wenn die Durchführung von Thoraxkompressionen einfach erscheinen mag, gibt es doch immer wieder Probleme mitten unter der Reanimation. Deshalb will ich mit euch Problempunkte und Tricks besprechen, um die korrekte Frequenz und eine gute Drucktiefe zu erreichen.“
- Die eigenen Rückschlüsse und Befürchtungen bezüglich der Leistungen der Teilnehmer respektvoll zum Ausdruck bringen (gut, schlecht, unüblich, interessant, beunruhigend usw.), so dass die Teilnehmer keine Vermutungen anstellen müssen, warum die Frage gestellt wurde oder sie im Unklaren über die Sichtweise des Debriefers bleiben. Z.B. „Ich habe nicht mitbekommen, dass ihr einen Double-Check bezüglich der Dosis des Medikaments gemacht habt. Ohne einen Double-Check hätte ich Bedenken, dass das Risiko höher ist, dass der Patient die falsche Dosis bekommt. Mich würde interessieren, was ihr denn in dem Moment gedacht habt.“
- Weitere Informationen zur Sichtweise des Debriefers geben, wie zum Beispiel eigene Erfahrung, Beobachtung bei Anderen, darüber gelesen haben usw.
- Rückschlüsse auf oder Vorstellungen von den Leistungen der Teilnehmer vorsichtig formulieren (z.B. statt zu sagen „Keiner von Euch hat die Führung übernommen.“ besser „Auf mich hat es so gewirkt, wie wenn ihr Schwierigkeiten hattet, in diesem Fall jemanden festzulegen, der die Führung übernimmt.“) und nicht glauben, zu wissen, was die Teilnehmer sich in dieser Situation gedacht haben.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Die eigenen Bedenken und Gründe nicht transparent machen.
- (Suggestiv-)Fragen stellen, die eine versteckte Wertung oder Lösung beinhalten (z.B. „Wäre es nicht besser gewesen, deutlich früher um Hilfe zu rufen?“).

- Fragen so formulieren, dass die Teilnehmer dazu drängen, Wissenslücken preis zu geben oder Fehler zuzugeben, ohne dass der Zweck der Frage erkennbar wird (z.B. „Also, wann ist dieser Betablocker indiziert?“).
- Die eigenen Schlussfolgerungen als die einzige Wahrheit hinstellen. Z.B. „Ihr wart fixiert. Ihr habt überhaupt nicht an die Anaphylaxie als mögliche Diagnose gedacht.“

Moderiert Diskussionen mit verbalen und nonverbalen Techniken.

Debriefers wenden sowohl bewusst als auch unbewusst verbale und non-verbale Methoden im Debriefing an. Dieses Element bezieht sich darauf, diese Methoden anzuwenden, um Hintergründe zu eruieren und auf den Input der Teilnehmer zu hören sowie die Diskussion zu leiten.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Alle mit einbeziehen. Nicht zulassen, dass nur ein oder zwei Personen die Diskussion dominieren.
- Unterschiedliche Sichtweisen eruieren und ausnutzen, um ein Thema zu erfassen. „Frank, bei Dir höre ich heraus, dass du denkst, dass unabhängig davon, ob das Problem iatrogen war oder auch nicht, Leitlinien eingehalten werden sollten. Aber Elena, du denkst es sollte schon eine Rolle spielen. Helft mir doch bitte zu verstehen, warum ihr so denkt.“
- Stille Personen mit einbeziehen, indem sie substanzielle Fragen zum Szenario gefragt werden. Z.B. „Ravi, ich habe gesehen, dass du dir die Patientenakte angeschaut hat, welche Dinge sind dir dabei besonders aufgefallen?“
- Den Teilnehmern bei ihren Beiträgen gut zuhören, ohne sie zu unterbrechen.
- Körpersprache wie Kopfnicken, Augenkontakt, Körperhaltung, Nähe und Abstand, Stehen und Sitzen und Gesichtsausdruck einsetzen, um herauszufordern, oder Interesse, Freundlichkeit oder positive Einstellung zu zeigen, aber alles immer auf eine produktive Diskussion ausgerichtet.
- Stille zulassen, um den Teilnehmern Zeit zu geben, über die Frage nachzudenken.
- Das Gesagte der Teilnehmer umschreiben oder wörtlich wiederholen.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Grimassen ziehen, mit den Augen rollen, mit den Fingern tippeln, gelangweilt dreinschauen.
- Keine Stille zulassen und so verhindern, dass die Teilnehmer Anmerkungen machen können.
- Vor sich hinhinmurmeln.
- Zulassen, dass einzelne Personen die Diskussion dominieren oder eine Sonderstellung einnehmen, weil bei ihnen das meiste Interesse gezeigt wird.
- Zulassen, dass einige Teilnehmer durchweg nicht an den Gesprächen beteiligt sind.

Verwendet Videosequenzen oder andere Darstellungsmöglichkeiten (sofern vorhanden).

Video oder andere Darstellungsmöglichkeiten (z.B. Eventlogg der Simulatoren) stellen eine effektive Lehrmethode dar und können dazu verwendet werden, die Teilnehmer dabei zu unterstützen, ihre eigenen Handlungen in Verbindung mit den Hauptaugenmerkern des Debriefings zu sehen.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Eine oder ein paar (wenige) Kurz-Sequenzen zeigen, die mit Bedacht ausgewählt sind, um etwas zu verdeutlichen oder einen neuen Themenbereich einzuleiten.
- Die Wiedergabe zur Anregung der Diskussion nutzen.
- Die Wiedergabetechnik effektiv bedienen können (z.B. die gewünschte Sequenz schnell aufzufinden).
- Das Gezeigte mit den Hauptaugenmerkern verbinden; die Wiedergabe dazu verwenden, Interesse zu wecken oder die Diskussion weiter in die Tiefe zu bringen.
- Die Wiedergabe anhalten, wenn eine Diskussion entsteht.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Lange Videosequenzen zeigen, denen keine Diskussion folgt oder deren Zweck im Unklaren bleibt.

- Nicht auf das Video zurückgreifen, obwohl dadurch wichtige Punkte hervorgehoben werden könnten oder ein Konflikt geklärt werden könnte.
- Sich über das Aussehen oder die Stimme von Personen vor der Kamera lustig machen.

Erkennt aufgewühlte oder unzufriedene Teilnehmer und geht auf sie ein.

Überspringen sie diese Bewertungsdimension, wenn kein Teilnehmer aufgewühlt/unzufrieden war.

Optimaler Weise kommt es in der Simulation zu emotionaler Beteiligung. Wenn dies aber der Fall ist, kommt es vor, dass Teilnehmer aufgebracht sind. Ein fähiger Debriefler verhilft den Teilnehmern, sich Luft machen zu können und bringt die Gruppe auf ein emotional stabiles Niveau zurück. Auch wenn ein Teilnehmer nur mäßig aufgebracht ist, sollte diese Dimension berücksichtigt werden.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Bemerken und wahrnehmen, wenn jemand unzufrieden ist; dies als eine Wahrnehmung werten und gemeinsam mit dem Teilnehmer überprüfen, ob diese Wahrnehmung korrekt ist.
- Den Teilnehmer dazu einladen und ihm zugestehen, seine Gefühle auszudrücken – sofern er dies möchte.
- Verschiedene Methoden zum Einsatz bringen, um wieder ein Gleichgewicht herzustellen; Normalisieren eines Verhaltens (z.B. wenn ein Teilnehmer über seine Leistung aufgebracht ist, diese in den Zusammenhang mit der Leistung Anderer in ähnlichen Situationen zu bringen (zum Beispiel zu sagen „Das Szenario haben wir etwa 40 mal gemacht und fast alle handeln so wie du.“)) und es ermöglichen, dass andere Teilnehmer den Kollegen verteidigen oder ihm den Rücken stärken, usw.
- Offen mit dem Grund für die Unzufriedenheit umgehen.
- Die Diskussion und den zeitlichen Verlauf so leiten, dass dem Teilnehmer ermöglicht wird, sich mit der Unzufriedenheit zu konfrontieren und sie aufzulösen, unter Umständen auch, indem die Gangart der Diskussion geändert wird; die Diskussion auf die Anderen ausweiten, damit sie ihre

Perspektive oder ihren Beitrag zu der belastenden Angelegenheit darstellen können und sich nicht alles auf den unzufriedenen Teilnehmer konzentriert; zu weniger emotionalen Themen wechseln, aber die belastende Situation entweder im Debriefing oder danach in einem Vier-Augen-Gespräch noch einmal aufgreifen.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Einen aufgewühlten / unzufriedenen Teilnehmer ignorieren oder außen vor lassen.
- Über den Grund der Unzufriedenheit / des aufgebracht Seins lachen oder diesen herunterspielen.
- Rivalitäten unter den Teilnehmern auf Grund von Uneinigkeiten entstehen lassen.

ELEMENT 5

Die Differenz zwischen erwarteter und gezeigter Leistung erkennen und analysieren („Leistungsdifferenz“)

Berücksichtigen sie beim Bewerten dieses Elements, wie gut der Debriefler die Leistungsdifferenz – also den Unterschied zwischen der optimalen und der gezeigten Leistung – beschreibt. In Debriefings sollte den Teilnehmern konkretes Feedback zu ihren Leistungen gegeben werden. Der Debriefler sollte die Leistungsdifferenz nicht nur feststellen sondern darüber hinaus auch noch die Ursachen für die Differenz erforschen. Bei nicht optimalen Leistungen analysiert der Debriefler gemeinsam mit den Teilnehmern wie die mentalen Modelle (die auch Wissen und Einstellungen beinhalten) und Fähigkeiten der Teilnehmer zu der Leistungsdifferenz geführt haben. Wenn die Teilnehmer eine gute Performance gezeigt haben, bedeutet dies nicht, dass es nichts zu besprechen gibt: bei einem simulierten Fall, bei dem die Leistung gut oder hervorragend war, unterstützt der Instruktor die Teilnehmer dabei, das Wissen, die Fähigkeiten und die Einstellungen herauszufinden, die zu dieser guten Leistung beigetragen haben.

Dimensionen von Element 5

Gibt Rückmeldung zur Leistung.

Beim Erlernen komplexer Fähigkeiten haben die Lernenden oft keine klare Vorstellung davon, was für Fortschritte sie machen – so wie jemand, der

gerade Autofahren lernt, auch Probleme hat, festzustellen, wie gut er schon die Spur halten und Autofahren kann. Lernende benötigen Feedback und in der Regel bedeutet dies, ihnen den Unterschied zwischen deren Ziel und deren Ist-Stand deutlich zu machen. Deutliches Feedback – Kritik – darüber, wie die Leitung der Teilnehmer die erwartete Leistung verfehlt, genau getroffen oder übertroffen hat, ist beim Simulationstraining ein wichtiger Punkt im Lernprozess.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Bewertungen und Kritik an der Leistung der Teilnehmer präzise – und konkret verwert- und umsetzbar – äußern. (z.B. anstatt zu sagen „Eure Kommunikation war schlecht“ zu sagen „Mir ist aufgefallen, dass Du keinen Augenkontakt zur Patientin hattest und auch nicht umformuliert hast, was sie sagte.“)
- Sich über positive wie auch negative Leistungen äußern.
- Direkt, aber dennoch respektvoll sein. (z.B. „Ich habe nicht mitbekommen, dass du dich beim Patienten für den Fehler entschuldigst hast. Ich glaube dass das dazu beigetragen hat, dass er verärgert war“ oder „Ich habe nicht beobachtet, dass ihr die Dosis noch einmal überprüft habt. Ich befürchte das erhöht das Risiko eines Medikationsfehlers.“)

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Es nicht schaffen, die eigene Meinung oder Bewertung transparent zu machen, wenn Beobachtungen über die Leistung der Teilnehmer beschrieben werden.
- Kritik hinter Beschönigungen, Vertuschungen oder durch Anwendung der „Sandwich-Technik“ (positive Feststellung, in der Mitte Kritik und abschließend wieder eine positive Bemerkung) verbergen.
- Suggestivfragen stellen, in der Hoffnung, dass die Teilnehmer selbst auf die Leistungsdefizite kommen, die der Instruktor zwar beobachtet hat, aber nicht direkt ansprechen möchte.
- Bewertungen in einer sarkastischen, verletzenden, beleidigenden oder respektlosen Art und Weise vorbringen. (z.B. „Kein Wunder, dass die Patientin anfang zu kreischen! Was ist denn so schwer daran ‚es tut mir Leid‘ zu sagen?“)

Erforscht die Hintergründe für die Leistungsdifferenz.

Den Grund dafür oder die treibenden Kräfte, warum die Teilnehmer mit ihrer Leistung nicht da stehen, wo sie sein könnten, herauszufinden, ist ein besonderes Merkmal eines guten Debriefings. Dabei ist es hilfreich, die Teilnehmer dabei zu unterstützen, verstehen zu lernen, wie deren mentale Modelle (wie Wissen, Einstellungen, Überzeugungen und Gefühle) ihre Leistung beeinflussen. Debriefen sollen dazu beitragen, dass die Teilnehmer diese Grundlagen ihrer Handlungen eruieren. Zum Teil ist es auf Grund der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nötig oder für das Erreichen der Kursziele ausreichend, sich allein auf das Verbessern von Handlungen zu beschränken und nicht die Teilnehmer dabei zu unterstützen, ihre mentalen Modelle ergründen und zu überdenken. Ein Debriefing, das sich darauf beschränkt, die Handlungen zu beleuchten, wird in der Regel nicht über 4 bewertet werden und nur selten eine 5 bei diesem Element erreichen.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Über das „was“ hinaus nach dem „warum“ fragen; also danach fragen, warum die Teilnehmer so handelten, ohne sich nur auf das Tun und Lassen der Teilnehmer zu konzentrieren.
- Die Teilnehmer dazu ermutigen darüber nachzudenken, was sie zu diesem Zeitpunkt dachten.
- Präzise und belastbare Kritik äußern. Z.B. „Ich habe nicht gehört, dass Du die Bedenken der Mutter noch einmal zusammengefasst hast.“ oder „Hast Du im Video gesehen, wie du deine Schultern hochgezogen hast? Ich glaube, das könnte ein Grund für die Ungeschicklichkeit und Erschöpfung sein, die du während der Laparoskopie verspürt hast. Versuch doch das nächste Mal, sie locker hängen zu lassen.“
- Wenn es mit den Lernzielen des Kurs vereinbar ist, den Teilnehmern helfen, die kinästhetischen und psychomotorischen Probleme zu verstehen, die zu der Leistungsdifferenz geführt haben. Wie zum Beispiel nicht ausreichende Tiefe der Thoraxkompressionen oder eine schlechte Nahttechnik bei einer intestinalen Anastomose.
- Wenn es mit den Lernzielen des Kurs vereinbar ist, den Teilnehmern helfen, zu verstehen, wie deren medizinisches Wissen und ihre medizinischen Überlegungen oder deren Anwendung die Leistungsdifferenz beeinflussen. Zum Beispiel, was die Ursachen eines

verzögerten Erkennens und einer verzögerten Behandlung einer Luftembolie waren.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Nur auf die Verbesserung von Handlungen fokussieren.
- Diskussionen über die Gedankengänge der Teilnehmer abbrechen.
- Oberflächliche oder zu abstrakte Beschreibungen für das Verhalten der Teilnehmer verwenden. (z.B. „Du hast der Mutter nicht zugehört.“ oder „Du musst Deine Schultern mehr ausruhen, um bei der langen Behandlung nicht müde zu werden.“)
- Die Überlegungen, ein mangelhaftes Wissen oder die Koordinationsfähigkeit der Teilnehmer verspotten.

ELEMENT 6

Die Teilnehmer dabei unterstützen, gute Leistungen zu erreichen oder auch in Zukunft beizubehalten.

Dieses Element zu bewerten, macht es nötig, abzuschätzen, wie effektiv der Debriefing die Teilnehmer dabei unterstützt, die theoretische zukünftige Leistung in Übereinstimmung mit den Erwartungen anzupassen oder gute oder hervorragende Leistungen zu wiederholen. Debriefing sollen Teilnehmer darin unterstützen, Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen zu entwickeln, um jegliche Differenzen zwischen dem erwarteten und gezeigten Leistungsniveau zu beseitigen. Für den Fall, dass die Leistung gut oder hervorragend war, muss der Instruktor die guten Verhaltensweisen oder Reaktionen die besonders erfolgreich waren, herausarbeiten und die zu Grunde liegenden Gedankengänge ergründen, die dies ermöglicht haben. Den Teilnehmern dabei zu helfen, sich darüber klar zu werden, welche Handlungen oder mentalen Modelle gut funktionieren, trägt dazu bei, gute Leistungen aufrecht zu erhalten. Ein erfahrener Debriefing kennt sich in seinem Fachgebiet aus und ist in der Lage, Leistungsunterschiede, die in der Simulation aufgedeckt wurden, dafür einzusetzen, dass eine Diskussion darüber entsteht, wie die medizinische Leistung oder die Zusammenarbeit im Team in einer anderen Situation oder in der Zukunft verbessert oder beibehalten werden kann.

Dimensionen von Element 6

Unterstützt das Überwinden der Leistungsunterschiede durch Diskussionen oder Theorieinput.

Wenn einmal die Ursache einer Leistungsunterschied erkannt wurde, muss den Teilnehmern dabei geholfen werden, zu verstehen, wie sie es beim nächsten Mal besser machen können. Die Herangehensweise, um diese Differenz zu beseitigen, kann durch Besprechung der den Handlungen zugrundeliegenden Ursachen und mentalen Modelle geschehen (was sich üblicherweise in höheren Bewertungen des DASH-Score für den Debriefing bemerkbar macht). Oder es werden nur die Änderung der Handlungen an sich angesprochen.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Den aktuellen simulierten Fall diskutieren, um – mit den Teilnehmern – Strategien herauszuarbeiten, um die zukünftigen Leistungen zu verbessern.
- Wenn die Teilnehmer in der Diskussion keine passenden neuen Herangehensweisen entwickeln, kann man einen sehr kurzen Theorieinput nutzen, um Wissen, Erfahrung oder Forschungsergebnisse weiterzugeben, die den Teilnehmern aufzeigen, wie deren Leistung verbessert werden kann.
- Präzise angeben, welche Information oder welches Wissen in Zusammenhang mit der Leistungsunterschied gefehlt hat.
- Informationen, die von Teilnehmern eingebracht wurden, nutzen, um über neue Wege nachzudenken und medizinische Probleme oder Probleme in der Team-Zusammenarbeit zu lösen.
- Betonen, dass das Hauptziel das Wohl des Patienten ist.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Keine Möglichkeiten zur Verbesserung der zukünftigen Leistung nahelegen oder eruieren.
- Belehrungen nicht mit erläuterndem Hintergrundwissen unterfüttern.
- Den Teilnehmern höhnisch sagen, sie sollten über einen anderen Beruf nachdenken.
- Gute oder außerordentliche Leistungen ignorieren.

Verfügt über Expertise im jeweiligen Fachgebiet.

Effektive Debriefler haben Erfahrung in dem Themengebiet das sie unterrichten. Bestimmte Themen im Debriefing können Bereiche betreffen, die mit der medizinischen Situation, dem Verhalten, Zusammenarbeit im Team, ethischen Aspekten usw. zu tun haben. Der Debriefler diskutiert die Themen mit fachlicher Kompetenz, aber ohne sie zu überschreiten.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Einen Wissensstand vermitteln, der fundiert und aktuell ist.
- Richtige Vorgehensweisen fördern und sachkundig zugrundeliegende Prinzipien erarbeiten.
- Mit den diskutierten Inhalten offensichtlich vertraut sein und sich davon überzeugen, dass auch die Teilnehmer alles verstanden haben.
- Den Teilnehmern sagen, wenn die Grenzen des eigenen Wissens erreicht sind und man „mit seinem Latein am Ende“ ist.
- Daran interessiert sein, den bestmöglichen Wissensstand zusammenzutragen und nicht den Schein aufrechterhalten zu wollen, alles zu wissen.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Veraltete oder falsche Informationen geben.
- Unakzeptable Vorgehensweisen nicht ansprechen.
- Nicht offen dafür sein, von Anderen zu lernen, auch von Teilnehmern.

[Hinweis: Auch wenn andere Dimensionen in Element 6 gut gemacht wurden, muss das gesamte Element mit dem Wert 1 bewertet werden, wenn gravierende Fehler übersehen wurden oder explizit falsche Informationen vom Instruktor verbreitet werden.]

Erreicht die wichtigsten Ziele des Szenarios.

Der Bewerter muss die Ziele kennen, um diese Dimension bewerten zu können.

Simulierte Fälle finden innerhalb eines umfassenden Lehrplanes statt und haben genaue Lernziele. Der Debriefler erreicht die im Lehrplan fixierten Lernziele. Wenn andere Ziele behandelt wurden, als die eigentlich geplanten, scheint der Debriefler sich bewusst dafür entschieden zu haben.

Positive und effektive Verhaltensweisen für diese Dimension:

- Alle wichtigen Lernziele des Szenarios ansprechen.
- Vom Lehrplan abweichen, wenn es einen großen Lerngewinn hat oder sich auf grundlegendere Elemente beziehen, um ein höheres Level oder sehr wichtige Lernziele zu erreichen.
- Themenkomplexe so diskutieren, dass Sicherheit und Expertise in diesen Themen deutlich wird.
- Sichergehen, dass die Teilnehmer die Prinzipien, Techniken oder Vorgehensweisen, die gerade diskutiert werden, verstehen.
- Wenn die Ziele nicht erreicht werden, darüber sprechen wie und warum das passieren konnte.

Negative, ineffektive Verhaltensweisen:

- Es zulassen, dass sich die Gespräche um Themen drehen, die im Zusammenhang mit dem Lehrplan nicht wichtig sind.
- Es zulassen, dass das Hauptlernziel nicht erreicht wird.