



Læringskontrakt med medarbejderen

Du kan optimere læringsudbyttet ved at forberede og afstemme dine egne og medarbejdernes forventninger til kompetenceudviklingen og den værdi, det skal give arbejdspladsen.

Afstemning af forventninger kan foregå ved individuelle samtaler eller ved at samle en gruppe af medarbejdere før og efter, de har taget det samme e-læringskursus.

Brinkerhoff og Apking har udviklet *High Impact Learning Map*, som er et dialogredskab til leder og medarbejder. Redskabet kan optimere læringsudbyttet og sikre, at det lærte bruges i praksis.

Dialogredskabet går i sin enkelhed ud på at afstemme med medarbejderen, hvilken viden og hvilke kompetencer der er brug for, for at kunne løse arbejdsopgaverne, og hvordan det konkret skal bruges og gøre en forskel i praksis. Man kan se det som en gensidig læringskontrakt mellem leder og medarbejder, der anvendes før og efter et ABC Demens e-læringskursus.

Formålet med en læringskontrakt er at:

- afstemme forventninger mellem medarbejder og leder om formål og mål med at tage e-læringskurset
- bevidstgøre medarbejderen om, hvad det lærte skal bruges til
- fremme, at medarbejderen tager ansvar for egen læring
- bevidstgøre lederen om, hvad der kræves af arbejdspladsen, for at medarbejderen kan bruge den nye viden
- definere en tydelig ramme for, hvem der gør hvad og hvornår.

Læringskontrakt



ABC DEMENS
E-LÆRING FOR FAGPERSONER

LÆRINGSMÅL – Hvilken viden og færdigheder er de vigtigste, at medarbejderen får?

Hvilken viden, færdigheder eller kompetencer vil du gerne opnå med dette e-læringskursus?

FORANDRING I PRAKSIS – Hvad skal medarbejderen gøre anderledes i praksis?

Hvordan vil du bruge den nye viden fra e-læringskurset i dit arbejde – på hvilken måde og i hvilke konkrete situationer?

RESULTATER – Hvordan kan man se, at det er lykkedes medarbejderen at bruge den nye læring?

Hvad gør du anderledes nu? Hvordan kan du se en forskel hos borgerne/patienterne?

EFFEKT – Hvad er den organisatoriske effekt af læringen?

Hvordan bidrager din nye viden positivt til arbejdspladsen? Hvilken værdi skaber det, fx i forhold til beboerkonferencer, projekter, mål og strategi?

STØTTE – Hvilken støtte kræver det af arbejdspladsen, hvis det skal lykkes?

Hvad du brug for fra dine kolleger og mig som leder, så du har de bedste betingelser for at kunne bruge det lærte i praksis?

[Du kan læse mere om brugen af læringskontrakter her.](#)

Kilder

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

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

Senest opdateret: 27. marts 2025