



Således har vi i fællesfunktionen organiseret vores reflekterende dialoger på team-, afdelings- og individniveau

VORES FUNDAMENT

- Teammøder indeholdende reflekterende dialoger
- Refleksive dialog på ledelsesmøde hver måned samt ledelsessparring her 2. uge
- Strategisk opfølgning på reflekterende dialoger til personalemøder fx interview af og oplæg ved kolleger.
- Faglige dage på tværs af Sundhed, hvor reflekterende dialoger er anvendt som metode for faglig dialog.



Ovenstående Læringscirkel blev brugt på Sundhedsplejens fagdag, hvor vi bl.a. brugte den og refleksionen til en fællesopsamling på tilsynsopgaven.

I Sundhed øver vi os i refleksion

Refleksive samtaler kræver tillid og ro. I Sundhed har vi taget de første skridt ind i Stærkere Læringsfællesskaber og ind i en kulturforandring, hvor vi er begyndt at forandre vores vaner og måder at samarbejde på. Klare rammer og spilleregler har betydet, at vi har kunnet udfolde de reflekterende samtaler og gennem strukturerede processer skabt ro, tid til at lytte og reflektere sammen om vores kerneopgaver.

MÅLET MED ÅR 1

I Sundhed har vi som samlet gruppe: Sundhedsplejen, Fællesfunktionen, Tværfaglig Enhed og Ledelse udarbejdet et fælles overordnet mål for arbejdet med at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber. Vi har valgt at fokusere på de reflekterende dialoger på baggrund af de data, vi bl.a. fik fra statusundersøgelsen. Vi har altid været gode til data, til at tage beslutninger og handle – men vi ville gerne blive bedre til blive i refleksionen.

Vores fælles mål lyder derfor:

Vi vil øve os i at have reflekterende dialoger med afsæt i data, så vi bliver i stand til at stille åbne, undersøgende og undrende spørgsmål til hinanden praksis, så vi sammen kan lære af hinanden.

Ledelsens øvebane:

På ledermøder øver vi os i at anvende Læringscirklen og på skift facilitere processen.

Ca. hver 2. uge prioriterer vi at spise en forlænget frokost sammen i forbindelse med vores ledermøder, hvor vi på skift får quicksparring på ledelsedilemmaer med udgangspunkt i undrende, reflekterende spørgsmål. Der er udarbejdet en turnus for, hvem der får sparring og hvem, der faciliterer. Det har været vigtigt for os, at få planlagt en fast struktur, så vi udnytter tiden bedst.

Ressourcepersoners øvebane:

Ressourcepersonerne har arbejdet sammen med nærmeste leder om rollen som ressourceperson samt om, hvorledes ressourcepersonen kan understøtte kolleger i arbejdet med at øve sig i systematisk at have reflekterende dialoger.

Medarbejdernes øvebane:

På udvalgte teammøder, personalemøder, sekretærmøder og fagmøder har alle medarbejdere i Sundhed øvet sig i at reflektere over udvalgt data ind i de enkelte teams kerneopgave.

FUNDAMENTET SKAL VÆRE I ORDEN

Den mest værdifulde og centrale handling, har været vores tydelige rammesætning og struktur. Den har været grobund for rigtig megen læring og videndeling i hele Sundhed.

Vi har haft vores fælles mål med de reflekterende dialoger, som har sat præmissen. Dialogerne skulle finde sted i allerede rammesatte møder – og ikke køre som et sidespor. Hvis det at reflektere og være lærende sammen skal ligge i vores DNA, så skal det foregå på eksisterende møder – og så har vi brugt vores metodeapparat ind i dem. Og metoderne har været forskellige: Læringscirklen, Karl Tomms spørgehjul og deBonos Tænkehætte. Men fælles for dem alle er, at vi i de forskellige afdelinger har tilpasset metoderne sammen, så de har passeret ind i vores kerneopgaver og faglige drøftelser. Dermed har de både fungeret som en systematik – men også som en kontrakt og ramme for dialogerne. Processen med metoderne er i sig selv tillidskabende og – vækkende for dialogen. Men det er også nødvendigt med en samarbejdsaftale for det enkelte team. Der skal være en god afklaring på arbejdet, ellers kommer det ikke til at ske. Og helt lavpraktisk handler den afklaring om at lave rul og aftaler for, hvilken data/sag skal vi drøfte, hvornår skal det ske, hvem styrer samtalen osv.

VIDENDELING ER ALFA OMEGA

Men et stærkt fundament er ikke nok. Hvis Stærkere Læringsfællesskaber skal udvikle sig og leve, er videndeling et helt centralt element.

Vi har erfaret, at når vi videndeler, kommer det til at give mening og leve. Videndeling giver inspiration og billeder på, hvordan man kan gribe opgaver og perspektiver an – og det er alfa omega. I videndelingen har vi særligt fokuseret på at dele viden i forhold til både metoder og praksis.

Vi har praktiseret videndeling på niveauet kollega til kollega. Men den helt store videndeling har været på niveauerne mellem teams internt i de enkelte afdelinger og på tværs af afdelinger.

En god handling har været at give videndelingen plads på fx personalemøder, hvor teams har videndelt lige fra eksempler på samarbejdsaftaler og erfaringer med fx læringscirklen. I videndelingen får man blik for andre måder at gøre tingene på og støttes i den læring, som man er i gang med.

Videndelingen har været med til at skabe et fælles sprog og prikke til de vaner og kulturer, som vi er i gang med at ændre.

Vi har forsøgt at anvende metoderne og processerne ind i allerede eksisterende opgaver, som fx sygdomsprocedure, Social kapital, APV og tilsynsopgaver, hvilket har vist, at metoderne kan bruges uanset, hvad vi skal samarbejde om.

Vi oplever, at vi gennem refleksionen langsomt udvikler et fælles sprog og hører det ind i arbejdet med kerneopgaven, når vi siger: "Hvad har vi af data på det?"

SAMARBEJDE PÅ TVÆRS GØR OS STÆRKERE

Både i Fællesfunktionen og Sundhedsplejen har vi prioriteret samarbejde og videndeling på tværs.

I Fællesfunktionen valgte vi bl.a. at afholde et fælles afdelingsseminar, hvor vi skulle kvalificere aktuelle sundhedsfaglige udviklingstemaer.

Læringscirklen blev brugt i grupper på tværs af vores oprindelige organisering i fagteams. Ingen er eksperter alene – men det er vigtigt at høre alle perspektiver og få nye øjne på. Det at få mulighed for at drøfte forskellige data tværfagligt gjorde, at alle fik nye perspektiver, selvom der ikke nødvendigvis blev talt ind i eget fagfelt. Men tilsammen fik vi skabt ny fælles viden og indsigt.

I Sundhedsplejen afholdt vi en fagdag på tværs af alle afdelingerne. Temaet for dagen var en fælles opsamling på det tilsyn, som to afdelinger netop havde været igennem fra Styrelsen for Patientsikkerhed. En del af fagdagen bestod af refleksioner i grupper på tværs af alle afdelingerne, hvor vi brugte Læringscirklen. Resultatet blev fælles drøftelser og fremadrettede opmærksomheder vedr. journalførelse og dokumentation. En vigtig dag for vores fælles arbejde med børn og unges udvikling og trivsel.

HVIS DU VIL VIDE MERE

Har du lyst til at spørge, dele skabeloner eller andet, så er du mere end velkommen til at kontakte en af vores ledere:

Mette Bødiker Vestergaard **Rikke Bossen** **Charlotte Bøcher**

mbv@aarhus.dk

rib@aarhus.dk

clb@aarhus.dk

FÆLLES SPROG I MØDET MED DAGTILBUD

I Tværfaglig Enhed har vi både arbejdet med at give refleksionen plads internt i vores samarbejde, men vi oplever også, at der nu er en anden forventning til os, når vi arbejder i daginstitutionerne og dagplejen. Stærkere Læringsfællesskaber ligger tæt på den tænkning, som vi altid har haft med os.

Men vi kan tydeligt mærke, at der nu rundt omkring i daginstitutionerne også arbejdes med at udvikle stærke læringsfællesskaber. Pædagogerne efterspørger eksempelvis, at arbejde med reflekterende team – og dermed give refleksionen tydeligere plads i de vejledningsforløb, som vi medvirker ved.

Vi øver os sammen internt og understøtter bl.a. refleksionen i dagtilbuddene. Vi har klart den følelse, at vores arbejde giver endnu mere sammenhæng, og vi oplever et fælles sprog og en fælles forventning til måden, som vi gør tingene på, når vi arbejder med udviklingen af den pædagogiske praksis.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

I en post-Coronatid og en langsom tilbagevenden til en normal hver dag bliver vores allerførste skridt at genoplive og genbesøge alt det, som vi havde sat i gang. Der er kontrakter og samarbejdsaftaler, der skal "genforhandles", vores rul for de reflekterende dialoger skal justeres og vi skal kigge ned i "Metodehåndbogen for Stærkere Læringsfællesskaber" for at se, om der er noget, som vi kan blive inspireret af. Kort sagt skal vi Back on Track.

Derudover tager vi et stort fælles skridt på vores kommende workshop i efteråret, hvor vi alle sammen skal reflektere over, hvilken læring vi tager med fra Corona samt hvorledes Stærkere Læringsfællesskaber hjælp os ind i opgaven under Corona. Vi skylder hinanden at reflektere over den store opgave – både på det organisatoriske, faglige og processuelle plan.

I det forgangne år har vi taget ikke bare et skridt – men en del skridt, og vi skal nu supplere de første skridt og lave nye fodspor. Skridt og spor der tilsammen ændrer vores samarbejdskultur og måden, vi gør tingene på.