

Stærkere læringsfællesskaber 2020 i HR og Organisation

Vi understøtter god ledelse og sikrer et attraktivt arbejdsmiljø med høj social kapital til gavn for børn og unges læring, trivsel og udvikling gennem

- Transparent og klar opgavefordeling for os og organisationen
- Tydelige roller og ansvar for os og organisationen
- Høj grad af relationel koordinering og tværfaglighed
- Høj grad af vidensdeling, erfaringsudveksling, refleksion og evaluering
- Stærke kollegiale fællesskaber
- Stærke relationelle, strategiske og faglige partnerskaber med lederne



VORES FUNDAMENT

- Der afholdes som minimum et SLF-partnerteammøde om måneden, hvor læringscirklen bruges til en lærings samtale.
- Alle partnerteams udarbejder en teamkontrakt og gennemfører en GRuppeUdviklingsSamtale med deltagelse af kontorchef.
- Ressourcepersoner besøger partnerteams hver 3. måned og observerer en lærings samtale og faciliterer en evaluering af samtalen.

Samarbejde og klare bestillinger virker

Når arbejdet med at udvikle Stærkere Læringsfællesskaber i HRO skaber resultater i opgaveløsningen, giver det mening for alle. Vi har i løbet af det første år oplevet både bøv og blør. I tilfælde, hvor man ikke prioriterer tiden til udvikle SLF, eller formålet ikke er tydeligt for kollegaer, kan det være en svær balance at være ressourceperson. På den ene side er vi kollegaer, og på den anden side skal vi stå spidsen for en kulturudviklingsproces.

Systematik, tid, klare bestillinger fra ledelsen og et tæt samarbejde mellem ressourcepersoner og ledelse skaber de bedste betingelser for succes.

MÅLET MED ÅR 1

Kontorets målsætninger og visioner udmøntes gennem vores samarbejde som et stærkt læringsfællesskab.

Samarbejde og reflekterende dialoger har været omdrejningspunktet for vores første øvebane i HRO.

De reflekterende dialoger er lagt ind i tværfaglige partnerteam. Kontorets målsætning og vision skal afspejles i de enkelte partnerteams samarbejde.

For at sikre et fælles fundament har vi arbejdet med en stilladsering af partnerteamet. Det indebærer blandt andet en teamkontrakt og en guide til lærings samtaler.

Det har været vigtigt at udvikle læringscirklen, så den passer til vores kontor. Ligesom vi har udarbejdet en målsætningstrappe efter en kontordag, der beskriver, hvordan vi udmønter Stærkere Læringsfællesskaber i forskellige trin og aktiviteter i overensstemmelse med kontoret målsætning og vision.

Lærende møder

Parallelt med udviklingen af vores samarbejde i partnerteams, ønsker vi, at vores kontormøder i højere grad er lærende møder, det betyder, at vi nu har delt vores møder op, så vi har et ugentligt orienteringsmøde og derudover tema-møder, hvor vi har mulighed for at gå i dybden med et område og de faglige drøftelser.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Stærkere Læringsfællesskaber skal kobles på opgaveløsningen, så det giver mening.

Vi skal opleve, at det, at prioritere tiden til refleksive dialoger i en travl hverdag, skaber resultater i vores opgaveløsning. Et succeskriterium må være, at vi oplever små gennembrud, hvor vi ser, at vi bliver klogere af at reflektere sammen – vi finder svar.

Det kræver tid, hårdt arbejde og engagement.

Dårlig samvittighed blev afløst af rum til samarbejde og udvikling, da vi satte vores møder i system. Vi har nu ugentlige møder, hvor ressourcepersonerne samarbejder og derudover møder i en fast kadence med henholdsvis kontorchef og læringspartner.

"Når der er systematik i tiden, får vi gjort noget!" Vores systematiske samarbejde, ressourcepersoner imellem samt mellem ressourcepersoner og kontorchef er afgørende. Den læring vil vi gerne brede ud, så vores kolleger får den samme oplevelse.

Bøvlet på bordet – tør vi?

Vi får ikke læringsoplevelsen, hvis ikke vi lægger bøvlet på bordet. Hvor langt vi kommer afhænger af, om vi tør invitere hinanden ind i det, der bøvler. Systematikken i læringscirklen understøtter, at vi sammen skaber et rum, hvor vi tør sætte vores professionelle sårbarhed i spil.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Observation og feedback skal bane vejen

- for en kultur, hvor vi kan være professionelt uenige, hvor vi kan udvise professionel sårbarhed og sammen udvikle vores professionelle dømmekraft.

Når vi på vores kommende kontordag tager hul på arbejdet med observation og feedback, er målet, at vi hver især og i fællesskab øger vores professionelle dømmekraft og dermed styrker vores opgaveløsning med børnene og de unges læring, udvikling og trivsel for øje.

Vi passer på os selv og hinanden, og vi vil hinanden det godt! Vi har en opmærksomhed på, at den systematik og struktur, vi lægger ned over arbejdet med observation og feedback skal hjælpe os med at skabe rum til en professionel uenighedskultur, hvor vi også tør udfordre hinanden og give hinanden ærlig feedback.

Kontorfællesskabet udvides

Stærkere Læringsfællesskaber er for alle og en tilgang til vores samarbejde - alligevel kan det opleves som nedslag i en travl hverdag. Derfor er vi opmærksomme på at brede det ud og bringe flere af vores kollegers vigtige viden i spil, så vi kan lære af og med hinanden.

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 kontorchef:

Joan Ottesgaard Petersen

mail: oj@aarhus.dk

