Vak: Duurzame inzetbaarheid (DT-Ba) credits: 5

Vakcode	HRDP4WAW
Naam	Duurzame inzetbaarheid (DT-Ba)
Studiejaar	2026-2027
ECTS credits	5
Taal	Nederlands
Coördinator	M. Pfenning
Werkvormen	Community of Learners Opdracht
Toetsen	Opdracht - Opdracht

Leeruitkomsten

In dit studieonderdeel worden de volgende leerwegonafhankelijke leeruitkomsten (LOL's) behaald:

LOL 2: HRM ontwikkelen
Als beginnende HR-professional vertaal je bedrijfskundige, organisatorische en maatschappelijke doelstellingen, behoeftes en ontwikkelingen naar HR-doelstellingen en activiteiten en realiseer je deze in nauwe samenwerking met de betrokkenen, zodat er door middel van betekenisvolle arbeidsrelaties waarde wordt toegevoegd aan deze verschillende doelstellingen.

LOL 3: Veranderen
De beginnende HR Professional ondersteunt, faciliteert en implementeert in samenwerking met in- en externe stakeholders veranderingsprocessen in de organisatie en samenwerkingsverbanden, zodat de organisatie in staat is om mee te bewegen in een dynamische en complexe omgeving.

LOL 4: Leren en ontwikkelen
Als beginnende HR-professional initieer en realiseer je de gewenste ontwikkeling bij individuele medewerkers, teams en (onderdelen van) de organisatie op actuele en toekomstige behoeftes in samenwerking met betrokkenen, zodat continue ontwikkeling van de organisatie als geheel wordt ondersteund ten behoeve van de wendbaarheid van de medewerkers in de organisatie.

LOL 6: Onderzoeken en besluiten
Als beginnende HR-professional bereid je beslissingen voor over de inzet van HRM en/of over bedrijfsorganisatorische aanpassingen aan de hand van verzamelde en geanalyseerde data uit de praktijk en uit actuele en erkende theorie, zodat de voorgestelde aanpassingen goed onderbouwd en navolgbaar zijn.

Inhoud

Iedere organisatie heeft baat bij vitale medewerkers. Vitale medewerkers zorgen voor een gezonde organisatie. Een gezonde organisatie kent een hogere arbeidsmotivatie, inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit en een lager verzuim en personeelsverloop. Werkgevers investeren om die redenen steeds meer in het welzijn en de gezondheid van hun medewerkers, bijvoorbeeld door het bevorderen van een gezonde leefstijl en de realisatie van een veilige/gezonde werkplek. Een integrale aanpak hierin zorgt ervoor dat op meerdere HR terreinen winst wordt behaald.
Het is niet alleen een financiële afweging. Het gaat ook over maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werkgeverschap. Vanuit de ***balanced approach***-gedachte ligt er voor organisaties ook een opdracht om maatschappelijk te presteren, zeker ook in termen van welzijn van medewerkers.
Als het gaat om verzuim is van een vrijblijvende aanpak geen sprake meer. Verplichtingen voor de werkgever en de werknemer zijn nauwkeurig omschreven in wet- en regelgeving en bij overtreding ervan of als afspraken niet nagekomen worden kunnen de consequenties aanzienlijk zijn.

Steeds meer organisaties zijn zich ervan bewust dat voorkomen beter is dan genezen. Toch valt er in veel organisaties op dit gebied nog winst te behalen. Een adequate aanpak rondom inzetbaarheid en vitaliteit vraagt inzicht, kennis en investeringen. Inzicht in de eigen organisatie, kennis van o.a. wet- en regelgeving, de spelregels en spelers en investeringen in beleid (preventief en curatief) en interventies

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Business & Recht

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.