

Hanze Hogeschool Groningen

B Human Resource Management + Associate Degree

Beperkte opleidingsbeoordeling

Samenvatting

In november 2016 is de bestaande hbo-bacheloropleiding Human Resource Management van de Hanzehogeschool in Groningen (verder HRM-Hanze) bezocht door een visitatiepanel van NQA. De opleiding kent een voltijd- en deeltijd- en een Associate Degree (Ad) opleiding. Het panel beoordeelt de opleiding als **voldoende**. Dit eindoordeel betreft zowel de voltijds, de deeltijds als de Ad-opleiding.

Standaard 1: Beoogde eindkwalificaties

De opleiding ontvangt voor standaard 1 het oordeel **voldoende**, voor zowel de voltijd-, de deeltijd- als de Ad-opleiding.

HRM-Hanze kiest voor een brede profilering van de allround HR-professional, die met een kritische onderzoekende houding, een open blik en sterk bewust van de omgeving, actief verbinding legt tussen diverse stakeholders en de eigen bijdrage zichtbaar maakt. Het panel vindt de nadruk die HRM-Hanze legt op de persoonlijke ontwikkeling van de student naar een toenemende zelfstandigheid een sterk punt van de opleiding. In de visie van de opleiding werken HR-professionals op het snijvlak van individu en organisatie en hebben kennis van onder meer veranderkunde en bedrijfskunde. De opleiding duidt deze visie op het toekomstige beroep aan als de Groningse kleur. HRM-Hanze heeft de kerntaken van het landelijk vastgestelde HRM-profiel (*LOO-HRM format 2012+*) vertaald in eigen eindkwalificaties in de vorm van leeruitkomsten en gerelateerd aan de hbo-standaarden en de Dublin descriptoren. De leeruitkomsten zijn vervolgens onderverdeeld in drie niveaus. Bachelorstudenten van de voltijd- en de deeltijdopleiding studeren af op elf leeruitkomsten op niveau 3. Het panel stelt vast deze beoogde eindkwalificaties het hbo-bachelor niveau afdekken. Ad-studenten studeren af met negen leeruitkomsten op niveau 1 en 2, hetgeen overeenkomt met het Ad-niveau. Ad-ers worden opgeleid in werving, selectie en introductie en zijn voornamelijk werkzaam in de uitzendbranche, bij reïntegratiebureaus of bij het UWV. Ad-studenten kunnen dankzij de samenwerking met ARTRA¹ Arbeidsmarkttrainingen het diploma uitzendmedewerker behalen.

Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

De opleiding ontvangt voor standaard 2 het oordeel **goed**, voor zowel de voltijd-, de deeltijd- als de Ad-opleiding. Het panel heeft kennisgenomen van de onderwijsleeromgeving en vindt deze sterk georganiseerd. Positief punt voor alle varianten is de diversiteit in leerlijnen, waarbij werkvormen, de visie op het toekomstig beroep van studenten en de inhoud van het leerprogramma goed op elkaar zijn afgestemd. De oriëntatie op het werken in de praktijk is voor voltijdstudenten vorm gegeven in de integrale en praktijkleerlijn, waar studenten werken aan reële beroepsproducten op school en in stage- en afstudeerbedrijven. Deeltijdstudenten maken zich de beroepsvaardigheden eigen in de organisatie waar zij werkzaam zijn. De onderzoeksleerlijn is voor de voltijdstudenten is goed doordacht en systematisch opgebouwd. Studenten krijgen voldoende onderzoeksvaardigheden mee en kunnen deze toepassen in de praktijk. Sterk punt is de verbinding met het Kenniscentrum Arbeid en de relatie die ontwikkeld wordt tussen lectoraten, bedrijfsleven en het onderwijs in zogenaamde Innovatiewerkplaatsen. De onderzoeksleerlijn in de deeltijdopleiding is adequaat ingevuld met een module in het eerste jaar en de uitvoering van drie

¹ Opleidingsinstituut voor de Flexbranche

onderzoeksoopdrachten in de overige jaren. Ook Ad-studenten krijgen een aantal basisbeginselen in onderzoek in het onderwijsprogramma aangeboden. De internationalisering krijgt steeds meer vorm. Er is aandacht voor Engelstalige literatuur en HRM in een internationale context. Het aantal studenten dat een internationale ervaring in het buitenland opdoet is nog relatief beperkt. Positief is het panel over het uitdagende honourstraject waar studenten aan kunnen deelnemen. Sterke punten van HRM-Hanze zijn verder de vormgeving van de verdiepende minoren in de voltijdsopleiding, de modulaire opbouw van de deeltijdsopleiding en de aansluiting van de Ad-opleiding op de wensen van het werkveld. De laagdrempeligheid en de toegankelijkheid van docenten is eveneens een opvallend punt bij deze opleiding. De studiebegeleiding helpt studenten zich te ontwikkelen tot zelfstandige, kritische reflecterende jonge professionals. Het panel heeft kennisgemaakt met een enthousiast, hoog opgeleid en ter zake kundig docententeam, dat de opleiding weet te dragen. Docenten en managementteam zijn alert op signalen van studenten en opleidingscommissie om waar nodig het programma verder te verbeteren. Wel plaatst het panel een kritische noot bij het gegeven dat de studenten worden beperkt in hun mogelijkheden om minoren elders te volgen.

Standaard 3: Toetsing

De opleiding ontvangt voor standaard 3 het oordeel **goed**. De opleiding beschikt over een gedegen en solide 'toetsgebouw', waarin zowel voorafgaand aan de toetsing als aansluitend aan de toetsing aandacht wordt besteed aan de borging van kwaliteit, validiteit en betrouwbaarheid. De toetsen dekken inhoudelijk de kwalificaties af waartoe HRM-Hanze opleidt. De toetsing is inzichtelijk en transparant voor studenten georganiseerd. Positief is het panel over de diversiteit in toetsvormen. Verder heeft het panel veel waardering voor de aandacht die het docententeam besteedt aan de kwaliteit van toetsing. Docenten zijn allen BKE- geschoold en houden regelmatig kallibratiesessies om tot eensluidende beoordelingen te komen. De beoordelingsformulieren, veelal uitgewerkt in rubrics, zijn daar behulpzaam bij. Daarbij moet wel worden gewaakt voor het 'afvinken' van het formulier; het is van belang altijd een goede toelichting te geven waarom men tot een bepaald oordeel is gekomen. Bij de beoordeling hanteert de opleiding het vier ogenprincipe. De examencommissie en de toetscommissie vervullen een actieve rol in de borging van de toetskwaliteit, onder meer door toetsing, niet alleen ex post, maar ook ex ante.

Standaard 4: Gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding ontvangt voor standaard 4 het oordeel **voldoende**. HRM-Hanze hanteert drie verschillende afstudeeropdrachten, waarin voltijd-, deeltijd- en Ad-studenten hun eindkwalificaties moeten aantonen. De voltijdstudenten moeten een afstudeeropdracht uitvoeren, een presentatie houden en een eindgesprek voeren. Deeltijdstudenten voeren twee complexe adviesopdrachten uit (Action learning opdrachten, aangeduid als Alo's) om hun eindkwalificaties aan te tonen en voeren een eindgesprek. Ad-studenten studeren af op een praktijkopdracht werving, selectie en introductie, gecombineerd met een eindassessment. Het panel heeft in totaal achttien eindwerken bestudeerd, waarvan twaalf van voltijdstudenten, drie van deeltijdstudenten en drie van Ad-studenten. Positief was het panel over de systematische wijze waarop een aantal voltijd- en deeltijdstudenten in de oriëntatiefase een probleemanalyse maken om tot een centrale vraag te komen en van daaruit via het theoretisch kader deelvragen te formuleren. De eindwerkstukken van alle studenten, zowel voltijds-, deeltijds- als de Ad-studenten, zijn praktijkgericht en tonen de beroepsvaardigheden van de studenten ruim voldoende aan.

Het panel heeft ook een aantal kanttekeningen. Studenten tonen de validiteit en de betrouwbaarheid van de gehanteerde onderzoeken over het algemeen niet afdoende aan. De gekozen onderzoeksmethoden worden niet altijd goed beargumenteerd. Het gebruik van literatuur is soms beperkt en het taalniveau kan beter. Ook vindt het panel de beoordeling op een aantal punten niet goed navolgbaar. Dat heeft te maken met de weging van de verschillende elementen van de rubrics en de toelichting die beoordelaars op de rubrics geven (zie standaard 3).

Het werkveld is over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de afgestudeerde studenten van HRM-Hanze. Over het algemeen weten afgestudeerde studenten de weg naar de arbeidsmarkt snel te vinden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	9
Basisgegevens van de opleiding	11
Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties	13
Standaard 2 Onderwijsleeromgeving	16
Standaard 3 Toetsing	25
Standaard 4 Gerealiseerde eindkwalificaties	28
Eindoordeel over de opleiding	31
Aanbevelingen	32
Bijlagen	33
Bijlage 1 Eindkwalificaties van de opleiding	35
Bijlage 2 Overzicht opleidingsprogramma	37
Bijlage 3 Rendementen	41
Bijlage 4 Deskundigheden leden visitatiepanel en lead auditor	44
Bijlage 5 Bezoekprogramma	45
Bijlage 6 Bestudeerde documenten	47
Bijlage 7 Overzicht bestudeerde afstudeerwerken	48
Bijlage 8 Verklaring van volledigheid en correctheid	49

Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bachelor opleiding Human Resource Management Voltijd, Deeltijd + AD van Hanzehogeschool Groningen. Het visitatiepanel van NQA dat de beoordeling heeft uitgevoerd is samengesteld door NQA, in opdracht van Hanzehogeschool Groningen en in overleg met de opleiding. Voorafgaand aan de visitatie heeft de NVAO het panel goedgekeurd.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Ook bevat het enkele aanbevelingen voor de opleiding. Het rapport is opgesteld conform het *Beoordelingskaders accreditatiestelsel hoger onderwijs* van de NVAO (19 december 2014) en het *NQA-protocol 2016 voor de beperkte opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 10 november 2016.

Het visitatiepanel bestond uit:

De heer dr. W.A.M. de Lange (voorzitter, domeindeskundige)
Mevrouw M.A.W. Lengkeek MEd (domeindeskundige)
De heer drs. O. Postmus (domeindeskundige)
De heer B. Reichert (studentlid)

Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC, auditor van NQA, trad op als lead-auditor van het panel.

Bij de aanvraag heeft de instelling een kritische reflectie aangeboden. Deze voldeed naar vorm en inhoud aan de eisen van het desbetreffende NVAO-beoordelingskader en aan de eisen van het *NQA-protocol 2016*. Het visitatiepanel heeft de kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. Met alle (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie heeft het panel tot een weloverwogen oordeel kunnen komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

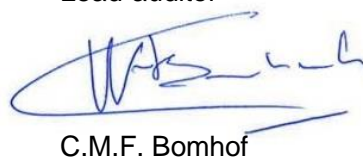
Utrecht, 14 februari 2017

Panelvoorzitter



W.A.M. de Lange

Lead-auditor



C.M.F. Bomhof

Basisgegevens van de opleiding

Administratieve gegevens

<i>Administratieve gegevens opleiding(en)</i>	
naam opleiding zoals in CROHO	Human Resource Management
oriëntatie en niveau opleiding	Hbo-bachelor
voor opleidingen in het hoger beroepsonderwijs de te hanteren toevoeging aan de graad. Zie de ministeriële regeling en de daarin vervatte referentielijst en de uitwerking daarvan door de NVAO (Stcrt. 2013, 35337). Afwijkingen moeten worden gevalideerd door het visitatiepanel	Bachelor of Human Resource management
aantal studiepunten	240
afstudeerrichtingen	
locatie(s)	Groningen
variant(en) voltijd, deeltijd, duaal, 3-jarig traject voor vwo bij een hbo-bacheloropleiding	Voltijd en deeltijd
joint programme (indien van toepassing), met opgave van de betrokken partnerinstellingen en het type graadverlening (joint/double/multiple degree)	n.v.t.
onderwijstaal	Nederlands
registratienummer in CROHO	34609

<i>Administratieve gegevens instelling</i>	
naam instelling	Hanzehogeschool
gegevens contactpersoon instelling	Astrid Boogers
e-mailadres voor kopie aanmelding	a.i.boogers@pl.hanze.nl
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	positief

Schets van de opleiding

De opleiding Human Resource Management (verder HRM-Hanze) maakt deel uit van het instituut voor Bedrijfskunde (IBK), één van de zes economische schools binnen de Hanzehogeschool. De Hanzehogeschool heeft zich in haar beleid ten doel gesteld om een leergemeenschap te zijn, waar onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk met elkaar verbonden zijn. Deze doelstelling krijgt een eigen vertaling binnen de schools van de Hanzehogeschool en binnen de verschillende opleidingen. Bij het IBK zijn naast HRM ook de opleidingen Bedrijfskunde MER en Vastgoed en Makelaardij ondergebracht.

HRM-Hanze kent een voltijd- en een deeltijdopleiding. Binnen de deeltijdopleiding bestaat de mogelijkheid om een Associate Degree (Ad)-traject te volgen. Voltijd studeren 573 studenten

HRM; de deeltijdopleiding en de Ad-opleiding tellen samen 107 studenten, waarvan 8 in de hoofdfase van de Ad-opleiding.

De voltijd- en de deeltijdopleiding zijn verschillend opgebouwd. De deeltijdopleiding kent een modulaire opbouw en steunt op de praktijkervaring van deeltijdstudenten. De voltijdopleiding richt zich op de praktijk via stages en integrale opdrachten. De Ad-studenten volgen dezelfde propedeuse als de deeltijd bachelorstudenten. Ad-studenten volgen daarna een specifieke module waarin het werkerrein werving, selectie en introductie aan bod komt.

IBK

Het IBK neemt deel aan een van de vier kenniscentra van de Hanzehogeschool: het Kenniscentrum Arbeid. Deze sociaaleconomische netwerkorganisatie kent vijf lectoraten: Flexicurity, Arbeidsparticipatie, Arbeidsorganisatie- en productiviteit, Duurzaam HRM en Juridische aspecten van de arbeidsmarkt. Het onderzoek richt zich op twee onderzoekslijnen Healthy Ageing & Work, en Arbeidsmarkt in de Energyport regio Groningen. Daarbij werken lectoren, docenten, studenten en bedrijfsleven met elkaar samen.

Vier kernwaarden opleiding

De opleiding kent vier kernwaarden die leidend zijn voor haar handelen: (1) de opleiding wil een *actief partnerschap* met haar studenten aangaan om hun interesses te activeren. De opleiding gaat eveneens een actief partnerschap aan met het werkveld; (2) de opleiding is sterk betrokken bij de *persoonlijke ontwikkeling van studenten*; de opleiding stimuleert studenten met een *open blik* de toekomst in te kijken en (4) de opleiding wil dat haar studenten *zelfbewust en zichtbaar* hun professionele rol in de organisatie in nemen.

Deze kernwaarden dragen bij aan de eigen Groningse kleur van de opleiding (*Kritische Reflectie*). De Groningse kleur wil de opleiding zichtbaar maken in de eindkwalificaties, de didactische aanpak en de invulling van het onderwijsprogramma.

Terugblik vorige visitatie

De vorige visitatie (2010) is goed doorlopen met zestien goede beoordelingen en zes voldoende.

Sinds de vorige visitatie heeft zich een aantal ontwikkelingen voorgedaan, waarvan hier de belangrijkste veranderingen worden genoemd. De opleiding heeft nieuwe eindkwalificaties vastgesteld. Deze eindkwalificaties zijn afgeleid van de hbo-standaard. Bij het opstellen van de eindkwalificaties heeft de opleiding gebruik gemaakt van de leeruitkomsten, die zij geformuleerd heeft op basis van de kerntaken uit het landelijk opleidingsprofiel van het LOO-HRM van 2012. Op aangeven van het vorig auditpanel is de transparantie van de beoordeling verbeterd. Ingegeven vanuit de vraag naar flexibilisering van de opleiding, heeft HRM-Hanze de deeltijdopleiding gemodulariseerd. Er is een visie op onderzoek geformuleerd. Vanaf het cohort 2013-2014 zijn studenten verplicht om een van de verdiepende minoren van de HRM-opleiding te volgen. In jaar 2 bestaat nog de mogelijkheid om een verbredende minor te volgen. Het bindend studie advies (BSA) is verhoogd naar 48EC (kwantitatief BSA). In de voltijdopleiding is er een ook een kwalitatief BSA ingevoerd, zeven van de tien cursussen uit de conceptuele leerlijn moeten met succes zijn afgerond.

Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel op dit gebied van de beoogde eindkwalificaties. De opleiding ontvangt voor deze standaard het oordeel **voldoende**.

Beroepsbeeld

HRM-Hanze heeft een eigen visie op HRM en de rol van de HR-professional ontwikkeld. Vertrekpunt zijn de vier kernwaarden die de opleiding voor zichzelf heeft geformuleerd: *actief partnerschap, persoonlijke ontwikkeling, open blik* en *zelfbewust en zichtbaar* zijn de basis van de eigen visie op HRM en de HRM-professional (*Kritische Reflectie*).

HRM-Hanze ziet HRM tot stand komen in een wederkerig proces tussen organisatie en individu. Afgestudeerde HR-professionals werken op het snijvlak tussen die twee en dat vraagt *om een balanced approach*.

In de visie van de opleiding gaat de HR-professional vanuit een kritische onderzoekende houding op zoek naar manieren waarop de aansturing van het primaire proces in de vaak complexe en onvoorspelbare omgeving ondersteund kan worden. HR-professionals werken met een *open blik*, sterk bewust van de omgeving, zoeken actief verbinding met diverse stakeholders *in actief partnerschap* en maken de eigen inbreng *zichtbaar*. Daarbij werken HR-professionals op het snijvlak van individu en organisatie.

De veranderende omgeving vraagt verder om een wendbare professional, die "... de dynamiek omarmt en zichzelf blijft ontwikkelen, waardoor hij een duurzame bijdrage kan leveren aan de vormgeving van organisaties en de ontwikkeling van medewerkers en hun specifieke loopbanen" (*Kritische Reflectie*).

Het panel herkent de vier kernwaarden in deze visie op het vak HRM en in het HRM-Hanze beroepsbeeld van de HR-professional en daarmee de Groningse kleur die de opleiding hanteert.

Voor de Ad-afgestudeerde heeft de opleiding een eigen beroepsprofiel gedefinieerd (Profiel Associate Degree). Afgestudeerde Ad-ers zijn volgens HRM-Hanze zichtbare, zelfbewuste HR-professionals die proces en praktijk op met vooral het gebied van personeelsvoorziening en personeelsbeheer uitvoeren, evalueren en verbeteren in samenhang met andere HR-werkterreinen. Afgestudeerde Ad-ers komen veelal aan het werk als personeelsmedewerker, uitzendmedewerker of reïntegratiemedewerker.

Het panel vindt de keuze van de HRM opleiding aan de Hanzehogeschool om allround HRM-ers af te leveren, een positief punt van deze opleiding. Ook de invulling van het beroepsbeeld van de Ad-afgestudeerde vindt het panel passend bij het niveau van deze opleiding.

Eindkwalificaties

Tot aan het studiejaar 2015-2016 heeft HRM-Hanze haar eindkwalificaties beschreven in de vorm van elf leeruitkomsten. Deze leeruitkomsten vloeiden voort uit de elf kerntaken die het Landelijk Opleidings Overleg in 2012 heeft geformuleerd als onderdeel van het landelijk beroepsprofiel (LOOHRM-format 2012).

Met ingang van het studiejaar 2015-2016 hanteert de opleiding nieuwe eindkwalificaties op basis van de Hbo-standaard. Hierdoor is de samenhang met de Dublin descriptoren geborgd.

Bij de inhoudelijke uitwerking van de eindkwalificaties is gebruik gemaakt van elf al eerder omschreven leeruitkomsten (zie bijlage 1). Deze zijn beschreven in vier clusters:

1. HR-kennis in context (bijvoorbeeld: de afgestudeerde beschrijft een selectie van (internationale) HR-theorieën en concepten die actueel zijn en brengt daarin samenhang);
2. Onderzoeken (bijvoorbeeld: de afgestudeerde past, vanuit een gekozen onderzoeksparadigma de volgende stappen uit de onderzoekscyclus consistent toe: na een probleemanalyse, formuleert hij een doelstelling, schrijft een theoretisch kader, eindigt daarin met een richtinggevende vraagstelling en kiest een passende onderzoeksmethode).
3. Professioneel vakmanschap (bijvoorbeeld: adviseren - de afgestudeerde komt tot een inhoudelijk onderbouwd advies ter verbetering van een probleemsituatie, waarbij hij rekening houdt met de interne en externe context en geeft implementatieoverwegingen en richtingen mee aansluitend bij zijn advies).
4. Eigen professionalisering (bijvoorbeeld: de afgestudeerde signaleert beroepsethische dilemma's op basis van ethische besluitmodellen).

De leeruitkomsten zijn beschreven op drie niveaus: inleidend (niveau 1), verdiepend (niveau 2) en gevorderd (niveau 3). De niveaus hangen samen met complexiteit, verantwoordelijkheid & zelfstandigheid en kennistransfer. Niveau 3 aansluit bij het raamwerk van NLQF- niveau 6; het bachelorniveau. Bachelorstudenten van de voltijd- en de deeltijdopleiding studeren af op elf eindkwalificaties, geformuleerd als leeruitkomsten op niveau 3. Het panel stelt vast dat de eindkwalificaties het bachelorniveau dekken.

Eindkwalificaties Ad

De opleiding heeft een Ad-profiel opnieuw vastgelegd in 2012 (zie bijlage1) op NLQF niveau 5. Een Ad-er studeert af op negen eindkwalificaties, geformuleerd als leeruitkomsten op niveau 1 en 2 volgens de niveau indeling van de bacheloropleiding, zoals door de opleiding gehanteerd. Aansluitend op de omschrijvingen van het NLQF-5 niveau heeft HRM-Hanze ook eigen eindkwalificaties voor onderzoek vastgesteld. De eindkwalificaties voor de Ad-ers sluiten aan op de vier hierboven beschreven clusters.

Voorbeelden van eindkwalificaties zijn:

1. HR-kennis in context (bijvoorbeeld: de afgestudeerde werkt de inrichting van een HR-werkterrein nader uit en beschrijft daarbij standaardmodellen, concepten en relevante regelgeving. Hij beargumenteert de gemaakte keuzes mede gelet op de organisatiedoelstellingen en samenhang met andere HR-werkterreinen);
2. Onderzoek (bijvoorbeeld: de afgestudeerde verzamelt aan de hand van een beperkt aantal bronnen, modellen, of concepten of aan de hand van een bestaand meetinstrument op planmatige en systematische wijze (secundaire) data, brengt

- verbanden aan en rapporteert hierover aan de opdrachtgever ten behoeve van nieuwe HR-informatie in de organisatie);
3. Professioneel vakmanschap (bijvoorbeeld probleem oplossen: de afgestudeerde doet verbetervoorstellen op diverse (samenhangende) HR-werkterreinen in de organisatie. Daarbij gaat hij methodisch te werk. Bij zijn voorstellen maakt hij derhalve onderscheid tussen korte en lange termijn oplossingen en geeft hij mogelijke knelpunten en gevolgen aan voor de betrokkenen en voor de eigen HR-rol);
 4. Eigen professionalisering (bijvoorbeeld: de afgestudeerde is zich bewust van zijn eigen gedrag en reflecteert op systematische wijze hierop. Hij vertaalt deze reflectie naar ontwikkelpunten).

Een Ad-afgestudeerde ontvangt naast zijn diploma tevens een ARTRA deelcertificaat, gericht op het werken in de uitzendbranche. Ad-afgestudeerden kunnen doorstromen naar de hoofdfase van de bacheloropleiding van HRM-Hanze.

Het panel constateert dat de opleiding passende eindkwalificaties heeft omschreven, die voor de voltijd- en deeltijdbacheloropleiding voldoen aan het hbo-bachelor niveau. Het eindniveau van de de Ad-opleiding is passend bij het beroepsprofiel en voldoet aan de eisen die aan het niveau van een Associate degree gesteld worden.

Conclusie

Het panel stelt vast dat de opleiding een eigen visie op het beroepsprofiel van afgestudeerde HRM-studenten op bachelor- en op Ad-niveau heeft beschreven. De afgestudeerde bachelorstudent wordt opgeleid tot een allround professional, waarin de opleiding een eigen Groningse kleur ontwikkelt. Het panel onderschrijft de keuze om een breed beroepsprofiel in de eindkwalificaties na te streven. Het panel raadt de opleiding aan deze eigen kleur sterker te concretiseren.

De Ad-afgestudeerde werkt vooral in de functie van medewerker P&O, medewerker uitzendbureau of reïntegratiemedewerker. Het panel vindt de nadruk die de opleiding legt in het toekomstig beroep van de Ad-afgestudeerde passend voor dit opleidingsniveau.

De opleiding heeft overtuigend aangetoond dat de eindkwalificaties van de bacheloropleiding voldoet aan de hbo-standaarden en de Dublin-descriptoren. De eindkwalificaties van de Ad-opleiding voldoen aan de eisen die nationaal aan dit niveau gesteld worden.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende** voor alle varianten.

Standaard 2 Onderwijsleeromgeving

Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren.

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel op het gebied van de onderwijsleeromgeving. De opleiding ontvangt voor deze standaard het oordeel **goed**. Dit oordeel geldt zowel voor de voltijd-, de deeltijd- en de Ad-opleiding.

Opzet programma

HRM-Hanze biedt voor verschillende programma's voor de voltijd-, deeltijd en Ad-opleiding.

Opzet voltijdprogramma

De voltijdopleiding start met een propedeuse waarin de people- en businesskant van HRM in hun context aan de orde komen. Verder staan thema's als bedrijfsvoering, gezondheidsmanagement en berekening van personele inzet centraal.

Na de propedeuse werken studenten in de hoofdfase drie semesters in de praktijk; in het tweede, derde en vierde jaar. De stage in het tweede jaar is facultatief. Studenten kunnen ook kiezen voor verbredende minor. De eerste stage heeft een uitvoerend karakter. In de tweede stage in het derde jaar zijn er twee varianten: een HR- en een Loopbaan & recruitment variant. Studenten doen vaak praktijkonderzoek binnen deze stage. Een voorbeeld van praktijkonderzoek is de deelname aan de HR-monitor, een onderzoek van een aantal lectoraten van verschillende hogescholen naar de beroepspraktijk van HRM-medewerkers in de praktijk. In de derde stage (vierde jaar) voeren de studenten een afstudeeropdracht uit.

De hoofdfase kent verder twee verplichte semesters (vier blokken) aangeboden onderwijs: in jaar 2 wordt doorgeborduurd op de propedeuse. Onderwerpen zijn onder meer duurzame inzetbaarheid, ethiek en internationaal HRM.

In jaar 3 staat het vak Strategisch HRM centraal met de rol van HR-professional als onderzoekend adviseur en veranderaar. In jaar 4 kiest de student een HRM-specialisatie. Tot en met het studiejaar 2015-2016 kon de student kiezen tussen de specialisaties HRM 2020+, Loopbaancoaching, en Management van Organisatieverandering.

Het curriculum van de voltijdopleiding wordt de komende jaren vernieuwd. In studiejaar 2015-2016 start de opleiding met een vernieuwde propedeuse en vier verdiepende minoren: Coaching & Training @ Work, HRM in ontwikkeling, Veranderen van Organisaties en Zingevend Leiderschap. Het panel heeft kennis genomen van de nieuwe verdiepende minoren en vindt deze sterk vormgegeven.

Het panel heeft van studenten begrepen dat de opleiding studenten sterk motiveert om een praktijkstage te lopen, in plaats van een verbredende minor te volgen. Het panel begrijpt de voorkeur van de opleiding voor een praktijkstage. Toch vindt het panel evenzeer van belang dat studenten de mogelijkheid hebben om een verbredende minor te kiezen. Deze keuzemogelijkheid lijkt nu in de praktijk beperkt vorm te krijgen. Daarbij mist de student bij het kiezen van de verbredende minor een belangrijke praktijkervaring die als basis dient van de vervolgstage.

Deeltijdopleiding modulair opgebouwd

De deeltijdopleiding is modulair opgebouwd. Deeltijdstudenten volgen allen dezelfde propedeuse, waarin de people- en business kant van HRM in de basismodule en de module arbeid in bedrijf wordt aangeboden. Na de propedeuse volgen studenten in jaar 2 en 3 vier modules: drie modules zijn verplicht, één van de modules is een keuzemodule. Elke module bestaat uit bij het thema passende cursussen, trainingen en een langer lopende Action learning opdracht, waarin een student een advies uitbrengt over een vraagstuk uit de praktijk.

Verplichte modules zijn Strategisch HRM, Loopbaancoaching en Organisatieverandering. In het programma is ruimte voor een keuzemodule, waarbij studenten kunnen kiezen uit de module Zingevend leiderschap, een verbredende minor of de afstudeermodule van de Ad-opleiding.

Leren in de praktijk ingevuld met Werkplekleren, tijdens of aansluitend aan de modules. Werkplekleren houdt in dat een student in een relevante werkomgeving gespecificeerde activiteiten uitvoert. Studenten houden een portfolio bij met relevante activiteiten. Het werkplekleren wordt jaarlijks afgesloten met een eindgesprek.

Deeltijdstudenten zijn over het algemeen tevreden over de opbouw van de deeltijdopleiding, zo blijkt uit de NSE-gegevens (3,9 van 5) en het gesprek dat het panel met studenten heeft gevoerd. Studenten vinden de flexibiliteit en de modulaire opbouw aantrekkelijk. Soms schuiven ook voltijdsstudenten of studenten van de MER-opleiding aan bij de modules. Studenten stelden dat op prijs.

Ad-opleiding.

De Ad-opleiding heeft dezelfde propedeuse als de deeltijdopleiding. De hoofdfase van de Ad-opleiding bestaat uit de afstudeermodule met de inhoudelijke nadruk op arbeidsmarkt en arbeidsmarktbemiddeling. Het gehaalde tentamen Arbeidsbemiddeling in de afstudeermodule levert het ARTRA-deelcertificaat op, gericht op het werken in de uitzendbranche

Het panel heeft een aantal Ad-studenten gesproken. Een aantal van hen stroomt na het Ad-traject door naar de deeltijd Bacheloropleiding. De Ad-studenten zeggen voor deze opleiding te kiezen om meer theoretische basis te verkrijgen voor het werken in de praktijk. De studenten zijn tevreden over de kennis die zij hebben opgebouwd.

Samengevat vindt het panel de onderwijsprogramma zowel voor de voltijd-, de deeltijd- als de Ad-opleiding goed, samenhangend opgebouwd. Studenten krijgen dankzij de opbouw de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot zelfstandige vakbekwame startende professionals. De afwisseling tussen het bijbrengen van kennis en de toepassing van de kennis in de praktijk is volgens het panel goed vormgegeven in de voltijdopleiding. In de deeltijd- en Ad-opleiding biedt de interactie tussen de opbouw van kennis en vaardigheden met het werken in de (eigen) beroepspraktijk een stevige basis voor de ontwikkeling van studenten. Het panel vindt dat de modulaire opbouw van het deeltijdprogramma goed inspeelt op de studeerbaarheid voor studenten, die werk en onderwijs combineren.

Inhoud programma

Kennis

Ondersteunend aan de eindkwalificaties hanteert de opleiding een BoKS. Langs inhoudelijke lijnen is kennis op het gebied van bedrijfskunde, HRD, loopbaancoaching, onderzoek, organisatieverandering, sociaal psychologisch HRM en strategisch HRM vanuit deze BoKS naar het programma vertaalt. Het panel is positief over de vakinhoudelijke keuzes die de opleiding hierin heeft gemaakt en ziet ook de relatie met de 'Groningse kleur'. Zo is zichtbaar dat

bijvoorbeeld stakeholderbenadering, sociaal constructivistisch perspectief van leren en waarderen, en duurzaam HRM onderdeel is gemaakt van deze inhoudelijke (leer)lijnen.

Het panel vindt dat studenten goed inhoudelijk worden voorbereid op hun toekomstige beroepspraktijk. In gesprekken met studenten blijkt dat studenten over een degelijke kennisbasis beschikken om in hun werk aan de slag te kunnen. Daar waar kennis ontbreekt (bijvoorbeeld juridische kennis over reorganisaties) weten alumni op basis van hun opleiding zich deze kennis snel eigen te kunnen maken.

Deeltijdstudenten zijn blij met de brede oriëntatie van de opleiding. Deeltijdstudenten kunnen uit de inhoudelijke kennis die hen wordt aangereikt genoeg onderwerpen halen die goed toepasbaar in hun directe beroepspraktijk.

Ook Ad-studenten zeggen tevreden te zijn over de theoretische verbreding, die de opleiding hen heeft aangereikt. Deze is goed toepasbaar in werksituaties.

Beroepsvaardigheden

Voltijdstudenten leren beroepsvaardigheden op school tijdens trainingen en bij het maken van integrale opdrachten en in de praktijk tijdens de stageperiodes. Ieder blok theoretische kennis is gekoppeld aan een project, waarin theorie met praktijk in verband wordt gebracht. In de eerste jaren gaat het daarbij vooral om fictieve opdrachten. In het tweede jaar doen studenten opdrachten bij het fictieve bedrijf Sterkstaal, waarin studenten een aantal praktijkopdrachten uitvoeren, zoals een adviesrapport opstellen en een analyse maken. Verder doen studenten ervaring op in de praktijk tijdens de stageperiodes in het tweede jaar (facultatief), het derde jaar en het vierde jaar, wanneer studenten een afstudeeropdracht uitvoeren.

Het werkveld is betrokken bij de praktijkopdrachten en de stages. Gastdocenten delen hun kennis met studenten tijdens de opleiding en bespreken casuïstiek met studenten.

In de deeltijdopleiding en de Ad-opleiding leren studenten beroepsvaardigheden tijdens trainingen en integrale opdrachten op school en in de praktijk tijdens het Werkplekleren. Het panel heeft daarover met studenten gesproken. Het werkplekleren leidt voor deeltijdstudenten soms tot dilemma's als zij projecten moeten uitvoeren in een beroepspraktijk die daarvoor wisselende mogelijkheden biedt. Werkplekleren kan ook kansen bieden voor studenten om binnen hun werksituatie andersoortig werk uit te voeren, vertellen diverse deeltijdstudenten. Daarbij werken zij toe naar werkzaamheden die passen bij het beroepsprofiel. Deeltijdstudenten zeggen ook veel van elkaar te leren. Tijdens de lessen komen de verschillende beroepspraktijken van verschillende studenten naar voren. Ook de interactie met docenten biedt veel ruimte om over praktijksituaties te sparren.

Onderzoek(svaardigheden)

HRM-Hanze heeft een visie op onderzoek ontwikkeld, in nauwe samenspraak met het lectoraat Duurzaam HRM.

Daarin zijn drie uitgangspunten centraal in de visie op 'onderzoekend vermogen':

1. De opleiding leidt op tot onderzoekende HR-adviseurs
2. Onderzoek kan worden uitgevoerd in elke fase van de interventiecyclus
3. Onderzoek kan worden uitgevoerd vanuit verschillende onderzoeksparadigma's, zoals het positivistische paradigma en het interpretatieve paradigma.

De opleiding wil graag bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwsgierige studenten, die met een open blik beargumenteerde keuzes kunnen maken en kritisch kunnen reflecteren op de gevolgde stappen.

Het Kenniscentrum Arbeid ontwikkelt een innovatiewerkplaats, waar lectoraten, docenten, studenten en werkveld met elkaar samenwerken aan praktijkgericht onderzoek naar HRM- verwante vraagstukken. De innovatiewerkplaats draagt bij aan onderzoeksvaardigheden van studenten en docenten.

In het voltijdsprogramma maken studenten in het eerste jaar kennis met onderzoek en zetten zij de eerste stappen in empirisch-analytisch onderzoek, door het opstellen en uitvoeren van een enquête naar employer branding. In het tweede jaar besteedt de opleiding aandacht aan het theoretisch kader en het formuleren van de onderzoeksvraag. In het derde jaar moeten studenten een onderzoeksplan schrijven en in het vierde jaar doen studenten een afstudeeropdracht met een onderzoek. Het panel heeft met studenten gesproken over de gevolgde onderzoekleerlijn. Studenten zeggen zich goed voorbereid te voelen op het doen van onderzoek in de afstudeerfase. In het vierde jaar ligt de nadruk op kritisch denken over verschillende modellen en op visievorming. Studenten ervaren dat vak als waardevol.

Bij de deeltijdopleiding maken studenten in de propedeuse kennis met onderzoeksvaardigheden. In de hoofdfase vergroten studenten deze basis in de praktijk door specifieke begeleiding bij de uitvoering van Action Learning Opdrachten (Alo's) in onder meer het afstudeerprogramma (zie verder standaard 4).

De Ad-studenten leren onderzoek doen, gericht op het verzamelen en rapporteren van bestaande data voor een afgebakende opdracht.

Het panel vindt dat HRM-Hanze een goede visie op praktijkgericht onderzoek heeft ontwikkeld. Het panel is van mening dat de onderzoekleerlijn gedegen is vorm gegeven en gericht is op het ontwikkelen van een kritische reflectieve houding bij studenten. Het panel vindt het positief dat HRM-Hanze ook een onderzoeksniveau voor Ad-studenten heeft geformuleerd en de wijze waarop dit in het tweejarig programma is vormgegeven.

Internationalisering

De opleiding werkt op verschillende manieren aan internationalisering. De opleiding organiseert werkweken in het buitenland en uitwisselingsprogramma's, met hogescholen uit Bremen, Emden, Leuven, Malaga, München, Riga, Wenen en Zürich.

Daarnaast zijn in het curriculum cursussen opgenomen die gericht zijn op HRM in een internationale context. Aan deze cursus is een uitwisseling met de hogeschool uit Emden verbonden in het teken van culturele diversiteit. De opleiding maakt in beperkte mate gebruik van Engelstalige vakliteratuur. Studenten kunnen verder in het derde jaar een stage in het buitenland volgen. De opleiding speelt daar actief op in via het bureau Buitenlandse stages van de Hanzehogeschool.

Het panel heeft het onderwerp internationalisering ter sprake gebracht bij studenten. Studenten zeggen dat de opleiding hen goed ondersteunt bij stagelopen in het buitenland. Het aantal studenten dat hiervan gebruik maakt blijft nog relatief beperkt. Het panel nodigt de opleiding uit studenten verder te stimuleren om in de praktijk internationale ervaring op te doen.

Vormgeving van het programma

Didactisch concept

HRM-Hanze werkt vanuit een Groningse visie op leren: mensen leren altijd en overal (*Kritische Reflectie*). Leren vindt plaats door betekenis te geven aan nieuwe gebeurtenissen, aan wat studenten zelf ervaren en de reacties daarop uit de omgeving. De opleiding wil een krachtige leeromgeving creëren die het proces van betekenisgeving bewust en onbewust aanzet; inspireert en appelleert aan individuele drijfveren, nieuwsgierigheid en verbeeldingskracht. Een krachtige leeromgeving biedt de mogelijkheid om gezamenlijk na te denken, en oplossingen te vinden voor praktijkvraagstukken. Dit alles draagt bij aan het concept van *personalised learning*.

Voltijd: ontwikkelingsgericht

De voltijdopleiding is ontwikkelingsgericht opgebouwd (*Kritische Reflectie*). Thematieken komen tijdens de opleiding herhaaldelijk aan bod, maar dan in een groeiende complexiteit. Studenten leren meer en meer zelfstandig handelen en leren, waarbij de sturing vanuit docenten afneemt en de zelfsturing van studenten toeneemt.

HRM-Hanze heeft het curriculum vormgegeven via het leerlijnenmodel van Ploegman & De Bie. Studenten verwerven kennis in de conceptuele leerlijn. In de integrale leerlijn en de praktijkleerlijn wordt gewerkt aan praktijkopdrachten, gesimuleerd of in de praktijk zelf. In de voltijdsopleiding is aanzienlijk meer tijd ingeruimd voor integrale opdrachten, om de koppeling tussen theorie en praktijk te leggen. De opleiding maakt daarbij gebruik van verschillende werkvormen. De vaardighedenlijn bestaat uit trainingen en beroepsopdrachten. In de persoonlijke leerlijn ontwikkelen studenten zich tot kritische zelfbewuste professionals.

Het panel heeft met voltijdstudenten gesproken over hun ontwikkeling tijdens de opleiding. Voltijdstudenten zijn daar lovend over. Studenten leren om kritisch te kijken naar kennis en gegevens, zelfstandig te werken en kritisch te zijn op hun eigen performance. Reflecteren neemt een dominante plaats in de opleiding in: vanaf het eerste jaar moeten studenten leren zichzelf en medestudenten bij groepsopdrachten te beoordelen. Tijdens studieloopbaanbegeleiding en modules als Zingevend Leiderschap en vakken als gedrag en organisaties besteden studenten veel tijd aan persoonlijke ontwikkeling en normen en waarden. In het gesprek met het werkveld vertellen onder meer stagebedrijven dat Groningse HRM-studenten over een kritische en reflectieve houding beschikken, die actief in contact treden met de bedrijven waar zij stage zoeken. Het panel is daar positief over.

De samenhang van de verschillende onderdelen vinden de studenten goed vormgegeven. Bij de laatste NSE-enquête werd dat met een 4,2 beoordeeld.

Deeltijd en Ad inspelen op leren volwassenen

HRM-Hanze hanteert bij de deeltijdopleiding en het Ad-traject bewust vier leerpsychologische kenmerken van het leren van volwassenen: (1) voorkennis, (2) motivatie, (3) self-efficacy en (4) zelfregulering. Het leren van elkaar neemt een belangrijke plaats in op de deeltijdopleiding. De deeltijdopleiding is anders vormgegeven dan de voltijdopleiding. Na de propedeuse werken deeltijd en Ad-studenten aan een thematische clustering van studieonderdelen per semester; een module. Studenten kunnen bij een semester toewerken aan een eigen visie op het thematisch gebied dat centraal staat in de module. De opleiding biedt studenten daarvoor kennis en vaardigheden, zodat studenten verbeter- en vernieuwingstrajecten kunnen ontwerpen.

Deeltijdstudenten en Ad-studenten hebben waardering voor deze vorm van onderwijs. In het gesprek met het panel zeggen deeltijd- en Ad-studenten goed te kunnen leren van elkaar. Zij ervaren partnerschap tijdens de modules, zowel met medestudenten als met docenten. De persoonlijke ontwikkeling komt verder aan bod in de Lop-gesprekken (Loopbaan ontwikkeling voor professionals). Deeltijd- en Ad-studenten volgen een middag en een avond les op de Hanzehogeschool. Deeltijd- en voltijdstudenten zijn tevreden over de samenhang in het programma en waarderen dat met respectievelijk een 3,9 en een 4,2 in de laatste NSE-enquête.

Samenvattend stelt het panel vast dat het didactische concept van de opleiding en de vertaling ervan in de vormgeving van het programma tot een krachtige leeromgeving leidt, waarin zowel voltijd-, deeltijd als Ad-studenten zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige kritische reflectieve professionals.

Instream

HRM-Hanze hanteert geen bijzondere toelatingseisen. Alle studenten met een mbo-4, een havo of vwo-diploma kunnen op de opleiding terecht. Studenten van 21 jaar of ouder kunnen gebruik maken van de 21+ assessment. Aangemelde studenten voor de voltijdsopleiding voeren een verkennende HR-gerelateerde opdracht uit. De opdracht is de basis van een gesprek met de studieloopbaanbegeleider aan het begin van de opleiding.

De Toelatingscommissie adviseert de Dean van de IBK over de toelating van studenten die niet voldoen aan de toelatingseisen van de opleiding. Deze commissie is op instellingsniveau georganiseerd.

Deeltijd- en ad-studenten kunnen ook instromen zonder relevante werkomgeving. Dan vindt het Werkplekleren in een andere omgeving plaats. Deeltijdstudenten en Ad-studenten voeren een gesprek met een Lop-docent (docent loopbaanontwikkeling) om wederzijdse verwachtingen af te stemmen.

Deeltijdstudenten hebben de mogelijkheid om de opleiding versneld in drie jaar afronden, als zij Werkplekleren naast reguliere studieonderdelen kunnen uitvoeren. Voorwaarde is een relevante werkplek en een goedgekeurd plan van aanpak.

Het panel ziet dat de instroom in de voltijd-, deeltijd- en Ad-opleiding goed georganiseerd is.

Honourstraject

De Hanzehogeschool heeft een bijzonder kenmerk certificering honoursonderwijs. Studenten HRM participeren in langlopende onderzoeksprojecten met lectoren van het Kennis Centrum Arbeid samen met docenten en lectoren, vaak in opdracht van organisaties. Veel van de onderzoeksprojecten vallen onder de innovatiewerkplaats Healthy Ageing@Work. Het panel heeft HRM-studenten gesproken die deelnemen aan het honourstraject. Studenten waren daar zeer lovend over. Het panel heeft dan ook veel waardering voor het honourstraject, waar gemotiveerde talentvolle studenten aan kunnen deelnemen.

Studieloopbaanbegeleiding (SLB)

In de persoonlijke leerlijn geven studieloopbaanbegeleiders (SLB'er) persoonlijke begeleiding aan studenten, waarbij studiesucces een belangrijk item is. Studenten maken in de propedeuse een analyse van hun studievaardigheden en volgen twee workshops gericht op het vergroten van vaardigheden. De SLB staat in de propedeuse verder in het teken van oriëntatie op het beroep. In de propedeuse volgen studenten verder een training Professionele profilering, waarin de persoonlijke ontwikkeling van studenten aan bod komt.

In de hoofdfase kunnen studenten in het kader van SLB persoonlijke coaching ontvangen van een SLB'er, op eigen initiatief of naar aanleiding van een signaal van een docent. Eén docent heeft verder de bijzondere taak gekregen om de studievoortgang van studenten die langer dan vijf jaar over hun opleiding dreigen te doen, te monitoren. Deze studenten ontvangen persoonlijke coaching en/of extra lessen om hun studiesucces te vergroten.

Voltijdstudenten waarderen de studieloopbaanbegeleiding met een 3,8 (NSE).

Deeltijdstudenten krijgen loopbaanontwikkelingsgesprekken (Lop-gesprekken), waarin aandacht voor studievaardigheden en timemanagement. Met name de balans tussen opleiding, werk en privé is een belangrijk onderwerp. Deeltijdstudenten waarderen hun studiebegeleiding met een 4,1; terwijl Ad-studenten de studiebegeleiding met een 3,9 waarderen.

Het panel vindt de studieloopbaanbegeleiding adequaat georganiseerd.

Studeerbaarheid en rendementen

HRM-Hanze besteedt aandacht aan het vergroten van de studeerbaarheid van de opleidingen en het vergroten van het studierendement. In de voltijdsopleiding bijvoorbeeld stimuleert HRM-Hanze sociale cohesie door stamgroepen van 15 studenten te organiseren. Om slepers te voorkomen, stelt de opleiding kwalitatieve ingangseisen om de studievoortgang te bevorderen. Deze zijn in de OER beschreven. De opleiding heeft de BSA in de propedeuse voor voltijd- en deeltijdstudenten op 48 credits gesteld, conform de norm van de Hanzehogeschool. Daarnaast moet de propedeusestudent zeven van de tien cursussen behalen.

Voor deeltijdstudenten is de studielast is hoog in het eerste jaar. De combinatie studeren en werken is zwaar voor veel studenten. HRM-Hanze besteedt aandacht aan timemanagement in de onderwijsblokken en tijdens de Lop-gesprekken. De opleiding biedt daarnaast boost-colleges aan voor studenten die lastige studieonderdelen moeten herkansen.

Het uitvalpercentage is relatief hoog in de propedeuse voor zowel de voltijd- als de deeltijdstudenten. Mogelijk heeft de hogere BSA de uitvalcijfers ongunstig beïnvloed. De opleiding heeft diverse maatregelen getroffen om de uitval in de propedeuse te beperken: dat is niet gelukt en dat is teleurstellend. De uitstroom uit de hoofdfase voor zowel voltijd als deeltijd is beperkt.

Het panel is positief over de aandacht die HRM-Hanze besteedt aan de studeerbaarheid van zowel de voltijd- als de deeltijdopleidingen.

Docenten

Het docententeam van de opleiding bestaat een teamleider, 35 docenten (27,5 fte) en vijf onderwijsondersteuners (2,65 fte). Daarnaast maakt HRM-Hanze gebruik van externe docenten. Ruim driekwart van de docenten heeft een masteropleiding. Vijf docenten volgen een masteropleiding. Er zijn twee gepromoveerde docenten en twee promovendi. Acht docenten participeren als docentonderzoeker in het Kenniscentrum Arbeid, waar het lectoraat Duurzaam HRM deel van uit maakt.

Alle docenten doen aan deskundigheidsbevordering op hun vakgebied. Beginnende docenten volgen de leergang Basis Didactische Bekwaamheid. In 2017 hebben alle docenten het BKE-certificaat behaald.

De werkdruk is hoog, maar hanteerbaar geven docenten aan. De docenten werken aan een efficiëntere inrichting van het onderwijsprogramma, door bijvoorbeeld onderwijsseenheden van een grotere omvang te bieden, waarvoor minder studiehandleiding en toetsmatrijzen voor hoeven te worden opgesteld.

Het panel heeft met studenten en docenten gesproken. Studenten zijn tevreden over de didactische kwaliteit en de toegankelijkheid van docenten. Docenten blijven goed op de hoogte van ontwikkelingen in het vak, dankzij de vele contacten met het werkveld en het Kenniscentrum Arbeid. Het panel vindt het docententeam enthousiast en zeer betrokken bij studenten, werkveld en de ontwikkeling van de curricula voor de voltijd- en de deeltijdopleiding. Het team is trots op de opleiding, vanwege uitwerking van de praktijkcomponent in het programma en de continue verbetering die het team aanbrengt in bijvoorbeeld ook het afstuderen door kallibratiesessies te houden. Het panel vindt het docententeam kwalitatief van een goed niveau.

Voorzieningen

Het panel vindt de voorzieningen van HRM-Hanze passend voor de opleiding. HRM-Hanze is gevestigd in de Marie Kamphuisborg op de Zernikecampus in Groningen. Opvallend op de locatie is de grote lunchtafel, waar de opleiding soms 'Overlunches' organiseert, waar docenten, opleidingsmanagement en het lectoraat in participeren.

De opleidingen hebben een digitale leeromgeving via Mijn Hanze, Blackboard, Osiris en Onstage. De opleiding HRM heeft haar eigen studievereniging Ergasia, die nauw samenwerkt met de opleiding.

Opleidingsgeoriënteerde kwaliteitscyclus

Het panel heeft kennisgemaakt met de opleidingscommissie en het werkveld. In het gesprek met studenten en docenten kwam naar voren dat de opleiding alert is op signalen van studenten en het werkveld, en deze, indien dat wenselijk wordt gevonden, incorporeert in het opleidingsprogramma. Een voorbeeld daarvan is de vergrote aandacht voor arbeidsrecht in de eerste twee jaar van de opleiding. Ook heeft de opleiding het onderzoeksprogramma voor deeltijdstudenten verbeterd.

Conclusie

Het panel stelt vast dat HRM-Hanze beschikt over goed georganiseerde en ontwikkelde curricula voor voltijdstudenten, deeltijdstudenten en Ad-studenten.

Het onderwijsprogramma voor voltijdstudenten biedt een goede afwisseling tussen theorie en de toepassing daarvan in de praktijk in diverse leerlijnen en werkvormen. Het onderwijsprogramma van de deeltijdopleiding en de Ad-opleiding zijn modulair opgebouwd, waarbij de praktische beroepsvaardigheden via Werkplekleren adequaat zijn opgenomen. Positief is het panel over de praktijkgerichte component en de onderzoeksmatige component van de onderwijsprogramma's. Het panel vindt de onderzoeksleerlijn bij de voltijdopleiding goed georganiseerd en ziet daarin ook de verbinding tussen onderwijs en lectoraten terug. Positief is het panel ook over de wijze waarop deeltijdstudenten, inclusief de Ad-studenten, worden voorbereid op onderzoek. De opleiding werkt hard aan de internationalisering van het onderwijsprogramma, waarbij de resultaten nog verder tot bloei moeten komen. Positief is het panel over de nadruk op de persoonlijke ontwikkeling van studenten, die de opleiding in de persoonlijke leerlijn en de studieloopbaanbegeleiding biedt. Inhoudelijk dekt het programma de eindkwalificaties, waartoe HRM-Hanze opleidt. Werkveld en lectoraten zijn betrokken bij de inhoud van de onderwijsprogramma's. Een goede ontwikkeling zijn de vier verdiepende minoren die de opleiding

vanaf studiejaar 2016-2017 biedt aan vierdejaars studenten. Een kanttekening is wel dat studenten in jaar 2 beperkt worden gestimuleerd om 'buiten de deur te kijken' naar minoren elders.

De instroom is adequaat georganiseerd. Het panel heeft waardering voor het honourstraject, waar talentvolle en gemotiveerde studenten in kunnen participeren. Het docententeam is goed toegerust om het onderwijs te verzorgen en de curricula aan te scherpen en te enten op de veranderende ontwikkelingen in het werkveld. De kwaliteitscyclus met opleidingscommissie en werkveldcommissie is adequaat georganiseerd en leidt aantoonbaar tot verbeteringen. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

Standaard 3 Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel op het gebied van toetsing. De opleiding ontvangt voor deze standaard het oordeel **goed**.

Uitgangspunten toetsbeleid

HRM-Hanze heeft haar toetsbeleid vastgelegd in het *HRM Handboek Toetsen en Beoordelen*. De opleiding hanteert vier uitgangspunten:

- Toetsen en beoordelen sturen het leergedrag van studenten;
- Een gezamenlijk beeld van wat studenten als beginnend beroepsbeoefenaar moeten kunnen is de basis voor toetsen, feedback en beoordelen;
- Toetsing gebeurt valide op basis van leeruitkomsten en toetsmatrijzen;
- De functies van toetsen in propedeuse en hoofdfase verschillen. In de propedeuse zijn de toetsen selecterend en oriënterend, in de hoofdfase zijn toetsen gericht op zelfsturing en versterking van het leerproces.

Naast validiteit zijn studeerbaarheid, efficiëntie en afwisseling belangrijke elementen in het toetsbeleid. De opleiding hanteert verschillende toetsvormen, waaronder schriftelijke toetsen, beoordelingen van beroepsproducten en mondelinge proeven van bekwaamheid bij trainingen, waarvoor onder meer acteurs worden ingezet. Het panel vindt de diversiteit in toetsvormen een positief punt van deze opleiding.

Voor de toetsing van alle studieonderdelen maakt de opleiding gebruik van toetsmatrijzen. Deze zijn bedoeld om de representativiteit en de validiteit van de toetsing inzichtelijk te maken en te borgen. De toetsing dekt de te behalen kwalificaties van studenten af, stelt het panel vast. Docenten construeren toetsen op basis van de toetsmatrijzen. Alle docenten hebben een BKE-certificaat behaald.

Het panel vindt het toetsbeleid en de wijze waarop dat is uitgewerkt in het toetsgebouw gedegen georganiseerd. Het panel heeft tevens kunnen vaststellen dat het toetsprogramma alle eindkwalificaties op de verschillende niveaus af dekt.

De betrouwbaarheid van de beoordeling wordt gewaarborgd door een vooraf vastgesteld nakijkmodel en onderlinge kallibratie van betrokken beoordelaars. Alle onderdelen (ook de beroepsproducten) bevatten ten minste één individueel beoordelingselement. Studenten kunnen toetsen na de beoordeling altijd inzien. Mondelinge toetsen worden altijd opgenomen, zodat studenten hun prestatie terug kunnen zien/ horen en goed feedback kan worden gegeven. Ook kan een tweede beoordelaar gevraagd worden om als second opinion een beoordeling te geven. Het vier ogen principe wordt toegepast op alle studieonderdelen uit de drie afstudeerprogramma's.

De beoordeling van stages vindt plaats in overleg tussen praktijkcoördinator (verantwoordelijk voor de kwalitatieve beoordeling van de stageplaats), de docentbegeleider en de praktijkbegeleider. De docentbegeleider en de praktijkbegeleider geven formatieve feedback bij de tussenbeoordeling. De docentbegeleider geeft een summatieve beoordeling aan het einde van de stage. Voor de beoordeling van een stage in het buitenland is een specifieke procedure opgesteld.

Het Werkplekleren van deeltijdstudenten wordt beoordeeld aan de hand van portfolio's en assessments. Ieder jaar, bij de start van het werkplekleren, beoordelen docentbegeleiders het plan van aanpak. Het plan van aanpak bevat onder andere persoonlijke leerdoelen. Het Werkplekleren wordt jaarlijks beoordeeld. In het verslag bespreekt de student zijn leeropbrengsten en zijn reflectie op zijn ontvangen 360 graden feedback. Daarnaast vindt er een eindgesprek plaats met de docentbegeleider op basis van de portfolio en het verslag van de student.

Het panel heeft met studenten en docenten gesproken over toetsing. Voltijd- en deeltijdstudenten (inclusief de Ad-studenten) zijn tevreden over de diversiteit in toetsen die de opleiding hanteert. Voltijdstudenten noemen daarbij voorbeelden als een presentatie, een gesprek met een fictief bedrijf en kennistoetsen. Deeltijdstudenten vinden de diversiteit in toetsvormen plezierig en zeggen het meest te leren van het schrijven van werkstukken. Studenten geven aan dat de criteria duidelijk zijn. In de eerste les van een blok of module wordt het beoordelingsformulier gepresenteerd. Dit formulier komt later nog een aantal malen ter sprake. Studenten voelen zich goed voorbereid op de toetsing.

Borging kwaliteit toetsing

Het instituut IBK, waar HRM-Hanze deel vanuit maakt, kent een centrale examencommissie, met aparte kamers voor de opleidingen BMER, V&M en HRM. De examencommissie wijst examinatoren aan, die moeten beschikken over een eerstegraads lesbevoegdheid, een pedagogisch-didactische aantekening met het onderdeel toetsen en beoordelen of een BKE-certificaat. Examinatoren van afstudeeropdrachten moeten tevens beschikken over een mastergraad.

De examencommissie stelt verder het handboek afstuderen vast, waar het beoordelingsformulier deel van uitmaakt.

De toetscommissie is per opleiding georganiseerd. Onderzoek naar toetsen gebeurt volgens een vaste procedure en planning die vastgelegd zijn in het Handboek Toetsen en Beoordelen van de opleiding. Toetsen worden iedere periode steekproefsgewijs gescreend voorafgaand aan de afname ervan. De toetscommissie gaat nu meer vooraf de kwaliteit van toetsing borgen door ondersteuning te bieden bij de formulering van leeruitkomsten en toetsmatrijzen. De meeste docenten hebben dit jaar bij de BKE-trainingen de toetsen als studiemateriaal ingebracht en deze uitgebreid geëvalueerd en verbeterd.

Docenten houden regelmatig kallibratiesessies om beoordelingen op elkaar af te stemmen en aandachtspunten voor toetsing in het docententeam ter sprake te brengen.

Het panel heeft gesproken met vertegenwoordigers van de examen- en de toetscommissie. Met name de toetscommissie vervult een actieve rol in de borging van de kwaliteit. De toetscommissie vervult voorafgaand aan de toetsing een adviserende en ondersteunende rol, gericht op het opstellen van toetsmatrijzen en de vertaling ervan naar de beoordelingsformulieren. De toetscommissie heeft een aantal afstudeerdossiers bekeken gericht op de transparantie van beoordeling en de doelmatigheid van beoordeling. De toetscommissie constateert daarbij dat de nieuwe beoordelingsformulieren met uitgebreide rubrics tot verbetering hebben geleid.

Conclusie

Het panel stelt vast dat HRM-Hanze over een gedegen en goed geborgd systeem van toetsing beschikt. Het toetsbeleid is uitgewerkt in een solide toetsprogramma, waarbij de opleiding gebruik maakt van toetsmatrijzen en daarop gebaseerde beoordelingsformulieren. Het toetsprogramma dekt de eindkwalificaties op de verschillende niveaus af. De toetsvormen kennen een grote diversiteit. Meeliftgedrag wordt beperkt door individuele beoordelingselementen in de afzonderlijke onderwijsblokken in te bouwen.

Studenten vinden de toetsing en beoordeling transparant. Zij voelen zich goed voorbereid op de toetsing. Docenten hebben allen een BKE-training gevolgd en houden regelmatig kalibreersessies. Examencommissie en de toetscommissie vervullen een actieve rol in de borging van de toetskwaliteit.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

Standaard 4 Gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel op het gebied van het gerealiseerde niveau. De opleiding ontvangt voor deze standaard het oordeel **voldoende**.

Afstudeerprogramma's

Het panel stelt vast dat de opleiding diverse afstudeerprogramma's heeft ontwikkeld, die verschillen voor voltijds-, deeltijds- en Ad-studenten.

Afstudeeropdrachten voltijds

Bij de voltijdopleidingen bestaan de afstudeeropdrachten sinds het studiejaar 2015-2016 uit een onderzoek, dat uitmondt in een adviesrapport, een eindpresentatie en een eindgesprek. In het adviesrapport worden zeven eindkwalificaties aangetoond (Ba-A tot en met Ba-G). De overige vier eindkwalificaties (Ba-H tot en met Ba-K) worden afgetoetst in het eindgesprek (zie voor een overzicht van de eindkwalificaties bijlage 1).

Afstudeervoorstellen worden goedgekeurd door de commissie van goedkeuring. Deze commissie kijkt naar de aard van de opdracht, de complexiteit ervan en de mogelijkheid van begeleiding. Studenten worden in groepen van vier begeleid door een docent-begeleider. Deze docent-begeleider is tevens een van de twee beoordelaars. Hij vervult daarbij de rol van tweede beoordelaar. De eerste beoordelaar, die geen begeleidende functie heeft, is bij het vaststellen van de eindbeoordeling doorslaggevend.

Er zijn twee momenten van beoordeling: aan de hand van het onderzoeksplan (zes weken na de start van het afstudeertraject) en aan het einde op basis van het adviesrapport en het eindgesprek.

De beoordeling vindt plaats aan de hand van een formulier met rubrics, waarbij de elf te behalen eindkwalificaties in onderdelen zijn uitgewerkt.

Het panel heeft een aantal beoordelingsformulieren bestudeerd. De kwaliteit van de beoordelingsformulieren is goed. Wel vindt het panel dat de toelichting van beoordelaars in de rubrics meer kan worden uitgewerkt dan nu het geval is. Dat geldt met name voor de toelichting op scores boven de acht en lager dan een zes. Ook stelt het panel vast dat niet alle subonderdelen binnen een categorie eindkwalificatie voldoende hoeven te worden bevonden. Onderlinge compensatie van subonderdelen binnen de eindkwalificaties is mogelijk, ook wanneer die zwaar onvoldoende, dat wil zeggen met een 4 worden beoordeeld. De opleiding heeft inmiddels besloten om dergelijke zware onvoldoendes niet meer te laten compenseren.

Afstudeeropdrachten deeltijd

Deeltijdstudenten studeren af door twee complexe adviesopdrachten (Action learning opdrachten ook wel Alo's genoemd) uit te voeren in de eigen praktijksituatie. De student reflecteert in het eindgesprek op de twee behaalde individuele Alo's, de adviezen die hieruit voortvloeien, ethische dilemma's die de student tegen is gekomen en op zijn eigen ontwikkeling. Deeltijdstudenten tonen

evenals voltijdstudenten de eindkwalificaties Ba-A tot en met Ba-G aan in de Alo's. De overige vier eindkwalificaties (Ba-H tot en met Ba-K) worden afgetoetst in het eindgesprek.

Studenten werken aan hun Alo's tijdens de modules in de hoofdfase. Daartoe leveren zij eerst een onderzoeksplan in, waarop de student feedback ontvangt van docenten. Alo's worden vervolgens summatief getoetst. Het vier ogen principe is gewaarborgd doordat studenten met twee Alo's afstuderen, waarbij verschillende beoordelaars betrokken zijn. Het eindgesprek wordt beoordeeld door twee docenten, waarvan een de rol van docentbegeleider vervult.

Het panel stelt vast dat de Alo-opdrachten globaler en minder diepgravend van aard zijn dan de afstudeeropdrachten van de voltijdstudenten. Afgestudeerde deeltijdstudenten onderkennen dat maar vinden wel dat zij een kritische en onderzoekende houding hebben leren ontwikkelen door het doen van de Alo's. Het panel stelt vast dat het afstudeerprogramma van de deeltijdopleiding in zijn totaliteit voldoet aan hetgeen op bachelorniveau verwacht mag worden.

Afstudeeropdrachten Ad

Ad studenten studeren af met een praktijkopdracht Werving, selectie en introductie, aangevuld met een eindassessment. Het eindassessment wordt afgenomen aan de hand van een casus met een meervoudige HR-problematiek, die de student analyseert. De praktijkopdracht en het eindassessment worden door twee examinatoren beoordeeld.

Het panel vindt deze wijze van afstuderen passend voor het beroepsprofiel van de Ad-afgestudeerde.

Samenvattend stelt het panel stelt vast dat de afzonderlijke afstudeerprogramma's de eindkwalificaties afdekken. In de afstudeerprogramma's voor de voltijd- en de deeltijd bachelorstudenten is in vergelijking met de vorige visitatie fors meer nadruk gelegd op onderzoek. De Ad-studenten volgen een eigen afstudeertraject dat recht doet aan het Ad-eindniveau. Het panel vindt de afstudeerprogramma's adequaat vormgegeven.

Realisatie eindkwalificaties

Het panel heeft in totaal achttien eindwerkstukken bestudeerd: twaalf voltijdseindwerken, drie deeltijdseindwerken en drie Ad-eindwerken.

Het panel heeft grote verschillen in de kwaliteit van de eindwerken geconstateerd. Positief is de wijze waarop een aantal studenten systematisch toewerken naar het formuleren van een centrale vraag aan de hand van een probleemanalyse. Daarbij maken deze studenten veelal gebruik van het model van Nathans; een keuze die het panel kan onderschrijven. Goed punt is – in deze positieve gevallen - de beschrijving van het theoretisch kader, uitmondend in een conceptueel model, dat vervolgens de basis is voor de formulering van deelvragen waarmee de centrale vraag moet worden beantwoord. Er waren echter ook verscheidene werkstukken waarin deze systematische aanpak werd gemist. Daarbij werd te weinig verslag gedaan van de oriëntatiefase en werden de deelvragen niet goed beargumenteerd. Ook kan er meer aandacht worden besteed aan de begrippen validiteit en de betrouwbaarheid in de eindwerken. Het panel is verder wel positief over de relevantie, praktijkgerichtheid en de complexiteit van de afstudeerwerken. Het taalgebruik is in een aantal eindwerkstukken voor verbetering vatbaar. Het gebruik van literatuur is redelijk, maar in enkele werkstukken beperkt. Met uitzondering van één voltijdswerkstuk, heeft het panel de voldoende beoordeling van de eindwerken, zowel de bacheloreindwerken als de Ad-eindwerken kunnen onderschrijven. Daarmee voldoet de realisatie van de eindkwalificaties aan de normen die de NVAO aan standaard 4 stelt. Bij het onvoldoende beoordeelde werkstuk, was

het afstudeerwerk door de vele bijlagen niet als een eigenstandig adviesrapport leesbaar en navolgbaar. Relevante elementen waren niet in het hoofdrapport opgenomen.

Aansluiting op het werkveld

Het panel heeft praktijkbegeleiders van de afstudeerstages en werkveldvertegenwoordigers gesproken over het niveau van de afstudeerders. Over het algemeen zijn zij positief over de praktijkgerichtheid en de kritische onderzoekende en nieuwsgierige houding van afgestudeerden. Ook het kennisniveau van afgestudeerden is adequaat om aan de slag te kunnen gaan als junior HR-professional.

Uit onderzoek blijkt 90 procent van de deeltijdafgestudeerden de actualiteit en de inhoud van het programma positief te waarderen en goed vinden aansluiten op de praktijk.

De opleiding beschikt over geen specifieke gegevens over de aansluiting van de voltijdsafgestudeerden op de arbeidsmarkt. De alumni die het panel gesproken heeft, zeggen zich goed voorbereid te voelen op het werk in de praktijk.

Conclusie

Het panel vindt dat de afstudeerprogramma's van de voltijd-, deeltijd- en Ad-opleiding een goede basis bieden voor studenten om hun eindkwalificaties aan te tonen. De beoordeling vindt plaats op basis van het vier-ogenprincipe. De rubrics dragen bij aan een zorgvuldige beoordeling, maar de toepassing ervan kan worden geoptimaliseerd. Bij zeventien van de achttien door het panel bestudeerde afstudeerdossiers, kon het panel de voldoende beoordeling onderschrijven.

Daarmee stelt het panel vast dat afgestudeerden over het algemeen aantonen te voldoen aan de beoogde eindkwalificaties op bachelor- of Ad-niveau. De praktijkgerichtheid van de afstudeerwerken is een sterk punt. Studenten zijn over het algemeen redelijk zorgvuldig in het doen van onderzoek. Wel zijn er nog verbeteringen aan te brengen in taalgebruik, de verantwoording van de onderzoeksmethode en de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten. Het werkveld is tevreden over de kwaliteit van de afgestudeerden. Afgestudeerden weten over het algemeen goed hun weg te vinden naar een nieuwe loopbaan.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

Eindoordeel over de opleiding

Oordelen op de standaarden

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

Standaard	Oordeel voltijd	Oordeel deeltijd	Oordeel Ad
<i>Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties</i>	Voldoende	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 2 Onderwijsleeromgeving</i>	Goed	Goed	Goed
<i>Standaard 3 Toetsing</i>	Goed	Goed	Goed
<i>Standaard 4 Gerealiseerde eindkwalificaties</i>	Voldoende	Voldoende	Voldoende

Weging en conclusie

De oordelen zijn gewogen volgens de beslisregels van de NVAO.

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1, 3 of 4 als 'onvoldoende' beoordeeld wordt. Een 'onvoldoende' bij standaard 1 kan niet leiden tot het toekennen van een herstelperiode door de NVAO.

- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste twee standaarden als goed worden beoordeeld, waaronder in elk geval standaard 4.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste twee standaarden als excellent worden beoordeeld, waaronder in elk geval standaard 4.

Het panel vindt de HRM opleiding aan de Hanzehogeschool een stevige en goed georganiseerde opleiding, die voltijd-, deeltijd- en Ad-studenten in een krachtige leeromgeving opleidt tot zelfbewuste, adequaat met kennis en vaardigheden toegeruste startbekwame professionals met een kritische, onderzoekende en reflectieve houding. Met name het onderwijsprogramma en het systeem van toetsing zijn van goede kwaliteit. De beoogde en gerealiseerde eindkwalificaties zijn voldoende van niveau.

Het visitatiepanel beoordeelt de kwaliteit van de bestaande hbo-bachelor voltijd en deeltijdopleiding Human Resource Management + het Ad traject van Hanzehogeschool Groningen als **voldoende**.

Aanbevelingen

Het panel geeft de opleiding de volgende aanbevelingen mee:

Standaard 1

- Concretiseer de Groningse kleur van de eindkwalificaties in heldere bewoordingen;

Standaard 2

- Vergroot de mogelijkheden van studenten om een verbredende minor elders te kiezen;
- Stimuleer studenten om een internationale ervaring op te doen, hetzij door het doorlopen van een stage hetzij door het volgen van een minor;

Standaard 3

- Draag er zorg voor dat op de beoordelingsformulieren voor eindwerken op alle onderdelen door de beoordelaars een goed motivering wordt gegeven van het cijfer.

Standaard 4

- Houd de weging van de beoordelingselementen bij de eindwerken nog eens tegen het licht, en let daarbij met name op de mogelijkheid om onvoldoende beoordeelde elementen te compenseren;
- Besteed meer aandacht aan de gehanteerde onderzoeksmethode in de eindwerken en dan met name de verantwoording ervan, de validiteit en de betrouwbaarheid van de gehanteerde instrumenten en van de onderzoeksresultaten.

Bijlagen

Bijlage 1 Eindkwalificaties van de opleiding

Clusters a.h.v. HBO standaard	Eindkwalificaties van het afstudeerprogramma BA HRM
HR kennis in de context	Ba-A De afgestudeerde beschrijft een selectie van (internationale) hr-theorieën en concepten die actueel zijn en brengt daarin samenhang aan. Hij beargumenteert de keuze voor die selectie en gebruikt die voor het op te lossen hr-vraagstuk in de organisatie.
Onderzoeken	Ba-B De afgestudeerde past, vanuit een gekozen onderzoekparadigma, de volgende stappen uit de onderzoekscyclus consistent toe: na een probleemanalyse formuleert hij een doelstelling, schrijft een theoretisch kader, eindigt daarin met een richtinggevende vraagstelling en kiest een passende onderzoeksmethode. Deze stappen worden consistent uitgevoerd en de student is transparant in de keuzes die hij hierbij gemaakt heeft.
	Ba-C De afgestudeerde past, vanuit een gekozen onderzoekparadigma, de volgende stappen uit de onderzoekscyclus consistent toe: Hij ontwikkelt één of meerdere passende meetinstrumenten, verzamelt data en analyseert deze op een inzichtelijke wijze tot resultaten en trekt op basis van deze resultaten conclusies die aansluiten bij de geformuleerde vraagstelling. Deze stappen worden consistent uitgevoerd en de student is transparant in de keuzes die hij hierbij gemaakt heeft.
	Ba-D De afgestudeerde schat achteraf de waarde in van onderzoeks- dan wel praktijkkennis gelet op praktische bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit.
Professioneel vakmanschap	Ba-E Analyseren: de afgestudeerde analyseert een (advies)vraagstuk en de interne en externe context waarin dit vraagstuk zich afspeelt. Hij gebruikt daartoe verschillende bedrijfskundige en hr- modellen en concepten en komt tot een geaccepteerde probleemdefinitie.
	Ba-F Adviseren: de afgestudeerde komt tot een inhoudelijk onderbouwd advies ter verbetering van een probleemsituatie, waarbij hij rekening houdt met de interne en externe context en geeft implementatie-overwegingen en -richtingen aansluitend bij zijn advies.
	Ba-G Schriftelijk communiceren: de afgestudeerde brengt schriftelijk op een gestructureerde, heldere en overtuigende wijze concepten, ideeën en meningen over waarbij hij in aanpak en formulering rekening houdt met degene(n) voor wie de tekst is bestemd.
	Ba-H Mondeling communiceren: de afgestudeerde brengt mondeling op een heldere wijze concepten, ideeën en meningen over waarbij hij in aanpak en formulering rekening houdt met degene(n) voor wie de boodschap is bestemd; hij weet betrokkenen met argumenten en enthousiasme voor zijn ideeën te winnen.
	BA-I Resultaten vaststellen: de afgestudeerde doet voorstellen om adviezen resultaatgericht te evalueren binnen de context en gebruikt daarbij meetbare indicatoren
Eigen professionalisering	Ba-J De afgestudeerde signaleert beroepsethische dilemma's en komt tot handelingsalternatieven op basis van ethische besluitmodellen.
	Ba-K De afgestudeerde onderkent patronen in het eigen gedrag en denken en reflecteert op systematische wijze tot op het niveau van eigen overtuigingen en beroepsidentiteit. Hij vertaalt deze reflectie naar ontwikkelpunten.

Clusters	Eindkwalificaties van het afstudeerprogramma AD HRM	
HR kennis in de context	Ad-A	De afgestudeerde werkt de inrichting van een hr-werkterrein nader uit en beschrijft daarbij standaard modellen, concepten en relevante regelgeving. Hij beargumenteert de gemaakte keuzes mede gelet op de organisatiedoelstellingen en samenhang met andere hr-werkterreinen.
Onderzoeken	Ad-B	De afgestudeerde verzamelt a.d.h.v. een beperkt aantal bronnen, modellen of concepten of a.d.h.v. een bestaand meetinstrument op planmatige en systematische wijze (secundaire) data, brengt verbanden aan en rapporteert hierover aan de opdrachtgever ten behoeve van nieuwe hr-informatie in de organisatie.
Professioneel vakmanschap	Ad-C	Analyseren van hr- uitvoering: de afgestudeerde maakt een systematische en kritische analyse van de uitvoering van een hr- werkterrein in de praktijk. In de analyse beschrijft hij de kenmerken van die uitvoeringspraktijk, gerelateerd aan het hr-deelbeleid, volgens een standaard model of standaardconcepten.
	Ad-D	Analyseren van hr-problematiek: de afgestudeerde maakt een systematische analyse van een meervoudige hr-problematiek op diverse werkterreinen. In de analyse beschrijft hij de kenmerken, de samenhangen en gevolgen van de problematiek, gerelateerd aan relevante kenmerken van de organisatie, volgens een standaard model of standaardconcepten.
	Ad-E	Probleem oplossen: de afgestudeerde doet verbetervoorstellen op diverse (samenhangende) hr-werkterreinen in de organisatie. Daarbij gaat hij methodisch te werk. Bij zijn voorstellen maakt hij derhalve onderscheid tussen korte en lange termijn oplossingen en geeft hij mogelijke knelpunten en gevolgen aan voor de betrokkenen en voor de eigen hr-rol.
	Ad-F	Schriftelijk communiceren: de afgestudeerde communiceert schriftelijk op een heldere, gestructureerde en verifieerbare wijze met betrokkenen over feiten, meningen of ideeën voor hr-oplossingen.
	Ad-G	Mondeling communiceren: de afgestudeerde communiceert mondeling op een doelgerichte en passende wijze met betrokkenen over feiten, meningen of hr-oplossingen en beantwoordt vragen hierover adequaat.
Eigen professionalisering	Ad-H	De afgestudeerde herkent beroepsethische dilemma's en komt op basis van ethische besluitmodellen tot een eigen standpunt en handelwijze.
	Ad-I	De afgestudeerde is zich bewust van het effect van zijn eigen gedrag en reflecteert op systematische wijze hierop. Hij vertaalt deze reflectie naar ontwikkelpunten.

Bijlage 2 Overzicht opleidingsprogramma

Compact Curriculumoverzicht Ba-opleiding voltijd 2015-2016

Ba vt Jaar 1	Periode 1.1		Periode 1.2		Periode 1.3		Periode 1.4	
	Naam	ec	Naam	ec	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht	Werving, Selectie en Introductie	5	Bedrijfsvoering	4	Gezondheidsmanagement	5	Berekening van personele inzet	4
Cursus	Werkterreinen HRM1 Arbeidsverhoudingen en arbeidsmarkt	4 2	Bedrijfskunde Arbeidsrecht 1 Business English*	3 3 2	Arbeidsrecht 2 Arbeids- en organisatiepsychologie Onderzoek 1 Business English*	3 3 2 2	HR Accounting Arbeidsmarkt en Arbeidsmarktbemiddeling	3 3
Training	Intakegesprekken	2	Schriftelijk rapporteren 1 Excel voor de HR professional	2 2	Overtuigend presenteren	2	Professioneel profileren	2
Startvaardigheden	Nederlands Engels	1/3 1/3	Wiskunde	1/3		1/3		
SLB	Opdrachten	1	Opdrachten	1			Opdrachten en stagevoorbereiding	1
Totaal	14 2/3		15 1/3 (+2)		15 (+2)		13	

* Business English : je volgt dit studieonderdeel in blok 2 óf in blok 3 afhankelijk van de klas waarin je geplaatst bent!

Ba vt Jaar 2	Periode 2.1 en 2.2		Periode 2.3		Periode 2.4	
	Naam	ec	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht			Functiewaardering, beoordeling en beloning	4		
Cursus	Minor (of Stage 1)	30	Werkterreinen HRM2 Het functioneren van organisaties Onderzoek 2	3 3 3	HRM in internationale context OF Arbeidsverhouding in Europees perspectief HR Marketing OF The art of innovation OF Onderzoek lectoraat Duurzame inzetbaarheid Ethiek in Bedrijf	4 3 3 3
Training			Conflicthantering	2	Loopbaancoaching	2
Praktijk	Stage 1 (of Minor)	30				
Totaal	30		15		15	

Ba vt Jaar 3	Periode 3.1		Periode 3.2		Periode 3.3 en 3.4	
	Naam	ec	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht			Beleidsontwikkeling en organisatieverandering	5		
Cursus	Adviseren als methode Organisatieverandering en ontwerp	4 4	Strategic Human Resource Management Career management: de moderne levensloop	4 4		
Training	Onderzoek 3 Schriftelijk rapporteren	4 3	Adviesgesprekken	2		
Praktijk					Stage 2	30
Totaal	15		15		30	

Ba vt Jaar 4	Periode 4.1 en 4.2		Periode 4.3 en 4.4	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht			Afstuderen	30

Specialisatie	Loopbaancoaching OF Management van organisatieverandering OF HRM 2015+ OF Minor ²	30		
Totaal		30		30

Specialisatie jaar 4 HRM 2015-2016

Ba vt Jaar 4	Specialisatie HRM 2020+		Specialisatie Loopbaancoaching	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht	Adviesopdracht HRM	8	Integraal project: ondernemende coaches	13
Cursus	Kenniskring actuele en toekomstige HRM praktijken	4	Cursus Loopbaancoaching Kenniskring Loopbaancoaching	4 5
	Literatuuropdracht concepten strategisch HRM	4		
	Cursus leren in organisaties	4		
	Cursus leiderschap	3		
	Cursus HRM leiderschap op strategisch niveau	3		
Training	Interventies voor HRM ontwikkeling 1	2	Training Loopbaancoaching deel 1	3
	Interventies voor HRM ontwikkeling 2	2	Training Loopbaancoaching deel 2	5
Totaal		30		30

Ba vt Jaar 4	Specialisatie Management van organisatieverandering	
	Naam	ec
Integrale opdracht	Project Organisatieverandering	10
	Project Individuele reflectie	2
Cursus	Kenniskring themabijeenkomst deel 1	5
	Kenniskring themabijeenkomst deel 2	4
	Methoden en Technieken	2
Training	Atelier 1	4
	Atelier 2	3
Totaal		30

² Studietoestand 2015-2016 is het laatste studiejaar waarin studenten in jaar 4 een verbredende minor kunnen volgen.

Compact Curriculumoverzicht Ba-opleiding deeltijd 2015-2016

Ba dt Jaar 1 ³	Basismodule		Arbeid in Bedrijf	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht			Praktijkopdracht Gezondheidsmanagement	6
Cursus	Werkterreinen HRM 1	4	Arbeidsmarkt en Arbeidsmarktbemiddeling	4
	Werkterreinen HRM 2	4	Arbeidsrecht	5
	Betekenis van Arbeid	5	Onderzoek	4
	Het beschrijven van organisaties	4	Functioneren van organisaties	4
	Ethiek in Bedrijf	4		
Training	Zakelijke teksten en presenteren (incl. taaltoets)	4	Loopbaanbegeleiding en coaching	3
	Business English	3	Interviewen, intake- en exit-gesprekken	2
LOP	LOP studievaardigheden	2	LOP	2
Praktijk	Werkpleklers ⁴	10	Werkpleklers	10
Totaal		30 + 10		30 + 10

Ba dt Jaar 2 & 3	Strategisch HRM		Organisatieverandering	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht	Action learning opdracht Strategisch HRM	10	Action learning opdracht Organisatieverandering en HR beleid	10
Cursus	HRM in internationale context	4	Invalshoeken bij advisering	4
	Strategisch HRM	4	Organisatieverandering en ontwerp	4
	Leren in organisaties	3	Arbeids- en organisatiepsychologie	3
	Adviseren op strategisch niveau	4		
Training	Kenniskring specialisatie HRM (werkconferentie)	3	Interventies bij groepen: doen	4
			Adviesvaardigheden	3
LOP	LOP	2	LOP	2
Praktijk	Werkpleklers	10	Werkpleklers	10
Totaal		30 + 10		30 + 10

Ba dt Jaar 2 & 3	Loopbaancoaching		Keuzemodule Zingevend leiderschap ⁵	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht	Action learning opdracht Loopbaancoaching	10	Action learning opdracht Zingevend leiderschap	10
Cursus	Careermanagement	4	Duurzame inzetbaarheid	4
	Cursus loopbaancoaching	4	Concepten van leiderschap	4
	Kenniskring loopbaancoaching deel 1	3	Sociaal psychologisch leiderschap	4
	Kenniskring loopbaancoaching deel 2	1		
Training	Training loopbaancoaching deel 1	3	Kernkwaliteiten van leiderschap	4
	Training loopbaancoaching deel 2	3	Persoonlijk leiderschap	2
LOP	LOP	2	LOP	2
Praktijk	Werkpleklers	10	Werkpleklers	10
Totaal		30 + 10		30 + 10

Ba dt Jaar 4	Werkpleklers		Werkpleklers	
	Naam	ec	Naam	ec
Praktijk	Stage in het kader van Werkpleklers ⁶	30	Stage in het kader van Werkpleklers	30
Totaal		30		30

³ De Ba-student en Ad-student volgen een gezamenlijke propedeuse. Aan het eind van de propedeuse besluit de student na advies van de LOP-docent met welke opleiding hij verder gaat.

⁴ Indien de Ba-student deeltijd over een goedgekeurde werkplek beschikt, kan hij gedurende jaar 1, 2 en 3 per semester 10 credits behalen in het kader van Werkpleklers om zo de Ba-opleiding in 3 jaar af te ronden.

⁵ In plaats van de keuzemodule zingevend leiderschap kan de student ook een verbredende minor volgen. De student die zijn Ad-diploma heeft gehaald, mag de afstudeermodule Ad inzetten in dit keuzesemester.

⁶ Indien de Ba-student deeltijd niet beschikt over een goedgekeurde relevante werkplek, voert hij in jaar 4 een stage uit in het kader van Werkpleklers.

Compact Curriculumoverzicht Ad-opleiding deeltijd 2015-2016

Ad dt Jaar 1 ⁷	Basismodule		Arbeid in Bedrijf	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht			Praktijkopdracht Gezondheidsmanagement	6
Cursus	Werkterreinen HRM 1	4	Arbeidsmarkt en Arbeidsmarktbemiddeling	4
	Werkterreinen HRM 2	4	Arbeidsrecht	5
	Betekenis van Arbeid	5	Onderzoek	4
	Het beschrijven van organisaties	4	Functioneren van organisaties	4
	Ethiek in Bedrijf	4		
Training	Zakelijke teksten en presenteren (incl. taaltoets)	4	Loopbaanbegeleiding en coaching	3
	Business English	3	Interviewen, intake- en exit-gesprekken	2
LOP	LOP studievvaardigheden	2	LOP	2
Praktijk	Werkpleklers ⁸	10	Werkpleklers	10
Totaal		30 + 10		30 + 10

Ad dt Jaar 2	Afstudeermodule Ad		Werkpleklers	
	Naam	ec	Naam	ec
Integrale opdracht	Praktijkopdracht Werving, Selectie en Introductie	6		
	Hr-planningen	4		
Cursus	Integraal personeelsmanagement	5		
	Basismodule (ARTRA-module) arbeidsbemiddeling	4		
	Excel voor de hr-professional	2		
Training	Ad Eindassessment	3		
	Acquisitiegesprekken	3		
	Selectie- en slechtnieuws-gesprekken	3		
LOP				
Praktijk	Werkpleklers	10	Stage in het kader van Werkpleklers ⁹	30
Totaal		30 + 10		30

⁷ De Ba-student en Ad-student volgen een gezamenlijke propedeuse. Aan het eind van de propedeuse besluit de student na advies van de LOP-docent met welke opleiding hij verder gaat.

⁸ Indien de Ad-student deeltijd over een goedgekeurde werkplek beschikt, kan hij gedurende jaar 1 en 2 per semester 10 credits behalen in het kader van Werkpleklers om zo de Ad-opleiding in 1,5 jaar af te ronden.

⁹ Indien de Ba-student deeltijd niet beschikt over een goedgekeurde relevante werkplek, voert hij in jaar 2 een stage uit in het kader van Werkpleklers.

Bijlage 3 Rendementen

C11: Kengetallen Studierendement voltijd-opleiding

Cohort	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Instroom jaar 1	150	152	167	162	191	185	169
Uitval in jaar 1	53	44	66	48	86	71	51 ¹⁰
Instroom hoofdfase	101	111	102	119	109	114	
Uitval hoofdfase	16	22	20	7	3	3	
Aantal diploma's tijdig (nominaal + 1 jaar)	68	71	58 ¹¹	51 ¹²			
Aantal staartstudenten	5	11					

Cohort	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Uitvalpercentage jaar 1	35%	29%	40%	30%	45%	38%	30%
Uitvalpercentage hoofdfase	16%	20%	20%	6%	3%	3%	
Opleidingsrendement	67%	64%	57%	43%			

Tabel: Rendementscijfers Ba-opleiding vt

Instroom jaar 1:

Het aantal studenten dat zich per 1-10 heeft ingeschreven in het eerste jaar van de opleiding.

Uitval in jaar 1:

Het aantal studenten dat zich binnen een jaar na inschrijving uitschrijft bij de opleiding, peildatum 1-10.

Instroom hoofdfase:

Het aantal herinschrijvers van het betreffende cohort in de hoofdfase van de opleiding, peildatum 1-10.

Aantal staartstudenten:

Het aantal studenten dat na een nominale studieduur plus 1 jaar is ingeschreven in de hoofdfase van de opleiding, peildatum 1-10.

Opleidingsrendement:

Het deel van ingeschreven studenten van het betreffende cohort dat zich heeft ingeschreven in de hoofdfase en binnen een nominale studieduur plus 1 jaar zijn diploma heeft behaald, peildatum 1-10.

¹⁰ Peildatum is 1 september 2016

¹¹ Peilsdatum is 15 juli 2016

¹² Peildatum is 15 juli 2016

C12: Kengetallen Studierendement deeltijd-opleidingen

Cohort	2012	2013	2014	2015
Instroom in het gezamenlijke jaar 1 ¹³	40	29	41	27
Uitval in jaar 1	16	7	14	6 ¹⁴
Uitvalpercentage jaar 1	40,0%	24,1%	34,1%	22,2%

Cohort	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Instroom hoofdfase Ba dt	42	43	30	20	21	23	15
Uitval hoofdfase Ba dt	15	5	7	3	1	0	1
Diploma binnen studieduur nominaal + 1 jaar	24	37	22	7	15		
Diploma na studieduur nominaal + 1 jaar	0	1	0	0	0		
Aantal startstudenten	3	0	1				
Opleidingsrendement	57,1%	86,0%	73,3%	35,0% ¹⁵	71,4% ¹⁶		

Cohort	2012	2013	2014	2015
Instroom hoofdfase Ad dt	14	6	9	7
Uitval hoofdfase Ad dt	1	1	1	0
Diploma binnen studieduur nominaal + 1 jaar	11	5	5	0
Diploma na studieduur nominaal + 1 jaar	2	0	0	0
Aantal startstudenten	0	0		
Na Ad diploma overstap naar Ba opleiding	7	3	1	
Opleidingsrendement	78,6%	83,3%	55,6% ¹⁷	

Tabel: rendementcijfers Ba-opleiding dt en Ad-opleiding dt

Instroom jaar 1:

Het aantal studenten dat zich per 1-10 heeft ingeschreven in het eerste jaar van de opleiding.

Uitval in jaar 1:

Het aantal studenten dat zich binnen een jaar na inschrijving uitschrijft bij de opleiding, peildatum 1-10.

Instroom hoofdfase:

Het aantal herinschrijvers van het betreffende cohort in de hoofdfase van de opleiding, peildatum 1-10.

Aantal startstudenten:

Het aantal studenten dat na een nominale studieduur plus 1 jaar is ingeschreven in de hoofdfase van de opleiding, peildatum 1-10.

Opleidingsrendement:

¹³ De opleiding Ba-dt en Ad-dt hebben een gezamenlijke propedeuse. Aan het eind van jaar 1 maakt de student een definitieve keuze voor de opleiding. Daarom zijn de instroomcijfers van jaar 1 niet opgesplitst naar opleiding.

¹⁴ Peildatum is 7 september 2016.

¹⁵ Peildatum is 7 september 2016.

¹⁶ Peildatum is 7 september 2016. Vanaf cohort 2013 biedt de opleiding HRM Ba-studenten deeltijd de mogelijkheid om de opleiding versneld in 3 jaar af te ronden.

¹⁷ Peildatum is 7 september 2016.

Het deel van ingeschreven studenten van het betreffende cohort dat zich heeft ingeschreven in de hoofdfase en binnen een nominale studieduur plus 1 jaar zijn diploma heeft behaald, peildatum 1-10.

Rendementen Ad-opleiding								
Instroom (aantal)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
voltijd								
deeltijd	31	23	31	22	9	6	3	5
uitval (%) uit het eerste jaar	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
voltijd								
deeltijd	9,7	8,7	25,8	45,5	33,3	50,0	66,7	
uitval (%) uit de bachelor	2008	2009	2010	2011				
voltijd								
deeltijd	0,0	0,0	40,0	0,0				
rendement (%)	2008	2009	2010	2011				
voltijd								
deeltijd	100	100	50	100				

* Rendement (%) na 4 jaar

Bijlage 4 Deskundigheden leden visitatiepanel en lead auditor

Naam (inclusief tituluur)	Korte functiebeschrijving van de panelleden
De heer dr. W.A.M. de Lange	De heer De Lange was tot september 2015 lector HRM bij Avans Hogeschool. Sinds 2010 is hij eigenaar van het onderzoeksbureau Willem de Lange HRM Research.
Mevrouw M.A.W. Lengkeek MEd	Mevrouw Lengkeek is docent Opleidingskunde, Learning & Development bij Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, faculteit Educatie.
De heer drs. O. Postmus	De heer drs. O. Postmus is algemeen directeur, human development specialist en kerndocent opleidingen bij Development Booster.
De heer B. Reichert	De heer B. Reichert volgt de hbo-bacheloropleiding Human Resource Management bij Hogeschool van Amsterdam.
Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC	Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC is ingezet als NQA-auditor.

Bijlage 5 Bezoekprogramma

Tijdstip	Thema	Deelnemers
09.00-09.30 Mogelijkheid tot uitloop tot maximaal 9.45 uur	Presentatie van maximaal 20 minuten door opleiding waarin zij zich positioneert ten aanzien van gemaakte keuzes, stand van zaken en openstaande wensen & voornemens. Het panel kan toelichtende vragen stellen.	Ir. A.I. Boogers Drs C. Booij Drs. T.L.L.Goossens Ir. W. Huitema
10.00-10.30	Gesprek lectoraat	Dr. L.M. Beukema Dr. K.N.Veth Drs. J.G. Weering
10.30-11.15	Materiaalbestudering en voorbereiding	Panel
11.15-12.00	Gesprek Ba voltijdstudenten en alumni	Alumni: Lisanne Boersma Lianne Huizing Rens Peperkoorn Studenten: Jaar 1: Anna Jansma Jaar 2: Jelte ter Heide Jaar 4: Carmen Tol (OC), Alies Meijer en Charlotte van Oort
12.00 -12.45	Deeltijd Ba en AD studenten en alumni	Alumni: Ba: Patrick Lansbergen en Geralda de Vries Ad en Ba: Annette Wiersma Studenten: Ba Jaar 2: Maaïke Kobes, Simone van Klaveren en Maaïke Krauss - Stelling
12.45-13.15	Lunch op de G-vleugel (2 ^e verdieping)	Panel met studenten
13.15-13.45	Spreekuur en rondleiding ¹⁸	
13.45-14.45	Gesprek docenten en examinatoren	Ir. A.I. Boogers Drs. C.M.G.Engbers J. van Kempen MSc T. van Lier MSc Drs. H.A.R. Ozinga Dr. K.N. Veth Drs. J.G.Weering Drs. I.E.E. Zwanenburg
15.00-15.45	Gesprek opleidingsmanagement,	Drs. T.L.L. Goossens Drs. L.J.M. Hobert Ir. W. Huitema

¹⁸ de rondleiding vindt alleen plaats wanneer belangrijke specifieke voorzieningen anders zijn dan de reguliere infrastructuur

		Drs.L.J.M. Verhofstad
15.45-16.15	Gesprek borging	Mevrouw C. Albers Ir. A.I. Boogers Drs. C. Booij Drs. M.M. van Crujningen Drs. Z. Davids Drs. M.C.T. Geling Drs. T.L.L. Goossens
16.15-16.45	Gesprek werkveldvertegenwoordigers	Mevrouw A.Lubbers Dhr. A. van der Meulen (WAC) Dhr. D. Zeldenrijk
16.45-17.30	Beoordelingsoverleg panel	
17.30-17.45	Laatste gesprek opleidingsmanagement en terugkoppeling bevindingen	

Bijlage 6 Bestudeerde documenten

Kritische Reflectie

Bijlagen bij Kritische Reflectie:

- Wie we zijn; visie van de opleiding HRM: waarin de opleidingsvisie wordt uitgewerkt
- Profiel Associate Degree
- Eindkwalificaties Bachelor HRM
- Eindkwalificaties Associate Degree HRM
- Het afstudeerprogramma van de Ba-opleiding HRM Groningen: waarin de totstandkoming van de eindkwalificaties van de Ba-opleiding HRM wordt toegelicht
- Het afstudeerprogramma van de Ad-opleiding HRM Groningen: waarin de totstandkoming van de eindkwalificaties van de Ad-opleiding HRM wordt toegelicht
- Onderzoeksvisie opleidingen HRM Groningen
- Beknopt curriculum overzicht voltijd, deeltijd en Ad-opleiding
- Kengetallen voltijdstudenten, deeltijdstudenten en Ad-studenten

Overzicht eindwerken

Onderwijs en Examen Reglementen HRM-opleidingen

Literatuurlijsten opleidingen

Overzicht docenten

Jaarverslagen examencommissie

Notulen opleidingscommissie, werkveldadviesraad

Bijlage 7 Overzicht bestudeerde afstudeerwerken

277434
293376
299551
304192
307083
307178
307243
309447
309726
310859
271129
273278
258706
319909
323038
068512
261860
308840
337611

Bijlage 8 Verklaring van volledigheid en correctheid

Bladnummer 2

Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de opleiding:

001A2016.03 B Human Resource Management + AD

Instelling: Hanzehogeschool Groningen.

Visitatiedatum: 10/11/2016

Ondergetekende: *Wietze Huitema*

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding,

in de functie van: *Teamleider Onderwijs*

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, *waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 6 jaar (hebben) bestaan*, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'W' followed by 'Huitema'.

Datum:

27/10/2016