

Verslag ontwikkelgesprek

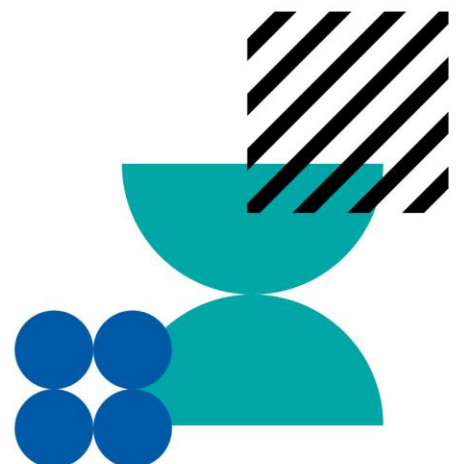
Onderdeel van de visitatie

Het ontwikkelgesprek maakt onderdeel uit van de beoordeling van een bestaande opleiding. In dit gesprek gaat de opleiding de dialoog aan met het panel over de belangrijkste ontwikkelingen en verbeterpunten van de opleiding naar de toekomst toe. Het panel zorgt ervoor dat het ontwikkelgesprek een veilige context biedt om over dilemma's en mogelijke ontwikkelrichtingen te spreken zonder dat hier een oordeel aan wordt verbonden. De uitkomsten van het ontwikkelgesprek worden in een afzonderlijk document vastgelegd en de onderwijsinstelling is verplicht deze uitkomsten extern te publiceren.

Het verslag ontwikkelgesprek wordt op visitatiejaar gepubliceerd op de website van NHL Stenden Hogeschool.

Academie	Business & Leiderschap
Opleiding(en)	Associate degree Human Resource Management Bachelor Human Resource Management
Datum visitatie	30 en 31 maart 2026
Datum ontwikkelgesprek	31 maart 2026
Gespreksdeelnemers (rollen/functies) ¹	Voorzitter visitatiepanel Secretaris visitatiepanel Twee leden visitatiepanel Studentlid visitatiepanel Vijf docenten van de HRM-opleidingen

¹ In verband met privacy mogen in dit veld geen namen worden genoemd. Vul daarom alleen rollen/functies in



Thema ontwikkelgesprek

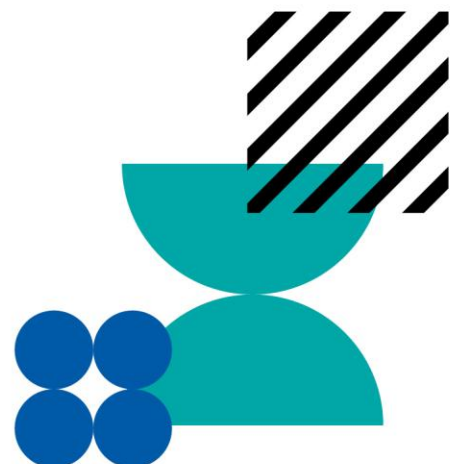
Hoe bereidt de opleiding studenten optimaal voor op een werkveld waarin technologische toepassingen, waaronder AI, en mensgericht handelen steeds sterker met elkaar verweven raken?

Uitkomsten ontwikkelgesprek

Het lijkt erop dat HRM'ers en HR-afdelingen steeds meer vaste grond onder de voeten verliezen in organisaties en alleen nog wat salariszaken doen. Er is veel druk op het middenkader dat mogelijk overbodig wordt door AI. Wat blijft er dan nog over van HRM? HR zou een plek moeten hebben aan de directietafel en zou strategisch mee moeten denken. De andere kant is dat je HR-specialisten ontwikkelt om naar de mens te kijken. Relaties zijn het belangrijkste binnen een organisatie. De druk is groot om de juiste keuzes te maken bij het gebruik van AI en er moet gebouwd kan worden aan sustainable future leadership. HR heeft echt een toegevoegde waarde als HR helpt om het menselijk aspect binnen een organisatie naar voren te halen.

Het blijkt dat menselijk contacten zoals groeten, een hand geven, heel belangrijk wordt gevonden door medewerkers binnen de organisatie. In Leeuwarden zijn de HRM-opleidingen kleinschalig, met een beperkt aantal studenten. Tegelijkertijd is het moeilijk om studenten het belang van contacten te hebben bij te brengen terwijl er een toename is van het aantal mensen dat minder mentaal welzijn ervaart. Zijn de contacten die je hebt betekenisvol en ben je je bewust van wat contact is?

Sociale media zijn wel de grootste bron van zorg: je hoort nergens bij maar je spiegelt je toch aan een ander en je vindt zelf dat het nooit goed genoeg is. Maar kijk eens hoe goed je het eigenlijk zelf hebt. Jongeren zouden moeten leren genoeg te nemen met wat ze hebben. Ouders hebben hierin een rol, net als hier de opleiding ook een verantwoordelijkheid in heeft. Studenten moeten persoonlijk bewustzijn ontwikkelen dat hun helpt hun zelfbewustzijn te vergroten. In het onderwijs moeten studenten leren objectief te kijken en hun



subjectiviteit los te laten. Een veilige leeromgeving is hiervoor belangrijk, een vaste groep studenten in een lokaal dat met elkaar samenwerkt.

Aandacht voor vaardigheden wordt steeds belangrijker; daar zetten bedrijven meer op in. Intervisie en supervisie is ook waardevol voor HRM-studenten. Een HRM-docent heeft ook dubbele taak: je moet op de goede wijze leren de studenten met AI om te gaan en tegelijkertijd ze ook leren om met het MT om tafel te zitten en het over mensen te hebben: hoofd, hart en bezieling.

