AKTIONSBÜNDNIS
PATIENTENSICHERHEIT

Safety-II-Ansatz in Crew Resource Management Trainings: Resilienz, Kompetenz und Lernkultur im Gesundheitswesen stärken

Der Alltag im Gesundheitswesen ist zunehmend komplex. Täglich sehen sich Ärzt:innen, Pflegekräfte und Rettungsdienste mit unklaren Informationslagen, Ressourcenknappheit und unvorhersehbaren Ereignissen konfrontiert. Diese Herausforderungen gehören zum Alltag und stehen im Spannungsfeld zwischen Komplexität und dem Anspruch an Qualität und Effizienz. Die wachsende Komplexität im Gesundheitssektor verdeutlicht die Notwendigkeit, innovative Lösungen zu entwickeln, die den dynamischen und schwer vorhersehbaren Bedingungen im klinischen Alltag gerecht werden.

In diesem Kontext gewinnt der Safety-II-Ansatz an Bedeutung. Anstatt sich wie nach dem Safety-I-Ansatz ausschließlich auf die Fehlervermeidung zu konzentrieren, legt Safety-II mithilfe von guter Prozessgestaltung und Kompetenzaufbau den Fokus auf die Maximierung erfolgreicher alltäglicher Handlungen. Dies wird als Paradigmenwechsel betrachtet, hin zu einem stärkenorientierten Ansatz in der modernen Medizin, welche sich als ein soziotechnisches System darstellt, in dem menschliche und technische Komponenten miteinander interagieren. Der Erfolg hängt weniger von isolierten Faktoren ab, sondern vielmehr von der Fähigkeit des Gesamtsystems, sich an spezifische, situationsbedingte Gegebenheiten anzupassen.

Resilience Engineering und Human Factors bilden das theoretische Fundament. Resiliente Systeme erkennen Veränderungen frühzeitig, reagieren flexibel, antizipieren Entwicklungen und lernen kontinuierlich. Für den Klinikalltag bedeutet das: Teams müssen auch unter Druck handlungsfähig bleiben. Safety-II stärkt diese Kompetenzen, indem es erfolgreiche Strategien sichtbar macht und reflektiert. Der Fokus verlagert sich von Defiziten hin zu Ressourcen wie Anpassungsfähigkeit und Resilienz.



Abb.: Wie bei einem symbolischen Eisberg verbirgt sich unter dem Offensichtlichen, den Zwischenfällen und den Höchstleistungen, das größte Potenzial aus den alltäglichen Handlungen, die zum Gelingen beitragen.

Crew Resource Management (CRM)-Trainings sind ein etabliertes Instrument, um Teamarbeit, Kommunikation und Entscheidungsfindung in der medizinischen Versorgung zu stärken. Es zielt darauf ab, alle verfügbaren Ressourcen wie Personal, Technik und Abläufe effektiv zu nutzen, um in kritischen Situationen sicheres und koordiniertes Handeln im Team zu ermöglichen. Im Fokus steht die Umsetzung von Wissen in konkretes Handeln unter Stress. Dabei werden positive Human Factors wie Kommunikation, Führung und Teamarbeit gestärkt, während störende Einflüsse wie Hierarchien oder Stress reduziert werden. Zentrale Elemente dieser Trainings sind simulationsbasierte Szenarien mit anschließenden Debriefings aller am Szenario Beteiligten.

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Gesundheitsregion Aachen: Innovativ Lernen und Arbeiten – GALA“ wurde untersucht, wie sich der Safety-II-Ansatz in Debriefings von simulationsbasierten Trainings integrieren lässt. Ziel war es, die Reflexion über erfolgreiches Handeln stärker in den Mittelpunkt zu rücken und so die Handlungskompetenz von Teams nachhaltig zu stärken. Zu diesem Zweck wurden in einem bestehenden Setting mit Simulationstrainings modifizierte Debriefings durchgeführt, bei denen die Prinzipien von Safety-II gezielt angewendet wurden. Die Instruktor:innen erhielten im Vorfeld Schulungen, sowie Leitlinien für die Gestaltung eines positiven Debriefings auf Basis von Safety-II. Im Anschluss fanden qualitative Interviews mit den Instruktor:innen statt, um ihre Erfahrungen mit dem veränderten Debriefing-Konzept sowie ihre Einschätzungen zur praktischen Umsetzung und Wirkung zu identifizieren. Im Folgenden werden zentrale Aspekte und Ergebnisse dieser Interviews vorgestellt.

Unmittelbare Trainingseindrücke

Der Safety-II-Ansatz kann dazu beitragen, den besonderen Mehrwert von Simulationen für die Teilnehmenden erlebbar zu machen. Indem er nicht nur auf Fehlervermeidung, sondern auch auf gelungene Handlungsstrategien und adaptive Fähigkeiten fokussiert, eröffnet er die Möglichkeit, den Spaß an der Simulation, ihre Sinnhaftigkeit im beruflichen Kontext und die nachhaltige Wirkung auf die Praxis bewusster wahrzunehmen.

„Das Richtige werden sie nur tun, wenn sie dafür Kompetenz aufgebaut haben.“ Diese Aussage eines Experten unterstreicht, dass die Fähigkeit, in herausfordernden Situationen richtig zu handeln, nur auf der Grundlage einer soliden Kompetenz entwickelt werden kann. Der Aufbau von Kompetenzen wird als Schlüssel bezeichnet, um mit Situationen umzugehen, die vorher noch nicht erprobt wurden. Diese Einschätzung zeigt, dass es unmöglich ist, alle potenziellen Fehler in einem Training abzubilden. Stattdessen geht es darum, den Teilnehmenden zu helfen, sich auf ihre Fähigkeiten zu verlassen, sodass sie auch in unbekannten und komplexen Situationen selbstständig handeln können. Es gilt, erfolgreiche Situationen zu analysieren und daraus zu lernen, was zu ihrem Erfolg geführt hat. Diese Erkenntnisse können genutzt werden, um funktionierende Verhaltensweisen zu wiederholen und zu verstärken.

Sobald Instruktor:innen die Teilnehmenden im Debriefing dazu auffordern, Situationen zu schildern, die zu einem positiven Verlauf der Simulation beigetragen haben, zeigen sich diese häufig irritiert und mit der Fragestellung überfordert. Es gibt ein Spannungsverhältnis zwischen der durch die Sozialisierung geprägten defizitorientierten Fehlerkultur und der positiv ausgerichteten Lernkultur.

Die gezielte Reflexion positiver Verläufe stärkt sowohl das Team als auch die einzelnen Mitglieder. Sie fördert die persönliche Weiterentwicklung, verbessert die Stimmung und intensiviert die Zusammenarbeit. Es wird sichtbar, wer zur Stärkung der Gruppe beigetragen hat, und es entsteht Wertschätzung für die Arbeitsbereiche der anderen Teammitglieder.

Safety-II wird von Expert:innen als „zartes Pflänzchen“ beschrieben – noch nicht ausgereift, aber als Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen vielversprechend. Eine Zusammenarbeit mit Psycholog:innen kann helfen, gruppendynamische Prozesse, Stressreaktionen und emotionale Sicherheit im Debriefing besser zu verstehen und zu begleiten. Auch eine kontinuierliche Schulung der Instruktor:innen ist essenziell, besonders in den Bereichen Kommunikation, Reflexion und partizipative Gesprächsführung, um ein wirksames und lernförderliches Debriefing zu gewährleisten.

Anforderungen an Setting und Instruktor:innen

Um eine förderliche Lernumgebung zu schaffen, ist eine vertraute und sichere Atmosphäre entscheidend. Die Expert:innen heben hervor, dass eine stressreduzierte Umgebung nicht nur Offenheit im Umgang mit Fehlern begünstigt, sondern auch dazu ermutigt, herausfordernde Fragen im Debriefing anzusprechen. Zentral ist dabei das Gefühl von Sicherheit, dass es den Teilnehmenden ermöglicht, sich auch emotional einzubringen. Eine gezielte und respektvolle Kommunikationsführung im Debriefing stärkt vor allem das Vertrauen der Teilnehmenden in das oftmals ungewohnte Setting. Der Einsatz wertschätzender Sprache und der Fokus auf Lösungsansätze tragen dazu bei, mögliche Ängste der Teilnehmenden zu reduzieren und ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich sicher fühlen. Auch der unmittelbare Austausch nach der Simulation sowie eine nicht überfordernde Dauer des Debriefings sorgen für einen frischen und unverfälschten Austausch ohne Aufmerksamkeitsverlust.

Die Expert:innen betonen die Bedeutung einer flexiblen Gestaltung der Simulationstrainings, um auf spezifische Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Komplexität der Szenarien eingehen zu können. Das Verhältnis zwischen Safety-I- und Safety-II-Anteilen sollte dabei situationsabhängig angepasst werden. Ausbildungsstand, Erfahrungen im Debriefing und individuelle Kompetenzen der Teilnehmenden sind bei Planung und Durchführung zu berücksichtigen. Die Herausforderung besteht darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Befähigung und realistischem Feedback zu wahren. Durch übermäßiges Lob oder eine ausschließliche positive Fokussierung kann bei Teilnehmenden ein verzerrtes Selbstbild entstehen. Dies kann dazu führen, dass sie ihre Fähigkeiten überschätzen und sich Herausforderungen stellen, für die ihnen noch wesentliche Kompetenzen oder Erfahrungen fehlen.

„Ein Kunsthandwerk, das durch Fragestellungen und -techniken entdeckendes Lernen schafft“ – so beschreibt ein Experte die Rolle des:r Instruktor:in. Für eine verantwortungsvolle Aufgabenübernahme sind neben Empathie, Authentizität und einer positiven Grundeinstellung auch eine fundierte fachliche und persönliche Qualifikation erforderlich. Instruktor:innen treten als Moderator:innen auf, um die Teilnehmenden in ihrer Analyse zu begleiten. Eine aktivere Rolle wird nur dann empfohlen, wenn die Gruppe während der Reflektion ins Stocken gerät.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass Simulationstrainings als ganzheitliches Lerninstrument betrachtet werden sollten, das durch reflektierte Debriefings und die Integration des Safety-II-Ansatzes Resilienz und Anpassungsfähigkeit fördert. Teilnehmende lernen nicht nur aus Fehlern, sondern entwickeln Kompetenzen. Durch das gezielte Reflektieren über erfolgreiche Handlungen, im Alltag oftmals unbemerkte Erfolge, unterstützt das Debriefing nach dem Safety-II-Ansatz die Handelnden dabei, ihre Stärken zu erkennen und darauf aufzubauen. Dies fördert nicht nur die Handlungssicherheit in zukünftigen Situationen, sondern trägt auch dazu bei, dass Teams ihre Zusammenarbeit und Kommunikation optimieren können. Weg von „naming, blaming, shaming“ hin zu einer Lernkultur, die Stärken fördert und Fehler als Teil des Lernprozesses begreift. Nur so kann das Potenzial von Safety-II vollkommen ausgeschöpft werden. Langfristig bietet die Kombination aus Simulationstraining, Safety-II und Resilience Engineering das Potenzial, eine Lernkultur zu etablieren, die nicht nur Fehler vermeidet, sondern Erfolgsfaktoren für sicheres und adaptives Handeln im komplexen soziotechnischen System des Gesundheitswesens identifiziert und fördert.

Die Integration von Safety-II in Simulationstrainings und Debriefings eröffnet neue Möglichkeiten im Sinne der Patientensicherheit. Der Ansatz fördert psychologische Sicherheit, unterstützt den Kompetenzaufbau und stärkt die Resilienz von Teams. Damit ergänzt er klassische Strategien der Fehlervermeidung und bietet eine zukunftsorientierte Perspektive für das Gesundheitswesen. Um die Wirkungsfähigkeit von Safety-II bestmöglich zu entfalten, gilt es ebenso, dass Entscheider:innen aus Politik und Praxis das Instrument durch stärkere institutionelle und strukturelle Verankerung in Aus- und Weiterbildung, Förderung der Qualifizierung von Instruktor:innen und dem Vorantreiben einer lernorientierten Kultur im Gesundheitswesen etablieren.

Literatur

1. Fanning, R. M. & Gaba, D. M. (2007). The role of debriefing in simulation- based learning. Simulation in Healthcare, 2(2), 115–125. https://doi.org/10.1097/SIH.0b013e3180315539
2. Hollnagel, E., Wears, R & Braithwaite, J. (2015). From Safety-I to Safety-II: A White Paper. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4051.5282
3. Mühlbradt, T., Schröder, S. & Speer, T. Safety-II: Neue Wege zur Patientensicherheit (2024). Springer Gabler.
4. Rall, M., & Lackner, C.K.. (2010). Crisis Resource Management (CRM) Der Faktor Mensch in der Akutmedizin. In: Notfall + Rettungsmedizin (5/2010.). Springer Medizin.

Korrespondierende Autor:innen:
Lena Bierwisch B.Sc. – Kontakt: lenabierwisch@gmx.de

Grußwort

Liebe Kolleg:innen, liebe Leser:innen,

beim Debriefing von simulationsbasierten Crew-Resource-Management-Trainings gewinnt der Safety-II-Ansatz zunehmend an Bedeutung. Er hilft dabei, das Debriefing von einem reaktiven, fehlerorientierten Instrument zu einem proaktiven Lernprozess weiterzuentwickeln. Dadurch verbessert sich die gesamte Systemleistung und es werden nachhaltige Verhaltensänderungen im Team gefördert. Vor diesem Hintergrund laden wir Sie ein, den Beitrag zu lesen, der auf der Bachelorarbeit von Lena Bierwisch basiert, und mit uns darüber zu diskutieren, welche Aspekte wir in unseren Alltag etablieren sollten.

Ihr Prof. Dr. med. Stefan Schröder
Aktionsbündnis Patientensicherheit, Berlin, Deutschland

