

Mindeststandard	Entwicklungsperspektive
1. Sichere Arbeitsumgebung	
<b>1.1 Sichere Arbeitspraktiken</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutzmaßnahmen für SPs sind schriftlich formuliert und es existiert ein Plan, wie sie umgesetzt werden. Die Schutzmaßnahmen werden transparent dargestellt und die konkrete Umsetzung mit den einzelnen SPs individuell abgestimmt.</li> <li>• Die Schutzmaßnahmen umfassen mindestens folgende Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Körperliche und psychische Belastung begrenzen,</li> <li>○ Persönliche Voraussetzungen der einzelnen SPs berücksichtigen, inkl. der individuell unterschiedlichen Belastbarkeit,</li> <li>○ Angemessene räumliche Gegebenheiten zur Verfügung stellen,</li> <li>○ SPs bei ungerechtfertigten Beschwerden durch Studierende oder Dozierende unterstützen.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die SPs werden in die Entwicklung der Schutzmaßnahmen regelmäßig einbezogen.</li> <li>• Es existiert ein institutionalisiertes Meldesystem für neu erkannte Risiken (z.B. Evaluationen durch SPs oder regelmäßige Supervision).</li> </ul>
<b>1.2 Vertraulichkeit</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geltende Datenschutzrichtlinien müssen für und von allen an den Simulationen Beteiligten jederzeit eingehalten werden.</li> </ul>	
<b>1.3 Respekt</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Selbstbestimmungsrecht der SPs wird respektiert. Sie erhalten ausreichende Informationen über alle Aspekte der Arbeit, um informierte Entscheidungen treffen zu können.</li> </ul>	
2. Fallentwicklung	
<b>2.1 Vorbereitung der Falldarstellung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt klare Richtlinien, die ein Rollenscript und dessen Konzeption erfüllen muss: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lernziele sind klar und messbar (z.B. nach SMART-Kriterien)</li> <li>○ relevante Fachinhalte sind durch Expertinnen oder Experten autorisiert</li> </ul> </li> </ul>	
<b>2.2 Wesentliche Komponenten des Falles / Rollenscriptes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Fall / das Skript muss mindestens enthalten: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alle relevanten Informationen über die Rolle (z.B. Situation und Hintergrundgeschichte, Biographie, Charakter und Verhalten, zu simulierende Zeichen und Symptome, Einsätze/Stichwörter)</li> <li>○ Relevante Requisiten</li> <li>○ Relevante Angaben zu den SPs (z.B. Alter, Körpertypus, Ausschlusskriterien)</li> </ul> </li> </ul>	

Mindeststandard	Entwicklungsperspektive
3. SP-Training	
<b>3.1 Trainingsvoraussetzungen, -vorbereitung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Trainings werden gezielt geplant.</li> <li>Die Trainings werden auf den jeweiligen Trainingszweck zugeschnitten.</li> </ul>	
<b>3.2 Training der Rollendarstellung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es finden Rollentrainings der SPs zu jeder neuen Rolle statt.</li> <li>Die Rollentrainings berücksichtigen die jeweiligen Ziele, Rahmenbedingungen und Formate der Lehrveranstaltungen bzw. Prüfungen.</li> <li>Die Trainings umfassen die wesentlichen Aspekte der darzustellenden Rolle und ggf. Aspekte der Standardisierung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitere Schulungen (z.B. zur allgemeinen Rollendarstellungsfähigkeit oder Grundlagen der Kommunikation) werden angeboten.</li> </ul>
<b>3.3 Training des Feedbacks</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>SPs werden in angemessenem Umfang im Feedbackgeben trainiert, sofern dies für ihre Einsätze relevant ist.</li> <li>Das Training umfasst die Ziele, Methoden und Rahmenbedingungen des Feedbacks.</li> </ul>	
<b>3.4 Training zum Einsatz von Beurteilungsinstrumenten</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sofern die SPs Beurteilungsinstrumente zur Performanz der Studierenden verwenden, erhalten sie eine Schulung dazu. Die Schulung verfolgt das Ziel, den SPs den Kontext und das Format des Beurteilungsinstrumentes zu vermitteln.</li> <li>Die SPs werden in ihrem Beurteilungsverhalten angeglichen, um eine hohe Inter-Rater-Reliabilität erreichen zu können.</li> </ul>	
<b>3.5 Reflexion der Trainingsprozesse</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Trainingsprozess wird durch die Trainerinnen und Trainer reflektiert und ggf. angepasst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zur Evaluation des Trainingsprozesses werden die SPs befragt und ggf. standardisierte Instrumente eingesetzt.</li> </ul>
4. SP-Programm-Management	
<b>4.1 Zielsetzung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es existieren schriftlich fixierte Ziele des SP-Programms.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es werden soweit möglich messbare Teilziele identifiziert und diese in festgelegten Abständen überprüft.</li> </ul>
<b>4.2 Expertise</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt einen fest angestellten SP-Trainer oder eine SP-Trainerin mit klarer Zuständigkeit für das SP-Programm.</li> <li>Die Arbeit mit SPs orientiert sich am aktuellen Forschungsstand.</li> <li>Das für das SP-Programm verantwortliche Team bildet die erforderlichen Kompetenzen (z.B. in den Bereichen Theaterpädagogik, Personalführung, Organisationsfähigkeit) und Kapazitäten ab, um die in diesem Positionspapier beschriebenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Dozierenden der Fakultät, die regelmäßig mit SPs arbeiten, werden dafür in einem angemessenen Umfang von mindestens vier UE nach einem feststehenden Konzept fortgebildet.</li> </ul>

Mindeststandard	Entwicklungsperspektive
Mindestanforderungen vollständig bewältigen zu können.	
<b>4.3 Richtlinien und Vorgehensweisen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SP-Programm verwendet in seiner Kommunikation die im deutschsprachigen Raum aktuell gültige Nomenklatur, orientiert am 2018 erschienenen deutschsprachigen Handbuch „Simulationspatienten“ [29].</li> <li>• Relevante Rahmenbedingungen (z.B. Rechte und Pflichten, Vergütung, Datenschutz etc.) der SP-Tätigkeit sind in schriftlichen Verträgen mit den SPs geregelt. Diese wurden vom Justizariat der Einrichtung genehmigt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Außervertragliche Aspekte der Zusammenarbeit sind für alle Beteiligten (Dozierende, SPs, SP-Trainerinnen und -Trainer) schriftlich fixiert.</li> <li>• Diese Richtlinien sind für alle Beteiligten einsehbar und werden regelmäßig aktualisiert.</li> </ul>
<b>4.4 Aufzeichnungs- und Datenmanagement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Archivierung und der Zugang zu SP-Fallszenarien sind nach einem festen System organisiert, welches das Urheberrecht berücksichtigt.</li> <li>• Vertrauliche Daten (Videomaterial, Einverständniserklärungen, persönliche SP-Daten etc.) werden nach den gesetzlichen Datenschutzregeln sicher verwahrt und fristgerecht vernichtet.</li> </ul>	
<b>4.5 Teammanagement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt einen fest angestellten SP-Trainer oder eine SP-Trainerin mit klarer Zuständigkeit für das SP-Programm.</li> <li>• Es existiert ein geregeltes Auswahlverfahren mit klaren Auswahlkriterien für die Aufnahme neuer SPs in den Pool (z.B. Merkfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Zuverlässigkeit).</li> <li>• Die eingesetzten SPs können die Anforderungen der Rolle (Alter, Geschlecht, äußeres Erscheinungsbild etc.) glaubwürdig darstellen. Hilfsmittel (z.B. Schminke, Kleidung, Ausstattung) können eingesetzt werden.</li> <li>• Die eingesetzten SPs können die innere Haltung und die Emotionalität der Rolle glaubwürdig darstellen.</li> <li>• Die Einsätze von SPs werden angemessen vergütet. Als Untergrenze wird der gesetzliche Mindestlohn, der für Beschäftigte gilt, nicht unterschritten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zuständigkeit für das SP-Programm ist im Arbeitsvertrag und/oder der Stellenbeschreibung verankert.</li> <li>• Der Arbeitsvertrag ist unbefristet.</li> <li>• Allgemeine, nicht rollenspezifische Tätigkeitsbeschreibungen/ Anforderungsprofile für die SPs sind schriftlich fixiert und veröffentlicht.</li> <li>• Nach Möglichkeit werden in die Auswahl der SPs mehrere Teammitglieder eingebunden.</li> <li>• Es existiert ein Fundus von Requisiten.</li> <li>• Die Vergütung der SPs orientiert sich an dem Niveau vergleichbarer qualifizierter freiberuflicher Tätigkeiten.</li> <li>• SPs werden bei (lokalen wie nationalen oder internationalen) Vernetzungsaktivitäten unterstützt.</li> <li>• Der SP-Pool spiegelt die Diversität der Menschen wieder, die in den Simulationsübungen repräsentiert werden sollen.</li> </ul>
<b>4.6 Qualitätsmanagement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SP-Programm und seine Arbeit werden regelmäßig mit angemessenen Methoden evaluiert.</li> <li>• Die Qualität der Rollendarstellung jedes/jeder SP wird regelmäßig durch den/die SP-Trainer/in überprüft.</li> <li>• Die Qualität des Feedbacks jedes/jeder SP wird regelmäßig durch den/die SP-Trainer/in überprüft.</li> <li>• Evaluierende und Interessenvertreterinnen und -vertreter werden informiert, wenn aufgrund ihrer Rückmeldungen Änderungen am Programm vorgenommen wurden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine breite Auswahl der am Programm beteiligten Personen (SP-Trainerinnen und -Trainer, Lehrende, SPs, Studierende etc.) werden in festgelegten Abständen intensiv zur Qualität befragt und daraufhin Änderungen im Programm diskutiert und umgesetzt.</li> <li>• Zu den Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Arbeit der SP-Trainerinnen und -Trainer gehört auch die Unterstützung von Forschungsaktivitäten.</li> </ul>

Mindeststandard	Entwicklungsperspektive
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es findet ein regelmäßiger fachlicher Austausch zwischen Lehrkoordinatorinnen oder -koordinatoren und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des SP-Programms statt.</li> <li>• Es existieren Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Arbeit der SP-Trainerinnen und -Trainer. Dazu gehören mindestens: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ finanzierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,</li> <li>○ Beteiligung an SP-bezogenen Gremien und Netzwerken,</li> <li>○ Unterstützung einer evidenzbasierten Weiterentwicklung des SP-Programms.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der Überprüfung der Qualität der Rollendarstellung werden standardisierte Instrumente verwendet.</li> <li>• Bei der Überprüfung der Qualität des Feedbacks werden standardisierte Instrumente verwendet.</li> </ul>
<b>4.7 Positionierung des Programms</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SP-Programm ist nach außen sichtbar. Es ist im Internet/Intranet mit naheliegenden Suchbegriffen und Ortsangabe aufzufinden. Die Seite enthält den Namen und die Kontaktdaten einer Ansprechperson sowie grundlegende Informationen zum SP-Programm.</li> <li>• Alle Lehrverantwortlichen und die Fakultätsinstanzen werden regelmäßig über das Simulationspatientenprogramm informiert.</li> <li>• Bei Vorhandensein fakultativer Lehrveranstaltungen mit SPs werden die Studierenden regelmäßig über diese informiert.</li> <li>• Sofern mehrere SP-Programme an einer Fakultät existieren, sind diese untereinander vernetzt.</li> <li>• Parallel bestehende Programme arbeiten nach gleichen Standards oder machen die Unterschiedlichkeit transparent.</li> <li>• Die Arbeitsbedingungen der SPs sind so gestaltet, dass keine Konkurrenz um die SPs zwischen parallel bestehenden Programmen besteht.</li> <li>• Das SP-Programm ist fester Bestandteil der medizinischen Ausbildung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhandene Medien/Kommunikationskanäle zur allgemeinen Öffentlichkeit werden genutzt.</li> <li>• Ohnehin stattfindende öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen werden zur Darstellung des SP-Programms genutzt.</li> <li>• Das SP-Programm ist im Organigramm der übergeordneten Institution abgebildet.</li> <li>• Bei Vorhandensein mehrerer SP-Programme an einem Standort werden organisatorische Synergieeffekte genutzt (z.B. Personalmanagement, Terminplanung, Abrechnung).</li> <li>• Die Finanzierung des SP-Programms ist langfristig gesichert.</li> <li>• Das SP-Programm ist curricular verankert.</li> </ul>
5. Professionalität	
<b>5.1 Karriereplanung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die für das SP-Programm Verantwortlichen erhalten die Möglichkeit, weitergehende Qualifikationen zu erwerben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschung mit und über SPs wird ermöglicht und institutionell gefördert.</li> </ul>
<b>5.2 Wissenschaftlichkeit</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortliche für SPs kennen eine Vielzahl von in der Literatur beschriebenen Einsatzfeldern und -methoden für SPs.</li> <li>• Verantwortliche für SPs kennen die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zur SP-Methodik und berücksichtigen diese.</li> <li>• SP-Verantwortliche beteiligen sich aktiv in SP-bezogenen Fachgesellschaften und Netzwerken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SP-bezogene Forschung findet statt.</li> <li>• Erkenntnisse aus der eigenen Forschung mit SPs werden einem breiten wissenschaftlichen Publikum zugänglich gemacht (Publikationen).</li> <li>• Verantwortliche für SPs tragen zur Weiterentwicklung beim Einsatz von SPs bei (z.B. in den Bereichen Best-Practice-Methoden und Evidenzbasierung).</li> </ul>
<b>5.3 Führungskompetenz</b>	

<b>Mindeststandard</b>	<b>Entwicklungsperspektive</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Verantwortlichen im SP-Programm werden ihrer Leitungsfunktion nach innen und ihrer Repräsentationsfunktion nach außen gerecht und entwickeln diese fortwährend weiter (z.B. Führungskräfte-Training).</li></ul>	