

## Simulering og Simulationstræning – Det virker godt

Uddrag af artikel af Frederikke Larsen, Forlag Venire, København oktober 2019



Aarhus kommune, simulationstræning af TR-repræsentanter marts 2015, fotograf Per Ryolf

|         |                                                             |
|---------|-------------------------------------------------------------|
| Side 2  | Et nyt svar på et nyt spørgsmål                             |
| Side 3  | Indledning                                                  |
| Side 7  | Hvad er virtuelle scenarier                                 |
| Side 10 | Læringen i kroppen                                          |
| Side 11 | Overvejelser for den, der bestiller                         |
| Side 13 | Simulering i større scenarier                               |
| Side 15 | Simulationstræning af konkrete færdigheder                  |
| Side 16 | Tættere på simulationstræning som uddannelsesmetode         |
| Side 17 | Overvejelser for den, der skal instruere simulationstræning |
| Side 18 | De tre faser i en simulering eller simulationstræning       |
| Side 24 | Karakteristika for simulering                               |
| Side 27 | Karakteristika for feedback i simulering                    |
| Side 31 | Det virker godt                                             |

Hvordan kan man være "god til sit arbejde", når arbejdsvilkår, organiseringsformer og kerneydelser forandres i det uendelige? Mange arbejdspladser effektiviserer driften, kvalitets-sikrer arbejdsgange, samskaber med omverdenen, omorganiserer organisationen og innoverer ydelserne. Samtidig. Samtidighedsproblemet, at det hele sker på samme tid, sætter ledere og medarbejdere på hårdt arbejde med at prioritere og omsætte de forskelligrettede krav til ny adfærd. Det bliver stadig sværere at få licens til at vente på en gennemarbejdet procedure eller det nødvendige superbrugerkursus. Forandring skal foregå løbende. Den komplekse bølge af multiformandring i kombination med stadig mindre tid til processer, inklusiv det enkelte menneskes egen proces, stiller store krav til uddannelsesinstitutioner og de ansvarlige forandringsledere og -agenter i organisationerne. Denne artikels ambition er præsentere et nyt svar på udfordringerne ved de nye vilkår: Simulering og simulationstræning. Test eller træning i et virtuelt læringsmiljø kan på samme (korte) tid udvikle individuelle færdigheder og kollektiv duelighed.

Den strukturelle opbygning i simulering og simulationstræning trækker store veksler på velkendte læringsprocesser. Håndværkets mesterlæring og specialistens uddannelse bygger i det væsentlige på tilsvarende strukturer. Den ønskede færdighed<sup>1</sup> opdeles i delelementer, der på en og samme gang kan blive trænet og kan blive indplaceret i den større sammenhæng, som en del af håndværkets eller specialets faglige basis og funktion. Læretiden er et nøjagtigt pillearbejde, et orkestreret forløb af teori, træning og arbejdspladskendskab, der tilsammen skal lede til det fastlagte mål: at den udlærte faktisk kan udføre sin opgave på en arbejdsplads. Simuleringer og simulationstræning gør det samme, blot i mindre format, ved at skabe et scenarie med aktiviteter, der gør det muligt for deltagerne at træne sine færdigheder, at lære sine valgmuligheder bedre at kende og blive i stand til at træffe de bedste valg i forhold til at løse konkrete opgaver.

---

<sup>1</sup> Færdighed forstået som en kombination af kompetence (at kunne udføre sin opgave på relevant vis) og virkekraft (at være i stand til at tage ansvar for opgaven)

## Indledning

Det er alment anerkendt, at visse professioner skal træne manuelt, før de bliver betroet at løse deres opgaver for alvor, så som kirurger, piloter og elektrikere. De altafgørende færdigheder skal på plads og logikken er klar og tydelig: Øvelse gør mester. Træning og oplæring er således naturligt indskrevet i visse fag, mens det er ukendt i andre. På trods af, at den dygtige "håndværker" eller "specialist" er højt værdsat på enhver arbejdsplads og i enhver form for faglighed, mangler der træning til jobfærdigheder hos store grupper af professionelle som pædagoger, sosuhjælpere, lærere, socialrådgivere, sygeplejersker og deres koordinatore og ledere.

Måske fordi ikke alle kerneydelser bliver anerkendt som et speciale eller et håndværk, der kræver særlige færdigheder og dermed særlig træning. Måske fordi det er blevet overset, at der er mange situationer, hvor det er kritisk vigtigt, at alle parter faktisk kan udføre deres del af opgaven på en bestemt måde. Og måske har der også fra ledelseshold været overoptimistiske forventninger til organisationernes plasticitet og evne til at løse nye opgaver uden træning. Tilsvarende har man fra uddannelsesinstitutionernes side overvurderet arbejdspladsernes muligheder for at indsluse den studerende i den beskæftigelse, der begrundet det curriculum, uddannelsen har fokuseret på.

Det er ikke så mærkeligt, at det er gået sådan. Den fremherskende antagelse er, at hvis man forstår forandringen; det giver mening, så kan man begynde at gøre det rigtige. Det er en simpel logik, der ikke slår til i komplekse arbejdssituationer. Nogen steder synker organisationen ligefrem dybere og dybere ned i kviksand, jo mere medarbejderne prøver at forvandle den meningsfyldte vision til handling. Trods engagement er det ikke muligt at arbejde sig ud af dødvandet, fordi man ret beset mangler de rette færdigheder. Tilsvarende kan der opstå den paradoksale effekt, at en gruppe studerende kan blive mere og mere fremmedgjorte fra faget jo længere tid, de studerer. Teoriloyalitet kan ligefrem hæmme den nyuddannede i en hverdag, der ikke ligner teorien.

*Der er blevet mindre tid til at øve sig i praktiske færdigheder, f.eks. at lægge et drop, og der er i dag flere nyuddannede sygeplejersker, som aldrig har givet et sengebåd. Den daglige vejleder har for travlt til at lære fra sig, reflektere med den studerende og give feedback. Og den studerende løber fortumlet efter sin vejleder som hund efter ejer. [...] I bund og grund ønsker vi en mere kvalificerende uddannelse, så nyuddannede sygeplejersker ikke løber skræmte væk fra sundhedsvæsenets barske realitet og ender på skolebænken igen som en nødløsning for at undgå stress-sygemeldinger og forringet mental sundhed.*

"Nyuddannede sygeplejersker flygter fra sundhedsvæsenets barske realitet", debatindlæg i Politiken 11. oktober 2019 af Aakriti Dureja, Maria Bækgaard Thaning og Sylvester Hoodt, nyuddannede sygeplejersker.

*Hvad den tidligere regering valgte at negligere, er den ufattelig store betydning som tab af erfaring/viden har, når kun en brøkdel af de ansatte følger med (Udflytningen af Styrelsen for Patientklager). Viden/erfaring erhvervet gennem mange år er altafgørende for fagligt tilfredsstillende sagsbehandling, hvilket i øvrigt gælder på de fleste arbejdspladser.*

"Ikke enhver idiot", læserbrev i Politiken 11. oktober 2019 af tidligere overlæge på Rigshospitalet, Michael Kosteljanetz.



*Flere kommuner sender medarbejdere på kursus for at kunne skabe bedre borgerkontakt - Der er noget, der tyder på, at det ikke længere er nok, at medarbejderen har styr på det faglige og juridiske i deres job. De skal også vide, hvordan de møder, lytter og snakker til borgeren, siger chefkonsulent fra COK Finn Borch.*

"Sagsbehandlere sendes på kommunikationskursus: 'Vi kan være tydeligere over for borgerne'." Nyhed fra dr.dk/nyheder d. 12. oktober 2019

Frustrationerne er bestemt til at få øje på, ditto behovet for at gøre noget andet end mere af det samme, der ikke virker. Under alle omstændigheder peger pilen på et udækket behov for kompetencer og erfaringer eller med et andet ord - færdigheder.

Når stress, afmagt og sammenbrud er blevet en del af hverdagen mange steder, stiger behovet for forebyggelse i bredeste forstand. Som ansvarlig for en reform eller en strukturændring, vil man interessere sig for, hvordan man kan fremkalde og understøtte de aktiviteter, der fremkalder de nødvendige færdigheder. Hvis man underviser og uddanner, vil man holde øje med evidens og forskning, men man vil også lede efter de pædagogiske metoder, der gør overgangen til arbejdslivet bæredygtig. Under alle omstændigheder kan simuleringer og simulationstræning være nyttig, hjælpsom og til tider ligefrem en nødvendighed. Fokus på erfaringer og færdigheder vinder frem som plausible bud på praktiske løsninger af store læringsudfordringer.



Simulationstræning: Tværfagligt netværksmøde, Villavenire 2015

Derfor bliver simulering og simulationstræning som noget nyt også anvendt i fag og brancher, hvor kerneydelserne udspiller sig i kontaktheden mellem mennesker. Det store læringsrum, værkstedet eller laboratoriet, er blevet suppleret med "det lille læringsrum" mellem mennesker, der er i direkte kontakt. Med den nye opmærksomhed på fordelene ved at træne, er mange nye træningsobjekter blevet synlige. Eksempelvis kan man træne mødeledelse og mødedeltagelse. Man kan træne formelle samtaler og man kan træne samtaler, der skal bygge bro eller på anden vis skal tjene et bestemt formål. Man kan træne, hvordan man bliver en god formidler, der kan stille sig op på en ølkasse og komme igennem med sit budskab. De forskellige færdigheder, der har "gemt" sig i professionalismismen og fagligheden, kan trænes og udvikles til det bedre. Og det er svært at lade være, når man først er gået i gang. Hvad enten man er nybegynder, studerende eller meget erfaren på sin arbejdsplads er glæden lige stor, når man oplever sig selv blive bedre til sine opgaver, lige der på stedet.

Engagementet i den allerbedste løsning følger nemlig med håndværkeren og specialisten, såvel som den store glæde ved en veludført opgave. Ovenikøbet kan det umulige blive muligt, når udøveren har et godt håndslag og dermed også kan være kreativ på en faglig velbegrundet baggrund. Som jeg har hørt det udtrykt: Når jeg har en god plan og ved, hvordan jeg skal gøre og hvorfor – så kan jeg afvige og træffe et bedre valg. Vedkommende talte ikke om de valg, man kan træffe i god ro og orden, på afstand af opgaven, men om valg truffet lige dér på stedet. Udvikling og nytænkning står derfor ikke nødvendigvis i kontrast til drift. Man kan faktisk drifte sig til innovative løsninger, f.eks. ved at skabe bedre arbejdssituationer i simuleringer og simulationstræning. De gammeldags dyder fungerer strålende i en hypermoderne tid.

Snedkeren, laboratorietechniker og dirigenten er alle håndværkere, fordi de går op i at udføre et stykke arbejde godt for arbejdets egen skyld. De udøver en praktisk aktivitet, men deres arbejde er ikke simpelthen et middel i forhold til et mål. Håndværkeren repræsenterer den særlige menneskelige tilstand *engagement*. [ ]

De følelsesmæssige belønninger for færdighedstilværelsen, som håndværket lokker med, er af to slags: Udøveren bliver forankret i en håndgribelig virkelighed og kan føle stolthed ved sit liv. Men samfundet har stået i vejen for disse belønninger tidligere, og det gør det stadig.<sup>2</sup>

Richard Sennet har inspireret mig med sin bog om Håndværkeren, og jeg kan også nikke genkendende til hans beskrivelse af, at samfundet og tidsånden kan stå i vejen for den enkeltes mulighed for at få sin belønning, så som stolthed og oplevelsen af at stå fast på jorden i sit arbejdsliv. Som konsulent og underviser fra konsulentvirksomheden Villavene har jeg selv været ved at kaste håndklædet i ringen overfor en gruppe mennesker, der tydeligt ikke havde fodfæste og slet ingen stolthed kunne finde hos sig selv over det, de var en del af. Heldigvis er det en overstået periode i mit professionelle liv.

Gnisten sprang pludseligt frit mellem de to niveauer i alle typer arbejdsliv: håndværk og viden. Med simuleringer og simulationstræning kan man træne begge dele. Man kan erhverve sig de rigtige færdigheder ved at træne i vidensbaserede, realistiske udfordringer. Koblingen virkede

---

<sup>2</sup> R. Sennet, Håndværkeren, Arbejdets kulturhistorie: Hånd og ånd, Hovedland 2008, s. 30.

utroligt indlysende, da vi først fik øje på mulighederne. Siden da har vi foreslået simulering hver eneste gang, der har vist sig en egnet anledning. Vi kan derfor takke en lang række arbejdsgivere og opdragsgivere for at have satset på simulering og simulationstræning. Vi har haft den bedst tænkelige øvebane, opgave for opgave. Her skal især Odense Kommune, Syddansk Universitet, Københavns Kommune og Københavns Professionshøjskole fremhæves.

Vi har udført simulering og simulationstræning i mange variationer, fra små opgaver for to deltagere til ganske store scenarier med flere hundrede medvirkende. I takt med, at vi har fået erfaringer og oplevelser med opgaveløsning, har vi dokumenteret med tekster, på seminarer og workshops for vores kollegaer og kunder. Vi har også produceret hjælpemidler og materialer efterhånden, som vi opdagede, hvad man har brug for, når man arbejder med simulering, f.eks. vores feedback-kort. Nu, små 10 år senere, er vi klar til at sige det tydeligt: I dag er det muligt at træne sine færdigheder på områder som borgersamtaler, tværfaglige møder, grænseoverskridende samarbejde, fleksible arbejdsgange, stresshåndtering, innovative indsatser, værdibaseret ledelse, it-håndtering, konfliktnedtrapning m.m.

Hvis du gerne vil læse den fulde artikel, er du velkommen til at tage kontakt. Find os på [www.villavenire.dk](http://www.villavenire.dk)



Scenen er sat på Gentofte Rådhus, Gentofte Børn og Ungeforvaltning, testsimulering af ny procedure på specialområdet, udført med figuranter (forældre), 2014



## DET VIRKER GODT

Her er en lille afsluttende fortælling om simulationstræning med et menneske, der kan sit arbejde - og i øvrigt ikke bryder sig om spor om at være udsat for konsulenter.

Hun kommer ind sammen med de andre, men ser ikke ud til at følges med nogen. I runden fortæller hun om sine opgaver og fortæller, at hun som regel arbejder alene og at det i øvrigt passer hende superfint. Hun siger med et smil, at hun ikke kører en omvej for at komme ind i Sundhedshuset for at spise frokost med de andre. Jeg kan se, hun holder godt øje med mig, men hun søger ikke øjenkontakt. Da jeg forklarer, at holdet skal simulationstræne samtaler, bliver hun synligt urolig. Hun spørger højlydt, om de virkelig skal træne 3 gange i træk (som jeg lige har sagt)?! Da jeg siger "ja", ser hun afvisende ud og jeg kan høre, hun taler lavmælt med sin makker, mens jeg fortsætter med at instruere. Jeg begynder at tænke på, om jeg skal have særlig opmærksomhed på hende, når vi om lidt går i gang, men jeg fører ikke tanken til ende. Træningen begynder og bliver gennemført som planlagt. I min øjenkrog kan jeg se, at hun bliver mere og mere koncentreret i hvert af sine forsøg og at hun læner sig frem mod sin feedbackmakker, når hun skal have sin feedback. Bagefter, mens jeg venter på, at deltagerne skal blive færdige med at udveksle oplevelser og erfaringer i virkningstjekket, kan jeg høre, at hun taler meget. Da holdet har en fælles afrunding, taler hun direkte til mig. Hun siger, at det var god træning og at hun aldrig havde troet, at der kunne være så stor forskel før og efter feedback. Hun taler ikke længe, men vi har øjenkontakt hele tiden. Til sidst siger hun: Det virker godt.

Jeg har ofte hørt noget lignende efter en simulering eller simulationstræning, men det ændrer ikke på, hvor glad jeg bliver, når det sker. Det er min store forhåbning, at den form for aktiviteter på samme tid anerkender deltagerens viden og erfaringer og udfordrer dem til at søge ny viden og nye erfaringer. At simuleringen eller simulationstræningen lader deltagerne opleve en arbejdsgang på første hånd, hvor de træffer deres egne valg i momentet. Samtidig er det også sådan, at den gennemsigtige og tydelige rammesætning - herunder den indbyggede feedback og gentagelserne - fastholder deltageren i forsøget på at gøre noget andet, noget mere, noget nyt. Endelig rummer simulering og simulationstræning også altid tid til eftertanke, hvor deltagerne bliver bedt om at reflektere, vurdere og tage stilling. For sig selv og på fremtidens vegne. Hvad kan der ske fremover? Hvad vil jeg gøre?

Det virker godt.