

Wat is de visie op leren en ontwikkelen bij de Rijksoverheid en hoe pakt dit uit voor laag opgeleide (lo) collega's?

Missie: Als Rijksoverheid leren en ontwikkelen we om te komen tot een rechtvaardige, ondernemende en duurzame samenleving

Wat willen we bereiken?

Doel

Het belangrijkste doel van leren en ontwikkelen is het verbeteren van de prestaties van het Rijk

- We versterken met leren en ontwikkelen de inzetbaarheid – binnen en buiten het Rijk – van medewerkers.
- We streven ernaar om lo-collega's op te leiden tot minimaal een startkwalificatie.
- We maken inzichtelijk hoe medewerkers door hun ontwikkeling bijdragen aan de prestaties van het Rijk.
- We gebruiken leren en ontwikkelen als middel om de teamgeest te bevorderen.

Cultuur

Het Rijk is een lerende organisatie

- We werken aan een cultuur waarin een lerende houding vanzelfsprekend is.
- We helpen lo-collega's zichzelf te motiveren om te leren en ontwikkelen.
- We maken leidinggevenden verantwoordelijk voor een ontwikkelklimaat waarin lo-collega's kunnen groeien.
- Leidinggevenden realiseren een veilige leer- en ontwikkelomgeving voor lo-collega's.

Bereik

Iedereen die voor het Rijk werkt ontwikkelt zich en leert

- We richten ons op de ontwikkeling van alle mensen die voor het Rijk werken.
- We werken samen met opleidingscentra om toekomstige collega's voor te bereiden op functies voor laagopgeleiden.
- We weten welke opleidingscentra expertise hebben voor het leren en ontwikkelen van lo-collega's.
- We richten ons op de ontwikkeling van lo-collega's, zowel als individu als deel uitmakend van een groep.

Wat willen we ontwikkelen en hoe?

Inhoud

Het ambtelijk vakmanschap bepaalt de leerinhoud

- We leren de kennis, vaardigheden en houdingen die kenmerkend zijn voor ambtelijk vakmanschap.
- We maken concreet wat ambtelijk vakmanschap betekent voor laaggeschoolde functies.

De leerinhoud dient de brede ontwikkeling van medewerkers

- We richten ons bij leren en ontwikkelen op kennis, vaardigheden, houding en gedrag.
- We versterken wat lo-collega's kunnen en letten minder op wat ze niet kunnen.

De leerinhoud bevordert het leer- en ontwikkelvermogen van medewerkers

- We leren lo-collega's vaardigheden aan om steeds beter te kunnen leren en ontwikkelen.
- We maken het reflecteren op de opbrengst van het ontwikkelproces tot vast onderdeel van dit proces.
- We hebben competenties om zinvol met lo-collega's te reflecteren op hun ontwikkeling en deze te benoemen.

Vorm

Effectiviteit is leidend bij de keuze voor leervormen

- We kiezen leervormen die (in combinatie) tot het hoogste rendement leiden voor lo-collega's.
- We bieden taalarme leervormen en taalbevordering aan voor wie dat nodig heeft.
- We selecteren aanbod op basis van van actuele wetenschappelijke inzichten over leren door lo-collega's.
- We sluiten met de keuze voor leervormen aan bij de individuele leerstijlen.

Het leren op het werk en van elkaar zijn de belangrijkste leervormen

- Leidinggevenden en medewerkers maken de werkomgeving samen tot belangrijkste leeromgeving.
- We organiseren het leren van elkaar en houden rekening met ieders leerstrategieën.
- We laten lo-collega's hun talenten inzetten om ontwikkelvragen van collega's te beantwoorden en vice versa.

De buitenwereld is een belangrijke leeromgeving

- We zien de samenleving als leeromgeving; hier zoeken medewerkers antwoorden op hun vragen.
- We ondersteunen lo-collega's om ook in de buitenwereld te leren wat ze nodig hebben.
- We gebruiken informatiebronnen die het meest geschikt zijn voor lo-collega's om te leren en ontwikkelen.

Hoe willen we dit organiseren?

Organisatie

Het Rijk organiseert het leren en ontwikkelen professioneel

- We verplichten lo-collega's zich te blijven ontwikkelen en ondersteunen ze hierbij met tijd, geld en deskundigheid.
- We zetten deskundigen in met expertise over ontwikkeling van laagopgeleiden voor ondersteuning en advies.
- We maken medewerker en leidinggevende samen verantwoordelijk voor leren en ontwikkelen.
- De voortgang in leren en ontwikkelen is onderdeel van de gesprekscyclus met lo-collega's.
- We sluiten het HR-beleid en -instrumenten aan op het leren en ontwikkelen van lo-collega's.

Vraag

Leren en ontwikkelen begint met het goed vaststellen van de ontwikkelvragen

- We formuleren ontwikkelvragen van medewerkers individueel, als subgroep en als deel van het collectief.
- We helpen lo-collega's om hun eigen ontwikkelvragen te formuleren en hierbij hun omgeving te betrekken.
- Bij het vaststellen van ontwikkelvragen en leerwijzen zetten we deskundigen in met expertise over lo-collega's.

Aanbod

Het aanbieden van opleidingen laat het Rijk zoveel mogelijk aan de markt

- We beperken ons eigen aanbod tot specialistische of 'beleidsintieme' opleidingen.
- We stimuleren marktpartijen om aanbod te ontwikkelen gericht op lo-collega's.
- We ontwikkelen zelf met deskundige hulp lo-specifiek aanbod waar de markt dit niet biedt.
- We inventariseren en bundelen rijksbreed ontwikkelvragen van lo-collega's om rijksbreed in te kopen.

Het opleidingsaanbod van het Rijk is inzichtelijk en toegankelijk

- We bieden het eigen opleidingsaanbod rijksbreed aan en minimaliseren dubbel aanbod.
- We brengen rijksbreed helder en inzichtelijk in beeld welk aanbod voor lo-collega's beschikbaar is.

Het ontwikkelaanbod is breder dan opleidingen

- We formuleren in ontwikkelplannen van lo-collega's de inzet van diverse ontwikkelvormen.

Het ontwikkelaanbod van het Rijk is flexibel en actueel

- We stimuleren ontwikkelaanbod dat voorbereidt op nieuwe beroepen voor laagopgeleiden binnen het Rijk.
- We spelen met ons ontwikkelaanbod in op relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor lo-collega's.

Rendement

Het rendement op de uitgaven aan leren en ontwikkelen is hoog

- We toetsen bij inzet van leren en ontwikkelen op financierbaarheid en meerwaarde voor de rijksorganisatie.
- We kiezen het aanbod waarmee we de ontwikkelvragen zo goed mogelijk beantwoorden.
- We toetsen ontwikkelaanbod op de aantoonbare bijdrage aan ontwikkeling van lo-collega's.
- We kiezen het aanbod met de beste prijs-kwaliteitsverhouding.
- We borgen de expertise over leren en ontwikkelen van lo-collega's bij het Rijk.

Over deze kaart
Op deze kaart staat de visie op leren en ontwikkelen bij het Rijk en hoe deze uitpakt voor laag opgeleide collega's (lo-collega's). Met lo-collega's bedoelen we medewerkers met een opleidingsniveau van maximaal mbo-1, dus zonder startkwalificatie. De kaart is bedoeld voor mensen die zich binnen het Rijk bezighouden met het leren en ontwikkelen van lo-collega's, vanuit beleid, HR of als leidinggevende. Deze kaart is gemaakt door deskundigen van binnen en buiten het Rijk die vanuit beleid of praktijk bezig zijn met leren en ontwikkelen van laag opgeleide medewerkers, naar hen verwijst het "we" in de zinnen op de kaart.

De visie op leren en ontwikkelen bij de Rijksoverheid is in 2015 gemaakt. Het aantal laag opgeleide medewerkers bij de Rijksoverheid stijgt, onder meer door de Banenafpraak waarbij de Rijksoverheid banen biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierom is de visie op leren en ontwikkelen op deze kaart met name toegespitst op deze doelgroep.

Deze visie valt in drie opeenvolgende delen uiteen. Bovenaan staan de doelen van leren en ontwikkelen bij het Rijk en staat beschreven wie zich ontwikkelen. In het midden staat de visie op inhoud en vorm van leren en ontwikkelen en het onderste deel beschrijft de visie op de organisatie. Meer informatie over de achtergrond van deze visie staat in het kaartenboek Leren en Ontwikkelen bij de Rijksoverheid. Download het volledige kaartenboek op: www.derijkscampus.nl