



Praktijk hbo HRM

HRM gaat over de optimale inzet van medewerkers vanaf het moment dat iemand werkzaamheden voor een organisatie verricht. Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor deze inzet en worden daarbij ondersteund door HRM-adviseurs. Doel van HRM is dat de personeelsbezetting nu en in de toekomst goed is afgestemd op de organisatiedoelen, en dat medewerkers daar effectief en met plezier aan kunnen bijdragen.

Ontwikkelingen

Organisaties worden geconfronteerd met vragen of ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het functioneren van medewerkers. Zo wordt verwacht dat mensen duurzaam inzetbaar zijn, verandert werk door digitalisering en robotisering, blijven medewerkers zich ontwikkelen en werken steeds meer mensen met een flexibel contract.

HRM-activiteiten

Vanuit HRM-optiek vinden allerlei activiteiten plaats om in te spelen op die ontwikkelingen. Met strategische personeelsplanning wordt bijvoorbeeld voor de toekomst ingespeeld op een hogere pensioenleeftijd. En zo wordt vanuit Human Resource Development (HRD) medewerkers gedurende hun gehele loopbaan geschoold om bij te blijven. Bij de toepassing van HRM-activiteiten worden zowel kwalitatieve (bv. talenten van mensen) als kwantitatieve invalshoeken (bv. cijfermatige gegevens gebruikt voor het opstellen van HRM-beleid) toegepast.

Toepassing

Voor een effectieve toepassing van de HRM-activiteiten is passend gedrag van de mensen die betrokken zijn bij deze activiteiten cruciaal. Denk bv. aan de manier waarop een leidinggevende een functioneringsgesprek voert, een trainer cursisten benadert en collega's met elkaar communiceren tijdens een organisatieverandering. Het toepassen van HRM-activiteiten vraagt dus niet alleen om kennis van HRM-thema's en HRM-activiteiten, maar ook vaardigheden op verschillende niveaus om deze activiteiten effectief te kunnen uitvoeren.

Deze vaardigheden gericht op het voeren van gesprekken en het begeleiden van teams worden in de module HRM getraind. Voor toepassing van HRM-activiteiten is ook van belang om kennis te hebben van de veranderend juridische kaders waarbinnen deze activiteiten plaatsvinden. Op grond van de inhoud van de verschillende studieonderdelen, maken de deelnemers een integrale praktijkopdracht, waarin ze laten zien dat ze de ontwikkelingen in hun organisatie kunnen koppelen aan HRM-activiteiten en regelgeving.

In het programma wordt kennis van HRM- thema's en -activiteiten gecombineerd met training van vaardigheden op individueel en teamniveau om HRM-activiteiten in de praktijk te kunnen toepassen. Voor het volgen van deze module moeten de deelnemers de mogelijkheid hebben om praktijkopdrachten te maken in hun eigen of een andere organisatie. Daarbij hoeven ze niet werkzaam te zijn in een HRM-functie.

Leerdoelen

Inzicht in hoe de deelnemers HRM-activiteiten, in combinatie met passend gedrag, kunnen inzetten voor de oplossing van HRM-vraagstukken.



Module 1	HR-thema's en ontwikkelingen	3 dagdelen
<p>Binnen het vak HR Thema's en Ontwikkelingen wordt een introductie gegeven op Human Resources Management en wordt dieper ingegaan op thema's en ontwikkelingen die van invloed zijn op de inzet van personeel. Deelnemer wordt uitgedaagd om zelf en in een groep een visie te ontwikkelen over HRM</p> <p><u>De deelnemer:</u> Kan de basisprincipes van Human Resources Management uitleggen en de belangrijkste thema's en ontwikkelingen binnen het vakgebied identificeren. Kan actuele organisatievraagstukken analyseren vanuit verschillende HR-thema's en -ontwikkelingen. Is in staat om, zowel individueel als in groepsverband, een visie te ontwikkelen over HRM. Kan de toegevoegde waarde van HRM voor de organisatie articuleren en onderbouwen met relevante voorbeelden en analyses.</p>		
Module 2	Strategische Personeelsplanning	2 dagdelen
<p>Deelnemer beschikt na het volgen en behalen van het vak over kennis wat strategische personeelsplanning is en kan analyseren welke stappen een organisatie kan doorlopen om strategische personeelsplanning in te bedden in het HR-beleid.</p> <p><u>De deelnemer:</u> Kan de concepten en basisprincipes van strategische personeelsplanning uitleggen. Is in staat om de verschillende stappen te identificeren en te analyseren die een organisatie kan doorlopen om strategische personeelsplanning te integreren in het HR-beleid. Kan de relatie tussen strategische personeelsplanning en HR-beleid verduidelijken, en aanbevelingen doen voor effectieve implementatie.</p>		
Module 3	HR-instrumenten	2 dagdelen
<p>Deelnemer maakt kennis met verschillende HRM-instrumenten die worden ingezet voor in-, door en uitstroom van personeel.</p> <p><u>De deelnemer:</u> Maakt kennis met diverse HRM-instrumenten die worden toegepast voor de in-, door- en uitstroom van personeel. Begrijpt welke HRM-instrumenten voor specifieke doelen kunnen worden ingezet en kan deze toepassen in relevante situaties. Kan de effectiviteit van verschillende HRM-instrumenten evalueren in de context van personeelsbeheer.</p>		

Module 4	Keuzemodules (zelfstudie)	Deelnemer kiest uit een van de drie onderstaande zelfstudies:
4A	<p>Human Resource Development en talentmanagement</p> <p><u>De deelnemer:</u> Maakt kennis met verschillende HRM-instrumenten die worden ingezet voor de in-, door- en uitstroom van personeel, gericht op Human Resource Development (HRD) en talentmanagement.</p> <p>Begrijpt welke HRM-instrumenten voor specifieke doelen kunnen worden ingezet in het kader van HRD en talentmanagement.</p> <p>Kan HRM-instrumenten strategisch toepassen om talentontwikkeling en medewerkersretentie te bevorderen binnen de organisatie.</p> <p>Kan de effectiviteit van verschillende HRM-instrumenten analyseren en aanbevelingen doen voor de optimalisatie van talentmanagementprocessen.</p>	
4B	<p>Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid</p> <p><u>De deelnemer:</u> Kan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers analyseren met behulp van verschillende modellen en theorieën.</p> <p>Is in staat om modellen en theorieën over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid toe te passen op praktijksituaties binnen de organisatie.</p> <p>Kan aanbevelingen formuleren om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren op basis van de uitgevoerde analyses.</p> <p>Kan reflecteren op de eigen organisatie-omgeving en bespreken hoe de inzichten uit de modellen en theorieën kunnen bijdragen aan een gezonde werkcultuur.</p>	
4C	<p>Arbeids- en ontslagrecht</p> <p><u>De deelnemer:</u> Kan situaties met betrekking tot het functioneren van personeel in de in-, door- en uitstroomfase analyseren vanuit een arbeidsrechtelijk perspectief.</p> <p>Is in staat om arbeidsrechtelijke kaders en regels toe te passen op relevante praktijksituaties binnen de organisatie.</p> <p>Kan de juridische consequenties van verschillende personeelsbeslissingen en -situaties evalueren en aanbevelingen doen op basis van arbeidsrecht.</p> <p>Kan duidelijk en effectief communiceren over arbeidsrechtelijke kwesties naar collega's en leidinggevend, en hen adviseren over correcte procedures.</p>	

Module 5	HR-analytics	3 dagdelen
<p>De module HR-analytics biedt een introductie tot data gedreven HR-beleid en data-analyse, gericht op talentmanagement, prestatie meting en medewerkersbetrokkenheid. Deelnemers leren HR-vraagstukken te formuleren en analyseren, ondersteund door praktijkvoorbeelden en oefeningen. Ethische overwegingen en privacywetten worden behandeld, evenals toekomstige trends, om strategische besluiten te optimaliseren met data.</p> <p><u>De deelnemer:</u> Beschikt over kennis en inzicht in data gedreven HR-beleid en de rol van data-analyse in het optimaal inzetten van medewerkers binnen een organisatie.</p> <p>Kan een business vraagstuk op het gebied van HR-analytics formuleren, rekening houdend met relevante HR-thema's.</p> <p>Is in staat om het geformuleerde vraagstuk te analyseren vanuit zowel de rol van HR als de rol van de manager die samenwerkt met HR.</p> <p>Kan de resultaten van analyses rapporteren op een duidelijke en gestructureerde manier, inclusief aanbevelingen voor de organisatie.</p> <p>Kan aangeven hoe HR-analytics kan worden toegepast in de organisatie om strategische beslissingen te ondersteunen en de efficiëntie te verbeteren.</p>		