



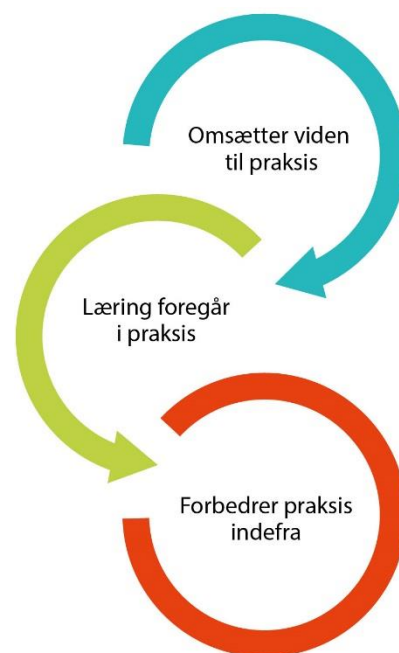
AKTIONSLÆRING

Erfaringen viser, at læringsprocesser som har en vekselvirkning mellem afprøvning af nye handlinger og refleksion er særligt gode til at skabe læring og kompetenceudvikling i organisationer. Grundideen i aktionslæring er, at man afprøver ny viden i praksis og derefter reflekterer over sine erfaringer for derigennem at træne og forbedre sine kompetencer. Dette gentages i flere forløb, hvor man løbende planlægger og udfører handlinger på baggrund af de erfaringer, man har opnået og udvekslet i tæt samarbejde med sit team.

AKTIONSLÆRING SOM METODE

Projektet LAKS (Lige adgang til kommunale sundhedstilbud) tilbyder aktionslæring som en metode. Dette foregår ved, at deltagerne engageres i en aktionslæringsgruppe, hvor deltagerne kan arbejde med egne problemstillinger på enheden omkring lighed i sundhed. Dette suppleres med koncentreret fagligt input fra underviserne på workshops, men det primære fokus er på implementering, opfølgning og erfaringsudveksling i enheden. Medarbejderne får ansvar og mulighed for at udvikle sig i den retning og med den hastighed, de selv bestemmer. Dermed gøres kompetenceudviklingen mere relevant for den enkelte og for enheden, og deltagerne har mulighed for at dele erfaringer og inspirere hinanden under modulerne, hvor flere af enhederne er samlet.

Aktionslæring kan sættes op mod traditionelle kurser, som ofte giver en konkret viden inden for et nyt arbejdsområde, men ikke altid lægger op til at implementere den ny viden, så den kan anvendes i praksis på arbejdspladsen. Nedenfor ses et skema, som viser forskellene mellem aktionslæring og mere 'traditionelle' kurser.



AKTIONSLÆRING	TRADITIONELLE KURSER
Kontinuerlig medarbejderudvikling integreret i eksisterende arbejdsprocesser	Kurser er designet "udefra" med generelle problemstillinger – ofte en engangsforetagelse
Fleksible læringsmål, der kan ændres i forhold til de udfordringer/begrænsninger der opstår	Statiske/generiske læringsmål
Deltagerne er mere aktive og har større ansvar for egen læring	Deltagere relativt passive i læringsforløbet
Fokus på opbygning og afprøvning af nye kompetencer lokalt på arbejdspladsen. Bedre mulighed for selektiv indhentning af den viden, der er behov for	Mere teori end praksis. Der er større fokus på overlevering af viden frem for udvikling af færdigheder og kompetencer
Medarbejderen formulerer eget fokus og mål inden for de midler, som han/hun har til rådighed	Begrænset hensyntagen til de enkelte medarbejders aktuelle arbejdssituation
Udvikler og styrker teamsamarbejdet. Teamet fungerer som støttefunktion for individuelle problemløsninger	Ingen støttefunktioner under afprøvning eller implementering af ny viden. For kort tid til refleksion eller ordentlig feedback
Stor institutionel forankring	Begrænset institutionel forankring



AKTIONSLÆRINGSGRUPPER

Aktionslæringsgrupper

Vi foreslår aktionslæringsgrupper på 4 til 6 personer, som mødes regelmæssigt i enheden, f.eks. en halv til en hel time hver 2-3 uge. På møderne kan i dele erfaringer og følge op på de aktiviteter, der er aftalt. Det er en fordel, hvis lederen medvirker i dette arbejde. Det kan enten være som en del af aktionslæringsgruppen, eller ved at lederen løbende sparrer med gruppen.

Gruppemøder

Møderne skal være strukturerede og fokuserede med dagsorden. Erfaringerne fra gruppen registreres, og de bedste erfaringer deles med andre grupper i projektet. Gode råd til møderne er, at holde sig til emnet, at holde korte møder og eventuelt at holde møderne stående. Der vil undervejs i forløbet være mulighed for at sparre med projektteamet. I forbindelse med møderne skal I også samle op på de indikatorer, som I har valgt for jeres mål i handlingsplanen (i modul 2). Dette skal senere afleveres til COWI, både midtvejs og igen afslutningsvist. COWI bruger blandt andet dette i evalueringen af LAKS-projektet.

Dagsorden

På møderne kan gruppen have følgende dagsorden:

- En erfaringsopsamling (refleksion) på de initiativer og handlinger, der blev planlagt på sidste møde
- En præsentation af de kommende problemstillinger
- En diskussion af opfølgende handlinger, hvor teamet kan komme med input og gode råd

Arbejdsspørgsmål

Grupperne arbejder med deres individuelle problemstillinger og kan f.eks. vælge at arbejde med følgende arbejdsspørgsmål:

Lighed i sundhed:

- Hvilke udfordringer har vi på arbejdspladsen omkring (u)lighed i sundhed?
- Hvordan kan vi løse specifikke udfordringer?
- Hvordan kan vi sikre bedre rekruttering og bedre fastholdelse af udsatte borgere?
- Hvordan fordeler vi arbejdsopgaverne?
- ...

LÆRINGSPRINCIPPER

- Deltagelse er frivillig og drevet af lysten til at forbedre sine kompetencer
- Deltagerne sætter selv deres delmål inden for rammerne af institutionens overordnede mål
- Deltagerne tager udgangspunkt i egen virkelighed og vælger selv deres fokusområde
- Der skal være ligeværdig dialog mellem alle involverede, og ledelsen skal støtte op om initiativerne
- En planlagt handling skal være fokuseret, velbegrunderet og realiserbar i forhold til tid og ressourcer
- Deltagerne starter simpelt, og øger kompleksiteten med tiden
- Der fokuseres på de gode erfaringer - som dokumenteres og deles mellem forskellige grupper



AKTIONSLÆRINGSFORLØBET FOR LAKS SER SÅLEDES UD:

