

Workshop debriefing

Christof Patyn – Birgit Vincke

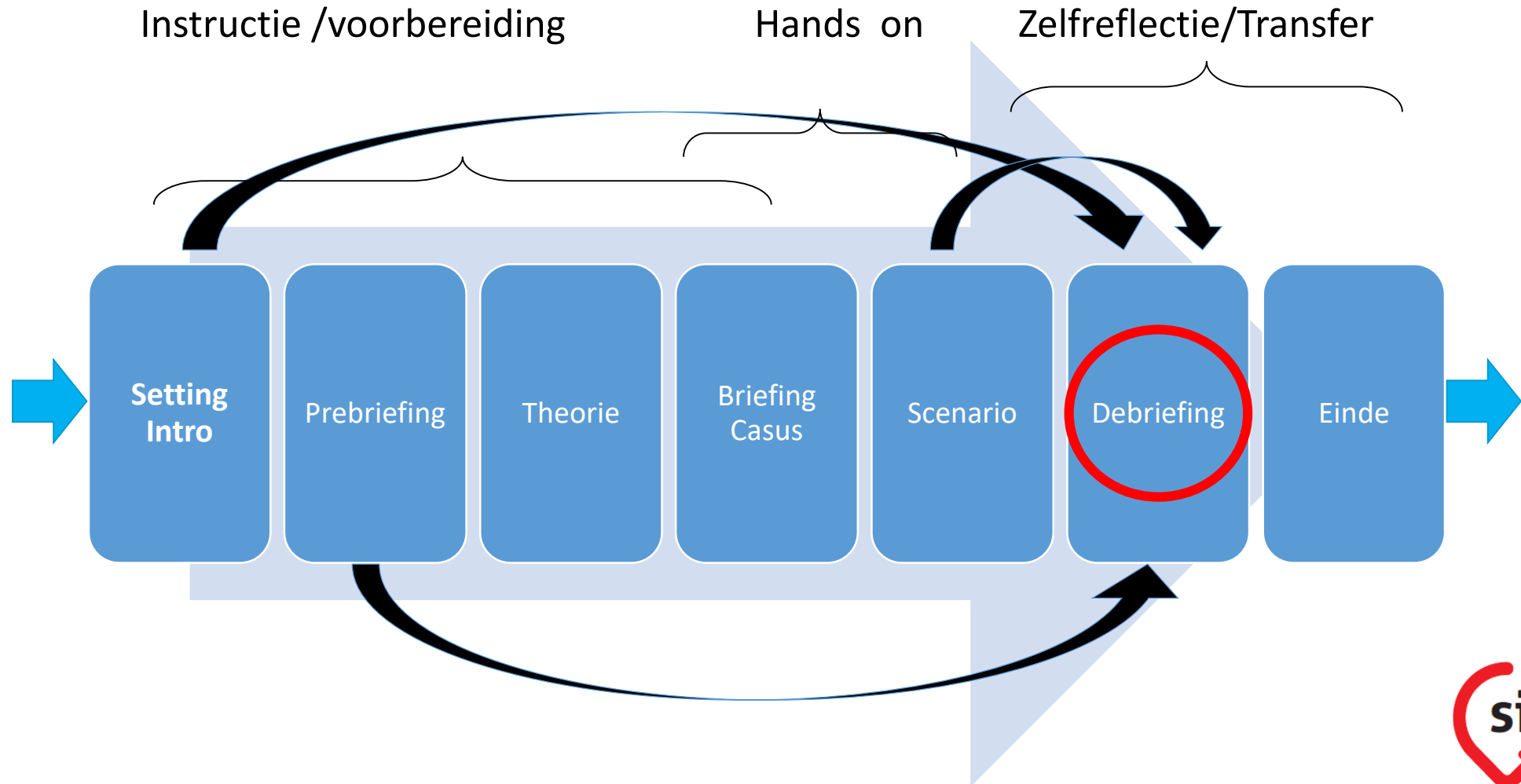
VIVES Simlab

Hoe het niet moet...

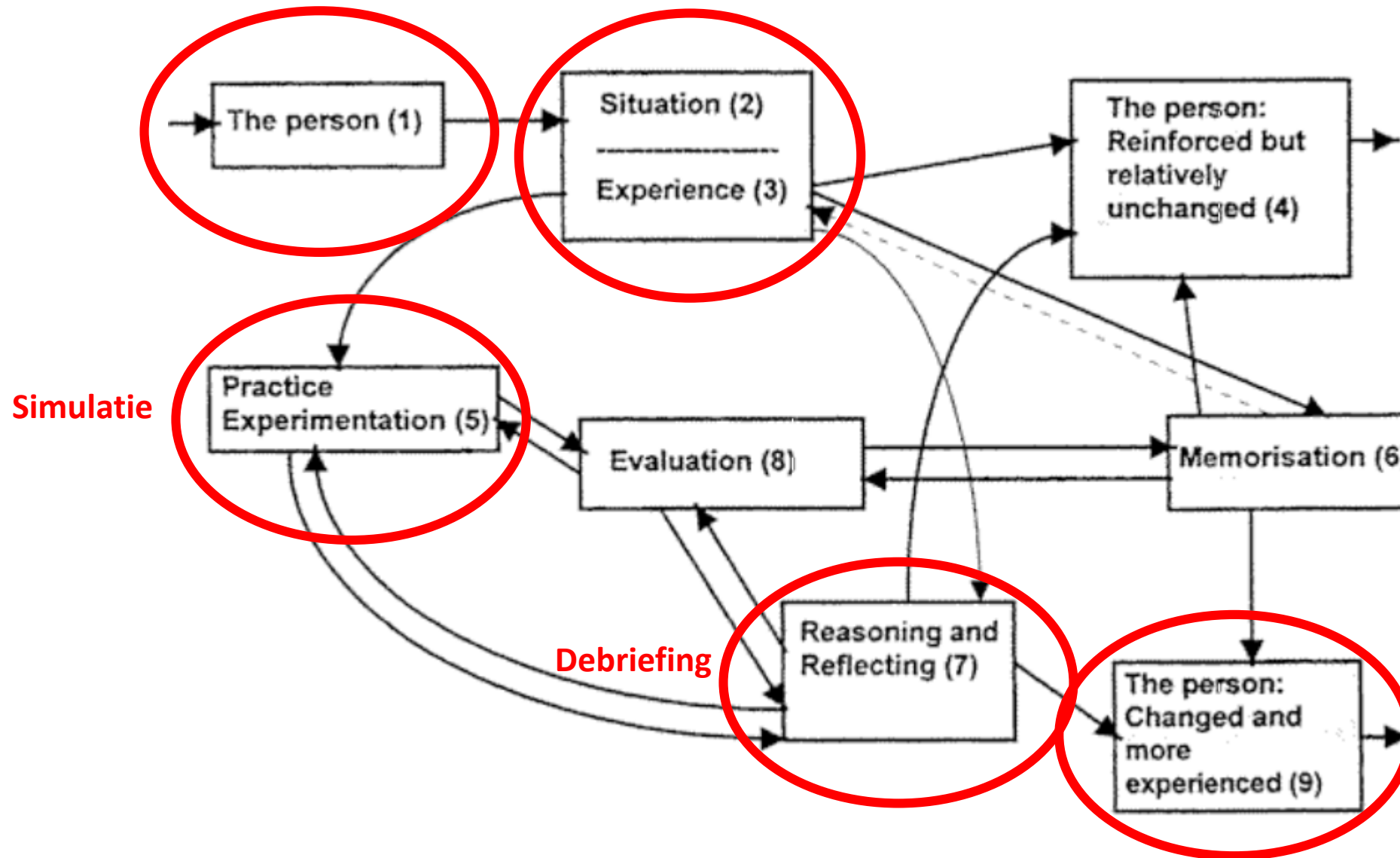
https://www.youtube.com/watch?v=897RU_efDWg

Feedback versus Debriefing

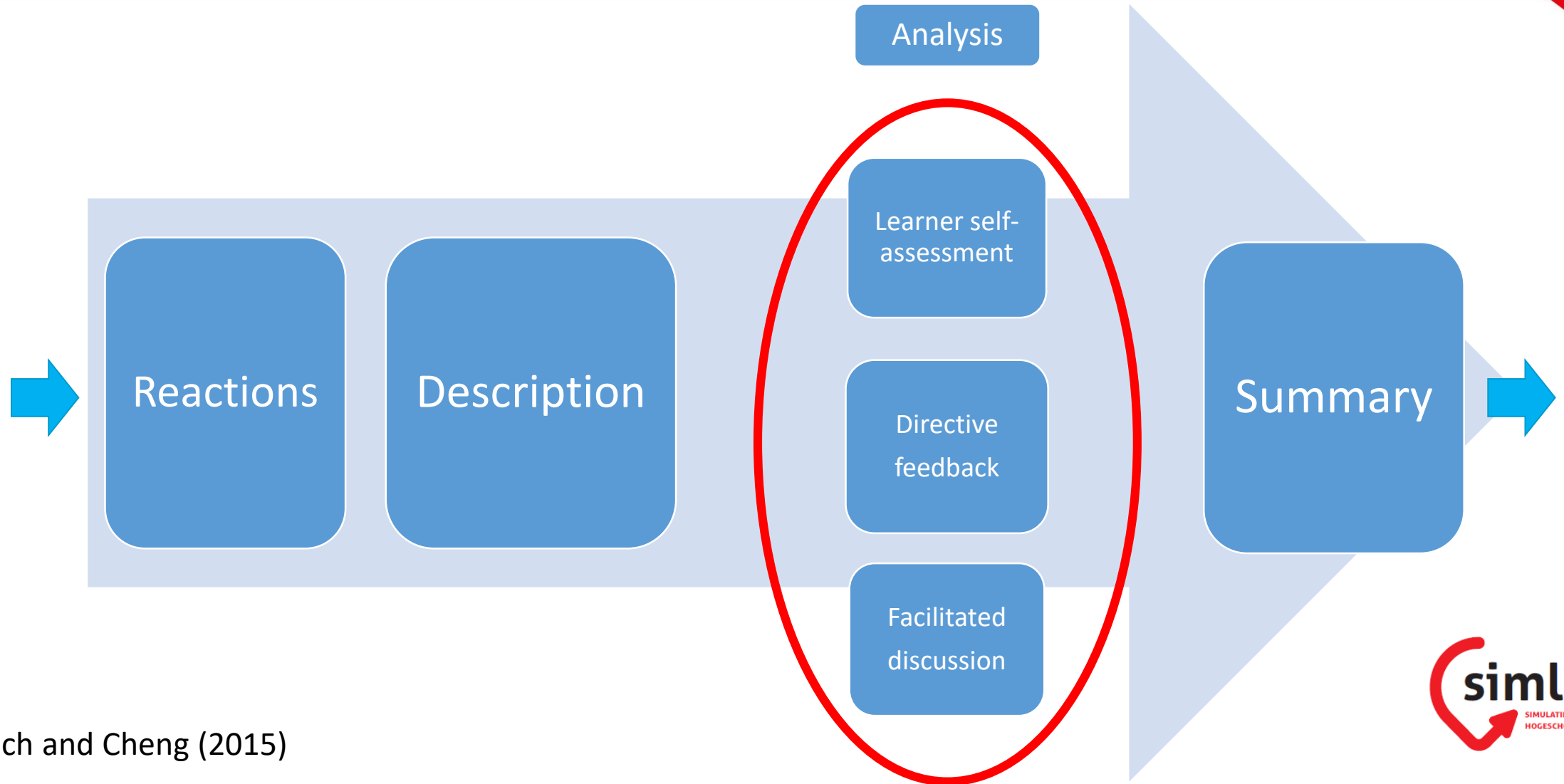
Focus op resultaten	Procesmatig
Vergelijken van een handeling of het resultaat van een handeling met een te bereiken norm	Aanreiken van de voor- en nadelen van een bepaalde (re)actie tijdens een activiteit of een proces
Gegeven vanuit een "Ik-boodschap" waarbij de ik-persoon de feedback geeft aan een ontvanger	Gegenereerd vanuit de deelnemersgroep
Bij het geven van feedback wordt advies gegeven om werkpunten bij te schaven	Bij debriefing wordt een gewenste actie niet bevestigd als de juiste, maar worden er verschillende opties geëxploreerd
Heeft de bedoeling om te leiden tot beter resultaat	Er is geen gegarandeerde "outcome"
Ontvanger krijgt een boodschap "Teacher centered"	Deelnemer neemt zelf een besluit "Learner centered"
Oordeel vormen volgens een vooraf bepaalde norm	Geen oordeel vormen
Is training "Fingerspitzengefühl"	Zoekt naar een "ah-ha moment"



Kolb revisited (Peter Jarvis - 1987)

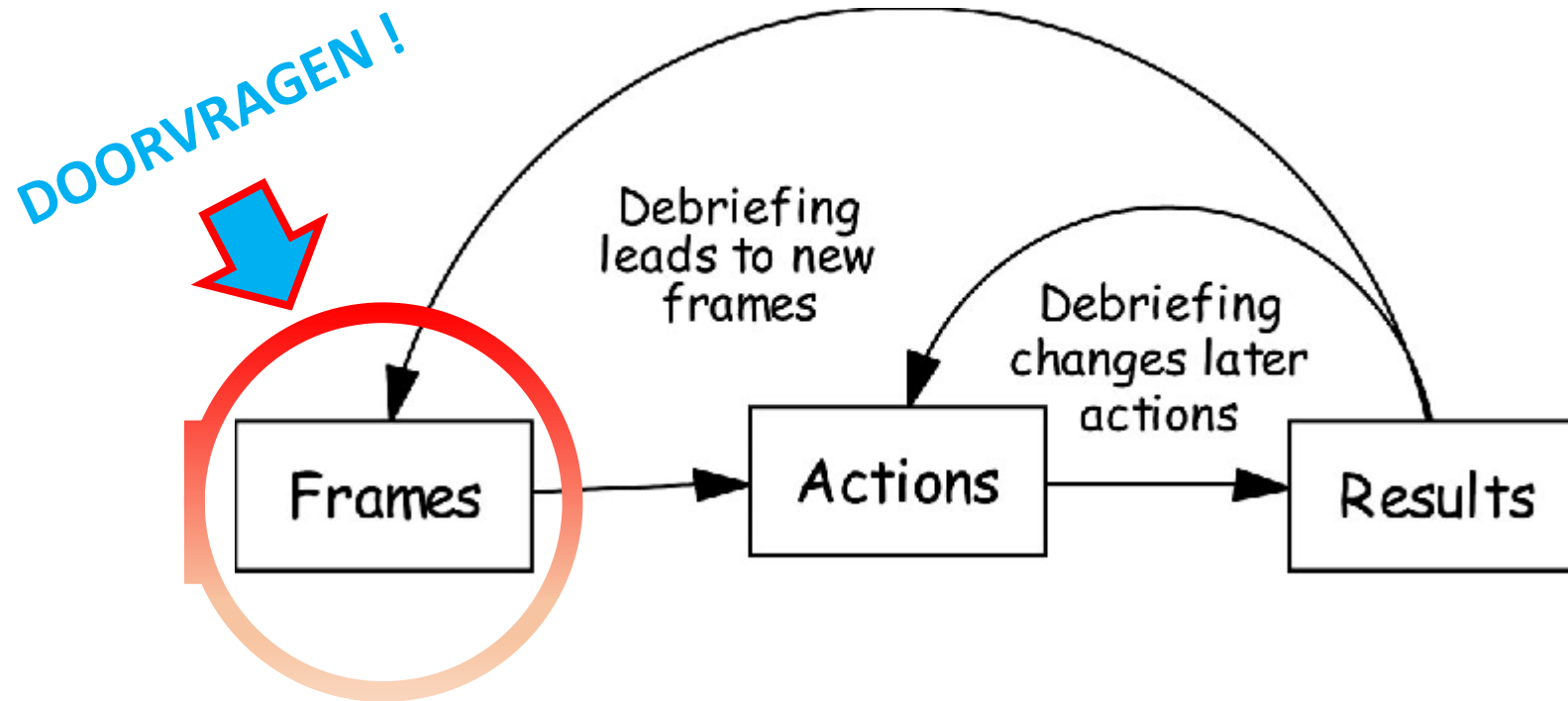


PEARLS debriefing framework

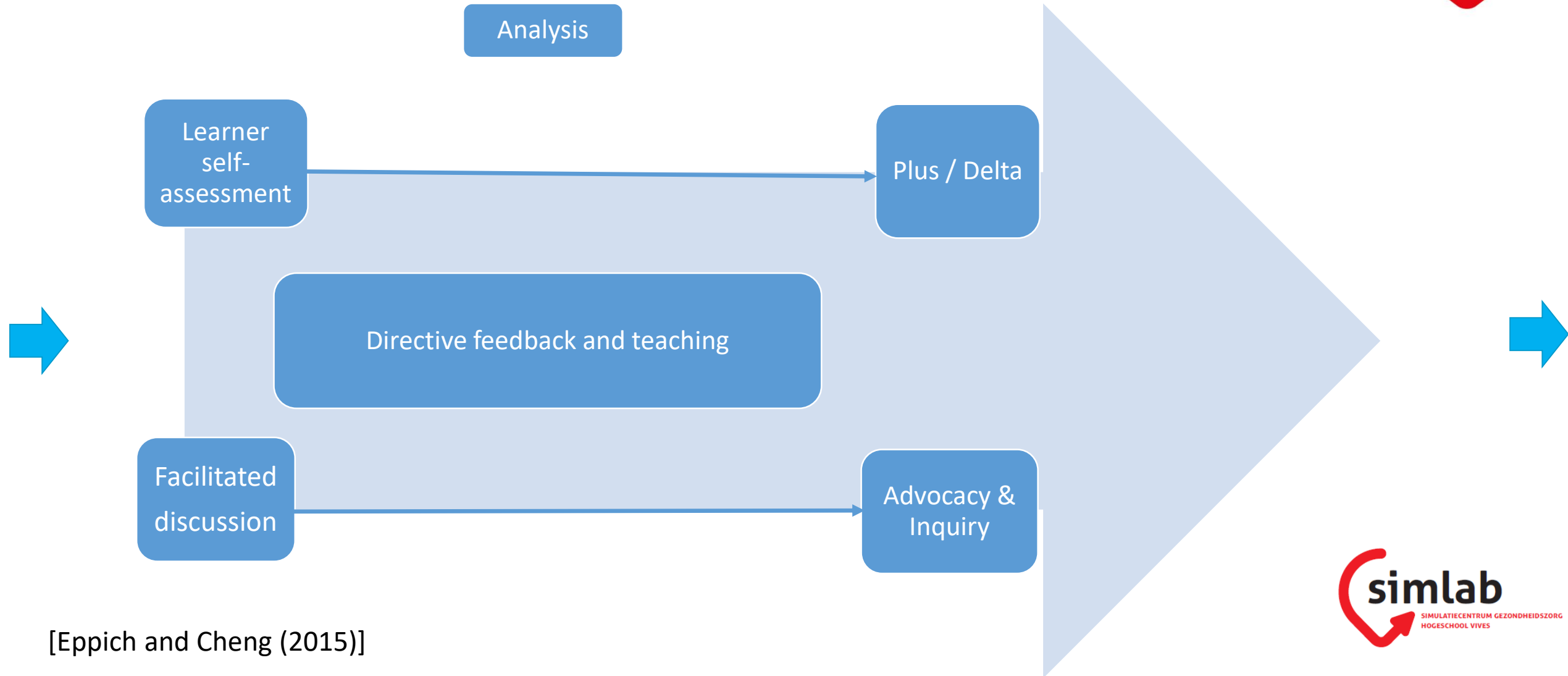


Eppich and Cheng (2015)

- “Could a greater miracle take place than for us to look through each other’s eyes for an instant.” (Henry David Thoreau)



PEARLS debriefing framework



[Eppich and Cheng (2015)]

Question

What is the ideal method to use ?

	Directieve Feedback
	Debriefer gericht en -gestuurd
Rol Debriefer	Aanreiken van oplossingen (Closing the Gap)
Rol deelnemer	Passief
Doel feedback	Door observatie brutoresultaten aanreiken
Voordelen	Snel, eenvoudig
Nadelen	Eénrichtingscommunicatie, veroordelend, er wordt niet naar de intenties van de actie gepeild
Context	Tijdsgebrek, kennis & technische vaardigheden

	Plus/Delta
	deelnemer gericht – Debrieger- of Zelf gestuurd
Rol Debrieger	Het stellen van vragen – tekorten aanvullen
Rol deelnemer	Actief – oplossingen aanbrenge
Doel feedback	Verschl duiden tussen wat werd verwacht en wat is gebeurd
Voordelen	Snel, eenvoudig, interactief, deelnemer gericht, niet bedreigend
Nadelen	Er wordt niet naar de intenties van de actie gepeild, oppervlakkig
Context	sterk te sturen bij gelimiteerde tijd, breed scala aan items kan aan bod komen

+	Δ
What worked well?	What would you change?

Modified Plus / Delta

Emoties / 1 woord Ervaring / 1 woord	+ Wat liep goed / Wat zou je opnieuw zo doen	△ Wat wil je veranderen	Take Home Message Wat heb je geleerd
<ul style="list-style-type: none">- Chaos- Ontgoochelend- Frustratie- Leuk- Uitdagend	<ul style="list-style-type: none">- Patiëntencontact- Teamwork- Overdracht	<ul style="list-style-type: none">- Telefonische contacten- Vroeger hulp inschakelen	<ul style="list-style-type: none">- Het nut van leiderschap- Theorie is belangrijk- “Close the loop”

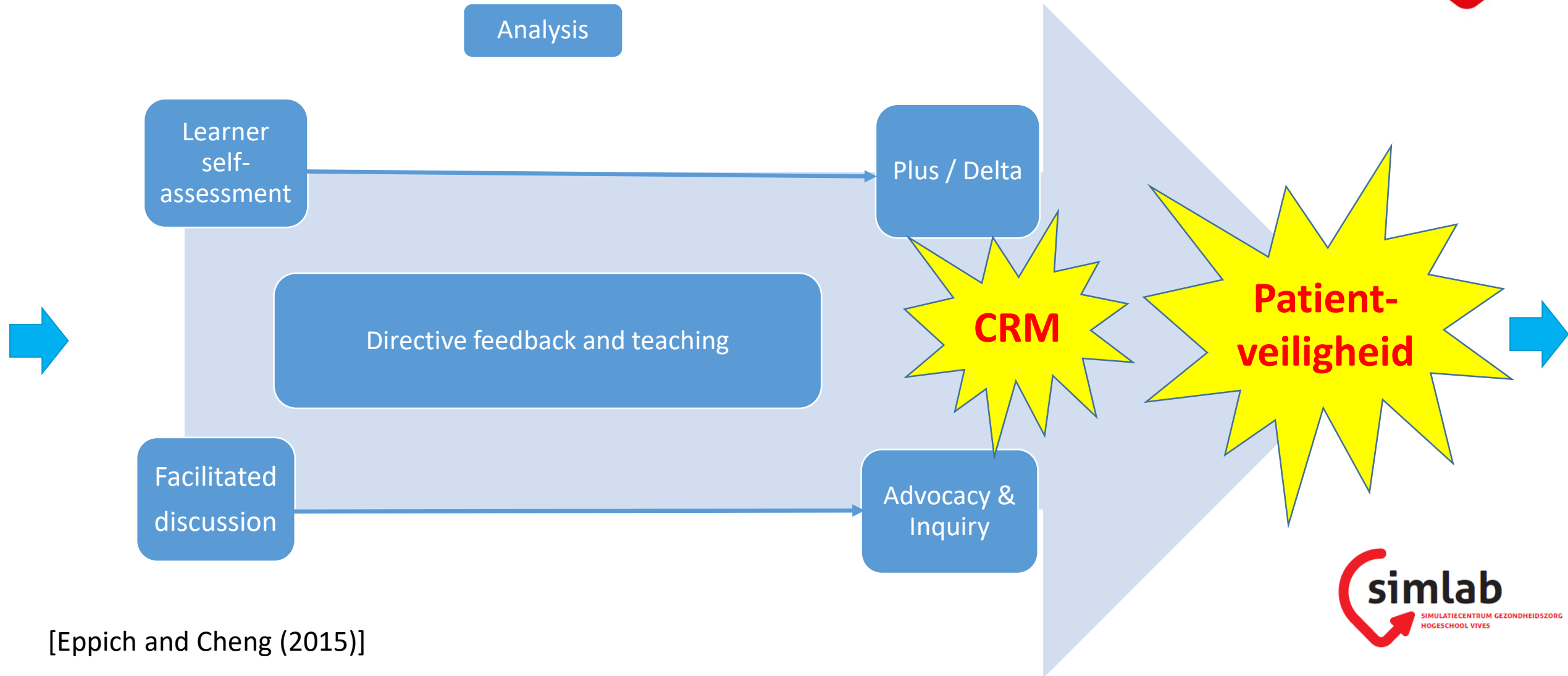
	Advocacy & Inquiry
	deelnemer gericht – Debrieger gestuurd
Rol Debrieger	Vragen stellen om de reden van bepaalde acties te begrijpen “Nieuwsgierig zijn”
Rol deelnemer	Actief – oplossingen aanbrenge “Closing the Gap”
Doel feedback	Begrijpen waarom een actie gebeurde zoals ze zich voordeed
Voordelen	Exploreert individuele intenties en frames
Nadelen	Vraagt meer tijd
Context	Sterk reflectief proces, overkoepeld KVA

Advocacy & Inquiry

	Observatie	Geef je eigen visie weer	Vraag naar het Frame
Stap 1: Exploreer de “performance gaps”	Ik zag / Ik observeerde... Ik merkte op ... / Ik hoorde...	Ik apprecieer dat... Ik dacht ... Ik was bezorgd... Ik voelde me ongerust...	Ik vraag mij af ... Hoe zie(n)e jij (jullie) het? Ik vraag me af waaraan je dacht ...
Stap 2: Zoek de beweegredenen en “close performance gaps”	Verduidelijk de beweegredenen van de deelnemers	Exploreer de beweegredenen Verhelder tekorten	Help de deelnemers om tot oplossingen te komen
	Als ik het juist voor heb dan was ... [voeg tekortkoming in] te wijten aan ... [voeg het Frame in]	Leg uit.. Verklaar...	Wat zou je kunnen helpen hebben? Wat had je nodig?

Life-saver voor de Debrieger

PEARLS debriefing framework



[Eppich and Cheng (2015)]

Crises Resource Management – Team Resource Management

Ken de werkplek

Anticipeer en plan vooruit

Vraag tijdig hulp

Toon leiderschap en volgzaamheid

Verdeel de werkbelasting

Gebruik alle beschikbare hulpmiddelen

Communiceer effectief

Gebruik alle beschikbare informatie

Voorkom fixatiefouten

Check en dubbelcheck

Gebruik cognitieve hulpmiddelen

Evalueer continue / Her-evalueer

Maak gebruik van goed teamwork

Concentreer je aandacht op een verstandige manier

Stel prioriteiten dynamisch bij

**P
A
T
I
Ë
N
T
V
E
I
L
I
G
H
E
I
D**

casus

Je bent deel van een team dat om 6u45 reageerde op een “unwitnessed cardiac arrest” van een pas opgenomen 72 jarige man op de afdeling cardiologie/telemetry.

Om nog onduidelijke reden was de patiënt niet aangeschakeld aan het centrale monitoringsysteem en werd bewusteloos gevonden door de logistieke medewerkster van de afdeling.

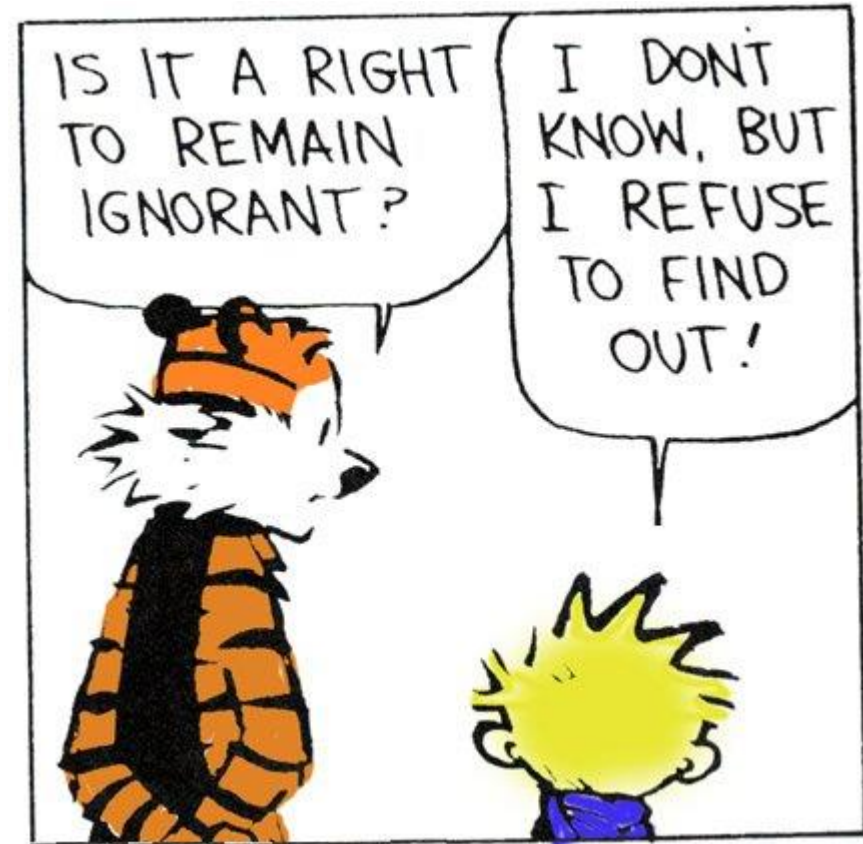
Deze riep om hulp en startte thoraxcompressies. De verantwoordelijke vpk duwde op de rea-knop om de interne MUG te verwittigen.

Zowel interne MUG als het rea-team van de afdeling reageerde. Toen beide teams arriveerden waren er veel personen in de kamer. De logistiek medewerker deed CPR en de afdelingsvpk beademde met masker en ambu.

De assistent urgentie was nieuw en vroeg aan anesthesist om te intuberen. Het lampje van de laryngoscoop werkte niet en de anesthesist gooit deze door de kamer. De vpk hoorde de anesthesist iets zeggen over ‘licht’ en begon op de lichtsakelaars in de kamer te duwen...

De patiënt had ROSC na 2 shocks en 1 dosis adrenaline. De reanimatie duurde ongeveer 22 minuten en de patiënt werd door de dagshift reavpk en de assistent naar de afdeling intensieve zorgen gebracht.

Dunning & Krugger effect



Conclusie

Instead of what is the ideal method to use !

When is each method ideally used?

Referenties

Cheng, A. Morse, K.J., Rudolph, J., Arab, A.A., Runnacles, J.& Eppich, W. (2016) Learner-centered debriefing for Health Care Simulation Education- Lessons for faculty development. *Simulation in Healthcare*. 11(1):32-40.

Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*. 77(6), 1121-1134.

Oriot D. & Alinier G. (2018). *Pocket Book for Simulation Debriefing in Healthcare*. Springer International Publishing.

www.debrief2learn.org

www.talkdebrief.org