

# Hvad har du fået ud af dagen i dag?

**Rebekka Falsing Strangholt**

Forberedelse og opfølgning er nøgleordene, hvis viden fra et kursus skal ud at leve i praksis, viser forskningen. Derfor har Nationalt Videnscenter for Demens fokus på transfer.



Ulla Vidkjær Fejerskov er ergoterapeut og har en Master i Voksnes Læring og Kompetenceudvikling ved Aarhus Universitet, DPU og er en af uddannelseskonsulenterne i Nationalt Videnscenter for Demens. Foto: Tomas Bertelsen  
*Denne artikel er oprindeligt udgivet i Nationalt Videnscenter for Demens' trykte årsmagasin 2022.*

”Den undervisning, vi leverer til fagfolk, skal ud at leve i virkeligheden, så den kan øge livskvaliteten for mennesker med demens og deres pårørende,” siger Ulla Vidkjær Fejerskov, som er uddannelseskonsulent ved Nationalt Videnscenter for Demens.

I videnscentret er uddannelseskonsulenterne optaget af, hvordan de kan fremme, at undervisningen på de mange kurser bedst bliver anvendt i praksis. Dette kaldes transfer – at overføre det lærte fra kursus til konkret anvendelse i praksis.

Det fokus, der er på transfer, udspringer af den amerikanske professor Robert O. Brinkerhoffs (f. 1941) forskning. Han foretog en effektanalyse af kompetenceudviklingsforløb, som viste, at helt op til 85 procent af det, vi lærer på kurser, går tabt. Desuden viste undersøgelsen, at blot 15 procent af deltagerne faktisk tilegner sig nye kompetencer og ændrer deres adfærd.

## 40-20-40-modellen



Den såkaldte 40-20-40-model er baseret på Brinkerhoffs senere analyse af, hvorfor kurser ikke har den ønskede effekt.

I 40 procent af tilfældene skyldes det manglende forberedelse og motivation hos medarbejderne, uklart formål med kurset, at det ikke er de rette medarbejdere, som er sendt på kursus, samt manglende ledelsesinvolvering.

De 20 procent skyldes rammer og forhold i selve undervisningen, og 40 procent skyldes dårlig opfølgning og opbakning efter kurset fra både ledelsen og kollegerne.

**”Forskningen viser, at jo større ledelsesmæssig opbakning og jo større tydelighed om, hvilken forskel kurset skal gøre på arbejdspladsen, jo større er sandsynligheden for transfer.”**

Konklusionen på Brinkerhoffs analyse er, at hvis man vil opnå større effekt af et kursus, skal kursist og arbejdsplads i højere grad prioritere tid før og efter kurset. Også her kan den omtalte 40-20-40-fordeling bruges vejledende:

- 40 procent af energien lægges før kurset ved, at både kursisten og ledelsen er afklaret med formålet med deltagelsen på kurset, og at kursisten er godt velforberedt og motiveret.
- 20 procent af energien skal lægges på selve kurset, hvor kursisten deltager aktivt og engageret.
- 40 procent af energien lægges efter kurset på opfølgende aktiviteter, støtte og opbakning til at anvende det lærte i praksis.

I Nationalt Videnscenter for Demens forsøger uddannelsesteamet at bruge 40-20-40-modellen som rettesnor til at understøtte transfer, fortæller Ulla Vidkjær Fejerskov.



Når der bliver bestilt et hjemkøbskursus eller et længerevarende kompetenceudviklingsforløb hos Nationalt Videnscenter for Demens, ringer Ulla Vidkjær Fejerskov eller en af de andre uddannelseskonsulenter til arbejdspladsen på forhånd og undersøger, hvad arbejdspladsen har brug for, at medarbejderne kommer hjem med fra kurset. Uddannelseskonsulenterne kan også tilrettelægge undervisningen med udgangspunkt i aktuelle cases eller problemstillinger fra arbejdspladsen.

”På den måde har vi mulighed for at skræddersy indholdet, så det passer til arbejdspladsens kontekst, og dermed gøre undervisningen mere praksisnær og relevant for medarbejderne,” siger Ulla Vidkjær Fejerskov.

Ud over 40-20-40-modellen er der ifølge professor i voksenpædagogik Bjarne Wahlgren også andre faktorer hos medarbejderne, arbejdspladsen og i undervisningen, der har betydning for transfer.

### **Motivation og mening**

Dialogen mellem medarbejderen og lederen er vigtig, fortæller Ulla Vidkjær Fejerskov. Forskningen viser, at jo større ledelsesmæssig opbakning og jo større tydelighed om, hvilken forskel kurset skal gøre på arbejdspladsen, jo større er sandsynligheden for transfer.

En væsentlig forudsætning for transfer er også, at kursisten har tiltro til sig selv. Hvis kursisten tror på, at han eller hun kan tilegne sig den nye viden og dermed kan blive bedre til at løse sine arbejdsopgaver, er der større sandsynlighed for, at kursisten vil forsøge at anvende det lærte i sit arbejde.

”Som underviser har vi derfor en opgave i at finde et niveau i undervisningen, hvor alle oplever, at de får noget ud af undervisningen trods forskellige læringsforudsætninger og forventninger til udbyttet,” siger hun.

”Vi bruger ofte cases, som afspejler kursisternes hverdag, blandt andet for at give eksempler på, hvordan den nye viden kan bruges eller kan gøre en forskel. Her er det en fordel, at vi kender feltet.”

For det gør de. Alle uddannelseskonsulenter i videnscentret har mange års erfaring inden for demensområdet, så de kan sætte sig i kursisternes sted og komme med eksempler på anvendelsesmuligheder i praksis.

En anden væsentlig forudsætning for transfer er, at kursisten har et mål for, hvad vedkommende gerne vil have ud af kurset.

”Vi indleder kurserne med at spørge, hvorfor deltagerne har valgt kurset, og hvad de gerne vil have ud af dagen. Det gør vi for at sætte en refleksion i gang hos deltagerne og fremme transfer,” siger Ulla Vidkjær Fejerskov.



På samme vis bliver kurserne afsluttet med spørgsmål som ”hvad har du fået ud af dagen i dag” og ”hvad vil du gå videre med, når du tager herfra?”

### **Ledelsen har en afgørende rolle**

Det kræver selvtillid og overskud hos kursisten at ændre sin måde at arbejde på efter et kursus. Derfor er det en forudsætning, at arbejdspladsen er gearet til det, og at medarbejderen oplever opbakning og støtte fra ledelsen og sine kolleger, fortæller Ulla Vidkjær Fejerskov.

”Ledelsen spiller igen en afgørende rolle for, at transfer kan lykkes. Både tiden til og rammerne for at kunne bruge det lærte skal prioriteres, men medarbejderen skal også have mulighed for at få støtte fx med en buddy-funktion, vejledning eller nogle at sparre med.”

På nogle kurser tilbyder Nationalt Videnscenter for Demens et online opfølgingsmøde en til to måneder efter kurset. Det har til formål at opmuntre og støtte deltagerne i brugen af den nye viden i deres arbejde.

### **Tilsammen gør det hele en forskel**

Der er dermed tre hovedaktører i transfer: Undervisningsstedet, som kan gøre undervisningen praksisnær og motiverende, arbejdspladsen, som skal hjælpe med en plan og opmuntre til, at den nye viden bliver brugt, og endelig

medarbejderens egen motivation for at lære og anvende den nye viden i praksis.

”Hvis alle aktører er med på at støtte op og prioritere tid på forberedelse og opfølgning, kan man virkelig mærke, at alle får et langt større udbytte ud af det. Medarbejderen får flere brugbare kompetencer, det samme gør arbejdspladsen, som får løst nogle problemstillinger. Og som undervisere bidrager vi til et bedre arbejdsliv for fagpersoner og en bedre livskvalitet for mennesker med demens og pårørende,” slutter Ulla Vidkjær Fejerskov.

#### TRE SPØRGSMÅL AT STILLE SIG SELV FØR, UNDER OG EFTER ET KURSUS:

##### Før kurset starter

- Hvad håber jeg, at kurset kan give mig af ny viden og færdigheder?
- Hvad skal jeg bruge kurset til, når jeg vender tilbage på arbejdet?
- Hvad er målet og planen for mig efter kurset?

##### Under kurset

- Har jeg fået svar på de spørgsmål, jeg har undret mig over?
- Har jeg forstået det godt nok til, at jeg kan anvende det i min praksis?
- Hvilken viden og hvilke færdigheder har jeg fået på kurset?

##### Efter kurset

- Hvad vil jeg gøre anderledes i mit arbejde fremover?
- Hvem eller hvad kan være en støtte for mig, så jeg kommer i gang med at anvende det lærte?
- Hvordan holder jeg gryden i kog, så jeg ikke glemmer det lærte?

Oprettet: 11. august 2022