

Kan vi förbättra bedömningen av icke-tekniska färdigheter för att forma nya experter?



Lisbet Meurling, MD PhD



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Professor Li Felländer-Tsai

Dr Carl-Johan Wallin, PhD, DEAA



Professor emeritus Leif Hedman



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Ramverk för expertens icke-tekniska färdigheter

A-TEAM

All team members behavioural program

....och varför det behövs



CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag *Namn/Id:* _____

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördöming. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.

Ledarbeteenden:

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut. Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar, bekräftar och uttrycker beslut. Överlämnar ledarrollen till annan när det är befogat.

Följarbeteenden:

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
IFrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Ställer sig utanför lagarbetet med "armarna i kors". Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är befogat.

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrar verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödigt konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR-format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämma av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha re-evaluerat, diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Drivr aktivt beslutsprocessen framåt.

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerar med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Team av experter eller expert-team?



How to turn a team of experts into an expert medical team:
guidance from the aviation and military communities

C S Burke, E Salas, K Wilson-Donnelly, H Priest

Qual Saf Health Care 2004;13(Suppl 1):i96-i104. doi: 10.1136/qshc.2004.009829



CAMST
Simulatorcentrum

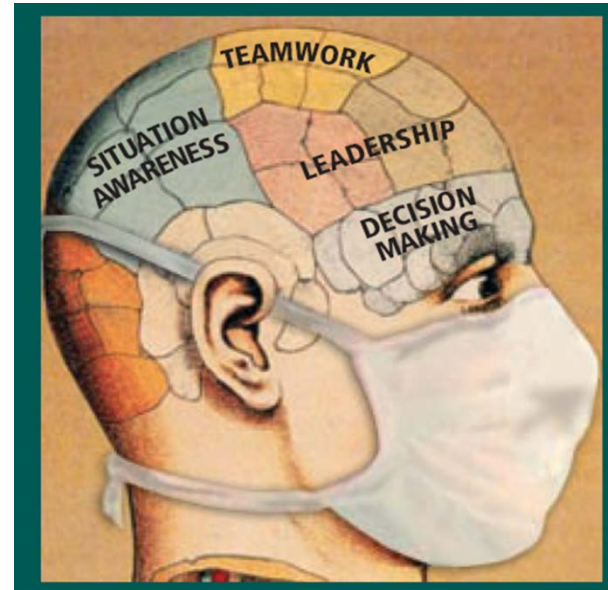


**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Icke-tekniska färdigheter

- Situationsmedvetande
- Beslutsfattande
- Kommunikation
- Samarbete
- Ledarskap
- Hantera stress
- Hantera trötthet



Safety at the sharp end and Enhancing Surgical Performance: A Primer in Non-technical Skills R Flin et al



CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Hur når vi dit, vilken metod?



**Crew
Resource
Management**



CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

CRM, definition

Crew resource management (CRM)

”.....användning av alla tillgängliga resurser – utrustning, procedurer och ffa allas kognitiva förmåga för att främja säkerhet och effektivitet.”

Safety at the sharp end R Flin et al

FILM från fiktiv avdelning



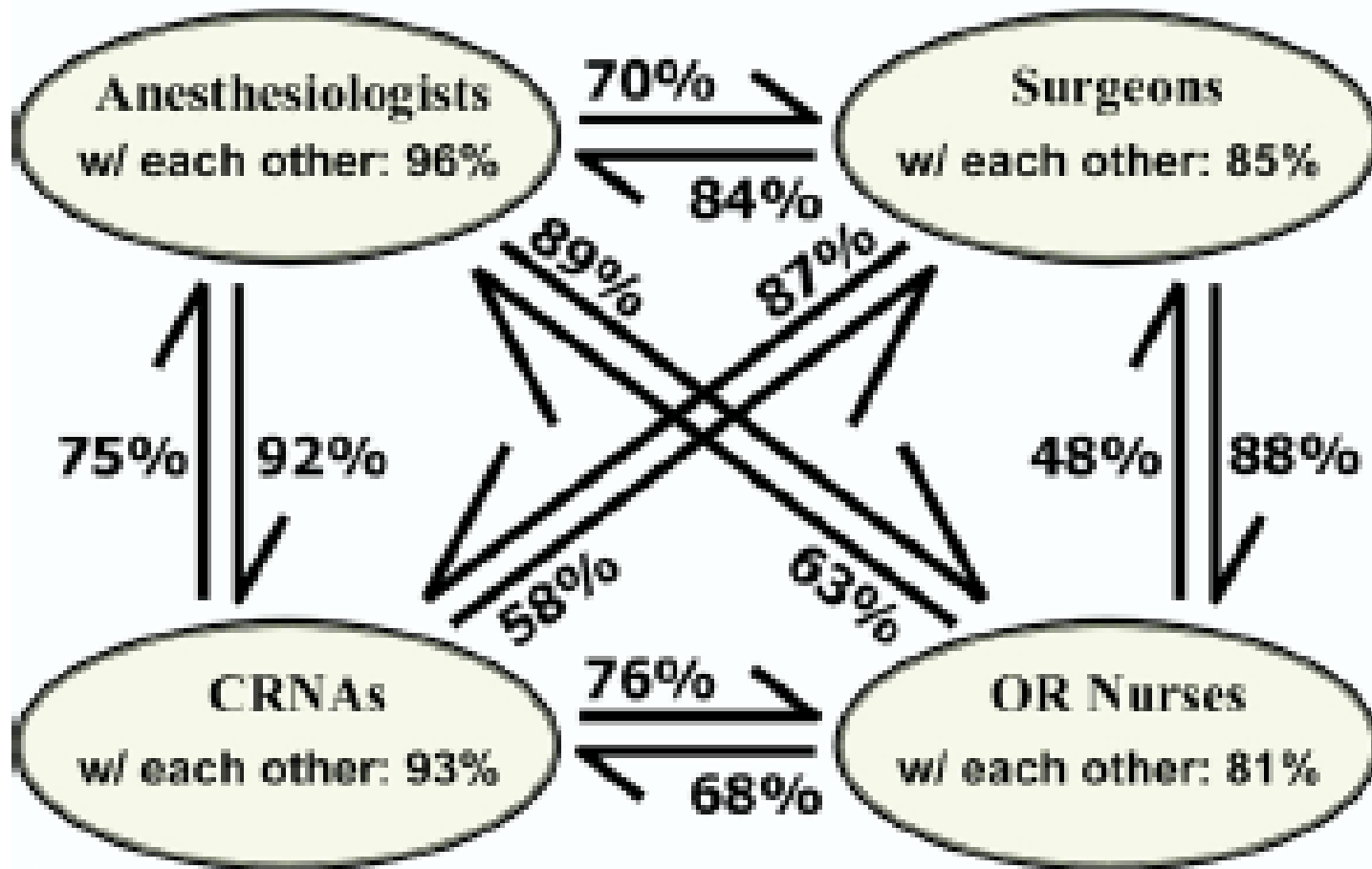
CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

% Reporting Good Collaboration



A

Makary MA, Sexton JB, Freischlag JA, et al. Operating Room Teamwork among Physicians and Nurses: Teamwork in the Eye of the Beholder. J Am Coll Surg 2006;202:746–752



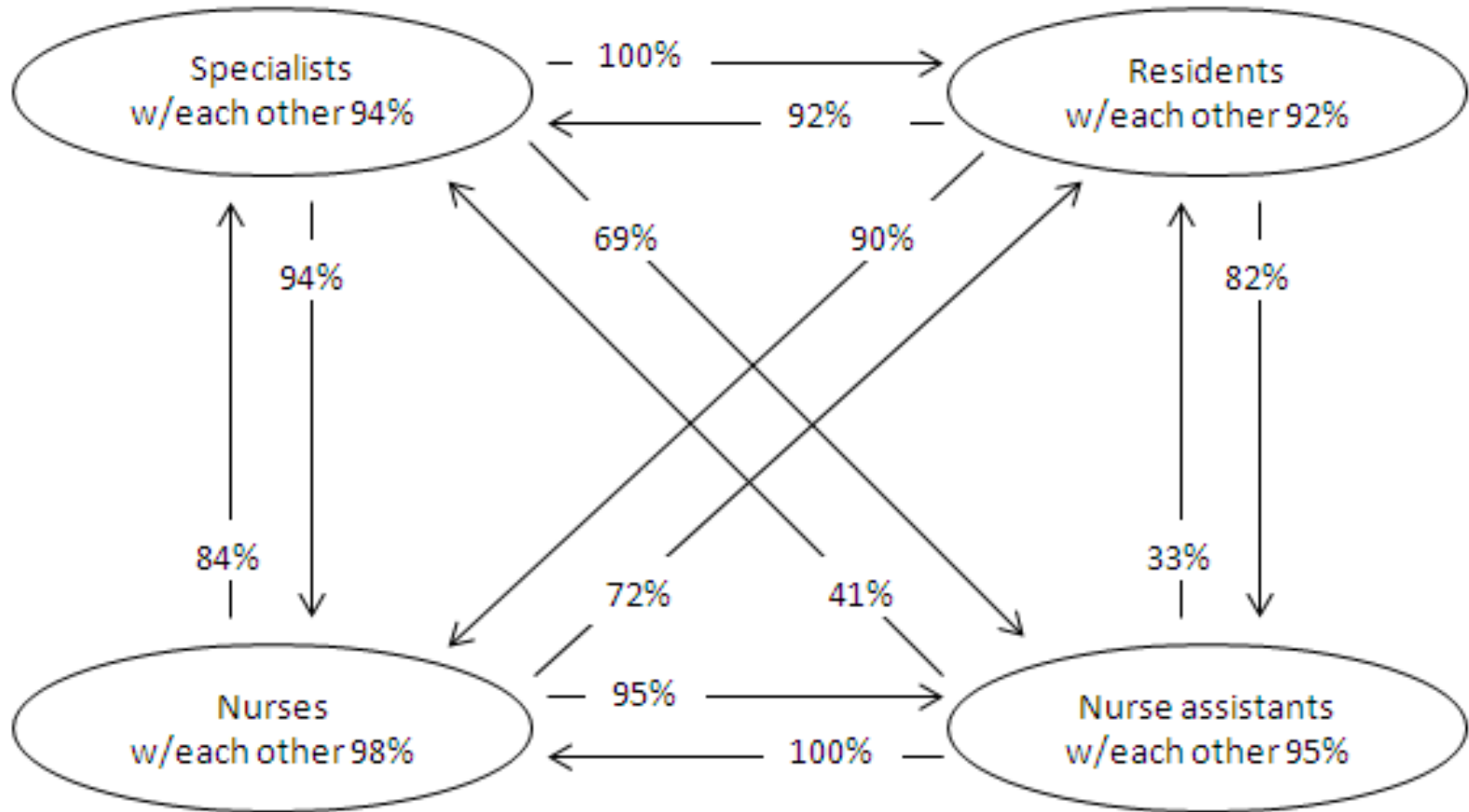
CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

Procentuell andel som skattat “hög” eller “mycket hög” nivå på samarbete/kommunikation med personal i intensivvårdsteamet före träning



Meurling L, Hedman L, Sandahl C, Felländer-Tsai L, Wallin CJ Systematic simulation-based team training in a Swedish intensive care unit: a diverse response among critical care professions *BMJ Qual Saf.* 2013 Jun;22(6):485-94. doi: 10.1136/bmjqs-2012-000994. Epub 2013 Feb 14.

Ramverk för bedömning och återkoppling

NOTECHS, NOTSS, ANTS, SPLINTS, ANTS-AP –

Industrial Psychology Research Centre, University of Aberdeen

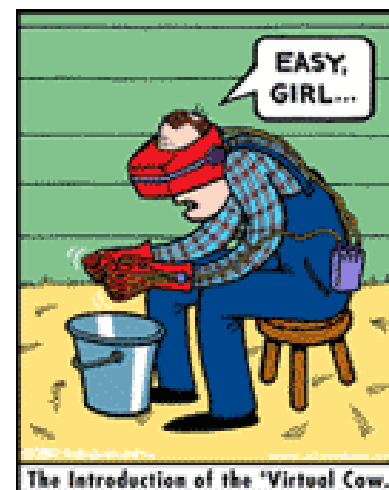
A-TEAM (All Team Members Behavioural Program)

Wallin C.J. et al. (2009) A-TEAM: targets for training, feedback and assessment of all OR members' team work. In R. Flin and L. Mitchell (eds) *Safer Surgery; Analysing Behaviour in the Operating Theatre*. Ashgate, Aldershot.

Simulering/träning

Constructive alignment

1. Identifiera kompetens för ett uppdrag
- 2. Bestämna mål för träningen**
3. Bestämna träningens syfte
4. Identifiera kunskap, färdigheter och förhållningssätt (KSA)
5. Välja pedagogiska metoder
6. Skapa scenarioövningar och tillfällen för träning
- 7. Utveckla verktyg för prestationsbedömning/mätning**
- 8. Utveckla verktyg för återkoppling**
9. Utvärdera om träningen ger identifierad kompetens



A-TEAM

- Mål för träning
- Formativ bedömning
- Återkoppling

- Observerbara beteenden
- Valbara beteenden
- Enkel
- Ingen hemlighet



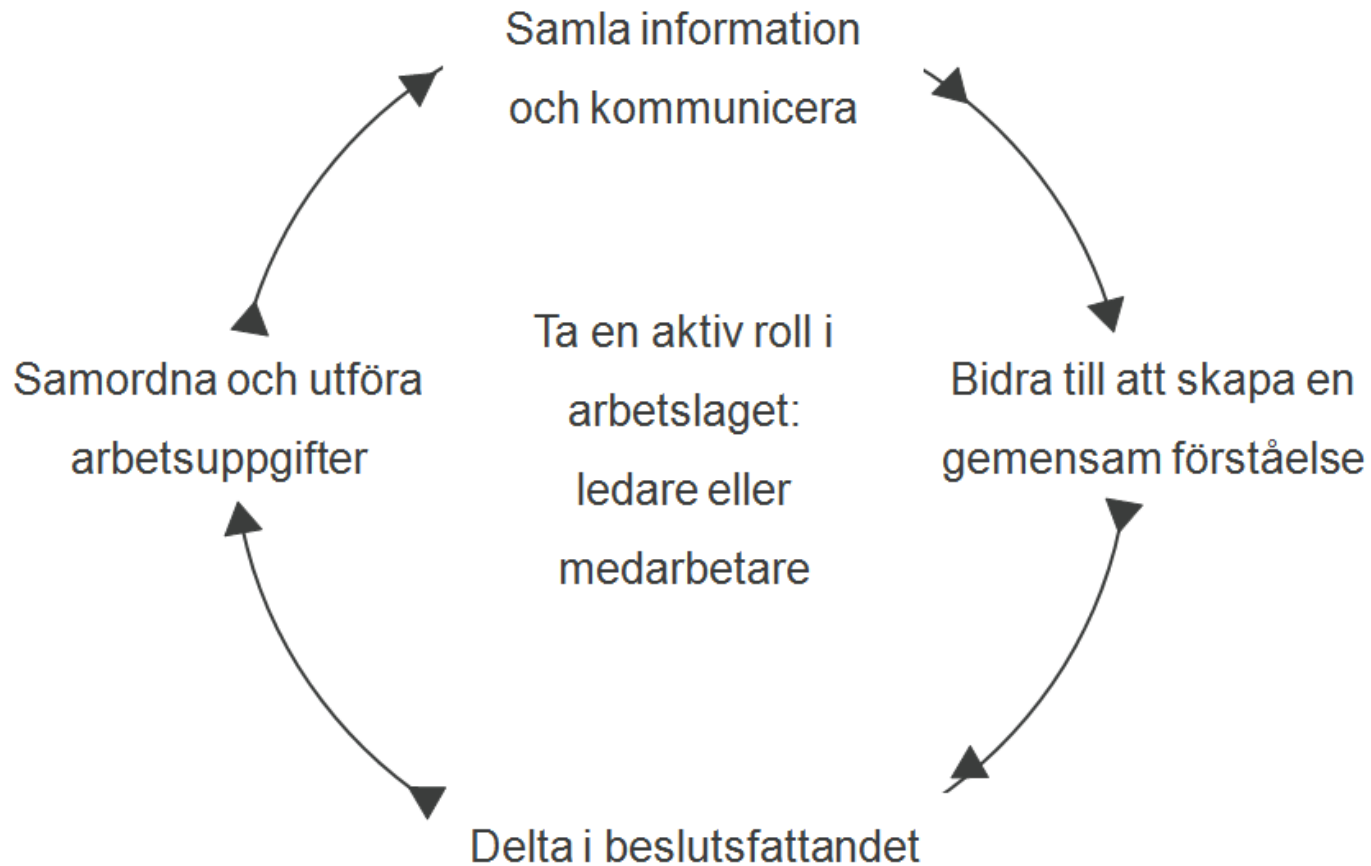
CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM



“Från Wallin C.J. et al. (2009) A-TEAM: targets for training, feedback and assessment of all OR members’ team work. In R. Flin and L. Mitchell (eds) *Safer Surgery; Analysing Behaviour in the Operating Theatre*. Ashgate, Aldershot. Reproduced with permission. Översättning av författarna.



CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

- **Svagt:** Beteende som avsiktligt motarbetar önskvärt samarbete
- **Behöver förbättras:** Beteende som varken motarbetar eller bidrar till önskvärt samarbete
- **Bra:** Beteende som hjälper till att lösa uppgiften och strävar mot önskvärt samarbete, men är inte excellent
- **Förebild:** Föredömligt beteende, "role model".

“Från Wallin C.J. et al. (2009) A-TEAM: targets for training, feedback and assessment of all OR members' team work. In R. Flin and L. Mitchell (eds) *Safer Surgery; Analysing Behaviour in the Operating Theatre*. Ashgate, Aldershot.

A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag *Namn/id:* _____

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördöming. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.

Ledarbeteenden

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut. Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar, bekräftar och uttrycker beslut. Övertar ledarrollen till annan när det är befogat.

Följarbeteenden

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
IFrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Ställer sig utanför lagarbetet med "armarna i kors". Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är befogat.

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrar verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödigt konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR-format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämna av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha re-evaluerat, diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Drivr aktivt beslutsprocessen framåt.

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerar med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende:

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördröjning. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.



A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag *Namn/id:* _____

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördöming. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.

Ledarbeteenden:

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar, bekräftar och uttrycker beslut. Överlämnar ledarrollen till annan när det är befogat.

Följarbeteenden:

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
IFrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Tillåter sig utanför lagarbetet med "armarna i kors". Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är befogat.

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrat verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödigt konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR-format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämma av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha re-evaluerat, diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Drivr aktivt beslutsprocessen framåt.

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerar med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

Ledarbeteenden:

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut. Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar; bekräftar och uttrycker beslut. Överlämnar ledarrollen till annan när det är befogat.

A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag Namn/Id: _____

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördöming. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.

Ledarbeteenden:

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut. Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar, bekräftar och uttrycker beslut. Överlämnar ledarrollen till annan när det är berett.

Följarbeteenden:

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
IFrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Ställer sig utanför lagarbetet med "armarna i kors". Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är berogat.

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrat verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödigt konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR-format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämma av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha re-evaluerat, diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Drivr aktivt beslutsprocessen framåt.

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerar med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

Följarbeteenden:

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ifrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Ställer sig utanför lagarbetet med ”armarna i kors”. Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är befogat.

A-TEAM

A-TEAM: Skattningsskala för bedömning av beteenden i ett lag *Namn/id:* _____

1. Tar en roll i laget

Alla medlemmars beteende

Mål: Alla deltar aktivt i alla relevanta delar av lagarbetet, observerar andra medlemmars beteenden och aktiviteter, ger och tar återkoppling och hjälp.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Ger inte och tar inte emot stöd eller råd. Bekräftar inte övriga lagmedlemmar. Arbetar för sig själv.	Stöder bara andra vid förfrågan, inte spontant. Stöder motvilligt andra.	Stöder andra när det är uppenbart att det behövs.	Accepterar och ger stöd utan fördöjning. Bekräftar andra och involverar andra regelbundet. Frågar direkt om hjälp när det behövs. Protesterar tydligt mot felaktigheter.

Ledarbeteenden:

Mål: Lagledaren tar initiativ till att ge struktur samt leder samarbetet och arbetet.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Tar inga avgörande beslut. Försöker göra allt själv. Tar inte initiativ.	Försöker ta beslut och ge order, men otydligt och vagt. Tar initiativ, men inte vid rätt tidpunkt.	Tar beslut. Ger order, men inte riktat.	Tar avgörande beslut. Ger tydliga order. Tar initiativ till korta avstämningar, bekräftar och uttrycker beslut. Överlämnar ledarrollen till annan när det är befogat.

Följarbeteenden:

Mål: Lagmedlemmen stöder lagledarens initiativ, axlar tilldelat ansvar och utför arbetsuppgifter.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
IFrågasätter ledaren på ett destruktivt sätt. Ställer sig utanför lagarbetet med "armarna i kors". Deltar inte i avstämningar.	Stöder inte ledaren verbalt eller på andra sätt. Utför arbetsuppgifter, men bara när de efterfrågas.	Stöder ledaren verbalt och på andra sätt. Ger förslag på åtgärder till ledaren. Tar initiativ till och utför arbetsuppgifter	Stöder ledaren. Utmanar ledaren konstruktivt genom att ställa utforskande frågor. Efterfrågar och deltar aktivt i avstämningar. Tar över ledarrollen när det är befogat.

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrar verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödigt konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskrets. Har ögonkontakt. Använder SBAR-format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämma av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha re-evaluerat, diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Drivr aktivt beslutsprocessen framåt.

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerar med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrar verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödig konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder lagmedlemmarnas namn.

Ramverk för hur en expert beter sig kan förbättra bedömningen av icke-tekniska färdigheter !

- Den som tränar vet vad som ska eftersträvas
- Hjälpmedel för den som återkopplar
- Constructive alignment, dvs en röd tråd

A-TEAM!



CAMST
Simulatorcentrum



**Karolinska
Institutet**

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset



TACK!

lisbet.meurling@karolinska.se



CAMST
Simulatorcentrum



Karolinska
Institutet

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset

A-TEAM

2. Samlar information och kommunicerar

Mål: Alla inhämtar och utbyter relevant information på ett klart och tydligt sätt.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Kommunicerar inte alls. Mästrar verbalt och med kroppsspråk. Engagerar sig i onödig konversation. Lämnar oväsentliga kommentarer.	Kommunicerar vagt och lågt, eller kontinuerligt utan paus. Ger inte återkoppling.	Kommunicerar klart och tydligt. Ger återkoppling vid behov.	Kommunicerar klart och tydligt, och sluter kommunikationskretsen. Har ögonkontakt. Använder SBAR format (eller liknande verktyg) vid avstämning. Använder <u>lagmedlemmarnas namn</u> .

A-TEAM

3. Skapar en gemensam förståelse för situationen

Mål: Alla lagmedlemmar bidrar i samverkan till att skapa och behålla en gemensam förståelse för situationen.

Svagt	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Delar inte med sig av information. Bidrar demonstrativt inte till att skapa förståelse.	Redogör otydligt för sina iakttagelser. Engagerar sig i oväsentligheter. Agerar på symtom utan att stämna av med lagmedlemmarna. Försöker inte förklara för andra trots att det uppenbart krävs.	Bidrar till konstruktiv dialog. Delar med sig av information.	Efterfrågar, tar emot och tolkar information med bra tempo. Förutser och kommunicerar konsekvenser byggd på informationen. Inbjuder till dialog kring kritiska moment, tolkning av fynd och planering för att skapa gemensam förståelse.



A-TEAM

4. Tar beslut i samverkan

Mål: Under samverkan bidrar alla till att överväga olika handlingsalternativ, inventera resurser och risker för att bidra till konsensusbeslut.

<u>Svagt</u>	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Motsätter sig alla alternativ och presenterar inget eget. Deltar inte demonstrativt.	Fattar beslut rakt av utan att diskutera alternativ med laget trots att tid och möjlighet finns.	Bidrar med idéer, och klargör sin egen åsikt.	Sammanfattar en slutsats efter att ha <u>re-evaluerat</u> , diskuterat och övervägt andra alternativ tillsammans med övriga lagmedlemmar. Driver aktivt beslutsprocessen framåt.

A-TEAM

5. Samordnar och utför arbetsuppgifter

Mål: Lagmedlemmen samordnar sina arbetsuppgifter lägligt och integrerat med de övrigas aktiviteter och underlättar deras arbete. Håller ett öga på övriga lagmedlemmars arbete.

<u>Svagt</u>	Behöver förbättras	Bra	Förebild
Hindrar andras arbete. Utför irrelevanta handlingar. Tillämpar inte gällande riktlinjer.	Samordnar inte sitt arbete med andra. Kör sitt eget race. Ändrar inte planer trots ny information.	Samordnar sitt arbete till viss del. Gör att saker händer, men inte på ett tydligt och ändamålsenligt vis.	Samordnar sina aktiviteter med övriga laget. Anpassar sig till förändringar i situationen. Prioriterar bland arbetsuppgifter. Informerar övriga om planen för fortsatt vård. Tillämpar gällande riktlinjer.

