

En lärande arbetsplats

Förutsättningar på organisationsnivå	Indikatorer på arbetsplatsen
FÖRTROGENHET MED UPPDRAGET	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • kunskap om visioner och aktuella mål för verksamheten • en medvetenhet om vilken kunskap och kompetens som verksamheten har behov av • en tydlig rollfördelning • en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare • en kontinuitet i verksamheten genom en låg personalomsättning
ETT UTVECKLINGS-INRIKTAT LEDARSKAP	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • intresse av att kritiskt granska verksamheten • dialog och diskussion om mål och metoder • medarbetarsamtal som klargör behov av kompetensutveckling • individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare • initiativ till förändringar i verksamheten • samsyn och förankring i utvecklingsarbetet på alla nivåer i organisationen
EN STRATEGI FÖR LÄRANDE OCH UTVECKLING	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • en koppling mellan vardagsarbete och utveckling • samarbete med andra enheter • nätverk för olika yrkesfunktioner • en god omvärldsbevakning • regelbunden uppdatering av pågående forskning och nya rön • ett strategiskt och långsiktigt samarbete med utbildning, forskning och utveckling • ett systematiskt kvalitetsarbete med uppföljning och utvärderingar
TID OCH RESURSER	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • särskilda resurser för kompetensutveckling • tid för lärande och reflektion • organiserade möten där utvecklingsfrågor diskuteras • möten för utbyte mellan olika yrkesgrupper och team • tillgång till datorer och möjlighet till kommunikation • möjlighet till handledning • möjlighet till adekvat chefsstöd

Förutsättningar på gruppnivå	Indikatorer på arbetsplatsen
SAMARBETE	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • en positiv hållning när det gäller att stödja och hjälpa varandra • ett utbyte av kunskap och erfarenheter • en väl fungerande kommunikation
LÄRANDE OCH REFLEKTION I VARDAGEN	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • intresse och engagemang för verksamheten och dess utveckling • forum för dialog om arbetssätt och förbättringar • intresse av att ta del av ny kunskap, när en arbetskamrat deltar i utbildning • vilja att gemensamt lösa problem som uppstår
GODA UTVECKLINGSVILLKOR	Det finns <ul style="list-style-type: none"> • möjlighet att vara delaktig i pågående utvecklingsåtgärder • möjlighet att påverka och organisera det egna arbetet • stöd av chefer och arbetskamrater • få möjlighet att prova nya arbetsuppgifter • uppmuntran och feedback i arbetet
Förutsättningar på individnivå	Indikatorer på arbetsplatsen
KUNSKAP OCH KOMPETENS	Medarbetarna <ul style="list-style-type: none"> • kan utföra och utveckla sina arbetsuppgifter i samarbete med brukare, närstående och kollegor • är förtrogna med verksamhetens mål • har adekvat utbildning Cheferna <ul style="list-style-type: none"> • kan genomföra utvecklingsarbete tillsammans med brukare, närstående, medarbetare och kollegor • har förmåga att pedagogiskt förankra verksamhetens mål hos medarbetarna • har förmåga att stödja sina medarbetare
ENGAGEMANG	Medarbetarna <ul style="list-style-type: none"> • vill medverka i utveckling av den egna verksamheten • deltar aktivt i diskussioner om förändringsarbete • är intresserade av att delta i utbildning

	<p>Cheferna</p> <ul style="list-style-type: none">• initierar och driver utveckling av den egna verksamheten• initierar och driver aktivt diskussioner om förändringar tillsammans med medarbetare• är intresserade av att delta i utbildning
SJÄLVSTÄNDIGHET OCH INITIATIVKRAFT	<p>Medarbetarna och cheferna</p> <ul style="list-style-type: none">• tar ansvar för sina arbetsuppgifter/sitt uppdrag• ger förslag till och initierar förbättringar i verksamheten• är intresserade av hur andra arbetar• ifrågasätter invanda mönster och arbetssätt• har kontakter utanför den egna verksamheten och deltar i nätverk för erfarenhetsutbyte och lärande