

HRMAM JAARPLAN 2026

Ook in 2026 maakt HRMAM zich sterk voor een betrouwbare, toekomstbestendige HR-dienstverlening. We werken verder aan ontwikkelkansen voor medewerkers, betere processen en een veilige, gezonde en aantrekkelijke werkplek voor iedereen.

Hieronder de belangrijkste punten in één oogopslag.

Stabiele HR-dienstverlening in tijden van bezuinigingen

We zorgen dat de basisdienstverlening op hetzelfde kwaliteitsniveau blijft, terwijl we werken aan de organisatiebrede bijsturing voor 2028. We blijven scherp op kwaliteit, knelpunten en kansen. Daarnaast blijven we onze werkprocessen verbeteren. De voortgang willen we meten via klantgesprekken, feedback van faculteiten en reguliere P&C rapportages.

Erkennen & Waarderen en loopbaanontwikkeling

Academisch personeel (wp)

- In 2028 heeft **85%** van de wetenschappers een geregistreerd focusprofiel
- In 2026 koersen we op **35–40%**, een kritische massa om verandering te verankeren
- We ondersteunen leidinggevend en teams met trainingen, tools en bijeenkomsten

Ondersteunend personeel (obp)

- In 2026 komt er een **samenhangend loopbaanbeleid**, zodat **80%** van de medewerkers zicht heeft op ontwikkel- en mobiliteitsmogelijkheden
- Implementatietools zoals gesprekskaarten en ontwikkelroutes worden in Q3 opgeleverd

Participatie

Op het gebied van participatie zetten we in 2026 in op een inclusieve arbeidsmarkt door het aantal participatiebanen met 5% te laten groeien. Hiermee dragen we actief bij aan het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en versterken we de diversiteit binnen onze organisatie. We ondersteunen afdelingen bij het creëren van passende functies en begeleiden zowel medewerkers als leidinggevend om duurzame plaatsingen te realiseren.

Verbetering van HR-ketenprocessen

We werken aan verdere professionalisering en doorontwikkeling van ketens zoals onboarding met als doel: minder issues, snellere doorlooptijden en betere samenwerking met ketenpartners.

Het huidige declaratiesysteem wordt vervangen, zodat declaraties goedkoper, eenvoudiger en beter worden afgewikkeld.

Leiderschapsontwikkeling

Vanaf september 2026 is een vernieuwd pakket aan verplichte leiderschapsopleidingen beschikbaar voor alle niveaus: operationeel, tactisch, strategisch en bestuurlijk. In SuccessFactors wordt vastgelegd op welk niveau iedere leidinggevende actief is. Een focusgroep helpt de kwaliteit en actualiteit van het opleidingsaanbod te bewaken.

Werkbelevingsonderzoek (WBO)

In Q1 2026 voeren we opnieuw het WBO uit, met “**werkdruk**” als verdiepend thema. Doel: een respons van **minimaal 60%**.

Governance Sociale Veiligheid

In 2026 focussen we op:

- uitbreiding van de pool gecertificeerde vertrouwenspersonen
- versterking van lijnrollen op sociale veiligheid
- het ontwikkelen van een aanpak om structureel te leren van meldingen én successen

Arbocatalogus: werkdruk & sociale veiligheid

We voeren in 2026 een **gap-analyse** uit om vast te stellen in hoeverre de VU voldoet aan de recent vastgestelde sectorale Arbocatalogus.

Op basis daarvan volgt in Q2 een concreet plan van aanpak om eventuele tekortkomingen te herstellen.