



Utviklingscenter for
sykehjem og hjemmetjenester

VESTFOLD og TELEMARK

Introduksjonshefte

Med andre briller



Utvikling gjennom kunnskap

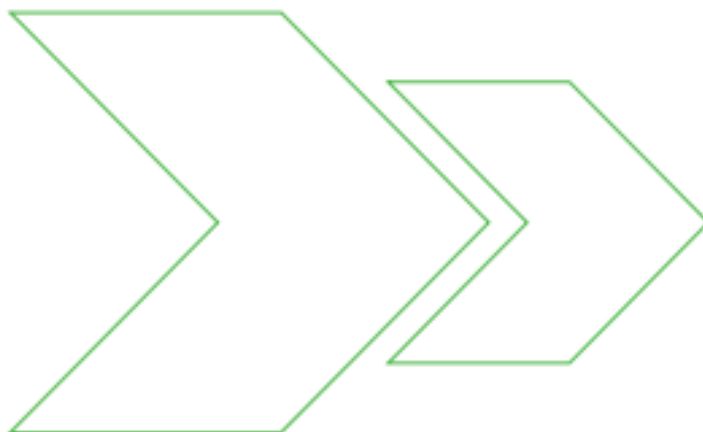


Forord	3
1.0 Innledning	4
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	5
1.2 Hovedmål:.....	5
2.0 Simulering som læringsmetode	6
2.1 Simulering gjennom VR	6
3.0 Opplæringsmoduler	7
3.2.1 Tjenestene til personer med utviklingshemming	8
3.2.2 Psykisk helse og avhengighet.....	9
3.2.3 Hjemmebaserte tjenester	10
3.2.4 Eldre på institusjon	11
4.0 Informasjon til gruppeleder	12
4.1 Grupperefleksjonen deles inn i tre deler:.....	14
5.1 Refleksjonsspørsmål til opplæringsmodulene	15
Referanser	17

Forord

Opplæringsprogrammet «Med andre briller» er utviklet som et samarbeidsprosjekt mellom Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold og i Telemark. Prosjektet var finansiert av Statsforvalteren i Vestfold og Telemark. Utviklingssentrene har samarbeidet med flere kommuner i storfylket, samt Signo Vivo, Senter for omsorgsforskning og Aldring og helse.

I prosjektet har det vært vektlagt at scenarioene i opplæringsmodulene skal være praksisnære, og knyttet til aktuelle problemstillinger, den enkelte ansatte i kommunale helse- og omsorgstjeneste møter i arbeidshverdagen.



1.0 Innledning

Prosjektet «med andre briller» har utviklet opplæringsmoduler i VR for å gi ansatte i helse- og omsorgstjenesten muligheten til å oppleve, trene og reflektere på utfordrende situasjoner i arbeidshverdagen i trygge omgivelser. Prosjektets hensikt var at ansatte skal bli tryggere og bedre rustet for utfordrende situasjoner.

Det kan være mange og nærmest utømmelige årsaker og sammenhenger som gjør at tjenestemottakere kan utvise utfordrende atferd. Utfordrende atferd kan blant annet ses i sammenheng med for høye og lite tilpassede krav/forventninger fra omgivelsene, lite individtilpasset tilnærming, forvirring og usikkerhet, avmakt osv. Det viktigste tiltaket for å forhindre at utfordrende situasjoner oppstår, er å arbeide med forebyggende tiltak.

I refleksjonsheftet er det refleksjonsspørsmål knyttet til ulike opplæringsmodulene innenfor tjenesteområdene:

- Tjenestene til personer med utviklingshemming
- Psykisk helse og avhengighet
- Hjemmetjenesten
- Eldre på institusjon

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Vold og trusler kan være en utfordring for arbeidsmiljøet, særlig fremtredende er utfordringen for ansatte i helse- og omsorg.

Det er i hovedsak pasienter og brukere som utøver vold og trusler mot ansatte.

På bakgrunn av dette har USHT produsert opplæringsmoduler og refleksjonshefte som ansatte kan bruke til å trene på utfordrende situasjoner. Opplæringsmodulene gir de ansatte mulighet til å reflektere, lære og diskutere ut ifra en felles opplevelse.

Visjonen for opplæringen er:

Trygg på jobb

1.2 Hovedmål:

Økt kompetanse hos helsepersonell til å forebygge og håndtere vold eller trusler om vold fra pasienter og brukere i kommunale helse- og omsorgstjenester.

2.0 Simulering som læringsmetode

Simulering er en pedagogisk læringsmetode som har fått en sentral rolle i opplæring av helsepersonell. Metoden kan bidra til å anvende og trene på teoretiske perspektiver og den erfaringsbaserte kunnskapen på en god og etisk måte.

Simulering kan bidra til å bedre situasjonsforståelse og evne til å forutse mulige konsekvenser av en situasjon. Det utfordre deltakerne til å vurdere hendelsesforløp på en kritisk måte og identifisere egne læringsbehov. Den konkrete erfaringen etter en simuleringsrunde blir gjenstand for refleksjon.

Simulering som metode viser seg å være nyttig ved kompetanseheving og ferdighetstrening. Gjennom simulering forsøker man å gjenskape virkelige scenarier i trygge omgivelser, uten fare for liv og helse. I «Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023» trekkes simulering frem som et sentralt virkemiddel for kompetanseheving i offentlige helsetjenester.

2.1 Simulering gjennom VR

Prosjektet «med andre briller» har valgt å ta i bruk VR teknologi. Opplæringsmodulene er laget i 360 graders film, og benyttes i VR-basert simulering. VR-simulering gir en unik mulighet til å få kjenne ulike situasjoner på kroppen. Vi blir berørt av det vi ser, og man kan kjenne på fysiske reaksjoner som at pulsen øker. Det blir ikke en passiv fortelling om utfordrende pasientmøter, men et ektefølt møte hvor deltakere deler den samme opplevelsen.

Refleksjonen i etterkant vil gi ansatte både mulighet til å lære hvordan man selv reagerer i utfordrende situasjoner, men også hvordan man kan håndtere lignende situasjoner bedre i fremtiden.

3.0 Opplæringsmoduler

USHT har utarbeidet 17 opplæringsmoduler innenfor ulike kommunale helse- og omsorgstjenester. Modulene kan være relevante og kan benyttes på tvers av tjenesteområdene. Etter presentasjon av modulene vil du finne utvalgte refleksjonsspørsmål som kan være relevant opp mot modulene.

Vær oppmerksom at ved førstegangsbruk vil man trolig bruke noe mer tid på introduksjonen for å bli kjent med opplæringsmetoden.

Praktisk gjennomføring av opplæringsmodulene:

Tidsbruk:

Introduksjon: 5-10 min

Se filmen: 5 min

Refleksjonsfasen: 30 min

Gruppeantall:

Gruppeleder + anbefalt gruppestørrelse 4 til 5 ansatte.

Opplæringen er tredelt.

1. Velkommen og informasjon om modulen de ansatte skal igjennom.
2. Se film i VR briller
3. Styrt grupperefleksjon

3.2.1 Tjenestene til personer med utviklingshemming

Film 1: Silje

Silje uttrykker at hun ikke ønsker ikke hjelp fra Anna.

Film 2: Rolf

Tobias skal veilede Rolf til tannpuss for kvelden.

Film 3: Magnus

Du sitter rundt frokostbordet med Magnus og kollegaen din Hege.

Film 4: Rune

En kollega har tidligere gjort avtale med Rune om å gjennomføre husvask. Rune ønsker ikke vaske leiligheten sin denne dagen til tross for oppmuntring fra Simen.

Film 5: Dag Rune

Dag Rune ønsker å dra på tur midt i vaktskifte, og Wilhelm forklarer at det ikke er mulig å dra på tur akkurat da.



3.2.2 Psykisk helse og avhengighet

Film 1: Lasse

Lasse pleier å få utdelt medisiner, denne dagen ser han svært ruset ut. Synnøve vurderer at det ikke er forsvarlig å gi alle medisinene, dette er Lasse svært uenig i.

Film 2: Trine-Lise

Trine-Lise lider av alvorlig depresjon og ønsker seg mer oppfølging. Hun har tidligere truet med å ta livet sitt og når Petter skal til å gå truer hun med å ta livet sitt.

Film 3: Steffen

Steffen mottar bistand til legemiddelhåndtering fra kommunen. Adil og Kenneth kommer hjem til Steffen for å sikre at han får medisinen sin. Steffen har i lengre tid vært stabil og symptomfri, men i dag har han vrangforestillinger ved medisinutlevering.

Film 4: David

David har tidligere gitt klart uttrykk for at han kun ønsker besøk av den ene ansatte som er på jobb. David blir svært oppgitt når ønsket ikke blir innfridd.

Film 5: Mattis

Mattis er svært fortvilet og opprørt over sin livssituasjon. Stine prøver å roe ned situasjonen.

3.2.3 Hjemmebaserte tjenester

Film 1: Uventet besøk

Hjelpepleier Amanda tar et tilsyn på natt til Patrik som har utløst trygghetsalarmen. Et helt vanlig besøk for hjemmesykepleien endres brått når en uventet gjest venter i leiligheten.

Film 2: Besøk hos Harald

Hjemmesykepleien er på besøk hos Harald for å hjelpe han med morgenstell. Harald viser stor entusiasme over sykepleierstudenten Siv- Marie, brått blir situasjonen ubehagelig og truende for Siv- Marie og Marit.

Film 3: Alfred (modulen ligger under sykehjem)

Morgenstell hos Alfred, han har hatt en krevende natt hvor han har utagert mot personalet.



3.2.4 Eldre på institusjon

Film 1: Hjem til mor

Elsie er en eldre dame som bor på sykehjemmet. Hun glemmer fort, og gjentar ofte det samme spørsmålet flere ganger. En hektisk morgen i avdelingen skaper en utrygg situasjon for Elsie og sykepleier Carmen.

Film 2: En dårlig natt

Arne har hatt en dårlig natt, han har store smerter i begge beina. Et vanlig morgenstell blir brått til en utrygg situasjon.

Film 3: Alfred

Morgenstell hos beboeren Alfred, han har hatt en krevende natt hvor han har utagert mot personalet. Hans kommunikasjonsproblematikk gjør morgenstellet ekstra krevende.

Film 4: Pårørendesamtalen

Legen på korttidsavdelingen er i møte med pårørende til Erna. Pårørendesamtalen handler om hennes helsetilstand og om planen videre.

Film 5: Kaffe på stua

Det er kaffetid på skjermet enhet og Mari serverer sjokoladekake. Mari er kollegaen din, ved bordet foran deg sitter Jan og Espen.

4.0 Informasjon til gruppeleder

Introduksjon til aktuell opplæringsmodul:

Alle deltakere skal oppleve opplæringen som en trygg arena. Først ønskes deltakerne velkommen, og det gis en kort introduksjon om hensikten og visjonen «trygg på jobb». Plasser gjerne gruppen slik at deltakerne sitter i en ring hvor alle kan se hverandre. Dersom ikke alle i gruppen har kjennskap til hverandre kan det være en fordel å gjennomføre en kort presentasjonsrunde.

Som gruppeleder er det viktig å skape en trygg atmosfære mellom gruppedeltakerne. Deltakerne bør få beskjed om at det som deles innad i gruppen skal holdes mellom deltakerne og ikke deles med andre. Videre er det viktig å holde fokuset på det aktuelle scenarioet i filmen. Gi derfor deltakerne beskjed i forkant om at du som gruppeleder kommer til å hjelpe dem med å holde fokuset på temaet og vil hente dem inn om refleksjonen sklir ut. En fin påminnelse her kan være fokuset på visjonen for refleksjonen, «trygg på jobb».

Situasjonene som vises i VR- brillene er ikke en ekte, men en gjenskap situasjon. For størst mulig læringsutbytte er det viktig at alle er enige om at det er selve innholdet i filmen som blir utgangspunktet for refleksjonen i etterkant.

Før deltakeren skal se opplæringsmodulene presenterer gruppelederen VR utstyret og forklarer hvordan deltakerne benytter utstyret, både med tanke på å velge rett modul og orientering i brillene med start, pause og stopp.

Se filmen i VR briller

Deltakerne får se filmen i hver sine VR-briller, det anbefales at alle deltakerne ser filmen samtidig. Deltakerne sitter på sin plass til alle er ferdige, det skal være stille i rommet under fremvisningen. Deltakerne skal få beskjed om å ikke snakke sammen om filmens innhold før de setter seg sammen til grupperefleksjon.

Styrt grupperefleksjon:

Grupperefleksjonen ledes av gruppeleder. Gruppeleder skal sikre at alle deltakerne får mulighet og blir engasjert og motivert til å dele sine tanker og refleksjoner. Gruppeleder skal være en nøytral person inn i refleksjonen, derfor er derfor viktig å stille åpne spørsmål. Åpne spørsmål innledes gjerne med spørreordene hva, hvordan eller hvorfor. Eksempler på dette kan være, «hva var det som skjedde?», «hva mener du om det?» og «hvorfor tror du pasienten reagerte slik?».

Et lukket spørsmål er en spørreteknikk hvor motparten ikke kan gi det svaret de selv ønsker. Lukkede spørsmål fører til korte svar, som «ja, kanskje eller nei».

Noen ganger vil det være nødvendig å styre samtalen tilbake til det man ønsker å oppnå med opplæringen. Enkelte kan ha sterke følelser og opplevelser knyttet til de ulike modulene. Her kan det være fint å vise til opplæringens visjon, «trygg på jobb».

4.1 Grupperefleksjonen deles inn i tre deler:

- **Beskrivelse** – (lande simuleringen)

Den beskrivende fasen skal være kort og tidsestimatet er ca. 20 % av tiden som er avsatt til refleksjonen. I denne delen skal alle deltakerne få si noen få setninger om hva de observerte i modulen de nettopp har sett. Deltakerne skal bli enige om hendelsesforløpet, den felles opplevelsen er viktig for å sikre en god analyse og refleksjon i neste del.
- **Analyse** – (dypdykk)

Den analytiske fasen er den delen som vil ta mest tid, ca. 60 % av avsatt tid benyttes normalt her. I denne fasen skal deltakerne sammen få analysere og reflektere situasjonen de har vært med på. Det er viktig at deltakerne holder seg til analysen av den aktuelle situasjonen, og ikke lar diskusjonen gå over i egenopplevde hendelser.
- **Anvendelse** – (samle refleksjonen)

Anvendelsesfasen avrunder refleksjonen. Tidsestimatet er ca. 20 % av tiden som er avsatt til refleksjonen.

I denne fasen skal deltakerne sammen avklare utbyttet av refleksjonen og hvilke erfaringer og refleksjoner de tar med seg tilbake til egen arbeidshverdag.

5.1 Refleksjonsspørsmål til opplæringsmodulene

Under finner du utvalgte spørsmål som har sitt opphav fra simuleringsmetodikk. Som gruppeleder er spørsmålene veiledende, og du kan supplere med utfyllende spørsmål dersom det er viktig for deres arbeidsplass.

Fase	Spørsmål	Tips
Den beskrivende fasen	<ul style="list-style-type: none">➤ Hvordan opplevde dere dette?➤ Hvilke følelser vekket modulen i deg?➤ Beskriv kort og konkret hendelsesforløpet i modulen.➤ Hva var det som skjedde?➤ Og da er vi enige om at ...	<ul style="list-style-type: none">➤ Skap en trygg atmosfære➤ Rom for ventilering og følelser➤ Prøv å aktivere hele gruppen➤ Ha et ekstra fokus på å involvere de som sier lite➤ Skriv ned hvis det kommer frem noe som tilhører analysedelen➤ Be en av deltakerne beskrive scenariet objektivt
Den analytiske fasen:	<ul style="list-style-type: none">➤ Hva fungerte bra?➤ Hva ville du eventuelt gjort annerledes?➤ Hva ville gjort situasjonen bedre/enklere?➤ Kan du si noe mer om➤ Hvordan fungerte samspillet mellom aktørene i modulen?➤ Hvorfor tror du den ansatte gjorde som han/hun gjorde?➤ Hvordan tror du tjenestemottakeren opplevde situasjonen?➤ Hva tror du er bakgrunnen for at det skjer?	<ul style="list-style-type: none">➤ Skriv ned stikkord/setninger➤ Tenk at du helst skal være usynlig som gruppeleder og ikke legger føringer for refleksjonen➤ Tenk 5 ganger hvorfor hvis refleksjonen stopper opp➤ Bruk eventuelt, «hva hvis dette var en realistisk situasjon, hvordan ville du reagert?»➤ Ta eierskap til evt. negative tilbakemeldinger➤ Ikke la noen bli sidedommer➤ Rundeprinsippet

**Den
anvendende
fasen:**

- Hva ville du gjøre i liknende reelle situasjoner, etter de erfaringene og refleksjonene du har gjort deg i dag?
 - Hva har du lært av dette?
 - Hva trenger du å lære mer om?
 - Hvilken opplæring har du behov for på din arbeidsplass?
 - Hva ble avdekket i analysen?
- Forpliktelsen til det man tar med seg videre
 - Opplæringsbehov?
 - Nå skal vi avslutte, vær obs på at man ikke beveger seg tilbake til analysedelen

Referanser

- (1) Arbeidstilsynet – Temaet vold og trusler (2017)
Tilgjengelig:
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>
- (2) Arbeidstilsynet - oppsummeringsrapport (2017)
Tilgjengelig:
<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/74e352722cb643f595cb5091f6bb1f57/oppsummeringsrapport-helse-og-sosial-2017-forebygge-vold-og-trusler-september-2018.pdf>
- (3) Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) (2017) Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø og helse
Tilgjengelig:
<https://noa.stami.no/>
- (4) Nasjonal helse og sykehusplan 2020-2023
Tilgjengelig:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-helse--og-sykehusplan-2020-2023/id2679013/>
- (5) Dagens næringsliv - VR- Teknologi
Tilgjengelig:
<https://www.dn.no/teknologi/morgendagens-naringsliv/vr/ar/alt-du-trenger-a-vite-om-vr-og-ar/2-1-314660>
- Immersive 360° videos in health and social care education: a scoping review (2021)
Tilgjengelig:
[Immersive 360° videos in health and social care education: a scoping review | BMC Medical Education | Full Text \(biomedcentral.com\)](https://doi.org/10.1186/s12913-021-07000-0)