



**Abb. 1:** Zentrales Element der Einsatznachbesprechung ist die Aktivierung der Selbstreflexion (Foto: RSE AG)

## nosce te ipsum Die Einsatznachbesprechung als Lernchance

Gehen wir einmal davon aus, dass Apollon, Gott der griechischen Mythologie, mit dem Satz „gnothi seauton“ (deutsch: erkenne dich selbst; lateinisch: nosce te ipsum) etwas Kluges gesagt hat. Gehen wir nun weiter davon aus, dass die Schweizer Sportreporterlegende Bernhard Turnheer mit seinem Ausspruch „Wie soll ich wissen, was ich denke, bevor ich höre, was ich sage?“ zumindest eine interessante Frage stellt. Was dies mit Einsatznachbesprechungen in der rettungsdienstlichen Ausbildung zu tun hat, lesen Sie im Folgenden.

Einsatzbezogenes Lernen ist in der Ausbildung von Rettungsdienstmitarbeitern unbestritten elementar. Dieser Artikel geht der Frage nach, wie ein optimaler Lernerfolg mittels Einsatznachbesprechung etabliert werden kann. Die gemeinsame Reflexion nach Einsätzen ist ein integraler Bestandteil der Ausbildung und ebenso essenziell wie Fachwissenszugewinn durch theoretischen Unterricht, Fallsimulationen und Debriefing, das Training technischer Fertigkeiten, das „On-scene-Coaching“ oder die Überprüfung des Erreichens von Lernzielen.

Ziele der standardisierten Nachbesprechung von Einsätzen sind eine strukturierte Reflexion der eigenen Leistung der Lernenden, der Interaktionen bezüglich Patient, Team und Umgebung, eine Stärken-Schwächen-Analyse und idealerweise eine explizite Adaption der Lernziele. Neben der elementaren Selbstreflexion der Lernenden besteht die Einsatznachbesprechung auch aus einem relevanten Feedback des Ausbilders. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Synchronisation der Wahrnehmung, also quasi ein Realitätsabgleich im Sinne von „was war

Autor:

**Sämi Widmer**  
Berufsbildungsverant-  
wortlicher Rettungs-  
dienst  
Regionalspital  
Emmental AG  
Burgdorf & Langnau  
saemi.widmer@rs-e.ch  
www.rs-e.ch

deine Erkenntnis, was habe ich gesehen“. Wesentlich für zielführende Nachbesprechungen von Einsätzen ist, dass sich Auszubildende grundsätzlich darüber klar sind, wie Erwachsene lernen, dass sie Strategien zur Aktivierung von Selbstreflexion anwenden, dass sie strukturiertes Feedback zu geben in der Lage sind und dass sie sich ihrer Rolle als Ausbilder bewusst sind.

### DAS LERNEN ERWACHSENER

Aus der Andragogik wissen wir, dass Erwachsene grundsätzlich unabhängig und selbstbestimmt lernen. Als Auszubildende muss es also unser Ziel sein, eigendynamische Lernprozesse zu aktivieren und nicht einfach Wissen und Können von A nach B zu transferieren. Erwachsene haben sich in ihrem Leben bereits einen großen Erfahrungshintergrund aufgebaut, der eine reichhaltige Ressource für ihre Lernprozesse darstellt und diese beeinflusst und prägt. Dies zu berücksichtigen ist ebenso relevant wie die Erkenntnis, dass Erwachsene Gelerntes möglichst in ihren Arbeitsalltag integrieren wollen und einen entsprechend anwendbaren Benefit erwarten.

Wertvoll sind also Lerninhalte mit einem hohen praktischen Bezug im realen Berufsleben. Außerdem sind Erwachsene viel mehr an problemzentrierten Ansätzen interessiert als an rein fachlichen; sie wollen Anwenderwissen generieren.

Wenn es uns in der Ausbildung Erwachsener gelingt, eine hohe intrinsische Motivation zu erreichen, wenn wir sie also in ihrer persönlichen Verantwortung für ihr Lernen bestärken, ihre persönliche Autonomie akzeptieren und ihre individuellen Lernstrategien unterstützen, werden wir im Erreichen der Lernziele erfolgreich sein. Prinzipien zur Unterstützung von eben diesem selbstbestimmten und unabhängigen Lernen in Einsatznachbesprechungen können die Folgenden sein:

1. Die Unterstützung eines effektiven Lernklimas, in dem sich Lernende wohl und sicher fühlen. Dies ist die Voraussetzung, damit sie ihre kritischen Reflexionen frei und offen zum Ausdruck bringen können.
2. Die einvernehmliche Absprache zur Gewichtung von Lernzielen und zu Gesprächsmethodik und -setting, um Lernende in die „Planung“ der Einsatznachbesprechung zu integrieren.
3. Die Integration Lernender zur Identifikation problematischer Aspekte und das Angebot, ihren Lernbedarf selber zu erkennen und zu benennen. Dies forciert und verstärkt die intrinsische Lernmotivation nachhaltig.

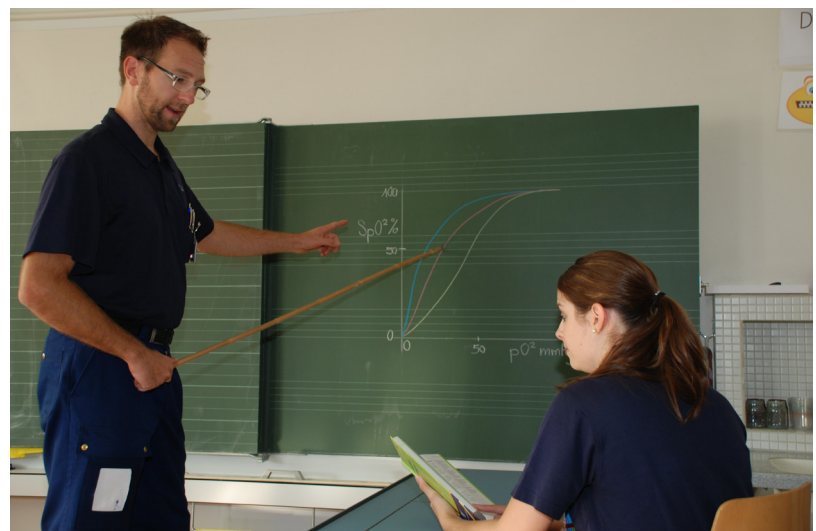
4. Die Ermutigung der Lernenden, eigene Lernziele zu formulieren beziehungsweise die bestehenden Ziele zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Dies ermöglicht es ihnen, ihren Lernprozess eigenständig zu kontrollieren.
5. Die Lernenden eigene Strategien zum Erreichen ihrer Ziele ausarbeiten lassen, damit sie Lernressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten erkennen.
6. Erwachsenen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihr Lernen aktiv und selbstständig zu planen. Entsprechendes soll innerhalb der ausrückenden Teams kommuniziert werden, damit die Lernschwerpunkte für alle Beteiligten transparent sind.
7. Evaluation und Überprüfung müssen unter Mitwirkung der Beteiligten erfolgen. Nur so kann die Entwicklung der persönlichen Kompetenz zur kritischen Reflexion institutionalisiert werden.

### DIE AKTIVIERUNG VON SELBSTREFLEXION

Gemeinsame Einsatzreflexion ausrückender Teams ist idealerweise integraler Bestandteil jedes Einsatzes, unabhängig davon, ob dieser problematisch verlief oder nicht. Ausgestaltung, Zeitaufwand, Intensität und Schwerpunkte können ganz erheblich variieren und sind dem Einsatz entsprechend anzupassen. Ziel ist die Institutionalisierung eines kontinuierlichen Lernprozesses; dabei haben die Aspekte Reflexion und Analyse eine zentrale Funktion. Sie sollen über die individuelle Ebene hinausgehen und so auch dem Team das Erkennen von Lernpotenzial ermöglichen.

Durch eine strukturierte Einsatzreflexion können Teams aus Erfahrungen lernen, da durch die Wech-

**Abb. 2:** Auszubildende sollten sich darüber im Klaren sein, wie Erwachsene lernen (Foto: RSE AG)





**Abb. 3:** Strukturiertes und differenziertes Feedback ist für Lernende elementar (Foto: RSE AG)

selwirkung der Beteiligten gemeinsames Wissen und synchronisierte Wahrnehmung generiert werden. In der Nachbesprechung wird zuerst der Soll-Zustand (Was sollte gemacht werden?) besprochen, anschließend wird der Ist-Zustand festgehalten (Was haben wir gemacht?), gefolgt von einer Ursachenanalyse des Ist-Zustandes (Warum haben wir es so gemacht?). Als vierter Punkt wird zusammengetragen, was man gemeinsam gelernt hat (Was können wir tun?).

Einsatznachbesprechungen benötigen Zeit und Raum, um das eigene Handeln bewusst zu analysieren und aus Erfahrungen zu lernen, wodurch die Fähigkeit zur Reflexion erheblich gefördert wird. Die Reflexionsfähigkeit ist ein zentrales Element kontinuierlicher Lernprozesse und Voraussetzung der stetigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowohl von Individuen als auch von Teams.

Bei der Durchführung von strukturierten Einsatznachbesprechungen mit dem Ziel der Aktivierung von Selbstreflexion ist ein klarer Ablauf sinnvoll:

1. Zuerst wird festgehalten, was das Spezifische an dem zu besprechenden Einsatz war, welche Ziele angestrebt wurden, welche Anforderung an Einzelne und das Team gestellt waren.
2. Danach wird der Einsatz chronologisch betrachtet und die tatsächlichen Ereignisse und Handlungen werden systematisch zusammengefasst.

3. Nun wird gemeinsam versucht zu verstehen, warum einzelne, unter Umständen kritische Aspekte im Einsatz entsprechend abliefen. Bei dieser Analyse der Faktoren, die zum aktuellen Ergebnis beigetragen haben, soll der Fokus auf wenigen Schlüsselementen liegen.
4. In einem nächsten Schritt wird reflektiert, was aus dieser Rückschau zu lernen ist, was positiv war und beibehalten werden soll und was zukünftig verbessert werden kann.
5. Zum Schluss ist ein Ausblick auf kommende, vielleicht ähnlich gelagerte Einsätze lohnenswert. Hierbei können Lernziele verfeinert und adaptiert und das vorausschauende Antizipieren möglicher Begebenheiten und Anforderungen im Einsatz kann etabliert werden.

### DAS STRUKTURIERTE FEEDBACK

Das Ziel von Feedback besteht einerseits darin, Lernende zu ermutigen, ihr eigenes Tun zu reflektieren und ihre Fähigkeiten auszubauen. Andererseits sollen Lernende durch Feedback darin unterstützt werden, ihr Wissen zu erweitern, Verhaltensweisen zu festigen oder anzupassen und für zukünftiges Lernen motiviert zu werden.

Feedback birgt jedoch auch Gefahren: Wenn negatives Feedback nicht umsichtig gegeben wird, kann es demotivierend und auf den Lernprozess schädigend wirken. Erhalten die Lernenden kein oder nur minimales Feedback, werden gute Leistungen nicht als solche erkannt, außerdem können Lernende zum Teil zu Unrecht davon ausgehen, sie hätten alles richtig gemacht.

Feedback scheint wesentlich, um Lernenden das Einschätzen ihrer eigenen Leistung zu ermöglichen. Adäquates Feedback ist keine Selbstverständlichkeit und stellt an Ausbilder hohe Anforderungen. Es ist in der praktischen Ausbildung elementar und kann das Können der Lernenden markant verbessern. Folgende Prinzipien bezüglich Feedback sollten dabei beachtet werden:

1. Alle Beteiligten müssen Feedback als alltäglichen und selbstverständlichen Teil des Lernprozesses akzeptieren. Wenn eine Kultur etabliert wird, in der das gegenseitige Geben und Erhalten von Feedback erwartet und erwünscht ist, werden Lernende eine Haltung einnehmen, in der sie davon zu profitieren versuchen und sich nicht defensiv gegenüber Rückmeldungen verhalten.
2. Die Kriterien, zu denen Feedback gegeben wird, sollen den Lernenden unmissverständlich klar



sein. Wenn die Vorstellungen über die Ziele und die Erwartungen nicht geteilt werden, können Feedback-Informationen unter Umständen keinen Sinn machen.

3. In einer ersten Phase sollen Lernende ermutigt werden, ihre Leistung aus eigener Sicht zu beurteilen und vor allem Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
4. Rückmeldungen sollen sich auf konkretes Verhalten und spezifische Leistungen beziehen. Verallgemeinernde Aussagen zum Gesamteinsatz können Fähigkeiten weder bestärken noch verbessern, und den Lernenden wird durch unspezifische Aussagen der Lernfokus verwehrt.
5. Feedback soll direkte Beobachtungen widerspiegeln und nicht wertend formuliert sein. Dies ist effektiver und wird besser akzeptiert als tadelnde Kritik und fördert somit die Selbstreflexion der Lernenden und das Erkennen von Verbesserungspotenzial.
6. Zeitnahes Feedback ist anzustreben und bringt einen maximalen Effekt.
7. Die Konzentration auf wenige zentrale Punkte ist sinnvoller und förderlicher als eine umfassende Abhandlung sämtlicher Beobachtungen. Lernende unter einem Schwall von Korrekturhinweisen zu begraben, ist wenig hilfreich und außerdem demoralisierend.
8. Da das Ziel darin bestehen muss, durch Feedback Veränderungen im Denken, Handeln und Verhalten herbeizuführen, müssen sich die Inhalte von Rückmeldungen auf praxisrelevante Ziele, die im konkreten Arbeitsalltag umsetzbar sind, konzentrieren.

## DIE ROLLE ALS AUSBILDER

Die Funktion der Auszubildenden enthält Elemente wie Lernbegleitung, Lernberatung und Lernbetreuung. Diese Aspekte sind für Lernende zentral bei der Diskussion von Problemen, dem Überwinden von Schwierigkeiten und dem schlussendlichen Erreichen von Zielen. Wenn die Beziehung von Lernenden und Auszubildenden von Vertrauen und Respekt geprägt ist, begünstigt dies Gespräche über Probleme und Schwierigkeiten in einem offenen und unterstützenden Umfeld. Ausbilder bieten so eine sichere Umgebung zur Reflexion, sie hören zu und unterstützen, sie identifizieren sowohl Stärken als auch blinde Flecken, sie bewirken, dass sich Lernende eigenen Herausforderungen stellen und sie ermöglichen eine Selbsterkenntnis sowie eine Fokussierung auf die Lernziele.

Gegenwärtig finden beträchtliche Veränderungen in der medizinischen Ausbildungssystematik statt, und eine adäquate Unterstützung ist äußerst wichtig. Wenn wir wollen, dass Lernende sich selbst übertreffen und erfolgreich sind, statt einfach „nur“ kompetent, müssen wir die Lernbegleitung zur Optimierung von Lernerfolg und Weiterentwicklung sorgfältig prüfen. Die diesbezügliche Qualität ist auch abhängig vom Engagement der Ausbilder, ihrem Interesse an der Sache sowie ihrer Qualifikation. Lernbegleitung kann sowohl unter formellen wie auch informellen Rahmenbedingungen erfolgen, sie ist jedoch idealerweise unabhängig von der Beurteilung hinsichtlich der Promotionskriterien.

Es gibt verschiedene Rollenbilder, die von Auszubildenden bewusst und umsichtig wahrgenommen werden können: der gewissenhafte und zuverlässige Reiseführer, der durch die Reise der beruflichen Entwicklung führt; der Moderator, der den Lernenden neue Möglichkeiten eröffnet, um Ziele festzulegen und zu erreichen; der Coach, der ermutigt, Feedback gibt und neue Fertigkeiten etabliert; der Mentor, der ein sicheres Ausprobieren von neuen Ideen ermöglicht; der

### Öffentliche Ausschreibung

Die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch den Senator für Inneres und Sport, dieser vertreten durch das Stadtamt Bremen (Marktverwaltung), beabsichtigt, einen Auftrag zur Einrichtung und Durchführung des Sanitätsdienstes für das Volksfest "Osterwiese 2012" in Bremen zu erteilen.

#### 1. Ausschreibende Stelle

Stadtamt Bremen  
Marktverwaltung  
Obenstr. 39 - 43  
28195 Bremen  
Tel.: (0421) 361-2385,  
Fax.: (0421) 361-15620

Die Aufforderung zur Angebotsabgabe und die Verdingungsunterlagen können dort bis zum 8. Februar 2012 eingesehen und abgefordert werden. Die Ausschreibende Stelle verfährt nach Teil A der VOL "Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Leistungen", ohne dass der Teil A Vertragsbestandteil wird. Ein Rechtsanspruch auf die Verwendung dieser Bestimmungen besteht nicht.

#### 2. Beschreibung der Dienstleistung

Einrichtung und Durchführung des Sanitätsdienstes für das Volksfest Osterwiese vom 30. März bis 15. April 2012 auf der Bürgerweide, in Bremen.

#### 3. Vergabe nach Losen:

Eine Vergabe nach Losen ist nicht vorgesehen.

#### 4. Einsichtnahme und Anforderung der Unterlagen

(Aufforderung zur Angebotsabgabe und Verdingungsunterlagen)

Bei der unter Nr. 1 angegebenen Stelle bis spätestens zum 08. Februar 2012.

#### 5. Schlusstermin für Angebotseingang

**18. Februar 2012, 24:00 Uhr**

bei der ausschreibenden Stelle. Später eingehende Angebote können nicht berücksichtigt werden.

#### 6. Zuschlags- und Bindefrist

Die Fristen enden am

**28. Februar 2012.**

#### 7. Sonstige Angaben

Mit der Abgabe eines Angebotes unterliegt der Bewerber den Bestimmungen über nicht berücksichtigte Angebote gemäß § 27 der Verdingungsordnung für Leistungen – ausgenommen Bauleistungen – (VOL/A).

Bremen, den 09.01.2012  
Stadtamt Bremen



**Abb. 4:** Die Rolle als Ausbilder soll bewusst und umsichtig wahrgenommen werden (Foto: RSE AG)

kritische Freund, der herausfordernd und unterstützend ist; der Netzwerker, der bei der Arbeit nützliche Informationen und Kontakte beschafft; das Rollenmodell, das ein Vorbild darstellt, nach dem gelernt wird.

Die Anforderungen an Ausbilder sind vielschichtig und facettenreich:

1. Ausbilder müssen zuhören können und darum bemüht sein zu verstehen, was gesagt wird.
2. Sie sollen sowohl ihr eigenes Denken wie auch das Denken anderer hinterfragen und kritisch betrachten.
3. Die Fähigkeit, zusammenfassend und verdichtend zu reflektieren, ist elementar.
4. Die Bereitschaft für gegenseitiges konstruktives Feedback ist Voraussetzung für eine zielführende Interaktion mit Lernenden.
5. Ausbilder sollen auf Zusammenhänge und Widersprüchlichkeiten aufmerksam machen.
6. Lernende brauchen Empathie und Verständnis des Ausbilders.
7. Ausbilder sollen zum Lösen von Problemen ermutigen und mögliche Strategien anregen.
8. Sie müssen Emotionen von Lernenden wahrnehmen und ihnen den gebührenden Platz einräumen.
9. Anderen zu vertrauen und für andere vertrauenswert zu sein, sind Voraussetzungen für Glaubwürdigkeit und gegenseitigen Respekt.
10. Es ist wichtig, dass Ausbilder offen und aufrichtig sind. Sie sollen gegenüber sich selbst wie auch gegenüber anderen ehrlich sein.
11. Der Ausbilder als fordernder und kritischer Freund unterstützt das Annehmen von Lernherausforderung und das Bewältigen von Schwierigkeiten.
12. Lernende sind darauf angewiesen, dass ihnen Zeit und Raum zum Lernen angeboten werden.

## ZUSAMMENFASSUNG

Zentrale Elemente der Einsatznachbesprechung sind die Aktivierung der Selbstreflexion der Lernenden und das strukturierte Feedback. Die Reflexionsfähigkeit ist der Kernpunkt kontinuierlicher Lernprozesse und Voraussetzung zur stetigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowohl von Individuen wie auch von Teams. Strukturiertes Feedback ist wesentlich, um Lernenden das Einschätzen ihrer eigenen Leistung zu ermöglichen.

Ausbildende sollen dem spezifischen Lernverhalten Erwachsener Rechnung tragen und sich ihrer Rolle als Ausbilder bewusst sein. Erwachsene lernen grundsätzlich unabhängig und selbstbestimmt. Die Beziehung von Ausbilder und Lernenden soll von Respekt und Vertrauen geprägt sein und die Rolle als Ausbilder muss bewusst und umsichtig wahrgenommen werden. ☉

## Literatur:

1. Boerboom TBB (2011) Peer group reflection helps clinical teachers to critically reflect on their teaching. *Medical Teacher* 33: 615-623
2. Cantillon P, Sargeant J (2008) Giving feedback in clinical settings. *British Medical Journal* 337: 1292-1294
3. Darling M, Parry C (2001) After-Action-Review: Linking Reflection and Planning in a learning practice. *Reflections*. 3(2): 64-72
4. Geithner S, Krüger V (2008) Hochleistungsteams: Lernen durch Reflexion. *Hochleistungsmanagement* 4: 133-149
5. Haffling AC (2011) Structured feedback to undergraduate medical students: 3 years' experience of an assessment tool. *Medical Teacher* 33: 349-357
6. Kaufmann DM (2003) ABC of learning and teaching in medicine: Applying educational theory in practice. *British Medical Journal* 326: 213-216
7. Macafee DAL (2008) Is there a role for mentoring in Surgical Specialty training? *Medical Teacher* 30: 55-59
8. Mistele P (2007) Einsatzbezogenes Lernen als Möglichkeit zum Erwerb von Handlungskompetenz. *Faktoren des verlässlichen Handelns*. DUV: 187-211
9. Mistele P, Trolle A: Zur Konstruktion von Lernräumen in Hochleistungssystemen. <http://www.moeglichkeitsraum.de/download.html>. Download vom 27.10.2011
10. Mistele P, Kirpal S (2006) Achtsamkeit und erfahrungsbasiertes Lernen. *Mitarbeiter Engagement und Zielorientierung als Erfolgsfaktoren*. FOKUS prints 01: 14-16
11. Wiesmann et al. (2011) Medical psychology taught us how to ask the right questions. *Zeitschrift für medizinische Psychologie* 10 (3233): 2011-2029

## DER AUTOR



### Sämi Widmer

ist Rettungssanitäter HF und Krankenpfleger AKP, er arbeitet seit 12 Jahren im Rettungsdienst und auf der Notfallstation der Regionalspital Emmental AG. Er koordiniert die Bildungsbelange als Berufsbildungsverantwortlicher und ist nebenamtlich als rettungsdienstlicher Instruktor tätig.