

Kommunikations- und Führungstraining für die neuen Aargauer Einsatzleiter Sanität

Helge Regener und Kai Kranz, Nottwil; Michael Edion, Aarau

Nach umfangreichen Vorbereitungsarbeiten gibt es seit dem 1. Juli im Aargau die Funktion des «Kantonalen Einsatzleiters Sanität». Eine Gruppe von zwölf langjährigen, erfahrenen Rettungssanitätern mit Cefoca-Ausbildung stellt die Aufgabe im Pikettdienst sicher. Künftig steht nun also auch im Aargau für Einsätze mit grossem Patientenanzahl oder spezifischem sanitätsdienstlichem Ereignischarakter eine institutionalisierte Einsatzführung zur Verfügung.

Vorbereitungen

Durch die Fachstelle Rettungs- und Katastrophenwesen des Kantonsärztlichen Dienstes wurden im Rahmen der Vorbereitungen unter anderem spezifische Trainings mit den Schwerpunkten Führung, Kommunikation und Teambildung eingeplant, die regelmässig wiederholt werden sollen. Dabei soll insbesondere auch dem vorhersehbar geringen Caseload der Funktion mit simulierten Grossereignissen unter Grundsätzen des Crisis Resource Management (CRM) begegnet werden.

Als fachliche Grundlage gelten die aktuellen Richtlinien des Interverbandes für Rettungswesen (IVR), das eigene Betriebshandbuch sowie die aus der Luftfahrt abgeleiteten Grundsätze des CRM.

Trainingssetting

In der Erwachsenenbildung gilt der Leitsatz, dass das Ziel die Methode und die Methode das Medium definiert. Auf Basis der Anforderungen wurde davon ausgegangen, dass sich die Lernziele der Kommunikations- und Führungstrainings durch eine Kombination von Planspiel und Audio-/Video-unterstütztem Feedback erreichen lassen, und dass Kompetenzen der Taktik und Einsatzführung durch eine Ausrichtung auf CRM-Grundsätze gesteigert werden können. Einige Probleme rettungsdienstlicher Entscheidungssituationen liegen in der Komplexität des Geschehens, in der Subjektivität der Wahrnehmung und im Missverhältnis zwischen Informationsverfügbarkeit auf der einen und dringlichem Handlungsbedarf auf der anderen Seite. Lageerfassung, Situationsbeurteilung, Entscheidungsfindung und Taktik zu trainieren, ist eine Kompetenzdomäne des Planspiels und drängt es als Methode im Führungstraining auf.

Methodik

Zwei Elemente sind im Planspiel besonders wichtig. Erstens der Ebenenwechsel zu Beginn der Spielphase. In diesem Schlüsselmoment verlassen die Teilnehmenden die Ebene des «Über-die-Dinge-Redens» und gehen unmittelbar in die

Handlungsebene. Zweitens die abschliessende Debriefingphase, während der gemeinsam aus den Bausteinen der unterschiedlichen Erfahrungen aller Teilnehmenden das Gesamtbild, die Lernerfahrung, konstruiert wird.

In Planspielen sollen Teilnehmende durch Simulation einer Praxissituation einen möglichst realistischen und praxisbezogenen Einblick in Probleme und Zusammenhänge gewinnen, eigene Entscheidungen treffen und Konsequenzen ihres Handelns erfahren.

Konstruktivistische Planspiele zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass verschiedene Rollen und Perspektiven eingenommen werden können, um durch Perspektivenwechsel und in Entscheidungssituationen einen Zuwachs an Handlungsmöglichkeiten zu erfahren und zu reflektieren. Während ein Teilnehmer beispielsweise in einem Szenario die Rolle des Chef Front oder des Einsatzleiters Sanität (El San) übernimmt, erhält er durch die aktive Beobachtung oder die Übernahme einer anderen Funktion im folgenden Planspielszenario eine völlig andere Sicht auf die Dinge.

Teilnehmervoraussetzungen

Vom Teilnehmenden dieser Trainings wird vor allem die Bereitschaft erwartet, sich zu engagieren und die eigene Arbeit zu reflektieren. Da viele von uns einen grossen Rucksack negativer Lernerfahrungen mit sich herumschleppen, der vollgestopft ist mit Versagenserlebnissen, Blossstellungen und Nichtbestehen, muss dazu ein Klima entstehen, in dem

es erlaubt ist, nicht auf Anhieb die beste Lösung zu finden und im gemeinsamen Lernen in der Gruppe von den Stärken und Schwächen aller zu profitieren.

Planspiele leben von der Bereitschaft der Teilnehmenden, sich auf offene Lernprozesse einzulassen. Das Ergebnis bestimmen die Teilnehmenden daher selbst. Planspiele ermöglichen selbst gesteuertes und kreatives Arbeiten und Lernen. Dafür muss im Planspiel die Komplexität der realen Welt notwendigerweise auf das Wesentliche reduziert, beziehungsweise fokussiert, aber in jedem Fall angemessen abgebildet werden.

El San müssen in Notfallsituationen unter Zeitdruck und mit hohem Risiko Entscheidungen treffen und umsetzen. Dabei kommen neben Fachwissen und technischen Fertigkeiten die Fähigkeit zur Kommunikation, Zusammenarbeit, zum Management, zur richtigen Einschätzung der Situation und zum Treffen von angemessenen Entscheidungen – die so genannten Human Factors, beziehungsweise Soft Skills – in einem geschützten Umfeld zum Tragen. Simulation macht den »Faktor Mensch« sichtbar und ist dadurch in der Lage, einen Beitrag zu Fehlermanagement und Sicherheitskultur zu leisten.

Szenarien

Von zentraler Bedeutung in der Simulation ist die Güte der Szenariengestaltung. Dabei sind zum einen Relevanz und Bedeutsamkeit in der Themensetzung, zweitens eine realistische Komplexität sowie drittens die



Die neuen kantonalen Aargauer Einsatzleiter, die am Führungstraining dabei waren.

kk

Authentizität im Umfeld und in den Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Für die Trainingszenarien werden realitätsnahe Ereignisse von Schadenereignissen mit grossem Patientenansturm zu Grunde gelegt. Dabei sollen vorrangig Grundmuster der wichtigsten Varianten, nicht aber Exoten trainiert werden. Die Szenarienauswahl appelliert an die Fähigkeit der Teilnehmenden, vorausschauend und flexibel zu denken und zu handeln, wie auch auf Veränderungen gezielt zu reagieren, ohne dabei aus dem Konzept zu geraten.

Ein Trainingszenario bildet die Arbeitsphase am Schadenplatz zeitlich gerahmt ab und dauert rund 20 bis 30 Minuten. Dem folgt die Audio-/Video-unterstützte Debriefingphase von rund 30 bis 40 Minuten.

Debriefing

Bereits die Selbsterfahrung aus der Teilnahme an einer

Einsatzsimulation kann eindrücklich sein. Der Schwerpunkt liegt dabei in der Reflexion der eigenen Handlungen. Eine Orientierung an Prinzipien des CRM ergänzt die technisch taktische Betrachtung um hoch relevante Human-Factor-Aspekte und fördert massgeblich die Selbsterkenntnis und den Lernzuwachs. Diese Auswertung wird im Debriefing zum Beispiel durch ein Audio-Videofeedback unterstützt. In der Nachbesprechung wird analysiert, wie strukturiert und effizient die Einsatzleitung die Schadenplatzorganisation aufgebaut hat, wo Kommunikations- oder Führungsprobleme auftraten oder angemessener Handlungsalternativen bestanden hätten, beziehungsweise wie die Arbeit begründet werden kann und wie angemessen die Versorgung war.

Debriefing wirkt positiv verstärkend und priorisiert gleichwohl das Optimierungspotential eines Teams. Es soll

lernzielbezogen, reflektierend und eindeutig sein.

Es steht also nicht das summarische Urteil im Vordergrund. Vielmehr stehen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln sowie das Erkennen von Handlungsalternativen und Verbesserungspotential im Fokus der Besprechung. Dem folgt der Transfer des Erlernten auf die eigene berufliche Realität, die »Take Home Message«, wobei der Frage nachgegangen wird, welche Relevanz das Ergebnis des Trainings für die Realität hat, und welche Erkenntnisse transferierbar sind.

Wie weiter?

Was immer im Kommunikations- und Führungstraining erreicht wird, soll seinen Niederschlag in der beruflichen Realität der spezifischen Anwendungssituation wiederfinden. Damit ist es bedeutsam, dass der Transfer der Erkenntnisse in die Praxis thematisiert wird. Der

Lernprozess und die Anforderungen der Anwendungssituationen sollen sich entsprechen. Die Teilnehmenden werden auf die Einsätze in der Praxis vorbereitet und nehmen praktische Erfahrungen wiederum auf. Darum sollen diejenigen, die im Kanton Aargau künftig im Grossereignis für diese Aufgabe vorgesehen werden, auch weiterhin Gelegenheit haben, im Team zusammen zu trainieren.

Die Autoren

Helge Regener ist Geschäftsführer und Kai Kranz Bereichsleiter CME des Schweizer Instituts für Rettungsmedizin (Sirmed) in Nottwil. Sirmed führte auch das im Bericht beschriebene Training durch.

Michael Edion arbeitet als Projektleiter im Departement Gesundheit und Soziales des Kantons Aargau, wo er dem kantonsärztlichen Dienst, Fachstelle Rettungs- und Katastrophenwesen, angehört.