

# Bereidt u uw HRM-studenten echt voor op de toekomst?

## Gratis lessuggesties en een scan!

**Bent u docent van de voltijd opleiding Human Resource Management in het HBO?**

Stelt u zichzelf dan de volgende vraag:  
**'Bereid ik onze HRM-studenten wel echt voor op de arbeidsmarkt van de toekomst?'**

**De toekomstige beroepsbevolking bestaat ook uit werknemers die minder makkelijk binnen de bestaande structuren van bedrijven en organisaties aan de slag kunnen vanwege hun beperkingen. Maken toekomstige HRM-ers wel kennis met dat deel van de toekomstige beroepsbevolking?**

De volgende thema's zijn daarbij belangrijke aandachtspunten binnen het curriculum:

### **Thema 1: de hele beroepsbevolking in haar diversiteit**

Onbekend maakt onbemind. Vandaar dat veel organisaties en bedrijven niet zo geneigd zijn om mensen met een beperking aan te nemen. Er is echter veel arbeidspotentieel en motivatie om te werken. Door de aantallen (ongeveer 1 miljoen) is het aannemelijk dat de HRM-er in zijn werk te maken krijgt met mensen met een beperking: sollicitanten, werknemers, herintreders, uitkeringsgerechtigden, enz. Ook in CAO afspraken staan vaak artikelen over de aanname van (jonge) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. HRM-studenten leren om de totale beroepsbevolking te bezien als het gaat om inzetbaarheid en deelname aan het (reguliere) arbeidsproces. Daarin nemen zij automatisch ook mensen mee met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Diversiteit is normaal. Zij leren dat iedereen gebaat is bij (betaald) werk dat goed past bij de wensen en talenten van mensen en maken een bijbehorende beroepshouding eigen. Ook ten aanzien van mensen met beperkingen.

### **Thema 2: werk voor iedereen**

Winst valt te behalen door breder naar mens, maar ook breder naar werk te kijken. Bij het inrichten van functies en verdelen van werk, maar ook bij bijvoorbeeld het meten van personeelstevredenheid is het essentieel om niet uit te gaan van de gemiddelde werknemer. Iedereen is verschillend. De HRM-studenten nemen automatisch iedereen in beschouwing, met of zonder (arbeids)beperking. Zij leren kijken naar competenties en talenten van iedereen. HRM-studenten leren methoden en theorieën over oplossingen voor personeels- en organisatievraagstukken. Bijvoorbeeld in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen/ duurzame inzetbaarheid, personeelstevredenheid, kwaliteit van arbeid,

functieherinrichting. Inclusief methoden en theorieën die ook rekening houden met mensen met een (arbeids)beperking. Denk bijvoorbeeld aan functiecreatie, jobcarving en de inclusieve arbeidsorganisatie. Hier gaat het erom de benodigde beroepshouding te leren toepassen.

### **Wilt u deze thema's (meer)integreren in uw vak(ken)?**

Zo ja, kijk dan voor gratis lessuggesties op [www.kcco.nl/projecten](http://www.kcco.nl/projecten) bij Professionals van de Toekomst. We suggereren overigens niet dat u nieuwe blokken/vakken inricht, maar de genoemde onderwerpen bij voorkeur integraal onderdeel laat uitmaken van het bestaande programma.

Wilt u een preciezer beeld van hoe u de thema's op dit moment aan bod laat komen in uw vak(ken)? Of wilt u een bredere blik op de opleiding krijgen en met collega's het gesprek hierover aangaan? Doe dan de scan! Deze kunt u opvragen door een email te sturen naar Enid Reichrath: [e.reichrath@kcco.nl](mailto:e.reichrath@kcco.nl)