

Minorregeling 2022-2023

1. Naam minor: Re-integratie en Talentcoaching (R&T)

2. Engelse benaming: Vocational rehabilitation and talent coaching

3. Inhoud minor

Deze minor richt zich op studenten die zich verder willen bekwamen in de uitvoering van de mediërende rol t.b.v. werklozen in complexe situaties (d.w.z. dat er meerdere problemen spelen naast het werkloosheidsprobleem en die een negatief op elkaar inwerkend en versterkend effect hebben) en potentiële werkgevers met re-integratiemogelijkheden.

Studenten ontwikkelen specifieke competenties die behoren bij verschillende activiteiten die een re-integratieprofessional uit kan voeren: trajectontwerp, activeren en motiveren, assessment, matching van kwaliteiten/beperkingen en participatieperspectieven, bemiddeling naar economische en/of sociale participatie, trajectbegeleiding, casemanagement, integraal samenwerken tussen verschillende voorzieningen en organisaties (met vaak tegengestelde belangen).

Binnen deze minor wordt gewerkt met het principe van casus geleid praktijkleren, zowel binnenschools als buitenschools. Studenten worden gekoppeld aan ervaringsdeskundigen en werken gefaseerd in de praktijk: beginnen met work shadowing, via begeleid werken tot zelfstandig werkend leren en lerend werken.

Met deze minor kunnen studenten een vorm van beroepenspecialisatie realiseren, in aansluiting met hun majoropleiding. De minor kan worden gevolgd als voorbereiding op een toekomstige stageplaats op dit gebied of als verdieping met het oog op een toekomstig beroepsperspectief.

Samenvatting voor diplomasupplement:

Student is in zowel theorie als praktijk getoetst op de volgende onderdelen:

- coachingsvaardigheden
- onderzoeksvaardigheden
- verwerkingsopdracht intervisie
- teamopdracht ontwikkelen methodisch re-integratieplan
- communicatievaardigheden bij bemiddeling naar en tijdens werk

ten behoeve van de begeleiding van werklozen die extra ondersteuning nodig hebben bij hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt.

Engelse vertaling:

Student has been assessed, in both theory and practice, on the following components:

- Coaching skills
- Research skills
- Processing assignment intervision
- Team assignment development of methodical plan for vocational rehabilitation
- Job placement and counseling communication skills

4. Beperking bij (toelating tot) de minor

Deze minor heeft een beperkt aantal plaatsen beschikbaar: er kunnen maximaal 40 studenten deelnemen. Selectie vindt plaats op basis van volgorde van aanmelden.

Voor studenten die deel willen nemen aan de minor in het eerste semester (start augustus 2022) geldt het volgende:

- Aanmelden is mogelijk tot 15 mei 2022;
- Uiterlijk 15 juni 2022 krijgen aangemelde studenten te horen of zij geplaatst worden en mogen starten;
- Deze minor gaat alleen van start wanneer voldoende studenten zich aan hebben gemeld. Indien het aantal aangemelde studenten te klein is om de minor te laten starten, worden de reeds aangemelde studenten op uiterlijk 15 juni 2022 hierover op de hoogte gebracht.

Voor studenten die deel willen nemen aan de minor in het tweede semester (start februari 2023) geldt het volgende:

- Aanmelden is mogelijk tot 15 november 2022;
- Uiterlijk 15 december 2022 krijgen aangemelde studenten te horen of zij geplaatst worden en mogen starten;
- Deze minor gaat alleen van start wanneer voldoende studenten zich aan hebben gemeld. Indien het aantal aangemelde studenten te klein is om de minor te laten starten, worden de reeds aangemelde studenten op uiterlijk 15 december 2022 hierover op de hoogte gebracht.

5. Overzicht onderwijsactiviteiten minor (zie artikel 16 algemeen deel van de OER)

Deze minor sluit aan op ontwikkelingen in het re-integratiebeleid (Participatiewet), de toegenomen mobiliteit op de arbeidsmarkt en de bredere samenleving (participatie van mensen die extra aandacht en ondersteuning nodig hebben: bv. schooluitvallers, arbeidsgehandicapten, multi-probleem-cliënten).

Ons programma van 1 semester bestaat uit een onderwijsintern deel (2 dagen) en een praktijkdeel (3 dagen stage). Het onderwijsinterne gedeelte van de minor Re-integratie en Talentcoaching bevat een scala aan onderwerpen, die ook deel uitmaken van de opleiding tot gecertificeerd register-jobcoach.

Je krijgt in het onderwijsinterne deel kennis aangereikt over: intake/diagnose, trajectontwikkeling en coaching, werkgeversbenadering en nazorg. Dit wordt gecombineerd met het ontwikkelen van specifieke vaardigheden, zoals motiverende gespreksvoering, (talent-)coaching, adviseren en bemiddelen vanuit een sociale én zakelijke attitude.

Deze lessen met theorie en vaardigheden worden afgewisseld met gastsprekers, excursies en teamopdrachten. Ook zijn er intervisiebijeenkomsten ('leren van gevallen' en van eigen casuïstiek). Je maakt hierin samen met medestudenten deel uit van een groep, waarin je stage-ervaringen gaat duiden en verwerken. Je krijgt hierbij inhoudelijke ondersteuning van je medestudenten en een docent.

Tijdens de lesdagen is er ook ruimte voor zelfonderzoek en teamopdrachten. Hierbij ontwikkel je een breder beeld over onderwerpen als functiecreatie en jobcrafting, zelfsturing, zelfredzaamheid en empowerment.

Je stage-indrukken zorgen bij een aantal opdrachten voor input, zoals bij het observeren van een intakegesprek en bij het opstellen van een methodisch re-integratieplan (zie punt 6 van deze minorregeling voor uitwerking van de toetsopdrachten). Verder ga je tijdens je stage meekijken en meewerken met re-integratieprofessionals.

5. Kennis en vaardigheden

Dublin descriptoren	Relatie met doelstellingen en inhoud van de minor
Kennis en inzicht Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied, waarbij wordt voortgebouwd op het niveau bereikt in het voortgezet onderwijs en dit wordt overtroffen; functioneert doorgaans op een niveau waarop met ondersteuning van gespecialiseerde handboeken, enige aspecten voorkomen waarvoor kennis van de laatste ontwikkelingen in het vakgebied vereist is.	Deze eis wordt gerealiseerd via doelstelling 1: <i>De student is in staat om een verbinding te leggen tussen probleemanalyse van werk/werkloosheid (met feitelijke en belevingsaspecten), handelingsperspectieven (methodische concepten en beroepsvaardigheden) en betrokken werkveldorganisaties (taakverdeling en afstemming) op zowel breed (doelgroep) als specifiek (casus) niveau.</i> <i>Kennis: werking van de arbeidsmarkt, maatschappelijke uitsluitingsprocessen, beleving van ziekte en werkloosheid en sociaal isolement, sociaal beleid, sociale kaart, uitgangspunten en werkprincipes voor methodisch handelen.</i>

Toepassen kennis en inzicht Is in staat om zijn/haar kennis en inzicht op dusdanige wijze toe te passen, dat dit een professionele benadering van zijn/haar werk of beroep laat zien, en beschikt verder over competenties voor het opstellen en verdiepen van argumentaties en voor het oplossen van problemen op het vakgebied.	Deze eisen worden gerealiseerd via doelstelling 1 (zie hierboven) en doelstelling 2 en 3: <i>De student is in staat om concrete re-integratietrajecten, loopbaantrajecten en herplaatsingstrajecten te ontwerpen en uit te voeren, gekoppeld aan concrete praktijkcasuïstiek, met behulp van adequate handelingsconcepten en trajectinstrumenten. Dit gebeurt in aansluiting met de bestaande werkprocessen van betrokken werkveldorganisaties.</i> Om dit te realiseren moet de student de kennis opgebouwd via doelstelling 1 toepassen via de beroepsvaardigheden van doelstelling 1 en 2. • <i>Bij doelstelling 1: activeren en motiveren (gespreksvoering), kwalificerende intake (inventariseren, analyseren kritische informatie, matching trajectperspectieven)</i>
Oordeelsvorming Is in staat om relevante gegevens te verzamelen en interpreteren (meestal op het vakgebied) met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke of ethische aspecten.	• <i>Bij doelstelling 2: ontwerpen en begeleiden van participatietrajecten, werkhervattingstrajecten en loopbaanadviestraject, bemiddeling naar in-, door- en uitstroommogelijkheden, samenwerking en afstemming met voorzieningen</i> • <i>Bij doelstelling 3: De student is in staat om een bijdrage te leveren aan een lopend onderzoek door interview, analyse en oordeel. Het betreft onderzoeken gericht op de professionalisering van de beroepsuitoefenaars en het beroepenveld.</i>
Communicatie Is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.	Aan deze eis wordt voldaan via beroepsvaardigheden die aan de orde komen bij: • <i>Bij doelstelling 1: activeren en motiveren (gespreksvoering), kwalificerende intake (inventariseren, analyseren kritische informatie, matching trajectperspectieven)</i> • <i>Bij doelstelling 2: ontwerpen en begeleiden van participatietrajecten, werkhervattingstrajecten en loopbaanadviestrajecten, bemiddeling naar in-, door- en uitstroommogelijkheden, samenwerking en afstemming met voorzieningen. Dit veronderstelt adequate communicatie met specialisten en niet-specialisten.</i>
Leervaardigheden Bezit de leervaardigheden die noodzakelijk zijn om een vervolgstudie die een hoog niveau van autonomie veronderstelt aan te gaan.	Aan deze eis wordt voldaan via doelstelling 4: <i>De student is in staat om de eigen beroepscompetenties vanuit de minor te verdiepen, in aansluiting met de majorcompetenties en gekoppeld aan een persoonlijke invulling van een beroepenspecialisatie. Verdieping van kennis en beroepsvaardigheden, gekoppeld aan concrete praktijkcasuïstiek op micro (individueel) en mesoniveau (doelgroep/thematiek).</i>

6. Aanmelding onderwijsactiviteiten minor

Niet van toepassing.

7. Toetsing minor en aanmelding voor toetsen (artikel 20 en 22 algemeen deel OER)

Toetsopdracht 1: voeren van een coachgesprek

De student voert een coachgesprek met een medestudent die de rol van werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt. Voorafgaand aan het coachgesprek introduceert de student zichzelf voor de assessoren als coach met behulp van de logische niveau's van Bateson en benoemt daarna twee voor zichzelf geformuleerde specifieke outcome- en smart goals.

Tijdens het coachgesprek wordt op een herkenbare manier het coachmodel 'van huidig naar gewenst' toegepast. Inleidend ('over wie hebben we het?') geeft de coach algemene informatie over de coachee door de coachee op de 'huidige situatie' te plaatsen. De coach maakt de coachee duidelijk dat hij/zij met het onderliggend coachmodel aan de slag gaat. Hiermee kadert de coach het gesprek en verschaft hij de coachee een duidelijke gespreksstructuur en tevens veiligheid. Het gesprek met de coachee wordt op een coachende manier uitgevoerd, waarbij de huidige situatie, de gewenste situatie,

belemmeringen richting de gewenste situatie en mogelijke hulpbronnen in kaart worden gebracht. De coach toetst de investeringsbereidheid van de coachee en laat de coachee smart geformuleerde acties benoemen om stappen te kunnen zetten richting zijn/haar gewenste situatie.

Beoordelingscriteria	Beoordeling (Schaal 1-10)
• Specifiek op inhoud: De coach laat op een soepele en natuurlijke manier zien, dat hij/zij het model in de juiste volgorde toepast. ○ Coach en klant stellen aan elkaar voor, coach beschrijft kader (P-wet) en brengt kort de huidige situatie in beeld. ○ Beweegt naar de gewenste situatie met behulp van de wondervraag. ○ Gaat vervolgens naar de huidige situatie, kijkt naar de gewenste situatie en stelt de 1^e vraag van het schaalwandelen en laat de coachee de huidige situatie een punt op een schaal van 1 t/m 10 geven. ○ Stapt vervolgens in de belemmeringen, kijkt naar de gewenste situatie en vraagt: wat in jezelf en wie of wat buiten jezelf weerhouden je om de volgende stappen te maken. Hierbij confronteert hij/zij de coachee ook met een 'ik-boodschap' en geeft tevens op een opbouwende manier feedback. ○ Stapt vervolgens in de hulpbronnen, kijkt naar de huidige situatie en in het verlengde daarvan naar het verleden, activeert relevante hulpbronnen uit het verleden voor de realisatie van de gewenste situatie, kijkt vervolgens naar de gewenste situatie en vertaalt puntsgewijs op een coachende manier de zojuist benoemde belemmeringen in hulpbronnen door middel van de vraag: wat in jezelf of wie of wat buiten jezelf kunnen hierbij helpen. De coach parafraseert/ lsd't en toetst daarbij de investeringsbereidheid van de coachee en sluit af met de vraag of de coachee met kleine stappen ('schaalwandelend') naar de gewenste situatie kan. ○ Stapt uiteindelijk in de gewenste situatie en kijkt naar de huidige situatie, vraagt naar en parafraseert de outcomegoals en vertaalt dezen naar smart-goals en waar mogelijk in 'tussentijdse' doelen door middel van schaalwandelen.	
• Specifiek op attitude:	

De coach laat zien dat hij/zij een coachende attitude heeft. ○ De attitude laat zien dat hij/zij instemt met de gegeven zes coach- vooronderstellingen ○ De attitude laat zien dat hij/zij handelt als 'fair-witness': oprechte interesse, de juiste afstemming in afstand en nabijheid, de ander mag er zijn, schept veiligheid en nodigt uit tot groei ○ Luistert, parafraseert stelt vooral de juiste doorvragen ○ Confronteert door middel van 'geweldloze communicatie' ○ Erkent, volgt en leidt vanuit het principe: 'leading from one step behind'. ○ Maakt de coachee probleemeigenaar- en oplosser	
---	--

Toetsopdracht 2: onderzoek naar kwalitatieve matching

De student voert samen met een medestudent een werkgeversbezoek uit bij een organisatie die een goede relatie heeft met een van de eigen stageverleners.

Van het werkgeversbezoek maken de twee studenten een kort door de werkgever goedgekeurd verslag. Qua methodiek laten zij zich inspireren door de demofilm van een ervaren re-integratieprofessional van een SW-bedrijf. Hierin laat de betreffende professional zien dat hij oog heeft voor de artefacten, de beleden- en de ervaren waarden (Cultuurniveaus van Schein) binnen het bedrijf en om die reden drie gesprekken voert met achtereenvolgens de beslisser, een afdelingshoofd en een medewerker. Dit verslag dient als input voor een hierop volgend matchingsoverleg met de eigen stagebegeleider. In dit matchingsoverleg bespreken de studenten welke kandidaat bij de werkgever past. Ook hiervan maken ze een kort verslag (max 2 A4).

Tenslotte maken zij een kort verslag (max 2 A4) van de evaluatie van de drie cultuurniveaus, vier fitdimensies, de vijf zachte matchingsfactoren en beantwoorden zij de volgende vragen: Hoe was het om de zachte matchingsfactoren in kaart te brengen? Hoe was het om op deze manier een werkgeversbezoek te doen, te observeren, de vragen te stellen? Hoe reageerde de werkgever op de vragen? Zijn er aanvullende factoren nodig?

Beoordelingscriteria	Beoordeling (Schaal 1-10)
Verslag van het werkgeversbezoek: De studenten een kort verslag met daarin de volgende punten: 1. Context van de werkgever (sector / markt waarin werkgever opereert (bijv. profit – non profit), felle concurrentie, conjunctuurgevoelig, arbeidsmarktkrapte etc.). 2. Relevante kenmerken van de werkgever (bedrijfsgrootte, organogram, personeelsbeleid, aanleiding contact met re-integratiebedrijf, cultuur). 3. Relevante harde factoren werkgever (organisatie of afdeling).	

4. Relevante zachte factoren werkgever (organisatie of afdeling): 1. Veilige sfeer 2. Volwaardig werknemerschap 3. Sociale steun van collega's 4. Sociale steun door de (direct) leidinggevende 5. Investeringsgedrag Verder wordt verwacht dat de studenten oog houden voor de realiteit van de werkgever en kandidaat en dat ze indien nodig een 6^e zachte matchingsfactor toevoegen of een van factoren vervangen door een andere relevantere factor. Dit dienen ze wel te onderbouwen.	
Verslag van het matchingsoverleg: Het werkgeversverslag wordt gebruikt als input voor het gesprek met de stagebegeleider / contactpersoon van het stagebedrijf. In dat overleg bekijken de studenten welke kandidaat-werkzoekende bij de werkgever past. Het kan ook zijn dat de studenten een bepaalde kandidaat in het achterhoofd hadden tijdens het werkgeversbezoek. Mocht dat zo zijn, dan bespreken ze samen met de stagebegeleider in hoeverre er sprake is van een match. De volgende punten worden opgenomen in het verslag: 1. In hoeverre is er sprake van een re-integratiebereidheid / re-integratievriendelijk klimaat; 2. Algemene kenmerken van de kandidaat die bij het bedrijf past; 3. Op welke punten is er sprake van een match zien; 4. Op welke punten er sprake is van een mismatch; 5. Is er een mogelijk plan van aanpak voor om de mismatch op te lossen.	
Evaluatieverslag: Op basis van het werkgeversbezoek, het gesprek met de stagebegeleider en de eigen ervaring komen de studenten tot een evaluatieverslag waarin de volgende punten aan bod komen: 1. Hoe het ervaren werd het om de zachte matchingsfactoren in kaart te brengen; 2. In hoeverre de studenten de vragen die ze meegekregen hebben tijdens de lessen relevant, bruikbaar en praktisch zijn; 3. Hoe de werkgever reageerde op de vragen; 4. Of er aanvullende factoren nodig zijn en waarom wel/niet; 5. Eventuele aanvullende inzichten.	

Toetsopdracht 3: opstellen van een methodisch re-integratieplan

Voor een klant-werkzoekende wordt een methodisch re-integratieplan opgesteld. Het methodisch re-integratieplan bestaat uit een indicatief trajectplan (voorlopige conclusies (na intake), een coachingsplan en een casemanagementplan. Deze deelplannen worden door de student in de praktijk uitgewerkt op basis van formats. De student geeft tevens een reflectie op de meerwaarde voor zijn /

haar professioneel handelen en sterke en ontwikkelpunten. Tevens wordt n.a.v. een mondelinge instructie (door een docent) en een schriftelijke instructie het trajectplan beoordeeld door de stagebegeleider of collega consulent.

Tevens vindt een klassikale presentatie plaats, waarin het methodisch re-integratieplan verantwoord wordt op o.a. de manier waarop de samenwerking tussen de actoren zich heeft ontwikkeld, hoe er op beslispunten tot commitment is gekomen, welke knelpunten zich hebben voorgedaan en hoe die zijn opgelost.

Doelen	Beoordeling (Schaal 1-10)
<u>Re integratieplan (35% weging):</u> Beoordeling van het re-integratieplan door de docent op: - Coachingsplan: is conform format en is voldoende onderbouwd - Casemanagementplan: is conform format en is voldoende onderbouwd.	
<u>Toegevoegde waarde (5% weging):</u> De student heeft zijn/ haar toegevoegde waarde voor de klant uit het re-integratieplan feitelijk beschreven.	
<u>Individueel procesverslag (25% weging):</u> De student heeft in min 1 A4/ max. 3 A 4-tje beschreven: - welke inzichten deze toetsopdracht hem/haar hebben opgeleverd - wat de betekenis daarvan is voor zijn/haar professionele handelen. - op welke punten hij/zij zichzelf verder wil verbeteren/versterken	
<u>Teamrol (20% weging):</u> De student heeft in minimaal 1 A4 beschreven: - wat hij/ zij geleerd heeft door vanuit dit rolperspectief naar het re-integratie vak te kijken - hoe hij/ zij zijn/haar houding beoordeelt in het teamwork	
<u>Presentatie (15% weging):</u> De studenten hebben laten zien: - de beleving van de werkelijkheid vanuit de resp. rolperspectieven - welke de ervaren spanningsvelden zijn tussen de betreffende rolperspectieven	

- de verschillen van inzicht die uit de verschillende perspectieven duidelijk worden en de oplossingen in de samenwerking vanuit de betreffende perspectieven - dat zij een reflectieve reactie kunnen geven op wat zij als studenten anders gedaan zouden hebben als de professionals en waarom.	
--	--

Toetsopdracht 4: verwerkingsopdracht interview

De student neemt deel aan een interviewtraject, waarin hij/zij in een groep van 4 tot 6 studenten wekelijks bijeen komen om samen met een begeleidende docent verdieping te bewerkstelligen ten aanzien van eigen leerdoelen en opgedane ervaringen uit de praktijk.

De student kent twee momenten waarop hij/zij wordt beoordeeld:

- Aan het einde van de eerste lesperiode levert de student een schriftelijke verwerkingsopdracht in, waarvoor hij/zij een cijfer krijgt van zowel de begeleidende docent als van de mede-intervisanten (50/50 weging).
- Daarnaast geeft de student in de tweede lesperiode een eindpresentatie, waarin de student terugblijkt op de stage, het werken aan de eigen leerdoelen en de feedback die hij/zij heeft ontvangen. Ook beschrijft de student in dit gesprek hoe hij/zij naar het domein re-integratie kijkt en geeft hij/zij een onderbouwde conclusie over het eventueel wel of niet vervullen van een rol binnen dit domein in de toekomst.

De punten voor de het schriftelijke product en de presentatie wegen even zwaar en vormen samen het definitieve punt van de verwerkingsopdracht interview.

Beoordelingscriteria schriftelijk product	Beoordeling (Schaal 1-10)
De student geeft een beschrijving van zijn/haar stageorganisatie en de eigen rol als lerende en meewerkende stagiair.	
De student benoemt minimaal 4 eigen leerdoelen die hij/zij heeft opgesteld in eerste weken van zijn stageperiode, en hoe hij/zij hieraan gewerkt heeft op zijn/haar stage. Deze leerdoelen voldoen ten minste aan de S-A-R onderdelen van de SMART formulering. Minimaal een van deze leerdoelen betreft de persoonlijke ontwikkeling van de student, en minstens twee van deze leerdoelen betreffen het leren over/in het werk van de praktijkorganisatie.	
De student beschrijft een casus die hij/zij zelf heeft ingebracht, wat er besproken is tijdens de interviewsessie waarin deze aan bod kwam en eventuele gedachten / inzichten die de student na de interviewsessie over de casus heeft gehad. De student gebruikt hiervoor het model van Korthagen en werkt hiervan minstens de eerste 4 stappen uit (handelen, terugblikken, bewustwording, alternatieven ontwikkelen).	
De student beschrijft wat hij/zij heeft geleerd van de praktijksituaties van zijn/haar mede-	

intervisanten, b.v. over de doelgroep, de instelling, de visie, rol van de stagiaire, de opdracht etc. De student maakt hierin een keuze voor 2 praktijksituaties die hem/haar het meest zijn bijgebleven en geeft daarbij aan waarom deze hem/haar het meest zijn bijgebleven.	
De student geeft na periode 1 aan in hoeverre zijn leerdoelen ten aanzien van stage blijven staan. Daarnaast noemt hij/zij minstens 2 nieuwe leerdoelen waar hij/zij aan gaat werken in periode 2. Deze leerdoelen voldoen wederom ten minste aan de S-A-R onderdelen van de SMART formulering. De student kan deze leerdoelen opstellen aan de hand van inzichten die hij/zij heeft opgedaan in de interviewsessies en gesprekken met zijn/haar stagebegeleider.	
In het reflectieverslag is adequaat gebruik gemaakt van het Spiraalmodel voor reflectie van Korthagen.	
De schriftelijke verwerkingsopdracht beslaat 5 tot 7 A4-tjes.	
De student geeft een beschrijving van zijn/haar stageorganisatie en de eigen rol als lerende en meewerkende stagiair.	

Beoordelingscriteria presentatie	Beoordeling (Schaal 1-10)
De duur van de presentatie is 10 – 20 minuten.	Dit is een knock-outcriterium, wat betekent dat na overschrijding het product met het cijfer 1 wordt beoordeeld.
De student vertelt hoe hij/zij in periode 2 heeft gewerkt aan de persoonlijke leerdoelen en wat het resultaat daarvan is.	
De student benoemt de verkregen feedback vanuit de eigen stageorganisatie ten aanzien van de eigen leerdoelen en het functioneren tijdens de gehele stageperiode. Ook vertelt de student wat deze feedback hem/haar leert.	
De student benoemt geeft een korte reactie op de verkregen feedback van mede-intervisanten op de schriftelijke verwerkingsopdracht Wat is de student opgevallen? Wat heeft hem/haar geraakt? Wat leert hem/haar deze feedback? Zijn er nieuwe inzichten? Zijn er aanvullende leerdoelen voor de toekomst op basis hiervan?	
De student geeft een heldere conclusie met betrekking tot zijn/haar beeld van het domein Re-integratie en zijn/haar rol hierin. (Wat heeft hij/zij geleerd van deze minor, wat zijn zijn/haar indrukken van dit domein, hoe kan hij/zij het geleerde in het vervolg van zijn loopbaan toepassen, zie hij/zij zichzelf een rol vervullen in dit domein, waarom wel/niet?)	

Toetsopdracht 5: een video-opname van een bemiddelingsgesprek

In het kader van bemiddeling van een kandidaat-werkzoekende naar een passende werkplek wordt tijdens deze minor geoefend met gesprekvoering, waarbij 3 typen gesprekken als beeldmateriaal op worden genomen: een intakegesprek, een plaatsingsgesprek en een coaching on the job gesprek. Van deze 3 typen gesprekken mag de student er één als beste gesprek uitkiezen en deze ter beoordeling inleveren.

Algemene beoordelingscriteria	Beoordeling (Schaal 1-10)
De duur van de beeldopname is 10 – 20 minuten, ongeacht welke variant er wordt gekozen.	<i>(Dit is een knock-outcriterium, wat betekent dat na overschrijding het product met het cijfer 1 wordt beoordeeld.)</i>
Je beeldopname is van voldoende kwaliteit om te beoordelen. Dat betekent dat de opname is gedaan in een rustige gespreksruimte, storende factoren zijn afwezig. Bovenlichaam is in beeld; armen, handen en hoofd zijn goed zichtbaar. Geluid is van goede kwaliteit: verstaanbaarheid beide deelnemers is goed.	<i>(Dit is een knock-outcriterium, wat betekent dat na overschrijding het product met het cijfer 1 wordt beoordeeld.)</i>
Criteria intakegesprek:	
De student brengt scannend de huidige situatie van de werkzoekende in kaart, vanuit het oogpunt van <i>risico-associatie</i> die de werkgever kan hebben, en formuleert samen met de werkzoekende een haalbaar re-integratieperspectief.	
De student bespreekt in hoeverre de werkzoekende 'innerlijk investeringsbereid' is om zijn/haar huidige positie te verlaten. In het gesprek moet duidelijk zijn waaruit dit blijkt.	
Samen met de werkzoekende start de student met het vergaren van de 'bewijs' in het kader van bewijslast (risico-associatie) voor een beoogde toekomstige werkgever (wat in een later stadium geleverd zou kunnen worden in een monoloog). Waar nog aan bewijs gewerkt moet worden, wordt een plan gemaakt om dit te bewerkstelligen, met hierin benoeming van teamvorming en afspraken over taakverdeling.	
Criteria plaatsingsgesprek:	
Het plaatsingsgesprek bouwt merkbaar voort op een eerder gevoerd bedrijfsbezoek en afstemmingsgesprek. Er wordt gerefereerd aan 'mineure kwesties' van de werknemer, maar essentieel is dat de 'majeure kwesties' van zowel de werkgever als de werkzoekende, met elkaar besproken worden.	
De student laat in het gesprek zien dat hij / zij klantgericht is, effectief anticipeert op weerstanden en oog heeft voor de belangen, doelen en afhankelijkheden van de desbetreffende werkgever.	
De student weet in het gesprek afspraken te maken over de plaatsing (proefplaatsing, contract, ondersteuning) en de manier van nazorg die geboden kan worden.	
Criteria coaching on the job gesprek:	
In het gesprek neemt de student als jobcoach de regie in de het gesprek en houdt hij/zij dit vast. In het gesprek houdt de student zichtbaar rekening met belangen, doelen en afhankelijkheden van zowel de werkplekbegeleider als de geplaatste werknemer.	
In het gesprek laat de student eerst de geplaatste werknemer zijn/haar punten benoemen die positief zijn verlopen of waarin groei is doorgemaakt. Daarna volgen punten waarin ontwikkeling verlangd wordt,	

waarin eerst de werknemer aan het woord is en vervolgens pas de werkplekbegeleider.	
Ten aanzien van de ontwikkelpunten wordt het coachmodel 'van huidig naar gewenst' adequaat toegepast, waarin hulpbronnen en jobcraftingsopties aan bod komen. Samen met de werkplekbegeleider en de werknemer worden concrete afspraken gemaakt over te nemen acties en verantwoordelijkheden, met een tijdsindicatie en geplande vervolgspraak.	

Overzicht toetsen en toetsvormen:

Toets	Toetsvorm	Individueel/groep	Beoordelingsschaal
Voeren van een coachgesprek	Performance assessment	Individueel	1-10
Onderzoeksvaardigheden	Schriftelijk verslag	Duo's	1-10
Opstellen methodisch re-integratieplan	Schriftelijk verslag en presentatie	Groep	1-10
Verwerkingsopdracht intervisie	Schriftelijk verslag en presentatie	Individueel	1-10
Bemiddelingsgesprek	Beeldopname	Individueel	1-10

8. Minorafroning (zie artikel 20, lid 2 algemeen deel OER)

Deze minor is succesvol afgerond als alle toetsen met tenminste een 5,5 zijn behaald en de aanwezigheid tijdens de lessen tenminste 80% is geweest.

9. Examencommissie (artikel 38 algemeen deel OER)

Examencommissie instituut HRM en P van Fontys Eindhoven/Tilburg.

E-mailadres: examencommissiehrmenp@fontys.nl

10. Geldigheid

Deze informatie geldt voor het studiejaar 2022-2023.

Toelichting: tussentijdse wijzigingen van een minor zijn mogelijk, mits deze duidelijk gecommuniceerd worden met studenten en ook worden opgenomen in de minorregeling.

11. Ingangseisen minor

Om te kunnen deelnemen aan de minor moet de student de propedeuse behaald hebben of toestemming hebben van de examencommissie van zijn opleiding om de minor te volgen.

Deelnemers aan de minor dienen te beschikken over een bij deze minor passende stageplek, die zij in principe zelfstandig dienen te verwerven.

12. Niet toegankelijk voor:

Aan studenten worden voor deelname en afronding van de minor geen andere eisen gesteld dan opgenomen in de hier uitgewerkte minorregeling.

Deze minor is voor alle HBO-opleidingen in Nederland toegankelijk (KOM).