

VOOR LOOPBAANPROFESSIONALS DIE HET BESTE UIT ZICHZELF WILLEN HALEN

# Master Loopbaanmanagement



**noloc**   
vereniging voor  
loopbaanprofessionals

**Open Universiteit**  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



Loopbanen zijn volop in beweging. Life-long employment heeft plaats gemaakt voor meer flexibele, dynamische loopbanen in wisselende contexten. Dit is een maatschappelijke trend, met arbeidsorganisaties als belangrijke dragers. Van de individuele werkende mens vraagt dit enerzijds aanpassing(svermogen) aan veranderende arbeidsrelaties op een innovatieve arbeidsmarkt. Anderzijds ontstaat er meer ruimte voor proactiviteit: diezelfde arbeidsmarkt biedt nieuwe mogelijkheden tot persoonlijke en professionele ontplooiing. En met de toenemende 'mondigheid' van de werkende mens, zien arbeidsorganisaties zich uitgedaagd het beste talent te kunnen identificeren, aan te trekken en te behouden.



Waren loopbaanprofessionals voorheen vooral actief in de één-op-één begeleiding van loopbaanvragen bij hun clientèle, met de huidige ontwikkelingen wordt in toenemende mate een appèl gedaan op een beroeps-overstijgend perspectief. Naast kennis over motivatie, ontwikkeling en het ontdekken van inspiratie kan de professional niet meer zonder begrip van arbeidsmarkt-verhoudingen, loopbaantheorieën, organisatieverandering en contextuele dynamiek.

Zowel bij loopbaanprofessionals als bij afnemende organisaties groeit de behoefte aan begeleiding op meer strategisch niveau, met een wetenschappelijk fundament. De Open Universiteit ontwikkelde daarom in samenwerking met vakvereniging Noloc de Master Loopbaanmanagement.

### **Voor u?**

Bent u als ervaren loopbaanprofessional op zoek naar verdieping in het vakgebied? Wilt u een omvattende blik krijgen op de theorie en praktijk van de loopbaankunde?

De Master Loopbaanmanagement biedt een flexibel opleidingsaanbod op academisch niveau. Dit programma versterkt uw theoretische basis, geeft u nieuwe inzichten voor uw eigen beroepspraktijk en zorgt voor leerzame interactie met collega's uit het werkveld. Tevens sluit het aan op de door beroepsvereniging Noloc ontwikkelde body of knowledge and skills.

De Master Loopbaanmanagement richt zich op HBO- en academisch geschoolde professionals op het brede terrein van mens en werk, zoals loopbaanprofessionals, outplacement- en re-integratieadviseurs en jobcoaches, maar ook op professionals in aanpalende beroepen als HRM en werving & selectie. Naast een passend opleidingsniveau is enkele jaren relevante werkervaring noodzakelijk om het programma succesvol te kunnen volgen en afronden.

## Leerdoelen

De Master Loopbaanmanagement verschilt wezenlijk van alle bestaande beroepsopleidingen tot loopbaan-professional. De Master Loopbaanmanagement heeft een academisch niveau en leidt specifiek op tot:

- Adviseur voor organisaties op het gebied van talentontwikkeling, mobiliteit, loopbaanbegeleiding en outplacement, arbeidsbemiddeling, uitzenden/detacheren, HRD, re-integratie)
- Ontwikkelaar van interventies rondom talentontwikkeling en mobiliteit binnen organisaties
- (Zelfstandig) beroeps-('praktijk')beoefenaar met individueel onderscheidende specialisaties
- Beleidsadviseur/bestuurder bij de overheid inzake arbeidsmarktpolitiek en -beleid en arbeidsvoorziening
- Onderzoeker van arbeidsvraagstukken en/of theorievorming rondom loopbanen

## Opzet

De opleiding bestaat uit 10 modules van ieder 3 ec (75 tot 84 studie-uren) en wordt afgesloten met een thesis van 15 ec:

- Actuele loopbaantheorie
- Loopbaantheorie van de toekomst
- Arbeidsmarkt, arbeidsrelaties en arbeidsorganisaties
- Duurzame inzetbaarheid
- Verandering voor organisaties en loopbanen
- De participatieve arbeidsmarkt
- Loopbaanbegeleiding in onderwijscontext
- Loopbanen en strategisch advies
- De waarde van een instrument of interventie
- Innovaties in het vakgebied
- Thesis Master Loopbaanmanagement

U kunt op elk moment met een module starten en in uw eigentempo de opleiding doorlopen. Wij adviseren een studietempo van 8 tot 12 uur per week waarmee u een module in 7 tot 10 weken kunt afronden en de thesis in 9 tot 12 maanden.

De modules en de thesis worden individueel begeleid. Voor elk onderdeel is een afgeschermd leeromgeving ingericht op yOULearn, de digitale leeromgeving van de Open Universiteit.

## Toelatingseisen

De Master Loopbaanmanagement is een studie op academisch masterniveau voor mensen die werkzaam zijn in het brede gebied van loopbaanmanagement, loopbaanadvisering en loopbaancoaching. De studie is primair gericht op mensen die al een hbo- of universitaire titel of graad behaald hebben of kunnen aantonen dat ze dit niveau in hun beroepspraktijk verworven hebben middels een zogenaamde 'EVC'. Voor toelating tot deze master is niet per definitie een (overeenkomende) bacheloropleiding noodzakelijk.

U kunt per module inschrijven of voor meerdere tegelijkertijd. Wij adviseren de volgorde waarin de modules hierboven staan, maar alléén voor de thesis geldt als toelatingseis dat de andere onderdelen reeds afgerond zijn.

## Starten

Met elk onderdeel van de opleiding kan op elk gewenst moment gestart worden. U kunt via [www.ou.nl/loopbaanmanagement](http://www.ou.nl/loopbaanmanagement) per onderdeel inschrijven of voor meerdere onderdelen tegelijkertijd. Zodra u inschrijft krijgt u 14 maanden inschrijfrechten.

## Kosten

De opleiding bestaat uit 10 losse modules à € 895,- per module. Bij een aantal modules moet u zelf een tekstboek aanschaffen. Verder zijn er geen bijkomende kosten.

Als toelatingseis voor de afsluitende thesis geldt dat u de 10 losse onderdelen reeds heeft afgerond. De prijs van de afsluitende thesis is € 5.995,-.

Indien u Noloc lid bent, kunt u gebruik maken van € 100,- korting voor de losse onderdelen van de Master Loopbaanmanagement (niet van toepassing bij de thesis). Voor meer informatie zie [www.noloc.nl](http://www.noloc.nl).

## Contact

Heeft u vragen of wilt u op de hoogte gehouden worden van nieuwe ontwikkelingen rond de Master Loopbaanmanagement neem dan contact op met het Team Professional Programs via **E** [mst@ou.nl](mailto:mst@ou.nl) of **T** 045 576 2777.

Wenst u een inhoudelijk studieadvies dan kunt u een afspraak maken met Angelic Bloemberg via **E** [coordinator@noloc.nl](mailto:coordinator@noloc.nl) of **T** 06 26 30 06 37.

Op de volgende pagina's van deze brochure treft u meer informatie aan over de inhoud van elk onderdeel van de Master Loopbaanmanagement



## Onderdelen Master Loopbaanmanagement

U doorloopt elke module van de Master Loopbaanmanagement zelfstandig aan de hand van de studietaken in yOUlearn, de digitale leeromgeving van de Open Universiteit. Bij de studietaken komt u verschillende opdrachten tegen, variërend van lezen/leren tot het uitschrijven van de antwoorden op verschillende (samenhangende) vragen.

Tijdens de module kunt u terecht bij de begeleidende docent voor vragen. De docent kijkt ook de door u uitgewerkte opdrachten na en stelt het eindcijfer vast. U hoeft dus niet apart op tentamen te komen, de module wijst de weg en de opdrachten zijn geïntegreerd.

Na succesvolle afronding van de module ontvangt u een certificaat van de OU. De eerste acht modules worden tevens geaccrediteerd voor PE punten bij het NIP.

### Actuele loopbaantheorie

Loopbanen kunnen vandaag de dag uiteenlopende vormen hebben en ontwikkelingen doormaken. Voor zowel het individu als ook de loopbaanprofessional is het belangrijk om te begrijpen hoe dit door een individu of door een professe ervaren wordt. In deze module staat centraal hoe wordt daar vanuit gangbare theorie tegenaan gekeken wordt en in hoeverre dit herkenbaar en bruikbaar is voor de (eigen) praktijk.

We zullen voor deze module o.a. gebruik maken van een aantal hoofdstukken van het boek *Understanding careers* van Inkson, Arnold en Dries (2015). Zij hebben de verschillende beroepskeuze- en loopbaantheorieën geordend volgens een negental metaforen: erfenis, cyclus, actie, match, reis, rol, relatie, bron en verhaal. Zowel het (individueel)psychologische als het organisatorische en sociologische perspectief komt aan de orde.

De verschillende metaforen kunnen helpen om de veelzijdigheid van loopbanen beter te begrijpen. De indeling poogt enerzijds professionals methodische handvatten te geven in hun begeleiding en anderzijds leerlingen, studenten, werknemers en werkzoekenden inzichten te geven in hun mogelijkheden om hun loopbaan (pro)actief te sturen.

Na deze module heeft u kennis en inzicht in:

- de belangrijkste stromingen en theoretische concepten in het (wetenschappelijk) denken over loopbanen en loopbaanontwikkeling
- de belangrijkste (hoofd)lijnen die in dit denken en het hieraan gekoppelde debat te onderscheiden zijn
- de relevantie van deze stromingen en concepten voor het verklaren of beschrijven van individuele loopbanen
- de actuele ontwikkelingen in loopbaantheorie.

Daarnaast bent u in staat om loopbaanervaringen te vertalen naar metaforen en de betekenis en consequenties daarvan in theorie en praktijk te doorgronden.

### Loopbaantheorie van de toekomst

Ten aanzien van loopbanen is in de afgelopen decennia sprake van steeds meer invalshoeken die de toegenomen beweeglijkheid van zowel de persoon ('het zelf') als de (arbeids-)omgeving in concepten en theorieën proberen onder te brengen. Deze theorieën willen ruimte maken voor elementen die onlosmakelijk met de moderne loopbaan verbonden zijn: de onvoorspelbaarheid en openheid van de context, de richtinggevende waarde van intuïtie en 'loslaten', bij zelfsturing, de (positieve) rol van onzekerheid en het leren benutten van het toevallige en onverwachte in de loopbaan.

Deze aandacht voor de meer open, complexe en spirituele dimensie van loopbanen sluit aan bij een bredere ontwikkeling waarin zingeving en de zoektocht naar een (duurzame) innerlijke kern in de persoonlijkheid aan belang en populariteit lijken te winnen. Inmiddels krijgen deze benaderingen ook in wetenschappelijke zin volop aandacht.

In deze module wordt gewerkt aan twee thema's. Ten eerste zullen we aan de hand van de bestudering van wetenschappelijke publicaties een aantal voorbeelden van dit type theorievorming onderzoeken. Ten tweede gaat het in deze module om een kritische reflectie op de vraag: wanneer loopbanen minder planbaar en contextgebonden zijn, zoals de claim van de behandelde theorieën is, wat betekent dit voor de mogelijkheden voor organisaties om loopbanen van werknemers te kunnen en willen sturen? En wat voor de professionaliteit van de loopbaanadviseur, wat zijn dan mogelijke spanningsvelden en dilemma's van het vak?



Na afloop van dit blok heeft u kennis van en inzicht in:

- verschillende typen theorievorming over loopbanen zoals hierboven genoemd
- mogelijke visie aangaande het belang en de betekenis van de behandelde theorie voor individuen en organisaties
- uw rol als loopbaanprofessional en adviseur ten aanzien van hoe deze theorie en betekenis in te vullen en af te bakenen.

## Arbeidsmarkt, arbeidsrelaties en arbeidsorganisaties

Deze module bestaat uit drie onderdelen die ook los als mini-module te volgen zijn: arbeidsmarkt, arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen.

Kennis van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en van de structuur en werking van die arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde wil men mensen adequaat bij hun loopbaan kunnen begeleiden. Ontwikkelingen in arbeidsorganisaties bepalen de aard en inhoud van de functievorming en daarmee ook de aard en inhoud van de arbeidsvraag, die aan de arbeidsmarkt gesteld wordt. Arbeidsrelaties gaan over de wijze waarop werkgevers met werknemers relaties met elkaar aangaan, in juridische zin, maar ook psychologisch: wanneer mensen een bepaalde baan aannemen, hebben ze bepaalde verwachtingen, net zo goed als de werkgever ook verwachtingen heeft van zijn nieuw aangenomen werknemer.



Na afloop van deze module heeft u kennis van en inzicht in:

- de opeenvolgende fasen en de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
- manieren om een gericht arbeidsmarktadvies op basis van betrouwbare en valide arbeidsmarktinformatie samen te stellen
- de invloed van arbeidsorganisaties op de aard van werk en beroepen
- opeenvolgende manieren van organiseren en de consequenties van deze organisatieopvattingen voor de aard van het werk
- consequenties van deze opvattingen voor de aard van toekomstig werk
- de dimensies van een arbeidsrelatie en de belangrijkste verschillen tussen arbeidsrelaties in juridische zin
- de werking van een psychologisch contract
- ontwikkelingen in arbeidsrelaties en welke gevolgen dat heeft voor de aard van arbeidsrelaties zowel in juridische als psychologische zin.

## Duurzame Inzetbaarheid

In deze module over Duurzame Inzetbaarheid voor werk en loopbaan maken we kennis met de belangrijkste begrippen rondom duurzame inzetbaarheid en hoe dit thema in de (academische) literatuur aan de orde komt. In dit blok ligt de nadruk op het kunnen vergaren van relevante informatie om over het topic in gesprek te gaan met organisaties, mede in het belang van hun medewerkers. De duurzame inzetbaarheid van een persoon wordt (onderbouwd) in kaart gebracht, in de context van diens organisatie. Kennisleemtes rondom het issue in deze

specifieke praktijk context worden vastgesteld en acties bedacht om deze te kunnen vullen, en van daaruit mogelijke interventies te overwegen.

Er wordt dus van de cursist verwacht dat hij of zij een individuele casus kan 'werven'. Het criterium is dat zowel het individu bereid is tot het invullen van vragenlijsten en een gesprek erover, en dat ook een vertegenwoordiger van de organisatie bereid is in gesprek te gaan over Duurzame Inzetbaarheid in de betreffende organisatie, voor de uitwerking van de opdracht van de cursist.

De cursist wordt in deze module vooral gevraagd om vanuit de eigen rol de stap te zetten naar gesprekspartner over dit topic voor een organisatie. Voor een echt professioneel advies is het daarom nog te vroeg. Het betreft een oefening. Hierbij speelt niet alleen de loopbaan van het individu een rol, maar ook hoe organisaties beleidsmatig om (kunnen) gaan met dit onderwerp, en welk belang dit heeft voor hun langere termijn functioneren. De eindopdracht richt zich daarom vooral op het duiden van de situatie voor zowel individu als organisatie, een plan van aanpak en reflectie op de eigen professionele bijdrage en de reikwijdte van eventuele interventie(s). Hiermee wordt de visie op het thema gevoed en ligt er nog geen (na)druk op de advisering.

Leerdoelen:

- Inzicht in wat in de literatuur verstaan wordt onder DI.
- Kennis van de belangrijkste modellen die DI verklaren en inzicht in wat het organisatiebelang daarvan is.
- Toepassing van de kennis op een individuele case, inclusief taxatie en krachtenveld analyse van betreffende organisatie-context.
- Interventies voor DI kunnen beoordelen op hun merites en beperkingen (individueel vs organisatieniveau).
- Op onderbouwde wijze kunnen vaststellen waar in een specifieke context aanknopingspunten liggen voor DI beleid van een organisatie, om deze te helpen verbeteren of optimaliseren.

## Verandering voor organisaties en loopbanen

Deze module bestaat uit drie studietaken: aanleiding voor het thema en analyses van organisatieverandering, cultuur, macht en politiek, en emoties en de rol van communicatie bij veranderingsprocessen.

Organisaties zijn tegenwoordig voortdurend in beweging. Mondiale concurrentie, technologische ontwikkelingen, financiële crises, gewijzigde wetgeving zijn enkele van de factoren die organisaties dwingen zich snel aan te passen. Deze aanpassingen kunnen verschillende veranderingen met zich meebrengen, variërend van het invoeren van nieuwe technologieën en werkwijzen, het anders organiseren van het werk tot grootschalige veranderingen zoals reorganisaties, fusies, het afstoten van

onderdelen en het faillissement (en soms de doorstart) van de organisatie. Dergelijke veranderingen hebben meestal ook gevolgen voor de werknemers. Zij kunnen worden geconfronteerd met wijzigingen in taakhoud, werkwijze, management en afdeling en mogelijk met baanonzekerheid of baanverlies.

*'Ik ben met deze bagage een serieuze gespreks-partner voor organisaties. Vanwege het meta-perspectief dat de opleiding aanreikt, kan ik beter op strategisch niveau meedenken met loopbaan- en mobiliteitsbeleid en vervolgens mogelijkheden aanreiken om dat beleid concreet te vertalen naar de uitvoeringspraktijk.'*

(oud-deelnemer)

Loopbaanbegeleiders zullen regelmatig in aanraking komen met organisaties die in verandering zijn. Vanuit hun expertise kunnen zij ondersteuning bieden bij de gevolgen die deze veranderingen voor het personeel hebben. Om die rol goed te kunnen vervullen is het nodig om voldoende kennis te hebben van veranderingsprocessen en de impact die deze processen op de verschillende stakeholders (en vooral bij de werkenden) kunnen hebben. Het doel van het blok 'Verandering en loopbanen' is bij te dragen aan het vergroten van deze kennis en inzichten.

Na afloop van deze module heeft u kennis van en inzicht in:

- verschillende typen organisatieverandering en de gevolgen daarvan
- verschillende perspectieven op organisatieverandering
- de rol van emoties en communicatieprocessen bij organisatieverandering
- het ontstaan en de aanpak van weerstand tegen organisatieverandering.

Daarnaast bent u in staat om:

- een veranderingsproces op verschillende dimensies door te lichten en mogelijke problemen vast te stellen
- uw rol als loopbaanprofessional en adviseur in veranderingssituaties in te vullen en af te bakenen.

## De participatieve arbeidsmarkt

Deze module bestaat uit vijf studietaken en een afrondende eindopdracht waarin u een PowerPoint-presentatie samenstelt. In deze module wordt gekeken naar mogelijkheden van een inclusief HRM beleid om de inzetbaarheid van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarbij is het voor een strategisch loopbaanprofessional als eerste belangrijk om op de hoogte te zijn en blijven van de talloze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt om een werkgever



goed te kunnen adviseren. Denk daarbij enerzijds aan een toenemende krapte op de arbeidsmarkt door vergrijzing en ontgroening, en anderzijds aan een toename van diversiteit en flexibilisering van de arbeidsmarkt. De loopbaan-professional dient hier zijn/haar adviserende en regisserende rol te pakken richting de werkgever om de inzetbaarheid van alle medewerkers te vergroten en te zorgen voor een kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting om daarmee de strategie van de organisatie te ondersteunen. Maar voor een steeds grotere groep aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden functies onuitvoerbaar die



daarmee buitenspel komen te staan. Het doel van een inclusieve arbeidsmarkt is juist dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan de slag gaan. Door de opkomst van de Participatiewet worden bedrijven vanuit de overheid verplicht gesteld om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een dienstbetrekking aan te dienen en daarmee een divers personeelsbestand te realiseren. Naast deze extrinsieke prikkel willen bedrijven zich ook profileren als een organisatie dat oog heeft voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Door inclusief HRM-beleid dragen organisaties bij aan het beter functioneren van de arbeidsmarkt op lange termijn en creëren zij sociale legitimiteit dat bijdraagt aan een beter organisatie- en werkgeversimago

Na afloop van deze module heeft u kennis van en inzicht in:

- de arbeidsmarktontwikkelingen en welke effecten deze hebben op de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- de participatiewet & quotumwet
- de doelgroep die onder de participatiewet getypeerd kan worden
- wat verstaan wordt onder een inclusieve organisatie
- manieren hoe de doelgroep uit de participatiewet kan integreren in de arbeidsorganisatie.

Daarnaast bent u in staat om conform de participatie een inclusief HRM beleid te formuleren, gegeven de beperkingen en mogelijkheden van een (voorbeeld-) organisatie.

## Loopbaanbegeleiding in onderwijscontext

De afgelopen jaren is er in het onderwijs steeds meer aandacht voor het belang van goede loopbaan oriëntatie- en begeleiding (LOB). Vanwege de veranderende en flexibele arbeidsmarkt is het voor jongeren steeds belangrijker geworden om loopbaancompetenties te ontwikkelen, om daarmee beter te kunnen kiezen en zichzelf te kunnen sturen in hun studie en loopbaan. Ook vanuit het Ministerie van OC&W wordt er steeds meer aandacht aan dit onderwerp besteed en zijn verschillende onderwijssectoren zelfs een inspanningsverplichting voor LOB. Deze module gaat in op de moeilijkheden van jongeren als het gaat om kiezen voor een (vervolg)studie en beroep. Ook kijken we naar de wijze waarop jongeren in het onderwijs beter begeleid kunnen worden bij deze loopbaankeuzes en welke kennis en inzichten er zijn als het gaat om het vormgeven van goed loopbaangericht onderwijs.

Wat komt er allemaal bij kijken? Welke elementen zijn van belang om dit goed vorm te geven? Maar ook: waar lopen we in het onderwijs tegenaan? Het realiseren van goede LOB binnen het onderwijs is namelijk geen sinecure. Scholen en docenten zijn van oudsher hier niet voor geschoold en er zijn nog veel uitdagingen als het gaat om het goed begeleiden van jongeren in het kader van hun toekomst.

Deze module bestaat uit drie studietaken, een keuzetaak en een afrondende eindopdracht waarin u een kennisclip samenstelt.



Na afloop van dit blok heeft u kennis van en inzicht in:

- de dynamiek en belangrijke aandachtspunten als het gaat om het kiezen van jongeren voor een studie en/of beroep
- de redenen waarom loopbaanbegeleiding een steeds belangrijkere plek krijgt in onderwijs
- de ontwikkelingen in de onderwijssector op het gebied van loopbaanbegeleiding
- wat in de literatuur verstaan wordt onder loopbaancompetenties en 'loopbaangericht onderwijs'
- de verschillende aspecten die bij loopbaangericht onderwijs (en de invoering daarvan) een rol spelen
- de verschillende factoren die meespelen bij het implementeren van loopbaanbegeleiding in het onderwijs

Daarnaast bent u in staat om een onderwijsinstelling door te lichten en te adviseren over loopbaanbegeleiding.

## Loopbanen en strategisch advies

Deze module schenkt aandacht aan de relatie tussen strategie en loopbaanontwikkeling en de 'fit' tussen beide. De module bevat een academische basis en een praktijkgedeelte. De (academische) basis van deze module wordt gevormd door het bestuderen van literatuur over strategisch HRM, waarin de relatie tussen strategie en het personeelsbeleid wordt uitgediept. U wordt gevraagd zich te verdiepen in de aangeleverde literatuur en de verzamelde bronnen van een eigen gekozen organisatie. U maakt zogeheten flashcards waarin steeds een centrale vraagstelling uit een artikel wordt beantwoord. De literatuur geeft inzicht in de stand van zaken rondom kennis van strategisch HRM, strategische personeelsplanning en loopbaanmanagement in organisaties. In het praktijkdeel gaat u vooral op zoek naar de missie en visie van de organisatie; de structuur van de organisatie; de markt/omgeving van de organisatie; de HRM-strategie, inclusief hoe loopbanen en loopbaanmanagement zijn opgenomen in strategisch beleid (of juist niet) en de strategische en tactische loopbaanadvisering. Ook besteed u aandacht aan de rol van HRM en eventuele loopbaanprofessionals en de doelgroep(en) van dit beleid.

Deze module bestaat uit drie studietaken en een

afroondende eindopdracht waarin u een position paper schrijft of een video samenstelt met daarin een advies aan de betreffende organisatie.

Na afloop van deze module heeft u kennis van en inzicht in:

- strategisch HRM (SHRM) en de daarbij te onderscheiden belangrijke modellen
- strategische personeelsplanning en de wijze waarop organisaties kunnen omgaan met het plannen van hun personeelsbestand
- hoe organisaties omgaan met loopbaanmanagement
- wat de rol is van hedendaagse HRM-managers in loopbaanmanagement.

Daarnaast bent u in staat een advies te formuleren over het (strategisch en operationeel) loopbaanmanagement in een organisatie en de rollen daarbij van HRM en loopbaanadviseurs.

## De waarde van een instrument of interventie

Deze module laat u kennismaken met de stappen die nodig zijn bij het doen van een klein toegepast onderzoek naar de waarde of het nut van een bepaalde methodiek, instrument of interventie. U gaat de stappen zelf ook daadwerkelijk zetten.

In het brede werkkterrein van de loopbaanprofessional komt ook u regelmatig in aanraking met methodieken, instrumenten en interventies. In deze module leert u om daar op een academisch-kritische en systematische wijze naar te kijken en om een toegepast onderzoek ook conform die aanpak uit te voeren. U bent vrij om te kiezen t.a.v. welke methodiek, instrument of interventie u het onderzoek wil uitvoeren (in overleg met de docent). Als leidraad wordt hiervoor gebruik gemaakt van het boek over Toegepast Onderzoek van Mandy van der Velde, Paul Jansen en Josje Dikkers (2013).

Deze module bestaat uit een aantal studietaken die de volgorde van de cyclus voor toegepast onderzoek volgen. Het resultaat is een eigen onderzoeksverslag.

Na afloop van deze module heeft u kennis van en inzicht in:

- de belangrijkste begrippen en opeenvolgende stappen die van belang zijn voor het doen van toegepast onderzoek (de cyclus voor toegepast onderzoek)

Daarnaast bent u in staat

- een klein, beperkt onderzoek op te zetten en uit te voeren ten aanzien van een methodiek, instrument, of interventie uit uw praktijk
- de belangrijkste beperkingen en dus ook de reikwijdte zijn van uw onderzoek aan te geven naar het nut of de waarde van de methodiek, instrument of interventie
- het onderzoek conform de vereisten te rapporteren



- het toepassingsgerichte karakter van het onderzoek te benoemen en hoe dit leidt tot zinvolle aanbevelingen voor de praktijk
- de reikwijdte van het uitgevoerde onderzoek aan te geven en hoe u daaraan conclusies en advies verbindt
- hoe u uw rol als loopbaanprofessional en adviseur invult en afbakt bij onderzoek.

## Innovaties in het vakgebied

Op het terrein van loopbanen en loopbaanmanagement is voortdurend sprake van nieuwe ontwikkelingen en thema's die met innovatie te maken hebben. In deze module verkent u in een groepje van 4 tot 6 studenten de ontwikkelingen op een voor de loopbaanprofessie actueel thema of fenomeen, waarbij innovaties plaatsvinden, of die om innovatie vragen. U wordt daarbij ondersteund door een expert op dat terrein. U bepaalt in overleg met uw medestudenten en de docent van de Module Innovaties het thema of onderwerp. De docent/examinator van deze module zoekt vervolgens contact met een expert. Afhankelijk van de mogelijkheden daarbij kan het nodig zijn om het te verkennen thema wat aan te passen.

De module Innovaties is bedoeld om het thema te verkennen en te oefenen met het opstellen van een afgebakende en heldere probleemstelling, waarbij relevante vraagstukken op het terrein van loopbanen centraal staan. Tevens doet u ervaring op met het verzamelen, analyseren en bediscussiëren van gegevens, meer specifiek bedoeld om te komen tot een onderzoekbare probleemstelling die verder uitgewerkt zou kunnen worden in een toegepast onderzoek.

Deze module draagt in die zin bij aan academische vaardigheden, die nodig zijn voor de afsluitende thesis, maar ook om meer in het algemeen op een academische wijze naar ontwikkelingen te kijken. Als basis voor het opzetten van toegepast onderzoek maken we gebruik van het boek 'Toegepast onderzoek opzetten, uitvoeren en rapporteren' (Van der velde et al. 2013).

Gedurende deze module leert u:

- Op systematische wijze kennis te vergaren en te verwerken over een actueel onderwerp op een voor de loopbaanprofessie en samenleving relevant terrein
- Voor dit doel waardevolle bronnen (artikelen, boeken, experts etc.) te zoeken, vinden, beoordelen en selecteren.
- Een probleemstelling te ontwikkelen die voldoet aan de eisen van een uitvoerbaar toegepast onderzoek
- Actief te participeren in een groep met een onderzoeksopdracht
- De resultaten van de groepsopdracht te presenteren voor een breder publiek.

## Thesis Master Loopbaanmanagement

In de afsluitende thesis van de Master Loopbaanmanagement laat u zien dat u de academische competenties hebt verworven om als zelfstandig beroepsoefenaar op academisch niveau te functioneren. De thesis is een proeve van bekwaamheid in het zelfstandig kunnen uitvoeren van een academisch geborgd praktijkonderzoek. Als voorbereiding op de thesis wordt aandacht besteed aan algemene onderzoeks- en schrijfvaardigheden, alsmede aan het belang van academisch denken en handelen. Vervolgens wordt aan de hand van een in samenspraak vast te stellen onderzoeksvraagstuk de onderzoeks-cyclus doorlopen.

Bij het schrijven van de thesis vindt inhoudelijke en procesmatige ondersteuning door een ervaren docent plaats. U krijgt 14 maanden inschrijfrechten en kunt daarbinnen uw eigen studietempo bepalen en in overleg met uw begeleider een studieplanning opstellen.

*Wijzigingen in prijs en aanbod voorbehouden. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.*

**Faculteit Management, Science & Technology**  
Managementwetenschappen

**Noloc**

Vereniging voor loopbaanprofessionals

T +31 (0)45 576 2777

E [mst@ou.nl](mailto:mst@ou.nl)

[www.ou.nl/loopbaanmanagement](http://www.ou.nl/loopbaanmanagement)

**Open Universiteit**  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



**noloc**  
vereniging voor  
loopbaanprofessionals

