

## Regeling Opleidingsbeleid gemeente Gooise Meren 2016

### Het College van de gemeente Gooise Meren,

gelet op artikel 17:1 Car-Uwo

gelet op de instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad, d.d.

### BESLUIT:

Vast te stellen de navolgende "Regeling Opleidingsbeleid Gemeente Gooise Meren 2016"

### Regeling Opleidingsbeleid gemeente Gooise Meren 2016

Strategisch opleidingsbeleid is een cyclisch proces waarin de organisatie aangeeft op welke wijze leren en opleiden een rol speelt in het realiseren van de organisatiedoelen. In de cyclus kan onderscheid gemaakt worden in meerjaren strategisch opleidingsbeleid, opleidingsjaarplan en individuele opleidings- en ontwikkelafspraken.

Er zijn voldoende redenen om het leer- en opleidingsbeleid planmatig aan te pakken:

- Opleidingen levert een bijdrage aan het realiseren van de doelen en beleidsvoornemens van de organisatie.
- Erkenning van het belang van competenties en de ontwikkeling van medewerkers.
- Focus op belangrijke speerpunten voor de medewerkers en de organisatie.
- Structurele aandacht voor leren en opleiden van medewerkers waardoor leer- en opleidingsactiviteiten logisch voortvloeien uit gesprekken met medewerkers en actieplannen van teams/afdelingen.
- Vooraf duidelijkheid over de beoogde resultaten van leer- en opleidingsactiviteiten.
- Reservering van tijd en geld voor kennisuitwisseling en ontwikkeling van individuen en groepen.
- Mogelijke kostenbesparing door andere vormen van leren in te zetten binnen de organisatie bijvoorbeeld door inzet in projecten, coaching door ervaren collega's.
- Kwaliteitsverbetering door na te denken over de vraag: is een cursus de beste oplossing voor deze leervraag of kunnen we via andere vormen van leren de competenties beter aanleren?
- Kosten voor opleiden zijn inzichtelijk en daardoor beter beheersbaar.

### Strategisch opleidingsbeleid

In een strategisch opleidingsbeleidsplan staat hoe Gooise Meren met behulp van leren en opleiden nu en in de nabije toekomst voorziet in de behoefte aan competente medewerkers. Het strategisch opleidingsbeleidsplan bevat een aantal samenhangende uitgangspunten over de doelstelling van de organisatie en de rol van leren en opleiden om organisatiedoelen te realiseren.

### Opleidingsjaarplan

Elke afdeling kan de doelen en uitgangspunten uit het strategisch opleidingsbeleid jaarlijks vertalen in een opleidingsjaarplan. Een praktisch en gedetailleerd plan waarin, binnen het beschikbare budget, de doelstelling en beoogde resultaten worden uitgewerkt in leer- en opleidingsactiviteiten voor verschillende teams en medewerkers.

### Individuele afspraken

Bij de gesprekscyclus komen ook ontwikkel- en opleidingsafspraken aan de orde, welke leer- en opleidingsactiviteiten worden ondernomen om verder te ontwikkelen en hoe gaat de medewerker dat doen. Onderstaand schema laat zien hoe de verschillende onderdelen met elkaar in verband staan:

#### Strategisch opleidingsbeleid

Strategisch organisatiebeleid

Waar staat Gooise Meren over drie jaar?

Wat zijn de speerpunten van het beleid van Gooise Meren voor de komende drie jaar?

Welke competenties vraagt dat van de medewerkers?

Welke rol kan leren en opleiden hierbij spelen?



#### Opleidingsjaarplan

Leren en opleidingen worden afgeleid van het strategisch beleid:

Welke leer- en opleidingsactiviteiten worden dit jaar uitgevoerd?

Met welke inhoud?



Leren en opleiden binnen het vakgebied van de medewerkers of gericht op loopbaanbeleid:

Welke leer- en opleidingsactiviteiten zijn gewenst om binnen het vakgebied up to date te blijven?

Hoe en wanneer aanbieden?

Alleen of samen met andere organisaties?



Strategisch beleid

Aanleren van competenties op basis van strategisch beleid (ook als gevolg van wet- en regelgeving)



**Individuele afspraken**

Loopbaanbeleid

Leren en opleiden gericht op de eigen loopbaanontwikkeling

Welke leer- en opleidingsactiviteiten vloeien voort uit het loopbaanbeleid?



Vakgebied

leren en opleiden om bij te blijven in het vakgebied

De volgende aspecten zijn bij de vormgeving van een goed opleidingsbeleid ook nog van belang:

**Missie/visie Gooise Meren en organisatieontwikkelplan**

De missie en visie van de gemeente Gooise Meren is de leidraad voor het organisatieontwikkelplan dat in het najaar van 2015 opgesteld wordt door directie, managementteam, strategisch adviseurs en p&o. Dit organisatieontwikkelplan zal aangeven waar Gooise Meren zich naar toe wil en moet ontwikkelen. Het strategisch opleidingsbeleid kan aan de hand hiervan ingevuld worden.

**Competenties**

Gewenste competenties kunnen vastgesteld worden per organisatie, organisatieonderdeel en functie. Daarnaast kan elke medewerker competenties en vaardigheden nodig hebben om het werk goed uit te kunnen oefenen. Aan dit onderwerp moet dan ook aandacht besteed worden in het organisatieontwikkelplan waarna in het strategisch opleidingsbeleid en de opleidingsjaarplannen de uitwerking plaatsvindt.

**Gooise Meren Academy, GMA en de regio**

Het is mogelijk organisatiebrede opleidingen, cursussen en trainingen, voortkomend uit onder andere organisatieontwikkelplan en gewenste competenties, weg te zetten in een 'Gooise Meren Academy'. Hierdoor wordt er een breed aanbod aan opleidingen gecreëerd waar elke medewerker gebruik van kan maken.

Zo mogelijk wordt met de GMA aansluiting gezocht bij een of meerdere andere gemeenten in de regio. Op die manier ontstaat er richting de aanbieders van de opleidingen een sterke partij en ontstaan er automatisch meer contacten en kennisuitwisseling tussen collega's van verschillende gemeenten.

**Leren binnen de gemeente Gooise Meren**

Leren gebeurt niet alleen in een leslokaal. Er bestaat een theorie die zegt dat 70% van de mensen het meest leert tijdens het werk. Dit betekent in ieder geval dat de vormen van leren en opleiden divers moeten zijn. Klassikaal en individueel, in het leslokaal, op de werkplek en thuis, uit het boek en digitaal, door een trainer en door een collega. Binnen de GMA wordt in het aanbod hier rekening mee gehouden.

**Projecten en programma's**

Uit de diverse projecten en programma's die lopen in een organisatie komen vaak leerbehoeften voort. In eerste instantie is het belangrijk dat deze leerbehoeften ondergebracht blijven bij het eigen project. Daar kunnen ook de trainingen georganiseerd worden. Op het moment dat vastgesteld is dat de kennis breder uitgedragen moet worden kan gebruik gemaakt worden van de GMA.

**Software**

Om een GMA goed te laten slagen en gebruiksvriendelijk te maken is een hulpstructuur in de vorm van een software-programma nodig. Dit programma laat het opleidingsaanbod zien en geeft de medewerker de mogelijkheid zich aan te melden

**Opleidingsbudgetten**

Er dient een besluit te vallen over de hoogte en de wijze van verdeling van het opleidingsbudget. Een organisatiebudget kan aangewezen worden om organisatiebrede en strategische trainingen uit te bekostigen. Daarnaast is het mogelijk om per domein of per afdeling een budget vast te stellen. Het is ook mogelijk het organisatiebudget te bepalen en vervolgens te verdelen over de domeinen of de afdelingen. Hierover moet onder andere gesproken worden met de afdeling Financiën.

De verwachting is dat in de eerste jaren van Gooise Meren een ruim opleidingsbudget nodig is voor de ontwikkeling van organisatie en medewerkers.

**Ondernemingsraad**

De Ondernemingsraad praat jaarlijks met de directie over het opleidingsbeleid van Gooise Meren en de uitvoering ervan.