



VORES FUNDAMENT

- Refleksiv dialog på ledelsesmøde hver måned.
- Refleksiv dialoger i netværk
- Strategisk opfølgning på øvebanen til personalemøder – oplæg fra ressourcepersoner og praksiseksempler fra medarbejdere
- Løbende møder i SLF-styregruppen

Hvis det skal have liv, skal det have plads

Gennem Stærkere Læringsfællesskaber oplever vi i Tandplejen en øget tillid og et rum, hvor det er ok at udfordre hinandens praksis på tværs af netværk. Næste skridt er blandt andet at udvikle feedback-kulturen.

MÅLET MED ÅR 1

Vores mål er at udvikle vores samarbejdskultur, faglige praksis og professionelle dømmekraft – hele tiden med det fokus at blive bedre til vores kerneopgave. Tandplejens Sundhedsplan er vores fælles ramme og gennem de reflekterende dialoger og feedback, ønsker vi at kvalificere vores handlinger i praksis. Vi er vant til at dokumentere vores sundhedsresultater med kvantitative data, og er blevet optaget af at udvide vores forståelse af databegrebet, især i forhold til de kvalitative data.

Kolb's læringscirkel og Karl Tomms spørgehjul har været de metoder, vi har brugt på vores møder. Vi har øvebaner både i de lokale netværk, på G2 men også i ledelsesteamet.

Vi har haft et ønske om, at ressourcepersonerne faciliterer møder og langsomt klæder resten af personalegruppen på i forhold til datainformeret samarbejde og metoder til refleksion.

Ledelsen har ligeledes arbejdet med læringscirklen på ledelsesmøder, og der har været et rum til at reflektere over data og finde fælles handlinger.

HANDLINGER DER SKABTE LÆRING

Mange steder er der blevet sat tid af til at arbejde med den reflekterende dialog, og vi oplever de redskaber, vi har fået er brugbare og kan overføres til de udfordringer, vi står overfor i hverdagen. Vi har dog også erfaret, hvor vigtigt det er, hele tiden at give arbejdet med de reflekterende dialoger opmærksomhed. Vi skal være vedvarende insisterende, og så skal vi sikre, det bliver meningsfuldt og praksisnært. Og ikke mindst kræver det struktur og systematik, så der skabes rum og tid på vores møder til at reflektere over vores data. *"Vi har aftaler hver 14. dag hvor SLF er et fast punkt på dagsordenen – hvis det skal have liv, skal det have plads. Kulturudvikling tager tid"*

Vi oplever en øget tillid til hinanden, hvor vi tør udfordre hinandens praksis og være nysgerrige på hinandens opgaver. Når vi er lykkedes med at gennemføre den reflekterende dialog både på ledermøder og i netværkene, oplever vi det kvalificerer vores handlinger. På sigt kan det bidrage til at udvikle vores kommunikation i faggrupper og på tværs af Tandplejen. *"Vi er generelt blevet bedre til at være refleksive på baggrund af data, inden vi træffer en beslutning"*

Vi har flyttet os i vores databegreb, vi turde tale data lidt bredere. *"Vi har lært at data ikke bare er tal i en tabel – det er god læring"*

Jo mere vi øver os i at bruge redskaberne til refleksion, jo mere kan de bidrage til, at udvikle et professionelt sprog på tværs af faggrupper. Vi skal italesætte dem, når vi bruger dem.

PERSPEKTIVER PÅ NÆSTE SKRIDT

Næste skridt for os er at fortsætte i det spor, vi har lagt. Vi vil gerne udvikle vores feedback-kultur, som især har været bundet op på sparring og kalibrering i forhold til den enkelte patient og behandling. Vi vil fortsætte med at sætte Stærkere læringsfællesskaber på dagsordenen, og vi er optaget af, hvordan vi kan skabe mere systematik og struktur i arbejdet. - kan vi udarbejde et årshjul, der skaber overblik over, hvornår vi arbejder med Stærkere læringsfællesskaber og hvilke indsatser vi sætter fokus på?

Og så skal vi være insisterende og vedholdende for ellers forsvinder det i en travl hverdag. Vi skal fortsat være bevidste omkring ressourcepersonernes rolle og lederens understøttelse af den. Og fortsat bruge ledelsesmøder til at vidensdele omkring vores erfaringer med vores øvebaner. I år 2 har vi valgt, at læringspartnerens tid i højere grad skal bruges tættere på medarbejderne og det enkelte netværk.

Vi er nysgerrige på, hvordan vi kan skabe motivation og energi ind i arbejdet, så vi oplever tilkobling fra alle medarbejdere, så det bliver en mere naturlig del af vores praksis.

Feedback efterspørges i det daglige, og der vil vi være undersøgende på, hvordan vi kan inddrage det i vores arbejde med Stærkere læringsfællesskaber.

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:

Mette Borum
 mail: mebo@aarhus.dk

