Abstract zur Diplomarbeit

Just Culture

Sven Egeli, RS 22–25 A, eingereicht zur Diplomerreichung als Rettungssanitäter HF an der Höheren Fachschule medi | Zentrum für medizinische Bildung | Rettungssanität

Praktikumsbetrieb: Sanität Basel

Einleitung

Das Gesundheitswesen rühmt sich oft einer offenen Fehlerkultur und scheut dabei den Vergleich mit der Luftfahrt nicht. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Umsetzung einer echten Just Culture bisher nicht vollständig gelungen ist. Vielerorts bestehen noch keine niederschwellig nutzbaren Meldesysteme, um aus Fehlern anderer zu lernen. Ich wollte untersuchen, ob meine subjektive Wahrnehmung begründet ist und welche Hindernisse der Umsetzung der Just Culture möglicherweise im Wege stehen.

Ziele und Fragestellung

Das Ziel der Arbeit ist es, die bestehende Fehlerkultur zu analysieren und herauszufinden, was Just Culture ist und ob wir sie benötigen. Es wird untersucht, welche Hindernisse bei der Implementierung von Just Culture bestehen und welche Werkzeuge (z. B. CIRS, Supervisionen) existieren.

Methodik / Material

Die Literaturrecherche erfolgte hauptsächlich über Swissconsortium, Google Scholar und Perplexity mit den Suchbegriffen «Fehlerkultur Rettungsdienst», «Just Culture Rettungsdienst», «Field Supervisor / Feldsupervisor Rettungsdienst» und «field supervisor ems» sowie weiterführenden Quellen aus der gefundenen Literatur. Die verwendeten Publikationen wurden analysiert und verglichen.

Ergebnisse, Auseinandersetzung mit der Theorie

Die Ergebnisse zeigen, dass Just Culture im Rettungsdienst einen zentralen Ansatz für eine offene Fehlerkultur darstellt. Die Literatur bestätigt die Bedeutung von Meldesystemen wie CIRS und Supervisionen als essenzielle Werkzeuge. Es wurde deutlich, dass systemische Fehler und menschliche Faktoren massgeblich zur Fehlerentstehung beitragen und durch präventive Massnahmen verringert werden können.

Diskussion & Schlussfolgerungen

Besonders der fehlende Schutz vor rechtlichen Konsequenzen erschwert die Etablierung einer Just Culture. Zudem führen psychologische Barrieren, wie die Angst vor Sanktionen oder das Sündenbockprinzip, dazu, dass Fehler oft nicht transparent kommuniziert werden. Trotz dieser Hindernisse bieten Werkzeuge wie CIRS und Supervisionen viel Potenzial, um eine positive Fehlerkultur zu fördern, sofern diese sinnvoll implementiert und mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sind. Es wird deutlich, dass die Einführung von Just Culture ein langfristiger Prozess ist, der eine kontinuierliche Anpassung der Strukturen erfordert.