

Transkript Folge 25: Angstfrei Lernen - Psychologische Sicherheit in der Medizinischen Ausbildung

Transkribiert mit noScribe Vers. 0.5

(21 Sekunden Pause)

THOMAS SCHMIDT [00:00:21]: Herzlich willkommen zu "Abgehört, der Medizindidaktik-Podcast". (10 Sekunden Pause) Hallo und herzlich willkommen. Wir haben jetzt erst die zweite Folge dieses Jahr, wir sind ein bisschen im Verzug, wie wir schon das letzte Mal erwähnt haben. Und wir haben uns wieder ein bisschen schwer getan, Themen zu finden. Also wenn Sie Themen gerne mal besprochen haben möchten, senden Sie es uns gerne zu unter medizindidaktik@uol.de. Ansonsten haben wir heute ein Thema, das man jetzt vielleicht nicht unbedingt gleich mit der Medizindidaktik verbindet. Und zwar haben wir ein Paper gefunden, das jetzt recht neu ist. Es geht dort um psychological safety, also psychologische Sicherheit. Und das ist sehr, sehr wichtig in der Lehre. [00:01:21] Aber wir wollen jetzt mal klären, was heißt das eigentlich, psychologische Sicherheit? Susanne, unsere Expertin.

SUSANNE QUINTES [00:01:30]: Ja, woher kommt das Konzept eigentlich? Also das Konzept ist nicht medizinspezifisch, sondern auf ganz viele Arbeitsbereiche anwendbar, in denen Menschen zusammenarbeiten. Es kommt eigentlich aus der Organisationspsychologie. Also bereits 1965 wiesen Edgar Schein und Warren Bennis darauf hin, dass eben diese psychologische Sicherheit in Veränderungsprozessen notwendig ist. Die beiden waren Organisationspsychologen und Wirtschaftswissenschaftler. Und so richtig Fahrt nahm der Begriff quasi auf mit Amy C. Edmondson, das ist eine US-amerikanische Harvard-Professorin. Und die gilt so ein bisschen als die Mutter der psychologischen Sicherheit, weil sie mehrere Bücher zu dem Thema geschrieben hat. Und die definiert das als eine gemeinsame Überzeugung im Team, mich in einer Umgebung zu befinden, die dazu geeignet ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen. [00:02:33] Das heißt also, eine Umgebung, in der es möglich ist, um Hilfe zu bitten, einen Fehler zuzugeben oder ein Projekt zu kritisieren. Oder einen Zustand, in dem Menschen sich sicher fühlen, ihre Meinungen, Ideen und Gefühle auszudrücken, ohne Angst vor negativen Konsequenzen und Ablehnung. Ganz wichtig ist aber auch, dass sie gleich klar macht, nicht gemeint damit ist eine Wohlfühlumgebung, in der alle sich dauernd gegenseitig auf die Schulter klopfen und ansonsten nicht viel passiert. Sondern der Sinn ist eben, dass diese Umgebung Veränderungen möglich macht und neue Prozesse anstößt.

THOMAS SCHMIDT [00:03:13]: Ja, wie du eben schon gesagt hast, Wissenslücken und Fertigungsdefizite einfach zugeben zu können. Was ja auch gerade oft bei Studierenden, auch gerade vielleicht im medizinischen Bereich eher weniger der Fall ist. Wer gibt schon gerne zu, dass er Fehler macht, oder etwas nicht weiß.

SUSANNE QUINTES [00:03:29]: Genau, da spielt halt vieles rein. Offene Kommunikation, Akzeptanz von Fehlern, auch die Möglichkeit, dann im Team eben daraus zu lernen. Vertrauen ist sehr wichtig und Inklusivität, also dass alle sich eben beteiligt fühlen. Es gibt auch ein Paper von Clark aus dem Jahr 2020, das vier Phasen oder ja, ja wahrscheinlich Phasen von psychologischer Sicherheit definiert. Also einmal, dass alle sich inkludiert und eingeschlossen fühlen, also die *Inclusion Safety*, dass sie sich sicher fühlen zu lernen, die *Learner Safety*, dass sie sich sicher fühlen, etwas beizutragen, *Contributor Safety* und ganz wichtig, *"feel safe to challenge the*

status quo". Also sich wirklich so sicher fühlen, auch ja, ein bestehendes System eben herauszufordern oder zu kritisieren oder eine andere Meinung zu bestehenden Systemen und Prozessen zu haben, [00:04:32] das wäre dann die vierte Stufe, die *Challenger Safety*.

THOMAS SCHMIDT [00:04:36]: Warum ist das jetzt so wichtig in der medizinischen Ausbildung, die Psychological Safety? Also Folgen der mangelnden psychologischen Sicherheit sind zum Beispiel, dass weniger Fehlermeldungen gemacht werden. Man hat tatsächlich offensichtlich eingeschränkte Lernmöglichkeiten und tatsächlich in einer Arbeitsumgebung scheint es eine höhere Burnoutrate geben, bei Studierenden und auch tatsächlich bei jungen Ärzten, wenn man mal in die Medizin guckt. Außerdem ist wahrscheinlich die Patientensicherheit beeinträchtigt.

SUSANNE QUINTES [00:05:05]: Ja, das ist gar nicht so einfach zu erfassen. Also es wird, es wird auch gesagt in den Publikationen, dass es noch nicht wirklich den Beweis dafür gibt, dass jetzt psychologische Sicherheit direkt die Patientensicherheit beeinflusst, weil viele Publikationen sich eben auch die umgekehrten Verhältnisse anschauen. Also was kann quasi vorliegen, was die Patientensicherheit beeinträchtigt? Aber wie du schon gesagt hast, gibt es eben Studien, die sich andere Prozesse anschauen, wo man auch eben zum Beispiel sieht, dass der Turnover an Mitarbeitenden niedriger wird, wenn die psychologische Sicherheit hoch ist oder dass Krankenhäuser bessere Prozesse entwickelt haben, um Patientensicherheit zu gewährleisten, wenn die psychologische Sicherheit der Mitarbeitenden hoch ist. Und so spielt es dann eben doch mit rein, sodass man ja implizieren kann, dass es letztendlich auch eben eine Auswirkung darauf hat.

THOMAS SCHMIDT [00:06:04]: Na ja, allein weniger Fehlermeldungen würden ja schon wahrscheinlich dazu führen, dass die Patientensicherheit beeinträchtigt ist. Aber nicht nur das, die Vorteile sind ja tatsächlich, dass wir eine höhere Zufriedenheit und Motivation der Studierenden sehen tatsächlich und die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden gefördert wird.

SUSANNE QUINTES [00:06:22]: Ja, in einer Studie wurde tatsächlich versucht, einen direkten Einfluss von psychologischer Sicherheit auf die Patientenversorgung herzustellen. Und zwar waren das Teams einer interprofessionellen Neonatologie und die haben sich eben in dieser simulierten Situation um ein Kleinkind gekümmert. Und die einen Teams wurden dabei eben mit groben Kommentaren sozusagen oder grobem Feedback behandelt oder erhielten grobes Feedback von einem Experten, der dazu eingeladen war in diese Simulation. Und die anderen hatten eben neutrales Feedback oder ja, einen normalen Teamumgang sozusagen. Und in den Teams, die eben diesem groben Verhalten ausgesetzt waren, konnte man sehen, dass sowohl [00:07:24] die Diagnosen als auch die verschiedenen Behandlungsprozeduren und die Kommunikation im Team darunter gelitten hat, also deutlich schlechter war als in dem Vergleichsteam. Und es wurden auch weniger Informationen geteilt und es wurde weniger um Hilfe gefragt in den Teams, die dann eben quasi in einer psychologischen Unsicherheit agiert haben. Und ja, also es gibt schon Versuche eben, da doch einen direkten Zusammenhang zu zeigen, wenn auch in einer simulierten Situation.

THOMAS SCHMIDT [00:07:58]: Genau. Wir sprechen jetzt ja sehr viel von dieser psychologischen Sicherheit. Ich glaube, wir können mal auf ein paar praktische Tipps übergehen tatsächlich. Also wie schaffen Sie es eigentlich, dass sich Studierende sicher fühlen, also in ihrer Lernumgebung? Das jetzt bitte nicht nur aufs Krankenhaus beziehen, sondern vielleicht auch aufs Seminar beziehen. Der erste Punkt wäre,

lernen Sie einfach die Namen Ihrer Studierenden. Das ist natürlich bei einer Vorlesung nicht machbar. Aber selbst im Seminar könnte man sich Namensschilder machen und gerade auf Station, wenn Sie da Studierende bekommen, bitte lernen Sie den Namen und sprechen Sie die Studierenden mit dem Namen an. Das führt schon mal zu einem gewissen Wohlbefinden.

SUSANNE QUINTES [00:08:38]: Genau, offen für Feedback sein wäre ein weiterer Punkt. Also Feedback geben, Feedback nehmen, auch wirklich allen die Möglichkeit geben, daran beteiligt zu sein, egal auf welcher Stufe der Hierarchie sie sozusagen stehen. Und das vermittelt gleichzeitig auch wirklich Inklusion und Inklusivität in der Lehre. Selbst Wissenslücken zugeben, das ist auch noch ein Punkt und somit quasi auch zeigen, dass alle ständig dazulernen, was natürlich auch so ein gewisses Growth Mindset vermittelt für die Studierenden.

THOMAS SCHMIDT [00:09:18]: Und reagieren Sie einfach auch respektvoll auf Fragen, auch wenn Sie die vielleicht in dem Moment nicht so sinnvoll finden oder denken, das müssten sie eigentlich können. Einfach immer respektvoll auf Fragen reagieren. Immerhin haben sie sich gerade getraut zu fragen und damit wieder eine Lücke offenbart.

SUSANNE QUINTES [00:09:34]: Ja, auf die eigene Körpersprache achten und auf den Tonfall, in dem man spricht oder auch solche Dinge wie dem Gegenüber in die Augen schauen, wenn man miteinander spricht und nicht quasi ein Gespräch halten, während man sich Notizen macht.

THOMAS SCHMIDT [00:09:53]: Es wird tatsächlich auch gesagt, man sollte Humor verwenden, um Spannung zu lösen. Aber bitte da sehr gezielt einsetzen. Der Humor sollte auf jeden Fall nicht auf Kosten der Lernenden gehen.

SUSANNE QUINTES [00:10:06]: Ja, und in dem Paper, auf das wir uns da beziehen, da gibt es neben diesen individuellen Möglichkeiten, psychologische Sicherheit zu etablieren, gibt es auch noch Teammöglichkeiten und Systemmöglichkeiten oder institutionelle Möglichkeiten. Auf die wollen wir jetzt hier nicht näher eingehen. Aber wir haben auch noch ein Paper gefunden, die sich vor allen Dingen auf die pflegerische Ausbildung beziehen. Und die geben wirklich so eine Art Schritt-für-Schritt-Anleitung, also vom ersten Aufeinandertreffen mit Studierenden über eben weitere Situationen, die dann auftreten. Da werden sogar Beispiele, also ganz genaue Beispiele gegeben für Verhaltensweisen. Aber am Ende des Papers oder dieser Tabelle gibt es auch noch mal so ein paar generelle Tipps. Die sind aber sehr ähnlich oder wiederholen so ein bisschen das, was wir schon genannt haben, eben auf nonverbales Verhalten auch achten und zum Beispiel Studierende eben anschauen, [00:11:07] wenn man mit ihnen spricht.

THOMAS SCHMIDT [00:11:09]: Sie geben in dem Paper ja sogar Sätze vor, die man sagen kann. Wie zum Beispiel: "Ich bin hier, um Ihnen zu helfen. Bitte fragen Sie mich, wenn Sie Fragen haben", und so weiter. Also wirklich in Anführungsstrichen diverse Sätze gesetzt, die man sagen kann, damit man so eine psychologische Sicherheit aufbauen kann.

SUSANNE QUINTES [00:11:24]: Ja, aber es ist nicht so, ich finde, es ist gar nicht so schlecht, weil es steht auch immer noch mal die *rationale* dabei. Also warum ist jetzt genau dieser Punkt wirklich wichtig? Und zum Beispiel bei den *nonverbal cues* steht da noch mal was für Beispiele das sind, also mit den Augen rollen, Fidgeting, also ständig irgendwie die Hände bewegen oder mit den Fingern auf den Tisch klopfen,

dass das eben alles Dinge sind, die eher nicht zu psychologischer Sicherheit beitragen.

THOMAS SCHMIDT [00:11:52]: Da haben wir, also das können Sie gerne mal lesen. Wir verlinken das wie immer unten in den Quellen, wo wir es herhaben. Aber ich glaube, wir können zusammenfassend sagen, dass eine sichere Lernumgebung dazu führt, dass Leute mehr lernen und auch in der Lage sind, Fehler zuzugeben. Mit den ganzen genannten Vorteilen. Also laden Sie gerne Ihre Studierenden ein, Fehler zu machen und sagen, dass Fehler völlig okay sind und Fehler ein Teil des Lernprozesses sind. Denn damit führen Sie sie schon gleich in eine gewisse Sicherheit und die Leute fragen Sie dann auch eher und es findet dann Lernen statt.

SUSANNE QUINTES [00:12:34]: Ja und damit sind wir am Ende dieser Folge, die, wie Ihnen vielleicht schon aufgefallen ist, deutlich kürzer war als unsere sonstigen Folgen. Wir probieren gerade ein paar neue Formate für diesen Podcast aus und hier haben wir jetzt ein Beispiel für unser neues Akut-Format einer Kurzfolge zu einer interessanten Publikation, die wir gefunden haben. Und ja, wahrscheinlich werden wir das in Zukunft öfter machen.

THOMAS SCHMIDT [00:13:01]: Und wir würden uns freuen, wenn wir mal ein Feedback kriegen von Ihnen. Denn wir sagen das immer sehr häufig, aber es kommt bis jetzt sehr, sehr wenig bei uns an.

SUSANNE QUINTES [00:13:11]: Ja, aber es wird auch weiterhin noch das gewohnte Format geben, was etwas länger ist. Und wir werden natürlich jetzt demnächst auch wieder Gäste zu uns einladen, Experten und Expertinnen. Und wir hoffen, wir hören uns dann wieder. Tschüss.

THOMAS SCHMIDT: Tschüss.