

SAMENVATTING JAARPLAN 2024 HRM, ARBO & MILIEU

HRM, Arbo & Milieu (HRMAM) ondersteunt de faculteiten, diensten en medewerkers van de VU bij alles rond personeelszaken en arbeidsomstandigheden. Naast de doorlopende werkzaamheden (zie de infographic hieronder en de Producten-en Dienstencatalogus) besteden we in 2024 extra aandacht aan een aantal thema's. Hierbij merken we het volgende op:

- De **bezuinigingsopdracht** heeft impact op onze ambities. Nieuwe initiatieven zijn beperkt mogelijk en we moeten stoppen met het traineeprogramma en onze bijdrage aan het International Talent Program.
- We onderschrijven de **VUture**-doelstelling om als diensten beter samen te werken in de ondersteuning van het primaire proces, maar zien kwetsbaarheid door toenemende onderlinge afhankelijkheid en complexiteit als aandachtspunt.
- We willen ons niet te veel vastleggen in dit jaarplan, zodat we gedurende het jaar ruimte hebben om te kunnen inspelen op de **wensen van de eenheden en (externe) ontwikkelingen**.
- We ondersteunen actief de **speerpunten van de medezeggenschap**, met name op het gebied van duurzaamheid, nevenwerk en leerstoelen, sociale veiligheid, inclusieve werk- en studieomgeving, VUture verbetertraject, werkdruk en internationale studenten en medewerkers.



Prioriteiten 2024

- Consolidatie dienstverlening (o.a. optimalisatie HR-processen, updates of uitwerking thema's als hooglerarenbeleid en Erkennen & Waarderen, en optimalisatie rol HRMAM bij ziekteverzuim)
- Verdere afstemming dienstverlening op primaire proces (o.a. bij de recruitment services afstemmen op de wensen van de faculteiten en een betere samenwerking tussen de diensten zonder ingewikkelde procedures)
- Behoud medewerkers binnen HRMAM door hen betrokken te houden en perspectief te bieden

Activiteiten voor 2024

In onderstaande tabel staan de **extra of nieuwe initiatieven** die gepland zijn voor 2024. De doorlopende activiteiten – die het overgrote deel van onze dienstverlening beslaan – staan in de Producten- en Dienstencatalogus.

Erkennen & Waarderen (E&W)	Ondersteunen implementatie loopbaanpaden, ontwikkelen loopbaanbeleid docenten, aanpassen/ontwikkelen HR-instrumenten in lijn met E&W (o.a. Strategische PersoneelsPlanning, training gespreksvoering), verkennen E&W voor ondersteunend en beheerspersoneel (obp)
Talentbeleid en talentontwikkeling voor wp en obp	Zie Erkennen & Waarderen
Duurzame Inzetbaarheid (DI)	(Door)ontwikkelen visie en paraplu voor alle DI-initiatieven, meer verbinding tussen DI-initiatieven, evalueren en optimaliseren ondersteunende processen bij ziekteverzuim, verder ontwikkelen doelgroepgerichte DI-strategie
Werkbeleving	Uitwerken nieuwe opzet werkbelevingsonderzoek (kort cyclisch, betere dashboards)
Sociale veiligheid	Verplichte online introductietraining sociale veiligheid nieuwe medewerkers, opvolgen deelprojecten uitkomsten evaluatieonderzoek Berenschot (HR-deel, i.s.m. de diensten FCO, SOZ, BZ)
Werkdrukverlaging	Opvolgen aanbevelingen n.a.v. bezoek Arbeidsinspectie 2023, verdere afstemming en communicatie over het (doelgroepgerichte) aanbod
Leiderschap	Verder invullen leiderschapsprogramma (o.a. Teamscan), verplichte trainingen leidinggevenden (VUture)
Art of Engagement	Voortzetten programma voor medewerkers, mogelijk uitbouwen indien financiële ondersteuning vanuit VUture beschikbaar is
Diversiteit	Bijdragen aan Actieplan Kleurrijke Staf (i.s.m. Diversity Office), participatiebanen, % vrouwelijke hoogleraren
Recruitment & Behoud	Ontwerpen en uitrollen arbeidsmarktcampagne Unlock, evalueren recruitment team, toepassen referral systeem, ontwikkelen onboarding project nieuwe medewerkers en online intro-training (privacy, cybersecurity, sociale veiligheid), uitwerken vernieuwd hooglerarenbeleid, o.a. procedures
HR-systemen en Analytics	Verbeteren registratie leerstoelen, optimaliseren proces en beleid nevenwerkzaamheden, optimaliseren managementinformatie met dashboards als verlof, verzuim, uitstroom, % tijdelijke contracten
Afstemming dienstverlening	Gespreksronde langs faculteiten en andere diensten om dienstverlening (nog) beter af te stemmen op behoefte in de organisatie

Personeelsbeleid binnen eigen dienst

Aan onderstaande HR-thema's besteden we extra aandacht in 2024 binnen onze eigen dienst:

- **Werkdrukverlaging** - Duidelijkere verantwoordelijkheden, slimmere interne overlegstructuur, reële taakopdracht onderdeel van jaargesprek
- **Duurzame inzetbaarheid** - Binden en boeien en investeren in de groei van medewerkers door interne trainingen en lunchlezingen, teambuildingsprogramma, inwerkprogramma's per afdeling
- **Diversiteit en inclusiviteit** - Een werkgroep brengt wensen en behoeften medewerkers in kaart en pakt op basis daarvan onderwerpen op
- **Art of Engagement** - Nulmeting of het leeft op alle niveaus en benoemen hoe we het in de praktijk gebruiken
- **Hybride werken** - Zorgen voor voldoende verbinding en samenwerking door minimaal 2 dagen werken op de campus en een goede planning van sociale activiteiten
- **VUture-oplossingen** - Bij onze inzet en input bij de implementatie rekening houden met de belastbaarheid van medewerkers