

Uitvoeringsregeling OER HZ
EXPERIMENT LEERUITKOMSTEN

Bachelor
Human Resource Management
deeltijd

CROHO 34609

2022-2023



Inhoudsopgave

| | | |
|---|--|-----------|
| 1.1 | Algemeen..... | 2 |
| 1.2 | Vaststelling en evaluatie..... | 2 |
| HOOFDSTUK 2 UITVOERINGSREGELING..... | | 3 |
| 2.1 | Inschrijving, vooropleidingseisen en toelatingsbeleid..... | 3 |
| 2.2 | Inrichting opleiding en onderwijs..... | 5 |
| 2.2.1 | Opleidingsprofiel..... | 5 |
| 2.2.2 | Leerresultaten..... | 9 |
| 2.2.3 | Inrichting opleiding..... | 11 |
| 2.2.4 | Eenheden van leeruitkomsten propedeutische fase..... | 14 |
| 2.2.5 | Eenheden van Leeruitkomsten hoofdfase..... | 25 |
| 2.2.6 | HZ Personality..... | 44 |
| 2.2.7 | Afstudeerrichtingen..... | 44 |
| 2.2.8 | Stage/leerwerkplek..... | 44 |
| 2.2.9 | Minor..... | 44 |
| 2.2.10 | Deelname internationaal uitwisselingsprogramma..... | 44 |
| 2.2.11 | Afstuderen..... | 44 |
| 2.2.12 | Landelijke kennistoets Pabo..... | 45 |
| 2.2.13 | Overgangsregeling..... | 45 |
| 2.3 | Studieadvies..... | 45 |
| 2.4 | Experimenteerartikel..... | 45 |
| HOOFDSTUK 3 VASTSTELLING..... | | 46 |

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Algemeen

- 1.1.1 De Onderwijs- en Examenregeling Experiment Leeruitkomsten Bachelor (hierna: OER HZ EL Ba) omvat de kern van het onderwijs binnen de HZ. Dat document geeft een algemeen beeld van alle opleidingen die door de HZ worden verzorgd. De OER HZ EL Ba bevat instellingsspecifieke bepalingen, die dus voor de gehele HZ gelden. Voor elke opleiding wordt jaarlijks door het college van bestuur een opleidingsspecifieke Uitvoeringsregeling OER HZ EL Ba (hierna: Uitvoeringsregeling) vastgesteld.
- 1.1.2 Deze Uitvoeringsregeling heeft betrekking op de OER HZ Experiment Leeruitkomsten Ba (OER HZ EL Ba).
- 1.1.2 In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) alsmede de OER HZ EL Ba wordt gesproken over studiepunten. In deze Uitvoeringsregeling wordt naast het begrip studiepunten ook gesproken over ECTS (European Credits Transfer System), waarbij 1 ECTS gelijk is aan 1 studiepunt en dus overeenkomt met een studielast van 28 uur (artikel 7.4 lid 1 WHW).

1.2 Vaststelling en evaluatie

- 1.2.1 De wijze van vaststellen en evalueren van deze Uitvoeringsregeling staat beschreven in artikel 1.3 OER HZ EL Ba.
- 1.2.2 De opleidingscommissie beoordeelt jaarlijks de wijze van uitvoering van de onderwijs- en examenregeling en de betreffende Uitvoeringsregeling (artikel 1.3.4 OER HZ EL Ba).

HOOFDSTUK 2 UITVOERINGSREGELING

2.1 Inschrijving, vooropleidingseisen en toelatingsbeleid

- 2.1.1 **Overzicht nadere vooropleidingseisen** (artikel 2.3 OER HZ EL Ba in aanvulling op de eisen zoals verwoord in artikel 2.3 en 2.3A OER HZ EL Ba).

| Instroom met een havo-diploma | | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Havo-profielen: | NT | NG | EM | CM |
| Toelaatbaar: | v | V | v | v |

| Instroom met een vwo-diploma | | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Vwo-profielen: | NT | NG | EM | CM |
| Toelaatbaar: | v | v | v | v |

- 2.1.2 **Bijzondere nadere vooropleidingseisen voor de Pabo** (artikel 2.3A OER HZ EL Ba)
n.v.t.

- 2.1.2 **Deficiëntie-onderzoek** (artikel 2.4 OER HZ EL Ba)
n.v.t.
- 2.1.3 **Toelatingseisen werkring bij deeltijdopleiding** (artikel 2.6 OER HZ EL Ba)
n.v.t.
- 2.1.4 **Toelatingseisen werkring bij duale opleidingsvariant** (artikel 2.7 OER HZ EL Ba)
n.v.t.

2.2 Inrichting opleiding en onderwijs

2.2.1 *Opleidingsprofiel* (artikel 3.2 OER HZ EL Ba)

Het HRM vakgebied richt zich op een zo goed mogelijke koppeling en integratie van mens en organisatie. De opleiding kenmerkt zich door een breed opleidingsprofiel als basis voor elke HRM-student waarbinnen eigen accenten gelegd kunnen worden. De behoefte aan een breed opleidingsprofiel komt voort uit een arbeidsmarkt die zich kenmerkt door een grote vraag naar hoger opgeleiden die breed inzetbaar zijn en die zelf in staat zijn zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken zoals ook verwoord is door de commissie Sent in 2014.

Het HRM-vakgebied is een dynamisch vakgebied dat voortdurend in beweging is. Op deze dynamiek worden afgestudeerden voorbereid. Afgestudeerden moeten beschikken over een professionele instelling, gericht op het omgaan met veranderingen en gericht op verantwoord handelen. Naast kennis en vaardigheden vormt de gewenste professionele houding dan ook een belangrijk aspect in het opleidingsprofiel.

Hieronder volgt achtereenvolgens een uiteenzetting van relevante ontwikkelingen voor het vakgebied, de accenten in het opleidingsprofiel en een overzicht van beroepen en rollen die afgestudeerden uitoefenen en waarvoor de Bachelor HRM opleidt. Dit komt uit het Landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management 2016+

Technische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen:

- Economische machtsverschuivingen in de wereld noodzaakt bedrijven tot zowel snel innoveren als tot wendbaar handelen en beheersen van kosten;
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid en winstgevendheid kunnen op gespannen voet staan met elkaar. Naast maatschappelijk verantwoord ondernemen neemt ook corporate governance, het 'behoorlijk' besturen en ondernemen, in belang toe;
- Technologische ontwikkelingen op het terrein van digitalisering hebben steeds meer invloed op onze werkprocessen. Als gevolg van robotisering zal in korte tijd in bepaalde sectoren werk verdwijnen of de aard van functies en beroepen snel wijzigen als gevolg van innovatie.

Veranderende arbeidsmarkt:

- Als gevolg van vergrijzing, ontgroening, verkleuring en de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is de beroepsbevolking veranderd;
- Het arbeidsmarktbeleid van de overheid is gericht op arbeidsparticipatie: het langer en duurzamer aan het werk houden van mensen door verbetering van de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs en verhoging van de inzetbaarheid;
- De arbeidsmarkt flexibiliseert en de uitdaging wordt een balans te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid: flexicurity;
- Een grotere behoefte dan ooit om betekenisvol werk te verrichten. Baanzekerheid is afgenomen, gestreefd wordt naar een hoge werkzekerheid waarin eenieder (betaald of onbetaald) participeert, werkt en employabel is.

Veranderende arbeidsverhoudingen:

- De positie op de arbeidsmarkt van sommige groepen wordt steeds beter (hoog opgeleiden) terwijl die van andere verslechtert (laag- en middelbaar opgeleiden, langdurig werklozen en mensen in flexibel werk). Kansen op goed werk verschillen en tweedeling op de arbeidsmarkt neemt toe;
- Het zogenaamde psychologisch contract verandert. Mensen voelen zich minder verbonden met organisaties maar meer met inhoud van werk en samenwerkingsrelaties;
- De behoefte aan maatwerkafspraken neemt toe.

Voortvloeiend uit de in het landelijk opleidingsprofiel geschetste ontwikkelingen zijn voor de HRM opleiding aan de HZ drie speerpunten geformuleerd:

1) Professionele vorming en beroepshouding vormt een rode draad in de opleiding ('bildung')

De student is zich bewust van de externe omgeving en het eigen aandeel daarin. Vanuit het gedachtengoed van Peter Block (Rentmeesterschap, 1993) ; Wij zijn er verantwoordelijk voor dat de aarde niet alleen een prettige plek is voor ons, maar ook voor onze kinderen en kleinkinderen. Dat betekent dat elk besluit dat we nemen geen schade mag opleveren voor het milieu, voor de samenleving en voor de mensen die er wonen. We denken dat het zelfs beter kan; dat elk besluit juist een bijdrage zou moeten leveren aan het welzijn van alle drie. Onze visie is ook gebaseerd op het idee van Persoonlijk Leiderschap. Je hoeft geen leiding te geven om toch een leider te zijn. Dat betekent je mond opendoen en het voortouw nemen als de situatie er om vraagt, omdat je het goede voorhebt met iedereen. In de opleiding wordt dit gedachtengoed zichtbaar door het aanleren van: Een kritisch en onderzoekende houding; reflectief vermogen; een ethische en (organisatie)sensitieve handelswijze en het tonen van eigen verantwoordelijkheid.

2) Inclusief ondernemen

In ons opleidingsprofiel speelt inclusiviteit een belangrijke rol. Iedereen heeft gaven en talenten en het is goed en zelfs noodzakelijk om die te ontwikkelen, zowel voor jezelf als voor de ander. Dat betekent dat iedereen mag meedoen, ongeacht herkomst of beperking. Unieke talenten zijn overal en altijd nodig.

3) Internationalisering

De Nederlandse economie is verweven met en dus mede afhankelijk van buitenlandse economieën omdat productieprocessen veelal in lange ketens door verschillende landen lopen. Bedrijven moeten hun activiteiten beter afstemmen op andere bedrijven in dezelfde keten en dat vraagt om ontwikkeling van internationale netwerken.

Onze afgestudeerde studenten zijn wereldburger, ze moeten zich kunnen bewegen in een internationale context en in staat zijn te functioneren in internationale organisaties of netwerken. Ze hebben internationale kennis van zaken en zijn daarbij 'intercultureel bewust en -communicatief'. Intercultureel communicatief gaat over het kunnen omgaan met mensen uit andere culturen op een manier die misverstanden minimaliseert en het in staat zijn om sterke interculturele relaties te creëren. Gedurende de opleiding worden de studenten uitgedaagd om over de grenzen heen te kijken. De HRM opleiding aan de HZ is geen wereld op zichzelf: we hebben uitstekende relaties buiten onze hogeschool en werken intensief samen met het beroepenveld in alle uiteenlopende werkvelden en vakgebieden. Daarnaast hebben we relaties en samenwerkingsverbanden met kennisinstellingen in en buiten Europa. Voor de afgestudeerde student die wil, behoort een internationale carrière tot de mogelijkheden.

Onze missie is om studenten in vier jaar optimale kansen te bieden om de benodigde kennis, vaardigheden en grondhouding van een HR-adviseur aan te leren. Daarvoor zijn goed gekwalificeerde docenten nodig en een motiverende leeromgeving. Deze twee zijn uiteraard onze verantwoordelijkheid! Van de student verwachten wij een nieuwsgierige houding, de wil om te slagen, het beschikken over doorzettingsvermogen en het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid. Het zijn de ingrediënten van persoonlijk leiderschap. Als dat aanwezig is, ontstaat er een fantastische spin-off. Dan inspireren studenten en docenten elkaar en halen ze alles uit zichzelf en de ander.

De HRM-opleiding heeft drie doelstellingen:

1. Je volgt een brede HR-opleiding die opleidt voor de adviseursfunctie. Het kan ook de basis zijn voor een specialisatie als b.v. arbeidsrecht deskundige, loopbaanadviseur, opleidingsspecialist, beleidsmedewerker HR of HR-dataspecialist. Je kunt echter ook kiezen voor de ondernemende kant van het vak; een bestaan als zelfstandige HR-professional.

2. Je handelen is gericht op beroepseffectiviteit: resultaat boeken, rekening houdend met verschillende belangen en wensen van alle betrokken partijen.
3. Je wordt een bruggenbouwer tussen mensen met soms op het eerste oog, heel verschillende belangen.

Functies en rollen:

De HR professional kan in verschillende functies en verschillende rollen werken. Mogelijke functies zijn: HR-adviseur, HR-businesspartner, personeelsconsulent, personeelsadviseur, human resource manager, hrd-manager, personeels- en organisatieadviseur, recruiter, loopbaanbegeleider of –adviseur, trajectbegeleider, werkcoach, klantmanager, medewerker arbeidsvoorwaarden, vakbondsbestuurder etc. Deze functies worden in dienstverband uitgevoerd, maar ook als zelfstandige professional.

De meest voorkomende rollen van waaruit de HR professional werkt zijn: Adviseur, coach, regisseur, ontwerper, uitvoerder, innovator en netwerker. De rollen zijn afzonderlijk benoemd, maar overlappen elkaar ook in de werkpraktijk.

Adviseur: De meest voorkomende en essentiële rol. Kenmerkend is het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen op basis van expertise, signalen en/of eigen waarneming en/of onderzoek en met gevoel voor de proceskant van adviseren. De adviseur heeft overtuigingskracht en is in staat beweging te creëren. Werkgeversbenadering, communicatie, onderhandelen en netwerken zijn van groot belang.

Coach: De HR professional heeft oog voor de menskant. Er zijn namelijk veel factoren denkbaar waardoor mensen niet in staat zijn om al hun capaciteiten te benutten. Daarover wordt veel geleerd in de opleiding. Maar vooral hoe je samen met de leidinggevende en de medewerker tot een gezamenlijke oplossing kunt komen die voor iedereen weer perspectief biedt. In de rol van coach ben je in staat om de ander aan het denken te zetten en tot actie te stimuleren en motiveren. Het coachen kan op het individu gericht zijn, maar kan ook op onderlinge samenwerkingsrelaties.

Regisseur: De regisseur coördineert activiteiten zodanig dat gestelde doelen worden bereikt. Een planmatige aanpak van activiteiten en onderlinge afstemming zijn daarbij essentieel.

Ontwerper: Je wordt de organisatiearchitect van de toekomst. Rekening houdend met steeds sneller veranderende markten en consumenten is het van belang dat organisaties adequaat kunnen anticiperen op ontwikkelingen. Te vaste regels en procedures, functie-inhoud en organisatiedoelen, kunnen belemmerend werken. Dan is het de HR professional die nieuwe ‘agile’ organisatie-ideeën ontwikkelt en ze samen met het management in gaat voeren. De rol van ontwerper vraagt veel creativiteit. Vanuit een probleemanalyse moet een plan dat tot een oplossing leidt ontworpen worden. Het kan daarbij gaan om een ontwerp voor een individu, een team of een organisatie

Uitvoerder: Je adviseert niet alleen, maar draagt zelf ook verantwoordelijkheid voor een succesvolle uitvoering van (organisatie)processen en taken. –

Innovator: De HR professional loopt voorop als het gaat om vernieuwing en verandering. Je vergaat niet alleen kennis over de ‘human resources’ in de organisatie. Je leert het hele bedrijfsproces kennen, zodat je de samenhang begrijpt tussen alle onderdelen van de organisatie. Die kennis zal je uiteindelijk in staat stellen om de complexiteit van een bedrijf te begrijpen en te doorgronden.

Netwerker: Als HR professional ben je een netwerker en een verbinder, tussen verschillende stakeholders en uiteenlopende belangen. Kunnen communiceren, leggen van contacten en het gebruiken

van hr-relevante relaties via sociale media, het kunnen toepassen van ict ten dienste van hr-doelstellingen zijn belangrijke vaardigheden.

2.2.2 **Leerresultaten** (artikel 3.2 OER HZ EL Ba)

| Kerncompetentie A: Werken vanuit een professionele beroepshouding en vanuit persoonlijk leiderschap | |
|--|---|
| A1 | Ondernemende houding en strategisch en proactief handelen. |
| A2 | Zelfstandig en methodisch problemen oplossen, praktijkgericht onderzoeken en een advies opstellen. |
| A3 | Kritische houding en onderzoekend vermogen. |
| A4 | Reflectief en analytisch vermogen. |
| A5 | Sociaalcommunicatieve vaardigheden en netwerkvermogen. |
| A6 | Multidisciplinair en (inter)nationaal samenwerkingsgericht. |
| A7 | Ethisch handelen en (organisatie)sensitiviteit. |
| A8 | Verantwoordelijkheid en zelfsturing. |
| Kerncompetentie B: Beleid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren in een organisatorische en maatschappelijke context | |
| B1 | Formuleren van de gewenste bijdrage van HR in afstemming op bedrijfskundige-, organisatorische- en maatschappelijke behoeftes en ontwikkelingen. |
| B2 | Inrichten en vormgeven van de HR-functie op strategisch, tactisch en operationeel niveau ontwerpen en zo de continuïteit van de organisatie waarborgen. |
| B3 | Adviseren en rapporteren (communiceren) over de uitvoering van HR beleid. |
| Kerncompetentie C: Initiëren, faciliteren en implementeren van veranderingsprocessen in organisaties en andere samenwerkingsverbanden | |
| C1 | Verandering initiëren. |
| C2 | Verandering realiseren, in stand houden en hierover rapporteren. |
| Kerncompetentie D: Ontwikkelen van individuen, teams en organisaties | |
| D1 | Talentontwikkeling van individuen |
| D2 | Ontwikkelen van teams |
| D3 | Ontwikkelen van organisatie |

| | |
|--|---|
| D4 | Ontwikkelen van leiderschap en management development (HRM Monitor 2015) |
| Kerncompetentie E: Realiseren van de gewenste match tussen vraag en aanbod van arbeid op micro-, meso- en macroniveau | |
| E1 | Implementeren van het werkplekbeleid |
| E2 | Creëren van een betekenisvolle werkomgeving |
| E3 | Activiteiten ontwikkelen op het gebied van instroom . |
| E4 | Activiteiten ontwikkelen op het gebied van doorstroom. |
| E5 | Activiteiten ontwikkelen op het gebied van uitstroom. |
| Kerncompetentie F: Doelgericht HR-data verzamelen en analyseren | |
| F1 | Verzamelen en beoordelen van beschikbare HR-data vanuit een economisch en maatschappelijk perspectief. |
| F2 | HR-data analyseren en verbinden met relevante data voor de bedrijfsvoering teneinde beslissingen te kunnen nemen over de inzet van HR instrumenten of over bedrijfsorganisatorische aanpassingen. |

2.2.3 **Inrichting opleiding** (artikel 3.3, 3.11a en 3.12 OER HZ EL Ba)

| | |
|---|------------------------------|
| Nationale naam: | B. Human Resource Management |
| Internationale naam: | B. Human Resource Management |
| Oriëntatie: | Bachelor |
| Verleende graad: | Bachelor of Arts, BA |
| Studielast: | 240 studiepunten |
| Studielast propedeutische fase: | 60 studiepunten |
| Propedeutisch examen: | Ja |
| Studielast hoofdfase: | 180 studiepunten |
| Variant: | Deeltijd |
| ISAT-code: | 34609 |
| Vestigingsplaats: | Vlissingen |
| Voertaal: | Nederlands |
| Accreditatie - inwerkingtreding: | 28-06-2019 |
| Accreditatie – inleverdatum: | 01-05-2025 |
| Gezamenlijke opleiding: | Niet van toepassing |
| Versneld traject (180 ECTS): | Niet van toepassing |

Curriculumoverzicht opleiding
Cohort 2022-2023

| | Leeruitkomst | LU-code | ECTS |
|-------------------|---|---------|-----------|
| Propedeuse | Taakvolwassenheid | LU0034 | 14 |
| | Pojectmatig werken | LU00329 | 4 |
| | Digitale informatievaardigheden | LU00330 | 5 |
| | Nederlands | LU00332 | 2,5 |
| | Engels level up | LU00331 | 2,5 |
| | Integrale kwaliteits- verbetercyclus | LU00325 | 8 |
| | Organisatie & gedrag | LU00076 | 5 |
| | Ontwikkeling en profilering | LU00196 | 6 |
| | Accounting, finance en lezen financiële stukken | LU00232 | 4 |
| | Basiskennis recht en juridische vaardigheden | LU00073 | 5 |
| | Marketing | LU00077 | 4 |
| | | | 60 |

| | Leeruitkomst | LU-code | ECTS |
|--------------------|--------------------------------------|---------|-----------|
| Hoofdfase A | Doelgericht schrijven | LU00078 | 5 |
| | HZ-personality | LU00079 | 2,5 |
| | Professioneel mondeling communiceren | LU00080 | 6 |
| | Investeringsselectie en begroting | LU00081 | 4 |
| | Economie | LU00083 | 6 |
| | Ontwikkeling en profilering 2 | LU00198 | 7,5 |
| | Organisatie en gedrag in de praktijk | LU00084 | 10 |
| | Recht in de praktijk | LU00085 | 4 |
| | HRM basis | LU00274 | 15 |
| | | | 60 |

| | Leeruitkomst | LU-code | ECTS |
|--------------------|--------------------------------------|---------|------|
| Hoofdfase B | Leren en ontwikkelen | LU00275 | 10 |
| | Diversiteit en inclusie | LU00276 | 10 |
| | Gezondheid, veiligheid en vitaliteit | LU00277 | 10 |
| | Minor | NVT | 30 |
| | Psychologie van de arbeid | LU00278 | 7,5 |
| | Arbeidsverhoudingen | LU00279 | 7,5 |
| | Recruitment strategie en processen | LU00280 | 7,5 |
| | Technologie en HRM ontwikkelingen | LU00281 | 7,5 |
| | Eindexamen aan de hand van portfolio | LU00323 | 5 |
| | Afstuderen: onderzoeksvoorstel | LU00097 | 10 |
| | Afstuderen: rapportage | LU00098 | 15 |
| | | | |

2.2.3a **Doorstroom met een Associate Degree-getuigschrift** (artikel 3.3 lid 4 sub I OER HZ ba)

Studenten met een getuigschrift Ad bedrijfskunde (deeltijd) uitgereikt door HZ University of Applied Sciences zijn direct toelaatbaar in hoofdfase B. Zij zijn wel verplicht de leeruitkomst HRM basis (LU000274) van 15 ECTS nog te behalen. De student kan kiezen of hij /zij in de minorruimte behaalt (dan is hoofdfase 120 erts) of deze extracurriculair volgt (hoofdfase is dan 135 erts). Deze studenten mogen zich in het eerste jaar van inschrijving inschrijven voor de postpropedeutische fase van de opleiding. Het instellingsbestuur verleent hen vrijstelling van de eis in het bezit te zijn van een getuigschrift van het met goed gevolg afgelegde propedeutisch examen (via WHW art. 7.30 lid 2). De examencommissie verleent studenten met dit getuigschrift op individuele basis vrijstelling voor het afleggen van de tentamens waarvan de examencommissie voorafgaande aan het eerste jaar van inschrijven aan de hand van een programmavergelijking heeft kunnen vaststellen dat de student beschikt over de kennis, inzicht en vaardigheden op het niveau waarnaar via die tentamens onderzoek gedaan wordt. De studenten dienen daartoe conform OER HZ EL Ba om die vrijstellingen te verzoeken.

Het voorgaande geldt niet voor studenten met een getuigschrift Ad Bedrijfskunde deeltijd uitgereikt door een andere hogeschool. Voor deze studenten geldt de gebruikelijke procedure rondom het aanvragen van vrijstellingen volgens het vrijstellingenbeleid.

2.2.4 Eenheden van leeruitkomsten propedeutische fase (artikel 3.5, 3.11a OER HZ EL Ba)

| Cursuscode | LU000334 | Titel leeruitkomst | | | | | Taakvolwassenheid op niveau NLQF 4 tot 5 | | | Ec's | 14 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
|---|--|--------------------|---|---|---|-----------|---|--------|--------------|---|----|-----------|---|----------|----|
| Voorwaarden voor deelname | | geen | | | | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | geen | | | | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt bekwaam, zelfstandig en met eigen initiatief functioneren in een organisatie in rollen en situaties die voldoen aan de descriptoren van NLQF niveau 4, op weg naar niveau 5 (zie de beschrijving hieronder). Daarbij kunt u taken bekwaam, gemotiveerd en met zelfvertrouwen uitvoeren, zodanig dat een leidinggevende of begeleider u niet hoeft te instrueren, controleren, motiveren en aanmoedigen.</p> <p>Beschrijving van de descriptoren op niveau NLQF 4 tot 5: Context: U kunt in uw werk- en leefomgeving situaties aan met veel afwisseling waarin u ook met onbekende en/of internationale aspecten te maken krijgt. Kennis: U kunt taken aan die niet alleen kennis vereisen over concrete materialen, middelen, feiten en kernbegrippen en eenvoudige theorieën, maar waarin ook abstracte of ingewikkelde theorieën, principes, concepten, methoden of processen kunnen voorkomen waarin u van actuele ontwikkelingen op de hoogte moet zijn. Informatievaardigheden: U kunt het aan als u in uw werk over bovengenoemde zaken zelf informatie moet verzamelen, verwerken, combineren en weergeven, waarin u ook actuele onderwerpen aan bod kunnen komen. Toepassen van kennis: U kunt taken aan waarin u niet kunt volstaan met het kiezen en combineren van standaardprocedures en methoden, maar kennis moet analyseren en gegevens verzamelen en integreren, waarmee u zelf een strategie voor de uitvoering bedenkt. Problemen oplossen: U kunt taken aan waarin complexe problemen voor kunnen komen, bijvoorbeeld situaties waarin meerdere belangen op het spel staan of waarbij gewerkt moet worden met spelers met tegengestelde belangen of verschillende opvattingen. U kunt problemen niet alleen planmatig oplossen, maar ook creatief, dat wil zeggen door zelf oplossingen te bedenken, omdat er geen standaard oplossing voor handen is. Leren en ontwikkelen: Na reflectie op en beoordeling van uw resultaten zorgt u uit uzelf dat u daarvan leert en zich verder ontwikkelt. Daar heeft u geen ondersteuning bij nodig. Communicatie: U kunt taken aan waarin u moet communiceren met gelijken, leidinggevenden en cliënten op basis van in die context geldende conventies en bent toe aan taken waarin u ook doelgericht moet communiceren. U heeft dat al gedaan of kunt uitleggen of voordoen hoe u dat zou aanpakken in een situatie die u voorgelegd krijgt. Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid: U kunt taken aan waarin u verantwoordelijk bent voor de resultaten van uw eigen activiteiten, niet alleen wat betreft een afgebakend takenpakket daarbinnen. U kunt onder gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het resultaat samenwerken met gelijken, leidinggevenden en cliënten, waarbij het om meer gaat dan alleen routinewerkzaamheden. U bent toe aan gedeelde verantwoordelijkheid voor het aansturen van processen. Als u daar nog niet mee te maken heeft gehad, kunt u uitleggen hoe u dat aan zou pakken in een situatie die aan u wordt voorgelegd.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemicijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A2 A8 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---------------------|---|---|-----------|---|----------------|---------------------|---|-----------------|------------|
| Cursuscode | LU00329 | Titel leeruitkomst | Projectmatig werken | | | | Ec's | 4 | Verplicht | j | Voertaal | N L |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>Goed project management is in hedendaagse organisaties cruciaal. Slecht lopende projecten, waarbij het budget qua tijd en/of geld zwaar overschreden wordt of het einddoel niet gehaald wordt zijn geen uitzonderingen. Denk aan beruchte 'mislukte' projecten zoals het Sydney Opera House of de implementatie van SAP bij Lidl.</p> <p>In deze leeruitkomst ga je aan de slag met project management binnen je eigen beroepscontext. De leeruitkomst bestaat uit twee onderdelen.</p> <p>Het eerste onderdeel draait rond het toepassen van de theorie en de concepten uit het vakgebied Project Management op een concreet project uit je eigen beroepscontext (of een project van voldoende omvang uit bijvoorbeeld vrijwilligerswerk). Hoe is het project verlopen en wat zegt de literatuur daarover? Waar loopt het wel eens mis en hoe kan je dit voorkomen? Welke tools worden gebruikt in Project Management om een project te plannen, op te volgen, te evalueren,...En vooral: hoe kunnen projecten binnen jouw organisatie beter worden gemanaged?</p> <p>Het tweede onderdeel bestaat uit het ontwikkelen van je vaardigheden rond projectmatig werken. Ook de manier waarop organisaties aan projecten werken verandert immers. Thuiswerken, nieuwe ICT-tools en moderne filosofieën over samenwerken hebben het werken in teams grondig veranderd. Als toekomstig Bedrijfskundige wil je niet achterblijven op deze trends, je eigen toolbox voor projectmatig werken up-to-date houden en -wie weet- een drijvende kracht worden in je organisatie om het samenwerken te verbeteren.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Wegin g | Bodemcijfe r | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | <i>Mondeling/Schrijftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | C2 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00330 | Titel leeruitkomst | Digitale en informatiegeletterdheid | | | | Ec's | 5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | Door digitalisering verandert onze samenleving in rap tempo. Daarmee veranderen ook de verwachtingen en eisen van werkgevers en de maatschappij en daarmee de werkzaamheden en vaardigheden van medewerkers in bedrijven, organisatie en instellingen. Als medewerker ben je pro-actief in dit veranderproces en neem je deel aan scholing om je informatie- en data geletterdheid actueel te houden. Je browse, zoek en filter vaardigheden en selectievermogen van deze informatie en data door het analyseren, vergelijken en kritisch evalueren zijn passend bij je taken. Het beheren van deze data, informatie en digitale inhoud doe je conform de afspraken in je organisatie. Je werkt samen met collega's en deelt en archiveert informatie digitaal door gebruik te maken van de binnen de organisatie beschikbare digitale technologieën voor communicatie, samenwerking en archivering. Je handelt bewust naar de gangbare gedragsnormen en bent op de hoogte van de technische mogelijkheden en beperkingen en bewust van de data die je produceert op en via deze technologieën. | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A2 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK HZ Learn | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------|------------|---|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00332 | Titel leeruitkomst | Nederlands | | | | Ec's | 2,5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | Uw teksten voldoen aan de criteria van niveau 4F van het referentiekader Taal en Rekenen voor het onderdeel "Spelling, interpunctie en grammatica". U handhaaft dus consequent een correcte taalverzorging, zodat fouten in uw teksten zeldzaam zijn. Bij twijfel bent u in staat om snel betrouwbare taaladviezen te raadplegen en toe te passen. Bijvoorbeeld adviezen van de Taalunie, het Genootschap Onze Taal of www.beterspellen.nl . | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A5 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|--|---|---|------------------------------|---------------|--------------------|--|---|-----------------|----|--|
| Cursuscode | LU00325 | Titel leeruitkomst | Integrale Kwaliteits- en Verbetercyclus | | | | Ec's | 8 | Verplicht | j | Voertaal | NL | |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>Je overziet de regulatieve cyclus van toegepast onderzoek. Je kunt dit vertalen naar de fasen van de bedrijfskundige handelingscyclus, de ontwerpcyclus of een vergelijkbare integrale kwaliteits- en verbetercyclus (verder: een cyclus). Je kunt in praktijksituaties of aangereikte cases de fasen van de cyclus herkennen en benoemen. Ook kun je benoemen welke kennis, inzicht en vaardigheden in de verschillende fasen nodig zijn.</p> <p>Je kunt beleidsissues in een door jou gekozen type cyclus positioneren, dus herkennen waar ze zich in een cyclus bevinden. Dat kan gaan over issues die aan je worden voorgelegd of die je in je eigen omgeving tegenkomt, bijvoorbeeld een concrete vraag aan jou om mee te werken aan de oplossing van een (technisch) bedrijfskundig vraagstuk, een verander- of verbetertrajecten waar het management in jouw organisatie mee bezig is, een probleem dat je zelf aan zou willen kaarten of iets waarover je ideeën hebt hoe het beter kan. Je kunt, na het verkrijgen van de benodigde informatie, benoemen in welke fase een vraagstuk zich bevindt, een bijpassende probleemstelling formuleren en aangeven welk soort onderzoek in die fase past. (Let op: de leeruitkomst vereist niet dat je dat onderzoek daadwerkelijk volledig hebt uitgevoerd!)</p> <p>Van een geïmplementeerde oplossing, bijvoorbeeld een afgerond verbeterproject in je eigen omgeving, kun je evalueren in hoeverre het initiële probleem binnen de randvoorwaarden is opgelost. Daarbij kun je voor de oordeelsvorming gebruikmaken van bestaande documentatie, gesprekken met betrokkenen en/of je eigen waarneming.</p> <p>Je laat zien dat je beoogde resultaten kunt vertalen in iets wat meetbaar of waarneembaar is. Bijvoorbeeld minder klachten over bereikbaarheid, minder ziekteverzuimdagen, hogere tevredenheidsscores, een snellere levertijd, minder kg afval of minder kWh energieverbruik.</p> <p>Je kunt reconstrueren hoe de invulling van het traject door de hele cyclus heen aan dat resultaat heeft bijgedragen. Op basis daarvan kun je aanbevelingen doen m.b.t. het vervolg van de kwestie die je geëvalueerd hebt en leerpunten benoemen t.a.v. de wijze waarop het traject was ingericht. Daarbij heb je aandacht voor de fasen afzonderlijk en de overgangen tussen de opeenvolgende fasen.</p> <p>Je beheerst ten minste één benadering van kwaliteitszorg of projectmatige procesverbetering, bijvoorbeeld de Deming Circle, Lean Six Sigma, EFQM, TQM of WCM. Je kunt uitleggen wat de gekozen benadering inhoudt en hoe die kan bijdragen aan de verbetering van processen. Je beheerst die benadering(en) zodanig dat je voor iedere fase van de regulatieve cyclus met voorbeelden kunt uitleggen hoe je een aantal beproefde tools uit die aanpak als hulpmiddel zou kunnen inzetten. Zo kun je gebruik maken van bijvoorbeeld GAP-analyse, visgraatdiagram en pareto-analyse. Je kunt die ook toepassen op beleidsissues die je in je (werk)omgeving herkent, of uitleggen hoe je dat zou doen.</p> | | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | C1 C2 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---------------------------------|---|---|-----------|--|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00076 | Titel leeruitkomst | Organisatie & Gedrag | | | | Ec's | 5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt gangbare organisatiekundige termen uitleggen die aansluiten bij de body of knowledge of andere belangrijke begrippenkaders van uw opleidingsprofiel, zoals die naar voren komen in bijvoorbeeld Organisatie en Management (Marcus en Van Dam), Gedrag en Organisatie (Alblas en Wijsman), Organiseatiekunde (Keuning), Beelden van Organisaties (Morgan) of een vergelijkbaar inleidend overzichtswerk in overleg met de docent. U kunt dus begrippen definiëren zoals motivatie, groepen, samenwerken, communicatie, leidinggeven, macht, systeembenadering, organisatiestructuur, organisatiecultuur, besluitvorming, conflicten. Ook kunt u de samenhang tussen die begrippen schematisch laten zien, bijvoorbeeld met behulp van modellen uit de bestudeerde literatuur zoals het 7-S model (Peters en Waterman) of het configuratiemodel van Mintzberg.</p> <p>U kunt theorieën gebruiken om een verklaring te vinden - dus mogelijke oorzaken te benoemen - voor gedrag in organisaties waar u zich over verwondert, zoals een conflict, tegenwerking tegen een verandering, volgzzaamheid tegenover een leider, roddelen, collegiale onderlinge hulp, vrijwillig overwerk, fraude, pesten, groepsvorming, enzovoort. U kunt op basis daarvan handelingsalternatieven bedenken voor hoe u met een situatie omgaat, dus verschillende mogelijkheden naast elkaar zetten, met de mogelijke gevolgen van elk daarvan.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | C1 C2 D2 D3 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

| Blocs 1-4 / Semester 1/2 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--------------------------|---|---|------------------------|-----|-----------------|------------------------------|----------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| LU00331 B1 | Titel: Engels Level up | | | | | Aantal studiepunten: 2,5 | | | Aantal contacturen: 16 | | | | | | |
| | Cursus manager: Bregje Weeda | | | | | Verplicht: ja | | | Voertaal: EN | | | | | | |
| Voorwaarden voor deelname cursus: Placement test and/or consultation with LCC teacher / A2 level | | | | | | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: Level: A2/low B1 aiming at strong B1 Learning Outcome(s): <ul style="list-style-type: none"> • Reading: Ability to: understand emails/letters giving routine information or personal opinion; understand factual newspaper articles; understand the gist of theoretical academic articles on familiar topics; • Writing Ability to: write emails/letters based on personal experience or familiar matters; make reasonably accurate notes from meetings and seminars on familiar topics; make basic notes in lectures; • Listening: Ability to: understand clear basic instructions; identify the main topic of a basic broadcast or lecture with some guidance; understand instructions on classes and assignments by lecturers; • Speaking: Ability to: express opinions on simple matters; ask for basic information; offer basic advice on familiar topics; take part in a seminar or meeting using simple language. Based on CEFR. For more details see: https://learn.hz.nl/pluginfile.php/289968/mod_resource/content/0/CEFR-all-scales-and-all-skills.pdf | | | | | | | | | | | | | | | |
| Verplichte literatuur: Coursebook (<i>Open World B1 Preliminary Cambridge University Press</i>) and supplementary materials from the teacher. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep</i> | | | | | Toetsvorm | Inplannen <i>Indien ja, benoem toetsduur</i> | Inhoud <i>Koppeling met competenties</i> | Weging | | Bodem Cijfer | Planning toets in week | Inzage week | Planning herkansing in week | Inzage herkansing in week |
| | M | S | A | I | G | | | | % | Stp | | | | | |
| PORTFOLIO Reading and Writing Exam testing B1 level | | x | | x | | 0% Certificate | Yes, 90 minutes | | 50% | | 5.5 | | | | |
| PORTFOLIO Listening Exam testing B1 level | | | x | x | | 0% Certificate | Yes, 40 minutes | | 25% | | 5.5 | | | | |
| PORTFOLIO Speaking Exam testing B1 level (10-12 minutes) | x | | | x | | 0% Certificate | | | 25% | | 5.5 | | | | |

| Blok 1-4 / Semester 1/2 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--------------------------|---|---|------------------------|-----|-----------------|------------------------------|----------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| LU00331 B2 | Titel: Engels Level Up | | | | | Aantal studiepunten: 2,5 | | | Aantal contacturen: 16 | | | | | | |
| | Cursus manager: Bregje Weeda | | | | | Verplicht: ja | | | Voertaal: EN | | | | | | |
| Voorwaarden voor deelname cursus: Placement test and/or consultation with LCC teacher / B1 level | | | | | | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: Beknorte beschrijving van cursusinhoud: Level: B1/low B2 aiming at strong B2 Learning Outcome(s): <ul style="list-style-type: none"> • Reading: Ability to: scan texts for relevant information; understand the gist of information and articles on nonfamiliar topics and understand most of the content; • Writing: Ability to: express opinions and give reasons; write a simple piece of academic writing (e.g. a report) giving some evaluation, advice etc.; present arguments using a limited range of vocabulary and grammatical structures; • Listening: Ability to: follow a talk or lecture on a familiar topic; keep up with conversations on a fairly wide range of topics; understand the answers to factual questions asked; • Speaking: Ability to: ask for clarification and further information; check for understanding; express opinions and arguments to a limited extent; answer predictable and factual questions. Based on CEFR. For more details see: https://learn.hz.nl/pluginfile.php/289968/mod_resource/content/0/CEFR-all-scales-and-all-skills.pdf | | | | | | | | | | | | | | | |
| Verplichte literatuur: Coursebook (<i>Open World B2 First Cambridge University Press</i>) and supplementary materials from the teacher. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep</i> | | | | | Toetsvorm | Inplannen <i>Indien ja, benoem toetsduur</i> | Inhoud <i>Koppeling met competenties</i> | Weging | | Bodem Cijfer | Planning toets in week | Inzage week | Planning herkansing in week | Inzage herkansing in week |
| | M | S | A | I | G | | | | % | Stp | | | | | |
| PORTFOLIO Reading and Use of English Exam testing B2 level | | x | | x | | 0% certificate | Yes, 75 minutes | | 40% | | 5.5 | | | | |
| PORTFOLIO Writing Exam testing B2 level | | x | | x | | 0% certificate | Yes, 80 minutes | | 20% | | 5.5 | | | | |
| PORTFOLIO Listening Exam testing B level | | | x | x | | 0% certificate | Yes, 45 minutes | | 20% | | 5.5 | | | | |
| PORTFOLIO Speaking Exam testing B2 level (14 minutes) | x | | | x | | 0% certificate | | | 20% | | 5.5 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------|--------------------------------------|---|---|-----------|---|---------------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00196 | Titel leeruitkomst | Ontwikkeling en profilering 1 | | | | Ec's | 6 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U stemt uw eigen doelen af op het landelijk profiel (domeinprofiel, opleidingsprofiel, kennisbasis, BoKS e.d., naar gelang de opleiding) voor uw hbo-opleiding alsmede de niveaubeschrijvingen. U weet waar u kunt vinden welke kennis, vaardigheden, competenties e.d. binnen het vakgebied van uw specifieke opleiding belangrijk worden gevonden, met name de kaders die in de leeruitkomsten genoemd worden onder het kopje "eindkwalificaties". U weet welke organisaties die opleiding competenties hebben opgesteld en wat hun status is. U kunt uitleggen hoe u uw kennis daarover kunt gebruiken bij het interpreteren van de leeruitkomsten (wat is wezenlijk, wat is bijkomstig?). U kunt uw motivaties en drijfveren voor uw persoonlijke ontwikkeling verbinden met een profilering welke u wenst te leren of aan te tonen. U heeft een beeld van waar de opleiding competenties heen willen en hoe dat aansluit bij uw ontwikkeling en profilering.</p> <p>U toont zelfregie te kunnen voeren over uw studie en studieplan, ook als u een beroep op anderen moet doen voor steun hierbij. U houdt eigenaarschap in dialoog met uw werkplek en de opleiding, binnen de grenzen van wat er mogelijk is. U motiveert uw keuzen: wat wil ik?, wat kan ik?, wat moet of mag is er voor doen?</p> <p>In een reflectie op het landelijk profiel niveau 1 of beginner onderbouwt u hoe u zich tot nu toe al ontwikkeld heeft. U kunt uw ontwikkeling en profilering benoemen door de door uzelf gekozen programmering van leeruitkomsten uit het examenprogramma van uw opleiding.</p> <p>U kunt de belangrijkste beroepsverenigingen of platforms binnen het vakgebied benoemen en de betekenis daarvan toepassen op uw eigen loopbaan tot nu toe en uw competentieontwikkeling in de toekomst en illustreren.</p> <p>U toont inzicht in uw persoonlijke stijl en voorkeuren op het gebied van, in ieder geval de wijze waarop u leert, communiceert en samenwerkt, inclusief uw eventuele persoonlijke bijzonderheden of beperkingen daarbij. U kunt tips geven hoe uw coach, docenten en collega-studenten daar desgewenst rekening mee kunnen houden. U kunt aan de hand van de zelfbeschrijving van een willekeurige collega-student uitleggen hoe u met zijn of haar persoonlijke stijl en bijzonderheden rekening kunt houden.</p> <p>U kent de regels voor het geven van feedback. U kunt aanwijzen waar in een gesprek of schriftelijk bericht die regels overtreden worden en in uw eigen woorden uitleggen wat daar erg aan is voor het leerproces van degene die de feedback ontvangt.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Wegin- g | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A3 A4 A5 A8 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------|---|---|---|-----------|------------------------------|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00232 | Titel leeruitkomst | Accounting, finance en lezen van financiële stukken | | | | Ec's | 4 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt uitleggen wat het onderscheid is tussen kosten versus uitgaven en inkomsten versus opbrengsten. Bijvoorbeeld waarom investeringen wel uitgaven zijn maar geen kosten, en waarom afschrijvingen wel kosten zijn maar geen uitgaven. U weet wat de integrale kostprijsmethode inhoudt en kunt de verschillende kostensoorten onderscheiden, zoals vaste en variabele kosten en directe en indirecte kosten.</p> <p>Van een activiteit herkent u of er sprake is van bijvoorbeeld massaproductie, doorverkoop of bijzondere verkopen waarbij alleen de variabele kosten een rol hoeven te spelen. U kunt de bijbehorende kostprijscalculaties uitvoeren op basis van aangereikte gegevens of op basis van een eigen globale schatting van de belangrijkste kostenposten. U mag daarbij de literatuur raadplegen voor bijvoorbeeld de precieze berekeningswijze/formule.</p> <p>Gaat het om een activiteit die behoort tot de overhead, dan kunt u een aantal manieren beschrijven waarop die kosten door een organisatie toegerekend kunnen worden aan de activiteiten waar de organisatie geld voor krijgt. U kent met andere woorden verschillende methoden om indirecte kosten toe te wijzen, zoals de enkelvoudige opslagmethode, kostenplaatsmethode, activity based costing. U kunt aan de hand van concrete voorbeelden laten zien wat het effect van de keuze van zo'n methode is.</p> <p>U kunt de verschillende soorten financiële overzichten (financiële staten) zoals begroting, offerte, voorcalculatie, kasstroomoverzicht, winst- en verliesrekening herkennen en benoemen en uitleggen wat de functie ervan is. Ook kunt u uitleggen wat de onderlinge relatie tussen deze overzichten is. Desgevraagd kunt u de verschillende posten (grootheden) in de overzichten benoemen (bijvoorbeeld materiele vaste activa, liquide middelen, eigen vermogen, reserves) en aangeven of daar bijvoorbeeld uitgaven en/of kosten aan de orde zijn of om welke kostencategorie het gaat.</p> <p>U begrijpt het verband tussen verschillende financiële stukken en kunt uitleggen hoe de verschillende kostencategorieën invloed kunnen hebben op het resultaat en solvabiliteit en liquiditeit. U kunt aangeven wat er met het resultaat en het eigen vermogen in de jaarstukken gebeurt als bepaalde kosten verlaagd of verhoogd worden. Bijvoorbeeld personeelskosten, huisvesting, materiaal etc.</p> <p>U kunt aan de hand van financiële stukken kritische vragen stellen, bijvoorbeeld naar onlogische posten op een balans of een onevenwichtige samenstelling van het vermogen in vergelijking met de activa of naar de relatie van bepaalde kosten met het project waaraan ze toegerekend zijn. Daarbij maakt u gebruik van de kengetallen (ratio's voor solvabiliteit, liquiditeit, uitputting e.d.) waarmee betrokkenen (bijvoorbeeld bankiers, klanten of commissarissen) de financiële gezondheid van een organisatie beoordelen.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | B2 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn

Uitvoeringsregeling OER HZ EL Bacheloropleiding HRM– deeltijd

Vastgesteld cvb: 28/06/2022

Instemming HR: 28/06/2022 - positief advies verkregen opleidingscommissie 29 april 2022

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|---|---|-----------|------------------------------|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00073 | Titel leeruitkomst | Basiskennis recht en juridische vaardigheden | | | | Ec's | 5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt voor uw huidige of geambieerde functie of een groot project waarin u betrokken bent, benoemen welke wet- en regelgeving van toepassing is, inclusief eventuele ethische richtlijnen of gedragscodes van uw branche, beroepsgroep of bedrijf. U kunt van elk ervan met een voorbeeld illustreren welke invloed ze hebben op de gang van zaken binnen uw organisatie. Dat kan gaan over bijvoorbeeld eisen aan de invulling van werkprocessen, kwaliteitseisen aan producten en diensten, het afleggen van verantwoording, aansprakelijkheid, privacy-rechten, intellectuele eigendom, vergunningplichtigheid van activiteiten, milieuregels, arbeidsomstandigheden, veiligheid, aanbestedingsregels, wettelijke functie-eisen, rechtspositie, fiscale aspecten, enz. U weet ook in welke gevallen binnen uw organisatie afspraken met anderen vastliggen in formele afspraken, bijvoorbeeld overeenkomsten, convenanten, certificeringen of vergunningen.</p> <p>U weet waar u de inhoud van de genoemde wet- en regelgeving en afspraken kunt vinden en bent in staat om daar indien nodig iets op te zoeken wat voor uw werk belangrijk is. U kunt benoemen met welke toezichthouders, controleurs e.d. u/uw organisatie in verband met die regelingen te maken kan krijgen en tot wie u en anderen zich in geval van vragen, klachten of geschillen kunnen wenden.</p> <p>U bent zich ervan bewust dat het in een complexe omgeving niet altijd bij voorbaat helder is wat "goed" is, welke juridische en ethische afwegingen bij een keuze een rol moeten spelen en waar de verantwoordelijkheid van bedrijven of om "het goede te doen" eindigt en begint.</p> <p>Bij dergelijke dilemma's bent u in staat om op een gestructureerde manier tot een afweging te komen op basis van geldende regels, belangrijke normen en waarden en de belangen van alle betrokkenen. U kunt uitleggen hoe u dat aan zou pakken, eventueel met behulp van "moreel beraad" of een ander model of stappenplan uit de (bedrijfs)ethiek. U kunt dat laten zien aan de hand van een dilemma dat u van nabij heeft meegemaakt of een situatie waar u mee te maken zou kunnen krijgen.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A2 E3 E5 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|-----------|---|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00077 | Titel leeruitkomst | Marketing | | | | Ec's | 4 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U toont aan dat u parate kennis en inzicht heeft over de basisbegrippen en theorieën in voor u relevante teksten over sales en marketing zoals bedrijfsdocumenten (beleidsdocumenten en scholingsmateriaal) en actuele artikelen in professionele websites, vaktijdschriften en marketingboeken.</p> <p>Van de twee theorieën die u het meest aanspreken, kunt u uitleggen waarom u vindt dat ze voldoende evidence based zijn. Dat houdt in dat u kunt beargumenteren dat er voldoende reden is om aan te nemen dat de theorie niet alleen een mooi en hanteerbaar verhaal is, maar dat die echt waar is en dat die ook bruikbaar voor andere situaties dan de succesvoorbeelden die er in de literatuur bij genoemd worden.</p> <p>Van een organisatie naar eigen keuze kunt u de concrete praktijk beschrijven van marketingonderzoek, marketingbeleid en de uitvoerende marketing- en salestaken. U bent dus zowel op de hoogte van het marketingonderzoek van de organisatie als van het beleid en de concrete activiteiten gericht op klanten. Ook kunt u toelichten hoe digitalisering daar een rol in speelt. Bijvoorbeeld het gebruik van big data voor onderzoek, het gebruik van internet voor het verkoopproces of de consequenties van social media voor reputatiemanagement. In een gesprek over deze praktijk kunt u de relevante marketingbegrippen desgevraagd 'uit uw hoofd' definiëren en relaties leggen met relevante theorie.</p> <p>Uw algemene marketingkennis stelt u bovendien in staat om de inhoud te begrijpen van artikelen van professionele marketingwebsites of marketing vaktijdschriften. Als u zo'n artikel krijgt voorgelegd over een actuele ontwikkeling die van belang is voor marketing, dan kunt u na eerste lezing kort uitleggen wat de essentie is en op basis daarvan suggesties doen of tips geven voor de strategische en/of uitvoerende marketing van een organisatie die u goed kent.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| 1 | | | x | x | | Portfolio | A5 A6 B1 E3 | 100% | 5,5 | Zie artikel 2.2.14 en Opleidingspagina (T)BK/HRM HZ Learn | | |

2.2.5 Eenheden van Leeruitkomsten hoofdfase (artikel 3.6, 3.11A OER HZ EL Ba)

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------|------------------------------|---|---|------------------------------|---------------|--------------------|--|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00078 | Titel leeruitkomst | Doelgericht schrijven | | | | Ec's | 5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | LU000332 is behaald | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt doelgericht schrijven op niveau 4F. In uw berichten brengt u informatie over die van belang is voor derden en waarbij belangrijke punten begrijpelijk overkomen. U onderscheidt en herkent verschillende (combinaties van) schrijfdoelen en/of functies in teksten, bijvoorbeeld volgens de indeling informatie vragen en geven, mening geven, overtuigen, tot handelen aanzetten, of een andere volledig dekkende indeling voor teksten. U kunt uitleggen wat volgens een door u te kiezen handboek - bijvoorbeeld Renkema, Schrijfwijzer of Lohman, Schrijfcodes - de gevolgen zijn van die doelen en/of functies voor de toon en opzet van een tekst.</p> <p>U kunt van willekeurige schrijftaken binnen uw werk en studie benoemen welke schrijfdoelen daarin aan de orde zijn. U laat zien dat u voor uzelf een aanpak gevonden heeft om schrijftaken doelgericht aan te pakken, zodat de inhoud en opbouw passen bij het doel en de functie van een tekst. Bijvoorbeeld van een instructie, een verzoek, een klacht, een excuus, notulen, een onderzoeksverslag of een advies.</p> <p>Verslagen van door u verzamelde schriftelijke en mondelinge informatie zijn zo nauwkeurig en waarheidsgetrouw dat ze ook door anderen gebruikt kunnen worden. Verwijzingen in de tekst zijn volledig en correct. U benadrukt de meest relevante kwesties, legt duidelijke verbanden tussen afzonderlijke onderwerpen en werkt de onderbouwing van uw conclusies uitgebreid uit met redenen en relevante voorbeelden.</p> <p>Uw teksten zijn duidelijk gestructureerd, passend bij het doel van uw tekst en de voorschriften die gelden voor het type tekst, bijvoorbeeld een onderzoeks- en/of adviesrapport. U maakt bewust en consequent gebruik van lay-out en paragraafindeling om het begrip bij de lezer te ondersteunen.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A5 B3 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-----------------------|----------------|---|-----------|---|---------------|------------------------------|--|----------|--------|
| Cursuscode | LU00079 | | Titel leeruitkomst | HZ Personality | | | Ec's | 2,5 | Verplicht | j | Voertaal | N L |
| Voorwaarden voor deelname | | | geen | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U toont maatschappelijke betrokkenheid en een brede ontwikkeling doordat u kunt aantonen dat u uw kwaliteiten langdurig of herhaaldelijk ook inzet en verder ontwikkelt buiten uw dagelijkse werk. U kunt uw motivatie voor deze inzet onderbouwen in de zin van uw eigen waarden, bijdrage aan zaken die u maatschappelijk of levensbeschouwelijk van belang vindt, persoonlijke zingeving die het u biedt en wat u er zelf van leert.</p> <p>Hieronder vind u vijf categorieën met telkens voorbeelden van activiteiten waar het zoal over zou kunnen gaan. Het zijn voorbeelden. U kunt dus ook zelf een andere invulling geven. Ook combinaties van activiteiten zijn mogelijk.</p> <p>Categorie 1 Bestuursactiviteiten, bijvoorbeeld: Lid van een commissie, kwaliteitskring, (sport)vereniging, bestuur, kerkenraad, medezeggenschapraad, gemeenteraad en dergelijke, commissielid voor het organiseren van excursies.</p> <p>Categorie 2 Voorlichtings- & promotieactiviteiten, bijvoorbeeld: Uitvoeren van activiteiten zoals beurzen, meeloopdagen, open dagen en avonden voor een school of andere organisatie</p> <p>Categorie 3 Sociale & culturele activiteiten, bijvoorbeeld: Deelname aan culturele activiteiten, natuurbescherming, ander vrijwilligerswerk, ontwikkelingswerk</p> <p>Categorie 4 Begeleidingsactiviteiten, bijvoorbeeld: Deelname aan een buddyproject of andere vormen van mantelzorg of coaching of begeleiding van kwetsbare groepen binnen de samenleving</p> <p>Categorie 5 Projectactiviteiten, bijvoorbeeld: Onbetaalde extra activiteiten op de werkplek in het belang van bijvoorbeeld maatschappelijk verantwoord ondernemen, projectmatig vrijwilligerswerk, organisatie van evenementen.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bod emci jfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A1 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------|---|---|-----------|--|--------|-------------|---|---|----------|----|
| Cursuscode | LU00080 | | Titel leeruitkomst | | | | Professioneel mondeling communiceren | Ec's | 6 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | geen | | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | geen | | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | | <p>U kunt benoemen welke gesprekstechnieken in allerlei verschillende gesprekken te onderscheiden zijn, volgens een sluitende indeling (bijvoorbeeld: luistervaardigheden, regulerende vaardigheden en zendervaardigheden of structureren, stimuleren, overtuigen en motiveren, reageren op standpunten, voorstellen en ideeën en reageren op gedrag). Van elk ervan kunt u richtlijnen of aandachtspunten beschrijven voor een goede uitvoering en uitleggen wat hun functie kan zijn voor het goede verloop van een gesprek. U laat zien dat u de vaardigheid en de gewoonte ontwikkeld hebt om elk van deze gesprekstechnieken bewust en op een natuurlijke wijze toe te passen in functionele gesprekken, zowel tweegesprekken als gesprekken in een groep.</p> <p>Van uw gesprekken kunt u het doel benoemen voor zowel uzelf als de andere gespreksdeelnemer(s). U kunt beschrijven hoe u bij de voorbereiding en tijdens een gesprek zorg besteedt aan het behalen daarvan.</p> <p>U bent zich bewust van het belang van een goede fasering bij doelgerichte gesprekken, ten minste wat betreft het begin en het einde ervan. U kunt beschrijven hoe u zelf die fasen en de overgangen tussen die fasen vormgeeft en motiveren waarom dat voor u in de desbetreffende situaties goed werkt.</p> <p>U hebt kennis en vaardigheid met gespreksmodellen/aanpakken voor in ieder geval informatieve gesprekken (interviews), presentaties, netwerkgesprekken, feedback geven, onderhandelen, conflicthantering en enkele andere die relevant zijn voor het specifieke beroepsprofiel. Ten minste twee van die gespreksmodellen beheerst u op het niveau onbewust bekwaam; de andere op het niveau bewust bekwaam.</p> <p>U begrijpt hoe goede gespreksvaardigheid bijdraagt aan uw persoonlijke effectiviteit. U kunt de kenmerkende bijzonderheden van uw eigen gesprekstijl beschrijven of typeren en weet hoe u daar gebruik van kunt maken en/of aan kunt werken.</p> <p>U kunt voor een gegeven gesprek of sociale gebeurtenis gemotiveerd aangeven waarom u voor een bepaalde benadering kiest.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A5 B3 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00081 | | Titel leeruitkomst | Investeringsselectie en begroting | | | Ec's | 4 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | BK: Leeruitkomst LU00232 Accounting, finance en lezen van financiële stukken behaald. | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | U kunt met behulp van verschillende bedrijfseconomische technieken (bijvoorbeeld met de Netto Contante Waarde Methode) investeringsprojecten beoordelen en selecteren of voordragen. U houdt niet alleen rekening met de kosten die gepaard gaan met de eerste aanschaf, maar ook met kosten die tijdens de gebruikperiode gemaakt moeten worden (Capex, Opex). U heeft inzicht in de budgetterings- en begrotingscyclus. U kunt de verschillende soorten begrotingen die opgesteld kunnen worden definiëren en herkennen en van elk daarvan uitleggen hoe die bijdraagt aan de besturing van een organisatie. U kunt uitleggen hoe uw functie deze cyclus beïnvloedt en hoe uw werkzaamheden beïnvloed worden door de begroting. U kunt uitleggen welk verband er bestaat tussen begroten en budgetteren en tussen verschillende soorten begrotingen onderling, bijvoorbeeld tussen investeringsbegroting en liquiditeitsbegroting. U kunt financiële stukken opstellen of van opbouwende feedback voorzien. U kunt voor bijv. een project, activiteit of afdeling de verschillende benodigde begrotingen opstellen of voor een grote uitgave een goed doortimmerd investeringsplan maken, dat ook inzicht geeft in toekomstige kasstromen. | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | B1 en F1 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|-----------------|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00083 | | Titel leeruitkomst | Economie | | | Ec's | 6 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | geen | | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | geen | | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>In een geglobaliseerde wereld wordt een organisatie voortdurend beïnvloed door (en is soms zelfs een speelbal van) externe trends: op landelijk, Europees of zelfs wereldniveau. Trends waar de organisatie nauwelijks of geen invloed op heeft, maar die een grote impact kunnen hebben op haar dagelijkse werking. Of zelfs haar voortbestaan in gevaar kunnen brengen.</p> <p>In deze LU ga je aan de slag met een belangrijke categorie van externe trends: de (politiek-) economische. Groeit de economie? Hoe gaat het met het consumentenvertrouwen? In welke richting gaat het met de inflatie? Wat gaat de rente doen? Welk beleid voeren de overheid (fiscaal) en de centrale banken? Hoe evolueren de markten voor grondstoffen? Hoe gaat het op de arbeidsmarkt?</p> <p>Wat er precies zal gebeuren is vaak moeilijk in te schatten, maar als bedrijfskundige wil je een beeld kunnen vormen van hoe trends jouw sector, markt en organisatie kunnen beïnvloeden. Niet alleen op je organisatie, maar ook op jou persoonlijk: als burger, consument, ouder, huiseigenaar,...</p> <p>De economische wetenschap heeft de reputatie saai en stoffig te zijn, maar in deze LU zul je voornamelijk de toepassing zoeken. Je toont aan dat je (macro-) economische kernbegrippen goed begrijpt door ze in de huidige economische context te plaatsen, of toe te passen op een voor jou relevante economische casus. Je hebt een beeld van de belangrijkste economische scholen en manieren van denken en kunt deze gebruiken om een eigen mening te vormen en te onderbouwen rond een bepaald economisch thema. Je volgt actief de financieel-economische actualiteit en kunt het belang ervan voor je eigen situatie kaderen. Tot slot toon je aan de vinger aan de pols van de (wereld)economie te kunnen houden en een of meer belangrijke externe trends voor je organisatie in kaart te brengen.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | B1 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|--------------------------------------|---|-----------|---|---------------|--------------------|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00198 | | Titel leeruitkomst | Ontwikkeling en profilering 2 | | | Ec's | 7,5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | | BK: Behalen LU00196 | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | Geen | | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U bent vanuit leeruitkomst Ontwikkeling & Profilering 1 al bekend het landelijk profiel (domeinprofiel, opleidingsprofiel, kennisbasis, BoKS e.d., naar gelang de opleiding) voor uw hbo-opleiding alsmede de niveaubeschrijvingen. Voor deze leeruitkomst Ontwikkeling & Profilering 2 laat u zien dat u evalueert hoe u uw studie en de verbinding tussen het leren en uw praktijk/werkplek toepast gericht op uw ontwikkeling en leven lang ontwikkelen.</p> <p>Bij de leeruitkomst Ontwikkeling & Profilering 2 kunt het beheersen van niveau 2 'gevorderd' op uzelf toepassen en heeft daardoor inzicht in eigen "bewuste bekwaamheid" ten aanzien van de te ontwikkelen competenties.</p> <p>Gericht op uw eigen leven lang ontwikkeling, en indien van toepassing op de hoofdfase B (bachelor: minor, afstuderen) van uw opleiding, uw gewenste streefprofiel welke mede zijn onderbouwd op basis van uw talenten en de ontwikkelingen op mesoniveau in uw branche.</p> <p>U heeft inzicht in eigen talenten en ontwikkelmogelijkheden, onder meer welke competenties door u makkelijk en moeilijk ontwikkelbaar zijn. U beschikt al over inzicht in uw persoonlijke stijl en voorkeuren en de wijze waarop u leert, communiceert, samenwerkt, inclusief uw eventuele persoonlijke bijzonderheden of beperkingen daarbij. Bij leeruitkomst Ontwikkeling & Profilering 2 weet u dit persoonlijk inzicht ook te delen met anderen teneinde onderlinge samenwerking te bevorderen. Te denken valt hierbij aan samenwerking met: uw (bedrijfs)coach/praktijkbegeleider, docenten, collega-studenten, collega's. Tevens kunt u door het verwerven van deze kennis en vaardigheid, aan de hand van de zelfbeschrijving van een willekeurige collega-student uitleggen hoe u met zijn of haar persoonlijke stijl en bijzonderheden rekening kunt houden. (De Caluwé)</p> <p>U heeft niet alleen kennis genomen van intervisie (het begrip, de theorie en methode) maar u laat zien dat u actief kunt deelnemen aan intervisie of een vergelijkbare vorm van samenleren. Als inbrenger van een werkprobleem kunt u een casus objectief en neutraal beschrijven, zonder uw eigen interpretatie daarin door te laten klinken, of u kunt uitleggen wat u ervan leert als iemand u erop wijst op welke punten u wel interpreteert. Als deelnemer die meedenkt met de inbrenger laat u zich leiden door de intervisor (voorzitter/begeleider), en kunt u uw spontane reacties inhouden om zich te houden aan de fasering en regels van een methode. U kunt bijvoorbeeld in een fase het geven van een oplossing of oordeel uitstellen en alleen nog informatieve vragen stellen. Het is voor deze leeruitkomst nog niet nodig dat u al in kunt gaan op de stijl en werkwijze van de inbrenger van een casus en u hoeft diens vraagstelling ook nog niet te kunnen verbreden naar meer algemene professionele en persoonlijke opvattingen van degene. Op het niveau van deze leeruitkomst is het voldoende als u een intervisiemethode beheerst over een werkprobleem in termen van het concrete vraagstuk waar iemand mee komt: wat zou effectiever kunnen zijn? Wat zou degene kunnen doen? Op het niveau van deze leeruitkomst is het voldoende als u een intervisiemethode beheerst over een werkprobleem in termen van het concrete vraagstuk waar iemand mee komt: wat zou effectiever kunnen zijn? Wat zou degene kunnen doen?</p> <p>U past de theorie en regels voor het geven van feedback. In uw eigen woorden kunt u uitleggen wat uw eigen ervaringen zijn met het ontvangen van feedback en u heeft inzicht in hoe de door u gegeven feedback ervaren wordt voor het leerproces van degene die de feedback ontvangt.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A3 A4 A5 A8 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------------------|---|-------------|------------------------------|------------------|--------------------|--|---|
| Cursuscode | LU00084 | | Titel leeruitkomst | Organisatie en gedrag in de praktijk | Ec's | 10 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>Van ten minste één functie of rol op AD-niveau in een concrete organisatie (bijv. teamleider, vestigingsmanager, afdelingscoördinator, managementassistent, projectmanager, accountmanager, beleidsondersteuner enz.) kunt u beschrijven hoe die gepositioneerd is in de structuur van de organisatie en met welke spanningsvelden een professional op die positie te maken heeft. Daarbij kunt u bijvoorbeeld denken aan het evenwicht tussen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, openheid versus vertrouwelijkheid, staande organisatie versus projectorganisatie, hiërarchische versus functionele zeggenschap, enzovoort. Vanuit het gezichtspunt van verschillende auteurs en/of theorieën kunt u richtlijnen of vuistregels formuleren voor hoe iemand in die functie professioneel met de kenmerkende krachtenvelden om kan gaan.</p> <p>U bent zich bewust van een mogelijk organisatorisch probleem als u of uw team bij het uitvoeren van verschillende taken steeds vergelijkbare belemmeringen tegenkomt. U kunt met gebruik van passend jargon benoemen welke aspecten van de structuur of cultuur van de organisatie een rol spelen bij het probleem en suggesties doen voor wenselijke of noodzakelijke veranderingen.</p> <p>U kunt onderbouwd aangeven welke formele en informele machtsdragers in de organisatie beslissen of en wanneer de door u gesuggereerde veranderingen doorgevoerd worden. U schat realistisch in welke mogelijkheden een professional met een verantwoordelijke functie heeft om direct of indirect invloed uit te oefenen op de besluitvorming, en op diens mogelijkheden om door eigen inzet - bijvoorbeeld voorbeeldgedrag - het functioneren van de organisatie te verbeteren.</p> <p>U kunt uw inzicht in organisatieproblemen en verandermogelijkheden niet alleen toepassen op mogelijke eigen situaties uit heden of verleden, maar ook op kwesties waar andere professionals in organisaties mee worstelen, bijvoorbeeld medestudenten, collega's, of mensen uit uw privéfeer.</p> <p>Van een organisatie naar uw keuze kunt u beschrijven en verklaren welke veranderingen die tot nu toe heeft doorgemaakt qua cultuur en structuur, gepland en ongepland, bijvoorbeeld door fusie, veranderingen in de markt, ontwikkeling van startende naar gevestigde en groeiende onderneming, een nieuwe visie en strategie en/of genoodzaakt door interne problemen.</p> <p>Van ten minste één van de veranderingen kunt u beschrijven wat de verantwoordelijken op verschillende niveaus en disciplines hebben gedaan om de veranderingen voor alle betrokkenen goed te laten verlopen en wat daarbij wel en niet goed heeft gewerkt. U kunt dat vergelijken met ten minste één theorie over verandermanagement: is aan de hand van de theorie te verklaren dat de aanpak op bepaalde punten het gewenste effect had en/of op andere punten juist niet? Welke andere aanpak was wellicht (nog) beter geweest? Zijn er zaken waar de theorie onvoldoende rekening mee houdt?</p> | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | |
| | <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep</i> | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | C1 C2 D2 D3 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|-----------------------------|-------------|-----------|---|---------------|--------------------|---|--|
| Cursuscode | LU00085 | | Titel leeruitkomst | Recht in de praktijk | Ec's | 4 | Verplicht | j | Voertaal | NL | |
| Voorwaarden voor deelname | geen | | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | geen | | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U laat zien dat u door een juridische en ethische bril naar uw werk kunt kijken. U kunt van de regels waarvan u in de dagelijkse praktijk het meeste merkt de inhoud, daaruit voortvloeiende rechten en plichten en andere consequenties in detail beschrijven.</p> <p>U kunt voor uw huidige of geambieerde functie, de bedrijfstak/branche waarin u werkt of een groot project waarin u betrokken bent aangeven welke wet- en regelgeving van toepassing is en wat belangrijke normatieve kaders zijn, bijvoorbeeld de gedragscode van uw branche of beroep, maatschappelijk verantwoord ondernemen (bijvoorbeeld aan de hand van de 4 P's), de Code Goed Openbaar bestuur of de Sustainable Development Goals.</p> <p>U weet ook welke mogelijkheden er zijn voor uw organisatie en andere partijen hebben om zaken via verschillende soorten overeenkomsten of convenanten te regelen. U weet wie de vergunningverleners en toezichhouders zijn waar uw organisatie mee te maken heeft en tot wie partijen zich kunnen wenden bij een klacht of geschil, bijvoorbeeld uw organisatie ten opzichte van anderen, of organisaties, klanten, medewerkers of andere belanghebbenden tegenover haar.</p> <p>Als u gevraagd wordt waarom zaken binnen uw organisatie op een bepaalde manier worden aangepakt, kunt u uitleggen wat daarvan de juridische en/of ethische basis is. Dat kan gaan over bijvoorbeeld eisen aan de invulling van werkprocessen, kwaliteitseisen aan producten en diensten, het afleggen van verantwoording, aansprakelijkheid, privacy-rechten, intellectuele eigendom, vergunningplichtigheid van activiteiten, milieuregels, arbeidsomstandigheden, veiligheid, aanbestedingsregels, wettelijke functie-eisen, rechtspositie, fiscale aspecten, enz.</p> <p>U bent zich ervan bewust dat het in een complexe omgeving niet altijd bij voorbaat helder is wat "goed" is, welke juridische en ethische afwegingen bij een keuze een rol moeten spelen en waar de verantwoordelijkheid van bedrijven of medewerkers om "het goede te doen" eindigt en begint.</p> <p>Bij dergelijke dilemma's bent u in staat om op een gestructureerde manier tot een afweging te komen op basis van geldende regels, belangrijke normen en waarden en de belangen van alle betrokkenen, bijvoorbeeld door de stappen te doorlopen van "moreel beraad" of een ander model uit de (bedrijfs)ethiek. U kunt dat laten zien aan de hand van dilemma's die u van nabij heeft meegemaakt of een situatie waar u mee te maken zou kunnen krijgen. Eventueel kunt u daarin ook meenemen dat u voor uw management, of u voor uzelf, bepaalde afwegingen op het moment zelf niet meer hoeft te maken, omdat u zich bepaalde deugden heeft eigen gemaakt.</p> | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | B3 E3 E4 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | |

| LU00274 | Titel: HRM basis | | | | | Aantal studiepunten: 15 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|---|-------------------|---|---|---|---|-------------------------|--|--------------|-------------|---|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: Je kunt binnen jouw organisatiecontext de belangrijkste aspecten binnen het primaire HR-proces, te weten instroom, doorstroom en uitstroom en arbeidsrechtelijk beleid vanuit relevante literatuur en wetgeving analyseren en hierover adviseren. Je kunt aantonen dat je HR instrumenten kunt implementeren of toepassen (criteria: wat moeten ze minimaal laten zien, hoeveel?) | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Je toont aan dat je zicht hebt op de belangrijkste HR-instrumenten binnen je organisatiecontext en deze weet te plaatsen binnen de HR-cyclus (instroom-doorstroom-uitstroom): Je analyseert de HR-cyclus en de toepassing van de belangrijkste HR-instrumenten in jouw organisatie en reikt jouw organisatie passende verbetervoorstellen aan. • Je kunt diverse HR rollen en onderlinge afhankelijkheden benoemen. • Je kunt verschillende HRM instrumenten en –processen ter ondersteuning kunt toepassen en/of vraagstukken m.b.t. de dagelijkse voortgang beantwoorden of hierover adviseren. | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A3 A4 A5 A6 A8 B2 B3 C2 D1 D2 E1 E4 E5 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00275 | Titel: Leren en ontwikkelen | | | | Aantal studiepunten: 10 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | | |
|---|--|---|---|---|-------------------------|----------------------|---|--------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): <i>NVT</i> | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: <i>NVT</i> | | | | | | | | | | |
| <p>Beknpte beschrijving van cursusinhoud: Structureel of ad-hoc observeer en analyseer je gericht interne en externe ontwikkelingen en voer je waar nodig een behoefteanalyse uit. In deze behoefteanalyse duid je het probleem waarvoor je een oplossing zoekt en visualiseer je de gewenste situatie die je met een leerinterventie wil bereiken. De behoefteanalyse zorgt ervoor dat de leerinterventie is gericht op het oplossen van het juiste probleem. Aan de hand van de behoefteanalyse kijk je welke leerinterventie of leersituatie de behoefte het best kan invullen en een meetbare bijdrage kan leveren aan de gewenste werksituatie. Je leerinterventie ontwerp je zodanig dat deze een effectieve bijdrage levert aan de oplossing van het probleem dat daaraan ten grondslag ligt (een organisatiedoelstelling). Deze leerinterventie kan een vorm zijn van formeel-, semigestructureerd-, informeel leren of een combinatie daarvan. In het ontwerp zijn de voordelen van het leren van het individu aan de voordelen van het leren voor de organisatie verbonden. Je levert een effectieve bijdrage aan de implementatie uitvoering en evaluatie van de leerinterventie. Evaluatiecriteria zijn expliciet gemaakt in een evaluatie-instrument met als doel om achteraf vast te kunnen stellen of de leerinterventie heeft bijgedragen aan de oplossing van het oorspronkelijke probleem in de organisatie. Evaluatiecriteria zijn expliciet gemaakt in overleg met interne stakeholders.</p> | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A2 A3 A4 A8 B1 D1 D2 D3 D4 E4 F1 F2 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00276 | Titel: Diversiteit en inclusie | | | | | Aantal studiepunten: 10 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|--|--|---|---|---|---|-------------------------|-------------------------------------|--------------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| <p>Beknorte beschrijving van cursusinhoud: De leeruitkomst is erop gericht dat je in staat bent om een HR-aanpak te ontwikkelen wat bijdraagt aan de ontwikkeling van een diverse, inclusieve organisatie. Met je aanpak creëer je omstandigheden voor de organisatie om daadwerkelijk handen en voeten te geven aan diversiteitsbeleid en inclusief HRM. Je formuleert een helder geformuleerde en haalbare doelstelling, wat aansluit bij de ontwikkeling en dominante HR-strategie van de organisatie. Je ontwikkelt een vernieuwende aanpak gericht op het behalen van de doelstelling. Je bedenkt en ontwerpt verschillende concrete acties. Je aanpak hangt af van de dominante strategie in de organisatie. Je laat duidelijk zien dat je samenwerkt met belanghebbende stakeholders om doelen te behalen. Je kunt de dialoog aangaan over de verschillende standpunten en doelen m.b.t. diversiteit om daarmee draagvlak te creëren. Je handelt vanuit een ethisch, moreel besef met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit.</p> | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A7 A8 B1 B3 D1 D3 E1 E2 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00277 | Titel: Gezondheid, veiligheid en vitaliteit | | | | | Aantal studiepunten: 10 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|---|--|---|---|---|---|-------------------------|--|--------------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: De leeruitkomst is gericht op het bevorderen van welzijn en gezondheid op het werk vanuit de gedachte van een optimale afstemming tussen de medewerker(s), organisatie en externe omgeving. Met deze leeruitkomst toon je aan dat je een bijdrage kunt leveren aan beleid in een organisatie om gezondheid, veiligheid en vitaliteit te versterken; medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en ziekteverzuim te voorkomen. Om tijdig te kunnen reageren op gezondheidsrisico's en te kunnen bepalen welke interventies passend zijn, is het van belang om eerst te signaleren en diagnosticeren hoe het in de organisatie staat met de gezondheid, veiligheid, vitaliteit en het verzuim van de werknemers. | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A4 A5 A7 B1 B2 B3 C1 C2 D3 E1 E2 F1 F2 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00278 | Titel: Psychologie van de arbeid | | | | | Aantal studiepunten: 7,5 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|---|--|---|---|---|---|--------------------------|--|--------------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): <i>NVT</i> | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: <i>NVT</i> | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: Het succes van een organisatie wordt grotendeels bepaald door de mensen die er werken. Daarom is het belangrijk dat je kennis verzamelt over de menselijke psychologie en het gedrag in organisaties. Inzichten in motivaties, emoties, prestaties, leiderschap en teamprocessen zijn daarbij cruciaal. Die inzichten worden geleverd door de gedragswetenschappen en in het bijzonder door de organisatiepsychologie. | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A3 A4 A5 A6 A7 A8 C1 D1 D2 D4 E2 E4 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00279 | Titel: Zicht op arbeidsverhoudingen | | | | | Aantal studiepunten: 7,5 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|--|--|---|---|---|---|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| Beknorte beschrijving van cursusinhoud: <i>Als HR professional ga je actief aan de slag met de arbeidsmarkt en alle partijen die daar aan de slag zijn (regionaal, nationaal en internationaal). Je moet weten wat de rol, verantwoordelijkheden, activiteiten en verwachtingen zijn die leven bij de vakbonden, werkgeversorganisaties, overheidsdiensten en de eigen organisatie zodat je een effectief personeelsbeleid kan vormgeven dat enerzijds voldoet aan de wettelijke vereisten en anderzijds de strategische organisatiedoelstellingen zal ondersteunen.</i> | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep | | | | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A2 A3 A4 A5 A6 A7 B1 B2 B3 E3 E5 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| LU00280 | Titel: Recruitmentsstrategie en processen | | | | | Aantal studiepunten: 7,5 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | |
|--|---|---|---|---|---|--------------------------|--|--------------|-------------|--|
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: In je rol als HR-professional (her)ontwerp je en richt je het gehele insroomproces van een organisatie optimaal in zodat men steeds over de vereiste competenties beschikt om de vooropgestelde organisatiedoelstellingen te realiseren. | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen <i>Mondeling/Schriftelijk/Anders Individueel/Groep</i> | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A2 A7 B1 B3 E3 E5 F2 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| Hoofd fase | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--------------------------|----------------------|-------------------------------------|--------|-------------|---|
| LU00281 | Titel: Technologie en HRM ontwikkelingen | | | | Aantal studiepunten: 7,5 | Verplicht: Ja | Voertaal: NL | | | |
| Voorwaarden voor deelname aan de eenheid van leeruitkomst(en): NVT | | | | | | | | | | |
| Voorwaarde voor deelname toets: NVT | | | | | | | | | | |
| Beknopte beschrijving van cursusinhoud: <p>Als HRM prof kijk je met betrekking tot nieuwe technologische ontwikkelingen (zoals e-hrm, ai, (chat)bots, algoritmes) van buiten naar binnen. Je bent geïnteresseerd en verdiept je in alle nieuwe technologische ontwikkelingen die mogelijk impact kunnen hebben op de organisatie. Je vraagt jezelf af welke technologie bruikbaar zou kunnen zijn in de eigen organisatie, vanuit een moreel/ethisch besef. Je analyseert effecten van het inzetten van deze nieuwe technologieën op de organisatie en dan in het bijzonder op de mensen in de organisatie. Je beschrijft wat er vervolgens nodig is aan HR-beleid om de technologische verandering te laten landen in de organisatie. Je ontwikkelt een plan voor personeelsontwikkeling. Waarbij je stakeholders betreft om draagvlak te creëren in de organisatie.</p> | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Wijze van toetsen | | | | | Toetsvorm | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning en inzage |
| | M | S | A | I | G | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | X | | | | Portfolio-assessment | A7 B1 B2 B3 C1 C2 D1 D2 D3 | 100% | 5.5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------|---|---|---|-------------------------------------|----------------------|-------------|---|---|----------|----|
| Cursuscode | LU00323 | Titel leeruitkomst | Eindexamen aan de hand van slotportfolio BK | | | | Ec's | 5 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | Zie uitvoeringsregeling art. 2.2.12 | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>Bij deze leeruitkomst draait het om drie zaken:</p> <p>Het aantonen van het beheersen van de competenties (bedrijfskundige handelingen) en KSAVE op bachelorniveau en daarop kunnen reflecteren aan de hand van STARRT-formulieren.</p> <p>Het jezelf kunnen profileren door middel van een pitch. Je zet bewijsstukken in de etalage waarmee je jezelf kunt onderscheiden.</p> <p>Je laat zien dat je je er bewust van bent dat je continu leert om actuele, relevante ontwikkelingen toe te kunnen passen in het uitoefenen van je functie.</p> <p>Je stelt een slotportfolio samen waarin je reflecteert op door jou geselecteerde bewijsstukken aan de hand van STARRT-formulieren. Vervolgens vindt een eindgesprek plaats waarin je een pitch geeft en waarin door twee beoordelaars vragen worden gesteld. In bijlage 2 kun je meer informatie vinden over deze twee onderdelen van de toetsing van deze leeruitkomst.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Vorm (benoem of het een mondeling (M), schriftelijk (S) of andere (A) toets is, en ook of de toets individueel (I) of in een groep(je) (G) wordt afgenomen, en beschrijf de toetsvorm) | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | |
| TOETS01 (DT) | M | S | A | I | G | Vorm | A1 A2 A3 A4 A8 F1 F2 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------|---------------------------------------|---|---|-------------------------------------|-------------------------|-------------|---|---|----------|------|
| Cursuscode | LU00097 | Titel leeruitkomst | Afstuderen: onderzoeksvoorstel BK/HRM | | | | Ec's | 10 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | Zie uitvoeringsregeling art. 2.2.12 | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U kunt in complexe werksituaties onderliggende vraagstukken herkennen en deze uitwerken tot een organisatievraagstuk. U benadert dit vraagstuk vanuit een integraal perspectief en u houdt hierbij rekening met verschillende stakeholders en hun belangen en met waar de organisatie m.b.t. het vraagstuk staat (bijv. in termen van de bedrijfskundige handelingscyclus/regulatieve cyclus). Bij de uitwerking van het vraagstuk laat u zien dat u over kritisch inzicht beschikt.</p> <p>U weet dat onderzoek vaak ten dienste staat van een bepaald, door de organisatie gevraagd, oplossingsrichting of beroepsproduct. Vanuit deze kritische houding formuleert u een passende doelstelling voor het onderzoek. In de doelstelling is de relevantie van het onderzoek voor de opdrachtgever inzichtelijk gemaakt.</p> <p>U begrijpt dat u kritisch moet zijn ten aanzien van de reeds bekende of door de organisatie aangereikte informatie over het vraagstuk. U formuleert vanuit de aanleiding en doelstelling een passende hoofdvraag voor het onderzoek. De hoofdvraag wordt opgesplitst in relevante deelvragen, die bij kunnen dragen aan het beheersbaar maken van het onderzoek naar het complexe vraagstuk. De gebruikte definities in de hoofd- en deelvragen zijn zoveel mogelijk vrij van interpretatie. Om dit te ondervangen geeft u een beschrijving van wat u onder de termen verstaat. De relatie tussen de definities uit de hoofd- en deelvragen met het kennisgebied worden inzichtelijk gemaakt.</p> <p>U laat zien dat literatuuronderzoek leidt tot nieuwe inzichten rondom het vraagstuk. Dit literatuuronderzoek wordt op correcte wijze samengevat in een theoretisch kader en daar waar u gebruikmaakt van kennis van derden wordt hieraan op correcte wijze gerefereerd. De relatie tussen de begrippen uit de onderzoeksvraag en de begrippen in het theoretisch kader is inzichtelijk gemaakt. Daarnaast verduidelijkt u de relatie tussen de begrippen onderling.</p> <p>U maakt gebruik van gevalideerde (wetenschappelijke) bronnen en laat hierbij zien dat u theorieën, methoden en technieken van uw vakgebied beheerst en de samenhang daartussen begrijpt. De door u gekozen literatuur is actueel en relevant voor de beantwoording van de hoofdvraag. U kunt verschillen die u gevonden heeft in de diverse bronnen over hetzelfde thema benoemen en uiteenzetten, waardoor de verschillende inzichten rondom het thema duidelijk worden.</p> <p>U laat zien dat u gebaseerd op de analyse van het vraagstuk een aanpak kunt ontwikkelen om met behulp van meerdere analysetechnieken tot een oplossing van het vraagstuk te komen.</p> <p>U geeft aan welke instrumenten of bedrijfskundige analysetechnieken u denkt in te gaan zetten om gegevens te verzamelen ten aanzien van uw vraagstuk. Daarnaast geeft u weer of u hiervoor respondenten moet spreken en hoe u deze respondenten gaat benaderen. U onderbouwt waarom u op deze manier uw data gaat verzamelen. Waar nodig operationaliseert u begrippen zodat ze bruikbaar zijn als onderdeel van vragen in een meetinstrument.</p> <p>U weet hoe u gegevens moet analyseren om de gevonden data bruikbaar te maken voor uw onderzoek. U beschrijft hoe deze analysemethoden bijdragen aan de oplossingsrichting van uw vraagstuk.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetscode | Vorm (benoem of het een mondeling (M), schriftelijk (S) of andere (A) toets is, en ook of de toets individueel (I) of in een groep(je) (G) wordt afgenomen, en beschrijf de toetsvorm) | | | | | Inhoud (koppeling competenties HRM) | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | |
| | M | S | A | I | G | | | | | | | Vorm |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A1 A2 A3 A4 A8 F1 F2 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|---|---|------------------------------|----------------------|--------------------|--|---|-----------------|----|
| Cursuscode | LU00098 | Titel leeruitkomst | Afstuderen: onderzoeksrapport BK/HRM | | | | Ec's | 15 | Verplicht | j | Voertaal | NL |
| Voorwaarden voor deelname | | | Zie uitvoeringsregeling art. 2.2.12 | | | | | | | | | |
| Bijzondere voorwaarden voor toekenning studiepunten | | | geen | | | | | | | | | |
| Leeruitkomst | <p>U heeft in het onderzoeksvoorstel gekozen voor één of meerdere onderzoeksinstrumenten waarmee gegevens verzameld kunnen worden ten aanzien van uw vraagstuk. In de uitvoeringsfase van het onderzoek gebruikt u deze instrumenten om de benodigde gegevens te verzamelen. U laat zien welke data u verzameld heeft en op welke manier u dit heeft gerealiseerd. De methodes zijn correct uitgevoerd, dit wil zeggen zoals beschreven in de onderzoeksliteratuur. U zorgt dat uw onderzoek door anderen gecontroleerd kan worden. De rapportage moet voldoende informatie geven om dat mogelijk te maken. U voert reproduceerbaar onderzoek uit. Hiermee wordt bedoeld dat betrouwbaar onderzoek bij herhaling dezelfde uitkomsten geeft en dat de uitkomsten zo min mogelijk beïnvloed zijn door toevallige factoren. Om dit na te kunnen gaan moet alle uit het onderzoek verkregen data op aanvraag beschikbaar zijn.</p> <p>U rapporteert uw resultaten compleet, overzichtelijk en feitelijk. Dit betekent dat u de beschrijving van uw resultaten op een logische wijze, in samenhang met uw onderzoeksvraag en deelvragen opbouwt. U selecteert de juiste gegevens om te presenteren in dit hoofdstuk en ondersteunt deze gegevens waar nodig met relevante illustraties, grafieken en tabellen waardoor zinvolle interpretatie mogelijk wordt. U beschrijft in het hoofdstuk resultaten alleen feiten en verifieerbare gegevens, nog zonder analyse of verklaringen (interpretatie). U voert de analyse correct uit met kwalitatieve of kwantitatieve analysetechnieken. Dit betekent dat de verkregen gegevens op correcte wijze met passende kwalitatieve en/of kwantitatieve analysetechnieken zijn voorbereid voor interpretatie. Voorbeelden hiervan zijn analyseschema's of codeboeken voor kwalitatieve data, computeranalyses voor kwalitatieve of kwantitatieve data en juist gekozen tabellen, grafieken en statistische methoden voor de analyse kwantitatieve data.</p> <p>U interpreteert de gegevens zodanig dat u op de juiste manier betekenis verleent aan de gevonden gegevens. U zet uw interpretatie om in conclusies. Uw interpretatie moet vrij zijn van redeneerfouten, onzakenlijke elementen en gegoochel met betekenissen. De conclusies moeten afgeleid zijn uit uw eigen onderzoek en u presenteert in dit hoofdstuk geen nieuwe gegevens. U beantwoordt de onderzoeksvraag en deelvragen die u aan het begin van het onderzoek geformuleerd heeft volledig en passend. U herhaalt de vragen en formuleert aan de hand van uw interpretaties de conclusies ten aanzien van de vragen. De conclusies volgen logisch uit het onderzoek en worden weergegeven aan de hand van de meest relevante gegevens uit het onderzoek.</p> <p>U formuleert op basis van de conclusies van het onderzoek aanbevelingen. De aanbevelingen leveren daadwerkelijk een oplossing voor het beschreven vraagstuk en sluiten aan bij uw onderzoek en bij de organisatie. De aanbevelingen moeten haalbaar, uitvoerbaar en ethisch toelaatbaar zijn. Dit laatste betekent dat u bewust bent van de consequenties van de aanbevelingen die u voorstelt. Per aanbeveling maakt u duidelijk welke prioriteit uitvoering van de aanbeveling heeft.</p> <p>U werkt op basis van de aanbevelingen een of meerdere beroepsproducten uit die toepasbaar zijn binnen de praktijkcontext. De oplossingen liggen in lijn met het vraagstuk en moeten duurzaam zijn. Dit betekent dat de organisatie onafhankelijk van u met het beroepsproduct aan de slag kan. U laat met de uitwerking van het beroepsproduct zien dat u durft te kiezen voor creatieve oplossingen. Hiermee wordt bedoeld dat uw oplossing bijvoorbeeld origineel is, eigen is en onafhankelijk denken of innovatief vermogen laat zien.</p> | | | | | | | | | | | |
| Toetsnummer | Wijze van toetsen | | | | | Inhoud | Weging | Bodemcijfer | Planning, inzage en herkansing van toetsing | | | |
| | Mondeling/Schriftelijk/Anders/Individueel/Groep | | | | | (koppeling competenties HRM) | | | | | | |
| | M | S | A | I | G | Vorm | | | | | | |
| TOETS01 (DT) | | | x | x | | Portfolio | A1 A2 A3 A4 A8 F1 F2 | 100% | 5,5 | Artikel 2.4 UR OER HZ EL Ba van toepassing (zie ook 9.4 OER HZ EL Ba) | | |

2.2.6 **HZ Personality (artikel 3.12 OER HZ EL Ba)**

In het onderwijsprogramma is 2,5EC gereserveerd voor HZ Personality. HZ Personality is zoveel mogelijk gelijkmatig verspreid over het onderwijsprogramma. Met deze leerlijn biedt HZ ruimte aan studenten om de eigen ontwikkeling tijdens de studietijd te personaliseren, vergroot het de mogelijkheden om domein-overstijgend te verbreden en stimuleert het een brede maatschappelijke betrokkenheid.

2.2.7 **Afstudeerrichtingen (artikel 3.10 OER HZ ba)**

N.v.t.

2.2.8 **Stage/leerwerkplek (artikel 3.9 OER HZ EL Ba)**

N.v.t.

2.2.9 **Minor (artikel 3.8 OER HZ EL Ba)**

Een student kan ook een minor kiezen uit het HZ-brede minorenaanbod. De beschrijving van de minoren is gepubliceerd op de website www.kiesopmaat.nl. Een student kan er ook voor kiezen een minor in het buitenland te volgen of, indien goed onderbouwd, een minor bij een andere hogeschool in Nederland. Indien de student een minor buiten de HZ wil volgen, dient een aanvraag/motivatiefbrief ter goedkeuring voorgelegd te worden aan de Deexamencommissie van het Domein Business, Vitality & Hospitality. De eenheden van leeruitkomsten Minor kunnen worden opgenomen in de onderwijsovereenkomst zodra de propedeuse behaald is.

2.2.10 **Deelname internationaal uitwisselingsprogramma (artikel 4.5 OER HZ EL Ba)**

De student die wil deelnemen aan een internationaal uitwisselingsprogramma heeft minimaal de propedeutische fase behaald. Er kunnen specifieke taaleisen worden gesteld, waaraan de student moet voldoen.

2.2.11 **Afstuderen (artikel 3.9 OER HZ EL Ba)**

De laatste fase in de opleiding is de zogenoemde afstudeerfase of kortweg: *het afstuderen*. Afstuderen van de opleiding wordt gevormd door de eenheden van leeruitkomsten afstuderen:

- Eindexamen aan de hand van slotportfolio BK / HRM
- Afstuderen: onderzoeksvorstel BK / HRM
- Afstuderen: onderzoeksrapport BK / HRM

De eenheden van leeruitkomsten afstuderen kunnen worden opgenomen in de onderwijsovereenkomst zodra:

- a. de propedeuse behaald is;
- b. 112,5 vastgestelde studiepunten van de niveaus gevorderd en competent van de hoofdfase behaald zijn, waaronder in ieder geval de eenheden van leeruitkomsten:
 - i. Doelgericht schrijven (5 ects)
 - ii. Organisatie en gedrag in de praktijk (10 ects)
 - iii. HRM basis (15 ects)
 - iv. Leren en ontwikkelen (10 ects)
 - v. Diversiteit en inclusie (10 ects)
 - vi. Gezondheid, veiligheid en vitaliteit (10 ects)

Het moment waarop de eenheden van leeruitkomsten afstuderen worden gevolgd, wordt vastgelegd in de onderwijsovereenkomst. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de student om alleen dan met afstuderen aan te vangen, als aan de hierboven gestelde voorwaarden is voldaan. Indien geconstateerd wordt dat een student begonnen is zonder aan deze voorwaarden te voldoen, zal het afstuderen afgebroken moeten worden, zonder dat de student aanspraak kan maken op studiepunten. Ook is de student in dat geval zelf verantwoordelijk voor de communicatie naar de organisatie waar deze activiteiten hebben plaatsgevonden.

2.2.12 Landelijke kennistoets Pabo

n.v.t.

2.2.13 Overgangsregeling (artikel 6.2 lid 11 OER HZ EL Ba)

n.v.t.

2.3 Studieadvies

2.3.1 *Uitwerking voorwaarden inschrijving opleiding na nbsa* (artikel 8.1, lid 6 OER HZ EL Ba)

De student van de opleiding HRM die een negatief studieadvies krijgt, wordt uitgeschreven voor deze opleiding. De student kan, in aanvulling op hetgeen bepaald is in art. 8.1 lid 6 OER HZ EL Ba, gedurende een periode van drie jaar na uitschrijving niet opnieuw voor de desbetreffende Bachelor opleiding (voltijd en/of deeltijd) noch voor de gelijknamige associate degree opleiding worden ingeschreven.

2.4 Experimenteerartikel (artikel 9.4 OER HZ EL Ba)

- 2.4.1 De opleiding participeert dit jaar in een experiment onder de pilotprojectgroep Flexibilisering. De opleiding wil graag ondervinden wat de uitkomsten zijn van participatie in dit project. Studenten ondervinden hier geen nadelige gevolgen van. Voor een verdere uitleg wordt verwezen naar de pagina van de opleiding op HZ Learn.

HOOFDSTUK 3 VASTSTELLING

- 3.1.1 De looptijd van de uitvoeringsregeling is gelijk aan de looptijd van de Onderwijs- en Examenregeling HZ 2022-2023.
- 3.1.2 Deze uitvoeringsregeling is vastgesteld door het college van bestuur op 28/06/2022.