

Nazwa wymiaru	Stwierdzenia
Praca sprzyjająca uczeniu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moja praca jest różnorodna - zajmuję się wieloma różnymi zadaniami. 2. Zadania przydziela się u nas również po to, by dać komuś okazję do uczenia się. 3. Praca pozwala mi poczuć satysfakcję z dostarczenia większego, całościowego efektu. 4. Zadania w naszej organizacji zmieniają się - często robimy coś nowego. 5. Moje zadania w pracy wynikają częściowo z tego, jak inni rozumieją moje mocne strony i potencjał do rozwoju.
Środowisko uczenia się	<ol style="list-style-type: none"> 6. Rozmawiamy o problemach i porażkach, aby uzyskać pomoc lub nauczyć czegoś innych. 7. Bierzemy pod uwagę różne głosy i punkty widzenia. 8. Po zakończeniu ważnego etapu pracy zatrzymujemy się, by wyciągnąć wnioski na przyszłość. 9. Dużo uczymy się od współpracowników. 10. Atmosfera sprzyja mówieniu, co się naprawdę myśli.
Procesy i narzędzia	<ol style="list-style-type: none"> 11. Mamy w pracy dostęp do narzędzi lub platform ułatwiających uczenie się. 12. Mamy w pracy dostęp do szerokiej puli szkoleń lub materiałów edukacyjnych. 13. Rozwój pracowników przebiega u nas spontanicznie, bez systematycznego wsparcia i kierunku. (R)* 14. Firma zapewnia czas i miejsce na uczenie się, traktując je na równi z innymi zadaniami. 15. Proponowane przez moją firmę działania rozwojowe są dobrze przemyślane i przynoszą efekty.
Rozumienie otoczenia i networking	<ol style="list-style-type: none"> 16. Moi współpracownicy regularnie przynoszą nowinki i wiedzę z zewnątrz firmy. 17. Otwarcie rozmawiamy o zachodzących w otoczeniu zmianach i tym, jak na nas wpływają. 18. Ściągamy do naszej firmy nowe rozwiązania i wprowadzamy je w życie. 19. Systematycznie pozyskujemy informacje o potrzebach i satysfakcji naszych klientów. 20. Mamy dobre "wyczucie rynku" - wiemy jak zmienił się pod wpływem ostatnich wydarzeń.
Strategiczna rola uczenia	<ol style="list-style-type: none"> 21. Uczenie się i rozwój są częścią strategii organizacji. 22. Wiemy, czego musimy się nauczyć, aby osiągnąć strategiczne cele organizacji. 23. Kadra zarządzająca daje innym przykład gotowości do uczenia się. 24. Firma systematycznie aktualizuje strategię, żeby dopasować się do sytuacji. 25. Kadra zarządzająca docenia uczenie się i rozwój.

(*) Pytanie odwrócone.