

ONTWIKKELGESPREK (onderdeel van de visitatie)

Academie	International Business Administration
Opleiding(en)	HRM en AD HRM, voltijd en deeltijd

Datum locatiebezoek	16 en 17 januari 2019
Panel	J.C. de Jong (voorzitter), J.T.M.R. Diesveld, R.A. van den Berg, M.L. van der Plas, Fokkema (secretaris)

Thema ontwikkelgesprek

De thema's van het ontwikkelgesprek zijn:

- Profilering c.q. de aanvraag bijzonder kenmerk Waardengedreven Professional
- Internationalisering

Conclusie ontwikkelgesprek

Rond profilering en internationalisering is er nog veel te bereiken voor de opleiding. Gebaseerd op de aanwezige stukken zijn er wel tijdens de visitatie veel thema's besproken. Als de onderliggende concepten van DBE goed worden begrepen, kan waarde worden toegevoegd. Gezien de samenstelling van het team HRM denkt het panel dat dat goed mogelijk is. Wel raadt het panel verschuiving aan van het operationele, tactische denken naar strategisch denken. Je kunt er als opleiding uitspringen door alle 3 niveaus op hoog niveau te beheersen. Tijdens de visitatie heeft het panel gemerkt dat dit, gezien de onderbouwing, nu nog te weinig het geval is. Ook in de gebruikte literatuur ziet men dit terug; er worden op dit moment maar drie Engelstalige boeken gebruikt, hieraan kun je nog boeken en bronnen toevoegen.

Het gaat vooral om je eigen identiteit, en die van studenten. Kritisch nadenken verder uitbouwen. De opleiding is wel goed bezig; er wordt weinig van bovenop opgelegd. Docenten zitten in zelfsturende situaties. Daar hebben professionals behoefte aan. Complimenten daarvoor, als we zo doorgaan gaat de fusie verder goed verlopen.

De basis in de beroepshouding van de studenten is goed: persoonlijke ontwikkeling en burgerschap. Je moet verder kijken dan puur vakinhoudelijk, ook kijken naar maatschappelijke ontwikkelingen. De harde en zachte kant komen in het bedrijfsleven beiden aan bod. Van probleemgestuurd naar talentgestuurd, zoals een student al aangaf. Waar liggen je talenten, wat vind je belangrijk, wat zijn je sterke kanten en

valkuilen. Als dit is verweven in de opleiding, dan kun je goede Ad en Bachelor professionals opleiden. Dat zijn belangrijke waarden voor een HRM professional.

De *core business* is dat je het doet voor je studenten. Betrokkenheid en huiselijkheid, die sfeer is cruciaal. Die sfeer heeft het panel al ervaren. Mensen worden gekend; er is aandacht en betrokkenheid, compassie, de studenten worden serieus genomen. Daardoor kun je tegen deze studenten kritisch zijn.

Het panel was soms confronterend in de vraagstelling; dit was met het doel de opleiding verder te helpen. Het gaat immers om een gezonde toekomst. Als er vanuit intrinsieke waarden wordt gewerkt, kan het een sterke profilering worden. Let op de juiste beroepshouding, en verwerk de *sustainable development goals* waar je maar kan. Kijk naar het grotere geheel, altijd gerelateerd aan de juiste beroepshouding, en vermijd het denken in sjablonen. En: de studenten geloven in deze opleiding, waarbij de studenten en docenten goed op elkaar ingespeeld zijn. De opleiding straalt passie voor het vak uit, houd dat vast.