

Prosjektbeskrivelse

Simulering og etikk

2024



Utviklingssenter for
sykehjem og hjemmetjenester

VESTFOLD



SANDEFJORD
KOMMUNE

Innledning

1.1 Bakgrunn

Etikk er viktig i profesjoner innen helse- og omsorgstjenestene. Ansatte står i roller hvor etikken i form av verdier, normer og forventninger kan være utfordrende. De mange ulike møtene og rollene ansatte har med både pasienter, pårørende, kollegaer og andre utfordrer dem på ulikt vis (1).

Samarbeid om etisk kompetanseheving i KS har de siste årene jobbet med en kartlegging knyttet til bevisstgjøring av etikk og verdier i de kommunale helse og omsorgstjenestene. Professor Rudi Kirkhaug finner her bl.a. at dette påvirker både tryggheten til de ansatte og kvaliteten på tjenestene som gis (2). Simulering kan på lik måte som etisk refleksjon være et verktøy som kan bidra til bevisstgjøring og dermed brygge trygghet for de ansatte.

1.2 Aktuelt

Mange ansatte er redde for å ta "vanskelige" samtaler med pasienter og pårørende og prøver så langt det lar seg gjøre å unngå disse. Vanskelige samtaler kan vær knyttet til f.eks temaer rundt sorg og tap, døden, selvmord, mm. Ansatte trenger å identifisere hvilke tiltak den trenger for å bygge trygghet i slike samtaler. Ved å øve på disse samtalene før f.eks planlagte samtaler i praksis vil den ansatte kunne bli bevisst på hva konkret det er som gjør denne samtalen vanskelig. Det blir en bevisstgjøre både på hvordan den kommuniserer og hvordan er slik samtale påvirker alle de involverte, inkludert seg selv.

1.3 Finansiering

Prosjektet eies og ledes av USHT-V. Det finansieres av Statsforvalter i Vestfold og Telemark og egeninnsats fra USHT-V. Egeninnsats fra Sandefjord kommune med kostnader ved å delta på kursdag (frikjøp av ansatte) og stille med lokaler.

Mål og visjon

2.1 Målgruppe

Helsepersonell som leder etisk refleksjon i tjenestene og andre med tilsvarende kompetanse

2.2 Visjon

Prosjektets visjon er

«Trygge ansatte»

2.3 Mål

HOVEDMÅL

Ansatte i helse og- omsorgstjenesten opplever seg trygge i rollen som helsepersonell

DELMÅL

Kompetanseheving av ressurspersoner som leder etisk refleksjon i tjenestene

3 Tiltak

Prosjektet skal teste og iverksette tiltak for å kompetanse heve ansatte og utarbeide verktøy som benyttes på kursdagen og som ressurspersonene kan bruke når de skal undervise egne kollegaer.

Tiltak som skal testes i prosjektperioden:

- Utarbeide og teste et kurshefte til ressurspersoner
- Ressurspersoner skal delta på et dagskurs for å få kompetanseheving i simulering som metode og hvordan de skal gjennomføre simuleringen med øvrige kollegaer

Gjennomføring og metode

4.1 Modell

Gjennomføring av kompetansehevingen er basert på Train-the-trainer modellen. Det er en opplæringsmodell der utvalgte ressurspersoner som har tilknytning til det aktuelle feltet gis opplæring og instruksjon som gjør dem i stand til å lære opp og trene andre (3).

4.2 Metode

Metoden som skal benyttes for å trene på de vanskelige samtalene er simulering.

Simulering er en pedagogisk metode for å lære sammen. Ved simulering gjenskapes en situasjon eller hendelse fra arbeidshverdagen. I et slikt scenario kan det trenes i en så realistisk situasjon som mulig, med refleksjon i etterkant (4). I en simulering kan ansatte spille scenariet selv eller bruke et verktøy for å oppleve scenariet.

Virtuell virkelighet (Virtual Reality, VR), kan benyttes som et verktøy innen simulering. I stedet for å bruke deltakere til å trene på scenariet så benyttes VR-briller. Gjennom VR-brillen blir en kunstig verden skapt med digitalt innhold bestående av bilder, lys, video og spill.

Simulering og VR-teknologi kan gi muligheter for å øve seg på situasjoner de vil møte i det virkelige liv, uten at liv og helse står på spill

Simuleringen ledes av en egnet person som kan anvende læringsteoretiske prinsipper og organiserer simuleringen. Her kan deltakere trene på blant annet grunnleggende ferdigheter, kommunikasjon og samhandling og er en brobygger mellom teori og praksis.

Simulering blir som regel delt inn i tre faser.

Briefingsfase – her blir deltakere kjent med tema og hva som skal foregå, læringsmålene, måten man simulerer på, tildeling av roller og eventuelle utstyr som benyttes.

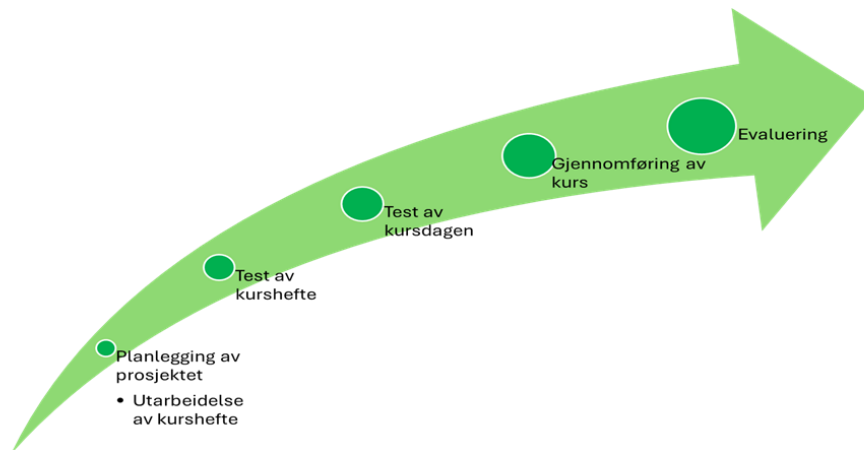
Simulering- gjennomgang av scenario

Debriefingsfase – Det er i denne simuleringsfasen største delen av læringen foregår. Her reflekterer deltakere over hva som har skjedd, utveksler erfaringer og perspektiver
Å trene på virkelighetsnære situasjoner i trygge omgivelser kan bidra til økt mestringsopplevelse og økt læringsutbytte. Simulering blir derfor svært virkningsfull læringsarena.

Det er gjennom refleksjon av egen praksis at man kan synliggjøre behov for ny kunnskap eller justering av egen praksis. På denne måten kan helsepersonell få økt sin handlingskompetanse som vil si å ha et repertoar av ferdigheter som de kan benytte avhengig av ulike situasjoner som kan oppstå (5).

4.3 Fremdrift

Prosjektets varighet er planlagt fra høst 2023 til sommer 2024



4.4 Milepælsplan

2023-2024	Milepæl
Oktober November	Riggings av prosjektet Utarbeidelse av kurshefte
Desember Januar	Test av kurshefte
Februar	Test av kursdagen med noen ansatte på Nygård BBS
Mars April	Gjennomføring av kurs på Nygård BBS
Mai	Tilpasse kurset for VR-opplæring
Juni	Teste kursdagen med VR
Juli Desember	Evaluering

Organisering

Prosjektet har vært organisert med en arbeidsgruppe som har planlagt og gjennomført prosjektet. Det er benyttet ressurspersoner ved behov.

5.1 Arbeidsgruppe

Navn	Tilhørighet
Anita Nilo	USHT-Vestfold
Henriette Ruud	USHT-Vestfold
Ørjan Hansen	Kamfjordhjemmet

5.2 Ressurspersoner

Referansepersonene innehar relevant kompetanse og vil bli rådspurt ved behov.

Navn	Rolle
Else Dalen	Fasilitator ferdighetssenteret i Sandefjord
Christine Haga Sørлие	Leder etikketsatsningen i KS

5.3 Samarbeidspartnere

Prosjektet vil samarbeide ferdighetssenteret i Sandefjord kommune og med de to sykehjemmene som skal teste kurset, Nygård BBS og Kamfjordhjemmet.

Vurderinger av prosjektet

6.1 Suksessfaktorer og utfordringer

Arbeidsgruppa vil se på hva som vil være suksessfaktorer og mulige utfordringer ved prosjektet. Vi vil antakelig oppdage nye utfordringer og suksessfaktorer under hele prosjektperioden, og vil derfor justere og oppdatere disse underveis.

6.2 Personvern og GDPR

Arbeidsgruppa vil gjøre en vurdering av hvorvidt prosjektet behandler personopplysninger eller ikke.

6.3 Evaluering

Kartlegging av resultater.

Rapportering, oppfølging og spredning

Det vil rapporteres til Statsforvalteren i Vestfold og Telemark.

Økonomi

Prosjektmidlene kommer i sin helhet fra Statsforvalteren i Vestfold og Telemark, se avsnitt Finansiering. Foreløpig budsjett:

Kostnadsoverslag	
Lønnsutgifter 20%	150 000.-
Kursutgifter	3000,-
Produksjon av materiell	5000,-
Sum	158 000,-

Spredning

Erfaringer fra prosjektet vil spres videre intern i Sandefjord kommune, Vestfoldkommunene og nasjonalt via øvrige USHT og andre samarbeidspartnere.

Referanser

- (1) Aadland, E. (2019). *Etikk i profesjonell praksis*. Samlaget.
- (2) Kirkhaug, R. (2018). Etisk refleksjon og verdibevissthet. Evalueringsrapport. KS. [Evalueringsrapport-SEK-ian2019.pdf \(ks.no\)](#)
- (3) [Train the trainer - refleksjonsgrupper i pleie- og omsorgssektoren \(sykepleien.no\)](#)
- (4) [Kristiansand kommune - Simulering som metode](#) Helsefaglig simuleringsansvarlig yrkesetiske retningslinjer
- (5) Tveiten, S. (2019). *Veiledning, mer enn ord*. Bergen: Fagbokforlaget



Besøk oss på: www.usht-vestfold.no eller utviklingssenter.no

Følg oss på: www.facebook.com/USHTVestfold

Kontakt oss på e-post: usht@sandefjord.kommune.no