



## VORES FUNDAMENT

- Kontinuerlige møder med fokus på Stærkere Læringsfællesskaber i og på tværs af de lokale afdelinger
- Løbende møder i ledelsesteamet med fokus på understøttelse af Stærkere Læringsfællesskaber
- Årlige møder med deltagelse af alle medarbejdere i UngiAarhus Nord.

## Når guldet er gemt 20 km væk fra egen praksis...

Hvordan får vi en organisation med mange enheder, fordelt på et stort geografisk område, til at blive endnu bedre til at dele viden og praksis på tværs? Og hvordan kan vi sætte en fælles retning med plads til meningsgibende lokale tilpasninger? Det var nogle af de spørgsmål vi, undervejs i vores første år med Stærkere Læringsfællesskaber, søgte svar på. Læs her om vores handlinger og hvad vi lærte undervejs i jagten på svarene.

### MÅLET MED ÅR 1

Når vi i UngiAarhus Nord kigger tilbage på det første år, har vi arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber på mange områder. Data, reflekterende dialoger og vidensdeling på tværs har været nogle af de store elementer vi har sat fokus på.

Vi er mange enheder, fordelt over et stort geografisk område. Dette gjorde os nysgerrige på, hvordan vi i vores organisation kunne skabe læring på tværs. Hvordan kunne vi skabe rammerne for endnu større muligheder for sparring og feedback på vores praksis.

Vi satte derfor gang i "Videns og praksisdeling på tværs". Helt kort, var medarbejderne delt op i en række fællesskaber med fokus på hvordan der kunne skabes læring og trivsel hos de unge, indenfor en række interesseområde f.eks. natur, bevægelse, kreativitet og digitale fællesskaber. Disse interessefællesskaber løb hen over hele året med fælles nedslag undervejs. Alle medarbejdere var samlet 3 gange til workshops. Den første med fokus på udarbejdelse af individuelle øvebaner i forbindelse med deres interessefællesskaber. Den anden havde fokus på brugen af data. Niels Tange var inviteret ind til at sætte fokus på anvendelse af data, konkret ud i praksis. Den sidste workshop havde et fokus på evaluering af de enkeltes øvebaner og arbejdet i interessefællesskaberne. Vi spurgte os selv: "Hvad fik vi/de unge ud af vores videns- og praksisdeling på tværs?"

### HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

I form af vores ressourcepersoners rolle som afdelingsledere, har vi haft et stort fokus på hvordan vi, som ledelse i alle ledelseslag, bedst muligt, har kunnet understøtte udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber.

Vi har lært, at et solidt fundament har været en nødvendighed i forhold til denne udvikling. Vi har derfor haft fokus på at få ledelsesteam og afdelingerne tættere på hinanden, blandt andet i forhold til vores fælles retning.

Udover at sætte fokus på den fælles retning, har vi lært at det kræver råderum lokalt. At skabe rum til de reflekterende dialoger og feedback, har derfor været en opgave lokalt. Denne lokale tilpasning har lært os, at det har skabt motivation hos medarbejderne. Denne meningsgibende og motivation har også været grundlæggende for vores interessefællesskaber. Interessefællesskaberne kommer af medarbejdernes motivation og dermed bliver data spiseligt. Samtidig er videns- og praksisdelingen meget praksisnær og derved tæt på det medarbejderne brænder for, at være sammen med de unge omkring.

I forbindelse med vores handlinger er vi blevet bekræftet i, at det kræver vedholdenhed at holde gang i videns- og praksisdeling på tværs. For hvad sker der i mellem workshops? Hvordan "når" det helt ud til de unge? Vi har lært, at det kræver nogle nye tanker, som du kan læse om på side 2.

### PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Som beskrevet, har vi brugt energi på at skabe et fundament for udviklingen af Stærkere Læringsfællesskaber. Skelettet er ved at være der, men det driver ikke sig selv. Vedholdenhed er et nøgleord i denne sammenhæng. Det kræver en italesættelse/handling som tydeligt viser, at Stærkere Læringsfællesskaber er kommet for at blive. Det kræver ledelse helt tæt på.

Vi er nu et nyt sted i vores kulturforandring. Vi skal derfor i år 2 bygge oven på det nuværende, hvilket også er derfor vi fortsætter med vores "Viden – og praksisdeling på tværs" blot i en version 2.0. Det vil stadig være bygget op på sammen måde med en række interessefællesskaber, med fokus på de unge læring og trivsel. Det nye i version 2.0 bliver at interessefællesskaberne i løbet af året skal forholde sig til, hvordan der indenfor fællesskaberne f.eks. kan arbejdes pædagogisk med sårbare og udsatte unge, eller hvordan de unge kan blive aktive medskabere og lære af hinanden.

I interessefællesskaberne og i vores lokale afdelinger vil vi i år 2 være meget nysgerrige på, hvad de unge får ud af det, vi gør? Lykkes vi med at flytte de unge? Progressionen, den skal vi have med.

Det handler grundlæggende om, at omsætte arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber så det lever i praksis.



### NU MED TEAMS

I evaluering af viden og praksisdeling år 1, blev det tydeligt at vi har bøvlet med videns- og praksisdeling mellem møderne. Hvordan får vi interessefællesskaber, med medarbejdere fordelt over hele FU nord, til at dele viden og praksis løbende, i mellem de fælles møder?

I version 2.0 har vi derfor besluttet at afprøve Teams som kommunikationsplatform, hvor interessefællesskaberne kan mødes mellem møderne. Vurderingen er, at Teams er den bedste løsning lige nu, for at tilgodesee behovet for en fælles platform, mødes oftere, mulighed for fildeling osv. Her kan ligeledes deles ideer, stilles spørgsmål og hentes relevant viden (ide – og vidensbank). Hvert interessefællesskab er nu oprettet i Teams og alle vil blive tilknyttet respektive fællesskaber som administratorer.

Vi er spændt på hvad dette nye tiltag kan bidrage med i forhold til muligheder for videns- og praksisdeling på tværs.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte vores ressourceperson eller vores leder:

Ove Petersen  
 mail: op@aarhus.dk

### VISION OG VÆRDIER

At udvikle Stærkere Læringsfællesskaber kræver et blik på egen og andres praksis. Vi har undervejs i år 1, flere steder i organisationen, stillet os selv det spørgsmålet: Hvem er vi? Hvilke visioner og værdier er vores praksis bygget op omkring? Hvad har vi af kompetencer? Og hvad vil vi helt konkret med de unge?

Vi har derfor taget fat omkring vores kollegiale samarbejde. Eksempelvis i et fritidscenter, hvor vi var interesserede i at skabe en fælles vision og ikke mindst forståelse af hinandens kompetencer ind i det fælles arbejde vi har i fritidscenteret. For hvad kan en klub give de unge, som de ikke kan få på legepladsen? Og omvendt. Det har krævet at vi har turdet "lege" med hinanden indbyrdes og derigennem skabe fælles forståelser.

Ungdomsskolen har også haft et fokus på at skabe noget at være fælles om på tværs. Nogle medarbejdere har været med i større forløb, andre er i mindre forløb. Men det at kunne skabe noget på tværs kollegialt fx OCN har været med til at kvalificere, hvad vi er fælles om.

Vi kan se, at medarbejderne i højere grad kan se mening i den "store tråd". Vi har fået skabt et fælles sprog hos dem og et fælles udgangspunkt for vores pædagogiske praksis.

