

ADVIES voor de aanvulling van de
(kern-)competenties voor de
associate degree opleiding van de Hanzehogeschool
op het gebied van het grensoverschrijdend inlenen van arbeid

Dirk Willem Kroneberg,
Docent Instituut voor Bedrijfskunde

Expertisecentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid
Lectoraat Flexicurity
Kenniscentrum Arbeid
Hanzehogeschool Groningen

Groningen, december 2008

Het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen levert via toegepast onderzoek een bijdrage aan de kenniscirculatie en innovatie op en rond de Noordelijke arbeidsmarkt. Het KCA bestaat uit vier samenwerkende lectoraten:

- Flexicurity
- Arbeidsparticipatie
- Arbeidsorganisatie en –productiviteit
- Duurzaam HRM-beleid

Dit Working Paper is een product van het Expertisecentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid (GIA), dat in 2007 is opgericht door een Consortium onder leiding van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen en daarnaast bestaand uit de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA), MKB Noord, CNV en FNV.

Het Expertisecentrum is mogelijk gemaakt door een RAAK-MKB subsidie van de Stichting Innovatie Alliantie.

Inhoudsopgave

0. Samenvatting	5
1. Inleiding.....	5
2. Inventarisatie van competenties, eindtermen en taken	7
2.1 Definiëring van begrippen.....	7
2.2 Competenties in het curriculum van de opleiding Personeelsmanagement (PM) van de Hanzehogeschool Groningen.....	7
2.3 Eindtermen ARTRA/SEU voor intercedent	9
2.4 Aanvullende taken van de intercedent grensoverschrijdend inlenen van arbeid (VIA)	10
3. Bespreking aanvullende aandachtsgebieden van de intercedent grensoverschrijdend inlenen van arbeid.....	11
4. Vergelijking.....	12
4.1 Vergelijking eindtermen ARTRA/SEU en competenties PM	12
4.2 Vergelijking aanvullende taken en competenties PM.....	12
4.3 Aanvullende aandachtsgebieden en competenties PM	13
5. Advies	14

0. Samenvatting

Als onderdeel van het programma *Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid* is een advies geformuleerd voor de aanvulling van de (kern)competenties op het gebied van grensoverschrijdend inlenen van arbeid voor de opleiding Personeelsmanagement van de Hanzehogeschool Groningen, in het bijzonder voor de associate-degree opleiding.

Eerst is geïnterviewd naar relevante eindkwalificaties: de eindkwalificaties van de opleiding Personeelsmanagement van de Hanzehogeschool Groningen (2.2), de eindkwalificaties van de ARTRA/SEU voor intercedent (2.3) en de aanvullende taken, die door de VIA zijn geformuleerd (2.4).

De eindkwalificaties zijn vervolgens naast elkaar gelegd. De vergelijking wijst uit dat de eindtermen van de reguliere opleiding tot intercedent (ARTRA/SEU) door hun operationele karakter passen binnen de associate-degree opleiding en terecht deel uitmaken van de eerste twee studiejaar van de opleiding Personeelsmanagement. Dit geldt ook voor de aanvullende taken, zoals die geformuleerd zijn door de VIA. De aanvullende aandachtsgebieden van de intercedent die zich bezighoudt met grensoverschrijdende arbeid zijn in te passen in de kerncompetenties van de studierichting PM, maar wijken inhoudelijk sterk af van de huidige invulling er van.

Op grond van deze conclusies zijn twee adviezen geformuleerd:

Advies 1

Richt de eerste twee studiejaar (voltijd: het eerste en gedeeltelijk het tweede jaar; deeltijd: het oriënterend jaar en het eerste jaar) van de studierichting zodanig in, dat binnen de onderdelen van het curriculum waar dat mogelijk is aandacht wordt besteed aan de taken op operationeel niveau die bij grensoverschrijdende inlenen van arbeid aan de orde komen. Te denken valt aan casus en voorbeelden binnen de bestaande onderdelen van het curriculum. Dit komt tegemoet aan de wens vanuit de praktijk tot scholing op operationeel gebied. Het programma van de studierichting verandert daardoor niet van opbouw, maar wordt breder in het toepassingsbereik.

Advies 2

Maak in overleg met verwante studierichtingen in dit verband (Vastgoed en Makelaardij, SJD/Rechtenstudies, *Social Work*) een programma in de minor-ruimte, waardoor studenten die daarvoor kiezen hun programma kunnen uitbreiden met onderdelen die relevant zijn voor grensoverschrijdende inlenen van arbeid. Dit pakket zou kunnen bijdragen aan ontwikkeling van het thema grensoverschrijdende inlenen van arbeid op tactisch en strategisch niveau, en daardoor tot verdere professionalisering van de branche.

1. Inleiding

Binnen het lectoraat Flexicurity van de HG (voorheen het lectoraat Arbeidsverhoudingen) is in 2007 een onderzoek gestart naar product- en dienstinnovatie in de branche internationale arbeidsbemiddeling. Eén van de doelen van dat programma *Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid* (het GIA/RAAK-project) van dat lectoraat is het geven van een *advies* voor de aanvulling van de (kern)competenties voor in het bijzonder de *associate-degree* (AD) -opleiding van de Hanzehogeschool (HG) op het gebied van het grensoverschrijdend inlenen van arbeid¹. In deze notitie is dat advies vervat.

Sinds september 2006 maakt de *Basis Opleiding Intercedent* als module deel uit van het deeltijdcurriculum personeelsmanagement (PM) voor het verkrijgen van de *associate-degree* van de Hanzehogeschool. Deze module wordt uitgevoerd door een trainer van ARTRA arbeidsmarkttrainingen te Hoofddorp. Zij wordt afgesloten met een toets binnen het HG-curriculum. Studenten kunnen desgewenst deelnemen aan het officiële SEU-examen (Stichting Examinering Uitzendbranche) voor het verkrijgen van het volledig civiel effect van de kwalificatie intercedent.

In 2007 is er door de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA), de arbeidsbemiddelaars die zich richten op de grensoverschrijdende inleen van arbeid, aan ARTRA een opdracht verstrekt voor het ontwikkelen van een training met volledige aandacht op het werken met buitenlandse werknemers, als aanvulling op de *Basis Opleiding Intercedent* van ARTRA.

De vraag naar een advies voor een eventuele aanvulling van de (kern) competenties van de opleiding PM van de HG (specifiek de AD-route) op het grensoverschrijdend inlenen van arbeid valt uiteen in twee deelvragen:

1. over welke aanvullende competenties moet de intercedent beschikken die werkt op het gebied van grensoverschrijdend inlenen van arbeid, en
2. maken deze competenties deel uit van de (kern) competenties van de opleiding PM (specifiek de AD-route) van de HG? Wanneer dit niet het geval is: op welke manier kunnen dan die (kern) competenties worden aangevuld?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn in paragraaf 2.2 de kerncompetenties van de opleiding PM van de HG weergegeven, en vervolgens de eindtermen ARTRA/SEU en de aanvullende taken die naar de visie van de VIA behoren tot die van de intercedent grensoverschrijdende inleen van arbeid (2.3 en 2.4).

Op basis van de inventarisaties in paragraaf 2 volgt een algemene bespreking van aanvullende aandachtsgebieden. Anders dan de reguliere uitzendbureaus die met vrijwel uitsluitend binnenlands personeel werken, hebben uitzendbureaus die zich richten op grensoverschrijdende arbeid te maken met veel meer taken in hun relatie tot de uitzendkracht, de opdrachtgever en de overheid. Behalve de aandachtsgebieden acquisitie en personeelsbeheer houden zij zich ook bezig met huisvesting, internationale en Nederlandse sociale zekerheid, internationaal en binnenlands personenvervoer, introductie en begeleiding op woon- en werkadres en vergunningen. Deze aandachtsgebieden worden in paragraaf 3 nader uitgewerkt op drie niveaus.

¹ RAAK programma Kenniscentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid, 2007-2008

2. Inventarisatie van competenties, eindtermen en taken

2.1 Definiëring van begrippen

Voor de inventarisatie is gekeken naar de eindkwalificaties van de opleiding Personeelsmanagement van de Hanzehogeschool Groningen (2.2), de eindkwalificaties van de ARTRA/SEU voor intercedent (2.3) en de aanvullende taken, die door de VIA zijn geformuleerd (2.4). De eindkwalificaties zijn niet direct te vergelijken, omdat het respectievelijk competenties, eindtermen en taken betreft. Daarom vooraf enige definities.

Van het begrip *competentie* zijn veel omschrijvingen in omloop. Voor deze inventarisatie lijkt de omschrijving van Luken² het meest geschikt:

Een vermogen dat kennis-, houdings- en vaardigheidsaspecten omvat, om in concrete taaksituaties doelen te bereiken. Deze omschrijving zal in deze inventarisatie worden gebruikt.

Eindtermen zijn omschreven kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshoudingen waarover een persoon beschikt.³ De omschrijving van eindtermen lijkt sterk op die van competenties; het verschil ligt daarin, dat bij competenties de nadruk ligt op het (aantoonbaar) vermogen van een persoon om de geschetste doelen te bereiken, terwijl eindtermen de nadruk ligt op het beschikken over de geschetste eigenschappen.

Bij *taken* gaat het om activiteiten op concreet niveau in een bepaalde beroepssituatie. Zowel competenties als eindtermen kunnen op handelingsniveau in taaksituaties worden beschreven.

2.2 Competenties in het curriculum van de opleiding Personeelsmanagement (PM) van de Hanzehogeschool Groningen

De opleiding PM van de HG hanteert zes **kerntaken** van de afgestudeerde⁴:

1. Uitvoeren en beheren
2. Signaleren en initiëren
3. Analyseren, onderzoeken en adviseren
4. Ontwerpen
5. Regisseren en implementeren
6. Professionaliseren,

en de volgende **kerncompetenties**:

- 1.1 De beginnende P&O-er is in staat om de personeelsadministratie te (doen) beheren en beheersen en alle belanghebbenden te informeren.

² Luken, T., *Zijn competenties meetbaar?* Stichting NOA, Amsterdam z.j.

³ onder meer te vinden in OER Hanzehogeschool SOSA

⁴ *Onderwijsregeling Personeelsmanagement (P&A)*, studiejaar 2008-2009, Instituut voor Bedrijfskunde

- 1.2 De beginnende P&O-er is in staat om op basis van staand beleid, wet en regelgeving, management en medewerkers te informeren over P-instrumenten, de uitvoering ervan te bewaken en zo nodig corrigerend op te treden.
- 2.1 De beginnende P&O-er is in staat om trends en andere relevante sociaal-maatschappelijke, economische, juridische of technologische ontwikkelingen te signaleren, kritisch te beoordelen op zijn personele merites en ethische kanten en consequenties voor de organisatie te onderzoeken. Maatschappelijke Verantwoord Ondernemen (MVO) is in dit kader een belangrijk uitgangspunt. Hij is in staat om over deze consequenties helder te communiceren met de beslissers van de organisatie en hen van de noodzaak van actie te doordringen.
- 2.2 De (beginnende) P&O-er is in staat om ongewenste aspecten in het functioneren van organisatie en personeel zoals ondoelmatigheden of nalatigheden, onrechtvaardigheden of strijdigheden in hun samenhang dusdanig inzichtelijk te maken dat het management of een andere potentiële opdrachtgever probleembesef ontwikkelt en bereid is te handelen. Hij is in staat de zgn. 3 P's (People, Planet Profit) als aandachtsgebied hierin mee te nemen.
- 3.1 De beginnende P&O-er is in staat om de (achterliggende) P-, O- of A-problematiek te analyseren, de probleemeigenaar te definiëren en de probleemorzaken te definiëren via eigen onderzoek of door het inzetten van externe onderzoekers.
- 3.2 De beginnende P&O-er is in staat om vanuit zijn inhoudsdeskundigheid het management en individuele medewerkers advies te geven over de aanpak van hun probleem zodanig dat de adviesvrager de gegeven oplossing, zo nodig financieel onderbouwt, accepteert.
- 4.1 De beginnende P&O-er is in staat om een heldere P- of O-opdracht te genereren en vanuit gegeven beleidskader en randvoorwaarden deelbeleid, instrumenten of trainingen te ontwerpen die voor de organisatie op maat gesneden zijn.
- 4.2 De beginnende P&O-er is in staat om een resultaatgerichte, individuele of organisatiebrede, gefaseerde verandertrajecten te ontwerpen die vertrekken vanuit de bestaande situatie of organisatie
- 5.1 De beginnende P&O-er is in staat om een (zelf ontworpen) plan van aanpak (project, traject, training) t.a.v. een deelterrein van personele ontwikkelingen of organisatieverandering te realiseren, d.w.z. resultaatgericht te sturen, te begeleiden of op onderdelen te trainen en daarbij blijvend commitment te verwerven
- 5.2 De beginnende P&O-er is in staat om een gerealiseerde personele of organisatorische verandering te evalueren, te bewaken en te borgen.

- 6.1 De beginnende P&O-er is in staat om te reflecteren op eigen professioneel handelen waarbij maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) een oriëntatie punt is, en op basis daarvan nu en in de toekomst de eigen ontwikkeling en beroepsmatige ondersteuning te organiseren.
- 6.2 De beginnende P&O-er is in staat zelf een bijdrage te leveren aan de professionele ontwikkeling van het team of deze via consultatie, advies of opdrachtverschaffing te genereren.
- 6.3 De beginnende P&O-er is in staat om ervoor te zorgen sleutelfiguren te betrekken bij projecten op P&O-terrein alsook zelf tijdig betrokken te worden bij ontwikkelingen die niet a-priori op het P&O-terrein liggen maar in de uitwerking wel consequenties voor personen.

2.3 Eindtermen ARTRA/SEU voor intercedent

Het programma voor het examen uitzendmedewerker van de SEU, waarvoor de training *Basis Opleiding Intercedent* van ARTRA opleidt, kent de volgende **eindtermen**⁵. Deze eindtermen zijn sterk gerelateerd aan de taken van de functie van intercedent. De SEU werkt (nog) niet met een beschrijving in competenties.

1. De examenkandidaat kent de achtergronden van uitzendarbeid, de taken die uitzendorganisaties verrichten en de flexibele arbeidsvormen die deze kunnen hanteren.
2. De examenkandidaat kent de organisatie van de uitzendbranche en de omgeving waarin deze functioneert.
3. De examenkandidaat kent de instanties en personen die gerechtigd zijn informatie over flexwerkers op te vragen en kan de rechtmatigheid van hun verzoeken beoordelen.
4. De examenkandidaat kan de in de branche gangbare procedures voor de werving van sollicitanten onder begeleiding toepassen.
5. De examenkandidaat kan de procedures voor de vaststelling van de identiteit en de registratie van de sollicitant zelfstandig toepassen.
6. De examenkandidaat kan de in de praktijk gangbare interview-procedures voor de intake van sollicitanten zelfstandig toepassen.
7. De examenkandidaat kent de voor de branche geldende CAO's (ABU en NBBU), met name de inhoud van de voor hem/haar relevante CAO voor Uitzendkrachten zodanig, dat hij sollicitanten zelfstandig kan informeren.
8. De examenkandidaat kan de procedures en technieken voor de beoordeling van flexwerkers zelfstandig toepassen.
9. De examenkandidaat beheerst de in de praktijk gangbare procedures en technieken voor de selectie van flexwerkers voor vacatures bij opdrachtgevers zodanig, dat hij/zij die zelfstandig kan uitvoeren.
10. De examenkandidaat kan de in de branche gangbare formele en informele methodieken voor de werving van opdrachtgevers en vacatures onder begeleiding toepassen.

⁵ Vastgesteld 15-06-2004; bron: www.seu.nl

11. De examenkandidaat kan de in de branche gangbare procedures voor de behandeling van vacatures (inclusief bijzondere uitzendingen / uit-sluitingen en uitzenden naar het buitenland) zelfstandig toepassen.
12. De examenkandidaat kent de componenten van de kostprijs en de in de branche gangbare leveringscondities en kan deze zelfstandig bij tariefberekening toepassen.
13. De examenkandidaat kan flexwerkers zelfstandig inschalen en plaatsen.
14. De examenkandidaat kan flexwerkers zelfstandig voorlichten en adviseren over hun kansen op de arbeidsmarkt, soorten arbeids-overeenkomsten, arbeidsongeschiktheid en scholingsmogelijkheden.
15. De examenkandidaat kent de wettelijke eisen die gesteld worden aan de volgende administratieve procedures:
 1. Het bijhouden van het arbeidsverleden van de flexwerker;
 2. De afhandeling van ziek- en herstelmeldingen;
 3. Het voorbereiden, controleren en verwerken van declaraties;
 4. De doorvoering van de uitzendkrachtenadministratie, inclusief verzekering en pensioenvoorziening;
 5. Het beëindigen van de arbeidsverhouding.
16. De examenkandidaat kan opdrachtgevers zelfstandig voorlichten en adviseren, o.a. over de Algemene Voorwaarden, het aanbod aan arbeidskrachten, de adequaatheid van omschrijvingen van aangeboden vacatures, medezeggenschap en aansprakelijkheid.
17. De examenkandidaat weet hoe hij/zij invulling moet geven aan goed werkgeverschap.

2.4 Aanvullende taken van de intercedent grensoverschrijdend inlenen van arbeid (VIA)

Aanvullend op het takenpakket van de intercedent heeft de VIA in de opdracht aan ARTRA de volgende **taken** geëxpliciteerd⁶ (taken die specifiek zijn voor de consulent/intercedent op het gebied van internationaal inlenen van arbeid):

1. Instructies geven bij brieven van de belastingdienst
2. Ondersteuning bieden bij persoonlijke zaken
3. Regelen van woning, vervoer of kinderbijslag
4. Een goede en gedegen uitleg geven over de loonspecificatie, loon in natura
5. Uitleg van tijd voor tijdregeling en de arbeidstijdenwet
6. Alles rondom de ziektekostenverzekering
7. Procedures rondom inschrijven in het bevolkingsregister
8. Instructies brandveiligheid
9. Bruto/netto uitleg kunnen geven
10. Rol van vertrouwenspersoon
11. Inleven en kunnen verplaatsen in andere culturen
12. Bewaarplicht documenten
13. Adviseren opdrachtgevers omtrent de buitenlandse werknemer.

⁶ Vertrouwelijk ontwikkelvoorstel van ARTRA d.d. 13 september 2007

3. Bespreking aanvullende aandachtsgebieden van de intercedent grensoverschrijdend inlenen van arbeid.

Typierend voor de feitelijke werkzaamheden van uitzendbureaus die zich bezighouden met grensoverschrijdend inlenen van arbeid zijn activiteiten op de volgende aandachtsgebieden⁷:

1. Huisvesting
2. Internationale en Nederlandse sociale zekerheid
3. Internationaal en binnenlands personenvervoer
4. Introductie en begeleiding op woon- en werkadres
5. Vergunningen.

Op *taakniveau* zijn de activiteiten op deze aandachtsgebieden als volgt te operationaliseren. Daarbij is per aandachtsgebied een verdeling gemaakt in operationeel niveau (a), tactisch niveau (b) en strategisch niveau (c).

1. Huisvesting

- a. Zorg voor de beschikbaarheid van passende huisvesting voor de werknemer
- b. Overleg met aanbieders van passende woonruimte over het beschikbaar stellen van passende woonruimte aan werknemers, individueel of groepsgewijs
- c. Ontwikkeling van beleid rond de beschikbaarheid van woonruimte voor werknemers in overleg met woningcorporaties, commerciële verhuurders, gemeenten en andere spelers

2. Internationale en Nederlandse sociale zekerheid

- a. Zorg voor en hulp bij het invullen van formulieren voor de werknemer in het kader van sociale zekerheid
- b. Contacten met uitvoeringsorganisaties op het gebied van sociale zekerheid in binnen- en buitenland, voor de werknemer
- c. Beleidsontwikkeling sociale zekerheid voor categorieën van werknemers in overleg met uitvoeringsorganisaties in binnen- en buitenland

3. Internationaal en binnenlands personenvervoer

- a. Zorg voor individueel en/of collectief vervoer van werknemer tussen woonland en werkland en tussen verblijfplaats en werkplek
- b. Structurele of netwerkcontacten met vervoersorganisaties rond vervoer van werknemers
- c. Beleidsontwikkeling internationaal en nationaal vervoer van werknemers in overleg met vervoerders en branche-organisaties

4. Introductie en begeleiding op woon- en werkadres

- a. Zorg voor de feitelijke introductie en begeleiding op woon- en werkadres
- b. Methodische woon- en werkbegeleiding op woon- en werkadres
- c. Beleidsontwikkeling op het gebied van woon- en werkbegeleiding (beleid methodische woon- en werkbegeleiding, internationale communicatie)

5. Vergunningen.

⁷ Mede op basis van Beijer, S.W., *Projectverslag Bonafide of Malafide, let op het keurmerk*, juni 2008

- a. Zorg voor en hulp bij het verkrijgen van de vereiste vergunningen voor de werknemer
- b. Methodische aanpak van problemen rond vergunningen door overleg met de betrokken organisaties in binnen- en buitenland; conflictbemiddeling en -oplossing
- c. Structureel overleg met overheids- en andere organisaties over de vorming van beleid rond woon-, verblijfs- en werkvergunningen

4. Vergelijking

In het voorgaande zijn verschillende eisen ten aanzien van het takenpakket van de intercedent grensoverschrijdende inlezen van arbeid onder elkaar gezet. Daaruit blijkt dat de eisen van ARTRA/SEU, VIA en het beeld wat is ontstaan van de aandachtsgebieden na het onderzoek rond het keurmerk verschillend zijn geformuleerd. Dat maakt dat een vergelijking niet eenduidig kan zijn: eindtermen, taken en aandachtsgebieden zijn niet rechtstreeks met elkaar te vergelijken. Toch is er in dat beeld de volgende lijn te herkennen:

4.1 Vergelijking eindtermen ARTRA/SEU en competenties PM

De eindtermen ARTRA/SEU (regulier intercedent) vallen alle binnen de kerncompetenties 1.1 (beheer) en 1.2 (informereren en uitvoeren) van de studierichting PM van de HG. Het zijn eindtermen op uitsluitend operationeel niveau. De inhoud van de eindtermen richt zich echter (uitsluitend) specifiek op het uitzendvak. Tactisch en strategisch niveau zijn niet aan de orde bij deze eindtermen.

Conclusie

De eindtermen van de reguliere opleiding tot intercedent (ARTRA/SEU) vallen binnen de kerncompetenties van de studierichting PM. Het gaat om eindtermen op sterk operationeel niveau: het niveau waarop in het oriënterend jaar en het eerste jaar van de studierichting PM deeltijd (de AD-route) wordt gewerkt. Deze studiejaar komen in grote lijnen overeen met de eerste twee studiejaar van voltijdsopleiding. De ARTRA-opleiding in het oriënterend jaar van de studierichting PM is daar dus zeer op zijn plaats.

4.2 Vergelijking aanvullende taken en competenties PM

De aanvullende taken als geformuleerd door de VIA vallen uiteen in:

- a. Het informeren van medewerkers (1; 2; 4; 5; 6; 7; 8; 9);
- b. Het ondersteunen van medewerkers persoonlijk (2; 3; 6; 7; 10; 11);
- c. Het adviseren van opdrachtgevers (12; 13).

Kenmerk van deze taken is, dat zij te maken hebben met aspecten buiten de arbeidsrelatie in enge zin, maar daarmee wel sterk verband houden. Zij zijn in te passen in de kerncompetenties 1.1 (beheer) en 3.2 (advieseren individuele medewerkers) van de studierichting PM van de HG. Het zijn taken op uitsluitend operationeel niveau.

Deze taken zijn meer op de persoon van de werknemer gericht dan specifiek op de relatie werkgever-werknemer. Het zijn operationele taken die zich niet of slechts indirect richten op het reguleren van de arbeidsrelatie⁸ of anders uitgedrukt: de afstemmingsproblematiek tussen de belangen van mensen en die van de organisatie⁹. In niet-grensoverschrijdende arbeidsrelaties worden deze taken uitgevoerd door het bedrijfsmaatschappelijk werk (als dat er is) of door externe personen of instellingen zoals vakorganisaties, sociale diensten, en algemeen maatschappelijk werk. Enerzijds leidt het aanbieden van deze diensten door de intermediair tot een hoger serviceniveau aan de werknemer, anderzijds vragen met name de rol als vertrouwenspersoon en het kunnen inleven en verplaatsen in andere culturen andere, mogelijk met de overige taken conflicterende rollen van de intermediair.

Conclusie

De aanvullende taken als geformuleerd door de VIA zijn in te passen in de kerncompetenties van de studierichting PM, maar uitsluitend op operationeel niveau. Daarvoor geldt hetzelfde als hierboven is geformuleerd voor de ARTRA/SEU-eindtermen.

4.3 Aanvullende aandachtsgebieden en competenties PM

De aanvullende aandachtsgebieden intercedent grensoverschrijdend inlenen van arbeid zijn te splitsen in taken op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Deze taken zijn niet specifiek in te passen binnen de huidige kerncompetenties van de studierichting PM van de HG, omdat deze zich richten op het personeelsmanagement in enge zin. Op operationeel niveau zijn de taken (met enige moeite) onder te brengen in kerncompetentie 3.2 (adviseren individuele medewerker). Op tactisch en strategisch niveau vallen deze aandachtsgebieden binnen de competenties van de studierichting personeelsmanagement die op die niveaus zijn gepositioneerd: de kerncompetenties 4.1 (deelbeleid ontwikkelen binnen beleidskader) en 6.3 (sleutelfiguren betrekken bij projecten).

Conclusie

De aanvullende aandachtsgebieden van de intercedent die zich bezighoudt met grensoverschrijdende arbeid zijn in te passen in de kerncompetenties van de studierichting PM, maar wijken inhoudelijk sterk af van de huidige invulling er van.

⁸ Cf Kluytmans, F., *Leerboek personeelsmanagement*. Groningen, 2005. P. 28.

⁹Cf Noomen, J.L., *Integraal personeelsmanagement*. Soest, 2003. P. 20.

5. Advies

Gelet op het werkkterrein van stagiaires en afgestudeerden PM van de HG ligt er geen grote nadruk op grensoverschrijdende inleem van arbeid. Actuele ontwikkelingen wijzen echter op groei en verdere professionalisering van de branche, zodat uitbreiding van het curriculum PM in die richting interessant kan zijn. Naar verwachting zal echter de uitstroom in dat segment voorlopig klein zijn.

De eindtermen/taken/aandachtsgebieden op **operationeel niveau** kunnen binnen de opleiding PM van de HG een plaats krijgen door in onderdelen van het curriculum die het betreft aandacht te besteden aan consequenties voor de sector grensoverschrijdende inleem van arbeid. Het maakt de opleiding PM daardoor echter niet een gespecialiseerde opleiding voor de branche grensoverschrijdende inleem van arbeid. Zowel ARTRA/SEU als VIA leggen de nadruk op invulling op operationeel niveau.

Advies 1

Richt de eerste twee studie jaren (voltijd: het eerste en gedeeltelijk het tweede jaar; deeltijd: het oriënterend jaar en het eerste jaar) van de studierichting zodanig in, dat binnen de onderdelen van het curriculum waar dat mogelijk is aandacht wordt besteed aan de taken op operationeel niveau die bij grensoverschrijdende inleem van arbeid aan de orde komen. Te denken valt aan casus en voorbeelden binnen de bestaande onderdelen van het curriculum. Dit komt tegemoet aan de wens vanuit de praktijk tot scholing op operationeel gebied. Het programma van de studierichting verandert daardoor niet van opbouw, maar wordt breder in het toepassingsbereik.

Om als professional (ook) op **tactisch en strategisch niveau** werkzaam te zijn in de branche grensoverschrijdende inleem van arbeid zou de invulling van de kerncompetenties van de studierichting óf moeten worden uitgebreid met inhouden op de aangegeven gebieden (a), óf moeten worden ingevuld met modules bij andere studierichtingen (b).

Wat de eerste mogelijkheid (a) betreft: studenten die het aangaat zouden deze competenties kunnen ontwikkelen in onderdelen van het curriculum waar een keuzevrijheid in zit. Bij de voltijdopleiding is er een algemene vrije ruimte van 10 EC's¹⁰; voor de deeltijdopleiding is er geen algemene vrije ruimte gereserveerd. Daarnaast is er nog ruimte door het creëren van een afzonderlijke specialisatie in het laatste jaar, naast de twee bestaande specialisaties *HRM2010+* en *Loopbaancoaching en Recruitment (L&R)* met een studiebelasting van 29 EC'S (voltijd) en 20 EC's (deeltijd)¹¹. Totaal is er langs die weg ruimte beschikbaar voor 39

¹⁰ 10 EC's in het vierde kwartaal van het eerste jaar (driejarige opleiding) of tweede jaar (vierjarige opleiding), beschikbaar voor minors

¹¹ De ruimte van deze specialisaties, ook differentiaties genaamd, kan ook worden opgevuld met minors bij andere studierichtingen

EC's (voltijd) en 20 EC's (deeltijd). Daarvoor zou de studierichting programma's moeten ontwikkelen. Verder ligt de mogelijkheid van projectonderwerpen (bijvoorbeeld als eindproject) in de gekozen richting voor de hand.

Wat de tweede mogelijkheid (b) betreft: hier ligt het voor de hand te zoeken naar *minoren* die studenten bij andere studierichtingen van de HG kunnen volgen als onderdeel van de studierichting PM. Meer concreet komen daarvoor in aanmerking:

1. Huisvesting: vastgoed en makelaardij
2. Internationale en Nederlandse sociale zekerheid: SJD/rechtenstudies
3. Internationaal en binnenlands personenvervoer: rechtenstudies
4. Introductie en begeleiding op woon- en werkadres: *social studies*
5. Vergunningen: SJM/rechtenstudies

Advies 2

Maak in overleg met verwante studierichtingen in dit verband (Vastgoed en Makelaardij, SJD/Rechtenstudies, *Social Work*) een programma in de minor-ruimte, waardoor studenten die daarvoor kiezen hun programma kunnen uitbreiden met onderdelen die relevant zijn voor grensoverschrijdende inleem van arbeid. Dit pakket zou kunnen bijdragen aan ontwikkeling van het thema grensoverschrijdende inleem van arbeid op tactisch en strategisch niveau, en daardoor tot verdere professionalisering van de branche.