



Spørgsmål og svar om læringsfællesskaber

Et læringsfællesskab har elementer af netværk, coaching og uddannelse. Det er derfor for dig, som gerne vil udvikle dig selv og din praksis ved at blive bevidst om din egne "blinde vinkler" og blive bedre til at bruge dine erfaringer til at handle i svære og dilemmafyldte situationer gennem faciliterede samtaler med andre.

Få svar på dine spørgsmål om læringsfællesskaber her – eller kontakt os og hør mere.

Hvad er et læringsfællesskab?

Et læringsfællesskab er en stabil gruppe, der mødes jævnligt med det formål at udvikle sig i de roller, de hver især varetager i det daglige, og som gruppen er fælles om. Det kan være ledelsesrollen, konsulentrollen eller lignende. Med udgangspunkt i deltagerens konkrete erfaringer fra dagligdagen hjælper gruppen den enkelte til at blive klogere på de problemstillinger, han eller hun står i, så vedkommende kan få et bredere perspektiv og dermed flere handlemuligheder. Fællesskaberne faciliteres af en ekspert i ledelse og konsultation, som dels selv deltager i den åbne refleksion og dels bidrager med relevant teori. Fællesskaberne temasættes i samarbejde med gruppen. Eksempler på temaer er: strategi, ledelseskommunikation, magt- og positionsspil og forandringer.

Hvad lærer man?

Man lærer at agere mere fleksibelt i den rolle, man indtager i sin egen organisation. Man bliver klogere på egne foretrukne handlinger og de antagelser om organisationen og andre i den, de bygger på – og man

bliver klogere på de organisatoriske antagelser, der har indflydelse på, hvad man gør og kan i organisationen.

Hvordan lærer man det?

Læringsmetoden er fælles refleksion over konkrete cases, som deltagerne medbringer. De forskellige perspektiver og en grundlæggende nysgerrighed på hinanden bidrager til, at man kan se egne "blinde vinkler". Desuden bidrager teori til, at man kan se tingene i andre perspektiver, idet man får nye begreber, som giver mulighed for at se verden på en anden måde – og dermed agere anderledes.

Hvor mange deltagere er der?

Der er 5-8 deltagere.

Hvem er deltagerne?

Deltagerne er andre, som indtager samme type rolle i organisationer. Eksempelvis alle ledere. Deltagerne har forskellig anciennitet og position i organisationerne, da forskellighed også bidrager til udvikling.

Hvad er formålet med et læringsfællesskab?

Formålet er, at man som leder eller konsulent opnår et større handlespektrum i forhold til de udfordringer, man møder i sit arbejde. Man bliver i stand til at imødegå situationer mere fleksibelt og i højere grad tilpasse sin adfærd til situationen frem for at agere på autopilot eller med afsæt i ubevidste antagelser om, hvordan man "bør" agere. I sidste ende hjælper det også lederen/konsulenten til at opleve mindre stress eller ubehag ved at skulle agere i situationer, hvor der ikke er entydige svar.

Hvordan adskiller et læringsfællesskab sig fra en leder- eller konsulentuddannelse?

Det teoretiske element er ikke fastlagt på forhånd, men afhænger af, hvilke erfaringer/cases/problemstillinger deltagerne er optagede af. Hvor de fleste leder- eller konsulentuddannelser har fokus på at "oplære" lederen eller konsulenten i en eller flere specifikke metoder eller se verden på den bestemt måde, så har læringsfællesskaberne det modsatte formål. Her arbejder vi med at blive bevidste om de farvede briller, der følger med enhver metode, så vi i højere grad bliver i stand til at vælge den metode eller tilgang, der passer til den situation/den problemstilling, vi står overfor.

Hvem er det relevant for?

Alle ledere og konsulenter, som ønsker at udvikle sig i deres roller og om ønsker at blive bedre til at agere i situationer, hvor der ikke er entydige svar.

Hvad kan man efter at have deltaget i et læringsforløb?

Man kan agere mere smidigt i situationer, hvor der ikke er ét rigtigt svar og man har mere ro med sig selv i forhold til de situationer, hvor man ikke lige har svaret.

Hvorfor skal jeg bruge uddannelsespenge på et læringsfællesskab?

Rigtig mange ledere deltager allerede i netværk af forskellig karakter og det er generelt accepteret. Desuden modtager mange individuel coaching, hvilket også er almindeligt mange steder som

leder/konsulentudviklingsværktøj. Dette har elementer af både netværk og coaching, idet man er sammen med andre, ligestillede og man får sparring på egne cases. Væsentlige argumenter er:

- der er faciliteret sparring
- der er fokus på, at man skal udvikle sig i rollen
- det er markant billigere end både individuel coaching og netværk (17.500 kr. for 6 hele dage)
- man binder sig kun for et forløb ad gangen

Hvordan kommer min deltagelse i et læringsfællesskab min virksomhed til gavn?

Du bliver som leder eller konsulent mere fleksibel i dine handlinger, får en større forståelse for det, der foregår i organisationen og hviler mere i din rolle (oplever mindre pres i vanskelige situationer). Det vil givetvis komme din organisation til gavn.

Hvilke forudsætninger kræver det at deltage?

Den eneste forudsætning er, at man besidder den rolle, som er afsæt for fællesskabet, at man er interesseret i at udvikle sig selv og er parat til at undersøge egne præferencer og antagelser i et fællesskab med andre. Samtidig skal man være interesseret i andre og parat til at bidrage til deres udvikling.

Hvad kan jeg forvente af underviseren?

Der er ikke tale om en egentlig underviser men om en facilitator. Man kan forvente, at vedkommende faciliterer dagene på en måde, så alle får sparring på egen case og så sparringen foregår på en måde, hvor den enkelte bliver udfordret og får mulighed for at forholde sig til sig selv. Samtidig kan man forvente, at facilitator vil stille sin egen teoretiske viden til rådighed og bringe den i spil. Facilitator vil derudover have fokus på at skabe et trygt og tillidsfuldt fællesskab, som gør, at deltagerne gradvist tør lukke op for mere og mere af sig selv og egen tvivl og usikkerhed – og derved får mere med sig derfra.

Hvorfor er det hele dage?

Det er hele dage for at sikre, at alle deltagere får mulighed for at få sparring på egen case, og så der gives tid til, at refleksionen kan bevæge sig ud over den almindelige refleksion, de fleste af os har til daglig.

Er der forberedelse?

Man forventes at skulle skrive en case til hver gang, som skal sendes til facilitator senest 3 dage inden fællesskabets næste møde. Casen skal have et omfang af ca. 1 A4 side.

Er der en afsluttende opgave?

Der er ingen afsluttende opgave. Afslutningsvis genbesøger alle deltagere deres egne cases og skriver en kort sammenfatning af, hvordan deres tænkning har bevæget sig i forløbet. Dette danner afsæt for en afsluttende fælles refleksion om bl.a. effekterne af den ændrede tænkning og de nye handlemuligheder, der måtte være opstået.

Hvor foregår det?

Det foregår i centrum af Kolding, men kan også købes internt i organisationer. Læs mere om aktuelle tidspunkter for [ledere](#) og [konsulenter](#).