

Simulering

*«Vi lærer ikke av erfaringer, men
gjennom refleksjoner over
erfaringer»*

Marie Aakre: Jakter på dømmekraften
2016



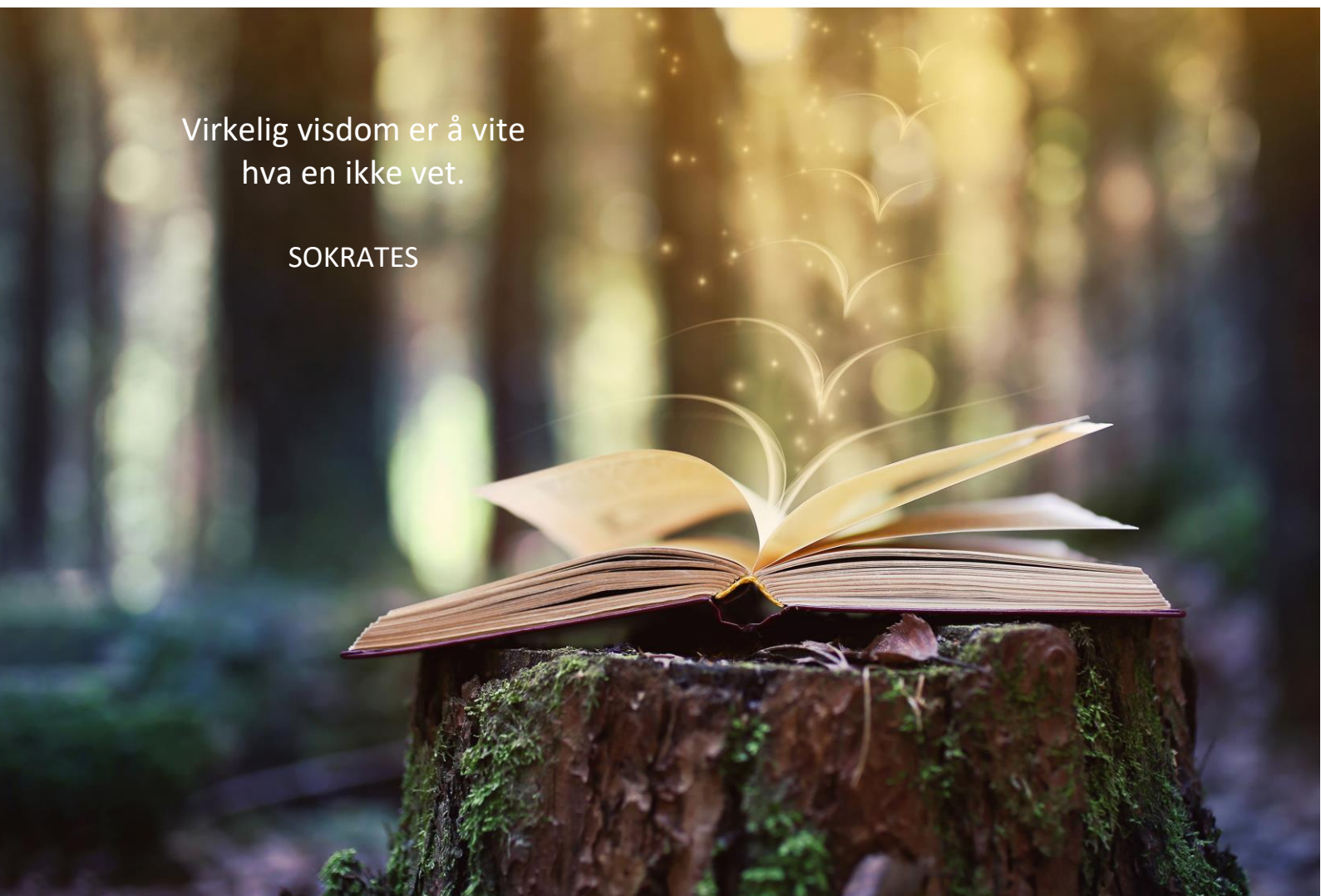
Forord

Når vi er på jobb i helse- og omsorgstjenestene møter vi mange ulike mennesker, både pasienter, pårørende og andre kollegaer. Stort sett opplever vi disse møtene som gode og givende. Vi kjenner at vi får god kontakt og føler en viss trygghet på at dette mestrer vi.

Dessverre er det ikke slik at alle møter oppleves på denne måten, noen ganger står vi overfor situasjoner hvor vi ikke føler oss trygge. Det kan være samtaler om vanskelige temaer som f.eks alvorlig sykdom og død, eller at noen ønsker å ta livet sitt, eller vi står i situasjoner hvor vi møter vold og sinne. Slike situasjoner kan forbedres ved at vi forbereder oss gjennom å øve på mulige situasjoner, eller vi bruker tid i etterkant for å reflektere over hva som skjedde.

Virkelig visdom er å vite
hva en ikke vet.

SOKRATES



Hva 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 (1). Dette kan gi oss større trygghet i situasjoner hvor vi føler oss utrygge og derfor ofte unngår.

Her spiller altså deltakerne selv scenariet.

VR som et verktøy innen simulering

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. Dette kan gi oss større trygghet i situasjoner hvor vi føler oss utrygge og derfor ofte unngår.

Etiske føringer

For at simuleringen skal foregå under best mulige forutsetninger er det utarbeidet yrkesetiske retningslinjer for simulering. Disse gjelder for alle som er involvert i profesjonell gjennomføring av simuleringsbaserte læringsaktiviteter. I retningslinjene belyses ulike verdier som er viktige å kjenne til når en har ansvar for simulering. Retningslinjene er utarbeidet av en internasjonal tverrfaglig arbeidsgruppe (2)

Etikk, eller moral handler om holdninger, verdier og normer i helsetjenesten, hva som er godt og vondt, rett og galt i møte mellom mennesker. Det å gjøre gode valg i situasjonen er den enkeltes ansvar, men etikken er også et fellesansvar gjennom arbeidskulturen og vår felles etiske dømmekraft. Verdier er det vi tenker på som viktig for å ha et meningsfullt og godt liv, våre idealer, mål og det vi prioriterer.

I simuleringen vil ansatte kunne bevisstgjøre seg egne verdier og holdninger i møte med pasienten eller pårørende. Dette handler i stor grad om hvordan vi kommuniserer med "den andre", og hvem den andre får lov å være sammen med meg (3)

I helsefaglig simulering jobber vi for å sikre trygg praksis, økt ytelse og høy kvalitet i tjenestene. Dette krever en god etisk tilnærming med fokus på flere viktige verdier.

I de yrkesetiske retningslinjene for simulering er følgende verdier trukket frem (4);

- 1) Integritet
- 2) Åpenhet
- 3) Gjensidig respekt
- 4) Profesjonalitet
- 5) Ansvarlighet
- 6) Resultatorientering

Gjennomføring av en simulering

En simulering skal alltid ledes av en kvalifisert person.

Simulering deles i hovedsak i tre faser (5):

1. Brief
2. Gjennomføring av selve simuleringen.
3. Debrief

Innlending før gjennomføring av simuleringen:

Ta en kort prat før simuleringen slik at deltakerne blir kjent med hverandre og løser opp stemningen. Spør om noen har erfaringer med simulering, hvilke spilleregler som gjelder ol. Fint hvis du starter med deg selv, viktig å være en rollemodell.

1. Brief

Deltagerne blir kjent med hva som skal foregå, læringsmålene for simuleringen, rommet og eventuelt tilgjengelig utstyr. Les opp selve scenarioet og fordel roller.

2. Gjennomføring av scenarioet

Her gjennomføres selve scenariet.

3. Debrief

Debriefing er en strukturert samtale etter endt scenario. Deltakerne får tid til å reflektere og lære av de erfaringer de har gjort seg i fellesskap. Debriefingen er med på å bygge bro mellom teori og praksis. Debrief vurderes ofte som det viktigste for læringen innen simulering.

Debrief deles opp i tre faser:

Fase 1: Beskrivelsesfasen

Denne fasen skal være kort, ca. 20 % av tiden som er avsatt til refleksjonen. Det skal være en nøytral oppsummering av scenarioet og hendelsesforløpet. Hensikten er å skape en felles forståelse for hendelsesforløpet. Alle deltakerne skal si noen få setninger om hendelsen de har sett. Det er viktig at alle blir enige om hendelsesforløpet.

Tips!

Bestem deg for hvem som skal begynne å beskrive hendelsesforløpet, lederen av gruppen eller en av de andre.

Vær oppmerksom på om deltakerne har oppdaget noe de bør reflektere rundt senere

Fase 2: Analytisk fase

Denne fasen er den delen hvor det brukes mest tid, ca 60 % av den avsatte tiden.

Hensikten i denne fasen er at deltakerne skal reflektere rundt egen rolle, hendelser i scenarioet og håndtering av disse, med fokus på læringsmålene.

Detaljer i hendelsen blir viktige i denne fasen og vil være til hjelp for å oppdage eller forstå mer av hendelsesforløpet. Gruppa skal prøve å resonnerer og reflektere seg frem til en best mulig forståelse og mulige handlingsalternativer i akkurat denne situasjonen.

Tips!

Ha fokus på læringsmålene hele tiden.

Alle skal få sagt noe, få med de tause og brems de ordrike.

Fase 3: Anvendelsesfasen

Denne fasen avrunder refleksjonen; bruk ca. 20 % av tiden som er avsatt til refleksjonen.

Her skal deltakerne avklare utbyttet av refleksjonen og hvilke erfaringer og refleksjoner de tar med seg tilbake til egen arbeidshverdag.



Leders ansvar

Det er nærmeste leders ansvar å sørge for at det er:

- Utarbeidet læringsmål for alle relevante faggrupper
- Definert hvem som skal ha rollen som simuleringsveiledere
- Tydeliggjort hvilke ansatte som skal ha aktuell kompetanse, og som gjennomfører simulering
- Etablert tydelige interne retningslinjer som beskriver omfang og frekvens av opplæringen

Simuleringsveileders oppgave i en simulering

Vær forberedt

Gode forberedelser er en forutsetning for mest mulig læring. Ta utgangspunkt i læringsmålene og bestem deg for hva du vil fokusere på.

De fysiske forholdene må være på plass. Dette gjelder både rom og evt utstyr. Finn et egnet rom hvor simuleringen kan gjennomføres uforstyrret. Sørg for å ha klart nok utstyr som skal brukes i simuleringen. Sett frem stoler til alle. Sett dem gjerne i en ring slik at deltakerne kan se hverandre.

Skap en trygg atmosfære

Som simuleringsveileder er det din oppgave å legge til rette for best mulig samarbeid og refleksjon i gruppa. Åpenhet og trygghet vil skape best mulig læring (6).

- For å oppnå dette er det viktig å minne om taushetsplikten, dette gjelder både på hva som sies og hvilke reaksjoner som eventuelt vises
- Påpek viktigheten av toleranse for ulikheter, det kan være ulike oppfatninger av samme sak
- Vi har en regel om å ville hverandre vel – gjøre hverandre gode
- Sørg for at alle kommer til orde

Ansvar for tidsbruk

Overhold tidsskjema for de ulike fasene i simuleringen og den avtalte tiden for hele sesjonen (ha klokke tilgjengelig). Følg med på tiden og avslutt i tide.

Vær en simuleringsveileder

Som simuleringsveileder er du en nøytral person i gruppa, det betyr at du ikke skal ha konkrete meninger og svar til tematikken som belyses. Din rolle er å lede og utforske – være nysgjerrig på hva de andre tenker og tror. Det kan være behov for å styre samtalen i stor eller liten grad. Viktig å ha fokus på læringsmålene som er satt for den aktuelle simuleringen.

Konkrete spørsmål til bruk i de ulike fasene i debrief kan være:

Den beskrivende fasen	➤ Beskriv kort og konkret hendelsesforløpet ➤ Hva var det som skjedde? ➤ Hvilke berørte parter har vi i hendelsesforløpet? ➤ Og da er vi enige om at
Den analytiske fasen	➤ Hvordan syns du dette gikk? ➤ Hvilke følelser vekket situasjonen i deg? Konkretiser nærmere ... (bruk tid på å prate om følelsen for bearbeidelse) ➤ Har du opplevd situasjoner hvor du opplevde samme følelsesreaksjoner? Hva skjedde? ➤ Hvilke verdier og holdninger preger situasjonen? ➤ Hvordan tror du andre involverte parter opplevde situasjonen? Hvilke følelser tror du de sitter igjen med? ➤ Hvordan fungerte samspillet mellom aktørene i hendelsesforløpet? ➤ Hvordan var kroppsspråket til deltakerne i situasjonen? ➤ Kan du si noe mer om ➤ Hva ville du eventuelt gjort annerledes? Hvorfor? ➤ Hva opplevde du at fungerte godt? Kan du utdype dette?
Den anvendende fasen	➤ I hvilken grad oppleves dette nyttig ift til læringsmålet for simuleringen? ➤ Hva ble avdekket i analysen? ➤ Hva trenger du for å bearbeide eventuelle følelser som du sitter igjen med etter simuleringen? ➤ Hva trenger du å lære mer om? ➤ Hva ville du gjøre i liknende reelle situasjoner, etter de erfaringene og refleksjoner du har gjort deg i dag? ➤ Noe mer du lurer på?

Litteraturliste

- (1) Kristiansand kommune - Simulering som metode Helsefaglig simuleringsansvarlig yrkesetiske retningslinjer
- (2) Microsoft Word - Oversetter 9 Code-of-Ethics (helse-stavanger.no)
- (3) Etisk dømmekraft i hverdagen - KS
- (4) Microsoft Word - Oversetter 9 Code-of-Ethics (helse-stavanger.no)
- (5) Helsedirektoratet Ansatte bør jevnlig gjennomføre ferdighetstrening og simulering av ulike risikosituasjoner ved forverret somatisk tilstand - Helsedirektoratet
- (6) Psykologisk trygghet, USHT-Innland Psykologisk trygghet i simulering – erfaringer med teaminndeling i kommunehelsetjenesten (utviklingssenter.no)



Følg oss på: www.facebook.com/USHTVestfold
Kontakt oss på e-post: usht-vestfold@sandefjord.kommune.no
[USHT \(usht-vestfold.no\)](http://usht-vestfold.no)