



gemeente Roermond

Visie op leren en ontwikkelen

Opgesteld op: 14 april 2022

Herzieningsdatum: 14 april 2027

Eigenaar: Roermond academie

Inhoud

1. Inleiding	2
1.1 Wat is het doel?	2
2. Visie op leren en ontwikkelen	3

1. Inleiding

De als maar toenemende dynamiek van maatschappelijke ontwikkelingen vraagt om voortdurende aanpassing en wendbaarheid van onze organisatie en haar medewerkers om op die manier de stad Roermond zo optimaal mogelijk te blijven bedienen. Naar aanleiding hiervan zijn we in 2020 gestart met een organisatieontwikkelingstraject binnen gemeente Roermond. Voor het maken van deze omslag zijn er drie ontwikkellijnen (routekaarten) vastgesteld waarlangs we als organisatie werken en ontwikkelen. We werken opgavegericht, optimaliseren onze dienstverlening en focussen op de doorontwikkeling van bedrijfsvoering.

Om wendbaar en weerbaar mee te kunnen bewegen met de ontwikkelingen die op ons afkomen en om onze organisatiedoelen te kunnen realiseren, heb je medewerkers nodig met de juiste kwaliteiten en competenties, die leren en werken volgens onze kernwaarden, zichzelf continue willen blijven ontwikkelen, vitaal zijn en blijven en een organisatie die daartoe faciliteert en stimuleert.

1.1 Wat is het doel?

Gemeente Roermond streeft ernaar een wendbare en weerbare organisatie te zijn waarin medewerkers taakvolwassen zijn, waarin we ondernemerschap tonen en waar we met lef, vertrouwen en respect samenwerken, zowel intern als extern. Van medewerkers verwachten we dat ze regie nemen voor hun eigen functioneren, hun ontwikkeling en het duurzaam inzetbaar blijven. Een wendbare en weerbare organisatie is een organisatie die het vermogen heeft zich constant aan te passen aan de veranderende omgeving. Hierdoor kan de organisatie ook in de toekomst succesvol blijven en daarmee de stad Roermond optimaal blijven bedienen. De kaders van gemeente Roermond voor een wendbare en weerbare organisatie staan opgenomen in 15 tegels.



Kaders voor een wendbare en weerbare organisatie

Het leer- en ontwikkelaanbod binnen gemeente Roermond is erop gericht om te ondersteunen in het behalen van de organisatiedoelen en daarmee de mogelijkheid te creëren om snel in te kunnen spelen op veranderingen nu en in de toekomst (wendbaar en weerbaar). Daarnaast dient leren en ontwikkelen ook als tool voor het binden, boeien en behouden van onze medewerkers. In de huidige krappe arbeidsmarkt kan leren en ontwikkelen ook een thema zijn waarmee we als organisatie onderscheidend kunnen zijn voor het aantrekken van nieuwe medewerkers en tegelijkertijd onze huidige medewerkers kunnen behouden voor onze organisatie. Onze kernwaarden vertrouwen, lef en ondernemerschap vereisen dat continu ontwikkelen onderdeel is van onze identiteit. De visie op leren en ontwikkelen ondersteunt hieraan door focus en richting te geven. Hierbij staat (echte) aandacht voor onze medewerkers centraal.

Zowel de organisatie als de individuele medewerkers zelf hebben hier een (gezamenlijke) verantwoordelijkheid in. In de visie op leren en ontwikkelen (en de uitvoeringskaders) worden de kaders en faciliteiten gecreëerd waarbinnen leren en ontwikkelen kan plaatsvinden. De regie hiervoor

is primair in handen van de individuele medewerker voor zijn/haar (professionele) ontwikkeling. Als organisatie faciliteren en stimuleren we dit.

2. Visie op leren en ontwikkelen

Binnen gemeente Roermond zien we leren en ontwikkelen als alle activiteiten die erop gericht zijn om medewerkers te laten groeien, in hun functie en persoonlijk en om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Hierbij is de medewerker in de regie van en verantwoordelijk voor zijn/haar eigen ontwikkeling en heeft de manager een stimulerende en faciliterende rol.

Bij de gemeente Roermond staat centraal dat de medewerker in de regie is van zijn/haar eigen ontwikkeling en daarmee ook de regie heeft in zijn/haar eigen loopbaan en leerproces. We streven naar persoonlijk leiderschap van elke medewerker, passend bij onze kernwaarden vertrouwen, lef en ondernemerschap, samenwerken en respect. De manager heeft een stimulerende, adviserende en faciliterende rol en is daarin een peoplemanager met oog voor de individuele drijfveren en leerstijlen van medewerkers, maar ook voor het team en het cluster. Er wordt daarbij gestreefd naar een leerklimaat waarbij continue ontwikkeling vanzelfsprekend is voor iedereen; een stimulerend en open (positief) leerklimaat waar van elkaar leren en met elkaar leren de norm is.

De doelen van leren en ontwikkelen zijn steeds gekoppeld aan het ondersteunen van de organisatiedoelen op alle niveaus. Wat heeft de organisatie nodig om de (concern-brede) doelstellingen te behalen en op welke manier draagt leren en ontwikkelen daaraan bij? Ditzelfde geldt voor het realiseren van de clusterplannen. Op individueel niveau moet de ontwikkeling van de medewerker continue onderwerp van gesprek zijn tussen medewerker en manager (o.a. binnen de gesprekscyclus).

Voor gemeente Roermond is leren en ontwikkelen meer dan alleen opleiden en trainen. Leren en ontwikkelen doe je juist ook in de praktijk, door kennisdeling op de werkvloer en het verankeren van het geleerde in je dagelijkse werk door elkaar feedback te (durven) geven en daarmee met en van elkaar te leren. Daarnaast door continuerend het goede gesprek te voeren met je manager, waarbij de feedback en input wordt ingezet om je verdere ontwikkeling vorm te geven. De leer- en ontwikkelvisie van de gemeente Roermond is dan ook gericht op leren en ontwikkelen van medewerkers in de breedste zin van het woord. Het betreft alle activiteiten en inzet die erop gericht is medewerkers te laten groeien. Leren van elkaar en leren met elkaar is hierbij een belangrijk uitgangspunt.

Het 70-20-10 principe sluit dan ook aan bij de visie van gemeente Roermond dat leren en ontwikkelen niet alleen opleiden is, maar dat dit veel meer omvat.

Het 70-20-10 principe gaat er vanuit dat 70% van het leren gebeurt op de werkvloer, 20% in de vorm van sociaal leren en 10% in de vorm van training of opleiding. De exacte percentages kunnen per leersituatie verschillen, maar de strekking is dat we het meeste leren door te doen.



In het document 'Uitvoeringskaders voor leren en ontwikkelen' vind je hoe gemeente Roermond invulling en uitvoering geeft aan haar visie op leren en ontwikkelen.