



2023 - 2024

HOGESCHOOL ROTTERDAM

CAREER ACADEMY

HR Overview

RCAHOV01Q5

Build your Career with us

Hoewel Human Resource Management (HRM) eigenlijk niet veel meer is dan een alternatieve aanduiding voor het begrip personeelsmanagement, gaf de introductie van deze term het startschot voor een benadering die het belang van de menselijke factor in arbeidsorganisaties dubbel onderstreepte. Zo is door verschillende managementgoeroes betoogd dat arbeidskrachten door hun managers moeten worden gezien als een waardevolle bron voor bedrijfssucces en niet als een hinderlijke kostenpost. Kapitaalgoederen, kennis en technologie blijken

ruimschoots aanwezig en zijn veelal betrekkelijk eenvoudig aan te schaffen of te kopiëren. Goede arbeidskrachten die op professionele wijze producten maken en diensten leveren, kunnen echter niet eenvoudig worden ingehuurd, maar dienen door de onderneming zelf ontwikkeld te worden. Een goed personeelsbestand (kwalitatief en kwantitatief) is voor bedrijven het middel bij uitstek om zich van hun concurrenten te onderscheiden. Daarmee levert HRM een belangrijke bijdrage aan het bedrijfssucces.

Het ontwikkelen van een effectief personeelsbestand is echter geen eenvoudige taak. De HR- adviseur wordt steeds vaker geconfronteerd met vragen om het personeelsbeleid te herzien ten einde meer toegevoegde waarde te creëren, terwijl de concurrentie op de arbeidsmarkt heden ten dage groot is.

Ook worden lijnmanagers steeds meer betrokken bij personele beslissingen, zoals werving en selectie en opleiden van nieuw personeel. (Kluijtmans, 2017).

Het docententeam van HR Overview

“ Human Resources isn’t a thing we do. It’s the thing that runs our business”
- Steve Wynn

HRM Overview

Het programma van HRM Overview is erop gericht om de startende HBO-student een beeld te geven van de werkzaamheden die de HR-professional in zijn dagelijkse praktijk tegenkomt. De focus ligt op de rol van de interne HR-adviseur, die vanuit een staffunctie het HRM-beleid ondersteunt, ontwikkelt, uitvoert, coördineert en evalueert. Dit programma geeft een overzicht van de belangrijkste componenten van het HRM beroepsdomein.

Omdat HRM als belangrijk onderdeel binnen de organisatie ook een integraal onderdeel is van het totale organisatiebeleid wordt in dit blok ook aandacht besteed aan het vak Organiseatiekunde. Temeer daar je als student een antwoord moet kunnen geven op de vraag hoe en in welke mate het HRM beleid inderdaad een integraal onderdeel is van het gevoerde strategische beleid en het beleid als zodanig ook ondersteunt.

Naast de 2 basislijnen in het programma, te weten HRM en Organiseatiekunde, is er ook een ondersteunende leerlijn met de volgende onderwerpen: onderzoeksvaardigheden, gesprekstechnieken en arbeidsrecht.

Leeruitkomst

Binnen deze onderwijseenheid wordt gewerkt aan de volgende leeruitkomst:

Je bent in staat om beleid te evalueren in een organisatorische en maatschappelijke context:

- Review van de hr-activiteiten die waarde genereren voor de organisatie (o.a. pw- instrumenten rondom behoefte aan personeel, personeelsvoorziening, beheer eigen personeel en inhuur externen.)
- Analyse van de invloed van thema’s op pw-instrumenten.



Opbrengst voor de organisatie

Aan het eind van deze cursus lever je de volgende beroepsprodukten op:

1. Een analyse met daarin wat het evenwicht en de samenhang is tussen missie, visie, doelen, strategie, systemen, structuur, managementstijl, personeel, sleutelvaardigheden en gedeelde waarden;
2. Een analyse betreffende de toegevoegde waarde van het huidige HRM beleid voor het gevoerde strategisch beleid van de eigen organisatie;
3. Een analyse maakt van één P- instrument zoals deze wordt gehanteerd binnen de eigen organisatie. Op basis van de uitkomst van de analyse zal de student een verbetervoorstel maken zodat het P- instrument het gevoerde strategisch beleid effectiever en/of efficiënter ondersteunt.

Leeractiviteiten

Deze leeractiviteiten vinden plaats in deze cursus:

- Verkenning van de thema's door het raadplegen van de verplichte literatuur.
- Lesbijeenkomsten om de brug te slaan tussen theorie en praktijk.
- Het aanleren van vaardigheden en methodieken op het gebied van onderzoeksvaardigheden, één-op-één (personeels-)gesprekken en vertrouwd raken met de impact van arbeidsrecht op HR beleid en het beleid van een organisatie in zijn algemeen.
- Het volgen van de inhoud op de lesdagen en/of het ondernemen van alternatieve eigen leeractiviteiten



WERKVORM

De Career Academy streeft ernaar haar studenten te laten leren door doen en ervaren, gecombineerd met systematisch reflecteren daarop. Studenten leren zowel individueel als met en van elkaar. Hun eigen werkomgeving dient als voedingsbodem en proeftuin voor de hier opgedane kennis.

De praktische indeling van de lesdagen is als volgt:

13:00 – 14:40

15:00 – 16:40

16:40 – 17:50 Pauze

17:50 – 19:30

19:30 – 21:10

De verschillende onderdelen zijn te vinden op Brightspace.

STUDIEMATERIAAL

Gramsbergen-Hoogland, Y., & Molen, van der, H. (2017). Gesprekken in organisaties (6e druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgever; ISBN 978 90 01 87527 5

Kluijtmans, F., & Kamperman, A. (2017). Leerboek HRM (3e druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgever; ISBN 978-90-01-87826-9

Verhoeven, N. (2016). Wat is onderzoek? (6e druk). Amsterdam: Boom; ISBN 978-94-6236-363-2

Weber, A., & Doelen, A. (2018) Organiseren & managen (4e druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgever; ISBN 978 90 01 83424 1



VOORBEREIDING

Elke bijeenkomst dien je voor te bereiden. Waar deze voorbereiding uit bestaat is terug te vinden in de betreffende week in Brightspace.

INHOUD PROGRAMMA

De cursus HR Overview duurt 15 weken en wordt afgesloten met een portfolio-assessment. De volgende thema's passeren de revue:

Onderwerpen die aan bod komen bij Organisationskunde zijn:

- de externe organisatie (strategische situatieanalyse, strategieontwikkeling, strategie implementatie);
- de interne organisatie (onderdelen 7-S model).

Onderwerpen die aan bod komen bij HRM zijn:

- oorsprong, betekenis en ontwikkeling van Human Resource Management;
- strategische personeelsplanning van de in-, door- en uitstroom;
- ontwikkelen en verduurzamen van mens en organisatie;
- motiveren, ontwikkelen en belonen van medewerkers.

WORKSHOPS

De volgende workshops maken onderdeel uit van het programma:

- onderzoeksvaardigheden;
- gesprekstechnieken betreffende één-op-één (personeels-)gesprekken;
- arbeidsrecht.



"When given the proper tools and the trust to be empowered and make decisions, HR can be one of the most vital voices at the table."

TOETSING EN LEERUITKOMSTEN

De leeruitkomst wordt getoetst op een relatief hoog abstractieniveau. Daarom is er voor gekozen om met de beoordeling aan te sluiten bij de complexiteit van het beoordelen van beroepsbekwaamheid in de beroepspraktijk. Wij hanteren drie beoordelingsniveau's: expert (XP), competent (CO) en nog niet competent (NC).

De cursus wordt afgesloten met een portfolio-assessment. Een onafhankelijke beoordelaar beoordeelt mede het uiteindelijke resultaat. Bij de toetsing worden aspecten van de hiernaast vermelde competenties uit het opleidingsprofiel van HRM beoordeeld. Deze onderwijseenheid wordt getoetst op niveau NLQF 5.

Beoordelingscriteria

De beoordelingscriteria zijn bij de start van de cursus op Brightspace terug te vinden, zodat je weet waarop de beoordelaar assessment, opdrachten en verbeterplan beoordeelt.

Wanneer het assessment positief wordt beoordeeld, is aangetoond dat je de leeruitkomst van deze cursus beheerst.

Tijdens het assessment gebruikt de assessor een beoordelingsformulier waarop het resultaat wordt genoteerd.

Flexibiliteit

Als je denkt dat jij voldoende kennis hebt om de leeruitkomst eerder dan in de reguliere planning aan te tonen, bespreek dat op tijd met jouw docent. In overleg met hem/haar kun je altijd eerder een assessment aanvragen.

Herkansing

Wanneer je het assessment niet in een keer haalt mag je het een keer opnieuw doen. Per cursus heb je recht op één assessment en een herkansing van dit assessment in een collegejaar.



Landelijk opleidingsprofiel HRM

Bij de toetsing worden de volgende (aspecten van) leeropbrengsten en skills uit het landelijk opleidingsprofiel van de bachelor Human Resource Management beoordeeld (LOO HRM 2020+, 2019):

Kerncompetentie 1:

Werken vanuit een professionele beroepshouding en vanuit persoonlijk leiderschap.

Kerncompetentie 2:

beleid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren in een organisatorische en maatschappelijke context .

Kerncompetentie 5:

realiseren van de gewenste match tussen vraag en aanbod van arbeid op micro-, meso- en macroniveau.

ORGANISATIE

BELANGRIJKE INFO ONDERSTEUNING

Ondersteuners van de Career Academy:

Kamer: KZ.D1.100

careeracademy@hr.nl

010-7948011

DISCLAIMER

Er kunnen aan dit document géén wettelijke rechten ontleend worden, daarvoor verwijzen wij graag naar de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van de hogeschool.

“Train people well enough so they can leave. Treat them well enough so they don’t want to.”

– Sir Richard Branson