

HRM IN DE 21e EEUW

Post Bachelor leergang voor HR



VERNIEUWEND HR IN EEN VERANDERENDE WERELD

Er zijn weinig vakgebieden waar op dit moment zoveel verandert als in het vak van HR. Personeelsplanning, talentmanagement, beloningsvraagstukken, HR analytics, wet- en regelgeving, organisatieontwikkeling; alles is in beweging.

Als je als HR adviseur bij wil blijven in je vak en als je van toenemende betekenis wil zijn voor je organisatie, dan is life-long learning dé manier waarop dat kan. Dat geldt natuurlijk ook voor alle andere functies in de organisatie, maar als HR functionaris dien je ook in dat opzicht een voorbeeld te zijn.

Anderzijds, wat is er leuker dan een opleiding te volgen en tegelijkertijd te werken aan de professionalisering van je eigen HR afdeling!

En in deze post-HBO leergang (je moet dus al op HBO niveau werkzaam zijn) doen we dat tegelijkertijd! Je krijgt de opdracht om elk thema dat we in de opleiding behandelen, te spiegelen aan jouw organisatie. Vervolgens onderzoek je wat dit thema bij kan dragen aan de ontwikkeling van de organisatie en schrijf je een beleidsopzet en/of een praktische uitvoeringsregeling. Dat doe je uiteraard niet alleen, want samen met je collega's en de docenten heb je stevige sparringpartners die je graag verder helpen. Als je dus klaar bent met de opleiding, heb je een prachtig HR beleidsconcept voor jouw bedrijf.

START VAN DE LEERGANG

De leergang start elk najaar bij voldoende belangstelling in Middelburg. De bijeenkomsten zijn op dinsdag (1x per twee weken) van 15.30 – 21.00 uur.

INSTROOMEISEN

Van de deelnemers wordt verwacht dat zij functioneren op een HBO werk- en denkniveau. Een intakegesprek maakt deel uit van de toelatingsprocedure. Deze post-hbo-leergang is bedoeld voor HR functionarissen die werkzaam zijn in een hogere kaderfunctie of deze in de toekomst ambiëren.

ACTION LEARNING FILOSOFIE

Action Learning is een dynamisch, krachtig concept dat het leervermogen van individuen en organisatie(s) vergroot door te werken met praktijkvraagstukken. Action Learning is geschikt voor ondernemende mensen, die van elkaar willen leren en bereid zijn verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. De leergang bestaat uit modules die elk een specifiek HR beleidsdomein behandelen. De deelnemers beoordelen aan de hand van een interne analyse de situatie in hun eigen organisatie. Aan de hand van deze analyse en conclusies maken zij een plan op maat voor de eigen organisatie. Aan het eind van de leergang ben je helemaal bij in je vak en ben je in staat om een integrale HR analyse uit te voeren. Doordat de deelnemers in de leergang werken aan verbeteringen in hun eigen organisatie is de investering in de leergang al snel terugverdiend.

DUUR VAN DE LEERGANG

De leergang bestaat uit tien modules. Iedere module duurt 2 dagdelen van 2,5 uur les en 1 dagdeel zelfstudie. In het eerste dagdeel wordt de theorie van de betreffende module besproken. In het tweede deel gaan de deelnemers onder begeleiding van een procesbegeleider aan de slag met hun eigen case. In het derde dagdeel wordt het beroepsproduct afgerond. De docenten zijn zonder uitzondering specialist in hun vakgebied en hebben een ruime praktijkervaring.

PROGRAMMA EN MODULES

MODULE 1

COMPLEXITEIT: DE WERELD VAN HR

Wie ben jij als HR-professional? Wie zijn jouw belangrijkste partners in de organisatie? En daarbuiten? Als HR-adviseur ken je de allergie én de achilleshiel van je organisatie. Hoe ga je daar mee om? En met lastige issues, tegengestelde belangen en complexe vragen? In deze module gaat het om jouw ontwikkeling als persoon en het positie kiezen in jouw organisatie. Stakeholdermanagement wordt de belangrijkste vaardigheid van de HR-specialist. En je stakeholders tevreden houden is een complexe aangelegenheid.

Als jij in staat bent om te zeggen wat er gezegd moet worden; je in- en externe krachtenveld in evenwicht te houden en om te gaan met de consequenties ervan, dan benader je de gewenste professionaliteit. Hoe dat werkt in de praktijk ontdek je in deze module die basis is van deze leergang.

MODULE 2

HR & LEIDERSCHAP

Wereldwijd staat het thema Leiderschap in de top 3 van belangrijkste thema's van HR. En leiderschap is in dit geval echt iets anders dan af en toe een training organiseren. Het gaat over de vraag welk leiderschap jouw organisatie nodig heeft en hoe je er voor gaat zorgen dat er een gemeenschappelijk leiderschapskader wordt ontwikkeld waar iedere leidinggevende zich aan verbindt. We gaan ons specialiseren in 21e eeuwse leiderschap en hoe je dat een plaats kan geven in je organisatie.

We zoomen in op de cruciale leiderschapsrollen en het bijpassende leiderschapsgedrag en zorgen ervoor dat je helemaal bij bent in actuele kennis.

MODULE 3

TALENT DEVELOPMENT

Als we het moeten geloven is er een 'war on talent' gaande. Als dat waar is praten we over veel geld, want een oorlog is duur. Wellicht is het beter dat we op een andere manier gaan kijken naar talentontwikkeling; niet vanuit concurrentie, maar vanuit samenwerking. Dat laatste vraagt om een 'mind-shift', want zo zijn we niet gewend om te denken en te handelen. We gaan op zoek naar de succesfactoren voor behoud van talent. En we gaan aan de slag met een model dat van jouw organisatie een 'employer brand' en een 'top-employer' maakt.

MODULE 4

HR INNOVATIE & FUTURE OF WORK

HRM is één van de disciplines die op dit moment het meest moet innoveren. Technologische vernieuwing is niet meer mogelijk zonder sociale innovatie. En de afdeling HRM wordt de stimulator en voortrekker in het creëren van een innovatieve organisatiecultuur. Dat betekent een majeure verandering voor een van oudsher regelgestuurde afdeling. Nieuwe organisatievormen, vernieuwende samenwerking met cross-sectorale branches, HR-technologie en Artificiële Intelligentie zoals Chat GPT zet de HRM wereld op zijn kop. HR-specialist zijn én blijven betekent als HR-afdeling voortdurend bijscholen en zorgen dat je in de lead bent als het gaat om organisatieontwikkeling.

MODULE 5

LEREN IN ORGANISATIES

Als je als organisatie in staat bent om snel te leren, dan hoef je nooit te veranderen! Veranderen in organisaties betekent doorgaans dat er een ingewikkeld project wordt opgestart waar je als werknemer niet aan ontkomt. Leren betekent dat je iets gaat begrijpen of iets gaat kunnen omdat je het graag wil! Adaptieve organisaties zijn bedrijven waarin samen leren een tweede natuur is, waardoor ze nooit cruciale ontwikkelingen missen en altijd een antwoord hebben op de ontwikkelingen. Wil je in zo'n organisatie werken? Dan leer je in deze module hoe je dat vanuit HR vorm kan geven.

MODULE 6

TEAMONTWIKKELING & PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID

Topteams zijn de basis voor een succesvolle organisatie. Organisaties werken tegenwoordig standaard met afdelingsteams en allerlei vormen van interdisciplinaire teams. Hoe topteams functioneren zien we o.a. in de sportwereld waar mooie voorbeelden te vinden zijn van buitengewone prestaties van teams. Hoe ziet de samenstelling eruit? Welke kwaliteiten zijn er nodig en wat zijn de voorwaarden in de 'onderstroom'? Wat houden nieuwe concepten als zelforganisatie in en hoe kan je dat faciliteren vanuit HRM? In deze module ontwikkel je een teamscan die je helpt om tot een goede teamanalyse te komen en een aanpak te ontwikkelen die werkt.

MODULE 7

HR ANALYTICS

HR Analytics staat voor een aanpak waarbij onderzoek, analyse en diagnose hulpmiddelen zijn voor het verkrijgen van inzicht in HR gerelateerde vraagstukken. Bij menselijk gedrag spelen veel immateriële factoren een rol, waardoor onvoldoende duidelijk is wat de invloed van 'human capital' is op de prestatie van de organisatie. HR Analytics helpt om grip te krijgen op deze factoren en is daarmee een objectief instrument dat ondersteuning biedt bij het ontwikkelen van beleid en het bepalen van interventies. HR gaat niet alleen over data verwerking, maar vooral over het stellen van de juiste vragen en het vinden van onderbouwde antwoorden. Dat past naadloos in de trend dat HR meer dan ooit de toegevoegde waarde moet bewijzen. HR Analytics is daarvoor een uitstekend instrument.

MODULE 8

HR FINANCE

Meer dan ooit hebben Finance en HR een gezamenlijk belang en een gezamenlijk werkterrein. Geld en mensen zijn de belangrijkste drivers in de organisatie, dus is het ook van belang dat we kosten en opbrengsten van het menselijk kapitaal in beeld brengen. Hoeveel omzet moeten we realiseren om de benodigde groei van de organisatie te financieren? Wat kost een reorganisatie en hoe weet je dat die ook geld op gaat leveren. En hoe maken we een goede kostenprognose over meerdere jaren, gebaseerd op een groeistrategie? Hoe komen we een crisis door zonder dat we onze belangrijkste medewerkers moeten ontslaan? En welke ruimte is er beschikbaar om een structurele loonsverhoging te bekostigen? Samenwerken met Finance is voor HR een must omdat het twee vakgebieden bij elkaar brengt en elkaar versterken.

MODULE 9

ORGANISATIESTRATEGIE EN HR STRATEGIE

Het standpunt is altijd geweest dat HRM de organisatiestrategie dient te volgen, maar wat dacht je ervan om de strategie mede richting te geven? Initiator worden in plaats van volger! En dat kan, want in de HR discipline weten we heel veel, zo niet alles, van de belangrijkste productiefactor; human resources!! Als jij de basisprincipes kent van organisatiestrategie en beargumenteerde standpunten in durft te nemen over de koers van de organisatie, word je een partner in strategieontwikkeling. In deze module hebben we het over 'agile' strategieontwikkeling in disruptieve tijden en leer jij hoe je een substantiële bijdrage gaat leveren aan de koers van jouw organisatie.

MODULE 10

HR EN DE VITALE ORGANISATIE

De nieuwe arbeidsorganisatie is wendbaar, empatisch, ontwikkelingsgericht en heeft alle sensoren binnen en buiten de organisatiegrenzen open staan. Dat betekent toepassing van de nieuwste inzichten en dingen anders organiseren, met vakmanschap, verbinding en vertrouwen als centrale pijlers. In de nieuwe organisatie wordt verantwoord geëxperimenteerd en worden oude 'waarden' rond werk en arbeid weer hersteld. Werknemerstevredenheid en prestaties bevinden zich op een hoog niveau. In deze module maken we een eerste opzet voor duurzame verandering.

DOCENTENTEAM

Het onderwijsteam van de leergang bestaat enthousiaste en bevolgen docenten die werkzaam zijn in de beroepspraktijk en gepassioneerd werken aan het verbeteren van organisaties.

drs. Loura Kleinepier, interimmanager & organisatieadviseur
mr. Maarten Janssens MA, directeur
Ramon van Loon MSc, directeur P&O & HR adviseur
drs. André de Korte, docent-onderzoeker & organisatieadviseur

INVESTERING

De investering bedraagt EUR 6.195,- inclusief cursusmateriaal en avondmaaltijd (excl. literatuur en BTW). Bij meerdere deelnemers uit één organisatie wordt een korting verstrekt.

DIPLOMA

Indien de deelnemers voldoen aan de eisen van het opleidingsprogramma, ontvangen zij na afloop het post-HBO diploma 'HR in de 21e eeuw'.

LESDATA, AANMELDEN

Ga voor de actuele lesdata naar
<https://www.zionetwerk.nl/opleidingen>

Inschrijven verloopt digitaal via
<https://www.zionetwerk.nl/inschrijven>



INFORMATIE

Nadere informatie kunt u verkrijgen bij drs. André de Korte,
programmameerder HRM.

Mail: info@zionetwerk.nl

Tel. : 06-22694281



**ZEEUWS INSTITUUT VOOR
ORGANISATIEONTWIKKELING**

Van Cittersstraat 71
4333 KV Middelburg
www.zionetwerk.nl

