

Feedback og debrief - teori og fallgruver

Åse Brinchmann-Hansen
Fagsjef
Medisinsk fagavdeling
Den norske lægeforening

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Hensikt

Veiledning i ledelse av debrief og feedback vil i denne sammenheng presenteres knyttet til simulering hvor team deltar og hvor video brukes som et middel særlig i forbindelse med tilbakemeldingssesjonen.

Ønsker å gi noen ideer om hvordan gi tilbakemelding på en systematisert måte ved å presentere forslag til retningslinjer for hvordan trene debrief- og feedbacksituasjoner.

Ta opp utfordringer og mulige fallgruver.

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

*"The aim of every debriefing after a simulation session is to reinforce the good practice being shown and to ensure guidelines as to how to avoid bad practice. Further to ensure that perspectives being highlighted through the simulation and the debriefing session are internalised based on a **reflection session** where the participants take a vital part."*

- Styrke god praksis for å unngå dårlig praksis
- Sikre retningslinjer for å unngå dårlig praksis
- Sikre internalisering av ønsket atferd og holdninger gjennom mulighet for refleksjon hvor deltakerne tar en aktiv rolle

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Hvorfor er debrief så viktig?

- Viktig for utblåsing/følelsesmessig "lette" – "containereffekt".
- Viktig å reflektere over situasjonen som gikk forut for debrief – spesielt i akutte situasjoner.
- De gyldne øyeblikk for læring.
- Refleksjon over hva fungerte og hva fungerte ikke – forbedringspotensialer.
- Viktig å lære andre kolleger og andre yrkesgrupper å kjenne og respektere.
- Styrte/ledet debrief?

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Hvorfor er feedback så viktig?

- En av de viktigste forutsetningene for at læring skal finne sted.
- Liten eller ingen tradisjon for å gi kvalitativt god tilbakemelding. Behov for trening.
- God tilbakemelding krever en klar målsetting for læringssituasjonen som alle må kjenne på forhånd.
- Jo mer komplekse læringsmål, jo mer tidkrevende og utfordrende vil feedbacksesjonen bli.
- Vekker ofte emosjoner og må derfor gis med varsomhet.
- Spesielt utfordrende og viktig når feedback eller tilbakemelding gis i grupper/team.

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Momenter en bør tenke over ved bruk av debrief og tilbakemelding som verktøy for læring

- **Tidspunkt for debrief:**
All litteratur viser at debrief og tilbakemelding både individuelt og for team må ligge så nær opp til opplevelsen/situasjonen som mulig
- **En av de største utfordringene for leder er at deltakerne ofte er sterkt emosjonelt preget av det de har erfart. Dette gjelder spesielt i akuttmedisinske situasjoner**
- **Det er derfor viktig å la alle få komme med en emosjonell ytring umiddelbart etter. Prøv likevel å få deltakerne til å fokusere på noe positivt de opplevde i situasjonen.**
- **Både debrief og feedback bør foregå i et skjermet rom uten for mange henvendelser utenfra.**

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

- **Bruk tiden effektivt. Her har leder et ubetinget ansvar i å drifte prosessen mot et produkt som ender opp i forbedringspotensialer**
- Vær nøye med å etablere en trygg situasjon som gir optimal mulighet for overføring av læring fra erfart situasjon til klinisk praksis (virkelige situasjoner).

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Hva vet vi?

Hva vet vi?

Vi vet, med bakgrunn i litteraturen, at debrief er ett av de viktigste og mest "potente" læringsverktøy vi har. Debrief er derfor ofte kalt "the golden hour for learning".

Vi vet at det er skrevet lite om disse temaene, og at det er få retningslinjer eller anbefalinger for hvordan debrief og kvalitativ tilbakemelding skal gis. BEST sin veileder i hvordan gi tilbakemelding er derfor verd å bruke i den grad det er mulig.

Vi vet at det er svært viktig at deltakerne tillates å beskrive deres erfaringer og følelser før evaluering eller feedback av situasjonen.

Vi vet at uten en grundig debrief kan deltakerne lett etterlates i en tilstand av forvirring, frustrasjon og aggresjon. I en slik situasjon vil verken læring eller overføring av trening/læring finne sted.

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Oppsummering – hvorfor er det så viktig å ha debrief og gi tilbakemelding?

- "The golden hour for learning".
- Svært viktig å bruke metoder som ligger så nær opp til virkeligheten som mulig.
- Metoder med debrief og feedback øker muligheten for overføring av læring/trening til klinisk praksis/det virkelige liv.
- Simulering med debrief tillater fokus på områder som kan forbedres og repeteres til man har oppnådd det kompetansenivået man ønsker.
- Debrief og feedback bidrar til å unngå containereffekt som kan ende opp i at man lettere møter veggen.

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Mulige utfordringer og fallgruver

- Leders rolle – aktiv eller passiv
- Sikre at læringsmålene er oppfattet og forstått
- Vis respekt – selv om deltakerne forsøker å avbryte og dominere debriefsituasjonen
- Hvis nødvendig – bruk lederrollen og autoriteten som ligger i denne til å korrigere debriefen og tilbakemeldingssesjonen. Vær obs på deltakere som nekter å involvere seg, som dominerer situasjonen og som med taus kunnskap og dertil hørende atferd viser at de misliker situasjonen. Tenk igjennom strategier for å håndtere disse

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

- Vær hele tiden obs på at dette er læringsverktøy som har i seg så mye emosjoner at en bør utvise varsomhet i forhold til å ikke henge ut deltakere og samtidig balansere mellom å utfordre dem, basere prosessen i gruppen på en viss grad av frivillighet
- Tenk igjennom strategier for subgrupperinger i gruppen på grunn av ulike meninger og oppfatninger av situasjonen man går igjennom. Hvordan håndtere slike situasjoner med et visst tidspress.
- Hvordan sikre at alle forlater debriefen med en følelse av å ha blitt hørt? Deltakere som forlater debriefsituasjoner med frustrasjon og sinne kan ha en svært ødeleggende effekt for hele gruppen.

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

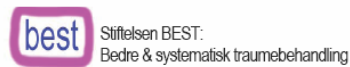
Det vanskelige er debriefingen

Simulering er ikke til å spøke med

- Læringen ligger i gjennomgangen
- Alle bør ha positivt utbytte
- Unngå "dominerende hanner"
- Finne forbedringspotensialer
- Forplikte deltakerne så læringen blir i organisasjonen
- Bruk veileder/check-liste

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Debriefing



Gjennomgang av simulering - veileder

Din viktigste del av simuleringen kommer etterpå! Føkk på dette, hold deltakernes sanntid. Etter første gjennomgang av det årlige i de deltakere som er for observatører.

Deltakernes egen mening om simulering generelt

La alle få uttrykke sin mening om hva de aller opplevelse til å i sin mening om simuleringen. Anvender opplevelse dette? Ikke spørsmål på de positive sidene

Generell tilbakemelding (kort) fra instruktør med vekt på de positive

Praktiser et den faglige tilbakemeldingen vil komme etter neste punkt og i forbindelse med video gjennomgang

Dei faglige i simuleringen

Utdanning, utvalg, beredning, utstyr
Hvordan mest alle deltakere - hvordan oppmuntre (skriv ned, her kan det komme pålitelig) - oppfølgende deltakere til å skrive ned handling til beredning/utstyr?
Dette punktet beredelse og de faglige tilbakemeldingen fra instruktør

Så viser du litt av videoen

Alle har lyst å se seg selv, via film. de første 5-10 minutter med bare få kommentarer underveis

Samarbeide

- samarbeide de godt sammen den egen profsjon? - samarbeide de godt mellom profesjonene? - var det noen gang tid som blev som å gjøre best? - var det noen som blev som å gjøre best? - var det noen som blev som å gjøre best?

Kommunikasjon

- hvordan du som samarbeide best? - Hvordan samarbeide best? - Hvordan samarbeide best? - Hvordan samarbeide best? - Hvordan samarbeide best?

Ledelse

En god leder er en som er klar, rolig, selvtillit, som bereder de ressurser som finnes, som gir samarbeidspartnerne trygghet og sikkerhet, og som samtidig har faglig kompetanse og overblikk
- hvordan var ledelsen i dette øyeblikk, og hva blev som å gjøre best?
Hvordan mest alle deltakere - hvordan oppmuntre

Avslutning

var det noen ting - opplevelse, mestring, spørsmål - vi ikke har sett opp og som du vil spørre om? - var det noe dere samarbeide samarbeide best?
- hvordan var samarbeide best? og så praktisk trening. Er det noe av teorien som er akkurat nå eller i tillegg?
- hvordan var samarbeide best? og så praktisk trening. Er det noe av teorien som er akkurat nå eller i tillegg?

Åse Blichmann Hansen/Torben Waiberg

Stiftelsen: Alustredningen, Høvnerløkka 9513, Høvnerløkka, BE 70 42 12 56,
fak: 70 42 12 56, www.best.no, e-post: best@best.no, Org nr.: 904 007 514

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Når det ikke går helt etter boken...

- Usikre teamledere
- For dårlig faglig grunnlag
- Manglende utstyr
- For mange med ATLS, ATCN, TNCC, PHTLS etc.
- Alle er stille

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006

Takk for oppmerksomheten og lykke til

BEST - Nettverksmøte
Bergen 13. - 15. november 2006