



MINORFASE

PROFIEL PEOPLE | P&A *Personeel en Arbeid*



© PBM januari 2010

Voorwoord

De vroegere HBO Opleiding Personeel en Arbeid (P&A) maakt sedert 2007 deel uit van Hogeschool Zuyd - Faculteit *People & Business Management*. Samen met de 'oude' HBO Opleidingen Management, Economie en Recht (MER) en Management in Zorg- en Dienstverlening (MZD) startte zij in Sittard de bacheloropleiding People & Business Management, zowel in een dag- als in een avondvariant.

De opleidingen die aldus samensmolten zijn in deze nieuwe Opleiding PBM zichtbaar in de gedaante van (uitstroom)profielen ofwel afstudeerrichtingen. We onderscheiden

- Profiel *People* | P&A – Personeel & Arbeid
- Profiel *Business* | MER – Management, Economie en Recht
- Profiel *Management* | MZD – Management in Zorg & Dienstverlening

Daarnaast is nog sprake van een zogenaamd *Vrij Profiel*.

De 4-jarige bacheloropleiding People & Business Management kent een 2-jarige Maiorfase, die gevolgd wordt door een 2-jarige Minorfase. In de Minorfase kiest de student voor een specifiek (uitstroom)profiel om vervolgens zijn of haar studie vanuit een bepaald domein en gericht op specifieke sectoren van het werk- en beroepenveld de nodige verdieping te geven.

In deze handleiding komt de vormgeving aan de orde die binnen het Profiel People | P&A aan het onderwijsproces is gegeven. Informatie daarover is met name van belang voor studenten die binnen hun Opleiding PBM een (uitstroom)profiel moeten/gaan kiezen maar zeker ook voor hen die een geschikte HBO opleiding zoeken en daarom meer willen weten over de vormgeving en inhoud van aangeboden studietrajecten.

Inhoudsopgave

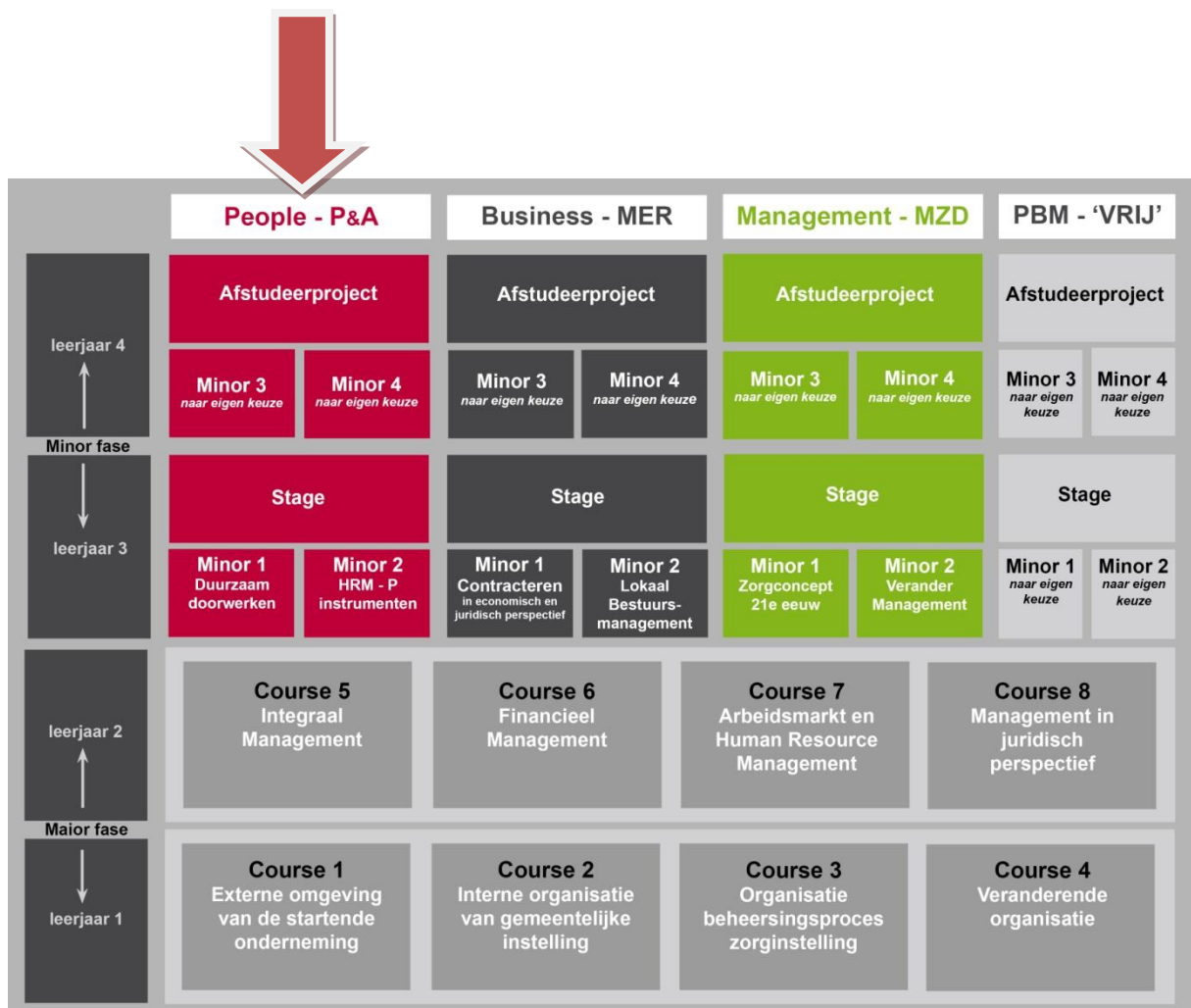
	pagina
Voorwoord	
Inhoudsopgave	
Inleiding	3
1 Profiel People P&A	4
1.1 Missie en visie	4
1.2 Beroepenveld	4
2 Minoren	5
2.1 Soorten en opbouw	5
2.2 De inhoud van de minoren	6
2.2.1 Verplichte minor <i>Duurzaam Doorwerken</i>	6
2.2.2 Verplichte minor <i>HRM-P instrumenten</i>	6
2.2.3 Keuze minor <i>Zakelijke Dienstverlening</i>	7
2.2.4 Keuze minor <i>Loopbaanbegeleiding & Re-integratie</i>	8
2.2.5 Keuze minor <i>Competentie Management</i>	9
2.2.6 Keuze minor <i>Opleidingskunde</i>	10
3 Praktijk: het werk- en beroepenveld	12
4 Praktijk: beroepsopleidende stage	14
5 Praktijk: afstudeerstage en afstuderen	15

Inleiding

Het Profiel People | P&A – Personeel en Arbeid omsluit de leerjaren 3 en 4 van de bacheloropleiding *People & Business Management*. Deze bacheloropleiding als zodanig en het Profiel (ofwel afstudeerrichting) People | P&A worden aangeboden in de gedaante van zowel een dag- als een avondopleiding. Binnen het Profiel Business richten we ons op het domeinen Personeel en Organisatie.

Het Profiel People wordt voor de geïnteresseerde student tastbaar op de momenten dat hij/zij

- **minoren** volgt;
- **praktijk** ondergaat;
- deelneemt aan een **afstudeerkring**.



In de vormgeving van het onderwijs hanteren we binnen het profiel de volgende uitgangspunten.

- Het onderwijs wordt ontwikkeld en uitgevoerd in co-creatie met het werkveld
- Het onderwijs en de dagelijkse praktijk zijn geïntegreerd
- Het onderwijs krijgt vorm binnen de inhoudelijke en organisatorische kaders van Hogeschool Zuyd - Faculteit People & Business Management

1 Profiel People | P&A

1.1 Visie en Missie

De student die kiest voor het Profiel People ontvangt een brede en degelijke scholing opdat hij of zij in staat is om als HRM-professional door te groeien in functies waarin hij of zij bijdraagt aan het creëren en het in stand houden van een competente, gemotiveerde, fitte en flexibele *workforce* van bedrijven en organisaties. Dat 'bijdragen' geschiedt op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Onze student komt in aanraking met elk aspect van modern personeelswerk. *Welke soorten en maten personeel heeft de onderneming nodig en waar haalt men deze vandaan? Hoe worden taken in functies, functionarissen in teams en teams in afdelingen gegroepeerd? Hoe vindt de bewaking plaats van de kwaliteit van de performance van individuen en teams en hoe wordt in dezen bijgestuurd? Hoe garandeert de onderneming duurzaamheid binnen haar personeelsbestand en hoe zorgt men ervoor dat de prestaties van vandaag die van morgen niet in de weg staan?*

Modern personeelswerk eindigt niet met de werving en selectie van medewerkers en niet met personeelsadministratie. Onze afgestudeerden kunnen doorgroeien naar functies waarin zij in staat zijn om op strategisch en tactisch niveau mee te denken over en vorm te geven aan de personele component van bedrijfsvoering.

Voor menige onderneming is personeel een grote en daardoor belangrijke kostenpost. Tegelijkertijd echter is datzelfde personeel de voornaamste bron van innovatie en winst. Personeel als productiefactor verdient het dan ook om gekoesterd te worden en ... daarvoor is *passion for people* nodig!

Het Profiel People heeft dan ook als visie '**Profit for business by passion for people**'.

De HRM-specialisten die wij via ons Profiel People afleveren zijn

- anticiperend, pro-actief, kennis-uitwisselend en in het bezit van uitstekend analytisch vermogen;
- innovatief, waardebewust;
- zelfbewust, flexibel, in staat meerdere rollen te vervullen en kwaliteitsbewust.

De missie van het Profiel People is de volgende.

In cocreatie met het werkveld studenten breed en kwalitatief degelijk opleiden tot HRM-professionals, die kunnen doorgroeien in functies waarbinnen zij aantoonbaar bijdragen aan het creëren en in stand houden van een competente, gemotiveerde, fitte en flexibele workforce op strategisch, tactisch en operationeel niveau'

1.2 Beroepenveld

De binnen het Profiel People afgestudeerde PBM-er kan werkzaam zijn binnen het HRM vakgebied. Hierbij moet gedacht worden aan de volgende functies. P&O adviseur, personeelsfunctionaris, loopbaanbegeleider, re-integratieconsulent, trainer / opleider binnen een organisatie, intercedent uitzendbureau, consultant P&O, arbo adviseur, recruiter werving personeel, werving & selectie consultant, opleidingsadviseur.

2 Minoren

2.1 Soorten en opbouw

Een minor is een onderwijseenheid van 10 weken. In die 10 weken staat een specifieke problematiek centraal. Deze problematiek is ontleend aan het beroepenveld waarop het Profiel People zich met haar studenten richt. De focus ligt vervolgens op het domein Personeel en Organisatie. De studenten volgen binnen het profiel een tweetal verplichte minoren, te weten

1. Duurzaam Doorwerken
2. HRM-P instrumenten

Daarnaast wijzen de studenten een aantal (minimaal 2) door hen te volgen keuze minoren aan. Een keuze wordt gemaakt uit de volgende minoren.

1. Zakelijke dienstverlening
2. Loopbaanbegeleiding & Re-integratie
3. Competentiemanagement
4. Opleidingskunde
5. Minor van een ander PBM Profiel of van een andere opleiding (mits passend bij het eigene van het Profiel People).

Elke minor kent in grote lijnen een drietal leerlijnen en wel een ...

1. kennislijn (kennen);
2. vaardighedenlijn (kunnen);
3. projectlijn (doen).

Binnen de *projectlijn* werken de studenten in teamverband aan een specifieke en realistische praktijkopdracht. Studenten van de avondopleiding voeren een kennis en kunde integrerende opdracht uit die ontleend is aan hun eigen beroepspraktijk. Hun collega's van de dagopleiding omarmen opdrachten, die worden ingebracht door onze partners uit het werk- en beroepenveld. Hoe dan ook, in alle gevallen gaat het om zogenaamde *real life* opdrachten, die in nauwe samenwerking met het werk- en beroepenveld worden uitgevoerd en waarvan de resultaten ook daadwerkelijk in een behoefte voorzien.

Over het algemeen geldt dat elk van de minoren ontwikkeld werd in samenwerking met een partnerorganisatie uit het werk- en beroepenveld en welke partner op welke wijze dan ook actief is op de terreinen economie, financiën en recht. Deze samenwerking noemen we co-creatie. Alle studenten maken via de minoren intensief kennis met de daarin betrokken partnerorganisaties. Deze partners zijn namelijk niet enkel de opdrachtgevers die problematiek inbrengen in de projectlijnen. Nee, ze namen ook actief deel aan kennisoverdracht zoals die binnen de kennislijnen plaatsvindt. Aldus worden theorie en praktijk op aansprekende en levende wijze met elkaar verbonden. Zowel rondom de opdrachten als binnen de kennislijnen zijn de partners fysiek aanwezig. Studenten worden uitgenodigd om ook op de locatie van onze partners zoveel mogelijk in actie te komen.

2.2 De inhoud van de minoren

2.2.1 Verplichte minor **Duurzaam Doorwerken**

Doel minor

Inzicht en kennis verschaffen omtrent die thema's die het HRM-beleid ondersteunen voor wat betreft het stimuleren en verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in organisaties. De thema's die centraal staan zijn kennismanagement, leeftijdsbewust personeelsbeleid, employability en gezondheidsmanagement.

Uitgangspunt

De demografische ontwikkelingen vormen het uitgangspunt voor het ontwikkelen en aanbieden van de minor. Nederland (Limburg in het bijzonder) vergrijsst en ontgroent. Op basis van CBS-prognoses zal in 2025 ongeveer 1 op de 3 inwoners ouder zijn dan 65 jaar. Deze ontwikkelingen hebben uiteraard gevolgen voor het te voeren HRM-beleid in organisaties.

Aandachtsvelden

- Theorie: arbeidsmarktbeleid, kennismanagement, leeftijdsbewust personeelsbeleid, employability, management van veranderingen
- Vaardigheden: SPSS, managementvaardigheden, HRM-communicatieplan, presenteren en verdedigen
- Project: zelfstandig te acquireren en uit te voeren (bij voorkeur binnen/voor een MKB-bedrijf)

PBM competenties

Analyseren, communiceren, zelfsturing

Rollen

Adviseur, veranderaar en ondernemer

Logistiek

Onderwijs vindt in groepen plaats, project wordt zelfstandig uitgevoerd.

2.2.2 Verplichte minor **HRM-P instrumenten**

Doel minor

De HRM-cyclus bestaat uit instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. In deze Minor onderzoeken we het 'middenstuk' van personeel binnen een organisatie ofwel '*de zittende medewerker*'.

Uitgangspunt

De HRM professional die verschillende doorstroominstrumenten kan inzetten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de verschillende rollen die een P&O-er kan vervullen binnen de organisatie.

Aandachtsvelden - theorie en praktijk

- Een aantal personeelsinstrumenten te weten ontwikkelen/opleiden, belonen en beoordelen wordt inhoudelijk diepgaand behandeld. Na een gedegen stuk basistheorie gaan studenten aan de slag met het maken van opdrachten met het doel verdieping aan te brengen. Tot slot zullen studenten het geleerde toepassen in een praktijkcasus of praktijksituatie. Ze maken een analyse van de organisatie, waarna een advies t.a.v. het sociaal beleid en de in te zetten personeelsinstrumenten volgt.
- 1. Enkele gastsprekers zullen hun visie geven op de verschillende thema's.
- 2. De diverse rollen van een P&O-er komen aan bod, en diverse visies (Kluytmans, Ulrich) zullen de revue passeren.
- 3. Er wordt een integraal model behandeld, zodat de gekozen personeelsinstrumenten gezamenlijk één geheel kunnen vormen. In dit integraal model worden een organisatie- en omgevingsanalyse gekoppeld aan doelen van sociaal beleid, die vervolgens weer leidend zijn voor de inzet van de personeelsinstrumenten.

Vaardigheden

Aangezien een P&O-er adviseur er op strategisch, tactisch en operationeel niveau voor het management (middenkader en hoger management) is, wordt er nadrukkelijk aandacht besteed aan adviesvaardigheden. Het management is niet opgeleid om HRM-taken te vervullen, terwijl deze taken toch voor een groot deel bij de lijn thuishoren. Adviseren is het aangewezen middel om het middenkader te ondersteunen, zodat zij zelf een aantal P&O-taken kunnen vervullen.

Competenties

Met name de rol van adviseur op het domein HRM komt in deze minor veelvuldig aan bod. Er wordt les gegeven in groepen van 10 tot 15 personen. Naast enkele hoorcolleges (die met twee of drie groepen tegelijk gevolgd worden) bestaan de contactmomenten met name uit werkcolleges, trainingen en presentaties (met feedbackmomenten). De lessen zijn verplichte bijeenkomsten.

2.2.3 Keuze minor *Zakelijke Dienstverlening*

Doel

Minor gericht op het aanleren, verwerven en toepassen van kennis en vaardigheden primair bestemd voor de sector zakelijke dienstverlening. Steeds meer afgestudeerde PBM-ers met het Profiel People vinden hun eerste baan in de zakelijke dienstverlening.

Uitgangspunt

Een HRM-professional met commerciële ambitie en vaardigheden.

De minor is ontwikkeld en wordt uitgevoerd in co-creatie met *Limbourg & Partners, Limbourg Young Executives*.

De sector zakelijke dienstverlening omvat onder andere dienstverlening op het gebied van

- Uitzend-/detachingsbureaus;
- Executive search;
- Outplacement;
- HR-services;
- Organisatie- en personeelsadvies;
- Consultancy.

Structuur

- Real-life project met een actieve betrokkenheid van de opdrachtgever;
- Vaardigheden/training gericht op onder andere netwerken, commerciële vaardigheden;
- Veel aandacht voor marketing en commercie.

Competenties

In deze minor komen in principe alle algemene competenties aan bod, namelijk analyseren, communiceren, samenwerken en zelfsturing.

Rollen

Ondernemer en adviseur.

De beroepsspecifieke competenties hebben uiteraard betrekking op Personeel & Organisatie.

2.2.4 Keuze minor *Loopbaanbegeleiding & Re-integratie*

Doel minor

In de minor krijg je kennis en vaardigheden aangeboden waarmee je als beginnende loopbaanbegeleider of re-integratieconsulent direct aan de slag kunt.

Uitgangspunt

De minor is opgezet op basis van de functie-eisen die het werkveld stelt aan een beginnende beroepsbeoefenaar in de functie van loopbaanbegeleider of re-integratieconsulent.

Aandachtsvelden

Individuele begeleidingslijn

Training Loopbaanbegeleiding: in deze training leer je op welke wijze je een loopbaantraject vorm kunt geven. Welke methodieken en technieken kun je daarbij eventueel inzetten?

Training Juridische vaardigheden: in deze training leer je meer over de wet en regelgeving m.b.t. het juridische kader behorende bij re-integratie.

Training *Jobhunting*: in deze training leer je op welke wijze je een kandidaat sollicitatievaardig maakt en hoe je zelf een werkgever kunt benaderen met als doel een kandidaat te kunnen plaatsen.

Groepsbegeleidingslijn

Training *train-de-trainer*: in deze training leer je hoe je een training opzet en uitvoert.

Verdiepingslijn

Praktijk: middels gastcolleges, opdrachten en excursies krijg je inzicht in de praktijk.

Theorie: literatuurstudie (Sociale Psychologie) en miniscriptie (vraagstelling: onderbouwing en beantwoording vanuit onderzoek in theorie en praktijk, vertaalslag maken naar een concreet instrument te gebruiken in Loopbaanbegeleiding en/of Re-integratie).

PBM competenties

Analyseren, communiceren, samenwerken, zelfsturing.

Rollen

Adviseur en veranderaar

Logistiek

40 SBU. Contacttijd wisselt per week. Bijna iedere dag wordt onderwijs aangeboden.

2.2.5 Keuze minor **Competentie Management**

Doel minor

De student kan

- gewenste competenties voor een organisatie, een team, een functie en een medewerker benoemen, beschrijven en in meetbare termen formuleren;
- een *plan-do-check-act* cyclus rond competentie management opstellen;
- competenties hanteren als basis voor het totale personeelsbeleid van een organisatie.

Uitgangspunt

De P&O-er of manager die in staat is competentie management te ontwikkelen en toe te passen in een organisatie.

Inhoud

De relatie tussen opleidingen, beroepen en taakinhouden die bij een functie horen wordt steeds losser: beroeps- en functiegrenzen vervagen. Organisaties hebben behoefte aan maatwerk als het gaat om het beschrijven van competenties die ze graag zien bij hun personeel en die ze willen (h)erkennen, werven, belonen en ontwikkelen. In deze module oefen je met het beschrijven van competenties en het toepassen van deze competenties als basis voor alle facetten van het HRM-beleid van een organisatie.

Aandachtvelden

- Theorie rond kerncompetenties van een organisatie, teamcompetenties en individuele competenties
- Methodieken om generieke en specifieke competenties te formuleren op gedragsniveau
- Het toepassen van competenties als basis voor het wervings en selectie-, belonings-, beoordelings-, ontwikkelings-, doorstroom- en uitstroombeleid binnen een organisatie
- Succes en faalfactoren bij het invoeren van competentie management

Structuur

De minor bestaat uit een theorielijijn, een praktijklijijn en een vaardighedenlijijn.

- Theorie: achtergronden, theoretische modellen en instrumenten rond competenties en competentie management komen aan de orde.
- Praktijk: je werkt onder begeleiding van een projectcoach met een groep studenten aan een opdracht rond competentie management in de context van een echte organisatie.
- Vaardigheden: je oefent in het opstellen van competentieprofielen en het formuleren van gedragsindicatoren voor verschillende typen functies en organisaties. Studenten die al een baan hebben kunnen opdrachten uit hun eigen praktijk inbrengen.

Competenties

De algemene competenties adviseren en communiceren, de basiscompetentie adviseren en de beroepsspecifieke competenties personeel en organisatie.

Toetsingsparagraaf

De toetsing vindt plaats middels de beoordeling van het product uit de praktijklijn en de vaardigheidslijn. In een individueel procesverslag wordt de opgedane kennis uit de theorie beoordeeld. Elk onderdeel moet voldoende zijn.

2.2.6 Keuze minor Opleidingskunde

Doel minor

De minor *opleiden en leren in organisaties* verschaft inzicht in de manieren waarop een organisatie ervoor kan zorgen dat haar werknemers beschikken over de juiste competenties om het werk uit te voeren. Aan het einde van de cursus is de student in staat om een opleidings- of werkpleklerplan voor de organisatie of voor individuele werknemers op te stellen.

Uitgangspunt

In iedere organisatie is het van belang om over competent personeel te beschikken. De scholing van het personeel is afhankelijk van de strategie van de organisatie, structuur, industrie waar de organisatie werkzaam is en de omgeving. De snelle ontwikkelingen van technologie, wijzigingen in de manier van werken en andere eisen van de omgeving maken het noodzakelijk dat continue leren gewenst is. De mate van leren verschilt per beroep. Het is voor iedereen duidelijk dat artsen en ICT personeel op de hoogte moet blijven van de nieuwste ontwikkelingen. Maar ook een buschauffeur moet op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen in de bus, de verkeersregels, routes, betaalsystemen. De organisatie kan op verschillende manieren ervoor zorgen dat de werknemer over de benodigde competenties beschikt, bijvoorbeeld via seminars, instructies, workshops en leren op de werkplek. Dit alles wordt vastgelegd in een opleidingsplan.

Mensen leren niet op dezelfde manier. Zij verschillen in de manier van leren (leerstijlen), voorkeuren en interesses. Ook ideeën over leren verschillen: voor de een is leren een bedreiging, voor de ander is leren een uitdaging. Het verschil in leren blijkt ook uit de verschillende leertrajecten die mensen doorlopen, hetgeen meestal tot uitdrukking komt in de carrièrepaden die mensen doorlopen. Hoewel het niet altijd expliciet wordt gezegd, stopt het leren niet na de schooltijd. Mensen blijven hun leven lang leren. Op deze manier leveren organisaties een bijdrage aan individuele ontwikkeling van de werknemer.

Aandachtsvelden

De inhoud van de minor richt zich op de integratie van drie onderdelen.

1. Organisaties: gevraagde competenties, strategie, structuur, bedrijfstak, plaats van de opleidingsfunctionaris.
2. Degene die leert, gekenmerkt door: leerstijlen, leerprocessen, persoonlijkheid en interesses.
3. Leren: het ontwerpen van een leeromgeving, werkplekleren, hoe leren werknemers. Hoe leert een organisatie? Deze integratie leidt tot een opleidingsplan.

Vaardigheden, training

Tijdens de minor besteden we aandacht aan de noodzakelijke vaardigheden van een opleidingsfunctionaris zoals bijvoorbeeld analyseren van de opleidingsbehoefte, acquisitie van opdrachten, presenteren en verdedigen van een opleidingsplan, schrijven van een opleidingsplan, onderhandelen met aanbieders van opleidingen, communiceren met individuele medewerkers.

PBM competenties

We richten we ons op de volgende P&O-competenties. Je bent in staat om de opleidingsbehoefte van de organisatie op basis van de ontwikkelingen in de organisatie en ontwikkelingen buiten de organisatie in kaart te brengen. Je kunt dit vertalen in beleid en plannen op het gebied van opleiden en werkplekleren in de organisatie daarmee het management ondersteunend.

Rollen

De rollen van adviseur en veranderaar staan centraal. Daarnaast is de minor ook interessant voor de rol van leidinggevende.

Structuur

Gewerkt wordt in onderwijsgroepen van circa 12 studenten die grotendeels zelf verantwoordelijk zijn voor het leerproces. Vanzelfsprekend geeft de docent structuur en feedback op het functioneren van individuele studenten en de samenwerking. Elke week zijn er drie groepsbijeenkomsten en daarnaast is er een college. Daarnaast werken de studenten in subgroepjes aan een praktijkopdracht, die bestaat uit het analyseren van een opleidingsplan /leerplan van een organisatie. De voortgang wordt gerapporteerd en besproken in de onderwijsgroep.

3 Praktijk: het werk- en beroepenveld

De opleiding in het algemeen en Profiel People | P&A in het bijzonder verschaffen in samenwerking met het werk- en beroepenveld studenten zodanige kennis, vaardigheden en inzichten dat zij uiteindelijk zijn toegerust om bijvoorbeeld als personeelsmanager, HRM-adviseur, loopbaanbegeleider, re-integratiecoach of P&O functionaris aan de slag te gaan. Zoals reeds eerder gesteld concentreren we ons in het profiel en via een aantal minoren op de kerngebieden Duurzaam Doorwerken en HRM-Personeelsinstrumenten.

Het Profiel People heeft een sterke relatie met haar werk- en beroepenveld. Zo zijn er verschillende bedrijven actief betrokken bij de totstandkoming en het aanbod van minoren.

Studenten kunnen actief betrokken worden binnen het **RAAK MKB Project Duurzaam Doorwerken**. Dit project is tot stand gekomen vanuit de noodzaak de demografische ontwikkelingen, waarin Limburg in Nederland voorop loopt, het hoofd te bieden. Vergrijzing, ontgroening en absolute krimp van de beroepsbevolking zijn merkbaar op de arbeidsmarkt. De schaarste die ontstaat, botst met de groei en ontwikkelingsbehoefte van het MKB. Bedrijven doen extra inspanningen op de markt om gekwalificeerd personeel te werven. Dit is echter niet voldoende. Naast werving van nieuw personeel wordt de focus verlegd naar de mogelijkheden om de kwaliteit, motivatie en competenties van zittend personeel naar een hoger niveau van werkinzetbaarheid te brengen. Bedrijven vragen om ondersteuning bij structurele en preventieve maatregelen. In de toekomst is het belang van kennis als productiefactor onontkoombaar. Deze aanvraag is gebaseerd op de concrete arbeidsmarkt-problemen van MKB bedrijven. Een grote groep organisaties vraagt om ondersteuning bij de personeelsvoorziening (het in kaart brengen van de arbeidsmarkt en werving). Een groeiende groep organisaties vraagt ook om ondersteuning bij het ontwikkelen en invoeren van structurele en preventieve maatregelen. Deze groep is zich ervan bewust dat deze maatregelen nu noodzakelijk zijn om in de toekomst de continuïteit van de organisatie te garanderen. De vragen vanuit het MKB kunnen ingedeeld worden in een aantal categorieën: vragen op het gebied van personeelsvoorziening, werkinzetbaarheid, mentale belasting en op het gebied van het vasthouden van kennis van medewerkers en kennisbehoud binnen de organisatie. Het consortium - Faculteit People & Business Management, het Lectoraat Kennisorganisaties en Kennismanagement van Hogeschool Zuyd, Syntens en MKB Limburg - stellen zich ten doel een bijdrage te leveren aan het vermogen van de MKB bedrijven om een integrale aanpak van personele problemen, ten gevolge van de vergrijzing, ontgroening en krimp, te bewerkstelligen.

Beoogde Resultaten

1. Deelnemende bedrijven hebben onderbouwd inzicht op de sterke en zwakke kanten van de werkinzetbaarheid / mentale belasting / kennishuishouding van het bedrijf. Zij beschikken over een overzicht van mogelijke interventies en kunnen daaruit een onderbouwde keuze maken.
2. Deelnemende bedrijven maken deel uit van de regionale kennisinfrastructuur en weten waar ze kennis kunnen halen en leveren daaraan een bijdrage (o.a. uitnodigen bedrijven, presenteren resultaten)
3. Het kennisniveau binnen de deelnemende organisaties is verhoogd, zodat ze in de toekomst zelf tot oplossing van vragen t.a.v. inzetbaarheid en kennismanagement kunnen komen of inzicht hebben in de problematiek en situatie van de eigen organisatie, waardoor ze met een goede vraaganalyse en vraagarticulatie het regionale netwerk kunnen benaderen (branche-organisaties, MKB-Limburg, Syntens, Steunpunt Duurzaam Doorwerken van Hogeschool Zuyd).

4. Kennis over het MKB en kennismanagement wordt ingepast in het curriculum van de opleiding PBM (in projectcasuïstiek van leer jaar 1 en 2, in de minor *Duurzaam Doorwerken* en in Post-HBO onderwijs). Om deze doelstellingen te behalen worden verschillende instrumenten gebruikt die ontwikkeld zijn door de projectgroep *Duurzaam Doorwerken* (WAI, Vragenlijst Mentale Belasting). Daarnaast zal er op het gebied van kennisbehoud een nieuwe, op het MKB gerichte kennisaudit ontwikkeld worden. Gedurende de looptijd van het project zullen er meerdere momenten van kennisuitwisseling plaatsvinden, namelijk
- o er worden werkconferenties georganiseerd met de deelnemende bedrijven, het consortium en een klankbordgroep;
 - o resultaten bij de deelnemende bedrijven en beschreven *best practices* worden gepresenteerd binnen de groep van deelnemende bedrijven, maar ook binnen bestaande en nieuwe netwerken (bijv. via de MKB Limburg en Syntens) van deze bedrijven, zodat bewustwording en vraagarticulatie bij een steeds grotere groep MKB bedrijven op gang komt.

4 Praktijk: beroepsopleidende stage

De praktijk is vooral bedoeld voor studenten, die nog geen relevante functie hebben. De praktijk wordt vervuld binnen een organisatie of binnen het *LeerWerk Bedrijf* van de Hogeschool. De laatste wordt weer gevuld met relevante praktijkopdrachten vanuit het werkveld. Studenten met relevante praktijkervaring krijgen vrijstelling van het onderdeel praktijk en kunnen daarmee hun opleidingsduur fors inkorten. Het ondergaan van een EVC-procedure (Erkennen Verworven Competenties) leert of (delen van die) praktijkervaring op HBO-niveau is (zijn) en derhalve als zodanig erkend kunnen worden, hetgeen vervolgens kan leiden tot vrijstelling van stage (of van andere onderwijseenheden).

De beroepsopleidende stage en de afstudeerstage/-opdracht (zie 5) zijn - naast opgedane kennis en zich eigen gemaakte vaardigheden - onderwijsvormen waarmee we studenten voorbereiden op hun toekomstige rollen (zie 3). Het is dan ook van belang om de door de studenten in de stageperiode te verrichten werkzaamheden af te stemmen op een of meerdere van die toekomstige rollen.

Binnen haar/zijn stage(s) richt de student zich op respectievelijk werkt zij/hij aan competenties, die vóór aanvang van die stage(s) expliciet zijn benoemd en met haar/hem zijn afgesproken. Die competenties bestaan uit de volgende

Algemene competenties

- Analyseren,
- Communiceren,
- Samenwerking
- Zelfsturing.

Basiscompetenties(rollen)

- Leidinggevende
- Veranderaar,
- Adviseur
- Ondernemer.

Beroepsspecifieke competenties

- Economie & Financiën,
- Personeel & Organisatie,
- Recht
- Integraal Management.

De beroepsopleidende stage biedt studenten de mogelijkheid zich een beeld te vormen van de verschillende functies en rollen waarvoor zij worden opgeleid. De student ontvangt een of meerdere stageopdrachten, die binnen de stageperiode worden uitgevoerd. Het stagebedrijf fungeert als opdrachtgever. Een 'meeloopstage' behoort ook tot de mogelijkheden. De student neemt in dat geval deel aan de dagelijkse werkzaamheden van en binnen het stagebedrijf.

5 Praktijk: afstudeerstage en afstuderen

Afstuderen geldt voor iedere student. Daartoe neemt zij/hij deel aan een afstudeerkring. Binnen afstudeerkringen wordt in afstemming met medestudenten individueel of in groepsverband een afstudeerwerkstuk gemaakt. In het afstudeerwerkstuk legt de student - afhankelijk van haar/zijn interesse - nadruk op de praktijk òf op de theorie. De onderliggende praktijk- of onderzoeksvragen komen vanuit het werkveld en hebben relevantie voor de betreffende organisatie.

In de afstudeerstage werkt de student aan een aan de praktijk gerelateerd probleem. In de oplossing van het probleem ofwel in de uitvoering van de stageopdracht laat de student zien dat zij/hij beschikt over de vereiste kwalificaties. Het een en ander resulteert in een scriptie die zowel vanuit de praktijk als vanuit de theorie onderbouwd is. De inhoud van deze scriptie wordt uiteindelijk door de student verdedigd. De student is niet verplicht op full time basis aan zijn afstudeeronderzoek en -scriptie te werken.

