****

**Human Resources**

Security Nederland

**Versiebeheer**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Versie** | **Status** | **Datum** | **Auteur** | **Omschrijving** |
| 0.1 | Concept | 5-9-2023 | Ludo Cuijpers  Leo Jaarsma  Henk Links  Sebastiaan van Trigt | Basisdocument |
|  |  |  |  |  |

**Vastgesteld door Security Nederland:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Versie** | **Datum** | **Naam** | **Functie** |
| 1.0 |  |  | College van Bestuur |

**Sommige rechten voorbehouden**

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(s) en MBO Raad geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden.



Creative commons

MBO Raad 4.0 Nederland

(CC BY 4.0) **Copyright**

De gebruiker mag:

Het werk kopiëren, verspreiden en doorgeven

Remixen – afgeleide werken maken

Onder de volgende voorwaarde:

Naamsvermelding – De gebruiker dient bij het werk de naam van MBO Raad te vermelden (maar niet zodanig dat de indruk gewekt wordt dat zij daarmee instemt met uw werk of uw gebruik van het werk).

[1. Human Resources 3](#_Toc138745261)

[Inleiding 3](#_Toc138745262)

[1.1. Werving 3](#_Toc138745263)

[1.2. Certificering, training en scholing 3](#_Toc138745264)

[1.3. Afhankelijkheid van individuen 3](#_Toc138745265)

[1.4. Verandering of beëindiging van functie 3](#_Toc138745266)

[1.5. Kennisdeling 3](#_Toc138745267)

[1.6. Veiligheidsbewustzijn 3](#_Toc138745268)

# Human Resources

Inleiding

De afdeling personeelszaken is verantwoordelijk (accountable) voor dit thema. In de volgende paragrafen worden de onderdelen van het beleid aangegeven.

## Werving

Wervingsprocessen voor IT personeel zijn conform de sollicitatieprocedure van de onderwijsinstelling. Het indiensttredingsproces, zoals vastgesteld door de HR afdeling is leidend. Dit is ook de basis voor het IAM proces (toekennen van IT rechten en hardware).

Bij de indiensttreding van IT personeel vindt een controle plaats van de diploma’s en werkervaring. Een assessment is mogelijk.

Onderdeel van de screening is het overleggen van een VOG die gebaseerd is op de functie. De screeningsprofielen 11, 12 13, 21, 41, 61 en 71 worden getoetst.

## Certificering, training en scholing

Training en scholing zijn een belangrijk onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus. Training en scholing kan bestaan uit in- en externe scholing. Denk daarbij ook aan masterclasses georganiseerd door SURF of MBO Digitaal.

IT medewerkers stellen samen met de leidinggevende een scholingsplan op voor de komende 3 jaar. Dit scholingsplan moet uiteraard passen binnen de koers van onze onderwijsinstelling.

Bij twijfel over het gewenste kennisniveau kan een assessment afgenomen door een extern gespecialiseerde organisatie.

## Afhankelijkheid van individuen

Van alle IT medewerkers wordt de kennis en ervaring in kaart gebracht en vervolgens aangegeven of deze medewerkers een “single point of failure” zijn. Om de afhankelijkheid van deze medewerkers te verkleinen zijn er 4 maatregelen die opgepakt worden:

1. Kennisdeling met collega’s.
2. Samenwerking met andere onderwijsinstellingen, waarbij tijdelijke uitwisseling mogelijk is.
3. Inhuur van externe deskundigen die de organisatie kennen.
4. **Standaardisatie op het gebied van processen en referentiedocumenten.**

Medewerkers moeten hun werkzaamheden documenteren zodat een overdracht eenvoudiger is.

## Verandering of beëindiging van functie

Het door de HR afdeling vastgestelde uitdiensttreding- en verandering van functieproces is leidend.

Bij uitdiensttreding moet worden aangegeven hoelang de rechten behouden mogen blijven (0, 1 of 2 maanden).

Bij verandering van functie is het van belang om duidelijk aan te geven dat oude rechten vervallen en nieuwe rechten worden aangemaakt binnen de van toepassing zijnde applicaties.

## Kennisdeling

Kennisoverdracht zal plaatsvinden door middel van training on the job er vanuit gaande dat de technisch/functionele kennis aanwezig is.

Om de aanwezige kennis van de onderwijsorganisatie in kaart te brengen is het vereist dat alle medewerkers tweemaal per jaar aangeven welke activiteiten zij de afgelopen 6 maanden hebben opgepakt. Dit is belangrijk om te weten als er een vacature moeten worden opgesteld zodat deze niet te algemeen wordt (bijvoorbeeld: kennis van het NBA is belangrijk, het kunnen netwerken is een vereiste, etc.).

Dit is onderdeel van een duidelijk onboarding proces.

## Veiligheidsbewustzijn

De control veiligheidsbewustzijn bestaan uit awareness en scholing.

Awareness acties als “Security oktober” en “Privacy donderdag” zijn reeds gestart.

Scholing is de kern van het veiligheidsbewustzijn. De e-learning tool Privacy Bekwaam wordt de komende jaren ingezet om het veiligheidsbewustzijn te vergroten. Scholing van de medewerkers is verantwoordelijkheid van alle leidinggevenden. Training kan plaatsvinden tijdens team sessies of individueel.

Privacy Bekwaam bevat een online training en examen. De afronding van de e-Learning modules door medewerkers wordt bewaakt en gerapporteerd aan de leidinggevende.

Jaarlijks worden deze rapportages gedeeld met het College van Bestuur.

Privacy Bekwaam wordt jaarlijks aangepast aan de nieuwe security en privacy bedreigingen zodat er een correlatie is tussen beveiligingsincidenten en de trainingen.

Privacy Bekwaam is ook onderdeel van het onboarding proces