

Hvorfor Stærkere læringsfællesskaber



- Gøre børne- og ungepolitikken til et reelt levnet liv
- Øge kvaliteten for børnene og de unge og sikre progression i læring, udvikling og trivsel for alle.
- Forbedre samarbejdskulturen og styrke sammenhænge i organisationens arbejde med børn og unge.
- Styrke den professionelle dømmekraft, fremme den faglige stolthed og derved løfte kvaliteten sammen

Hvordan?

- Via insisterende arbejde med de fem søjler i "huset".

VORES FUNDAMENT

- Chefteammøder hver uge – SLF dagsordenssættes ca. en gang om måneden
- Egne læringsdage om SLF med læringspartner
- Deltagelse i de fælles læringsdage
- Deltagelse i lokale lederteammøder

Stærkere Læringsfællesskaber giver først rigtig mening, når det bliver vores eget

En ny organisering, fem nyansatte BU-chefer, tre forvaltningschefer og en ny direktør, der alle vil og tror på Stærkere Læringsfællesskaber, men som kommer fra hver sin tidligere praksis med professionelle læringsfællesskaber, hver sine erfaringer og hver sin forståelse. Stærkere Læringsfællesskaber blev vejen til fælles læring og et vedvarende fokus på hvorfor.

MÅLET MED ÅR 1

Stærkere Læringsfællesskaber er fundamentet for chefteamets arbejde med at blive et lærende chefteam med plads til både professionel sårbarhed og professionel uenighed.

Chefteamet analyserede i foråret 2019 sit ståsted. På det tidspunkt var teamet helt nyt, og analysen viste derfor ikke overraskende forskellige perspektiver på teamets ståsted. Chefteamet besluttede en øvebane, hvor målet er at kvalificere teamets møder. Dette skal ske ved at:

- Organisere tiden til refleksive dialoger
- Prioritere tid til det der bøvler
- Skabe mere struktur på teamets processer og tydelige mål for drøftelserne

Øvebanen mundede bl.a. ud i et kodeks for gode chefteammøder. Målet er nu at omsætte kodekset til praksis.

Chefteamet har i løbet af året arbejdet med at skabe plads til reflekterende dialoger på egne møder og læringsdage. Teamet har desuden været opmærksomme på at prioritere reflekterende dialoger på de møder, som de selv leder.

I løbet af året opstod en særlig opmærksomhed på behovet for en tydelig, fælles tilgang til chefteamets kommunikation om *THE BIG WHY*. En læringsdag først i 2020 satte fokus på det og resulterede bl.a. i fælles sætninger, som chefteamet fremover kan bruge i dialoger med andre om Stærkere Læringsfællesskaber.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Som ny chef og direktør i Aarhus oplever man hurtigt, hvor mange velmenende mennesker man er omgivet af i Børn og Unge. Man får bl.a. oplæg leveret, som er lavet af andre. Således også i forbindelse med den første læringsdag, "Jeg erfarede allerede på første læringsdag, at jeg er nødt til at gøre det til mit eget, for at det giver mening for mig og for dem, jeg leder".

Den enkeltes personlige omsætning var data i en reflekterende dialog. Indblik i hinandens forståelse og tilgange blev til spændende drøftelser, hvor forskellige perspektiver og antagelser kom i spil. Det hele mundede ud i en fælles beskrivelse af hvorfor, hvordan og hvad vi som organisation vil opnå med Stærkere Læringsfællesskaber.

REFLEKTERENDE DIALOGER

Såvel BU-chefer som forvaltningschefer giver udtryk for, at det bevidste arbejde med refleksion over udfordringer på netværksmøder og i ledermøder har været udfordrende at igangsætte. Der er imidlertid en oplevelse af, at vedholdenhed betaler sig, og at lederne i stigende grad efterspørger tid til fælles refleksion. "Når vi sammen kigger på data, bliver handlerummet et fælles ansvar".

Læring opstår "når vi bevidst arbejder med den professionelle sårbarhed og tør at "stå i pit" og bede om hjælp til en udfordring", men det kræver mod – også af en chef.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

"Ledelse er ofte optaget af at sætte i gang. De tænker ikke i egen læring, men i andres læring. Det har jeg talt med alle ledelsesteams om. Vi skal være tydelige med, hvad vi gerne vil opnå. Det er et fokus, vi også skal have i chefteamet. Vi skal ikke kun sætte gang i andres læring, men også i vores egen."

Chefteamet's næste skridt er at arbejde mere systematisk med Stærkere Læringsfællesskaber og derved fremme chefteamets egen udvikling som et stærkt læringsfællesskab.

Vores mål for 2020/21 er derfor:

- At øve datainformerede, reflekterende dialoger og derved gøre konkrete ledelsesudfordringer til et fælles anliggende.
- At styrke den professionelle dømmekraft gennem et forpligtende samarbejde om en konkret udfordring.

Møderne er planlagt i en fast kadence over hele året og bliver faciliteret af læringspartneren. Derved fastholdes prioriteringen af møderne.

"Stærkere Læringsfællesskaber er dét vi vil, men vi har fortsat blinde pletter, så vi skal tage snakken hele tiden og hjælpe hinanden med at skubbe fra projekt til kulturforandring".

HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte direktør Martin Østergaard Christensen, Susanne Hammer-Jakobsen, Karina Møller, Lisbeth Schmidt Andersen, Stefan Møller Christiansen, Anne Merethe Løvmoose, Ole Kiil Jacobsen, Hardy Pedersen eller Helle Bach Lauridsen

