

## LiA – syfte, mål och LiA-mässighet i 9 teser

LiA syftar till arbetsplatsutveckling och arbetsplatslärande som skapar ökad hälsa och större välbefinnande för medarbetare och chefer. Detta leder förhoppningsvis till förbättrad kvalitet och högre effektivitet i verksamheten vid de kommunala förvaltningar som deltar i projektet. Projektet kombinerar ett individuellt och organisatoriskt perspektiv, och syftar till att utveckla en individuell förmåga att ta kontroll över sitt eget lärande och bygga upp en arbetsorganisation till stöd för detta.

Följande skrivning fångar de teser för LiA-mässighet som processats fram. En lärande kommun, en lärande förvaltningen eller en lärande arbetsorganisation lever upp till att den:

- formulerar arbetsplatsens och individers lärbehov i det nya arbetslivet.
- synliggör den dolda kompetensen hos varje medarbetare och grupp.
- tar sin utgångspunkt för lärandet i verksamhetens medarbetare och ser vars och ens olikheter som berikande förutsättningar för kunskapandet.
- förverkligar lärande genom dialog, reflektion och kunskapstillskott utifrån.
- skapar förutsättningar för att varje medarbetare skall vara medskapande och delaktig i tolkningen av verksamhetens mål och känna ansvar för sin roll i genomförandet.
- arbetar medvetet för att arbetsplatslärande skall leda till en förbättrad hälsa för alla.
- arbetar för att integrera mångfald, jämställdhet och tillgänglighet.
- arbetar processorienterat med det som uppstår i arbetets vardag och är bärare av ett kontinuerligt förbättringsarbete.
- bygger på aktivt samarbete mellan kolleger, ledning och brukare.

LiA-projektet har formulerat två övergripande mål:

- Högre kvalitet i den service som erbjuds kommunmedborgare
- Bättre hälsa genom ökad trivsel på jobbet för chefer och medarbetare

Det är medarbetarna som förverkligar de övergripande målen genom kopplingen från delmål hos första linjens chefer till övergripande mål. Målet om bättre service till medborgarna är ett resultat av att medarbetarna har fått en ökad kompetens. LiA-metodiken leder till att medarbetarna får mer adekvat och kontinuerlig kompetensutveckling.

LiA-metodiken ger medarbetarna en ökad delaktighet genom förhållningssättet till lärande. Medarbetarna får ett verktyg för egen kompetensutveckling, det ger dem kontroll, och de kan ta egna initiativ, de är inte beroende av att erbjudas att gå kurs. Det ger dem självförtroende och stärker en empowermentprocess hos dem som leder till ökad trivsel och bättre hälsa.

De övergripande målen kompletteras av fem projektmål och därtill fem delmål, för dessa finns även indikatorer, och detta finns presenterat i avstämningsrapporten från dec 2011.