



# *HR Overview*

*RCAHOV01Q5*  
*Career Academy*  
*Rotterdam university of applied Science*



## **Wat ga je leren**

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 Organisatiekunde. 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 Organisatiekunde, 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 beroepsproducten 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.

## ***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 Organisatiekunde 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.

## **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.

## **Vorbereiding**

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

### **Studiemateriaal**

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

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

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

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

## **Toetsing en leeruitkomst**

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)
- 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.

### **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.





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.



## Bronnen

### Bibliografie

Kluijtmans, F. K. (2017). *Leerboek HRM*. Groningen/Houten: Noordhoof Uitgevers.

LOO HRM 2020+. (2019). Opgehaald van Website van de Vereniging Hogescholen:

[https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/236/original/Landelijk\\_Opleidingsprofiel\\_Human\\_Resource\\_Management\\_2020\\_\\_%282019%29.pdf?1561468287](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/236/original/Landelijk_Opleidingsprofiel_Human_Resource_Management_2020__%282019%29.pdf?1561468287)