

ARBEIDSPLASSEN SOM LÆRINGSARENA



HJEMMETJENESTENE OG SYKEHJEMMET



OPPDAL KOMMUNE



Saman om ein betre
KOMMUNE

Hvorfor arbeidsplassen som læringsarena?

- Reproduktiv læring – for å lære bedre det vi allerede kan
- Utviklingsorientert læring – endring, nyskaping, innovasjon og kreativitet
- Oppdal kommune ønsker å ivareta behov for utvikling på begge områder

Fra ide til hefte

- Inspirasjon Linda Lai og Hanne Dorte Sørensen - kompetansemobilisering
- Idedugnad med 70 medarbeidere fra hjemmetjenesten og sykehjemmet
- Ei verktøykasse i hvordan en kan utvikle kompetansen i praksis individuelt og i fellesskap









Individuell og kollektiv læring

Vi gjør den tause kompetansen åpen

Vi vil dele og utvikle kompetansen ved:

- Hverdagslæring
- Kollegaveiledning og tilbakemelding
- Refleksjonsgrupper
- Internundervisning
- Møter
- Jobbrotasjon/hospitering
- Fadderordning
- Kunnskapsoverføring etter kurs og etterutdanning

Vi presenterer 12 ulike måter for individuell og kollektiv læring på arbeidsplassen

- Hver ide presenteres med en illustrasjon
- Hvordan gjør vi det?
- Som leder kan du
- Som medarbeider kan du

KOLLEGAVEILEDNING

Det vi må lære
før vi kan
gjøre det,



det lærer
vi ved at
vi gjør det
(ARISTOTELES)

REFLEKSJONGRUPPER



Det gode øyeblikk



Fra hefte til handling – hvordan sette i læring i system i en travel hverdag?

- Hva må lederne gjøre?
- Hva må medarbeiderne gjøre?
- Hva må tillitsvalgte gjøre?
- Hva er handlingsrommet?
- Hvordan prioritere innenfor definert handlingsrom?
- Hva er utviklingspotensialet?

Sånn vil vi ha det:

Arbeidsplassen som læringsarena kort oppsummert:



