

Postacademische Leergang

HR-leiderschap in organisatie-ontwikkeling

Start – januari 2027

Georganiseerd door:

Radboud Universiteit

Performa HR

hrmacademy

Postacademische Leergang

HR-leiderschap in organisatieontwikkeling

Organisatiedoelen effectief omzetten in HR-doelen

In deze opleiding leer je vanuit verschillende invalshoeken naar jouw rol als HR-leider te kijken. Breed en diep: van organisatie tot strategie en infrastructuren, om uiteindelijk in te zoomen op HR. Inspirerende topdocenten wijzen je de weg, ze geven vanuit hun eigen wetenschappelijke discipline hun visie op HR-leiderschap. Je krijgt tegelijk handvatten aangereikt om organisatiedoelen effectief om te zetten in HR-doelen. Handvatten die je in de praktijk kunt toepassen. Je kunt er dus meteen mee aan de slag in je werk!

Tijdens de opleidingsdagen ga je samen met wetenschappelijke experts leiderschaps- en organisatievraagstukken nader onderzoeken en bespreken. En natuurlijk samen met je studiegenoten, waarmee je ervaringen en kennis deelt. Ook mooi meegenomen: je breidt je waardevolle netwerk verder uit.

Tijd voor nieuw HR-leiderschap

Het zijn turbulente tijden waarin technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar in snel tempo opvolgen. Zoals je zelf vanuit HR ook ervaart, zijn deze ontwikkelingen van grote invloed op je organisatie en het werk dat er verricht wordt. Dat vereist nieuw HR-leiderschap met aandacht voor het scheppen van (nieuwe) voorwaarden voor medewerkers zodat zij hun werk kunnen doen.

De opleiding helpt je aan de hand van drie onderdelen: We starten de leergang met een uitgebreide inleiding op de sociaal-organisatorische bedrijfskunde. Hierin worden organisaties beschouwd als sociale systemen die strategische doelen realiseren en aanpassen vanuit hun organisatorische infrastructuur. Een onmisbare voorbereiding op de drie hoofdlijnen die we volgen:

1. Organisatie, (HRM) strategie en infrastructuur

De strategische opgaven en de manier waarop de organisatie is ingericht staan centraal. Je leert over de samenhang tussen de strategische opgaven van de organisatie en de specifieke uitdagingen waarvoor het strategisch HR-beleid is gesteld. Ook behandelen we met elkaar de vraag hoe structuur en (AI)technologie kunnen bijdragen aan de cultuur, diversiteit en het succes van de organisatie. Met als uitgangspunt: wendbaarheid door eenvoud.

2. Ontwikkelen van organisatorische infrastructuren

De tweede hoofdlijn is nadrukkelijk gericht op het ontwikkelen en veranderen van organisaties. Je krijgt antwoorden op vragen zoals: hoe ontwikkel je een organisatie zodat die zowel ontwerpkundig als veranderkundig verantwoord is? Hoe bouw en bestuur je een veranderorganisatie die je helpt bij je ontwikkelinspanning en strategische doelen? En hoe ga je om met macht en emoties, weerstand en de culturele aspecten van verandering? En wanneer en hoe intervenieer je?

3. Inzoomen op HR

Tijdens de modules zoomen we continu in op je HR-verantwoordelijkheden. En dan met name de bijdrage die je vanuit HR levert aan het strategisch inrichten van de organisatorische infrastructuur. Dat betekent concreet: aandacht geven aan talentmanagement, employer branding, strategische personeelsplanning, bevorderen van betrokkenheid in een werkomgeving waar AI-technologie een steeds grotere rol gaat spelen, ongelijkheid tegengaan, werken aan inclusie en een goede balans bieden tussen werk en welzijn. En tot slot, (HR)leiding geven in een organisatie die in een permanente staat van ontwikkeling is.

“De leergang geeft een duidelijk theoretisch fundament om het vak van HR-manager beter uit te kunnen oefenen”



Voor jou?

Wil je je rol in de organisatie herijken en versterken nu de maatschappelijke, technologische en organisatorische veranderingen elkaar in duizelingwekkend tempo opvolgen? En daarmee een waardevolle bijdrage blijven leveren aan de organisatie en de mensen die er werken? Dan is deze leergang 100% raak voor jou. Afhankelijk van je positie en interesse is de opleiding heel geschikt als je HR-professional, directeur, lijnmanager, interimmanager of consultant bent. Het maakt trouwens niet uit of je organisatie profit, not-for-profit of van de overheid is. Wel gaan we ervan uit dat je ten minste een HBO denk- en werkniveau hebt.

Twijfel je of wil je overleggen of deze opleiding goed bij jou past? Bel dan tijdens kantooruren naar 070 310 70 11.
Mailen kan ook: info@performa.nl.

Maak kennis met het inspirerende programma

De leergang HR-leiderschap in Organisatieontwikkeling bestaat uit zes dagen:

Dag 1 Duurzaam werkgeverschap

Tijdens deze eerste module onderzoeken we wat het betekent om wendbare en duurzame werkgever te zijn vanuit het perspectief van de sociaal-organisatorische bedrijfskunde. Het biedt een gefundeerde opmaat om invulling te geven aan de Corporate, Sustainability, Due Diligence Directive (CSDDD). Inclusief de voorwaarden die nodig zijn om dit mogelijk te maken, zoals de structuur van de organisatie, de rol van HR en die van technologie. Met elkaar formuleren we antwoorden op belangrijke vragen, zoals: wat is de relatie tussen de 'harde' kant van organisaties (structuur, technologie en HR-systemen) en de 'zachte' kant (de cultuur van een organisatie en de kwaliteit van haar maatschappelijke bijdrage)? En hoe zijn die twee kanten met elkaar verbonden? Op basis van de uitkomsten verdiep je de strategische uitdagingen en de rol van HR hierbij.

Docenten Jesper Hanssen en Jan Achterbergh
Datum donderdag 21 januari 2027

Dag 2 Structuren die werken

De structuur van een organisatie is cruciaal voor haar prestaties en van grote invloed op onder meer wendbaarheid, duurzaam werkgeverschap, doeltreffendheid, doelmatigheid en kwaliteit van werkprocessen. Of anders wel op het organisatorisch innovatievermogen en op de betrokkenheid bij werk en de kwaliteit van arbeidsrelaties. Ja, zelfs de cultuur van een organisatie is sterk verbonden met haar structuur. Afhankelijk van deze structuur worden organisaties geholpen of belemmerd om te presteren. Na deze dag ken je de helpende principes van de inrichting van de structuur van organisaties en heb je inzicht hoe je structuren bouwt die wérken.

Docent Jesper Hanssen
Datum donderdag 4 februari 2027

Dag 3 Samenwerking tussen de mens en AI op het werk

De toepassing van technologie en AI-augmentatie op het werk heeft grote invloed op hoe we werken. HR-leiders worden geconfronteerd met cruciale vragen over talent, cultuur en organisatieontwerp. Deze opleidingsdag maakt deelnemers bewust van de belangrijkste uitdagingen en kansen op het gebied van samenwerking tussen mens en AI op het werk. We onderzoeken hoe AI verschillende taken en teamsamenwerking verandert, we brengen nieuwe vaardigheidstekorten in kaart en bespreken hoe we toekomstbestendige loopbaantrajecten kunnen opbouwen. We gaan ook dieper in op de vraag of organisaties andere talentprofielen nodig hebben en hoe je organisaties kunt structureren voor AI-integratie. We onderzoeken de culturele verschuivingen die nodig zijn wanneer mensen en AI samenwerken, en helpen je weloverwogen strategische keuzes te maken over de toepassing van technologie.

Docent Vera Blazevic
Datum donderdag 4 maart 2027

Dag 4 Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Diversity, Equality & Inclusion (DEI) zijn niet meer weg te denken van de strategische agenda, en dragen bij aan de sociale verantwoordelijkheid van organisaties. Omdat personeelsbestanden en klantenbestanden steeds diverser worden, onder invloed van factoren als globalisering, vergrijzing, migratie, emancipatie en internationale samenwerking, wordt het omgaan met de vele overeenkomsten en verschillen tussen mensen een zaak van alle medewerkers en managers. We bespreken deze dag de ontwikkeling van DEI door de jaren heen, DEI als een systemisch en als een politiek proces, en hoe dat van invloed is op effectieve veranderaanpakken voor DEI.

Docent Yvonne Benschop
Datum donderdag 18 maart 2027

"Je wordt getriggerd om zowel aan functionele als sociale aspecten evenveel aandacht te besteden"

Dag 5 Strategisch organiseren met mensen – talent en sociaal kapitaal

Identificeren, inzetten en ontwikkelen van talenten van medewerkers is voor organisaties de belangrijkste opgave in personeelsmanagement. Het bestaande personeels-instrumentarium van veel organisaties is echter niet altijd geschikt voor het managen van talenten; het is vaak te beheersmatig en weinig gericht op ontwikkelen van medewerkers en werkgemeenschappen. Medewerkers ervaren daardoor de organisatie eerder als een 'keurslijf' dan een 'werkplaats'. Meer aandacht voor individueel en collectief talent is een centraal thema voor moderne organisaties. Dat start met een duidelijke employer brand en strategische personeelsplanning. Vervolgens is goed leidinggeven aan mensen een belangrijke succesfactor. Het goed laten functioneren van talent staat of valt met het creëren van verbindingen tussen mensen die elkaar vertrouwen en begrijpen.

Docent Michiel Schoemaker
Datum donderdag 1 april 2027

"De theorie is heel goed doordacht"

Dag 6 Veranderkunde en interveniëren

Nadat in eerdere modules aandacht is besteed aan het ontwerpen van organisatorische infrastructuren (structuur, technologie, HR), wordt in module 6 ingegaan op het veranderen ervan. In module 6 komen met name de sociale- en culturele aspecten van verandering aan de orde. Waarom kunnen veranderingen zo 'taai' zijn en hoe met deze taaiheid om te gaan? Hoe werkt betekenisgeving in organisaties? Wat beïnvloedt gedrag van mensen in/en organisaties? Ook de stappen in veranderingsprocessen en interventiemethoden en die deze stappen kunnen ondersteunen worden ervaren en besproken.

Docenten Jesper Hanssen en Marc van Hooft
Datum donderdag 15 april 2027



Mix van verschillende onderwijsvormen

Als deelnemer profiteer je mee van onze ervaring om de stof zo effectief mogelijk op jou over te dragen. Dat resulteert voor deze leergang in een afgewogen combinatie van verschillende onderwijsvormen. De ene keer krijg je masterclasses van inhoudelijke experts, de andere keer is het ervaringsgericht leren waarbij je je denken en doen oprekt. Of groepsgewijze oefeningen om het geleerde te vertalen naar je eigen plannen en vraagstukken. Aangevuld met dialoogsessies om elkaar te helpen en om ervaringen uit de praktijk te delen. Er is volop ruimte voor reflectie en discussie. Voorafgaand aan de lesdagen krijg je de bijbehorende literatuur. Goed om te weten: je kunt de lesdagen ook zonder voorbereiding volgen.

> “Je draagt bij aan de innovatieve kracht en het succes van jouw organisatie.”

Docenten waar je graag en véél van leert

De docenten waarvan je college en begeleiding krijgt, zag je al even voorbijkomen. Het zijn stuk voor stuk bijzonder bevlogen experts met jarenlange ervaring op hun eigen vakgebied:

- Drs. Jesper Hanssen, Adviseur en docent in organisatie-ontwerp en veranderkunde, en mede-eigenaar advies-bureau Prepared Mind
- Professor Yvonne Benschop, Hoogleraar Organisatie-gedrag aan de Faculteit der Managementwetenschappen, Radboud Universiteit
- Professor Vera Blazevic, Hoogleraar Digitale Markering aan de Faculteit der Managementwetenschappen, Radboud Universiteit
- Dr. Michiel Schoemaker, Onderzoeker, docent en adviseur ‘Identiteit, talent en gemeenschappen’

Wat levert deze opleiding jou op?

Als je deze opleiding hebt gedaan, beschik je over:

- Uitgebreide kennis over concepten en modellen die helpen bij het bouwen van organisaties waarin samen-werkende mensen centraal staan. Denk hierbij aan onderwerpen als strategisch personeelsmanagement, kennis en leren in organisaties, organisatieontwikkeling en cultuur;
- Vaardigheden om organisaties te analyseren met behulp van de aangereikte concepten en modellen;
- Handelingsperspectief voor de rol van HR in moderne organisaties.



Daarom volg je deze postacademische leergang

- ontwikkel je tot een volwaardig strategisch gesprekspartner
- je leert organisatorische doelen effectief omzetten in HR-doelen
- je gaat direct bijdragen aan innovatieve krachten en het succes van de organisatie
- je gaat je verder ontwikkelen en verdiepen van je leiderschapskwaliteiten
- je doet waardevolle kennis op over het ontwerpen en ontwikkelen van (verander)organisaties
- je koppelt nieuwe theoretische inzichten over mens en organisatie aan je eigen organisatie
- medewerkers, klanten, cliënten of burgers leer je succesvol centraal te stellen bij de vormgeving van je organisatie

Praktische informatie

Overzichtelijke opzet De opleiding bestaat uit zes bijeenkomsten van telkens één losse dag, verdeeld over de drie hoofdonderdelen. Elke dag begint om 9.30 uur en duurt tot 17.00 uur.

Beperkt aantal deelnemers De maximale groepsgrootte is 20 deelnemers. Zo blijft het overzichtelijk en kunnen de docenten jou en andere deelnemers ruimschoots individuele aandacht geven. De leergang gaat door als zich voldoende deelnemers hebben aangemeld.

Certificaat na afronding Als je de leergang succesvol hebt afgerond, ontvang je een certificaat van de Radboud Universiteit. Voorwaarde is dat je actief deelneemt aan alle bijeenkomsten.

Inspirerende locatie We ontvangen je graag op een inspirerende, goed bereikbare locatie in Amersfoort: Leerhotel Het Klooster, Daam Fockemalaan 10, 3818 KG, telefoon: +31 33 467 87 00.

Kosten De totale kosten van deze post-academische opleiding zijn € 5.950,- (indien gewenst vrijgesteld van BTW). Dit bedrag is inclusief studiemateriaal en catering tijdens de lesdagen. Catering houdt in: warme/koude drankjes en lunches tijdens alle opleidingsdagen.

Heb je vragen of wil je iets overleggen?

Bel dan tijdens kantooruren naar 070 310 70 11.

Inschrijven voor de Leergang?

Scan de QR-code en vul het inschrijfformulier in. Er zal snel contact met je worden opgenomen voor het plannen van een intakegesprek.

Wil je op de hoogte blijven van deze postacademische Leergang?

Kijk op: www.performa-hr.nl of www.hrmacademy.nl.

"Je verdiept je leiderschapskwaliteiten en zet een grote stap in je ontwikkeling als strategisch gesprekspartner."



Radboud Universiteit

Performa HR

hrmacademy