

BELEID

**MENSLIKE
HULPBRON
ONTWIKKELING**

MENSLIKE HULPBRON ONTWIKKELING

MUNISIPALITEIT LAINGSBURG

1. NAAM VAN BELEID

Menslike Hulpbron Ontwikkelingsbeleid vir Laingsburg Munisipaliteit .

2. BELEIDSVISIE

Die voorsiening van effektiewe en doeltreffende diens aan die gemeenskap d.m.v. kwaliteit bestuur van die munisipaliteit en sy hulpbronne.

3. MISSIE STELLING

Om te verseker dat die *Beleidsvisie* geïmplementeer sal word d.m.v. die voorsiening van opleiding en ontwikkelings geleenthede vir beide die Raad en die amptenare.

4. FILOSOFIE

(Norme & Waardes)

- ★ Ontwikkelingsopleiding sal geskied op 'n vrywillige basis behalwe in gevalle waar wetgewing anders vereis.
- ★ Menslike Hulpbronne word erken as die Raad se belangrikste bate.
- ★ Opleiding en ontwikkeling vind plaas tesame met normale werksverpligtinge, asook organisatoriese verpligtinge en skedules.
- ★ Opleiding en ontwikkeling word as 'n proses en nie 'n aantal los, ad hoc aktiwiteite beskou nie.

13.3 Opleiding en Ontwikkelings Komitee : funksies en magte :

- * Bepaling van opleiding en ontwikkelings prioriteite
- * Finalisering tesame met die inset van bestuur (onderskeie departemente) die opleiding en ontwikkelings begroting
- * Monitor die implementering van WSP (Werkplek Vaardigheids Ontwikkelings Plan)
- * Koördinerings van opleidingsaktiwiteite d.m.v. 'n WSP implementerings plan
- * Bestuur van die KBS proses (Kwaliteitsbestuur)
- * Verslagdoening aan die Raad aangaande implementerings resultate (WSP)
- * Sal die nodige terugvoer oor opleiding en ontwikkeling binne die onderskeie departemente van die verantwoordelike departementshoof vereis.
- * Oorweeg versoeke vir ad hoc opleiding en ontwikkelings programme / behoeftes
- * Toekenning van beurse volgens beleid
- * Hierdie beleid sal hersien word soos en wanneer die behoefte dit vereis.

- * Slegs 'n % (wat bepaal sal word), van die opleidings begroting sal beskikbaar wees vir beurse uit die WSP implementerings begroting. Die heffings sal vir hierdie doel uitgesluit word.
- * Beurs aansoeke sal deur die Opleiding en Ontwikkelings Komitee oorweeg word en moet vergesel wees van die volgende inligting :
 - Kursusnaam, leerplan, opleidings instelling, kwalifikasie, koste, tydraamwerk, vorige kursusse bygewoon, asook resultate (m.b.t. tersiêre onderwys en opleiding)
- * Formele kontraktering tussen die werknemer en die munisipaliteit is 'n vereiste
- * Finansiële bystand sal slegs 'n beurs word na suksesvolle voltooiing van 'n bepaalde kursus.

13. BELEIDSIMPLEMENTERING

Beleidsimplementering sal in die volgende fases geskied :

13.1 Raad goedkeuring / aanvaarding van konsep beleid → Raadsbeleid

13.2 Die vestiging van die Opleiding en Ontwikkelings Komitee volgens wetlike vereistes , bv. :

- Gelyke aantal lede van : Raad
Bestuur
Vakunies

- * Die Opleiding en Ontwikkelings Komitee moet die nodige delegasie van magte vanaf die Raad ontvang wat sal insluit die bepaling van opleiding en ontwikkelings prioriteite, sowel as die monitering van die WSP implementering.

10. OPLEIDING & WERK SKEDULES

- * Alle opleidings programme met amptelike goedkeuring word beskou as spesiale verlof en ook as indiensopleiding.
- * In die geval waar kandidate onsuksesvol is, moet die betrokke amptenare versoeke vir her-opleiding en spesiale verlof aan die Opleiding en Ontwikkelings Komitee rig wat volgens die meriete van elke versoek, daaroor sal besluit.
- * Daar sal nie enige ekstra vergoeding vir opleiding wat na ure geskied betaal word nie, d.w.s. reistyd en aanbiedingstyd buite amptelike ure. Hierdie word beskou as die amptenaar se bydrae tot sy / haar eie ontwikkeling.

11. HULPBRON BENUTTING

Die volgende word as potensiële hulpbronne beskou :

- * Eie munisipale in-huis kundigheid
- * LGWSETA
- * Diensverskaffers
- * Plaaslike Owerhede binne die streek
- * Alle ander infrastrukture

12. BEURSE

- * Beurse sal slegs toegeken word aan permanente werknemers en raadslede wat vir kursusse registreer wat volgens die Munisipale Vaardigheids Oudit as 'n behoefte binne die WSP vervat is.

8.5 Bestuur en Werknemers

- ★ Alle beskikbare geleenthede vir opleiding en ontwikkeling moet d.m.v. pro-aktiewe administrasie benut word.
- ★ Alle verwagtinge van Bestuur, sowel as Werknemers t.o.v. opleiding resultate moet vooraf uitgeklaar word ten einde 'n positiewe klimaat vir opleiding en ontwikkeling te vestig. Die voltooiing van 'n opleidingskursus / program verskaf nie die betrokke amptenaar 'n outomatiese reg tot salarisverhogings en / of pos verhoging nie. Hierdie bepaalde aspek sal onderhewig wees aan organisasie behoeftes, asook die begrotings beperkinge en beleid in die verband.

8.6 Loopbaanbeplanning

- ★ Loopbaanbeplanning neem 'n aanvang tydens die aanvanklike indiensnemings proses.
- ★ Hierdie beplanning word ten opsigte van alle werknemers uitgevoer en neem 'n aanvang met 'n Induksie program wat tydens die begin van indiensneming aangebied word.

9. BEGROTING

- ★ Daar moet 'n toegewysde begroting vir opleiding en ontwikkeling wees.
- ★ Hierdie toekenning moet ook voorsiening maak vir die implementering van die WSP.
- ★ 'n Bykomende begrotingstoekenning moet voorsiening maak vir die Vaardigheid Ontwikkelings Heffing soos vereis deur die Vaardigheid Ontwikkelings Heffings Wet, Wet No 9 van 1999.

8.2 Ontwikkeling van opleidings programme

- * Program ontwikkeling sal behoefte gedrewe wees.
- * Daar sal samewerking, sowel as koördinerings van behoeftes en intervensies tussen belangegroepes en die onderskeie munisipale departemente wees.
- * Die Werkplek Vaardigheid Ontwikkelings Plan sal die basis vorm van enige program ontwikkeling.

8.3 Opleiding en Ontwikkelings Programme

Die behoefte aan die volgende ontwikkelings programme word hiermee erken :

- * Munisipale Induksie / Oriëntasie
- * Bestuursontwikkeling op alle vlakke
- * Funksionele / beroepsopleiding
- * ABET
- * Lewensvaardighede
- * Voortgesette tersiêre opleiding

8.4 Terugvoering, nasorg en kwaliteitsbestuur (KBS)

- * Hierdie bepaalde element word ook as 'n proses beskou wat plaasvind voor opleiding en is slegs voltooi na afloop van die finale opleidings uitkoms evaluering.
- * Kwaliteitsbestuur t.o.v. die aanbieding, opleidings kontrakte en die finale toepassing van uitkomstes sal 'n gesamentlike verantwoordelikheid word tussen Bestuur en die Opleidings Komitee wat die proses sal monitor.

7.2 Bestuur

Bestuur het die verantwoordelikheid om die beleid te implementeer.

7.3 Werknemers

Werknemers moet deelneem aan die proses van opleiding en ontwikkeling met die nodige positiewe prestasie resultate.

7.4 Vakunies

Die Vakunies word erken as vennote binne die proses van opleiding en ontwikkeling en moet as sodanig hul lede aanmoedig en motiveer tot verantwoordelike deelname binne die proses.

8. BENADERING TOT OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Opleiding en ontwikkeling word beskou as 'n proses t.o.v. die volgende :

8.1 Behoeftes

- ★ Behoeftes sal bepaal word d.m.v. 'n omvattende Vaardighedsoudit.
- ★ Die behoeftes wat sodanig bepaal word, sal vervat word binne 'n Werkplek Vaardigheid Ontwikkelings Plan (WSP) soos deur die Vaardigheid Ontwikkelings Wet vereis word.

5. **BELEIDSDOELWITTE**

- ★ Om bestuursontwikkeling op alle vlakke te fasiliteer.
- ★ Om te verseker dat opleiding en ontwikkeling op alle vlakke binne die munisipaliteit beskikbaar sal wees.
- ★ Om 'n koördinerings meganisme vir die bedryf van opleiding en ontwikkeling te vestig en te ontwikkel by wyse van 'n Opleiding en Ontwikkelingskomitee.
- ★ Om 'n balans tussen die verwagtinge van die werkgewer en die werknemer te vestig - d.w.s. 'n balans tussen individuele en organisasie doelwitte.
- ★ Om 'n opleiding en ontwikkelings infrastruktuur te ontwikkel en te vestig, sowel as 'n opleidings administratiewe stelsel.

6. **TOEPASSINGSBESTEK VAN BELEID**

Laingsburg Munisipaliteit as 'n organisasie.

7. **BELANGE GROEP VERANTWOORDELIKHEDE**

7.1 **Raad**

Die Raad moet die volgende voorsien :

'n Beleidsraamwerk wat voorsiening maak vir hulpbron voorsiening en toekenning, die ontwikkeling van 'n gunstige klimaat bevorderlik vir opleiding en ontwikkeling, sowel as 'n behoorlike implementerings meganisme :

Die Opleiding & Ontwikkelings Komitee.

- * Verantwoordelikheid vir opleiding en ontwikkeling word gevestig binne die volgende rolspelers / belange groepe :
 - * Raad
 - * Bestuur
 - * Werknemers
 - * Vakunies

- * 'n Geïntegreerde proses tussen opleiding en ontwikkeling en die bestuur van die munisipaliteit as 'n organisasie sal gevolg word.
- * 'n Omvattende en inklusiewe proses t.o.v. opleiding en ontwikkeling sal vir die totale organisasie gevolg word ten einde alle werknemers en raadslede te bemagtig.
- * Die Raad ondersteun streek samewerking, maar organisasie behoeftes en beperkinge moet altyd in gedagte gehou word.
- * Opleiding en ontwikkeling sal bedryf word volgens Nasionale Riglyne ten einde eenvormigheid wat standarde en opleiding uitkomst betref, te verseker.
- * Die Raad sal hulpbronne beskikbaar stel vir opleiding en ontwikkeling, maar altyd binne begrotings beperkinge.
- * 'n Klimaat gunstig en bevorderlik vir opleiding en ontwikkeling moet gevestig word.
- * Die Raad is 'n belange groep wat gemeenskaps ontwikkeling betref.
- * Loopbaan beplanning word beskou as een van die vertrekpunte van opleiding en ontwikkeling binne die munisipaliteit.
- * Nasionale wetgewing sal altyd nagevolg word, bv. Die Vaardigheids Ontwikkelingswet, Wet No 97 van 1998, Die Wet op Gelyke Indiensneming, Wet No 55 van 1998, ens. Riglyne en regulasies sal toegepas word soos deur die Wetgewing vereis.