

Aan:
MT – IT

Van:
HRM - Roos van den Berg

Betreft: Opleidingsplan 2024 Dienst Informatietechnologie

DATUM
13 december 2024

Opleidingsplan dienst Informatietechnologie 2024

1. Inleiding

In het jaarplan 2024 van de dienst Informatietechnologie is in paragraaf 3 HRM de volgende zinsnede opgenomen: *‘De hoofddoelstelling van het beleid is dat de capaciteit, competenties en kwaliteit van het personeel meerjarig aansluiten bij wat er nodig is, de werkdruk (in teams) op een aanvaardbaar niveau komt, dit alles in een inspirerende, inclusieve en veilige werkomgeving’*. Naast de rol van afdelingshoofden en teamleiders is een opleidings- en trainingsplan voor onze IT-organisatie van cruciaal belang om de vaardigheden en kennis van onze medewerkers bij te werken, te verbeteren en om gelijke tred te houden met de snel evoluerende technologieën in de IT-sector. Het opleidingsplan is zo dicht mogelijk aangesloten op het jaarplan IT 2024 en de vlootschouw 2023. Het uitgangspunt is dat alle opleidingstrajecten als een samenhangend en wederzijds versterkend geheel worden ervaren door leidinggevend en medewerkers. Om dit te bewerkstelligen is het stellen van doelstellingen noodzakelijk.

Het systeemlandschap en de context waarin medewerkers van IT het werk uitvoeren staan voor een aantal uitdagingen. De volgende doelstellingen zijn hierom vormgegeven in lijn met de strategie van 2024-2025.

- Technische vaardigheden en kennis van medewerkers sluiten aan bij wat nodig is
- Draagt bij en stimuleert de ontwikkeling van medewerkers op alle niveaus binnen de organisatie en het geeft de mogelijkheid om loopbaanpaden te creëren.
- Versterkt het vermogen van de organisatie om op basis Business-IT alignement¹ nieuwe technologieën te realiseren en op deze wijze te voldoen aan de veranderde behoeften.
- Draagt bij aan diversiteit, inclusiviteit en een veilige werkomgeving.
- Vergroot het vermogen om personeel aan te trekken, te behouden en hiermee een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Om de IT-doelstellingen te realiseren is het noodzakelijk dat er een beeld is van de huidige en toekomstige vaardigheden en kennis(niveau) van de medewerkers. Door middel van de vlootschouw (2023) is hier inzicht in ontstaan door zorgvuldige en precieze evaluatie op medewerker niveau; de individuele uitkomsten worden gedeeld in het jaargesprek tussen medewerker en leidinggevende. Het is van belang dat medewerkers² betrokken worden bij het identificeren van hun eigen ontwikkel- en opleidingsbehoefte en hiermee verbonden doelen. Ook is het van belang dat leidinggevend op teamniveau aangepaste trainingsbehoeften in beeld brengen en waar nodig ontwikkelen voor specifieke teambehoeften.

¹ Dit is het voortdurende proces van onderlinge aanpassing tussen de ‘business’ en IT

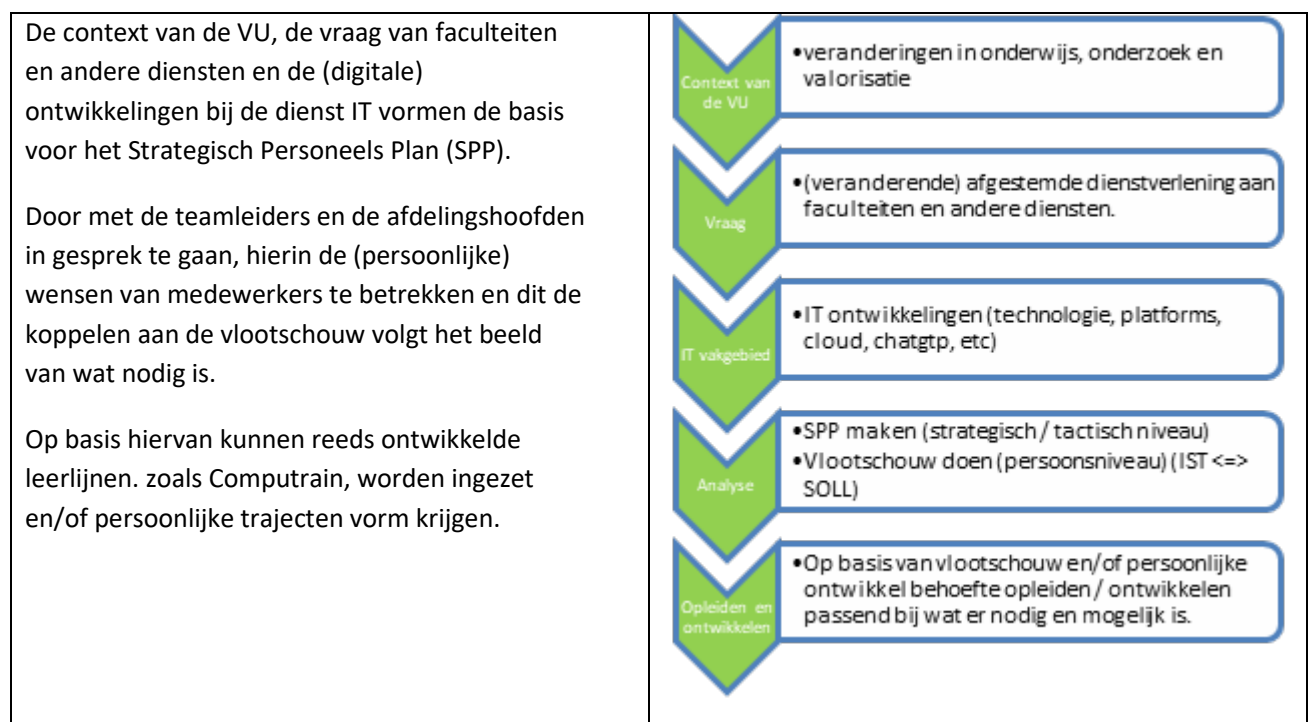
² Hiermee worden ook de leidinggevend bedoeld.

Doelstellingen IT	IT-thema's en prioriteiten voor 2024
Technische vaardigheden en kennis van medewerkers sluiten aan bij wat nodig is	Professionele vaktechnische kennis aanbieden via samenwerkingsovereenkomsten: GoodHabit, Computrain en GlobalKnowledge
	Evalueren en optimaliseren ondersteunende processen
	Bijdragen aan een slagvaardigere en wendbaardere organisatie
Draagt bij en stimuleert de ontwikkeling van medewerkers op alle niveaus binnen de organisatie en het geeft de mogelijkheid om loopbaanpaden te creëren.	Talentbehoud & talentontwikkeling
	Het creëren van loopbaanpaden voor het optimaliseren van doorgroeimogelijkheden.
Versterkt het vermogen van de organisatie om op basis Business-IT alignement nieuwe technologieën te realiseren en op deze wijze te voldoen aan de veranderde behoeften.	Bevorderen van veilig en gezond werken
	Online-introductietraining sociale veiligheid voor nieuwe medewerkers wordt verplicht gevolgd
	Voortzetten programma Art of Engagement voor medewerkers
	Sociale Veiligheid
Draagt bij aan diversiteit, inclusiviteit en een veilige werkomgeving.	Leidinggevend trainen en begeleiden in een leiderschapsrol
	Teambuildingsessies; hoe gaan we met elkaar om binnen IT
	Bewustwording van eigen gedrag en aandeel aan een geweldloze en verbindende communicatie binnen de IT-organisatie
	Het opzetten van en doelen stellen aan diversiteit office
Vergroot het vermogen om personeel aan te trekken, - te behouden en hiermee een aantrekkelijke werkgever te zijn.	Onboarding voor nieuwe medewerkers om de betrokkenheid te vergroten
	Toepassen van een bonus-aanbreng-pilot binnen IT

2. Uitgangspunten over opleidingsbeleid

Onder opleidingen worden alle activiteiten bedoeld die te maken hebben met het uitbreiden van vakinhoudelijke, technische kennis, het ontwikkelen van (persoonlijke) competenties en/of het aanpassen van gedrag. Deze activiteiten vinden plaats in een georganiseerde setting. Voorbeelden hiervan zijn leergangen, cursussen, intervisie, congresbezoek, coaching en loopbaantrajecten.

Om alle medewerkers binnen IT te stimuleren zichzelf te ontwikkelen, mede door opleidingen te volgen, is het belangrijk dat tijd en middelen doelmatig worden ingezet. Het uitgangspunt mag zijn dat opleidingen voor alle medewerkers mogelijk zijn mits dit past in de zakelijke- en/of persoonlijke afweging.



Het is van belang om met de medewerker(s) gedurende het jaar in gesprek te zijn om ontwikkeling en gemaakte afspraken te volgen of om wederzijdse (potentiële) behoefte aan ontwikkeling te bespreken. Tijdens het jaargesprek is er een meer formeel moment om hierbij stil te staan en mogelijk nadere afspraken te maken.

De leidinggevendenden zijn in de eerste plaats de gesprekspartner voor de keuzes die worden gemaakt op het gebied van opleidingen. Die doen dat mede op basis van de (verwachte) ontwikkelingen bij IT en de persoonlijke inbreng van de medewerkers waarbij het jaargesprek een belangrijk moment is. De HRM adviseur en de afdelingshoofden hebben hier samen een proactieve rol, een IT brede opleidingscoördinator wordt daarom niet overwogen.

De basis voor scholing is geborgd in de CAO [iCAO Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#). In de FAQ over scholing en loopbaan zijn de meest voorkomende vragen opgenomen [Veelgestelde vragen CAO: Loopbaan en scholing | Universiteiten van Nederland](#).

3. Ontwikkel- en opleidingsactiviteiten

Voor de periode 2024-2025 wordt de volgende hoofdingdeling toegepast waar het gaat om:

- **Technische kennis;** vakinhoudelijke ontwikkelingen waaronder technische kennis, productkennis, processen, toekomstige ontwikkelingen, privacy en security
- **Persoonlijke vaardigheden;** waaronder samenwerken, Art of Engagement, (persoonlijk) leiderschap, communicatie en waar nodig loopbaanbegeleiding.
- **Actuele thema's binnen IT;** waaronder sociale veiligheid, diversiteit en inclusie en teambuilding.

Technische kennis:

Om bij te blijven en nieuwe ontwikkeling te kunnen volgen - wat cruciaal is voor de dienst IT - zijn technische trainingen noodzakelijk. Trainingen gekoppeld aan de projecten dienen op een projectbudget te worden ingeboekt.

De markt vraagt steeds meer diepe inhoudelijke kennis van producten en technologie. Tegelijkertijd kunnen er ontwikkelingen zijn die juist een afname laten zien in (specifieke) capaciteitsvraag. De snelheid en de richting van ontwikkelingen vraagt een periodieke beoordeling van wat er voor medewerkers nodig en verstandig is. Leidinggevendenden hebben een goed beeld van de individuele medewerkers en wat er voor een goede dienstverlening nodig is, samen met de doelen uit het jaarplan en de IT-strategie is dit de basis voor persoonlijke ontwikkel- en opleidingsplannen van de medewerkers. In het behouden van (jonge) medewerkers is ook het creëren van een perspectief van belang waarbij anciënniteit niet per definitie bepalend is voor doorstroom.

Het creëren van perspectief, loopbaanpaden en het stimuleren van ontwikkeling

Dit is tweeledig, enerzijds het creëren van perspectief voor medewerkers en anderzijds goed omgaan met mensen die al langer in een functie werken en/of (bijna) op een leeftijd komen dat maakt dat er andere keuzes voor komen te liggen waar het taken en de omvang ervan betreft. Er wordt meer aandacht besteed aan duurzame ontwikkeling en het behoud van medewerkers met interne doorgroeimogelijkheden. Het aanbieden van loopbaanpaden komt duurzame inzetbaarheid ten goede voor de IT-organisatie.

Regie over loopbaan

Medewerkers van de dienst IT worden uitgenodigd om regie te pakken op duurzame ontwikkeling. Om hen daarin te ondersteunen heeft IT een overzicht gecreëerd met een aanbod met opleidingen en trainingen voor verschillende doelgroepen.

Learning Management System

Het aanbod is gericht op kennis over diverse thema's, op persoonlijke ontwikkeling, vaardigheden en waar mogelijk gericht op de eigen rol. Ook biedt de afdeling Learning & Development coaching aan, zie [Learning Management System](#).

GoodHabitz

De VU heeft een samenwerking met GoodHabitz (info@goodhabitiz.com / [helpdesk 040-2222850](tel:040-2222850)) waar meer dan 150 trainingen en masterclasses beschikbaar zijn voor medewerkers. Via het e-learning platform kunnen medewerkers hun persoonlijke ontwikkeling stimuleren met praktisch toepasbare onlinetrainingen in diverse talen. Deze trainingen zoals: persoonlijke effectiviteit, Microsoft 365, samenwerken en gezondheid bestaan uit vijf modules en een test. Deelnemers kunnen op elk gewenst moment starten, stoppen en hervatten, en ze hebben de flexibiliteit om hele trainingen, modules of specifieke onderdelen te kiezen.

Belangrijke kenmerken van het GoodHabitz E-learning programma zijn de diverse leermiddelen in elke module, waaronder theorie, filmpjes, expertinterviews, quizen, casuïstiek en praktijkopdrachten. Het is niet verplicht om de volledige trainingen te volgen en de focus ligt op de individuele behoefte en interesses. Samen met communicatie brengen we GoodHabitz onder de aandacht bij alle medewerkers van IT om ontwikkelingen te stimuleren.

Het volgen van trainingen onder werktijd is in overeenstemming met de leidinggevende. Dit is afhankelijk van hoe relevant de training is voor het werk en hoe het zich verhoudt tot werk en andere opleidingen die worden gevolgd. De ontwikkeldagen kunnen bijvoorbeeld worden ingezet voor het volgen van de GoodHabitz trainingen.

Computrain & Global Knowledge

Computrain en Global Knowledge zijn de samenwerkingspartners van de dienst IT op het gebied van trainingen, opleidingen, certificeringsprogramma's en examens. Computrain is de partij waar de dienst IT mee samenwerkt als praktijkopleider. Medewerkers die specialistische kennis nodig hebben voor de functie of rol kunnen de opleiding of training voor de certificeringen via Computrain behalen. Hierbij gaat het niet alleen om kennis van theorie, maar ook om vaardigheden en vakbekwaamheid en het behalen van certificaten.

Een overzicht van alle trainingen die worden aangeboden door Global Knowledge en Computrain is te vinden op:

- [Global Knowledge IT Training, Certificeringen & Ontwikkeling | Skillsoft's Global Knowledge](#)
- [ICT-training of IT-cursus volgen? Wij zijn jouw IT-kennispartner. | Computrain](#)

Bij aanvullende vragen kunnen medewerkers terecht bij leidinggevendenden.

4. Opleidingsbudget 2024

Het opleidingsbudget bedraagt voor 2024 in totaal € 243.000. De benodigde informatie wordt beschikbaar gesteld door Control. Het totale budget van 243.000, - wordt naar evenredigheid verdeeld naar opleidingsbehoeften binnen de onderdelen. De HR-adviseur bewaakt het budget.

Indien het bij het starten van een project duidelijk is dat er voor de uitvoering van het project medewerkers kennis of competenties moeten ontwikkelen komen deze kosten in principe ten laste van het projectbudget.