***Filosofie en HRM***



Naam: Bram van Veghel

Studentnummer: 2060714

Opdracht: VIM Product

Jaar: Afstudeerfase HRM

Opdrachtbegeleider: Paul Hendriks

Studiebegeleidster: Carine Hermens

Inhoudopgave

**Onderwerp Pagina**

1. Samenvatting .……………………………………………………….. **3**

2. Relevantie met het HR domein …………………………………………………………. **5**

2.1 Binnen de opleiding .………………………………………………………… 5

2.2 In het beroepenveld .………………………………………………………… 5

3. Beschrijving van de methode …………………………………………………………. **6**

3.1 Waarom filosofie en HRM …………………………………………………………. 6

3.2 De vorm van het product …………………………………………………………. 6

3.3 Het innovatieve karakter ………………………………………………………… 6

4. Verantwoording van de opzet .………………………………………………………… **7**

4.1 Methodische verantwoording …..…………………………………………………….. 7

4.2 Haalbaarheid …………………………………………………………. 8

4.3 Toegevoegde waarde .………………………………………………………… 8

4.4 Toetsing ..……………………………………………………….. 8

5. Theoretische onderbouwing ………….……………………………………………… **9**

5.1 Plan van aanpak …………………………………………………………. 9

5.2 Doelstelling …………………………………………………………. 10

5.3 Werkwijze ………………….……………………………………… 10

6. Conclusies en aanbevelingen ……………………………..………………………….. **11**

7. Literatuurlijst ………………………………………………………….. **12**

1. ***Samenvatting***

*'Slangen die niet van huid kunnen verwisselen gaan ten gronde. Evenzo de geesten die men verhindert van mening te veranderen; ze houden op geest te zijn.’ – Friedrich Nietzsche*

Met mijn aangeleverde nieuwsbrief wil ik een invalshoek belichten die niet genoeg onder de aandacht wordt gebracht binnen de opleiding HRM.

De nieuwsbrief is bedoeld voor docenten van de HRM opleiding en andere professionals binnen het vakgebied. Nu is het gevuld met een aantal door mij gekozen thema’s en door mij geschreven artikelen. Het idee is een maandelijks terugkerende nieuwsbrief die inspiratie kan biedeninzake filosofie en ethiek enhoe hier een plek aan kan worden gegeven binnen het onderwijs of de organisatie.

De artikelen, onderzoeken, beschouwingen en betogen moeten voldoen aan een aantal randvoorwaarden om te worden opgenomen in de nieuwsbrief. Er moeten overkoepelende thema’s behandeld worden,die actuele thema’s en trends verbind met filosofische, ethische en geschiedkundige achtergronden.De bedoeling isdat er vraagtekens worden gezet bij dingen die vaak voor lief worden genomen.

Door deze kijk op onderwerpen een plek te geven binnen het onderwijs kan er een kritischere houding bij studenten ontstaan.

De geschreven artikelen geven een goed beeld van de opbouw die ik voor ogen heb. Steeds wordt een onderwerp ingeleid aan de hand van een actueel thema of een interessant boek of onderzoek voor het vakgebied. Vervolgens wordt de koppeling met een filosofisch thema gemaakt en van daaruit weer de vertaling naar vragen of oplossingen voor het vakgebied. In deze nieuwsbrief heb ik de artikelen zelf geschreven maar het lijkt me heel interessant om in de toekomst voor bijvoorbeeld de column iemand binnen de opleiding of het vakgebied te vragen.

Ook denk ik dat het een platform voor studenten kan zijn om hun afstudeeropdrachten op te presenteren. Er kan verwezen worden naar interessante onderzoeken of er kan een essay worden geplaatst. Zo kunnen studenten elkaar onderling inspireren en zijn docenten en mensen binnen het vakgebied goed op de hoogte van de activiteiten van studenten.

* Eerste artikel: De mythe van Sisyphus

In het eerste artikel heb ik een koppeling gemaakt tussen het actuele thema burn-out (en bore-out), de Griekse mythe van Sisyphus en de visie op die mythe van de vooraanstaand filosoof Campus. Uit deze koppeling komen een aantal vragen naar voren over de rol van werk in het leven van mensen en hoe het gevoel van leegte (in veel gevallen de oorzaak van een burn-out) tot stand kan komen. Deze elementen heb ik vervolgens vanuit de positie van de HR manager bekeken. Wat betekent dit nu voor zijn positie. Ik besluit hierbij met vragen en niet met antwoorden. Het idee is dat mensen aan het denken worden gezet en erover in gesprek gaan met elkaar.

* Tweede artikel: De zwakke plek blootleggen

In het tweede artikel heb ik een column geschreven over de selectiecriteria van bedrijven. Hierbij staan de keuzes van bedrijven in hun selectiecriteria centraal. Is hier een rol voor de HR functionaris in weg gelegd of is hij/zij er voor de match tussen criteria en sollicitanten. Ook de positie van de school wordt hierbij aangehaald.

De column is dus minder filosofisch van aard en richt zich meer op het uiten van een kritische noot of het nemen van een stelling zodat er discussie op gang kan worden gebracht over zaken die anders onbesproken zouden blijven.

* Derde artikel: Werk en identiteit

In het derde artikel wordt een filosofisch boek of persoon met betrekking tot het onderwerp arbeid onder de aandacht gebracht. Dit hoeft niet specifiek arbeid te zijn maar moet wel aansluiten op het vakgebied. Zo zou een stuk over het discours aan de hand van Foucault of altruïsme en kapitalisme aan de hand van Adam Smith ook kunnen. Of het boek Freud en Kant lezen de krant, of een interessante uitzending van buitenhof. Je ziet dat er talloze voorbeelden zijn van leuke artikelen, handige boeken of interessante uitzendingen/films die goede input kunnen vormen voor de les. In dit artikel heb ik een heel globaal overzicht gegeven van de ontwikkeling van de rol van arbeid binnen de filosofie en uiteindelijk de invloed die dit heeft gehad op keuzeproblematiek onder de moderne mens. Normaal zou ik binnen dit artikel dus een keuze maken voor of Aristoteles, of Hegel, of Marx of de existentialistische beweging.

* Pagina 3: Input voor lessen

Bladzijde 3 staat in het teken van concrete invulling voor lesprogramma’s. Hoe kan de informatie uit de nieuwsbrief concreet worden ingevuld binnen de opleiding. In dit deel heb ik zelf een voorbeeld gegeven van hoe een lessencyclus filosofie binnen de HRM opleiding eruit kan zien. Het lijkt me heel interessant als in toekomstige versies ook andere mensen met ideeën komen, of ervaringen van mensen die iets uit de nieuwsbrief of uit de filosofie in het onderwijs hebben toegepast.

Om het voor de nieuwsbrief aantrekkelijk aan te kleden ben ik uitgegaan van een toekomstige situatie waarin door de opleiding besloten is om filosofie een prominente rol te geven binnen de opleiding. Hierin zijn ook wat mensen aan het woord gekomen die uitleggen hoe het vormgegeven is (let op: personen zijn fictief). De invulling van de drie beschreven leerjaren zijn mijn idee van hoe het eruit kan zien.

* Pagina 4: Presentatie van mezelf en nieuwsitems

Op bladzijde 4 heb ik de ruimte genomen om mijzelf en mijn idee te promoten. Hierbij zet ik mezelf neer als een organisatie die het belang van filosofie binnen andere vakgebieden wil promoten. Natuurlijk ligt het vakgebied HRM me hierbij het meest aan het hart. Maar op andere opleidingen zoals marketing, pedagogiek en sociale studies is denk ik ook behoefte aan filosofie.

Het tweede deel van bladzijde 4 zijn tips voor de lezers over interessante boeken enleuke activiteiten.

Het geheel van de nieuwsbrief is denk ik een leuk en toegankelijk middel om filosofie bereikbaar te maken. Veel te vaak wordt filosofie omgeven door zware teksten, moeilijke begrippen en doordachte meningen. Natuurlijk is dat een kant ervan, maar niet de kant die ik wil belichten.

Filosofie is voor mij bovenal een creatieve manier van denken waarbij men niet te snel over gaat tot het trekken van conclusies en oplossingen maar waarbij het denken en het proces van begrijpen en afwegen centraal staat. Ook is er veel ruimte voor humor en andere middelen om mensen uit de motoriek te halen en dingen te blijven zien.

1. Relevantie met het HR domein

2.1 Binnen de opleiding

De naamsverandering van mijn opleiding tijdens mijn studie, namelijk van personeel en arbeid naar Human Resource Management, is naar mijn idee meer als een naamsverandering geweest. Waar eerst beide aspecten van de opleiding in de naam werden genoemd word het personeel in deze nieuwe benadering als resource geduid. Of dit nu wel of niet gelukkig gekozen laat ik hier in het midden. Wel is het zo dat deze nieuwe benadering en misschien ook zienswijze van belang zijn voor de studenten. Op het moment dat een medewerker als een resource wordt gezien die moet worden gemanaged,is het van cruciaal belang dat de manier waarop een organisatie zijn medewerkers benaderd binnen acceptabele kaders geschiet. Hier speelt de HR manager een belangrijke rol in. Om deze kaders te scheppen en de balans te vinden in de spanningsdriehoek (de organisatie, de medewerker en de samenleving) moet de student worden onderwezen in de filosofie zodat er plaats is voor een kritische houding ten opzichte van op zijn minst het eigen handelen en een ethisch correcte benadering richting werknemers. De waaromvraag moet centraal komen te staan in het denken van een student. Deze moet voor de hoe vraag komen te staan die in een later stadium van de studie, namelijk tijdens de stage voldoende wordt belicht.

Door onderwerpen vanuit een filosofisch, geschiedkundig en ethisch oogpunt te benaderen kan ruimte gecreëerd worden om deze vragen te stellen.

In mijn Filosofie en HRM nieuwsbrief heb ik relevante artikelen geschreven en bronnen aangehaald die invulling kunnen geven aan het gat dat er door de jaren heen naar mijn idee is ontstaan.

Op bladzijde drie van de nieuwsbrief heb ik ook een aanbeveling gedaan over de manier waarop dit concreet kan worden ingevuld. Omdat ik geen docent ben heb ik hier een grove schets gemaakt. Zoals ik in de samenvatting al heb aangehaald lijkt het mij dat een concretere invulling in bijvoorbeeld vakdidactische keuzesbeter gemaakt kunnen worden binnen bijvoorbeeld docententeams.

Naast het bovenstaande is er ook ruimte gelaten voor nieuwe ontwikkelingen en de visie van toonaangevende mensen binnen het vakgebied. De maandelijkse terugkeer van de nieuwsbrief en de mix van onderwerpen die hierin worden behandeld kan voor een wezenlijke bijdrage zorgen binnen de HRM opleiding.

2.2 In het beroepenveld

Om tot een goede aansluiting met het beroepenveld te komen is in de jaren 90 het competentieonderwijs ingevoerd binnen het HBO. Dit houdt in dat de startkwalificaties van een beginnend professional worden vertaald in competenties waaraan voldaan moet worden. Dit is gedaan in een samenwerking van verschillende onderwijsinstanties en het bedrijfsleven.

Deze benadering heeft ertoe geleid dat het hoger onderwijs in Nederland in bepaalde mate een vraaggericht karakter heeft ontwikkeld. Studenten worden opgeleid tot de professionals die het bedrijfsleven graag ziet. Hoewel deze ontwikkeling tot een goede aansluiting met het beroepenveld heeft geleid brengt het ook een andere kant met zich mee. Hier ben ik in de column in mijn nieuwsbrief ook op ingegaan.

De student wordt namelijk minder onderwezen in een kritische blik ten opzichte van dit beroepenveld. Dit terwijl het beroepenveld er juist bij gebaad zou zijn mensen in de organisatie te nemen die kritisch naar het arbeidsproces kunnen kijken.

De rol van docenten en studiebegeleiders is hierbij van groot belang. Wanneer zij gestimuleerd en uitgedaagd worden hier aandacht aan te geven kan de studie zich een meer aanbodgericht karakter aanmeten en zich hiermee onderscheiden van andere instanties. Ook bedrijven die open staan voor deze nieuwsbrief kunnen een kritischere blik naar de wereld om zich heen maar ook vooral naar zichzelf ontwikkelen.

1. ***Beschrijving van de methode/instrument***

3.1 Waarom Filosofie en HRM

In het voorgaande hoofdstuk heb ik al aangehaald hoe deze nieuwsbrief ingezet kan worden om de actuele problematiek, namelijk het toenemend vraaggerichte karakter van de arbeidsmarkt richting opleidingen, kan verhelpen. Daar heb ik het ook over gehad in de column in de nieuwsbrief (blz 2).

Daarnaast is het denk ik ook een middel om actuele problematiek binnen het vakgebied op een andere wijze te benaderen en studenten te wapenen tegen de vluchtigheid van de hedendaagse gang van zaken. De slogan stilstaan en vooruitgaan vat dit denk ik het beste samen. Een moment nemen om de dingen te overdenken al vorens te handelen kan veel goed doen.

Een filosofische blik naar jezelf kan zorgen voor een goed en scherp beeld van de waarden die je voelt en kan helpen bij het reflecteren. Daarmee kan het ook bijdragen aan de ontwikkeling tot een volwaardig professional.

Tenslotte is er een bepaalde mate van kennisoverdracht. De rol die arbeid heeft gespeeld in de geschiedenis van de mens is ontzettend groot en veranderlijk geweest. Door hier kennis van te hebben kunnen nieuwe trends in perspectief worden geplaatst (waar komt het vandaan) en in veel gevallen ook worden gerelativeerd. Het hebben van een historisch kader om informatie te kunnen plaatsen is een groot goed wat denk ik door alle HRM studenten moet worden nagestreefd.

3.2 De vorm van het product

Het aanleveren van de nieuwsbrief doe ik in paperback vorm. Ten eerste omdat dit naar mijn idee de beste manier is om het onder de aandacht te brengen. Ten tweede omdat ik graag iets overhandig dat gelezen kan worden. Lezen doe je naar mijn idee nog altijd als eerste van papier.

Dat deze tool zich wel leent voor een digitale versie is echter wel met opzet gedaan. De nieuwsbrief heeft de duidelijke opmaak van een site en zou in die vorm ook snel kunnen worden toegepast. Het eerste voordeel hierbij is denk ik dat er veel meer mogelijkheden zijn om mensen bij de juiste informatie te brengen. Door in de site links te plaatsen is het een kwestie van klikken. Ten tweede geeft het meer mogelijkheden om verschillende media toe te passen. Een online forum, het plaatsen van filmpjes en het linken aan social media zijn hier voorbeelden van.

 Het liefst zie ik beide. De paperback versie springt namelijk in het oog, is letterlijk aanwezig binnen de werkruimte en kan op die manier inspireren. Ook is het minder onzichtbaar dan op het web waar dagelijks miljoenen sites proberen een publiek te bereiken. Zodra er vanuit het vakgebied geïnteresseerde (trouwe) lezers zijn, is de overstap naar een digitale versie (met al zijn voordelen) een stuk constructiever. Of te wel: Bij de eerste vraag of dit ook online is te vinden is het antwoord: vanaf morgen wel.

3.3 Het innovatieve karakter

Over de keuze van de vorm, een nieuwsbrief, heb ik lang getwijfeld. Dit is namelijk niet zo innovatief. Ik kan zo een aantal nieuwsbrieven opnoemen. Elk bedrijf heeft er eigenlijk wel één. Nee, het is meer de inhoud die innovatief is en de manier om dit soort informatie aan te reiken die innovatief is.

Filosofie wordt gezien als een zwaar vakgebied vol grote denkers met grote en uiteenlopende gedachte. Door deze kort, snel en attractief aan te bieden wordt het toegankelijk en kan ook de relevantie ten aanzien van het vakgebied worden aangetoond. Ook de praktische invulling van filosofie is innovatief.

1. ***Verantwoording van de opzet***
	1. ***Methodische verantwoording***

**Zoektocht**

Mijn zoektocht naar een geschikt onderwerp en een geschikte vorm voor deze opdracht was lang en zwaar. Het was mijn idee om het product op te hangen aan één van de aanbevelingen van mijn adviesopdracht. Na lang overleg en het voordragen van verschillende onderwerpen, die vervolgens werden “afgewezen” heb ik een lang en productief gesprek gevoerd met mijn begeleider. In dit gesprek hebben we het gehad over mijn interesses en passie over onderwerpen die aansloten op HRM. Hieruit kwam naar voren dat ik moest zoeken naar een vorm waarin ik met mijn interesse voor de filosofie en geschiedenis aan de gang kon.

**Geschiedenis en filosofie**

Voordat ik aan deze opleiding begon heb ik een jaar geschiedenis gestudeerd. Ik ben hier na een jaar mee gestopt omdat het leraarschap mij (toen) niet aanstond. De interesse in geschiedenis is echter altijd blijven bestaan en ik lees hier dan ook veel over in mijn eigen tijd, ben op veel plekken geweest om de geschiedenis tot leven te zien komen en heb het altijd als een groot voordeel gezien te beschikken over een historisch kader waarin ik informatie kan plaatsen.

In het derde jaar van mijn studie heb ik gekozen voor de minor filosofie. Dit was voor mij een echte eyeopener. De manier van denken en het werken zonder bepaalde kaders sprak mij erg aan. Ook heb ik in het verdere verloop van mijn studie veel actualiteiten en thema’s binnen HRM vanuit een filosofische invalshoek benaderd.

**Visie delen**

Omdat de filosofie en de geschiedenis mij zo hebben geholpen in mijn studie en mij hebben geïnspireerd tijdens talloze situaties wil ik deze zienswijze graag delen met mensen binnen het vakgebied. Een inspirerende en attractieve nieuwsbrief leek mij daarom een goede vorm. In plaats van antwoorden biedt het vragen en in plaats van conclusies biedt het ruimte tot denken en discussie.

**Keuze van onderwerpen**

Bij het kiezen van de onderwerpen voor mijn nieuwsbrief heb ik een aantal onderwerpen genomen die mij erg hebben aangesproken (veelal tijdens mijn minor) en die in relatie tot het vakgebied relevant waren. Dit is niet een bij elkaar geraapt zootje onderwerpen maar is een wel doordachte en overwogen selectie uit tal van onderwerpen waar ik in het verleden al veel over gelezen heb en waar ik me in voorbereiding op het schrijven nogmaals in verdiept heb.

In eerdere hoofdstukken heb ik al beschreven welke onderwerpen en afwegingen hierbij aan bod komen. Ook ben ik al ingegaan op het flexibele karakter dat deze nieuwsbrief heeft en naar mijn idee moet hebben.

**Kanttekening**

Ik vind het jammer dat alleen ik in deze nieuwsbrief aan het woord ben. Door de korte tijdsspanne tussen het vaststellen van het onderwerp en het aanleveren van het product is het mij niet meer gelukt om iemand binnen het vakgebied te interviewen over filosofie en hrm. Dit had ik wel graag willen doen. Op pagina 3 van de nieuwsbrief heb ik wel fictieve personen aan het woord gelaten. Dit zouden in de toekomst natuurlijk echte mensen worden.

**Betrouwbaarheid**

Afgezien van de fictieve personages op pagina 3 zijn mijn bronnen valide en heeft het geresulteerd in een aantal zeer aantrekkelijke en interessante artikelen. De literatuurlijst van de nieuwsbrief is te vinden in hoofdstuk 7 van dit stuk.

* 1. ***Haalbaarheid***

Ik denk dat mijn product en de toekomstige invoering ervan erg haalbaar zijn. Er gebeurt zoveel in de wereld van de filosofie en de wereld van HRM (al kan je die niet geheel lostrekken uit elkaar) dat er maandelijks wel vijf nieuwsbrieven mee te vullen zijn.

Ook denk ik dat het vakgebied er aan toe is en dat er in deze tijd behoefte aan is. En als die er nog niet is zal die snel genoeg komen. Het is een soort tegenbeweging tegen het oppervlakkige en gehaaste karakter dat ik soms proef binnen de HR wereld. De slogan is niet voor niets: Stilstaan is vooruitgaan. Iets wat je tegenwoordig niet veel meer hoort.

* 1. ***Toegevoegde waarde***

De toegevoegde waarde van dit product is denk ik in de vorige hoofdstukken al uitgebreid behandeld. Als belangrijkste noem ik nogmaals:

* het dient ter inspiratie van professionals
* het toont studenten een andere invalshoek
* het biedt een platform voor interessante studies, onderzoeken en opdrachten
* het kan als een tegenwerking zorgen van een steeds gehaastere en steeds oppervlakkiger wordende maatschappij dienen.
	1. ***Toetsing***

Om het product te toetsen heb ik het de afgelopen weken voorgelegd aan een boel collega’s en aan mijn familie. Zij waren allen zeer enthousiast en hadden ook wat zinvolle feedback die ik in mijn product nog aan heb kunnen passen. Zo was de koppeling tussen actualiteit en filosofie nog niet nadrukkelijk genoeg aanwezig. Dit heb ik nog wat duidelijker neergezet. Daarnaast waren er nog kleine opmerkingen over spelling, zinsopbouw etc. die ik ook heb aangepast.

1. ***Theoretische onderbouwing***
	1. ***Plan van aanpak***

Om het probleem dat ik met deze VIM opdracht wil verhelpen helder te krijgen heb ik een probleemanalyse gemaakt. Dit heb ik gedaan aan de hand van de 4W methode[[1]](#endnote-1) die ik ook bij het maken van mijn adviesopdracht heb gebruikt.

Wat is het probleem?

Filosofie neemt een te klein deel in binnen de opleiding HRM. Er is te weinig diepgang in de leerstof.

Wie heeft het probleem?

Studenten van de Fontys HRM opleiding. En ik denk ook dat er studenten zijn van andere opleidingen of mensen binnen het vakgebied waar de behoefte aan meer diepgang aanwezig is.

Waar vindt het probleem plaats?

Binnen de opleiding en het vakgebied HRM.

Wanneer doet het probleem zich voor?

Het probleem is niet zozeer in een bepaalde fase te grijpen. Het is de tendens van deze tijd waarin effectiviteit en een zekere gehaast gevoel naar mijn idee de boventoon voeren.

Hoe vaak vindt het probleem plaats?

Hier is niet zo concreet antwoord op te geven. Vanuit mijn persoonlijke visie moet er meer diepgang zijn binnen de opleiding en dit wil ik bereiken door docenten en mensen binnen het vakgebied te inspireren op het gebied van filosofie.

Hieronder concreet de stappen die ik tijdens het maken van de opdracht heb doorlopen.

Vooraf

* Idee voorleggen bij Paul Hendriks.

Dit heb ik met een aantal ideeën gedaan. Deze werden helaas afgewezen.

* Gesprek met Paul Hendriks om tot een goed idee en plan van uitwerking te komen.
* Gesprek met Carine Hermens en Nick Heijder om te kijken of het idee aan de eisen van de opdracht voldoet.
* Bekijken van de informatie en opdrachten die ik in het kader van mijn minor filosofie heb verzameld en gemaakt.
* Lezen van een aantal relevante boeken en artikelen.

Tijdens:

* Kiezen van de vorm nieuwsbrief.

Eerst was ik van plan een betoog te schrijven maar dit leek me een leukere vorm omdat ik er meerdere mogelijkheden in zag.

* Selectie van de informatie die ik wou gebruiken in mijn nieuwsbrief.
* Schrijven van artikelen voor de nieuwsbrief.
* Bedenken van een goede invulling voor filosofie binnen de opleiding HRM en een manier om dit onder de aandacht te brengen.
* Schrijven van het bovenstaande.
* Werken aan de opmaak van de nieuwsbrief.
* Maken van dit document ter verantwoording van mijn keuzes.
* Aanpassen van de nieuwsbrief.
* Voorleggen bij andere en nogmaals aanpassen van de veranderingen.
* Overleg met Paul over het product.
	1. ***Doelstelling***

Het doel is om mijn beoordelaars, mensen binnen de opleiding HRM en professionals binnen het vakgebied te overtuigen van het belang van filosofie binnen de opleiding HRM en op HR posities binnen bedrijven.

Daarnaast zou ik dit idee in de toekomst graag verder willen uitwerken. Waarschijnlijk in een digitale vorm.

Het product zelf moet inspirerend zijn en moet een goed beeld geven van wat de nieuwsbrief kan betekenen voor het vakgebied.

* 1. ***Werkwijze***

Mijn werkwijze heb ik eigenlijk bij mijn plan van aanpak al beschreven. Die planning heb ik vooraf gemaakt en daar heb ik me ook aan gehouden. Door af en toe te checken bij mijn begeleider of ik nog binnen de kaders van de opdracht aan het werk was ben ik ook niet voor veranderingen komen te staan. Daarnaast heb ik hard en geconcentreerd moeten werken omdat het tijdsbestek vrij kort was.

1. ***Conclusies en aanbevelingen***

Concluderend kan ik zeggen dat ik erg tevreden ben over het product. De nieuwsbrief ziet er goed verzorgd en attractief uit. De inhoud geeft een goed beeld van het doel wat ik wil bereiken, de koppeling tussen actualiteit, filosofische achtergrond en de betrekking op het vakgebied is denk ik goed aanwezig. Ik heb geprobeerd bij elk artikel een ander onderwerp te kiezen dat aan deze drie voorwaarden voldoet.

Mijn zoektocht naar een goed onderwerp heeft lang geduurd. Daarom was ik ook blij dat ik in overleg met mijn begeleider nog wel op tijd een geschikt onderwerp en een geschikte vorm heb weten te krijgen. Doordat het wat kort dag was heb ik niet al mijn wensen die ik had kunnen toepassen maar ik denk dat ik in deze verantwoording wel een duidelijk beeld heb gegeven van wat er allemaal mogelijk is. Hieronder heb ik puntsgewijs mijn aanbevelingen neergezet. Deze zijn in de nieuwsbrief ook terug te proeven:

* Filosofie moet een grotere rol spelen binnen de opleiding en het vakgebied HRM.
* Studenten moeten met een kritische blik worden voorbereid op het toekomstig werkveld.
* In de nieuwsbrief is op bladzijde 3 een aanbeveling te vinden over hoe filosofie door de jaren heen een plaats kan krijgen binnen de opleiding.
* HR professionals moeten op de hoogte zijn van de gevoelens die kunnen leven. Filosofie kan hierbij helpen.
* De invloed van bedrijven op de inhoud van opleidingen en bij het opstellen van selectiecriteria moet waar mogelijk worden verkleind. De afweging van de HR professionals, die denkt in het belang van het bedrijf, moet hierbij worden vergroot.
* HR professionals moeten geïnspireerd worden op het gebied van filosofie zodat ze elementen hiervan toe gaan passen binnen hun werk.
1. ***Literatuurlijst***
1. Arts, N. (update 19 februari 2013). Titel: Probleemanalyse

 Geraadpleegd op 15 januari 2013

 <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden/besluiten/probleemanalyse>

**Literatuurlijst van de nieuwsbrief:**

Artikel 1:De mythe van Sisyphus

Auteur: NU.nl/Heleen Haverkort, titel: Een op de acht werknemer heeft burn-out klachten, gepubliceerd op: 20 november 2012 (09.38u)

Verkregen van de site:

<http://www.nu.nl/economie/2962686/acht-werknemers-heeft-burn-outklachten.html>

Auteur: Albert Camus, titel: The Myth of Sisyphus and Other Essays, New York: Alred A. Knopf, 1955 [***MS***]. Verkregen van de site: <http://dbanach.com/sisyphus.htm>

Auteur: Orpheus kijkt om, titel: Sisyphus: Hoogmoed en val, Datum: 16 november 2012

Verkregen van de site: <http://orpheuskijktom.com/2012/11/16/sisyphus-hoogmoed-en-de-val/>

Artikel 2: Column, De zwakke plek blootleggen

Competence Factory, Titel: ‘Moeilijke werknemers, (laatste update: 4-4-2013),

Verkregen van de site: <http://www.competencefactory.nl/pagina/2376/moeilijke-werknemers>

Artikel 3: Werk en identiteit

 Auteur: Rob Wijnberg en Stine Jensen, titel: *Dus ik ben,* Amsterdam, De bezige bij, 2010

Pagina 3:

Auteur: Rob Wijnberg, titel: *Nietzsche en Kant lezen de krant,* Amsterdam, De bezige bij, 2010

Pagina 4: Leuke ideeën voor komende maandag

Tekst bij de dag van de filosofie afkomstig van:

<http://www.tilburguniversity.edu/nl/nieuws-en-agenda/dagvandefilosofie/>

Samenvatting van het boek van Paul La Fargue afkomstig van:

<http://www.bol.com/nl/p/het-recht-op-luiheid/1001004006195170/> [↑](#endnote-ref-1)