



Veilederhefte til instruktører

Simulering



**Utviklingssenter for
sykehjem og hjemmetjenester**

VESTFOLD og TELEMARK (Vestfold)

Forord

Dette heftet er laget for deg som skal lede simulering for kolleger på arbeidsplassen.

Simulering er en erfaringsbasert læringsmetode der vi gjenskaper situasjoner fra arbeidshverdagen i trygge omgivelser. Gjennom felles refleksjon etter simuleringsscenarioene skaper vi et rom der vi kan utforske perspektiver, handlingsrom og faglig praksis. Det er i refleksjonen at mye av læringen oppstår.

Som instruktør har du en viktig rolle i å legge til rette for at deltakerne skal føle seg trygge, hørt og inkludert. Dette heftet gir deg bakgrunnskunnskap og veiledning i rollen, med særlig vekt på tre sentrale verktøy: stillhet, spørsmål og lytting.

Faglige ressurser

Faglige ressurser, scenariobeskrivelser og tilleggsmateriell finner du på nettsiden.

Begrepsavklaring

Helsefaglig simulering

Helsefaglig simulering er realistisk ferdighetstrening og refleksjon over iscenesatte hendelser fra klinisk arbeid. Ved hjelp av simulering kan helsepersonell trene på relevante og utfordrende situasjoner fra arbeidshverdagen i et risikofritt miljø, der kommunikasjon, samhandling og handlingskompetanse kan øves og utvikles. Simulering handler om å gjenskape realistiske situasjoner fra praksis ved hjelp av scenarioer, simuleringsdukker eller annet utstyr, uten at det får konsekvenser for ekte pasienter. Det kan være alt fra enkel ferdighetstrening til komplekse, tverrfaglige scenarioer.

VR-basert simulering

Virtual reality (VR) er også en form for helsefaglig simulering. VR beskriver teknologier som gjennom digitalt skapte sanseinntrykk gir en følelse av å være til stede et annet sted. Med VR-briller (headset) opplever deltakerne et tredimensjonalt miljø som simulerer virkelige situasjoner – for eksempel en sykehusavdeling, et hjem, et institusjonsrom eller en omsorgsbolig. Hjernen kan «overbevises» til å tro at situasjonen er reell, noe som kan gi en sterk emosjonell og kognitiv respons. VR gir brukeren mulighet til å velge synsretning uten å bryte illusjonen.

VR som et verktøy i simulering

Virtuell virkelighet (Virtual Reality, VR) kan benyttes som et verktøy i simulering. I stedet for at deltakere spiller ut scenariet, brukes VR-briller. Gjennom VR-brillene skapes en digital verden med innhold som bilder, lys, video og eventuelt interaktive elementer.

Simulering og VR-teknologi kan gi mulighet til å øve på situasjoner deltakerne vil møte i det virkelige liv, uten at liv og helse står på spill. Dette kan bidra til større trygghet i situasjoner som oppleves som utfordrende.

Refleksjon og debrief

Refleksjon og debrief er en strukturert samtale der gruppen sammen gjennomgår scenarioets utfordringer, handlingsrom og ulike perspektiver. Refleksjonen rundes av med at deltakerne diskuterer læringspunkter og muligheter for forbedring av egen praksis. Debriefen regnes gjerne som det viktigste elementet i simuleringen, fordi det er her læringen bearbeides og befestes.

Simuleringens faser

Simuleringen er delt inn i tre faser som henger tett sammen og bygger på hverandre:

1. Brief

I innledningsfasen blir deltakerne kjent med hverandre, læringsmålet for simuleringen og metodikken. Instruktøren ønsker velkommen, presenterer seg og legger til rette for en trygg atmosfære. Konfidensialitet og gjensidig respekt etableres som rammer for læringsrommet. I denne fasen er det viktig å tydeliggjøre at scenarioene er fiktive, men basert på realistiske situasjoner.

2. Gjennomføring av simulering

Deltakerne ser VR-filmen i VR-briller eller på storskjerm, eller gjennomfører simulering med markører. Deltakerne oppfordres til å leve seg inn i scenarioet for å få størst mulig læringsutbytte. Etter at simuleringen er ferdig, venter alle stille til alle er klare. Samtale om innholdet spares til refleksjonen.

3. Debrief

Debrief er en strukturert samtale i tre faser etter endt scenario. Deltakerne får tid til å reflektere og lære av erfaringene de har gjort seg i fellesskap. Debriefen bidrar til å bygge bro mellom teori og praksis.

- Den beskrivende fasen: En faktabasert og objektiv oppsummering av hendelsesforløpet. Hensikten er å skape en felles forståelse av hva som skjedde i scenarioet.
- Den analytiske fasen: Her brukes mest tid. Deltakerne reflekterer over følelser, verdier, kroppsspråk, samspill og mulige handlingsalternativer, med læringsmålet som kompass. Fokuset skal være på forståelse fremfor skyld.
- Den anvendende fasen: Refleksjonen rundes av med at deltakerne kobler erfaringene til læringsmålet, identifiserer konkrete tiltak og tar med seg læring tilbake til egen arbeidshverdag. Hva kan vi gjøre annerledes når det gjelder forebygging, rutiner og samhandling?

Se instruktørkortet og debriefmodellen for utfyllende veiledning og refleksjonsspørsmål.

Instruktørrollen

Som instruktør er det du som leder og tar ansvar for simuleringen. Rollen krever forberedelse, bevissthet om egen atferd og evne til å skape et trygt læringsrom, lytte og respondere.

Vær forberedt

God forberedelse er grunnlaget for en vellykket simulering. Som instruktør bør du sette deg godt inn i scenarioets innhold og ha gjort deg opp noen tanker om hva du ønsker å belyse i refleksjonen. Ta utgangspunkt i det avklarte læringsmålet og velg scenario deretter. Det er en fordel å kjenne godt til tilgjengelig veiledningsmateriell og scenariobeskrivelsene.

Det er viktig at du som instruktør kjenner til utstyret dere skal bruke. Vær trygg på hvordan briller og eventuelt hodetelefoner fungerer, slik at din trygghet kan smitte over på deltakerne.

Skap en trygg atmosfære

Åpenhet og trygghet er forutsetninger for god læring. Utrygghet kan hindre oss i å dele, lære og reflektere.

Et bilde på utrygghet

Tenk deg at du blir jaget av en tiger. I det øyeblikket er hjernen fokusert på å håndtere trusselen. Kroppen går i beredskap – kjemp, flykt eller frys. Det blir vanskeligere å være kreativ, lære noe nytt eller løse komplekse problemer.

Som instruktør er det din oppgave å legge til rette for et rom der alle tør å dele egne tanker og erfaringer, stille spørsmål og ta mellommenneskelig risiko. Etabler felles spilleregler fra starten: gjensidig tillit, toleranse for ulike perspektiver og en holdning om at vi vil hverandre vel. Sørg for at alle kommer til orde, og vær oppmerksom på dynamikken i gruppen.

Tenk over hvordan du responderer på ulike innspill. Måten du møter deltakerne på, kan være avgjørende for om de ønsker å dele.

Tips

Tema som selvmord, vold eller alvorlig sykdom kan vekke sterke følelser. Gi rom for individuelle reaksjoner, og la deltakere som trenger det, ta en kort pause. I forkant kan det være lurt å avklare hvem deltakerne kan henvende seg til ved behov for videre oppfølging.

Vær en nøytral instruktør

Som instruktør bør du bevisst begrense egne meninger og konkrete svar. Din rolle er å lede, utforske, lytte og stille gode spørsmål – ikke å fortelle hva som er riktig. Dersom du styrer refleksjonen for mye med egne synspunkter, kan det hemme andres deltakelse. Ha alltid læringsmålet klart for deg og bruk det aktivt for å holde refleksjonen på sporet.

Still gode spørsmål

Gode spørsmål er korte, åpne og utforskende. Still ett spørsmål om gangen, og gi deltakerne tid til å tenke før du følger opp. Bruk gjerne oppfølgingsspørsmål som «Kan du si litt mer om det?» eller «Hva gjorde at du tenkte slik?». Unngå å lede deltakerne mot et bestemt svar.



Stillhet og lytting

Stillhet og lytting er to sentrale verktøy som, sammen med gode spørsmål, utfyller hverandre i arbeidet med å skape en god og lærerik refleksjon.

Stillhet

Under en grupperefleksjon kan stillhet oppleves ulikt fra person til person. Noen synes det blir ubehagelig og vil raskt fylle pausen, men stillhet kan ha stor verdi for kommunikasjonen. Den gir deltakerne tid og rom til å tenke, bearbeide og formulere seg. Som leder av refleksjonen har ditt eget forhold til stillhet direkte innvirkning på hvordan gruppen opplever den.

La det gjerne bli stille etter at du har stilt et spørsmål. Motstå impulsen til å bryte stillheten med nye spørsmål eller forklaringer. La tankene få «være innom hodet en tur før de kommer ut». Noen trenger litt tid før de gode tankene kommer. Nye spørsmål eller innspill fra instruktøren kan ellers avbryte deltakernes refleksjon.

Lytting

Lytting er et av de viktigste verktøyene du har som instruktør. Det er en vesentlig forskjell på å høre og å lytte: Når vi hører, fanger vi opp lydbølger. Når vi lytter, er vi aktive og forholder oss til det som sies.

Aktiv lytting innebærer å lytte til mer enn ordene. Du observerer kroppsspråk, registrerer følelser og bruker flere sanser for å forstå hva deltakerne kommuniserer. Du viser at du lytter gjennom blikkontakt, bekreftende nikk, korte kommentarer og oppfølgingsspørsmål.

Når deltakerne opplever å bli genuint lyttet til, skapes trygghet. Trygghet er et viktig grunnlag for at deltakerne kan dele åpent, lære og utvikle seg.

Tips

Still ett spørsmål om gangen. Vær rolig og tålmodig med stillheten som følger, og lytt aktivt til svaret. Du trenger ikke alltid si noe – din tilstedeværelse og oppmerksomhet kommuniserer ofte nok i seg selv.

Etiske føringer

For at simuleringen skal foregå under gode forutsetninger, er det viktig å kjenne til de yrkesetiske retningslinjene for simulering. Disse gjelder alle som er involvert i profesjonell gjennomføring av simuleringsbaserte læringsaktiviteter.

Etikk i helsetjenesten handler om hva som er godt, rett og best i gitte situasjoner. Å gjøre gode valg er den enkeltes ansvar, men etikk er også et felles ansvar som er forankret i arbeidskulturen og vår felles etiske dømmekraft. Gjennom felles refleksjon kan vi avdekke hvilke verdier som står på spill, og finne frem til best mulige handlingsalternativer.

I de yrkesetiske retningslinjene for simulering fremheves følgende verdier:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| • Integritet | • Åpenhet |
| • Gjensidig respekt | • Profesjonalitet |
| • Ansvarlighet | • Resultatorientering |

Disse verdiene er ikke bare prinsipper for selve simuleringen. De er også en påminnelse om den faglige og menneskelige praksisen vi ønsker å utvikle gjennom opplæringen.