

## Læring på møder

Møder i teamet, eller andre møder, hvor den faglige praksis drøftes, er en oplagt anledning til læring. For at teammødet kan udgøre en ramme for og anledning til læring, kræver det, at mødet tilrettelægges, så de giver mulighed for og anledning til, at mødedeltagerne sammen reflekterer over deres faglige praksis i forbindelse med de punkter, der er på mødets dagsorden. Det betyder fx, at der skal være mulighed for at stille spørgsmål til, hvilken betydning mødets dagsorden har for egen faglige praksis, og at det er legalt og tydeligt, at emner kan ses ud fra flere forskellige vinkler. Det kan fx være faglige, politiske, økonomiske, videnskabelige, juridiske og etiske vinkler.

### Teamlederens ansvar

Det er teamleders ansvar, at der på teammødet er anledning til at stille spørgsmål om den faglige praksis. Det betyder, at teamlederen konkret skal efterspørge eksempler på, hvordan det emne, der aktuelt drøftes, har konsekvens for sagsbehandlingen.

Teamlederen kan også aktivt spørge ind til, om emnet er belyst fra alle relevante vinkler.

Der kan eksempelvis spørges ind til:

- Hvordan påvirker "emnet" vores socialfaglige praksis?
  - Er det bestemte steder i sagsbehandlingen?
  - Udfordres vores socialfaglige metoder – og hvordan?
  - Er det i relationen til og samarbejdet med barnet/den unge/forældrene?
  - Vores interne samarbejde?
  - Vores samarbejde med andre?
- Hvordan passer vores behandling af "emnet" med de politiske mål og ønsker?
- Hvordan passer vores behandling af "emnet" med lovgivningen?
- Har "emnet" økonomiske konsekvenser?
- Er der evidens på området for "emnet"?
- Hvordan påvirker "emnet" vores faglige etik?