

CONCLUSIE VAN HET ONTWIKKELGESPREK

BACHELOROPLEIDING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Voltijd opleiding

1. Datum en de locatie van het ontwikkelgesprek

Donderdag 3 november 2022
Laan van Scheut 10 te Nijmegen

2. De deelnemers:

- namens de opleiding de academiemanager (snng), associate lector (dtls), procesregisseur Curriculum, Innovatie & Kwaliteit (vzn), docent/onderzoeker (osge), procesregisseur Werken in de driehoek (ptns) en drie docenten (bkwrh, csnml, asdkm).
- alle leden van het visitatiepanel

3. De vormgeving/opzet van het gesprek

De door de opleiding aangedragen thema's zijn verkennend besproken.

4. Het centrale onderwerp / de centrale thema's

De thema's die zijn besproken zijn:

- a) Zichtbaarheid en profilering
- b) Visie op mens-zijn en vitaliteit
- c) Good practices en suggesties

5. De conclusie

a) *Zichtbaarheid en profilering*

Er is winst te behalen op het gebied van zichtbaarheid, zowel intern (student) als extern (het werkveld). Bepaalde aspecten die verweven zijn in de opleiding, bijvoorbeeld de leerlijnen, kunnen meer expliciet worden gemaakt. Daarnaast liggen kansen in het aanbrengen van focus op basis van de profilering.

Een sterk punt is dat de opleiding aandacht heeft voor het belang van aanpassen aan een bewegende wereld en zelf een voorbeeld is van hoe een organisatie kan inspelen op ontwikkelingen. Dat de opleiding durft in te zetten op transformatie (vernieuwing) kan sterker worden uitgedragen, onder andere door inzichtelijk te maken wat de toegevoegde waarde van het werk van studenten is en wat de opleiding kan betekenen voor organisaties.

b) *Visie op mens-zijn en vitaliteit*

Vitaliteit is een belangrijk thema met het oog op de voorziene krapte op de arbeidsmarkt. Het is goed te combineren met een bedrijfskundige aanpak, bijvoorbeeld bezien vanuit leren en ontwikkelen en het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Dit thema zou een plek kunnen krijgen in een leerlijn, bijvoorbeeld persoonlijk leiderschap. Het is goed als studenten tijdens de opleiding al meekrijgen dat vitaliteit een issue is binnen onder andere de zorg. Het is de wens van de opleiding om dit thema in de kennis- en innovatieagenda (KIA) te krijgen en studenten ermee in aanraking te laten komen via praktijkopdrachten. Technologische ontwikkelingen zoals AI gaan nu ook snel, het past bij de opleiding om aan te sluiten op de innovatieagenda. Er wordt al gewerkt met hubs en labs rondom Human Capital, onder andere rondom inclusie. De blik van de HRM-professional op de mens is dus

van belang, waarbij het vooral gaat om te weten hoe men zich vanuit de verschillende perspectieven hiertoe verhoudt.

Vanwege de toenemende focus op veranderen zijn het kunnen begeleiden van gedragsverandering en het uitvoeren van actieonderzoek, waarbij het onderzoek de verandering is, belangrijke vaardigheden voor de toekomst.

c) *Inspirerende voorbeelden en suggesties*

De profilering van de opleiding wordt gezien als een aspect waar de opleiding haar voordeel mee kan doen. Het is een sterk punt dat de bedrijfskundige focus al voor de start van de opleiding duidelijk is bij de studenten.

Inspirerende voorbeelden en suggesties vanuit de HRM-opleidingen waarvan twee panelleden afkomstig zijn, zijn:

- de aandacht in het curriculum voor het ontwikkelen van de eigen visie als professional, een visie op het vakgebied en het formuleren van mission statements.
- de inrichting van de stages, waarbij studenten vanaf het begin van de opleiding hun CV opbouwen en het totale aandeel van deze stages in het curriculum (50%).
- het zelf (laten) uitvoeren van een alumnionderzoek om gericht feedback bij afgestudeerden op te halen: dit kan suggesties ter verbetering van de opleiding opleveren.