



# Effektiv træning

Hvorledes designer man effektive læringsprogrammer (f.eks. i Den Motiverende Samtale)

---

Gå hjem møde 1. december 2010

IMPLEMENT  
CONSULTING GROUP

## Dean Fixsen

---



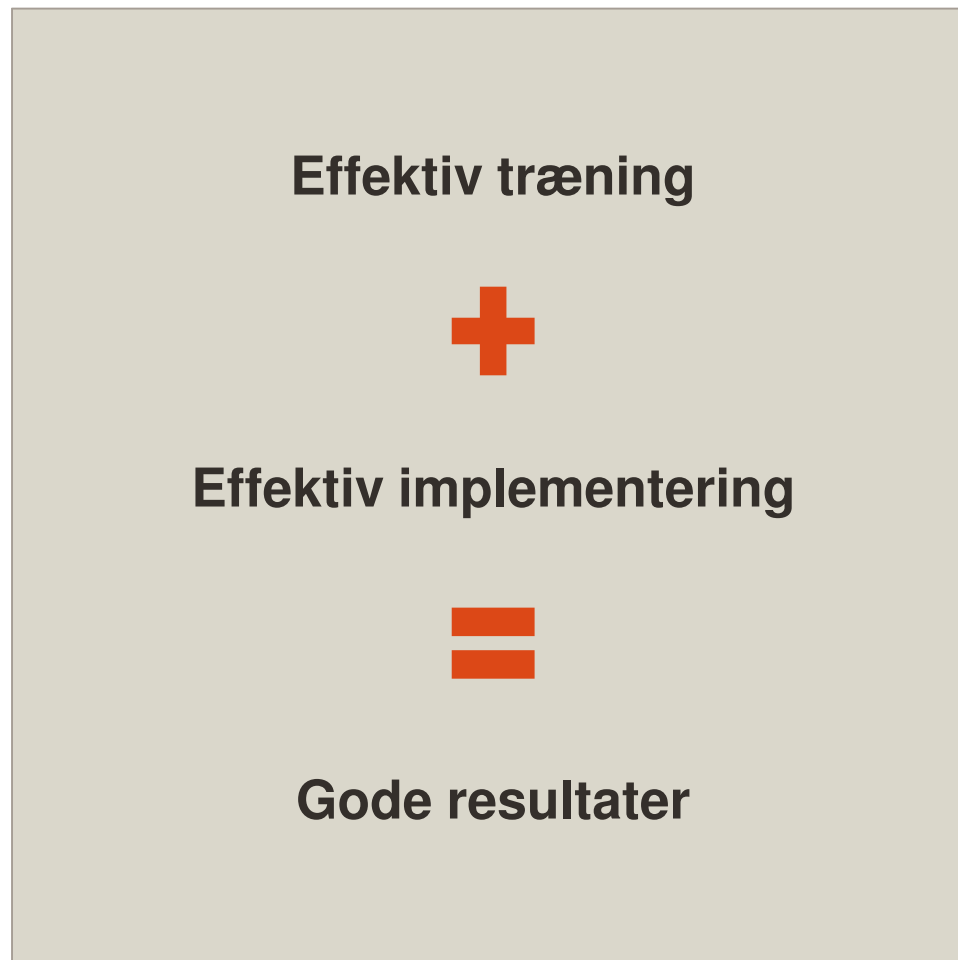
Dean Fixsen er leder af 'The National Implementation Research Network' hvis formål er at forbedre teori og praksis omkring implementeringen af evidens baserede programmer. Fixsen har skrevet flere bøger om emnet.



# Implementering af evidensbaserede programmer

## Hvad virker ifølge Dean Fixsen:

---



# Implementering af evidensbaserede programmer

---

*Træning er en ting, implementering er noget helt andet*

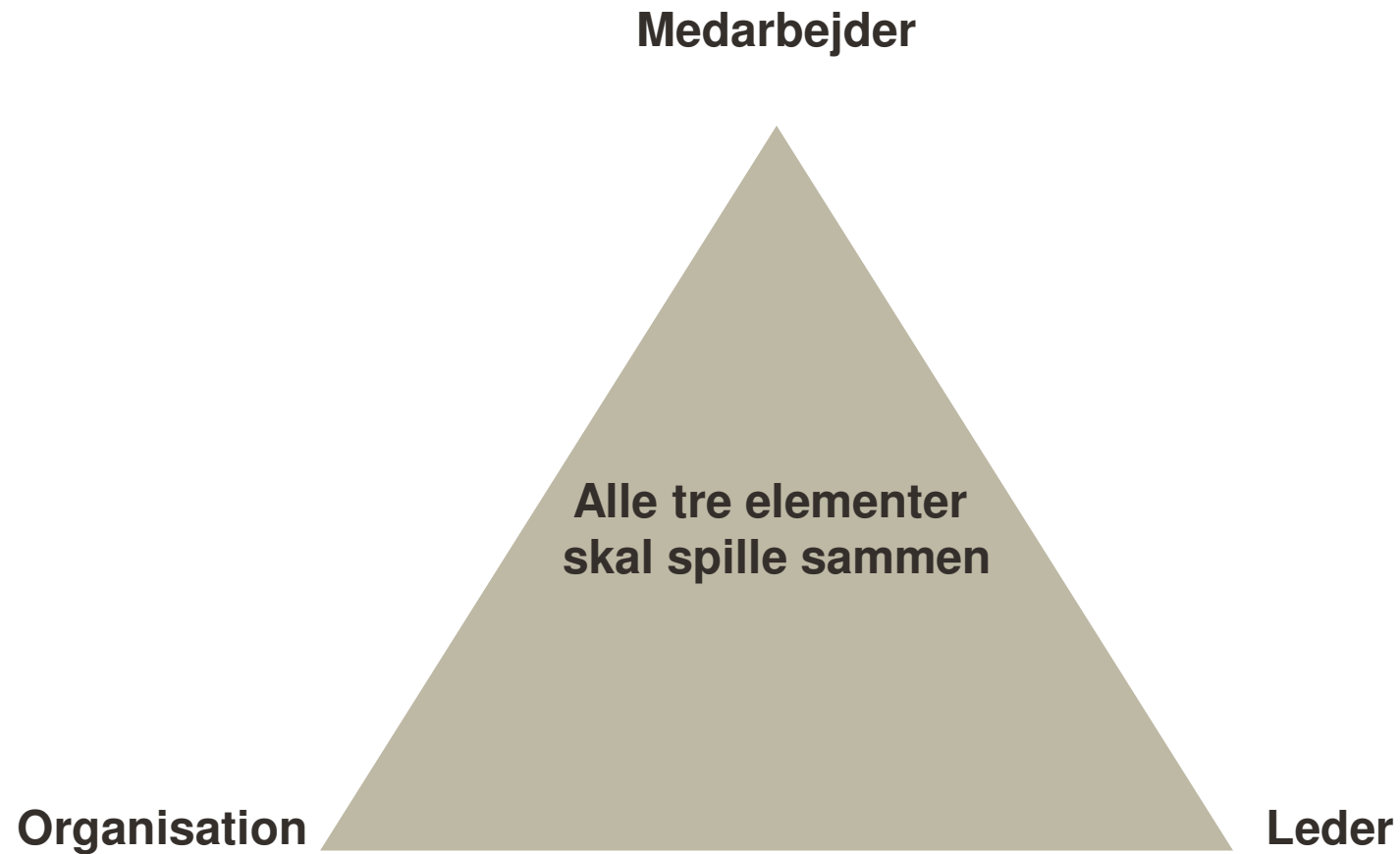
”

Across the many meta-analyses of treatment effectiveness studies we have done, quality of implementation is consistently one of the strongest predictors of the effect sizes found for the outcomes.

*(Mark Lipsey Ph.D. 2007)*

# Så hvordan lykkes man med implementering:

---



# Hvad er kompetence og læring i Den Motiverende Samtale?

---

## Kompetence i Den Motiverende Samtale er en *specifik adfærd*:

For eksempel:

- Overensstemmelse med MI's ånd
- % and MI konsistent adfærd
- Ratioen af spørgsmål og reflektioner
- % åbne spørgsmål
- % komplekse reflektioner
- % af taletid
- (Kodesystemer: MITI, MISC, the MIA-STEP evaluering)

## Miller & Moyers otte trin i at lære Den Motiverende Samtale:

1. Ånden i MI
2. OARS: klient-centrerede værktøjer
3. At genkende forandringsudsagn
4. At fremme og styrke FU
5. At gå med modstanden
6. At udvikle en plan for forandring
7. At konsolidere forpligtelse
8. Integrere og blande MI med andre interventioner

## Vi ved også hvordan man bedst lærer Den Motiverende Samtale:

*Miller, Yahne, Moyers, Martinez and Pirritano 2004 study:*

### **A randomized trial of methods to help clinicians learn MI**

Conclusion: coaching and feedback increases posttraining proficiency (after 4 months the workshop only group showed only marginal gains – only the WFC group showed significantly better client responses compared with baseline)

*Walters, Matson, Baer and Ziedonis 2005 study:*

### **Effectiveness of Workshop Training of Psychosocial Treatments in Addiction: a Systematic Review**

Conclusion: Workshop training often helps to develop competence in skills, but this competence starts to decay soon unless there is some systematic post-training support, supervision or training

*Bennett, Moore, Vaughan, Rouse, Gibbins, Thomas, James and Gower 2007 study:*

### **Strengthening Motivational Interviewing skills following training: A randomised trial of workplace-based reflective practice**

Conclusion: Those receiving the workplace-based intervention (a 12 week follow up) significantly improved their competence in terms of clinically significant measures of competence.

**Den Motiverende Samtale er simpel men ikke let...**

# Robert Brinkerhoff

---



Professor Robert Brinkerhoff, Michigan University, er en internationalt anerkendt ekspert i evaluering af effekten af træningsindsatser i organisationer. Han er forfatter til bøgerne *High impact learning* og *Courageous training*.





# Brinkerhoff's studies of the effect of learning programmes

---

## Træningslederens udfordringer

Robert Brinkerhoffs studium af brug og effekt af læring på træningsforløb viste, at:

- 15%** anvendte ikke eller prøvede ikke at anvende den nye læring
- 70%** prøvede en lille smule, men havde problemer og vendte hurtigt tilbage til gamle metoder
- 15%** anvendte den nye læring og opnåede konkrete og værdifulde resultater

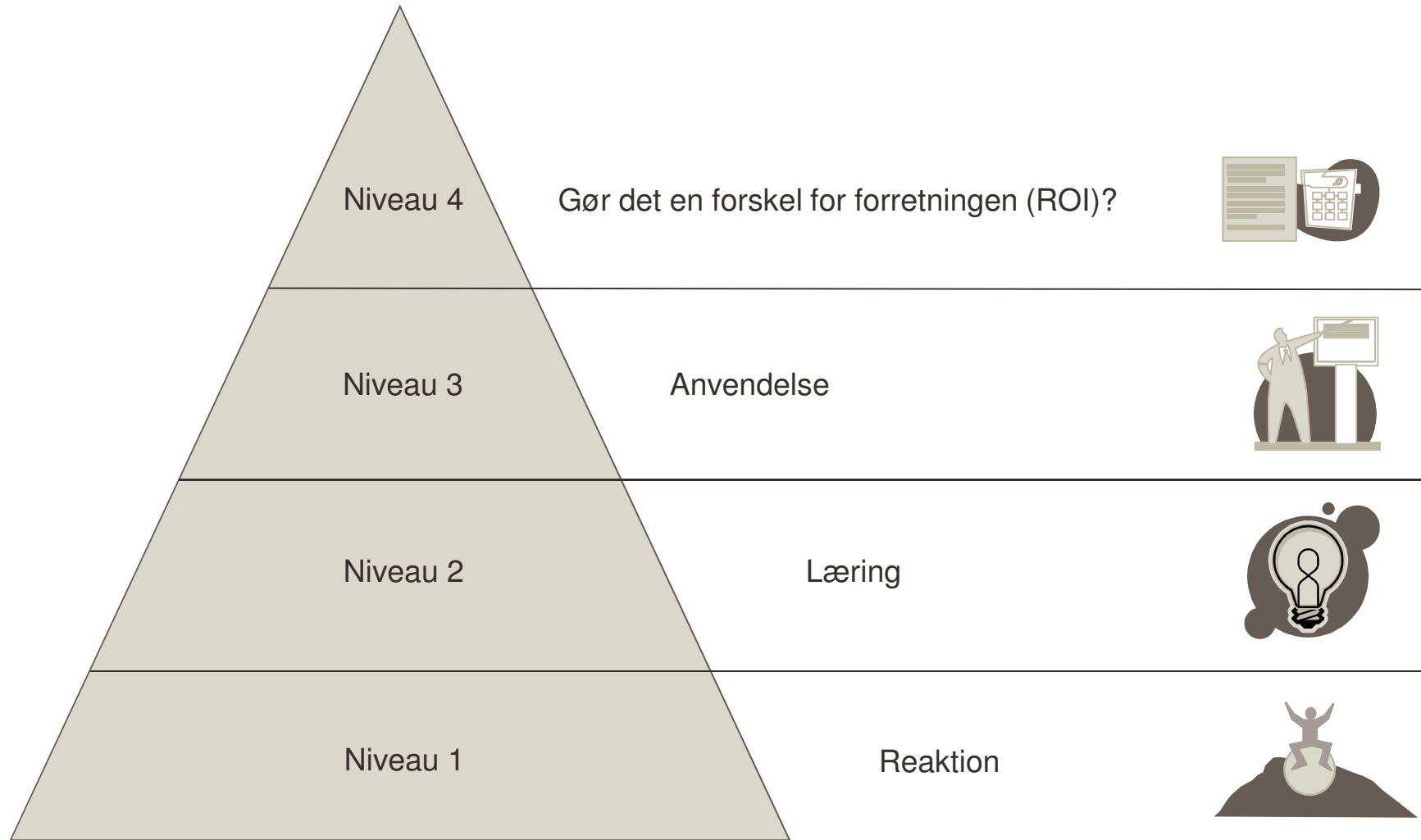
Brinkerhoffs hovedbudskab:

Alt for mange organisationer får for lidt værdi ud af deres massive træningsindsats.

Dette skyldes manglende fokus på træningsindsatsen, som er dekoblet organisationens overordnede strategiske fokus, og manglende involvering af relevante interessenter.

# Donald Kirkpatrick's fire evalueringsniveauer

---



# Evaluering af træningsprogrammer

---

## **ASTD undersøgelse om brugen af de fire niveauer hos 1.500 virksomheder**

- Niveau 1: 91% af virksomhederne evaluerer ved at bruge niveau 1
- Niveau 2: 37% bruger niveau 2
- Niveau 3: 16% bruger niveau 3
- Niveau 4: 9% bruger niveau 4



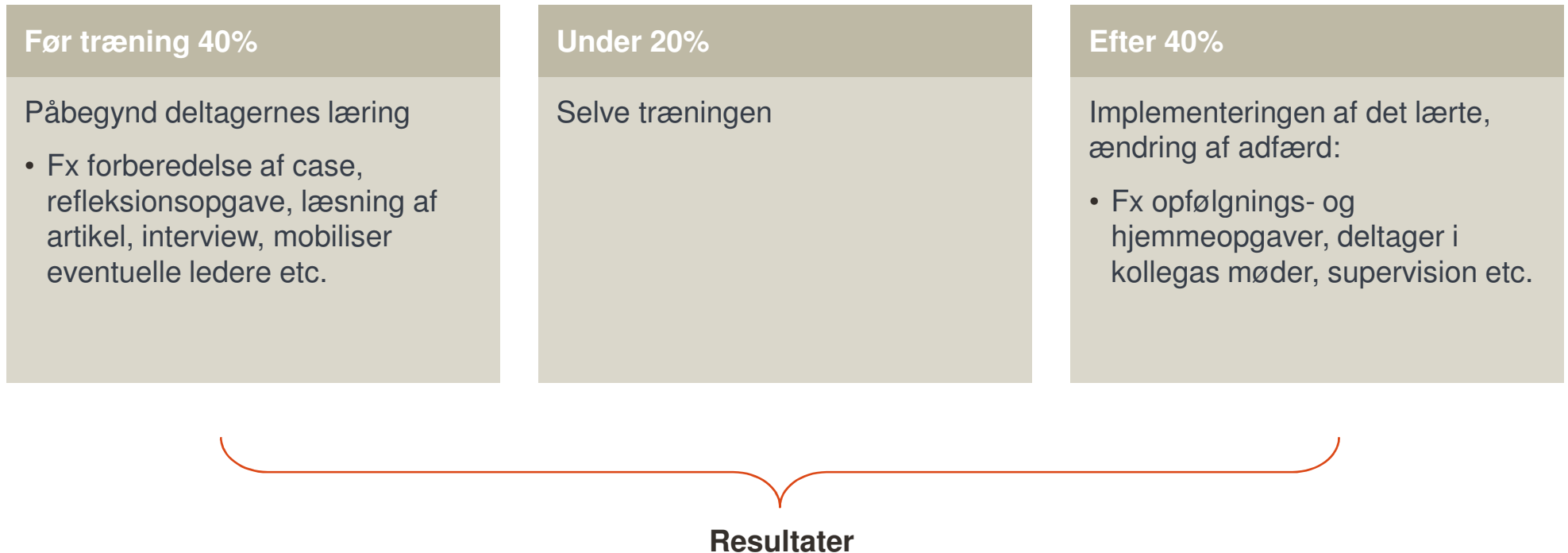
### **Hovedbudskab:**

Stop med at evaluere træningen –  
evaluer hvor kompetent virksomheden  
er til at anvende træningen til at nå  
resultater!

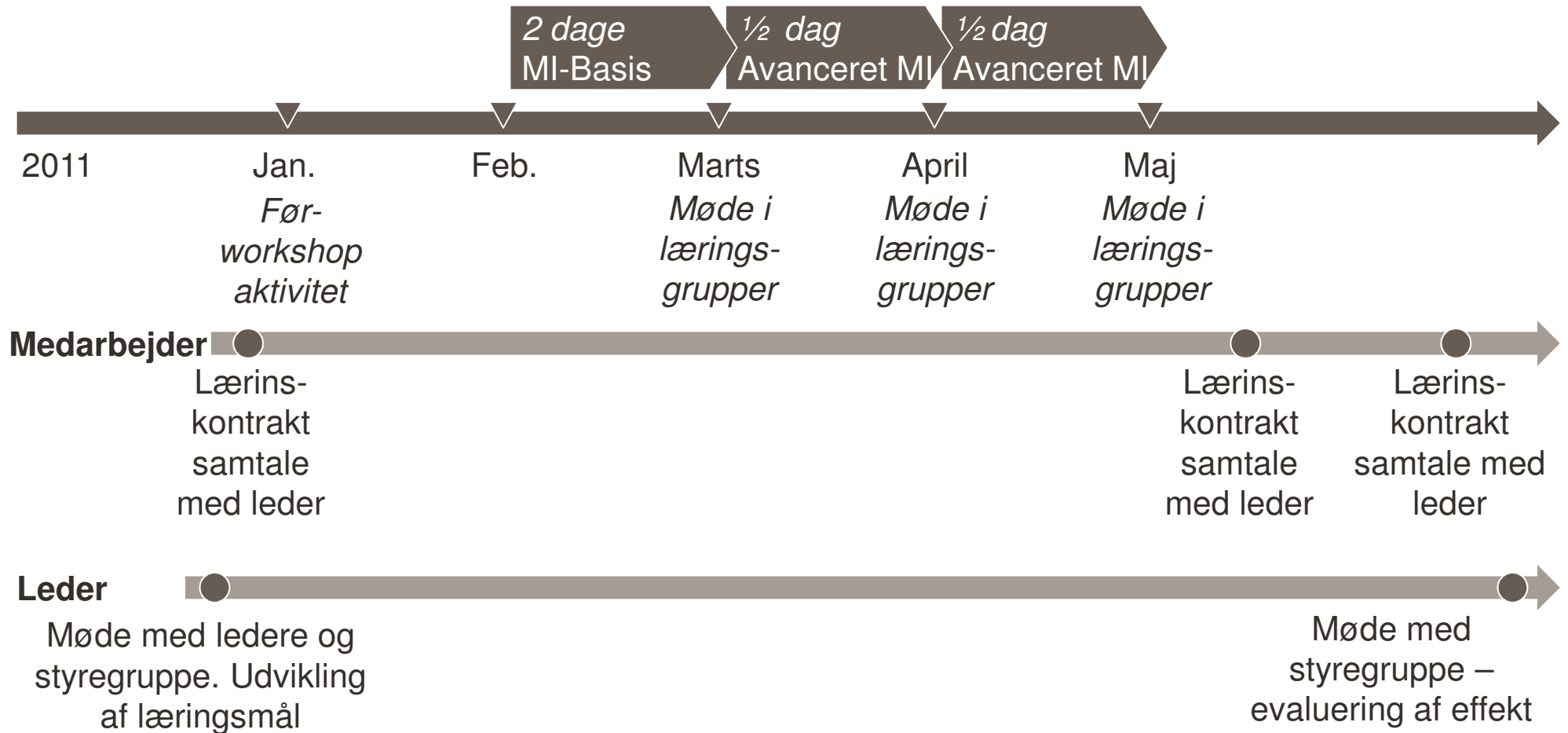
# Brinkerhoffs første løsning: Design læring som en proces ikke en begivenhed

---

## Optimal fordeling af ressourcer før, under og efter træningen



# Eksempel på program med før-under-efter aktiviteter



# Brinkerhoffs anden løsning: Involver ledelsen i læringen gennem en læringskontrakt

Navn:

Uddannelse:

Hvad er mine læringsmål?	Hvad vil jeg gøre?	Hvordan ved jeg, at det er lykkedes for mig?	Hvad er den organisatoriske effekt?
Hvad er de vigtigste kompetencer, viden eller færdigheder, som jeg skal opnå med denne uddannelse (inden for fx værktøjer/metode, spørgeteknikker, lytteteknikker, håndtering af modstand el. lign.)?	Hvordan vil jeg anvende læring fra uddannelsen i mit job? På hvilken måde? I hvilke konkrete situationer?	Hvad har jeg gjort anderledes? Hvilke resultater har jeg opnået?	Hvordan mener jeg, at indfrielsen af mine læringsmål kan give en positiv effekt i organisationen (fx på afdelingsmål eller organisationens strategi og mål)?

Hvilken støtte kræver det fra min leder for at lykkes?