

# **Beroeps- en opleidingsprofiel**

## **Bestuurskunde / Overheidsmanagement**

**LOBO**

**Juni 2012**

## Beroepsprofiel Bestuurskunde

### A. Totstandkoming

De Nederlandse opleidingen Bestuurskunde werken samen in het Landelijk Overleg Bestuurskunde Opleidingen (LOBO). Al jaren wordt daar informatie uitgewisseld en worden afspraken gemaakt, met als doel het blijvend verbeteren van het bestuurskundeonderwijs op Hbo-niveau in Nederland. Belangrijk in de samenwerking is het beroepsprofiel en opleidingsprofiel. Hierin wordt het beroepsbeeld gedefinieerd en worden de kaders voor de opleidingen weergegeven.

Bij de evaluatie van de bestaande competenties in 2009 kwam het LOBO tot de conclusie dat de competenties aan vernieuwing toe waren. Het aantal competenties moest worden teruggebracht, zij zouden beter moeten aansluiten bij het niveau van de beginnend beroepsbeoefenaar en aan elke competentie zouden niveau-aanduidingen moeten worden toegevoegd.

In het LOBO is besloten om naast de competenties, ook het beroepsprofiel en het opleidingsprofiel te vernieuwen. In het nieuwe profiel moet duidelijk zijn wat elke afgestudeerde kan en weet. Tegelijk dient het profiel de diverse opleidingen de ruimte te laten om bijzondere accenten te leggen of om te specialiseren specialisaties.

Startpunt van de vernieuwing was de visie op het beroep met daarin begrepen de door het werkveld gesignaleerde actuele ontwikkelingen. In aansluiting daarop zijn zeven nieuwe competenties geformuleerd. Zeven lange, gedetailleerde formuleringen zijn uiteindelijk samengevat in zeven bondig geformuleerde competenties. Vervolgens is elk van de competenties voorzien van drie niveaus. Ten slotte is de *Body of Knowledge and Skills* toegevoegd.

Aan de totstandkoming van het profiel is meegewerkt door enkele tientallen deskundigen uit het werkveld (zie bijlage 2). Alle opleidingen hebben steeds ruggespraak gehouden met de respectievelijke werkveldadviesraden c.q. beroepenveldcommissies. Deze hebben met het LOBO geconstateerd dat het profiel aan vernieuwing toe was. Zij hebben meegesproken over ontwikkelingen in het beroepenveld en later over de hoofdcompetenties, de te onderscheiden niveaus en de *Body of Knowledge and Skills*. Alle werkveldadviesraden hebben het profiel geaccordeerd.

Het profiel is daarna besproken tijdens de jaarlijkse conferentie van de European Group of Public Administration (Studygroup Public Administration and Teaching) in Toulouse in 2010. Daarna zijn nog enkele deskundigen geraadpleegd.

Verder zijn curriculumcommissies, opleidingsteams en onderwijskundigen van de diverse opleidingen betrokken bij de totstandkoming.

De competenties zijn gerelateerd aan de Dublin-descriptoren.

Nog voor de aanbidding van de nieuwe competenties aan de HBO-raad is er een BBA-standaard tot stand gekomen. De competenties en *Body of Knowledge and Skills* voor de opleiding Bestuurskunde / Overheidsmanagement zijn daarna gecontroleerd en waar nodig bijgesteld en voldoen aan de competenties van de BBA.

Uiteindelijk is er een profiel tot stand gebracht dat alle opleidingen bindt. Voor werkgevers en (potentiële) studenten is duidelijk over welke competenties afgestudeerden beschikken en wat daarmee van elke bachelor in de bestuurskunde minimaal verwacht mag worden.

## B. Het doel van de opleiding Bestuurskunde

De opleiding Bestuurskunde is een brede opleiding in het bijzonder gericht op sturing/management in het publieke domein. Ze leidt professionals op die gericht zijn op het omgaan met maatschappelijke vraagstukken, het maken van 'beleid. De vraagstukken waarmee bestuurskundigen zich bezighouden, kunnen zeer grote en complexe problemen zijn, zoals multiculturalisering, europeanisering en veiligheidsproblematiek. Het kunnen ook vraagstukken zijn die dichterbij huis liggen, zoals afvalinzameling en recycling in een bepaalde gemeente. Het zoeken naar goede oplossingen is waar het bij al die vraagstukken en problemen op aankomt.

Bestuurskundigen bepalen niet zelf hun agenda: dat doen publiek, politiek en pers. In de basis moet een public manager verstand hebben van beleid (het vinden van kansrijke oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en problemen) en management (de implementatie van die oplossingen). Het gaat public managers er dus om de juiste dingen op een juiste manier te doen, met oog voor de mogelijkheden en randvoorwaarden van het publieke domein (rechtsstaat, democratie en markteconomie). Gedegen en met een scheutje idealisme, moeten de afgestudeerden bijdragen aan de maatschappij, met oog voor de verschillende rollen van burgers. Kortom: een *public service orientation*.

Bestuurskundigen zijn ook 'probleemmanagers': professionals die weloverwogen beslissingen kunnen nemen en hierover kunnen adviseren. Hierbij rekening houdend met burgers, politiek en andere betrokken partijen, maar ook met bijvoorbeeld budgetten en Europese wetgeving.

Bestuurskundigen zijn flexibel en breed inzetbaar, veelzijdig, vakbekwaam en beschikkend over (beginnende) managementkwaliteiten, waardoor zij ook eenvoudige coördinerende functies kunnen bekleden.

Afgestudeerden komen dikwijls te werken bij gemeenten en provincies, maar ook in de non-profitsector en bij organisaties die op het raakvlak van overheid en bedrijfsleven functioneren. Eén ding hebben al die functies met elkaar gemeen: bestuurskundigen zijn altijd beleidsmatig bezig. Zo kunnen zij als beleidsmedewerker op voorbereidend, uitvoerend of evaluerend niveau aan de slag, maar bijvoorbeeld ook als projectmanager of bij bedrijven in de zakelijke dienstverlening, zoals bij organisatieadviesbureaus die zich richten op de publieke sector.

Vroeger werd een bestuurskundige bijna automatisch ambtenaar in dienst van een lokale, regionale of nationale overheid. Tegenwoordig zijn het echter niet meer alleen overheidsinstanties en politici die zich bezighouden met het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken. Instellingen, maatschappelijke organisaties, maar ook bedrijven zijn een steeds grotere rol gaan spelen, soms zelfs de hoofdrol. Goede samenwerking en een integrale aanpak zijn hierbij sleutelwoorden. Binnen al deze organisaties is steeds meer behoefte aan bestuurskundigen, aan medewerkers met een beroepshouding die erop is gericht bij een maatschappelijk vraagstuk een optimale samenwerking tussen de betrokken actoren tot stand te brengen. Bestuurskundigen zijn in staat om personen en groeperingen met uiteenlopende belangen, achtergronden, overtuigingen en normen- en waardepatronen samen te brengen en met hen een dialoog te voeren om zo te komen tot een goede oplossing van allerlei soorten problemen.

HBO-bestuurskundigen zijn *practitioners*: praktijkgerichte professionals, getraind in het concreet toepassen van kennis en daarom niet alleen geschoold in kennis, maar ook in professionele vaardigheden en een adequate beroepshouding.

Pas afgestudeerden beginnen in een startfunctie. Tijdens de opleiding worden echter ook kennis en skills aangereikt die bestuurskundigen in staat stellen om zich tijdens de loopbaan verder te ontwikkelen en door te groeien. Met een startfunctie begint de beroepsbeoefenaar dus aan zijn of haar loopbaan.

### **C. Ontwikkelingen beroepenveld**

De bestuurskundige verricht zijn werk, binnen of buiten de overheid, vanuit het perspectief van het dienen van het algemeen belang. Vroeger was dit werk voorbehouden aan overheidsambtenaren op rijks- en lokaal niveau.

Intussen hebben overheden en de politiek geen monopolie meer op het werken aan maatschappelijke vraagstukken. Ook bedrijven, instellingen en maatschappelijke organisaties zijn hierin een rol gaan spelen. Steeds vaker zijn er netwerken van samenwerkende organisaties die zich op maatschappelijke kwesties richten. Een deel van de problematiek overstijgt zelfs de landsgrenzen.

Ook in de huidige tijd ontwikkelt het beroepenveld zich verder. Het Landelijk Overleg Bestuurskunde Opleidingen (LOBO) heeft bij de werkveldadviesraden c.q. beroepenveldcommissies van de aangesloten opleidingen geïnventariseerd welke recente of te verwachten ontwikkelingen van belang zijn voor de beginnende bestuurskundige. De ontwikkelingen zijn gegroepeerd rondom een viertal thema's. Ze vormen de context waarbinnen competenties verworven worden en vormen met de doelstellingen van de opleiding de basis voor de vernieuwde competenties.

#### 1. Complexer bestuur

Er is sprake van toenemende complexiteit in het openbaar bestuur. Een bestuurskundige moet kunnen navigeren tussen en binnen het rijk, de provincie, de gemeente, het waterschap en de EU. In toenemende mate ontstaan er daarnaast nieuwe varianten van de overheid. Hierbij valt te denken aan de veiligheidsregio's, politieregio's en regionale samenwerking van gemeenten. Het belang van de regio groeit. Daarbij trekken gemeenten ook steeds vaker samen op bij beleidsontwikkeling en uitvoering. Van toenemend belang is daarnaast de samenwerking van maatschappelijke organisaties in ketens, met en zonder overheden.

Er is bijna geen werkomgeving meer waarin de bestuurskundige niet te maken krijgt met verschillende lagen, netwerken, en/of ketens. De bestuurlijk sensitieve medewerker moet kunnen navigeren, zijn weg weten te vinden, in deze steeds complexe(re) omgeving.

#### 2. Mondiger burgers

De burger wordt mondiger en accepteert niet langer dat een overheid beslissingen neemt zonder dat hij daarop invloed heeft. De moderne burger heeft kennis van zaken en is in staat medestanders te mobiliseren en de publieke opinie te bewerken.

In beleid speelt perceptie van burgers (naast zakelijke argumenten) dan ook een steeds belangrijker rol. Het (ook digitaal) betrekken van de burger bij de totstandkoming van

beleid is nodig. Beeldvorming, (nieuwe) media en goede communicatie met doelgroepen, worden steeds belangrijker.

De mondiger burger is tegelijk steeds meer een mondige consument of klant die een servicegerichte organisatie verwacht als het gaat om diensten of producten van de overheid.

### 3. Veranderende samenleving

De maatschappelijke omgeving verandert snel. In een geglobaliseerde samenleving leiden problemen in de Amerikaanse bankensector in hoog tempo tot een ongekend diepe economische crisis in de hele wereld. Ook de veiligheids crisis en de klimaatcrisis treffen iedereen. De ene epidemie grijpt nog niet om zich heen of de volgende domineert de media. In het binnenland speelt verder de multiculturele samenleving, segregatie en de vergrijzing een grote rol.

Veranderingen volgen elkaar op, met onzekerheid als gevolg. De overheid wordt geacht snel te kunnen reageren op die veranderende omstandigheden. In een crisis worden banken gered, burgers ingeënt en veestapels geruimd.

De informatiesamenleving maakt bovendien dat informatie zich sneller verspreidt via Twitter en internet dan via officiële kanalen.

De ontwikkeling van de media van spreekbuis van de zuilen tot assertieve en marktbewuste bedrijven, heeft de democratie het aanzien gegeven van een dramademocratie, een hypedemocratie en een toeschouwersdemocratie.

De overheid en zijn medewerkers moeten snel kunnen schakelen, improviseren en stressbestendig zijn. Zij moeten de medialogica begrijpen en kunnen hanteren.

### 4. En binnen de muren van de overheid: verdergaande professionalisering

Binnen de overheid is toenemende aandacht voor verbetering van de kwaliteit. Beleid komt niet meer uit de sectorale kokers, maar wordt integraal aangepakt. De dienstverlening moet verbeteren, de transparantie neemt toe en de public service orientation wordt sterker.

Ambtenaren kunnen zich minder verschuilen achter de bureaucratische organisatie. Persoonlijke integriteit en persoonlijke accountability spelen een belangrijke rol.

### Maar onverminderd met hart voor de publieke zaak!

Bij alle veranderingen blijft één ding constant: bestuurskundigen blijven zich oriënteren op het grotere geheel van de Nederlandse samenleving, nu en in de voorzienbare toekomst. Bestuurskundigen blijven denken en handelen met hart voor de publieke zaak.

## **D. Opleidingsprofiel**

In dit opleidingsprofiel wordt het beroepsprofiel vertaald in competenties waarover een beginnend beroepsbeoefenaar dient te beschikken. Het doel van de opleiding en de ontwikkelingen in het beroepenveld zijn daarbij als uitgangspunt gehanteerd bij de discussie over de nieuwe competenties. De competenties worden vervolgens voorzien van drie niveaus en van een Body of Knowledge and Skills. Tenslotte worden de

competenties gerelateerd aan de Dublin-descriptoren en de BBA-standaard. Dit opleidingsprofiel vervangt het opleidingsprofiel uit 2005.

Het begrip competentie is hier opgevat als de bekwaamheid om de verworven kennis, inzicht, vaardigheden en houding zodanig te hanteren dat de functies, die in het beroepsprofiel worden onderscheiden, adequaat kunnen worden vervuld. Omdat het opleidingsprofiel volledig competentiegericht is, wordt ook wel gesproken van competentieprofiel.

De competenties in het opleidingsprofiel zijn startcompetenties; de competenties van een beginnend beroepsbeoefenaar. In combinatie met het vereiste leervermogen zullen de afgestudeerden deze competenties gedurende hun carrière verder ontwikkelen, zowel in de diepte als in de breedte.

Er zijn zeven competenties geformuleerd waaraan elke bestuurskundige moet voldoen om gekwalificeerd te kunnen worden als bachelor. Het staat de afzonderlijke opleidingen Bestuurskunde vrij om hogeschool- of opleiding specifieke (profilerende of specialiserende) competenties toe te voegen. De competenties zijn deels specifieke bestuurskundige en deels algemene HBO-competenties. Kort weergegeven, zijn ze als volgt geformuleerd:

1. De bachelor kan zijn weg vinden in het publieke domein.
2. De bachelor kan politiek strategische keuzes overzien voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.
3. De bachelor kan beleid ontwikkelen, implementeren en evalueren.
4. De bachelor kan participeren in organisaties en samenwerkingsverbanden.
5. De bachelor kan praktijkgericht onderzoek verrichten.
6. De bachelor is sociaal communicatief vaardig.
7. De bachelor is zelfsturend.

Deze competenties verwoorden de eindniveaus die studenten bereikt hebben aan het einde van de opleiding. Competenties worden echter niet in één keer verworven, maar in een concentrisch proces. Zij komen daarom op meerdere plaatsen in de opleiding terug, op een steeds hoger niveau. Het ligt daarom voor de hand om de competenties te voorzien van niveau-aanduidingen. Daarvoor is het nodig om allereerst een beeld te vormen van deze niveaus. Binnen dit opleidingsprofiel is gekozen voor een drietal niveaus: *basic*, *intermediate* en *advanced*. De niveaus worden als volgt gekenschetst worden:

1. Basic: de student maakt kennis met het beroep

De student is in staat een gestructureerde taak uit te voeren binnen een afgebakende context. De student werkt daarbij zelfstandig maar volgens richtlijnen en verantwoordt het proces.

## 2. Intermediate: de student leert het ambacht

De student is in staat een omvangrijkere en bredere taak uit te voeren binnen een redelijk overzichtelijke context. De student leert zelfstandig, voert de taak uit met beperkte richtlijnen en verantwoordt gemaakte keuzes.

## 3. Advanced: de student wordt professional

De student is in staat een omvangrijkere ongestructureerde taak uit te voeren binnen een complexe context. De student maakt eigen keuzes en legt daarover verantwoording af.

In onderstaande tabel worden de niveaus verder uitgewerkt in een viertal aspecten: de aard van de context, de complexiteit van de taak, de mate van zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid.

<b>Niveau</b>	<b>Basic</b>	<b>Intermediate</b>	<b>Advanced</b>
Aard van de context	Afgebakende context, aangereikt probleem, onder begeleiding	Redelijk overzichtelijke situatie, praktijk gericht onder begeleiding.	Complexe situatie, praktijkgericht zelfstandig.
Complexiteit van de taak	Kleinere gestructureerde taak, afgebakend onderwerp vanuit één aspect en/of één invalshoek.	Omvangrijkere gestructureerde taak met een onderwerp vanuit meerdere aspecten en invalshoeken.	Omvangrijke ongestructureerde taak met meerdere onderwerpen met meerdere aspecten en/of invalshoeken
Mate van zelfstandigheid	Zelfstandig (samen-) werken: de student voert uit volgens tevoren vastgestelde richtlijnen. Het 'hoe' en het 'wat' zijn gegeven.	Zelfstandig leren: de student heeft keuzeruimte voor het 'hoe', 'wanneer' en 'waar' binnen een vastgesteld onderwerp ('wat').	Zelfverantwoordelijk leren: de student bepaalt de doelen, criteria en uitvoering grotendeels of geheel zelf. Het 'hoe' en het 'wat' zijn niet gegeven.
Verantwoordelijkheid	Draagt verantwoording voor eigen takenpakket en legt over voortgang en samenwerking verantwoording af.	Legt verantwoording af over voortgang, keuzes en resultaten.	Verantwoordt op professionele wijze de voortgang, keuzes en resultaten naar de opdrachtgever en naar collega's en staat daarbij open voor kritisch oordeel.

Op grond van de niveaubebelden worden de competenties hieronder voorzien van niveaus. Daarnaast is de eerder beknopte geformuleerde competentie verder uitgewerkt. Ook is per competenties de *Body of Knowledge and Skills* (BOKS) aangegeven. De BOKS bevat componenten die in elke Hbo-opleiding Bestuurskunde aan bod komen en waaraan elke opleiding zich conformeert. Daarnaast kunnen opleidingen de BOKS verder uitbreiden met onderwerpen ter nadere profilering.

1. De bachelor kan zijn weg vinden in het publieke domein.

De bachelor kan zijn weg vinden in het publieke domein en heeft daarbij oog voor de internationale context.

- |          |  |
|----------|--|
| Niveau 1 | heeft inzicht in de inrichting van het openbaar bestuur, kent de hoofdrolspelers en kan de relaties daartussen definiëren.   |
| Niveau 2 | kan bij een concreet beleidsterrein de betrokken organisaties, gangbare procedures en kaders in kaart brengen.               |
| Niveau 3 | kan bij een complexe opdracht een analyse maken van de betrokken organisaties en het krachtenveld waarin deze zich bevinden. |

BOKS

- Stelsel van gemengde economie, democratie, burgerschap en rechtstaat
- Formele (staatsrechtelijke) inrichting, structuur en cultuur van het Nederlandse openbaar bestuur
- Juridische organisatie openbaar bestuur, bestuursbevoegdheden / instrumenten / handhaving, normering, rechtsbescherming, bestuurlijk toezicht, beslissingsruimte, besluiten, bevoegdheden, attributie, delegatie, mandaat, sanctionering
- Formele inrichting, structuur en cultuur van de EU
- Juridische en praktische betekenis van de EU voor het Nederlandse openbaar bestuur
- Formele (privaatrechtelijke) inrichting, structuur en cultuur van Nederlandse bedrijven
- Besluitvormingsprocessen
- Ketens en netwerken
- Omgevings- en krachtenveldanalyse
- Maatschappelijke/politieke integriteit en governance

2. De bachelor kan politiek strategische keuzes overzien voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.

De bachelor is in staat om maatschappelijke vraagstukken te analyseren met oog voor het politieke en maatschappelijke krachtenveld waarin die vraagstukken zich voordoen en kan politiek strategische keuzes overzien voor het oplossen van deze vraagstukken vanuit alle betrokken belangen.



- Niveau 1 kan van een situatie aangeven of en waarom het een maatschappelijk vraagstuk is.
- Niveau 2 kan vanuit verschillende invalshoeken maatschappelijke vraagstukken analyseren.
- Niveau 3 kan een analyse van maatschappelijke vraagstukken geven vanuit alle betrokken belangen, kan politiek strategische keuzes en hun gevolgen overzien en draagvlak onder betrokkenen inzichtelijk maken.

#### BOKS

- Politieke ideologieën en theorieën
- Werking van markten en overheidsinvloed
- Macro-economische begrippen en samenhangen, economische politiek (internationaal, nationaal en lokaal), openbare financiën.
- Marketing
- Beleidsprocessen
- Interactieve processen
- Besluitvorming (macht en invloed)
- Sociale dynamiek en maatschappelijke processen

### 3. De bachelor kan beleid ontwikkelen, implementeren en evalueren.

De bachelor kan bestaand beleid analyseren, implementeren, kan na evaluatie voorstellen doen tot verbetering van het beleid of de uitvoering en kan nieuw beleid ontwerpen.

- Niveau 1 kan bestaand beleid beschrijven en analyseren.
- Niveau 2 kan eenvoudig beleid construeren, evalueren en implementeren.
- Niveau 3 kan complex beleid construeren, evalueren en implementeren.

#### BOKS

- Beleidscyclus
- Beleidsanalyse
- Beleidsinstrumenten

- Methoden van beleidsontwerp
- Interactief beleid
- Organisatie van de uitvoering van beleid
- Evaluatietechnieken
- Financiën van de publieke sector

4. De bachelor kan participeren in organisaties en samenwerkingsverbanden.

De bachelor heeft een adequaat, correct en up-to-date beeld van de organisatieprocessen, beheersstructuren en al dan niet tijdelijke samenwerkingsverbanden waarin hij participeert en draagt bij aan het soepel functioneren daarvan.

- |          |  |
|----------|--|
| Niveau 1 | kan binnen organisaties structuren, culturen en processen herkennen.   |
| Niveau 2 | kan vanuit een goed beeld van organisatieprocessen en beheersstructuren participeren in de eigen organisatie en bijdragen aan het soepel functioneren daarvan. |
| Niveau 3 | kan vanuit de eigen organisatie participeren in samenwerkingsverbanden en netwerken en draagt bij aan het soepel functioneren daarvan.                         |

**BOKS**

- Organisatieanalyse
- Organisatieverandering (diverse veranderingsmodellen)
- Projectmanagement
- Kwaliteitsmanagement
- Netwerkmanagement/regievoering
- Operationeel en strategisch management
- Management informatie
- Planning en control
- Interne en externe verslaglegging en technieken van financieel management
- Financiering

5. De bachelor kan praktijkgericht onderzoek verrichten.

De student kan zelfstandig onderzoek verrichten en op basis hiervan adviseren en aanbevelingen doen.

- |          |  |
|----------|--|
| Niveau 1 | kent onderzoeksmethoden en kan deze hanteren.  |
| Niveau 2 | kan zelfstandig een onderzoeksplan maken en onder begeleiding toepassingsgericht onderzoek verrichten en hierover rapporteren. |
| Niveau 3 | kan bruikbare aanbevelingen doen op basis van zelfstandig opgezet en uitgevoerd toepassingsgericht onderzoek.                  |

BOKS

- Methoden en technieken van onderzoek
- Onderzoeksstrategieën
- Analysevaardigheden (kwalitatief en kwantitatief)
- Informatievaardigheden (opsporen, selecteren en ontsluiten van bronnen van kennis en info)
- Lezen en interpreteren van statistische en kwantitatieve onderzoeksrapporten

6. De bachelor is sociaal communicatief vaardig.

De bachelor beschikt over de sociale vaardigheden om te kunnen functioneren in zijn beroepsomgeving en beschikt over mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden om zowel intern als extern met doelgroepen te kunnen communiceren.

- |          |  |
|----------|--|
| Niveau 1 | beheerst gesprekstechnieken, kan informatie ordenen, presenteren en samenwerken. |
| Niveau 2 | kan effectief samenwerken en doelgericht rapporteren.                            |
| Niveau 3 | kan effectief communiceren met interne en externe doelgroepen.                   |

BOKS

- Samenwerking, overleggen, vergaderen en netwerken
- Debatteren, argumenteren en overtuigen
- Onderhandelen en conflicten hanteren
- Taalvaardigheid (mondeling en schriftelijk)
- Presenteren, rapporteren en adviseren

- Interviewen en gespreksvoering
- Passieve kennis Engelse taal

7. De bachelor is zelfsturend.

De bachelor is in staat zijn ontwikkeling te sturen en reguleren, te reflecteren en verantwoording te nemen voor zijn handelen, een (ethische) beroepshouding te ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan de professionalisering van de eigen beroepsuitoefening.

- Niveau 1      ontwikkelt een beeld van het beroep en studiehouding.
- Niveau 2      neemt op basis van een ethische beroepshouding standpunten in en reflecteert op eigen werk.
- Niveau 3      kan een kritisch oordeel geven en ontvangen en kan gemotiveerd zijn handelen al dan niet aanpassen.

**BOKS**

- Herkennen, benoemen en respecteren posities en belangen van anderen
- In staat om voor zichzelf (eigen positie en belangen) op te komen
- Onderkennen en ontwikkelen eigen leer- en werkstijl
- Reflecteren op eigen werkwijze en persoonlijke effectiviteit
- Reflecteren op eigen (leer-)ervaringen
- Reflecties delen met anderen (intervisie) en feedback ontvangen
- (Snel) inwerken in nieuw themagebied (problematiek, beleidsterrein, organisatie)
- Time management
- Ethisch handelen/integriteit
- Loopbaanontwikkeling

**E Relatie tot Dublin-descriptoren**

In de Dublin-descriptoren is op een vijftal facetten het internationale eindniveau voor de graad bachelor beschreven. In onderstaande tabel wordt aangetoond dat de competenties van de opleiding Bestuurskunde de Dublin-descriptoren afdekken.

Dublin descriptoren	Opleidingscompetenties						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Kennis en inzicht	+	+	+	+	+	+	+

2. Toepassen kennis en inzicht	+	+	+		+		
3. Oordeelsvorming	+	+	+	+	+		+
4. Communicatie			+	+	+	+	

## F Relatie tot BBA-standaard

In de HBO-raad verenigde hogescholen hebben besloten voor het merendeel van de economische opleidingen de graad *Bachelor of Business Administration* (BBA) af te geven. Een deel van de opleidingen Bestuurskunde/overheidsmanagement volgt deze keuze. Anderen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid een voorbehoud te maken.

De zogenoemde algemene 'BBA-standaard' is op hoofdlijnen richtinggevend voor de afzonderlijke landelijke opleidingsprofielen en daarmee voor de opleidingsprogramma's van de betrokken hogescholen. De BBA-standaard houdt in dat studenten:

1. een gedegen theoretische basis verkrijgen;
2. het onderzoekend vermogen verwerven dat hen in staat stelt om bij te kunnen dragen aan de ontwikkeling van het beroep;
3. over voldoende professioneel vakmanschap beschikken;
4. de beroepsethiek en maatschappelijke oriëntatie ontwikkelen die past bij een verantwoordelijke professional.

De invoering van de BBA-standaard sluit in sterke mate aan op de vernieuwde opleidingscompetenties van de LOBO opleidingen. De doelen 2, 3 en 4 van de BBA-standaard kwamen al overeen met landelijke competenties van de opleiding (zie tabel). De kernvakgebieden uit de gedegen theoretische basis sloten minder direct aan. Op een aantal punten heeft dit geleid tot bijstelling van de body of knowledge en skills in dit document. Daarbij worden de kernvakgebieden gericht op de overheid en de non-profit sector. In bijlage 1 van dit document is terug te vinden hoe elk van de BBA kernvakgebieden verwerkt is in de body of knowledge van BSK/OVM.

Geconcludeerd mag worden dat de volledige BBA-standaard gedekt worden door de opleidingscompetenties van de opleiding BSK/OVM.

BBA-standaard	Opleidingscompetenties						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Gedegen theoretische basis	+	+	+	+	+	+	+
2. Onderzoekend vermogen					+		+
3. Professioneel vakmanschap						+	+
4. Verantwoord handelen							+

## **Bijlage 1: De kernvakgebieden van de BBA-standaard in de BSK BOKS**

De gedegen theoretische basis van de BBA-standaard komt terug binnen de diverse onderdelen van de body of knowledge and skills van Bestuurskunde/overheidsmanagement. Hieronder wordt per vakgebied aangegeven waar deze terugkomt binnen de BOKS.

Accounting (niveau 2) is onderdeel van de BOKS van:

- competentie 4: planning en control, interne en externe verslaglegging en technieken van financieel management en risicomangement.

Business law (niveau 1) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 1: formele (privaatrechtelijke) inrichting, structuur en cultuur van Nederlandse bedrijven.
- Competentie 3: beleidsinstrumenten (contracten, convenanten, overeenkomsten).

Ethics (niveau 2) is onderdeel van de BOKS van:

- competentie 1: maatschappelijke/politiek, integriteit en governance.
- competentie 7: ethisch handelen en integriteit.

Economics (niveau 3) is onderdeel van de BOKS van:

- competentie 1: systeem van gemengde economie.
- competentie 2: werking van markten en overheidsinvloed, macro-economische begrippen en samenhangen, economische politiek (internationaal, nationaal, lokaal), openbare financiën.
- Competentie 3: financiën van de publieke sector.

Finance (niveau 1) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 4: financiering.

Management informatie systemen (niveau 1) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 4: management informatie.

Marketing (niveau 1) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 3: Marketing.

Operations management (niveau 2) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 3: organisatie van de uitvoering van beleid
- Competentie 4: Operationeel en strategisch management

Organizational behaviour (niveau 3) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 4: organisatieanalyse, organisatieverandering.
- Competentie 6: samenwerking, overleggen, vergaderen en netwerken, onderhandelen en conflicten hanteren.

Quantitative techniques (niveau 2) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 3: evaluatietechnieken.
- Competentie 5: methoden en technieken van onderzoek, onderzoeksstrategieën, analysevaardigheden, lezen en interpreteren van statistische en kwantitatieve onderzoeksrapporten.

Strategisch management (niveau 3) is onderdeel van de BOKS van:

- Competentie 4: strategisch management.

## Bijlage 2: Leden van betrokken werkveldadviesraden

Dhr.		Boogers	Universitair hoofddocent	Universiteit Tilburg
Mevr.		Deekens	Management Consultant	2participate
Dhr.	Van den	Eijnden	Griffier deelgemeente	Feijenoord Rotterdam
Dhr.		Eisner	Zelfstandig adviseur	
Mevr.		Engels	Secretaris	SRE
Dhr.	Van der	Ent	plv directeur Kennis en verkenningen	ministerie BZK/Wonen, Wijken en Integratie
Dhr.		Franssen	Raadsgriffier	Gemeente Leeuwarden
Mevr.		Gerard	Organisatieadviseur	Balans organisatieadvies
Dhr.		Gerritsen	Adviseur	Provincie Overijssel
Mevr.	Van	Gils	Hoofd Bestuursstaf	Provincie Fryslân
Dhr.		Groen	Strategisch adviseur	DHV
Dhr. drs.	Van der	Heijden	(voorzitter BVC) – Raadsgriffier	Gemeente Zutphen
Dhr.		Hildebrant	Directeur bedrijfsvoering	ROC, Tilburg
Mevr.	Van der	Hoeven	Beleidsmedewerker	Ministerie van VROM
Dhr.		Hoogeveen	Wethouder	Gemeente Assen
Dhr.		Klarenbeek	Voormalig Programma Manager Grote Stedenbeleid	Gemeente Eindhoven
Mevr.		Kroon	Concept en interimmanagement	Transparency International Nederland
Mevr.		Kurvers	Projectleider	Gemeente Oss
Mevr.	Van	Lavieren	Implementatiemanager Zorg van de Zaak	Tinguely Netwerk BV
Mevr.	Van der	Meer	Griffier gemeente	Gemeente Steenbergen
Mevr.	Van der	Meulen	Executive director	Kafkabrigade
Dhr.		Nijenhuis	Senior projectmanager	Gemeente Enschede
Dhr.		Oerlemans	Operationeel chef informatie bedrijfsbureau	Politie Midden- en West Brabant, Oosterhout
Dhr.		Polhuis	Zelfstandig adviseur / voorm. Secretaris-directeur	Wetterskip Fryslân
Mevr.		Raasing	Gemeentesecretaris	Gemeente Den Helder
Mevr.		Rijkschroeff	Hoofd HRM	Gemeente Zwolle
Dhr.		Schurink	Gemeentesecretaris	Gemeente Utrecht
Dhr.		Slegers	Beleidsmedewerker Inburgering en Educatie	Gemeente 's-Hertogenbosch
Mevr.		Smulders	Algemeen directeur / gemeentesecretaris	Gemeente Purmerend
Dhr.	Van	Van Asperdt	Account Manager	KPN / Gemnet
Mevr.		Waanders	Burgemeester gemeente Dongeradeel	Gemeente Dongeradeel
Dhr.		Wagenvoort	Afdelingshoofd strategie en beleid en afdeling emissie	Waterschap Regge en Dinkel
Dhr.		Wesseling	Interim manager, eerder interim directeur Nicis, Gemeentesecretaris	Gemeente Dordrecht
Dhr.		Zandstra	Senior beleidsmedewerker Europa en binnenlands bestuur	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties