

## Vak: HR-adviseur op strategisch niveau

credits: 4

|                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| <b>Vakcode</b>      | HRDH0ASN                          |
| <b>Naam</b>         | HR-adviseur op strategisch niveau |
| <b>Studiejaar</b>   | 2022-2023                         |
| <b>ECTS credits</b> | 4                                 |
| <b>Taal</b>         | Nederlands                        |
| <b>Coördinator</b>  | J. van Kempen                     |

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| <b>Werkvormen</b> |                     |
| <b>Toetsen</b>    | Opdracht - Opdracht |

### Leeruitkomsten

#### 1. Analyse paper

- Je hebt inzicht in de rol en positie van de hr adviseur op strategisch niveau. Bij besluitvormingsprocessen cq bij het maken van strategische keuzes, rekening houdend met het krachtenveld in organisaties (30%).
- Je hebt inzicht in interviewtechnieken en -stijlen en het effect daarvan op de validiteit van het interview (10%).
- Je bent in staat een eigen visie te formuleren over de rol en positie van de HR adviseur op strategisch niveau in een multi-stakeholder omgeving (20%)
- Je formuleert organisatorische, personele en ethische consequenties van strategische keuzes en implementatie in een organisatie en de rol en activiteiten daarin van de hr adviseur (5%).
- Je bent in staat om op verschillende manieren, bijvoorbeeld met gebruik van metaforen of filosofische vergelijkingen, de essentie en betekenis van besluit- en strategievorming te duiden (5%).
- Je kan uit resultaten uit de interviews logische conclusies trekken en verwoorden (10%).
- Je bent in staat een passend interviewschema te ontwerpen door elementen van de theoretische verkenning te vertalen naar onderzoeks- en interviewvragen (20%).

#### 1. Individuele reflectie

- Je reflecteert op gebruikte theorieën, concepten en zienswijzen en doet uitspraken over de waarde ervan (50%).
- Je vertaalt de reflectie op zienswijzen en de waarde ervan naar de eigen toekomstige invulling van HR adviseur (20%).
- Je reflecteert op (de waarde van) je methodologische aanpak en formuleert alternatieven (30%).

### Inhoud

In de module SHRM gaat het vooral om het praktische vormgeven van **strategisch HRM**. In dit studieonderdeel wordt invulling gegeven aan de **rol van de strategisch HR adviseur**. Uitgangspunt hierbij is het contextually based HR model van Paauwe (2008) en spitst zich toe op het maken van strategische HRM keuzes, beïnvloed door verschillende interne en externe stakeholders (multi stakeholder approach) en de culturele erfenis van een organisatie. Belangrijke begrippen hierbij zijn 'speelruimte', dominante coalitie, de configuratie en de product/markt- en institutionele dimensies. Hierbij gaat het om zowel de inhoudelijke- en ook procesmatige aspecten, maar ook de persoonlijke 'knowledge en skills' van de en zijn geloofwaardigheid. Om in termen van Ulrich te spreken: zijn gedrag als "credible activist". Of Legge: de rol van conformist of deviant innovator.

Er is een startbijeenkomst en vervolgens worden er opdrachten verstrekt om d.m.v. gefilmde interviews met een HR-expert of practitioner, dilemma's van de strategisch HR adviseur te verkennen. De gefilmde interviews worden in bijeenkomsten vertoond, toegelicht én bediscussieerd door groepjes studenten, met het doel om gezamenlijk op zoek te gaan naar lessen die kunnen getrokken uit de geanalyseerde practices.

### Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

### School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde