



# Implementering

Forberedelse og opfølgning er nøgleordene, når viden og redskaber fra et ABC Demens e-læringskursus skal ud at leve i praksis. Der er forskellige måde at facilitere implementeringen på.

Indholdet i nogle af ABC Demens e-læringskurserne retter sig mod læring af konkrete redskaber og handleanvisende metoder. Det kan fx være undersøgelsesredskaber, brug af et bestemt skema eller en analysemetode til at forstå en adfærd. Hvordan de skal implementeres afhænger af kontekst, arbejdsgange og medarbejderens muligheder for at øve sig og bruge den nye viden i praksis.

Andre ABC Demens e-læringskurser retter sig mere mod læring af generelle principper og teoretisk viden, fx om demenssygdomme og personcentreret omsorg, som er med til at skabe mening og sammenhæng. Det kræver en anden form for facilitering af implementeringen, da det i højere grad drejer sig om brugen af en forståelsesramme, hvilket kræver tid og rum til refleksion over egen praksis.

Der er flere faktorer, som har betydning for, om viden fra et kursus bliver brugt og implementeret på arbejdspladsen (overførsel af det lærte til brug i praksis kaldes transfer). For det første skal den måde, arbejdet er organiseret på, gøre det muligt at bruge det lærte i hverdagen. For det andet er det vigtigt, at der er et understøttende miljø blandt kolleger og ledelse, og at de er positive over for ny viden og har forståelse for, at det kræver øvelse og ofte ændring af praksis eller arbejdsgange.

For at få størst muligt udbytte af e-læringen i praksis kræver det, at du som leder:

- 1. er tydelig over for medarbejderne i forhold til, hvordan kurset hænger sammen med arbejdspladsens mål og kerneopgave**  
Hvilken værdi vil det give borgerne/medarbejderne/kollegerne/arbejdspladsen/osv.? Hvordan hænger det sammen med vores årshjul, strategi, opgaver m.v.?
- 2. tror på kursets effekt og er tydelig i forhold til, hvorfor det er vigtigt, at alle bakker op om kompetenceudviklingen**  
Hvilke aftaler har I om anvendelse og opfølgning? Hvordan er rammerne for at øve sig og få sparring på det lærte? Hvilken forskel forventer du at se i praksis?
- 3. følger op, opmuntrer og vejleder**  
Hvordan går det med at bruge den nye viden? Hvem er i gang? Ros dem, der anvender den nye viden. Hvem bruger den ikke – og hvorfor? Hvad skal der til, for at de bruger den?

## Kilder

Brinkerhoff Robert O. & Apking, Anne M. (2001). High Impact Learning Cambridge, MA: Perseus Publishing



ABC DEMENS  
E-LÆRING FOR FAGPERSONER

Wahlgren, B. (2009). Transfer mellem uddannelse og arbejde. Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Senest opdateret: 27. marts 2025