



Beleidskader Leren & Ontwikkelen bij de IND 2022-2025

Leren & Ontwikkelen bij de IND 2022-2025

versie 1.0
18 oktober 2022
IND Academie
academie@ind.nl



Inhoud

1. Leeswijzer
2. Plan je eigen reis
3. Groei in je wereldbaan
4. Verleg je grenzen
5. Zet IND op de kaart
6. Verbeter de wereld

Groei in je wereldbaan met de IND Academie

Maak jouw ambitie waar met op maat gemaakte opleidingen en trainingen die je volgt waar en wanneer het jou uitkomt



1. Leeswijzer





Leeswijzer

- › We maken geen nieuw beleid, maar **sluiten aan** bij bestaande rijksbrede regelingen en reeds afgesproken beleidskaders.
- › Dit kader voor Leren & Ontwikkelen (L&O) **maakt onderdeel uit** van het IND brede HR beleid.
- › In dit document geven we per aspect van de visie op leren een **kader voor de diverse rollen** die bijdragen aan het leerklimaat binnen de IND.



Bestaand beleid als vertrekpunt

CAO Rijk	Strategische Personeelsbeleid Rijk	Opleidingsbeleid en –plan 2018-2022
<p>12.1 Personeelsgesprekken</p> <ul style="list-style-type: none">• Elke medewerker heeft een planningsgesprek en een resultaatgesprek met de leidinggevende. Deze gesprekken hebben een tweezijdig karakter waarbij beiden gelijkwaardige gesprekspartners zijn.• In de gesprekken maak je afspraken over je persoonlijke ontwikkeling. <p>12.2 Beoordeling</p> <ul style="list-style-type: none">• Als jij of je leidinggevende daarvoor een aanleiding ziet, wordt een beoordeling opgemaakt over het functioneren.• Als je het niet eens bent met de beoordeling over je functioneren, kunt je binnen twee weken na het beoordelingsgesprek daarop schriftelijk reageren. <p>12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding</p> <ul style="list-style-type: none">• Voor het uitoefenen van je functie of loopbaan kan het van belang zijn een studie of opleiding te volgen. Daarbij kunt je recht hebben op studiefaciliteiten. De hoogte daarvan hangt af van de reden waarom je de studie of opleiding volgt.	<ul style="list-style-type: none">• Leren en ontwikkelen is een noodzaak, niet een vrijblijvendheid.• De verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkelen ligt in eerste instantie bij de medewerker zelf, waarbij de werkgever Rijk zorgt voor de juiste randvoorwaarden.• Het Rijk steunt het leren en ontwikkelen van medewerkers financieel en organisatorisch. We maken mogelijk dat medewerkers steeds meer tijdens hun werk ervaring op kunnen doen met complexe en grensoverschrijdende problemen en werkvormen, onder meer als onderdeel van nieuwe talentenprogramma's.• We zetten in op een cultuur en werkomgeving waar leren en ontwikkelen een onlosmakelijk deel van het werk is, en waarbij bijvoorbeeld senior medewerkers hun kennis en ervaring overbrengen op jongere collega's, die op hun beurt juist hun nieuwe inzichten delen op de werkvloer.	<ul style="list-style-type: none">• Aan nieuwe medewerkers wordt door de manager tijd gegeven voor het volgen van de introductiemodule en daarbij behorende verplichte modules.• Aan zittende medewerkers wordt tijd gegeven voor verplichte modules die op dat moment voor de taakuitoefening gevolgd dienen te worden.• Daarnaast heeft iedere medewerker met een fulltime (36 uur) aanstelling, op jaarbasis, 72 uur te besteden aan leren en ontwikkelen t.b.v. het vakmanschap of persoonlijke vaardigheden en duurzame inzetbaarheid. Voor parttimers is dit naar evenredigheid. In overleg met de manager wordt bepaald hoe en waarvoor de opleidingsuren worden ingezet.• In het kader van loopbaanontwikkeling kan het zijn dat er meer dan 72 uur aan leren en ontwikkelen wordt besteed (bijv. een volledige opleiding). Dit stemmen manager en medewerker onderling af en leggen het vast in P-Direkt.



Onderdeel van het IND brede HR beleid

Binden en behouden van medewerkers

Verbondenheid van medewerkers

- > Strategische Personeelsplanning (SPP) en W&S
- > Leiderschap & Cultuur
- > Organisatiewaarden van de IND

Waardering van medewerkers

- > Salaris & Arbeidsvoorwaarden
- > Diversiteit & Inclusie

Ontwikkeling van medewerkers

- > Leren & Ontwikkelen
- > Duurzame Inzetbaarheid & Loopbaanontwikkeling



Aspecten visie op leren

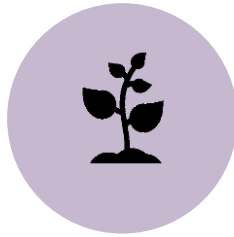
JIJ



**PLAN JE
EIGEN REIS**

Je geeft vorm aan je
eigen ontwikkeling

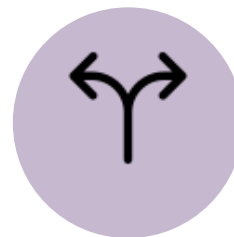
JIJ & JE
VAK



**GROEI IN JE
WERELDBAAN**

Je wordt en blijft
vakbekwaam

JIJ & JE
LOOPBAAN



**VERLEG JE
GRENZEN**

Je blijft jezelf
ontwikkelen

JIJ & DE IND



**ZET IND OP
DE KAART**

Je leert hoe jij een
bijdrage levert aan
het realiseren van de
doelen van de IND

JIJ BINNEN DE
LERENDE
ORGANISATIE



**VERBETER DE
WERELD**

Samen leren we hoe we
steeds beter worden in
het realiseren van onze
missie

Een wereld van verandering; Professioneel, Betrouwbaar, Rechtvaardig, Mensgericht



2. Plan je eigen reis





Ambitie: Je geeft vorm aan je eigen ontwikkeling

De IND	De IND Academie	De medewerker	De manager
<ul style="list-style-type: none">• De IND vindt leren en ontwikkelen belangrijk.• Het is daarom een vast onderdeel van de gesprekcyclus in de vorm van de Dialoog Ontwikkel Potentieel• De IND vindt het belangrijk dat manager en medewerker jaarlijks spreken over ontwikkeling en groei.• Dat vraagt een verantwoordelijkheid van iedereen/ betrouwbaarheid	<ul style="list-style-type: none">• De IND Academie biedt een actueel aanbod van leer- en ontwikkel-activiteiten: een wereld aan mogelijkheden.• Leerrendement is leidend bij het kiezen van leervormen.• Ons leeraanbod is hybride: zowel digitaal als face-to-face, zowel naast als op de werkplek.• De IND Academie biedt via het portaal de mogelijkheid om groeiplan en portfolio te vullen.• De IND Academie vraagt aandacht voor het tijdig afmelden bij verhindering.	<ul style="list-style-type: none">• De medewerker spreekt tenminste jaarlijks samen met de manager over de ontwikkeldoelen.• De medewerker kan gebruik maken van het groeiplan en het portfolio op Mijn IND Academie. In het groeiplan kan de medewerker zijn ontwikkeldoelen vastleggen en uitwerken in concrete acties. In het portfolio kan de medewerker behaalde certificaten, diploma's of aantoonbare werkervaring vastleggen.• De medewerker is verantwoordelijk voor het realiseren van zijn ontwikkeldoelen en is zich ervan bewust dat een leeractiviteit kosten met zich meebrengt. De medewerker neemt verantwoordelijkheid voor het inschrijven op activiteiten en nakomen daarvan.• De medewerker heeft de mogelijkheid om, in overleg met de manager, extern opleidingen en trainingen te volgen wanneer deze niet in het aanbod van de IND Academie zijn opgenomen.	<ul style="list-style-type: none">• De manager spreekt tenminste jaarlijks met de medewerker over de ontwikkeldoelen van de medewerker dmv de Dialoog Ontwikkel Potentieel.• De manager biedt ruimte, tijd en vertrouwen om te groeien.• De manager stuurt op het realiseren van de gemaakte afspraken.



3. Groei in je wereldbaan



Ambitie Je wordt en blijft vakbekwaam

De IND	De IND Academie	De medewerker	De manager
<ul style="list-style-type: none"> • De IND vindt het belangrijk dat je efficiënt en effectief leert, zodat je snel en vol vertrouwen je functie kunt vervullen. • De IND staat voor vakbekwame en professionele medewerkers. Dit betekent dat een medewerker om zijn functie goed uit te kunnen voeren de basisopleiding(en) en leerlijn(en) doorloopt. 	<ul style="list-style-type: none"> • De IND Academie ontwerpt de leerlijnen op basis van de benodigde leerqualificaties die door het betreffende MT zijn vastgesteld. • De IND Academie ontsluit generieke, specifieke en speciale leerlijnen die hen helpen om gericht te werken aan de professionalisering binnen de functie. • De IND Academie voorziet in op maat gemaakte opleidingen en trainingen die de medewerker volgt waar en wanneer het uitkomt. • De IND Academie heeft een portaal waarin de medewerkers gemakkelijk opleidingen en trainingen kan vinden en boeken. • De IND Academie verduidelijkt de basisopleiding(en) en leerlijnen via het portaal en via samenwerksites. • De IND Academie biedt via het portaal de manager de mogelijkheid om te zien welke leeractiviteiten de medewerker volgt/heeft gevolgd. 	<ul style="list-style-type: none"> • De medewerker volgt de basisopleiding(en) en relevante onderdelen uit de leerlijn(en) die voorwaardelijk zijn om zijn functie te mogen en kunnen uitvoeren. • De medewerker volgt opleidingen en trainingen die bijdragen aan de ontwikkeling in de functie, zoals afgesproken met de manager (in het ontwikkelgesprek). • De medewerker doorloopt indien van toepassing de tussentijdse toetsen om de eigen groei in kaart te kunnen brengen. • De medewerker sluit de opleiding of leerlijn af (indien van toepassing met een eindtoets) en bespreekt de resultaten met de leidinggevende. 	<ul style="list-style-type: none"> • De manager ondersteunt het leerproces. • De manager maakt minimaal jaarlijks afspraken (in de gesprekscyclus) met de medewerker over de te doorlopen basisopleiding(en) en leerlijn(en). • De manager voert tijdens het bekwaam worden meerdere gesprekken met de medewerker en evalueert en beoordeelt of iemand zelfstandig werk mag doen. • De manager biedt ruimte, tijd en vertrouwen om de leeractiviteiten te volgen waarvoor de medewerker zich heeft aangemeld.



4. Verleg je grenzen





Ambitie Je blijft jezelf ontwikkelen

De IND	De IND Academie	De medewerker	De manager
<ul style="list-style-type: none">• De IND wil een goede werkgever ('wereldwerkgever') zijn.• De IND biedt kansen om te werken aan je vitaliteit, mobiliteit, loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.• De IND maakt mogelijke loopbaanpaden inzichtelijk.	<ul style="list-style-type: none">• De IND Academie biedt doorlopend divers aanbod voor alle medewerkers inspelend op hun specifieke leerbehoeften: e-learning, training, workshops, coaching en advisering, toegang tot (activiteiten vanuit) externe netwerken.• De IND Academie biedt leerlijnen en leeractiviteiten om te kunnen doorgroeien.	<ul style="list-style-type: none">• De medewerker voert eigen regie om aan de slag te gaan met vitaliteit, mobiliteit, loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.	<ul style="list-style-type: none">• De manager spreekt tenminste jaarlijks met de medewerker over de vitaliteit, mobiliteit, loopbaan en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker (groeiplan).• De manager biedt ruimte, tijd en vertrouwen om stappen te zetten op het gebied van vitaliteit, mobiliteit, loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.



5. Zet IND op de kaart





Ambitie Je leert hoe jij een bijdrage levert aan het realiseren van de doelen van de IND

De IND	De IND Academie	De medewerker	De manager
<ul style="list-style-type: none">• In het Meerjarenperspectief legt de IND haar maatschappelijke opgave en strategische doelen voor de komende jaren vast. Deze worden concreet gemaakt in het IND Jaarplan. De IND vindt het belangrijk dat iedere medewerker een bijdrage levert aan deze doelstellingen.• De IND vindt het belangrijk dat iedere medewerker de organisatiewaarden kent en toepast in de eigen werkpraktijk.• De IND vindt het belangrijk een veilige en inclusieve werkplek te bieden.• De IND staat voor ambtelijk vakmanschap, wat zich uit in de 4 organisatiewaarde; Professioneel, Betrouwbaar, Rechtvaardig, Mensgericht.	<ul style="list-style-type: none">• De IND Academie biedt leeractiviteiten aan die het strategisch beleid en organisatiewaarden van de IND ondersteunen.• De IND Academie biedt leeractiviteiten aan voor algemene IND brede onderwerpen die voor iedere medewerker van belang zijn om de functie goed uit te voeren (bijv. AVG, integriteit)	<ul style="list-style-type: none">• De medewerker volgt de voor hem relevante strategische leeractiviteiten.• De medewerker volgt de (gezamenlijke) leeractiviteiten over de IND brede onderwerpen.	<ul style="list-style-type: none">• De manager biedt ruimte, tijd en vertrouwen om de strategische leeractiviteiten te doorlopen.



6. Verbeter de wereld





Ambitie Samen leren we hoe we steeds beter worden in het realiseren van onze missie

De IND	De IND Academie	De medewerker	De manager
<ul style="list-style-type: none">• De IND wil een lerende organisatie zijn. De IND waarden zijn daar richtinggevend in.• Om een lerende organisatie te zijn heeft de IND de input van de medewerker nodig.• De IND vindt het belangrijk dat je leert van je fouten, zodat de IND zich als organisatie elke dag, stapsgewijs, kan verbeteren.	<ul style="list-style-type: none">• De IND Academie ondersteunt een cultuur waarin fouten maken mag.• De IND Academie ontwikkelt samen met de andere HR onderdelen instrumenten die feedback ophalen op het functioneren van de organisatie als geheel en teams onderling.	<ul style="list-style-type: none">• De medewerker neemt zelf initiatief en verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan.• De medewerker leert om de juiste vragen te stellen om het wat en waarom helder te krijgen.• De medewerker mag fouten maken om er van te leren (fail forward) en te verbeteren.	<ul style="list-style-type: none">• De manager biedt de veilige werkomgeving en vertrouwen waarin de medewerker mag leren van fouten.• De manager stimuleert inzet op verbeteringen en innovatie zodat we samen beter worden als IND.• De manager stimuleert en waardeert eigen leiderschap en initiatief van de medewerker