

Gemensamma anvisningar för lärande och utveckling

Diarienummer: KS 2023-00056
Paragraf:
Beslutsinstans: Kommundirektör
Beslutsdatum: 2024-02-08

Informationsklassning: 1
Dokumentansvarig: HR
Giltighetstid: tills vidare

Föregående beslutsdatum:
2023-03-09
Föregående beslutsinstans:
Kommundirektör
Föregående paragraf:

Gemensamma anvisningar lärande och utveckling

Inledning och syfte

Av Motala kommuns ledningssystem, LedMot, framgår att vi ska vara en lärande organisation som tar vara på andras erfarenheter och kunskap för att säkerställa kvalitet och verksamhetsutveckling. I det personalpolitiska programmet förtydligas att kompetensutveckling ska bygga på verksamhetens behov och att den ska stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling och mål. I Motala kommuns chef- och medarbetarkompasser förtydligas chefer och medarbetares ansvar för lärande och utveckling. Lärande i Motala kommun ska bidra till att utveckla goda chefs- och medarbetarbeteenden i enlighet med Motala kommuns chef- och medarbetarkompass. Lärandet ska också möta specifika kompetenser som krävs för leverans i uppdrag och roll för att möta utveckling och mål.

Syftet med anvisningen är att stödja hur en lärande kultur skapas genom strukturer och metoder för lärande i vardag, lärande av andra samt hur det mer formella traditionella lärandet byggs flexibelt och mer effektivt via digitalt stöd.

Lärandet ska stödja utveckling på individ-, grupp- och organisationsnivå kopplat till organisationens utveckling och mål. Dialog kring den enskilda medarbetarens lärande och utveckling sker i medarbetarsamtalet.

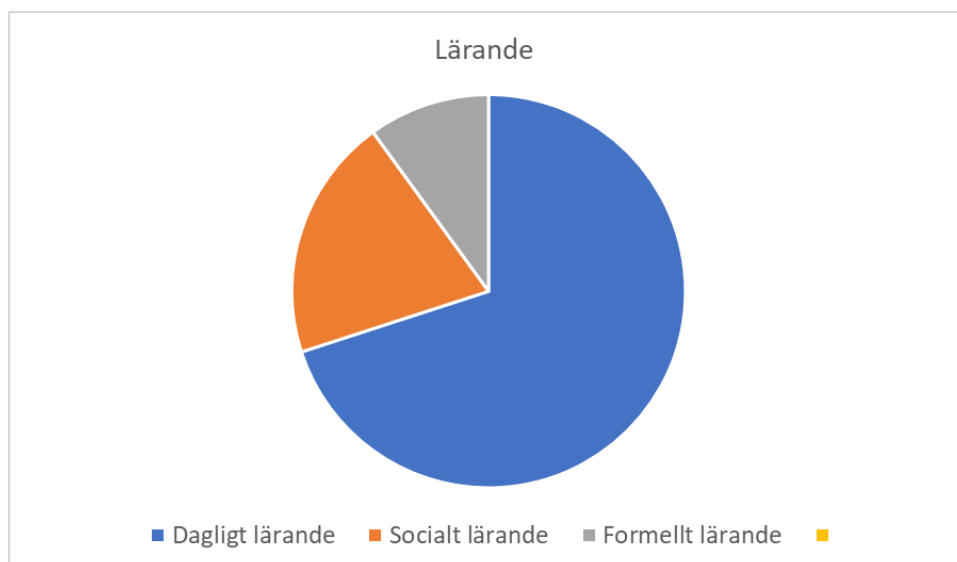
Lärande kultur

I organisationen behöver det finnas strukturer och stöd för ett kontinuerligt lärande. Lärandet behöver vara tillgängligt när och där det behövs samt upplevas engagerande. Lärande kan vara korta digitala utbildningar att ta del av just när behov uppstår. Lärande kan också vara att samarbeta och bygga nätverk för att byta idéer och erfarenheter mellan roller och över verksamheter. I både organisation och grupp behövs också en psykologisk trygghet som främjar lärande. En kultur där vi delar erfarenheter, vågar testa nya arbetssätt och metoder samt tillåter misstag och lär oss av dessa.

Viktiga faktorer för att skapa en lärande kultur:

- Uppmuntra, stötta och skapa förutsättningar för lärande
- Uppmuntra och utmana i att våga testa nytt
- Använda misstag för lärande
- Uppmuntra reflektion
- Delaktiga medarbetare
- Möjliggöra samarbete

Hur lär vi oss?



Det mesta av lärandet (ca 70%) sker i det dagliga arbetet så kallade ”på-jobbet erfarenheter”. Lärandet sker i det praktiska arbetet med nya arbetsuppgifter. Den andra delen så kallat socialt lärande (ca 20%), sker i samspelet med kollegor och chef. Vi lär oss när vi delar erfarenheter och utmaningar i olika samarbeten och när vi få feedback och uppmuntran av varandra. Den tredje delen av lärandet är det mer traditionella och formella lärandet (ca 10%). Det sker när vi deltar i kurser och utbildningar. Idag bidrar även informationsflödet som finns i vår omvärld till att mycket kunskap kan inhämtas via tex artiklar, rapporter, inlägg och olika plattformar.

Vem ansvarar för lärandet?

Medarbetare - Som medarbetare har du ett stort ansvar att leda din egen kompetensutveckling för att utvecklas i ditt uppdrag. Du har också ett ansvar att dela med dig av kunskap och erfarenhet till kollegor och verksamhet.

Chef - Som chef har du ansvar för att skapa förutsättningar för lärande, utmana med nya uppdrag samt coacha och ge återkoppling. Du ansvarar också för att utveckla verksamheten tillsammans med dina medarbetare samt att visa en förebildlighet i lärandets samtliga delar.

Organisation

Gemensamma ledningsförvaltningen - Ansvarar för kommunövergripande kompetensutvecklingsinsatser och utbildningar samt är systemägare för kommunövergripande lärplattform. Utbildningar för

chefer har sin utgångspunkt i att leda och styra i enlighet med chefskompassen och att leda i en politiskt styrd organisation. Utbildningar för medarbetare har sin utgångspunkt i medarbetarkompassen och i förståelsen för att arbeta i en kommunal verksamhet.

Förvaltning - Respektive förvaltning ansvarar för kompetensutveckling och utbildningar kopplat kompetenskrav och utveckling för förvaltningens specifika uppdrag och målsättningar.

System och strukturer för lärande

Lärande förutsätter både vilja och förmågan att få lärandet att hända. Det handlar om att omsätta lärdomar av utbildning eller egna eller andras erfarenheter till nya beteenden, prestationer, förbättringar och nyskapande. Det behöver därför finnas vanor och metoder för hur vi ökar vår förmåga att lära. Vi behöver skapa strukturer för alla delar av lärandet det formella, sociala och det dagliga lärandet.

Interna strukturer för dagligt lärande

Detta lärande stöds genom att bygga in strukturer i vardagen där vi ger varandra feedback, möjliggör reflektionstillfällen, delar med oss av misstag, mötesstrukturer där alla kommer till tals etc. Ytterligare en metod är att jobba med så kallad after action review, att analysera vad som hände, varför det hände och hur det kan göras bättre nästa gång.

Interna strukturer och system för socialt lärande

Strukturer för socialt lärande är forum och nätverk i olika former fysiskt och digitalt där erfarenheter, frågor och utmaningar diskuteras.

Interna strukturer och system för det formella lärande

Det formella lärandet sker både via externa och interna utbildningar och kurser. Nedan förtydligas rutiner för hur Motala kommun tillhandahåller och producerar interna utbildningar.

Lärresor

I Motala kommuns lärresa förtydligas introduktion och utveckling i rollerna medarbetare och chef. Lärresan syftar till att nya medarbetare och chefer ska få en god introduktion och med den förutsättning att ta ansvar i sitt uppdrag utifrån förväntningar och krav. Lärresan beskriver även kontinuerlig utveckling och lärande i uppdraget. Den visar även ansvarsfördelning mellan den gemensamma ledningsförvaltningen och den egna verksamheten där ansvarig chef är ytterst ansvarig för introduktionen. Se bilaga.

Rutiner för internutbildningar i Motala kommun

Rutiner nedan gäller internutbildningar och inkluderar utbildningsmaterial kopplat till central introduktion av nya medarbetare och chefer.

Anmälan och övrig administration av interna utbildningar sker via gemensam utbildningsportal. Internutbildningar i Motala kommun ska alltid ha en klarlagd målgrupp samt ett tydligt syfte och mål. Samtliga utbildningar ska utvärderas.

För att hushålla med kommunens resurser gäller dessutom följande kriterier för en internutbildning:

- 1) Lärandet bedöms ske bäst via en utbildning, dvs ett formellt lärande.
- 2) Det finns fördelar med att skapa en internutbildning framför att medarbetaren tar del av en extern utbildning, t ex att utbildningen kopplar specifikt till rutiner i Motala kommun eller att en stor grupp medarbetare behöver kompetensutvecklas.
- 3) Det finns en sakkunnig internt som ansvarar för innehåll samt säkerställer att utbildningen är uppdaterad.

Dessutom ska något/några av kriterierna nedan uppfylla:

- Processen är komplex- lämpar sig inte för information på extranätet.
- Vi har en mycket fel i processerna eller ska introducera en ny process och behöver öka kompetensen hos ansvariga medarbetare.
- Vi behöver kunna följa upp deltagandet.
- Vi behöver säkerställa kunskap via ett test.



Datum:

2024-02-16

Förvaltning

Gemensamma ledningsförvaltningen/HR

Lärresa Motala kommun

I Motala kommuns lärresa förtydligas introduktion och utveckling i rollerna medarbetare och chef. Lärresan syftar till att nya medarbetare och chefer ska få en god introduktion och med den förutsättningar att ta ansvar i sitt uppdrag utifrån förväntningar och krav. Lärresan beskriver även kontinuerlig utveckling och lärande i uppdraget. All kompetensutveckling ska bygga på verksamhetens behov och att den ska stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling och mål. Lärresan visar även ansvarsfördelning mellan den gemensamma ledningsförvaltningen och den egna verksamheten där ansvarig chef är ytterst ansvarig för introduktionen. Lärresan tar stöd i gemensamma anvisningar för lärande och utveckling.

LÄRRESA MOTALA KOMMUN

	INTRODUKTION			UTVECKLING	
	Preboarding	Onboarding	Reflektion och nätverkskapande	Kompetensutveckling	Kontinuerligt lärande
Syfte	Skapa en bra känsla för organisationen Motala kommun samt känna sig välkommen till sin nya arbetsplats.	Skapa en helhetsförståelse för organisationen. Tydliggöra förväntningar samt skapa förutsättningar i uppdraget.	Fördjupad förståelse för organisation och förväntningar genom dialog och reflektion med andra nyanställda.	Ökad kompetens för att kunna leva upp till krav och förväntningar i uppdraget.	Förståelse för aktuella utmaningar, utveckling och inspiration i uppdraget.
När i tid	Innan första arbetsdagen	Första veckorna	Första halvåret	Individuellt utifrån behov och uppdrag	Återkommande/vid behov
Obligatoriskt?	Obligatoriskt för alla	Obligatoriskt för alla	Obligatoriskt för alla	Vissa utbildningar obligatoriska utifrån uppdrag andra är utifrån behov.	Tydliggörs för respektive insats.
Medarbetare					
Gemensamt Ansvarig: GLF	En digital onboarding skickas till medarbetaren.	Digital onboarding för medarbetare	Ambassadorsutbildning.	Internutbildning kopplat till att vara medarbetare i Motala kommun samt programmet Framtida chef	Ex: Inspirationsföreläsning
I verksamheten Ansvarig: Chef	Ett välkomstbrev skickas till medarbetaren kring praktikaliteter för första dag etc.	Introduktion på arbetsplatsen samt i uppdraget.	Introduktionskollega.	Utbildning kopplat till utveckling i det specifika uppdraget.	Ex: Planeringsdagar etc. Lärpar, handledning, nätverk, nya arbetsuppgifter/ansvar/uppdrag.
Chef					
Gemensamt Ansvarig: GLF	Samma som för medarbetare.	Digital onboarding för medarbetare samt en påbyggnad för chef	Ny chef i Motala kommun Introduktionsträffar i tre delar. Kopplas till chefskompassen.	Internutbildningar kopplade till chefsuppdraget i Motala kommun	Ex: Chefsdagar, Ledarakademi, Mentorprogram, 360, Chefscoachning
I verksamheten Ansvarig: Chef	Motsvarande som för medarbetare	Introduktion på arbetsplatsen samt i uppdraget.	Introduktionskollega.	Utbildning kopplat till utveckling i det specifika uppdraget.	Ex: Nätverk, utökat ansvar/nytt uppdrag

