

Procesbeskrivelse for fælles læring på baggrund af teamsparring om enkeltsager

På de faste ugentlige teammøder medbringer sagsbehandlerne på skift sager, som de ønsker teamets sparring til. Det kan også aftales med teamlederen, at sagsbehandlerne medbringer sager af mere principiel karakter for, at teamet i fællesskab finder ud af, hvordan de principielle spørgsmål håndteres fremover.

Ved at arbejde med fælles læring på teamniveau, er det muligt at fremme såvel en fælles faglig forståelse samt at få udbredt fælles faglige retningslinjer.

Mødet ledes af teamlederen, der også har ansvaret for udvælgelse af sager til drøftelse og for opsamling på møderne i teamet.

På teammødet

- Sagsbehandler fortæller kort, hvad der ønskes sparring til (maks. 5 min).
- Uddybende/opklarende spørgsmål fra teamet (maks. 5 min).
- Teamet drøfter på baggrund af refleksive spørgsmål og udvikler ideer og mulige handleveje. Ingen diskussion (maks. 10 min).

Eksempler på refleksive spørgsmål, som drøftelserne kan tage udgangspunkt i:

- Hvilke associationer får I?
- Hvad er der givet svar på? – Hvad er der ikke givet svar på?
- Hvilke styrker og muligheder ser I?
- Hvilke udfordringer ser I?
- Hvilke mulige initiativer ser I?
- Hvilke ideer og mulige veje vil I foreslå?

Den sagsbehandler, der har medbragt sagen, tager noter til drøftelserne.

- Sagsbehandler fortæller, hvad hun er blevet inspireret af, og hvilke handlinger hun vil foretage i sagen fremadrettet (maks. 5 min).
- Med udgangspunkt i drøftelserne fortæller teamets medlemmer én efter én, hvilke generelle læringspunkter der kan udtrækkes af den konkrete sag (maks. 10 minutter).
- Teamlederen samler op på de generelle læringspunkter fra sagen og på, om de giver anledning til ændringer i arbejdsgange og handlinger mv. Teamlederen noterer de generelle læringsperspektiver.

Faglig udvikling: Hvordan skabes der læring gennem det daglige arbejde?

Efter teammødet

- Teamlederen fører notater over de generelle læringspunkter fra de faglige sagsdrøftelser.
- På teammøder mindst hver anden måned samler temlederen op på generelle læringspunkter fra de gennemgåede sager, og det drøftes i teamet, om dette giver anledning til ændringer i praksis.
- Teamlederen har også ansvaret for at drøfte de generelle læringsperspektiver fra sagerne med lederne af de øvrige teams.