

Hvordan kan vi overføre kunnskap, holdninger og ferdigheter fra kurs til praksisutøvelse?

Kursdeltakerens eget ansvar og initiativ er viktig for å få et godt læringsutbytte av et kurs. I tillegg må det forankres i ledelsen slik at den nye kunnskapen kan brukes i praksis.

Kari Hvinden

Sykepleier og spesialrådgiver

Nasjonalt kompetansetjeneste for læring og mestring innen helse, Oslo universitetssykehus

Ann-Helen Henriksen

Spesialrådgiver og forsker

Nasjonalt kompetansetjeneste for læring og mestring innen helse, Oslo

Universitetssykehus

Kommunikasjon

Utdanning

Kurs

Sykepleien 2021 109 (87558) (e-87558)

DOI: 10.4220/Sykepleiens.2021.87558

Hovedbudskap

Det er flere faktorer som har betydning for om det er mulig å praktisere det man lærer på kurs. Det er en forutsetning at kursdeltakeren har fått et faktisk læringsutbytte. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig med individuelt læringsutbytte. Muligheten for og motivasjonen til å praktisere det man har lært på et kurs, er også påvirket av blant annet ledelsesforankring, omfang og kvalitet på samarbeidet med kollegaer samt den enkelte kursdeltakerens egen ansvarsfølelse og initiativ.

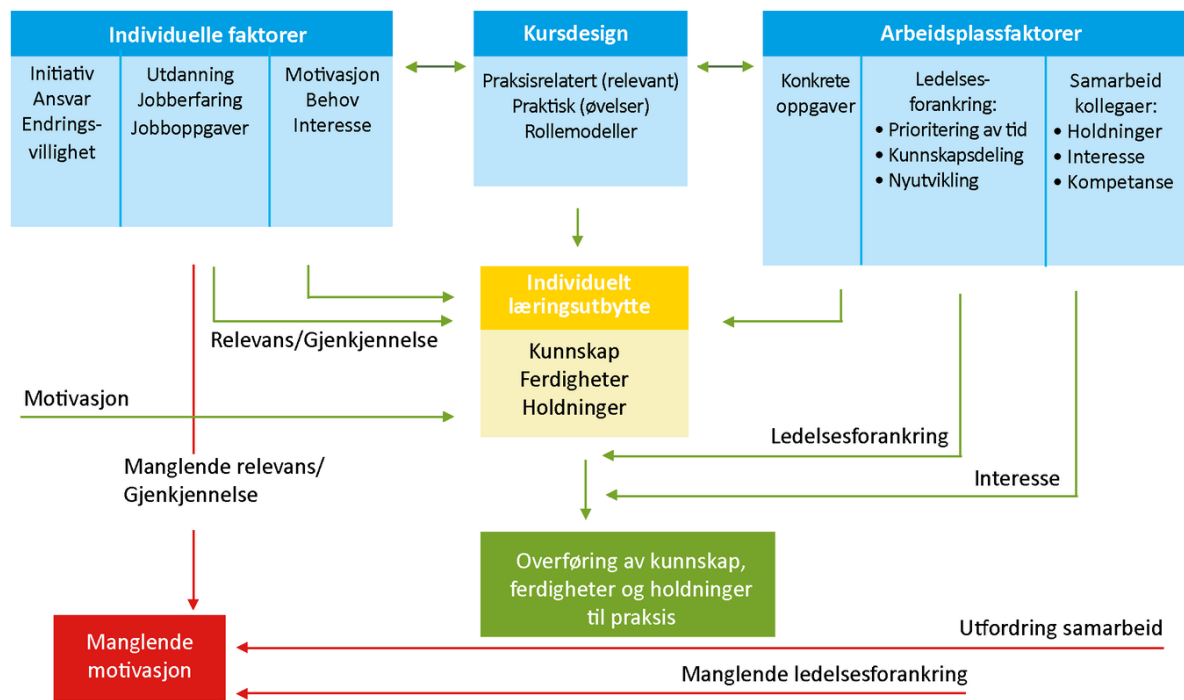
Nasjonalt kompetansetjeneste for læring og mestring innen helse (NK LMH) publiserte i 2019 *Håndbok for helsepedagogikk: Kunnskapsbaserte anbefalinger ved utvikling av kurs i helsepedagogikk for fagpersoner og brukerrepresentanter* (1). Håndboken inneholder rammeverk og anbefalinger for et kurs i helsepedagogikk.

Høsten 2019 ble dette kurset testet ut som en pilot i en større kommune i Norge, og det ble grundig evaluert i etterkant (2). Evalueringen viste at selv om kurset ble godt mottatt av kursdeltakerne, var det flere faktorer som hadde betydning for om det som deltakerne hadde lært på kurset, ble brukt i praksis i etterkant eller ikke.

Vi besluttet derfor å analysere intervjuene fra evalueringen på nytt for å se nærmere på respondentenes utsagn om hva som fremmet eller hemmet implementering av ny kunnskap i praksis. Datagrunnlaget var to fokusgruppeintervjuer og fire individuelle intervjuer, som ble gjennomført to måneder etter kurset.

I analysen sorterte vi utsagnene etter henholdsvis individuelle faktorer, kursdesign og arbeidsplassfaktorer, da forskning viser at dette er faktorer som har betydning for å kunne overføre det man lærer på kurs til en jobbkontekst (3–5). Resultatene av analysen er gjengitt i en modell basert på disse faktorene (figur 1).

Figur 1. Illustrasjon av hva som fremmer eller hemmer overføring av kunnskap, ferdigheter og holdninger – fra kursdeltakelse til praksis



Resultater

Resultatavsnittet har vi strukturert etter modellens ulike elementer. Funnene og sammenhengen mellom dem utdyper og forklarer vi nærmere under hvert element.

Deltakeren må ha individuelt læringsutbytte

At den enkelte deltakeren har et faktisk læringsutbytte av kurset, er en forutsetning for at deltakelsen skal kunne medføre endringer i praksisutøvelsen i etterkant. Læringsutbyttet er blant annet avhengig av individuelle faktorer hos deltakerne, kursets design og faktorer ved arbeidsplassen.

Individuelle faktorer kan være utdanning, jobberfaring og aktuelle jobboppgaver. Dette vil ha betydning for graden av motivasjon, behov og interesse. For at kurset skal være relevant for deltakerne, må kursdesignet ta høyde for disse individuelle faktorene.

Kurset må være relevant og gi gjenkjennelse

I intervjuene ga kursdeltakerne spesielt uttrykk for at det var viktig at innholdet i kurset var praksisrelatert, at det var praktiske øvelser med mulighet for refleksjon og tilbakemelding, samt betydningen av at kurslederne fungerte som rollemodeller.

Noe som gikk igjen i deltakernes svar, var verdien av å kjenne seg igjen i temaene de diskuterte på kurset, og hvorvidt temaene var relevante for konkrete arbeidsoppgaver. Relevans og mulighet for gjenkjennelse fremhevet de som en forutsetning for å få et godt læringsutbytte:

«At kurslederen delte av egne erfaringer og brukte praksiseksemples – det er alfa omega ... Det blir på en måte mer gyldig, og man husker det veldig mye bedre [...]. Det var veldig mange praksiseksemples fra kurs og sånn, og jeg føler det er kjempespennende å høre på. [...] Og jeg er veldig enig i at vi har kunnet bruke masse, men det kunne ha vært veldig artig å kunne ha hørt litt mere sånn fra praksishverdagen vår» (fokusgruppe 2 – deltaker 5).

Kunnskap og holdninger må overføres til praksis

At deltakere har hatt et faktisk læringsutbytte av et kurs, er imidlertid ikke ensbetydende med at tilegnede kunnskaper, ferdigheter og/eller holdninger blir overført til praksis. Ulike faktorer kan fremme eller hemme dette.

Faktorer ved arbeidsplassen som har betydning for motivasjonen til å endre praksis i tråd med ny læring, er blant annet konkrete relevante arbeidsoppgaver, graden av ledelsesforankring og samarbeid med kollegaer. Individuelle faktorer som kan ha betydning, er graden av initiativ, ansvar og endringsvillighet.

Ikke alle var motivert for å gå på kurs

Ansvar for rekrutteringen til det gjeldende kurset lå hos enhetsledere i kommunen. Motivasjonen for å gå på kurs var derfor ikke i første omgang et uttrykt ønske eller behov hos den enkelte deltakeren.

Om deltakerne ikke ser relevansen av å delta på kurs eller ikke er endringsvillig, kan det påvirke motivasjonen for å endre praksis i etterkant. Kurset syntes imidlertid å motivere og inspirere flere, uavhengig av forutsetninger og relevante arbeidsoppgaver.

Flere av dem som hadde relevante arbeidsoppgaver, hadde begynt å bruke det de hadde lært i etterkant av kurset. Andre som oppga å ha lært mye på kurset, og i tillegg var motivert til å praktisere det, ga imidlertid uttrykk for at arbeidsrelaterte faktorer kunne påvirke motivasjonen negativt.

«Flere av dem som hadde relevante arbeidsoppgaver, hadde begynt å bruke det de hadde lært, i etterkant av kurset.»

Om det av en eller annen grunn ikke var mulig å praktisere det man hadde lært på kurset rett i etterkant, da motivasjonen var på sitt høyeste, kunne det bidra til at motivasjonen ble borte. Flere uttrykte bekymring for at det ville skje.

«Jeg har hørt at folk har blitt inspirert, og så er det selvfølgelig avhengig av hvordan man jobber, og hva man har med seg fra tidligere. For noen så er det kanskje litt mindre synlig hvordan de skal omsette det i praksis, og det handler kanskje om endringsvillighet – der er vi også forskjellige» (individuell – deltaker 1).

«Det blir fort at fem kursdager går veldig raskt, og da det er mye jobb og hverdag innimellom, så er det kanskje lett at det sklir ut litt hvis det ikke blir tatt tak i ettersom [...] så jeg håper at det ikke forsvinner. At du får øvd deg på det her kontinuerlig etterpå, at det ikke blir med kurset» (fokusgruppe 1 – deltaker 2).

Det kan være vanskelig å bevare entusiasmen

Flere faktorer som kunne hemme motivasjonen for å praktisere det man hadde lært, ble løftet frem. En av faktorene som gikk igjen, var utfordringer i samarbeidet med kollegaer som ikke hadde vært på kurset.

Flere kursdeltakere ga uttrykk for at det var vanskelig å bevare entusiasmen når de kom tilbake på jobb. Det handlet blant annet om utfordringer knyttet til å formidle det de hadde lært til kollegaer som ikke hadde hatt samme kompetanseheving, og derfor ikke hadde samme kunnskaper, ferdigheter eller holdninger.

Det å ikke ha det samme kunnskapsgrunnlaget å samarbeide ut fra trakk kursdeltakerne frem som en utfordring. Et eksempel som flere trakk frem, handlet om økt bevissthet om viktigheten av brukermedvirkning i tjenesteutvikling.

Mange opplevde at de hadde store utfordringer med å formidle sin nye innsikt til kollegaer i enheter hvor dette ikke hadde høy prioritet eller var en del av praksis:

«Jeg ser nytten av at ha en brukerrepresentant med i starten av planleggingen i forhold til gruppeintervensjon. Men det er veldig vanskelig å få frem det i arbeidet med dem som kanskje ikke har det samme kurset. For vi fikk litt en åpenbaring på det kurset som de ikke har hatt. Og det er vanskelig å få frem det å jobbe med akkurat den biten, det at vi har sett nytten av å likestille rollene våre» (fokusgruppe 2 – deltaker 3).

Andre rapporterte at de hadde opplevd en generell interesse og nysgjerrighet hos kollegaene da de kom tilbake fra kurset. Dette fremmet motivasjonen til å fortelle mer og dele ny kunnskap og nye brukbare redskaper og modeller.

Det kan være en fordel at flere deltar på samme kurs

Det var stor forskjell på i hvilken grad kursdeltakerne hadde tatt ansvar for og initiativ til å imøtekomme faktorene som de opplevde som hemmende når det gjaldt formidling til kollegaer. Enkelte rapporterte å ha tatt ansvar gjennom dialog med sin egen leder.

Andre, da de ble spurt direkte, hadde ideer til ulike måter å formidle dette på som kunne la seg realisere i fremtiden, for eksempel i tilknytning til temadager eller i veiledningssituasjoner. De som hadde vært på kurset sammen med flere kollegaer fra samme enhet eller team, nevnte at det var en stor fordel og en faktor som fremmet samarbeid om å bruke det de hadde lært, i etterkant av kurset.

«De som hadde vært på kurs alene, uttrykte et ønske om kompetanseheving for sine kollegaer.»

De som hadde vært på kurs alene, uttrykte et ønske om kompetanseheving for sine kollegaer, slik at de hadde samme kunnskapsgrunnlag å samarbeide ut fra.

«Jeg tar bare litt mer dialog med min leder i forhold til det og prøver. Det er fortsatt bare å kjøre på med det argumentet med å ha det (brukermedvirkning). [...] Det samme gjelder jo at vi diskuterer med lederne hvordan vi kan få formidlet den kompetansen vi har fått. Og hvordan vi kan involvere andre. For man ser jo at det er veldig nyttig hvis flere har samme kompetanse» (fokusgruppe 1 – deltaker 1).

«Jeg kom jo alene [på kurset] og kom tilbake og kjente at jeg var så giret, på en måte. Her er noen ting som vi kan bruke, og så snakker man litt om hva man har opplevd, og da er engasjementet kanskje ikke like stort. Så jeg tror det at å ha flere på lag og ha lest det samme og tenkt litt sammen, det gir en annen forståelse. Man kan liksom ikke komme tilbake og fortelle hva man har vært med på og klare å formidle det samme. Så at flere kan ta del og være med på kurset, det hadde hjulpet» (fokusgruppe 2 – deltaker 2).

Manglende ledelsesforankring var en hemmende faktor

Utfordringer i samarbeidet med kollegaer for å praktisere det de hadde lært, ble også koplet til manglende organisatorisk og ledelsesmessig forankring.

Deltakerne beskrev at manglende ledelsesforankring generelt var en hemmende faktor for muligheten til å praktisere det de hadde lært på kurset. Det handlet primært om manglende prioritering fra ledelsens side når det gjaldt å sette av tid til kunnskapsdeling med kollegaer og implementere ny kunnskap i praksis.

Flere opplevde at det var vanskelig å ta seg tid når det ikke ble prioritert av ledelsen, og det samtidig ble forventet at andre oppgaver skulle løses som før. Det handlet også om organisatoriske utfordringer knyttet til manglende ansvarsfordeling i nye prosjekter på tvers av enheter.

«Utfordringer med å ta det i bruk er vel kanskje det med tid og kapasitet i arbeidshverdagen. At man har mange oppgaver som skal utføres, og så er det – ja, det å få tid til å ha sett seg ned og få brukt det, da» (fokusgruppe 2 – deltaker 4).

«Det er jo viktig at vi får bruke tid på det. For hvis det er forankret i ledelsen, da vil det jo kanskje utløse at man får prioritere det og bruke det» (fokusgruppe 2 – deltaker 5).

«Flere opplevde at det var vanskelig å ta seg tid når det ikke ble prioritert av ledelsen.»

Det var forskjell på hvordan de hemmende faktorene ble vurdert av kursdeltakerne. De diskuterte i hvilken grad ansvaret lå hos ledelsen alene, og hvilket ansvar som eventuelt lå hos den enkelte kursdeltakeren. Formidling til ledelsen om behovet for å bruke tid på implementering av ny kunnskap ble beskrevet som både en nødvendighet og en utfordring.

«Jeg tror det er viktig at de som gikk på kurs, får anledning til å fortelle sine ledere at det her har vi lært, og det ønsker vi å ta i bruk, og da trengs de her ting. Jeg tror det finnes en vilje til å sette av litt tid, men lederen må ofte ha konkrete bestillinger på hva som trengs.

Det å få synliggjort hva kurset [kan] brukes til i praksis, så det kan gjentas, hvis det er ønskelig å spre det. Så det at dem som har gått på kurset, får virkelig brukt det og sagt noen ting om det, sånn at det blir tydelig at man faktisk implementerer det man har lært på kurs» (individuell – deltaker 1).

«Jeg tenker det er lettere hvis man har ledelsen med seg, så tenker jeg jo også at til sjuende og sist er det bra at du er med på å snakke det frem (henvendt til en annen fokusgruppedeltaker om viktigheten av brukermedvirkning), men det er ledelsen som har ansvaret med å få det på plass og, da, at det ikke skal være ditt ansvar alene» (fokusgruppe 2 – deltaker 4).

Oppsummering

Flere faktorer har betydning for hva som skjer i praksis etter deltakelse på kurs. Individuelt læringsutbytte, personlig ansvar og initiativ sammen med forhold ved arbeidsplassen, inkludert god ledelsesforankring, har stor betydning.

Funnene i denne evalueringen viser at det er flere ting man bør ta stilling til på arbeidsplassen før man sender de ansatte på kurs. Først og fremst er det viktig hvem man velger å sende. Har de eller skal de ha oppgaver som relaterer seg til det som kurset handler om?

Man bør dessuten overveie om flere fra samme arbeidsplass eller avdeling skal delta sammen, da det viser seg at det er enklere å komme i gang med å bruke det man har lært om man ikke er den eneste som har gått på kurs.

Dersom det ikke er mulig, er det viktig å legge til rette for at den som har vært på kurs, får mulighet til å formidle den nye kunnskapen til kollegaer, samt skape rom for at man kan bruke ny kunnskap i jobbhverdagen.

Læringseffekten av et kurs forsterkes når det man har lært, blir prøvd ut i praksis, og vi kan først snakke om styrket kompetanse når det man har lært, vises i praktiske handlinger.

Referanser

1. Hvinden K, Henriksen A-H, Brøve HB. Håndbok i helsepedagogikk – kunnskapsbaserte anbefalinger ved utvikling av kurs i helsepedagogikk for fagpersoner og brukerrepresentanter. Oslo: NK LMH; 2019. NK LMH-rapport 978-82-92686-35-5.
2. Henriksen A-H. Evaluering av fem dagers kurs i helsepedagogikk. Oslo: NK LMH; 2000. NK LMH-rapport 978-82-92686-40-9.
3. Blume BD, Ford JK, Baldwin TT, Huang JL. Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*. 2010;(36):1065–105.
4. Botke JA, Jansen PGW, Svetlana N, Tims KM. Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: a literature review. *Educational Research Review*. 2018;(24):130–47.
5. Lim DH, Morris ML. Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer. *Human Resour*. 2006;(17):85–115.