



Övning 5, träff 5

RKMM-modellen & specialistrollen

RKMM-modellen presenteras i artikeln:

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-218>

Modellen kan användas för att undersöka om individer har rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb. Principerna kan användas, oavsett teorigrund, som ett underlag för att överblicka personalens arbetssituation.

Riktning

Handlar om att personalen känner till vilka resultat som är mest prioriterade i verksamheten (till en nivå där det är begripligt utifrån deras roll och inte bara övergripande för hela verksamheten) och att de också vet hur man ska arbeta för att uppnå dessa resultat.

Kompetens

Handlar om att personalen har rätt kunskaper och praktiska färdigheter för att kunna utföra de arbetsuppgifter som är mest prioriterade.

Möjlighet

Handlar om de praktiska förutsättningar som krävs för att utföra det man önskar. Till exempel att man är tillräckligt många, har utrustning som fungerar och en bra fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Motivation

Handlar om faktorer som påverkar motivationen, till exempel om hur arbetssituationen är planerad kring ens arbetsuppgifter, ledarskap, samarbete inom gruppen eller andra principer som finns inom ledarskap och teamteorier.

RKMM-modellen kan användas när man ska leda sig själv och andra. Det är ett bra verktyg för att undersöka vilka faktorer som kan behöva förbättras för att underlätta för de som man ska leda till att följa direktiv eller riktlinjer.

Reflektionsuppgift - specialistrollen

Använd RKMM-modellen för att se över din egen arbetssituation med fokus på en framtida specialistroll. Ta hjälp av de utvecklingsmål som du arbetade med vid första träffen av specialistkollegiet.

- Är riktningen tydlig för dig och din framtida specialistroll?
- Vilka kompetenser krävs för att utföra framtida arbetsuppgifter och i vilken utsträckning har du dessa?
- Har du praktiska förutsättningar för att genomföra arbetet?
- Vilka faktorer påverkar din motivation?