

Opslagsværk for Simulatorinstruktører



Kontaktpersoner



Projektsygeplejerske
Magnus Bie
magbie@rm.dk
2499 7806



Udviklingssygeplejerske
Neel Toxvig
Neel.Toxvig@rm.dk
2043 5572



Projektsygeplejerske
Mette Gjørdvad Høy
Mette.Høy@rm.dk
4022 6884

Se mere på hjemmesiden →



Briefing

Introduktion	<ul style="list-style-type: none">· Byd velkommen· Introducer dig og teamet for hinanden· Alle perspektiver er vigtige	Pre-briefing
Tavshedspligt	<ul style="list-style-type: none">· Ingen historier om hinanden· Læringspunkter må gerne videregives	
Logistik	<ul style="list-style-type: none">· Plan og tidsplan· Hvis in situ, plan i forhold til f.eks. akut kald	
Fiction contract	<ul style="list-style-type: none">· <i>F.eks.: Jeg bestræber mig på at gøre scenariet realistisk. Noget er svært at gøre realistisk, og jeg forventer ikke, at I handler præcist som i virkeligheden. Jeg har brug for hjælp til, at vi bruger vores tid godt, og beder om, at I møder mig på halvvejen: At i agerer som var det en virkelig situation. Hvis vi alle gør vores bedste, tror jeg vi sammen kan skabe et godt læringsrum. Kan I være enige heri?¹</i>	
Intro til omgivelser, lokaler & grej	<ul style="list-style-type: none">· Hvad kan og må man med mannequin / figurant?· Hvordan anvendes grej? Hvis grej mangles, gøres ...x...· Hvordan formidles info til teamet og hinanden?· Ageres tidstro?	Scenario-briefing
Læringsmål	<ul style="list-style-type: none">· Forklares og skrives evt. på tavle· Observatør briefes i forhold til læringsmål og debriefing	
Fordel roller	<ul style="list-style-type: none">· Bør afspejle deltageres profession og erfaring· Kan fagpersoner, som ikke er i scenariet, tilkaldes/kontaktes?	
Scenarie-information	<ul style="list-style-type: none">· Generel info til teamet: tid, sted, evt. patientens anamnese· Specifik info til hver deltager – overvejes i forhold til læringsmål· Start og slut scenariet: hvornår er teamet i mål?	
Afrunding	<ul style="list-style-type: none">· Gentag læringsmål· Nogle spørgsmål?· Start scenariet	

TeamGAINS

Reaktion

Spørg deltagere til, hvordan det var at deltage i scenariet
Mål: Fremme fokus på refleksion og få viden om, hvad der betød noget i scenariet

Tekniske færdigheder

Analysér og reflektér over tekniske læringsmål og medicinske problemstillinger
Mål: Skab en fælles forståelse af de væsentligste problemstillinger og tekniske færdigheder i scenariet

Transfer

Deltagere drøfter, hvornår og hvordan trænede tekniske og ikke-tekniske læringsmål kan overføres til og anvendes i praksis

Ikke-tekniske færdigheder

Analysér og reflekter over ikke-tekniske læringsmål
Mål: Skab en fælles forståelse af sammenhængen mellem adfærd og præstation i teamet, i forhold til tekniske og ikke-tekniske færdigheder og deres betydning for patientsikkerhed

Resumé

Instruktør resumerer de pointer, som opstod i analyse og refleksion over læringsmål
Mål: Deltagere formulerer, hvad der er lært i forhold til læringsmål. Afslutning af debriefing

Repetér

Hvis påkrævet/ønsket, trænes tekniske færdigheder
Mål: Understøtte deltageres tekniske færdigheder og patientsikkerhed

De gode spørgsmål...

- Aflæses på modtager
- Erkend, hvis "gæt-hvad-jeg-tænker" - omformuler.
- Fortæl lidt mere (og lidt mere og lidt mere...)
- Relateret til patientsikkerhed, hvilke tanker dukker op?
- Fra 0 – 5, hvad gjorde, at du ikke scorer < / >



Din forståelsesramme (Frame)

Alle handler meningsfuldt

Ingen er perfekt

Jeg har ikke altid ret

Alle er intelligente, kapable, professionelle,
ønsker at handle bedst muligt



Dine handlinger

Nysgerrig, døm ikke

Vær åben, du har ikke set alt

Tag risici, sæt dig selv i spil

Vær eksperten

Synliggør din egen forståelsesramme (fx AI spørgsmål)

Vær medspiller, rolle- og spejlingsmodel



Resultat

Tillid

Respekt

Teampsykologisk Sikkerhed

Læring

Vær engageret, nysgerrig og respektfuld når du spørger uanset om deltagerene er novicer / eksperter

Spørgsmålstyper

i debriefing-modellen Teamgains

Cirkulære spørgsmål:

Cirkulære spørgsmål bruger du til at perspektivere og udforske fx baggrunde, relationer, sammenhænge, adfærd og forskelle. Det kan fx være spørgsmål som:

Hvordan er det her anderledes end ...?

Hvad er din egen udlægning af ...?

Hvordan ville X forklare den situation, du lige har beskrevet ...?

Hvad tror du, de andre tænkte?

Hvilken betydning tror du, det vil få, at ...?

Guidet selv-korrektion:

Selv korrigerende spørgsmål bruger du til at udforske holdninger, opfattelser og skabelsen af læring af situationen:

Hvad kunne du tænke dig, du havde gjort anderledes ...?

Hvad er du glad for, du gjorde – hvorfor ...?

Hvordan reagerede du ...?

Hvordan reagerede de involverede ...?

Hvordan tror du, du vil håndtere en lignende episode en anden gang ...?

ADVOCACY-INQUIRY (AI) METODEN

Emne:

Brug kræfter på emnefeltet

Jeg vil gerne tale om fordeling af roller.

Aktuelle handling (hvad har instruktøren set/hørt)

Jeg hørte at du og den medicinske mellemvagt aftalte at du var team-leder på stuen og stod for intuberingen af patienten.

Instruktør forståelsesramme + ønsket handling

Jeg tænker at det er u hensigtsmæssigt at team-lederen varetager en opgaver der kræver så meget fokus, med risiko for heads down og at miste overblikket.

Deltagerens forståelsesramme

Jeg er nysgerrig på hvad jeres overvejelser var i situationen?

React

Reflect

Reframe

Når du inviterer til refleksion ved først at synliggøre dine tanker/holdninger i den konkrete situation:

- Skal modtageren ikke gætte hvad du tænker/ hvad du fisker efter / fjerner oplevelsen af eksamen.
- Påtager du dig ekspertrollen og giver tydelig feedback.
- Forholder du dig nysgerrig overfor andres tanker/ handlinger – du har ikke altid ret.

TEAMGAINS s.1

STRUKTUR OG SPØRGSMÅLSTYPER

Reaktionsfasen

Spørg til deltagernes umiddelbare reaktioner og følelser

Spørgeteknik: Narrativ

"Hvordan har i/du det lige nu?"

"Hvordan var det for dig?"

Tekniske færdigheder (den kliniske fase)

Samtale om individuel og team-adfærd (faglige færdigheder, håndelag, manglende viden, praksiserfaringer, brug af kliniske retningslinjer)

Eventuelle fejl korrigeres af instruktøren/den kliniske ekspert. Manglende faglig viden adresseres

Spørgeteknik: Narrativ

"Hvad skete der i situationen?"

Spørgeteknik: Advocacy Inquiry

"Jeg hørte at du sagde "det har jeg aldrig prøvet". Det tænker jeg gjorde teamet bevidste om dit behov for støtte hvilket bidrager til at reducere fejl. Men hvad fik dig til at reagere sådan i situationen?"

Spørgeteknik: Guided selv-korrektion

"Ville du gøre noget anderledes hvis vi gennemspillede situationen igen?"

Spørgeteknik: Cirkulære spørgsmål

"Havde din bagvagt overværet situationen, hvad tror du hun ville have anbefalet dig at gøre?"

Transfer

Elementer fra træningssituationen kobles til oplevelser/erfaringer fra deltagernes kliniske hverdag

Spørgeteknik: Narrativ

"Har du prøvet at stå i en lignende situation i din afdeling?"

"Beskriv en situation hvor du kan huske at have oplevet godt lederskab i klinikken?"

Ikke-tekniske færdigheder (Adfærd og team-samarbejde)

Refleksion om adfærden i teamet og betydningen for team-dynamik (relationer, indbyrdes interaktion og faglig afhængighed). Fokus på kommunikation og adfærd.

Spørgeteknik: Advocacy Inquiry

"Jeg så at du ventede med at give medicinen til dosis blev bekræftet af lægen. Det tænker jeg er godt, fordi det reducerer fejl i en akut situation. Jeg er nysgerrig på hvad dine overvejelser var/ hvad der fik dig til at handle sådan?"

Spørgeteknik: Guided selv-korrektion

"Vi har talt om lederskab, kan du give mig et eksempel på en situation hvor du udøvede godt lederskab?"

Spørgeteknik: Cirkulære spørgsmål

"Hvad tænker du sygeplejersken har brug for at vide, for at kunne hjælpe?"

"Hvad ville være værdifuldt at vide?"

"Hvis du fortsatte med at holde dine observationer for dig selv uden at sige værdierne videre, hvad tror du så der ville ske hos de andre i teamet?"

TEAMGAINS s.2

STRUKTUR OG SPØRGSMÅLSTYPER

Opsummering/ Resumé

Instruktøren laver kortfattet resumé.

Deltageren formulerer specifik læring fra scenarie og debriefing. (Take home message)

Spørgeteknik: Guided selv-korrektion

"Hvad tager du med herfra, på baggrund af det vi har drøftet?"

Spørgeteknik: Cirkulære spørgsmål

"Er der rent praktiske/organisatoriske læringspointer fra dette scenarie som afdelingsledelsen kunne have gavn af at vide?"

Gentag

Scenariet kan gentages for at øve ny viden opnået i debriefingen. Debriefingen gentages med fokus på de områder der ønskes korrigeret.

Ligeledes kan der være behov for træning af specifikke tekniske færdigheder eller procedurer fra scenariet.

Gode råd ved inddragelse af figuranter

Planlægning (før scenariet):

- Overvej hvilken effekt du ønsker under scenariet og hvad figurantens deltagelse kan bidrage til.
- Find en egnet figurant og figurant-understøttende effekter (Køn, alder, påklædning, sminke, opkast/blod/urin/afføring-blanding, etc.)
- Udarbejd et kort "støtteark" til figuranten (sygdomshistorie, familiebaggrund, stemningsleje, symptomer, medicin, hvad ønsker du at figuranten bidrager med under debriefingen?).
- Send scenariet til figuranten så denne kan forberede sig.

Før scenariet begynder:

- Lav aftaler for hvordan du kommunikerer med figuranten undervejs (berøring, ord, tegn).
- Aftal grænser for afklædning og "safe-word", husk at informere deltagerne om disse grænser.
- Instruér figuranten grundigt i scenariet og forventet forløb.
- Aftal hvad du/figuranten gør hvis scenariet kører fast eller tager en uventet drejning?

Under scenariet:

- Kommuniker med figuranten for at styre scenariets udvikling (hvornår forværres/bedres patientens tilstand?).
- Respekter figurantens grænser og sikkerhed under scenariet (nålestik, intubering, afklædning, HLR, undersøgelser)

Efter scenariet:

- Spørg til figurantens umiddelbare reaktion/velbefindende når scenariet afsluttes.
- Inddrag figuranten i debriefing hvis det giver mening ud fra læringsmål.
- Debriefing af figuranten ved behov (udviklede scenariet sig anderledes end ventet, var behandlingen "grænseoverskridende", dårlig kommunikation med pt. etc)
- Giv feedback til figuranten på "rollen som patient" (skal der skrues op/ned for symptomer ell. adfærd til næste gang?).