



**Ontdek onze opleiding**

PROFESSIONELE BACHELOR

# Human Resources Management

THOMAS  
**MORE**

# Inhoud

<b>VOORWOORD</b>	<b>03</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>05</b>
<b>PLEK IN HET ONDERWIJSLANDSCHAP</b>	<b>06</b>
<b>VISIE OP DE EIGENHEID VAN DE OPLEIDING</b>	<b>07</b>
<b>BOUWEN OP 4 ROLLEN</b>	<b>08</b>
<b>Vier rollen</b>	<b>09</b>
Talentencoach	09
Sociaaljuridisch en administratief expert	09
Organisatiecoach	09
Strategisch businesspartner	09
<b>Vijf kerncompetenties</b>	<b>10</b>
Communiceren	10
Relatiebouwen	10
Adviseren & coachen	10
Exploreren	10
Organiseren	10
<b>ONS CURRICULUM</b>	<b>11</b>
<b>180 studiepunten, 3 fases</b>	<b>11</b>
<b>Schematisch overzicht curriculum</b>	<b>12</b>
<b>Onze leerlijnen</b>	<b>14</b>
Recht	14
HR Business Communicatie	14
Digitalisering	14
Aantrekken en ontwikkelen van talent	14
Mens in de organisatie	14
Beroepsethiek	14
Team- en organisatieontwikkeling	15
HR en de samenleving	15
HRM en bedrijfskunde	15
Onderzoek en datavaardigheden	15
<b>ONZE LEEROMGEVING: 5 BASISPRINCIPES</b>	<b>16</b>
<b>INTERNATIONALISERING</b>	<b>17</b>
<b>STARTKLARE PROFESSIONALS</b>	<b>18</b>
<b>ONS DOCENTENTEAM</b>	<b>20</b>
<b>SAMENWERKEN</b>	<b>21</b>
<b>INVESTEER IN ONZE HR-COMMUNITY</b>	<b>22</b>
<b>ONS AANBOD LEVENSLANG LEREN</b>	<b>23</b>
Microcredentials	23
Open vormingsaanbod	23
Dienstverlening op maat	23

## Voorwoord



“

***Wat zijn we fier  
om jou te vertellen  
waarvoor we  
staan en waar we  
voor gaan.***

Voor jou ligt de brochure van de professionele bachelor in Human Resources Management (Pba HRM). Gebaard in 2023 bouwt de Pba HRM verder op het DNA en de goede praktijken van de vroegere afstudeerrichting Personeelswerk van de bachelor Sociaal Werk.

Wat zijn we fier om jou te vertellen waarvoor we staan en waar we voor gaan.

Het maakt niet uit of je HR-professional bent, student, docent, of sympathisant. We delen allicht de ambitie om competente en talentvolle HR-professionals te zijn en te bouwen aan een sterk netwerk. Een HR-community die staat en gaat voor 'zin in werk', bron van energie voor mens, team, organisatie en samenleving.



# Inleiding



We leven in een **VOCA-wereld: vluchtig, onvoorspelbaar, complex en ambigu**. Ontwikkelingen en conflicten dagen ons uit. We denken aan arbeidsmigratie, de digitale revolutie, het 'nieuwe werken' en werkbaar en duurzaam werk. Maar ook de energiecrisis, de klimaatopwarming, oorlog en politieke instabiliteit leggen druk op gezinnen, bedrijven en de overheid.

Het is tegen deze achtergrond dat we HR-professionals vormen die de wereld, de arbeidsmarkt en de organisatie-context begrijpen.

'**Zin in werk**' staat centraal in onze visie op de opleiding. Het is onze belofte aan de samenleving. Werk is een recht en een bron van veerkracht. Werk geeft ook zin en betekenis aan mensen en helpt hen zich te ontplooiën.

We leiden studenten op tot deskundige **professionals die waarden-gedreven talenten opsporen, aanzwengelen en duurzaam inzetten op de arbeidsmarkt**. Onze bachelors in HRM matchen talenten aan jobs, bouwen aan welzijn op het werk, ontwerpen mee de werkplek van de toekomst, gaan voor inclusie en diversiteit. De bachelor HRM is zowel een betrouwbare partner voor organisaties als een kritisch adviseur met een maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Kortom, ze ontwikkelen tot ware evenwichtskunstenaren op de snijpunten tussen individu, team, organisatie en samenleving. Tussen mens en werk. **Mensenwerk.**

De studenten zijn na deze opleiding goed uitgerust voor een veelheid aan jobs op de arbeidsmarkt:

- **HR-officer**
- **payroll adviseur**
- **recruiter**
- **junior loopbaancoach**
- **arbeidstrajectbegeleider**
- **werkplekarchitect**
- **jobcoach**
- **uitzendconsulent**
- **junior trainer soft skills**
- **talentcoach**
- **bemiddelaar VDAB**
- **syndicaal medewerker, L&D medewerker**
- ...



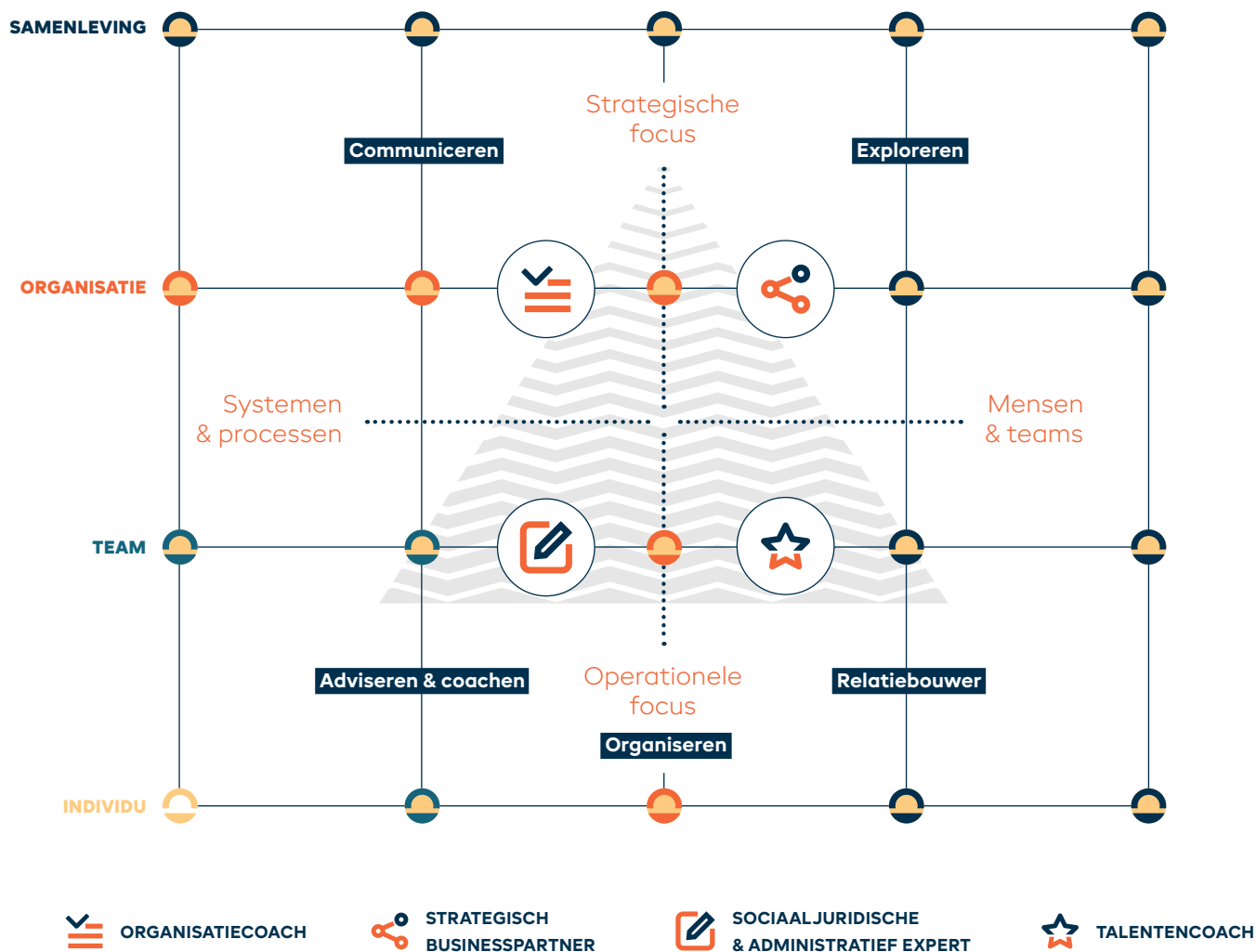
# Plek in het onderwijs-landschap



De Bachelor HRM is een familielid van de unit Human Care. Met Campus Geel als home base leiden we breed inzetbare professionals op ten dienste van de actoren van de arbeidsmarkt. **De bachelor HRM is een ware evenwichtskunstenaar op kruispunten tussen medewerker, teams, organisatie en samenleving.**

De bachelor HRM vormt een tandem met de graduaatsopleiding HR-Support. Er is een leerradde van de graduaatsopleiding naar de bachelor HRM.

Net zoals de andere sociaal-agogische opleidingen binnen de unit zetten we in op welzijn van mensen, in de context van de arbeidsmarkt en organisaties. Een positief mensbeeld, recht op zinvol werk en het geloof in een sterke solidaire samenleving vormen het waardenkader.



# Visie op de eigenheid van de opleiding



'Zin in werk' staat centraal in onze visie op de opleiding. Met de nieuwe opleiding vormen we professionals die talenten opsporen, aanzwengelen en duurzaam inzetten op de arbeidsmarkt. De bachelor HRM verbindt competenties, talenten en passies met duurzame jobs. De HR-professional zet werk in als bron van zingeving in evenwicht met de belangen en uitdagingen van onze organisaties, de arbeidsmarkt en de bredere samenleving. Welzijn voor alle partijen, dat is waar we voor gaan.



***De HR-professional zet werk in als bron van zingeving in evenwicht met de belangen en uitdagingen van onze organisaties, de arbeidsmarkt en de bredere samenleving.***

## Goed om weten

Maatschappelijke ontwikkelingen doen de vraag naar HR-professionals toenemen. Sinds april 2023 is de bachelor HRM erkend door de VDAB als OpleidingsKwalificerend OpleidingsTraject (OKOT) als antwoord op knelpuntberoepen binnen de sector.



En aan uitdagingen geen gebrek:

- De nieuwe arbeidsdeal, met onder meer het recht op deconnectie;
- arbeidsmarktmigratie;
- duurzame loopbanen en werkbaar werk;
- wendbare en flexibele organisaties;
- de rol van HR in relatie tot de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN;
- welzijnsvraagstukken zoals burn-out, bore-out en burn-in;
- de superdiverse arbeidsmarkt;
- digitalisering, big data en artificial intelligence.

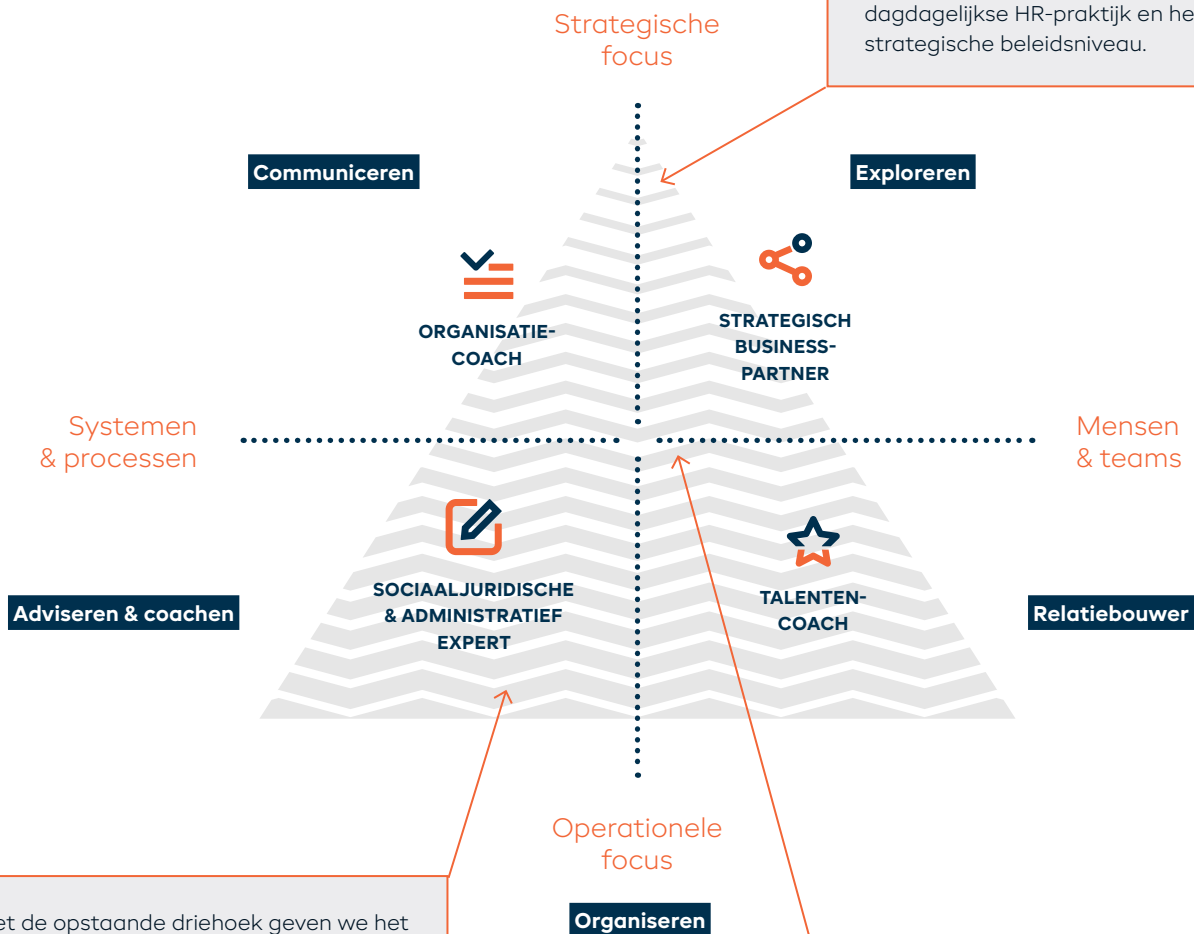


# Bouwen op 4 rollen



Vier rollen vormen het fundament van onze bachelor HRM: **talentcoach, sociaaljuridisch en administratief expert, organisatiecoach** en **strategisch businesspartner**.

De verticale as maakt duidelijk dat de HR-professional zich beweegt tussen de operationele, dagdagelijkse HR-praktijk en het strategische beleidsniveau.



Met de opstaande driehoek geven we het bachelor-niveau weer. Onze bachelors verwerven een stevige operationele basis. We vormen hen tot professionals die kwaliteitsvol bijdragen aan de ontwikkeling van teams, de organisatie en het strategisch beleid. Ze zijn competent in het vertalen en inrichten van beleidskeuzes tot goed georganiseerde en werkbare HR-processen.

De horizontale as geeft aan in welke mate de HR-professional werkt met het systeem en haar processen of met de leefwereld van mensen en de dynamiek van ons menselijk gedrag.



# Vier rollen



## TALENTENCOACH

De talentencoach is kampioen in het aantrekken, matchen en ontwikkelen van talenten en competenties. Binnen de arena van 'war for talent' leidt de talentencoach mensen toe naar zinvol werk. Als echte talentenspeurder en kansengever ondersteunt hij of zij mensen bij het ontdekken en ontwikkelen van talenten en competenties en het maken van evenwichtige loopbaankeuzes.

De talentencoach bevordert betrokkenheid en stimuleert het levenslang leren. De talentencoach, aanspreekpunt voor Learning & Development, begrijpt heel goed de rol van de leidinggevenden. De talentencoach ondersteunt hen in het proces van people management en de ontwikkeling van talenten.



**De talentenbenadering is zeer herkenbaar als sterkte van jullie opleiding. Dat komt ook tot uiting in jullie curriculumvoorstel voor de nieuwe opleiding en juichen we toe. Houden zo! Net omdat jullie vanuit die visie zorg willen dragen voor de beste, sterkste kant van mensen en 'goesting voor werk'.**

(Loopbaancoach van een HR-serviceverlener –  
Bijdrage uit focusgesprekken met HR-professionals)



## SOCIAALJURIDISCH EN ADMINISTRATIEF EXPERT

De bachelor HRM heeft een pakket sociaaljuridische, administratieve skills en ICT-skills. Dat is nodig voor o.a. het up-to-date houden van personeelsinformatie, de payroll, arbeidsvoorwaardelijke processen, het aansturen van de cyclische personeelsevaluatie.

HR-professionals maken informatie beschikbaar en verlenen deskundig advies aan medewerkers, aan leidinggevenden en aan de directie over vraagstukken verbonden met personeelszaken. In een correcte taal, zowel mondeling als schriftelijk. Ze passen de wetgeving correct en discreet toe. Ze raadplegen vlot professionele bronnen en sociaaljuridische databanken om antwoorden of advies op maat te bieden. De bachelor HRM is betrouwbaar en discreet, werkt doelgericht en efficiënt.



**Het werkveld heeft HR-professionals nodig die ervoor zorgen dat alles goed geregeld is. Dat je er als medewerker op kan vertrouwen dat je loon correct berekend is en alle sociaaljuridische aspecten perfect in orde zijn. Vandaag de dag loopt alles ook meer en meer via geïnformateerde personeelssystemen. Je moet echt wel stevige digitale skills hebben om slim om te gaan met informatie en ze netjes te rapporteren.**

(Kantoordirecteur van een sociaal secretariaat –  
Bijdrage uit focusgesprekken met HR-professionals)



## ORGANISATIECOACH

De organisatiecoach begrijpt heel goed dat de organisatie een speelveld is van belangen, wensen en verwachtingen van de verschillende partijen. De organisatiecoach gaat voor positieve sociale dialoog, werkt verbindend en treedt waar nodig op als een oplossingsgerichte bemiddelaar.

Ook organisatieontwikkeling behoort tot het terrein van de organisatiecoach. De organisatiecoach faciliteert verandering op team- en organisatieniveau zodat medewerkers zich kunnen aanpassen aan nieuwe situaties.



**We denken dat de bachelor HRM iemand moet zijn die zich met zijn of haar voelspriet door de organisatie beweegt. Die voortdurend gefocust is op wat er leeft in de organisatie en met medewerkers, leidinggevenden enz. gaat praten. Iemand die het grotere plaatje begrijpt van een organisatie in beweging en verandering, met alle verschillende partijen en hun positie. Maak de HR-professional sterk in het opbouwen van respectvolle relaties in de organisatie. Dat zal bijdragen aan het voorkomen en bemiddelen van weerstand en conflicten.**

(Personeelsdirecteur van een internationaal bouwbedrijf –  
Bijdrage uit focusgesprekken met HR-professionals)



## STRATEGISCH BUSINESSPARTNER

De strategisch businesspartner kent de positie van HR binnen de organisatie en zijn maatschappelijke rol. Als partner van leidinggevenden en de directie zoekt hij of zij naar synergiën tussen organisatiedoelstellingen en ontplooiingskansen van medewerkers. Met zorgvuldige aandacht voor de interne bouwstenen van de organisatie, zoals cultuur, structuur, leiderschap. Tegelijkertijd handelt de strategisch businesspartner kritisch-loyaal met betrekking tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie.

De strategisch businesspartner werkt data-gedreven. Met inzet van actuele informatie over de interne en externe arbeidsmarkt, het socio-economische en politieke klimaat en technologische ontwikkelingen werkt deze HR-vraagstukken uit.



**De bachelor HRM zien we in de eerste jaren van de loopbaan niet direct een impact hebben op de strategische koers van een organisatie. Wel zien we hoe deze kan bijdragen aan het voorbereiden of het implementeren van een beleidskeuze. We verwachten zeker van een beginnende HR-professional dat deze een grondige bevraging kan opzetten, projectmatig denkt en handelt, eigenaarschap neemt voor een toevertrouwde grotere opdracht, zoals het organiseren van een hybride jobdag.**

(HR businesspartner van een multinational –  
Bijdrage uit focusgesprekken met HR-professionals)

# Vijf kerncompetenties

In samenhang met de 4 kernrollen werken we met 5 kerncompetenties (zie figuur op p. 8). Deze vijf kerncompetenties zijn op de achtergrond steeds aanwezig en komen in concrete beroepssituaties wisselend op de voorgrond.

## Communiceren

De bachelor HRM is een betrouwbare en sterke communicator die respectvol contact maakt, betrokken luistert en communiceert op maat van zijn of haar gesprekspartner. De bachelor HRM heeft de skills om informatie transparant over te brengen en afstemming te bevorderen tussen mensen in en buiten de organisatie. De bachelor HRM communiceert open en bevordert het uitwisselen van feedback in functie van samenwerking en ontwikkeling.

## Relatiebouwen

Als relatiebouwer maakt de bachelor HRM verbinding tussen stakeholders en bouwt zo relationele praktijken op. Relationele praktijken ontstaan wanneer er aandacht, waardering en respect is. Het is een actieve en bewuste houding om een netwerk van kwaliteitsvolle, wederkerige en betrouwbare relaties op te bouwen in en buiten de organisatie. Dat kan niet zonder een positieve kijk op samenwerken en leren in een netwerk van talenten en expertise.

## Adviseren & coachen

De bachelor HRM heeft een adviserende en ondersteunende basishouding. Hij of zij geeft advies vanuit de expertisegebieden van HR en de organisatiecontext en helpt de betrokkenen op weg met deskundige input. De bachelor HRM neemt een coachende rol op bij ontwikkeling van mens, team en organisatie. Coachen ondersteunt leren en groeien. Iemand wil inzicht opdoen, iets ontdekken, iets veranderen, ontwikkelen... en wil daarbij ondersteund worden.

## Exploreren

Exploreren is een zoekende houding met het oog op begrijpen, verbeteren en vernieuwen. De HR-professional denkt en exploreert out-of-the-box met een enthousiaste focus op leren, ontwikkelen en groeien. Deze trekt zaken open, denkt buiten de geldende kaders, innoveert en toont lef. De HR-professional werkt proactief en is creatief in het zoeken naar oplossingen.

## Organiseren

De bachelor HRM heeft een sterk ontwikkeld organisatievermogen. De HR-professional slaagt er in om het eigen werk efficiënt en doelgericht te organiseren. Daarnaast zorgt hij of zij ervoor dat HR-processen en beleidskeuzes praktisch worden vertaald en toegankelijk zijn voor de stakeholders. Exploreren en organiseren gaan hand in hand bij het oplossingsgericht HR.



# Ons curriculum



## 180 studiepunten, 3 fases

Het curriculum van een bacheloropleiding (HBO6-niveau) bestaat uit drie opleidingsfases met een totaal van 180 studiepunten. Een studiepunten komt in de praktijk overeen met een inzet van om en bij 25 uur, samengesteld uit contacturen, studietijd, examens en opdrachten.

Een graduaatsopleiding (HBO5-niveau) omvat twee fases van elk 60 studiepunten. Om het verschil aan te geven tussen het graduaat en de professionele bachelor spreken we van inrichten versus verrichten. Een bachelor HRM richt HR-processen in en draagt zorg voor de workflow van A tot Z. Een graduaat HR-Support verricht betrouwbaar deeltaken binnen de HR-praktijk.

Ons curriculum is opgebouwd uit de 4 kernrollen en leerlijnen.

ROL	LEERLIJN
<b>Sociaaljuridisch en administratief expert</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recht</li><li>• HR Business Communicatie</li><li>• Digitalisering</li></ul>
<b>Talentencoach</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantrekken en ontwikkelen van talent</li><li>• Mens in de organisatie</li></ul>
<b>Organisatie-coach</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beroepsethiek en deontologie</li><li>• Team- en organisatieontwikkeling</li><li>• HR en samenleving</li></ul>
<b>Strategisch businesspartner</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HRM en bedrijfskunde</li><li>• Arbeidsmarkt</li><li>• Onderzoek en datavaardigheden</li></ul>

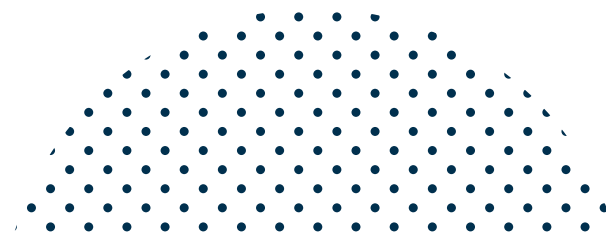
Een leerlijn zorgt voor samenhang en een logische opbouw van het leerproces over de 3 fases. Fase 1 legt basiscompetenties aan. Fase 2 zet in op verbreding en fase 3 op verdieping en integratie.

In de eerste opleidingsfase verkent de student het werkerterrein van de HR-professional en de vier HR-rollen. We trainen sociaal-agogische en methodische basisvaardigheden in de veilige context van de klasgroep (leergroep).

Fase 2 start met 4 intensieve trainingsweken. Een stevige kick-start als voorbereiding op de eerste echte stage. We focussen vooral op talen (Nederlands, Frans en Engels), payroll, sociaaljuridische competenties en functionele gespreksituaties.

In het tweede semester bouwen we verder op de stage-ervaringen met basiscompetenties binnen elke kernrol.

In fase 3 verdiepen en integreren we basiscompetenties. In beroepspraktijk verleggen we de focus op de rollen organisatiecoach en strategisch businesspartner. In overleg met de concrete stageplaats zoeken we naar ondersteunende opdrachten die inhaken op het strategische beleid. In de praktijk helpt de student mee bij de ontwikkeling en praktische implementatie van beleidskeuzes rond een HR-gerelateerde thema's.



# Schematisch overzicht curriculum



		OPLEIDINGSFASE 1	
LEERLIJNEN		SEMESTER 1	SEMESTER 2
<b>Aantrekken en ontwikkelen van talent</b>	Professionele gesprekken 1	3	Professionele gesprekken 2 3
<b>Mens in de organisatie</b>	Algemene Psychologie	3	Arbeidspsychologie 3
<b>Recht</b>	Arbeidsrecht (jaarvak)		6
	Inleiding recht	3	
<b>HR Business Communicatie</b>	Zakelijke communicatie Nederlands 1	3	Frans en Engels voor HR-professionals 1 3
<b>Digitalisering</b>	ICT voor HR 1	4	
<b>Beroepsethiek</b>	Agogische en filosofische kaders voor HR-professionals 1	3	Agogische en filosofische kaders voor HR-professionals 2 3
<b>Team- en organisatieontwikkeling</b>			
<b>HR en de samenleving</b>			Samenlevingsthema's in de 21ste eeuw 3
			Actoren op de arbeidsmarkt 3
<b>HRM en bedrijfskunde</b>	HRM 1 Economie en Bedrijfsmanagement	3 5	HRM 2 3
<b>Onderzoek en datavaardigheden</b>			Onderzoeksvaardigheden 3
<b>Beroepspraktijk</b>			Verkenning HR-rollen en persoonlijke ontwikkeling 3



OPLEIDINGSFASE 2				OPLEIDINGSFASE 3			
SEMESTER 3		SEMESTER 4		SEMESTER 5		SEMESTER 6	
Professionele gesprekken 3	3	Learning & Development	4	Loopbaancoaching	3		
				Positieve Psychologie en wellbeing	3		
Sociaal zekerheidsrecht (jaarvak)			6	Actuele thema's sociaal recht	5		
Frans en Engels voor HR-professionals 2	3			Frans en Engels voor HR-professionals 3	3		
Zakelijke communicatie Nederlands 2	3						
Personeelsadministratie & personeelssystemen	3			ICT voor HR 2	3		
		Beroepsethiek	3			Agogische en filosofische analyse voor HR-professionals	3
		Groepsdynamica	3	Team- en organisatie-ontwikkeling	3		
		Actuele thema's HR 1	5	Actuele thema's HR 2	3		
		Sociaal overleg	3	Arbeidsmarktbeleid	3		
		Organisatiekunde	3	Strategisch HRM en projectwerking	4		
		Data-driven HR	3				
Beroepspraktijk 1	18					Beroepspraktijk 2	21
						Eindassessment	3
						Bachelorproef	3



## Onze leerlijnen

### Aantrekken en ontwikkelen van talent

Deze leerlijn is onze professionele gesprekkenleerlijn. Studenten verwerven sociaal-agogische basisvaardigheden en basismethodieken nodig binnen de HR-cyclus van in-, door- en uitstroom.

Zo trainen we o.a. het voeren van jobanalysegesprekken, competentie- en talentgerichte selectie-interviews, coaching- en ontwikkelgesprekken.

In fase 3 focussen we op de rol van arbeidsmarktcoach en loopbaancoach. We werken rond het talentgericht coachen, het trainen van sollicitatieskills en het begeleiden van loopbaankeuzes.

### Recht

De leerlijn Recht kadert de grondbeginselen van het recht en gaat in op de relevante aspecten en thema's uit het sociaal recht, het individueel en collectief arbeidsrecht en de sociale zekerheid voor de HR-medewerker. We trainen studenten om sociaaljuridisch advies te formuleren.

### HR Business Communicatie

We starten in fase 1 met zakelijke communicatie in het Nederlands, met accent op professioneel schrijven: curriculum vitae, vacatureteksten, functiebeschrijvingen, verslagen, interne memo's en mededelingen. We maken hen vertrouwd met het HR-jargon in het Engels en het Frans en eenvoudige gesprekken. Vanaf fase 2 werken we met een taalportfolio, waarin de studenten hun ontwikkeling en niveau van taalcompetenties aangeven.

### Digitalisering

De HR-professional werkt vlot met Microsoft Excel. Studenten leren werken met HR-applicaties, personeelsystemen en payroll. De HR-professional motiveert medewerkers om digitale competenties te ontwikkelen. Studenten verdiepen zich in opleidingsfase 3 in een relevante digitale applicatie of tool en werken een workshop met bijhorend leermateriaal uit.

### Mens in de organisatie

De Bachelor HRM heeft psychologische kennis en inzicht. We gaan in op verklaringsmodellen van het menselijk gedrag en op basismodellen uit de arbeids- en organisatiepsychologie.

We begeleiden studenten in het observeren en interpreteren van dynamieken in een kleine groep of team.

In fase 3 werken we rond welzijnsthema's in de arbeidscontext. We passen inzichten en methodieken uit de positieve psychologie toe als preventie voor stress en burn-out en om veerkracht en werkgeluk te bevorderen.

### Beroepsethiek

In fase 1 leggen we de basis van de filosofische vraaghouding. We werken rond mensbeelden, de samenleving, de culturele antropologie, en in het bijzonder Arbeid als filosofisch thema (de homo faber en homo economicus).

Langsheen de leerlijn ontwikkelen de studenten een beroepsethische houding. We werken casusgericht en met de actualiteiten. We gebruiken ons model 'ethische cirkels' bij het verantwoorden van het beroepsethisch handelen.

In fase 3 werken we met beroepsethische dialogen in de HR-beroepspraktijk. We zetten in op maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en het omgaan met kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

## Team- en organisatieontwikkeling

Voortbouwend op arbeidspsychologie brengen we in fase 2 basisinzichten aan uit de groepsdynamica. We zetten in fase 3 in op een krachtige leerervaring. We trekken een week naar de Ardennen om via het ervaringsgerichte leren thema's zoals groepsontwikkeling, samenwerking in team, leiderschap en besluitvorming aan den lijve te ervaren. Terug op school maken we studenten vertrouwd met het faciliteren van groepsprocessen in een klein team en het ondersteunen van leiderschap, team- en organisatieontwikkeling.

## HR en de samenleving

In fase 1 maken we studenten vertrouwd met de hoofdrolspelers en begrippen van de arbeidsmarkt.

We reiken kennis aan rond maatschappelijke thema's in de 21ste eeuw en de millenniumdoelstellingen van de VN. We werken rond armoede, migratie, welzijn, diversiteit in de samenleving.

In fase 2 haken we in op de praktijk van de HR-professional. We werken rond actuele thema's zoals digitalisering, diversiteit op de werkvloer, duurzame loopbanen en wellbeing. We hebben aandacht voor het sociaal overleg op de verschillende niveaus.

In fase 3 verdiepen studenten op een zelf gekozen actueel thema. We leren hen om beleidsmaatregelen van de overheid op de voet te volgen en te vertalen naar de HR-praktijk.

## HRM en bedrijfskunde

In fase 1 kaderen we het Human Resources Management en de HR-praktijk in relatie tot bedrijfsprocessen en het socio-economische landschap.

In fase 2 leren studenten de context van een organisatie beter begrijpen en de elementen die bijdragen aan een doeltreffend bestuur. Cultuur, structuur, leiderschap, organisatieverandering, ... worden ontleed en geïllustreerd aan de hand van praktijkvoorbeelden.

In fase 3 werken studenten mee aan een reëel strategisch HR-vraagstuk. Ze leren een project opzetten en een multidisciplinair projectteam samenstellen. Ze formuleren een gedocumenteerd advies aan het beleid van de organisatie of het netwerk.

## Onderzoek en datavaardigheden

Studenten leren werken met professionele onderzoeksbronnen en cijfermatige informatie over de lokale, Belgische en Europese arbeidsmarkt en HR-thema's. Ze leren tabellen, cijfers en grafieken correct te interpreteren.

In fase 2 introduceren we het terrein van het data-gedreven HR. Studenten leren HR-ken- en stuurgetallen kennen en gaan aan de slag met een HR-gerelateerde onderzoeksvraag.

De competenties uit deze leerlijn past de student toe bij het maken van een bachelorproef in fase 3.

“

**We hebben uit de week Ardennen meer geleerd dan we toen voor mogelijk hielden. We hebben grenzen verlegd, zijn onszelf tegengekomen en hebben anderen ontdekt. Je leert mensen anders, dieper kennen. Je leert je inleven in de andere, in elkaars manier van denken en handelen (...). Onze groep werd een team, meer dan de optelsom van de individuen. Is dit nu niet precies datgene wat een organisatie wil bereiken? Wij denken van wel.**

Studenten Joris en Dries na de trainingsweek in de Ardennen



# Onze leeromgeving: 5 basisprincipes



- 1 → **Leren gebeurt in verbondenheid en vertrouwen.**
- 2 → **We activeren de talenten van onze studenten.**
- 3 → **Waarderende feedback en feedforward vormen de motor van het leren.**
- 4 → **We betrekken ons werkveld en partners vanaf dag 1.**
- 5 → **Leren is ondernemen, stretch en fun.**

We creëren een open en betrokken cultuur. **We zien elke student als een uniek persoon met eigen kwaliteiten, talenten, interesses en dromen.** We hebben vaak babbels over talenten en bezieling.

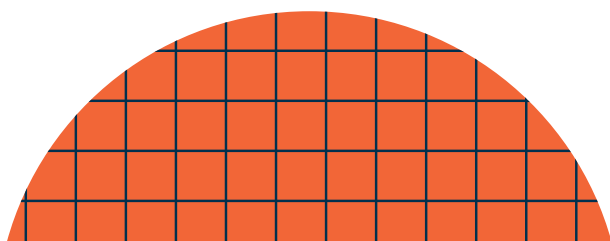
Samen vormen we een lerende praktijk gebaseerd op kwaliteitsvolle en wederkerige relaties. We handelen als betrokken coaches en transparante beoordelaars. **We ondersteunen, motiveren en inspireren.** Feedback en feedforward over de kerncompetenties van de HR-professional vormen de motor van leren.

“

***Vanaf dag 1 komen nieuwe studenten op het jaarlijkse kick-off event in contact met HR-professionals. Spannend voor hen maar vooral ook fun. Want leren en vieren gaan bij ons hand in hand.***

**We stimuleren studenten om initiatief te nemen en ondernemend te zijn.** Ze kunnen zelf projecten bedenken, ontwikkelen en uitvoeren. In fase 3 ondersteunen we hen om HR-dienstverlening te bieden aan onze HR-community, als talentencoach of campus recruiter. Vanaf fase 1 stimuleren we hen om te werken als vrijwilliger of werkstudent. Zo doen ze werkervaring op en leren ze verschillende werkculturen kennen en dynamieken van de werkvloer.

**We bouwen aan een HR-community als partner in leren.** Ons werkveld bouwt mee aan onze krachtige leeromgeving. Vanaf dag 1 komen nieuwe studenten op het jaarlijkse kick-off event in contact met HR-professionals. Spannend voor hen maar vooral ook fun. Want leren en vieren gaan bij ons hand in hand.





# Internationalisering



De bachelor HRM legt de nadruk op internationale competentie. **We streven ernaar om studenten op te leiden tot beginnende professionals met een brede kijk op de internationale context.** Ons doel is om hen op te leiden tot HR-professionals die internationale bronnen raadplegen en gebruiken bij de ontwikkeling van HR-praktijken. Maar ook om hen te ontwikkelen tot mensen die betrokken zijn bij wereldgebeurtenissen, zowel dichtbij als ver weg. We willen dat zij de lokale situatie van mensen, organisaties en de samenleving begrijpen vanuit mondiale perspectieven op het gebied van samenleving, economie, ecologie en technologie.

We streven ernaar dat elke student aan het einde van zijn studie **een internationale ervaring heeft opgedaan.** Dit kan een internationale stage zijn, deelname aan projecten of Blended Intensive Programmes met internationale studenten, deelname aan een internationaal congres, of ervaringen opdoen in een anderstalige of multiculturele omgeving.

Tijdens de International Days organiseren we acties in samenwerking met het werkveld en onze internationale partners. Daarnaast krijgen studenten les van internationale vakdocenten HR om meer inzicht te krijgen in “international human resources management”. Door geconfronteerd te worden met buitenlandse perspectieven vergroten studenten hun expertise. Frans en Engels zijn ook opgenomen in het curriculum, omdat ze essentieel zijn voor internationale communicatie.

Voor onze internationale activiteiten kunnen we gebruikmaken van de strategische partnerschappen die Thomas More in de loop der jaren heeft ontwikkeld. Zo is Thomas More al sinds 1999 actief binnen **Businet, een internationaal netwerk van hogescholen voor bedrijfseducatie.** Thomas More is een van de oprichters van dit netwerk en heeft goede contacten opgebouwd met verschillende partners. Elk jaar organiseert het netwerk de Unite-conferentie, waar thema's uit de wereld van HR worden besproken, zoals medewerkerbetrokkenheid en -behoud, leiderschap en diversiteit op de werkvloer.

“

**We streven ernaar om studenten op te leiden tot beginnende professionals met een brede kijk op de internationale context.**

We streven er ook naar om projecten uit te voeren met onze **internationale partners**, met name via **Collaborative Online International Learning**: online lessen volgen met studenten uit verschillende landen. Daarnaast brengen we studenten voor korte periodes fysiek samen in **Blended Intensive Programmes**, waarbij we profiteren van de mogelijkheden die het succesvolle **Erasmus+** programma biedt.

# Startklare professionals



## **We leiden op tot een startklare professional. Beroepspraktijk neemt dan ook een belangrijke plaats in.**

In de beroepsstage werkt de trajectcoach nauw samen met de stageorganisatie. Bij aanvang van de stage worden er samen met de stagiair afspraken gemaakt over de taakinvoering. Tussentijds wordt de balans gemaakt van het leerproces. Op het einde van de stage is er een afsluitend evaluatiemoment.

De beroepsstage wordt ondersteund door trajectbegeleiding. De docent stimuleert de studenten om leerervaringen zichtbaar en bespreekbaar te maken met elkaar. Voor ons is het een eerste vorm van collegiale ondersteuning. Tijdens de coaching exploreren studenten hun persoonlijke goesting voor de rollen van de HR-professional.

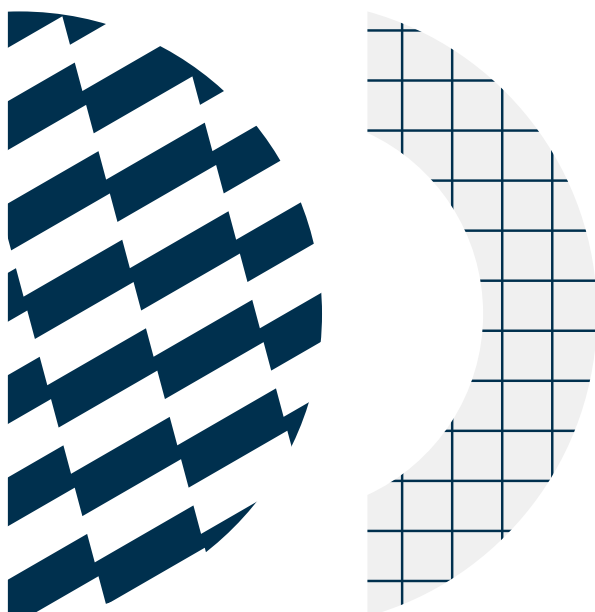
“

**We hopen dat elke student niet alleen zal overtuigen met competenties maar ook met een eigen professioneel profiel, ingekleurd met unieke talenten en passies voor HR.**

Op het einde van fase 3, na beroepsstage 2, plannen we het integraal eindassessment. Het integraal assessment brengt studenten via de assessment-center methode een halve dag in de rol van de beginnende HR-professional. Via gedragsoefeningen in een casuscontext tonen studenten hun competentieniveau aan met betrekking tot verschillende beroepssituaties. Het assessment wordt samen met het werkveld ontworpen en uitgevoerd.

Op het einde van fase 3 presenteert de student de bachelorproef aan HR-professionals. De jury beoordeelt in welke mate de student zich heeft vastgebeten in een actueel HR-vraagstuk, erover kan adviseren en een eigen visie kan brengen.

Bij het integraal assessment en de presentatie van de bachelorproef zijn heel wat vertegenwoordigers van het werkveld, alumni en ook internationale contacten aanwezig. We beschouwen deze momenten als een unieke gelegenheid voor onze studenten om zich van hun beste kant te tonen met het oog op kansen op de arbeidsmarkt. We hopen dat elke student niet alleen zal overtuigen met competenties maar ook met een eigen professioneel profiel, ingekleurd met unieke talenten en passies voor HR.





### Goed om weten

Thomas More is de grootste hogeschool in Vlaanderen. Een community van 22.000 studenten & medewerkers en dubbel zoveel alumni. Op 7 campussen verspreid over de provincie creëren we realistische en uitdagende leeromgevingen, doen we aan praktijkgericht onderzoek van hoog niveau en werken we samen met honderden organisaties en bedrijven. Onze ambitie? Leren met elkaar, van elkaar, voor elkaar en impact creëren.

**Thomas More.**  
**Hier gebeurt het.**

# Ons docententeam



Wij zijn een team van enthousiaste en betrokken docenten. Wat ons verbindt is de gedrevenheid om studenten te ondersteunen bij hun ontwikkeling tot professionele bachelor. Dat doen we met veel plezier en met inzet van onze diverse batterij van competenties en talenten. De meesten van ons hebben naast hun rol als docent een mooie ervaring opgebouwd in het HR-werkveld, onder andere als sociaaljuridisch adviseur, L&D-lead, HR Businesspartner en wellbeing coach. We moedigen elkaar aan om de job van docent aan

te vullen met een dienstverlenende HR-rol. Dat vinden we belangrijk. Op die manier houden we voeling met ontwikkelingen binnen HR en slagen we er nog beter in om onze studenten te vormen en te inspireren.

Ons kernteam vullen we geregeld aan met professionals met een specifieke HR-expertise. We ontwikkelen dan samen gastcolleges en workshops met cases en verhalen uit de praktijk. Zo creëren we beklijvende leerervaringen voor onze studenten.

“  
**Ik zet mijn schouders  
onder de uitbouw van een  
bruisende HR-community.**

Karel



“  
**Ik ga met elke student  
op zoek naar eigen  
talenten en passies.**

Erik



“  
**Een schip ligt veilig in de  
haven, maar daar is een  
schip niet voor gebouwd!**

Carl



“  
**Mijn ambitie?  
Elke student een  
internationale  
ervaring bieden.**

Jurgen



“  
**Administratieve  
vereenvoudiging?  
Graag!**

Kristof



“  
**Goesting om levenslang  
te leren. Dat wens ik  
onze studenten toe!**

Ellen



“  
**Elke student zien groeien  
en ontwikkelen tot een  
gedreven professional.**

An



“  
**Helderheid brengen in de  
complexe materie van sociale  
wetgeving. Daar ga ik voor.**

Ilse



# Samenwerken



We houden de vinger aan de pols. De hartslag van het HR-werkveld is in onze VOCA-wereld hoog. We vinden het belangrijk om de opleiding up-to-date te houden en futureproof te zijn. We werken met **focusgroepen** en een **adviesraad**. Die bestaat uit docenten, studenten en vertegenwoordigers van het HR-landschap. De adviesraad volgt ontwikkelingen en uitdagingen binnen HR op de voet op. De adviesraad formuleert adviezen voor het versterken van leeractiviteiten en de opbouw van het curriculum.

We werken nauw samen met onze **HR-community**. Op veel manieren. HR-professionals komen met inspirerende verhalen naar de klas. Onze HR-community is een bron van potentiële gastdocenten met specifieke expertises.

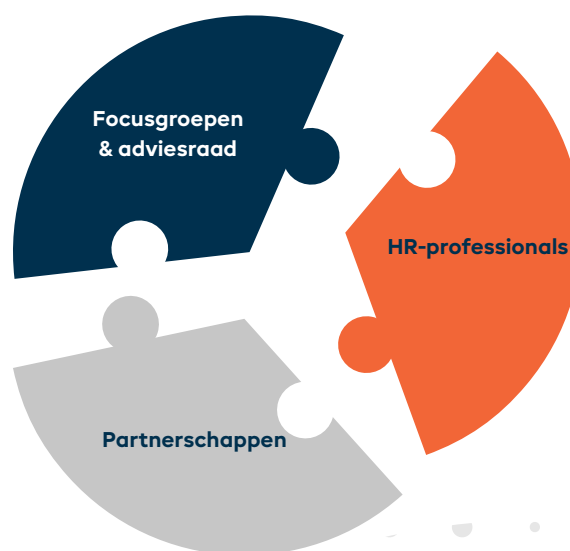
We onderzoeken en maken **partnerschappen met organisaties en sectoren** (Partners in Education). Samen creëren we krachtige leerplekken in en buiten de klas, in de beroepspraktijk en ons gedeeld netwerk van kennis, expertise en relaties.

Partners in Education



“

**Onze HR-community is een bron van potentiële gastdocenten met specifieke expertises.**



## Goed om weten

Wil je een stageplaats aanbieden? Thomas More is een hogeschool voor (toekomstige) professionals. Wij zijn praktijkgericht, dat is onze dada. Onze studenten staan te popelen om stage te mogen lopen.

Zie jij het ook zitten om onze studenten een kans te geven? Bezoek dan ons stageportaal: [stages.thomasmore.be/stageportaal](https://stages.thomasmore.be/stageportaal)

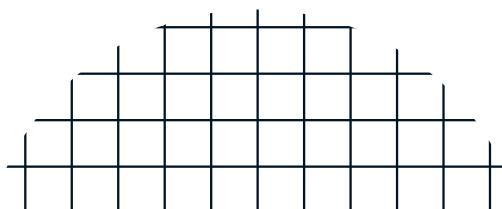
## Investeer in onze HR-community

### We bouwen aan een bruisende HR-community als partner in leren.

Eén grote familie van professionals die willen gaan voor 'zin in werk'. Welzijn op en rond de arbeidsmarkt staat centraal, voor alle leden van deze familie.

Het ontwikkelen van competente en getalenteerde HR-professionals is het gemeenschappelijke doel.

Je kan financieel investeren in onze HR-community. Een investering die bijdraagt tot het futureproof maken van onze opleiding en het verduurzamen van krachtige leerervaringen voor studenten. Met co-financiering vanuit de community bieden we studenten de kans om deel te nemen aan HR-events in binnen- en buitenland, halen we gastdocenten met een specifieke expertise voor de klas en maken we het voor elke student mogelijk om in fase 3 een week deel te nemen aan een groepsdynamische ervaringsweek begeleid door een professionele trainingsorganisatie.



### Investeer in onze HR-community

**We bieden voor een bedrag van 399 euro excl. BTW\* één jaaraandeel aan in onze opleiding. Beschouw het als een investering met een dividend dat toegang geeft tot:**

- Gratis deelname aan de twee HR-netwerkevents die de bachelor HRM jaarlijks organiseert, met inspirerende gastsprekers, een hapje en een drankje.
- Korting van 20% op het volgen van vormingen in het open aanbod van de bachelor HRM.
- Jouw logo is op onze community-wall zichtbaar voor studenten in het licht van stagekeuzes, projectwerk en bachelorproeven.
- Jouw uitnodiging voor adviesraden, focusgroepen en bachelorproefjury's is gegarandeerd.
- We vinden elkaar vlot wanneer we op zoek zijn naar een gastdocent of gastspreker.
- Ondersteuning door onze studenten van fase 3 bij campus recruitment en de screening van talenten van medewerkers.

\* jaarlijks aanpasbaar

# Ons aanbod levenslang leren

We hebben meer te bieden dan een sterke professionele bachelor voor de reguliere student. In het kader van levenslang leren hebben we een waaier aan mogelijkheden:

- Microcredentials;
- een open vormingsaanbod;
- dienstverlening op maat van jouw organisatie.

## Microcredentials

Microcredentials bieden een flexibele manier om nieuwe competenties te verwerven. In ons aanbod vind je zowel hele korte microcredentials als iets langere, die we dan micro-degrees noemen. Soms zijn het nieuw ontwikkelde cursussen, maar meestal zijn het onderdelen van ons regulier curriculum. Als je slaagt, ontvang je een microcredential of erkend certificaat.

## Open vormingsaanbod

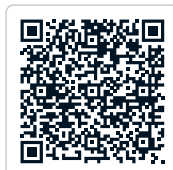
Een microcredential volg je meestal samen met de reguliere studenten. Sommige microcredentials zoals Talentgerichte loopbaancoaching en Positieve psychologie en Wellbeing hebben we geïntegreerd in ons open aanbod. Je volgt dan samen met andere professionals het traject met het oog op een erkend certificaat. We plannen de sessies op vrijdagen.

Daarnaast bieden we interessante vormingsdagen en trajecten aan in open aanbod.

## Dienstverlening op maat

We bieden dienstverlening op maat aan. Ons team van docenten zet zijn expertise graag in voor vormingen op maat van jouw organisatie, team- en organisatieontwikkeling, coaching en leiderschapsontwikkeling. We bekijken wensen en vragen met zorg en betrokkenheid om te komen tot een gepast antwoord.

Ons volledig aanbod levenslang leren vind je op:



## Contact

Karel Van Bouchaute  
**Opleidingscoördinator**  
[karel.van.bouchaute@thomasmore.be](mailto:karel.van.bouchaute@thomasmore.be)

 [thomasmore.be/ba-hrm](https://thomasmore.be/ba-hrm)



**THOMAS**  
**MORE**

 [www.thomasmore.be](http://www.thomasmore.be)

