

CHARTER LERENDE ORGANISATIES

EXPERTENFORUM PERSONEEL / LERENDE ORGANISATIES

22 maart 2023

1 Context

De beleidsgroep levenslang leren (LLL) stelde zich in haar beleidsplan als één van haar doelen om bij te dragen aan een leercultuur door o.a. een Levenslang leren-attitude en -competenties bij te brengen of aan te scherpen bij zowel studenten als medewerkers.

In dit kader werd in de loop van 2020 de vraag naar een verkenning van mogelijke gezamenlijke acties en naar een eventueel associatiebreed vorming- training- en opleidingsbeleid op diverse beleidsfora afgetoetst. Het Bestuurscomité adviseerde eind augustus 2020 om de personeelsdirecteurs hierover samen te brengen.

Deze besloten om in eerste instantie te investeren in uitwisseling over elkaars institutionele visie en beleidskeuzes inzake vorming- training en opleiding voor medewerkers, alvorens aan de slag te gaan met de diepgaandere beleidsvraag die de beleidsgroep levenslang leren stelde in hun [nota van 15 oktober 2020](#): **Hoe zien we een vorming-training en opleidingsbeleid associatie-breed vorm krijgen?**

Na 2 jaar uitwisseling werd een common ground gedistilleerd uit de beleidspresentaties van onze instellingen. Het Expertforum Personeel verwerkte die gedeelde beleidsambities in een charter.

2 Doel

Dit charter geeft uitdrukking aan **enkele gezamenlijke associatiebrede beleidsprincipes en – ambities** die **als toetssteen** fungeren voor ons strategisch beleid en onderliggende operationalisering de volgende jaren in elk van onze instellingen.

Het biedt ook **een kapstok** voor toekomstige gezamenlijke acties om uitvoering te geven aan die gezamenlijke strategische principes.

Na goedkeuring door het Bestuurscomité wordt dit charter ook in elke instelling op de geijkte kanalen ter beschikking gesteld van het personeel. Tijdens de communicatie over deze geplande gezamenlijke acties zal er verwezen worden naar dit charter als bredere kader.

3 Charter

De Associatie KU Leuven streeft ernaar een *leidende rol op te nemen in de lerende samenleving*. (uit de Levenslang leren visie & missie van de Associatie KU Leuven, 2023)

Die rol willen we niet alleen opnemen extern naar de bredere samenleving. We willen ook leiderschap inzake levenslang leren tonen intern naar onze medewerkers, door als lerende organisaties¹ beleidsprincipes en acties vorm te geven die het belang van blijven leren voor onze werknemers, teams en beleid onderstrepen.

Inzake ons professionaliseringsbeleid organiseren we ons ook zelf in een associatiebrede leergemeenschap. Binnen deze leergemeenschap delen wij als associatiepartners de **ambitie om**

- Een **positieve impact op de samenleving** te realiseren. Dit doen we o.a. door het vergroten van persoonlijke en professionele ontwikkelkansen voor onze eigen medewerkers. Dit doen we door :
- Leergoesting te stimuleren bij medewerkers, en aan een **leercultuur** te werken in onze organisaties, waarbij we o.a. levenslang leren-vaardigheden van medewerkers aanscherpen
- **Zelfsturing** te stimuleren bij medewerkers om hun eigen leren in handen te nemen en
- tegelijkertijd een **gedeelde verantwoordelijkheid te onderstrepen** van medewerkers, team en leidinggevende alsook de bredere entiteiten in onze organisaties voor het leren op dagelijkse basis, zowel binnen als buiten onze organisaties
- Een **inclusief professionaliseringsbeleid** te ontwikkelen, waarbij we er naar streven om voor elke medewerker en elke medewerkersgroep professionaliseringskansen 'op maat' te bieden

¹ Een lerende organisaties is in staat zichzelf voortdurend te vernieuwen en aan te passen aan veranderende omstandigheden door middel van een cultuur van openheid, een structuur van vrije informatiestromen en leiderschap dat gericht is op leren en ontwikkelen. (Herman Baert, Lerende Organisaties: Competentieversterking door kenniscreatie, 2001)

- een **vraaggestuurd professionaliseringsbeleid in te bedden** in het bredere strategisch personeels- en organisatiebeleid
 - met het oog op **blijvende inzetbaarheid** van iedereen in de eigen organisatie en de bredere maatschappij
 - en hierbij **voldoende visibiliteit** te geven aan haar beleid en diverse initiatieven om te werken aan een breed draagvlak binnen onze organisaties.
 - En onze **organisaties en processen aanpassen** om een leergerichte mindset en flexibele loopbanen mogelijk te maken.
- Een **breed en relevant** (formeel en informeel, intern en extern) **vormingsaanbod** ter beschikking te stellen van onze medewerkers,
 - op basis van de strategische doelstellingen van onze organisaties
 - om hen toegang te bieden tot een brede waaier van relevante en toekomstgerichte kennis en competenties
 - aansluitend bij de noden en behoeften van zowel het individu, het team als de bredere organisatie
- in te zetten op **zeer diverse vormen van leren**, zowel formeel als informeel, zoals bv. netwerklernen, coaching, etc...
- bij te dragen aan **zowel de persoonlijke ontplooiing** van onze medewerkers - waarbij ook aandacht is voor welzijn en jobtevredenheid – als aan hun **professionele ontwikkeling** om de groei en ambities van de eigen instelling te helpen realiseren
- te investeren in de **ondersteuning van leidinggevenden** en hun leiderschapscompetenties, als belangrijke schakel tussen de verschillende niveaus waarop onze organisaties leren mogelijk maken: individuele medewerker, team, en bredere organisatie (dienst, HR, onderwijskwaliteit, beleid)
- Te investeren in **diverse instrumenten voor een kwaliteitsvolle monitoring & evaluatie** van ons professionaliseringsbeleid