

hbo-master Master of Human Resource Management (MHRM) Avans+

Beoordeling voorwaarden

19 juni 2014

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Beoordeling realisatie voorwaarden | 3 |
| 2 Eindconclusie en advies | 10 |
| Bijlage 1: Samenstelling panel | 11 |
| Bijlage 2: Programma Locatiebezoek | 13 |
| Bijlage 3: Overzicht bestudeerde documenten | 14 |

1 Beoordeling realisatie voorwaarden

Beoordelingsproces

In het voorjaar van 2013 werd de aanvraag Toets Nieuwe Opleiding voor de hbo-master Master of Human Resource beoordeeld. Dit leidde destijds niet tot een positief besluit, omdat het bestuur van de NVAO de voorwaarden die gesteld werden aan een positief besluit te zwaar achtte. Daarop werd de aanvraag formeel aangehouden, waarmee de opleiding ruim een jaar de tijd kreeg om het plan om deze nieuwe opleiding te verbeteren uit te voeren. Op 7 maart 2014 heeft Avans+ aan de NVAO het informatiedossier ontvangen waarin de opleiding uiteenzet hoe zij de gestelde voorwaarden heeft gerealiseerd. Het nieuwe informatiedossier van 7 maart 2014 is naar het panel gestuurd dat de aanvullende voorwaarden heeft beoordeeld. De samenstelling van dit panel is grotendeels gelijk aan het panel dat in 2013 de beoordeling van de Toets Nieuwe Opleiding uitvoerde. Eén van de domeindeskundigen is echter vervangen om enerzijds het panel een frisse en onbevangen blik te verschaffen en, anderzijds, de noodzakelijke continuïteit in de beoordeling te garanderen. Petra Biemans uit het eerste panel is vervangen door Rob Blomme (zie bijlage 1).

Algemene indruk panel van het informatiedossier

Na bestudering van het informatiedossier heeft het panel een goede indruk gekregen van de maatregelen die de opleiding heeft genomen om tot verbetering van de opleiding te komen aan de hand van de gestelde voorwaarden. De maatregelen zijn in het informatiedossier uitgebreid beschreven. Het panel zag dat de opleiding de beschikbare tijd om de voorwaarden door te voeren intensief heeft besteed en in het afgelopen jaar een grote stap heeft gemaakt waardoor het programma rijper is geworden.

De beoordeling per voorwaarde

Een afzonderlijke bespreking van de vijf door het panel gestelde voorwaarden volgt hierna.

Voorwaarde 1

De multidisciplinaire benadering beter in het programma integreren en borgen. Vervolgens zorgen dat deze benadering expliciet zichtbaar in de onderwijsbijeenkomsten aan de orde komt.

Bevindingen

Tijdens het locatiebezoek heeft de opleiding uitgelegd dat multidisciplinariteit op twee verschillende manieren in het programma wordt aangebracht en geborgd; aan de ene kant via een onderwijsmodel voor opleidingen met een multidisciplinair karakter en aan de andere kant via het multidisciplinaire karakter van het vakgebied. Volgens de opleiding waren beide manieren ten tijde van het vorige locatiebezoek aanwezig maar minder geëxpliciteerd en uitgewerkt dan nu het geval is. Het onderwijsmodel dat de opleiding gebruikt is een Avans+ breed model voor opleidingen waarbij het multidisciplinaire karakter deels uit de praktijk van de studenten en de docenten dient te komen. In dit onderwijsmodel staat de 'bottom up' benadering centraal. De praktijk van de studenten en docenten wordt in een samenspel met onderzoek en projecten behandeld en mondt uit in een multidisciplinair eindproduct, te weten het businessproject aan het einde van iedere masterclass en de thesis als eindproduct van de gehele opleiding. In de modules zelf komt de multidisciplinaire benadering aan bod doordat studenten worden uitgedaagd om de theorie uit de opleiding toe te passen in de praktijk en vervolgens hun ervaringen weer in te brengen in de modules.

In de businessprojecten gaan de deelnemers in groepsverband de kennis, kunde, inzichten en vaardigheden die zij in de verschillende modules van een masterclass hebben verworven integreren aan de hand van een multidisciplinaire business case uit hun eigen praktijk. Op deze manier maken zij zich de multidisciplinaire benadering verder eigen. Het afgelopen jaar heeft de opleiding zich vooral gericht op het borgen van de kwaliteit van de bottom-up benadering door de inbreng van studenten meer te sturen en te zorgen voor een betere borging van de kwaliteit van deze inbreng. Door de businessprojecten direct te koppelen aan de visie en de onderzoeksvragen van het lectoraat wordt volgens de opleiding meer richting gegeven aan de inbreng van studenten. De lector dient de door studenten voorgedragen businesscases goed te keuren voordat studenten met hun businessproject kunnen starten. De koppeling tussen de visie en onderzoeksvragen van het lectoraat en de inbreng van businesscases door studenten wordt zo bewaakt. Het panel is van mening dat de koppeling aan de onderzoeksvragen van het lectoraat wel enige sturing geeft, maar dat de koppeling ook met deze koppeling beperkt blijft. Het panel zag hierin het risico dat businesscases die door studenten worden ingebracht vragen om expertise die in het docententeam niet geborgd is. De toezegging dat de benodigde expertise wordt ingehuurd wanneer een dergelijke situatie zich voordoet, geeft het panel echter het vertrouwen dat de opleiding ook in een dergelijke situatie de benodigde kwaliteit en expertise kan leveren.

De opleiding heeft ook een aantal maatregelen genomen om beter zicht te houden op de kwaliteit van de opdrachten en begeleiding door de werkgever. Zo plant de opleiding voor de start een gesprek in met de deelnemer om meer specifiek de mogelijkheden voor opdrachten en begeleiding vanuit de werkgever te kunnen beoordelen. De opleiding heeft het zicht hierop verder verscherpt door bij enige twijfel over de kwaliteit van de opdrachten en/of de begeleiding een gesprek in te plannen met de werkgever. Ten slotte heeft de opleiding de businessprojecten meer concreet ingevuld. Alle businessprojecten zijn nu omschreven in een opdracht aan studenten. Het panel heeft gezien dat de omschrijving een algemeen karakter heeft, maar heeft hier begrip voor aangezien de specifieke input aan de hand van een businesscase vanuit de student moet komen.

De multidisciplinariteit van het vakgebied HRM in het programma heeft de opleiding het afgelopen jaar verder geëxpliciteerd. De lector heeft hierin het voortouw genomen. Hij heeft tijdens het locatiebezoek beargumenteerd dat het vakgebied HRM een multidisciplinair vakgebied is doordat het zowel een harde bedrijfskundige kant heeft als een zachte kant, gericht op beïnvloeden en persoonlijk leiderschap. In het programma zijn beide kanten van het programma expliciet uitgewerkt in twee verschillende stromingen. De integratie tussen beide vindt volgens de lector plaats in de businessprojecten.

Overwegingen

Het panel kan de twee manieren waarop de opleiding de multidisciplinaire benadering in het programma borgt en integreert goed volgen en vindt de bottom-up benadering waardevol. Dat Avans+ voor andere masters een soortgelijk model hanteert en dat het model in die masters het gewenste effect heeft, geeft het panel vertrouwen. Waardevol vindt het panel daarnaast de toezegging dat de nodige expertise wordt aangetrokken wanneer deze niet aanwezig is in het docententeam. Ook is het panel positief over de verdere uitwerking van de businessprojecten en de koppeling aan de onderzoeksvragen van het lectoraat. Het panel begrijpt daarnaast dat de inbreng van businesscases door studenten vraagt om enige ruimte. Wel is het panel van mening dat juist door deze ruimte een actieve begeleiding van studenten van belang is. Hiermee kan namelijk geborgd worden dat studenten hun vraagstelling daadwerkelijk multidisciplinair formuleren en dus vanuit een multidisciplinair

perspectief gaan onderzoeken. Daarnaast zorgt de beperkte inkadering ervoor dat businesscases een breed scala aan onderwerpen, disciplines en ontwikkelingen kunnen bevatten. Om hier goed zicht op te houden kan het volgens het panel waardevol zijn om een checklist van interne en externe ontwikkelingen op technologisch, juridisch, economisch en demografisch gebied op te stellen. Analyses als DESTEP, of PEST kunnen de opleiding hierin ondersteunen. Deze twee suggesties zijn manieren om het onderdeel businessprojecten verder aan te scherpen. Het panel heeft er echter vertrouwen in dat het de opleiding gaat lukken om via de bottom-up benadering de multidisciplinariteit in het programma te integreren en te borgen.

Conclusie

Het panel beoordeelt de opvolging van deze voorwaarde als voldoende.

Voorwaarde 2

De opbouw (in toenemende complexiteit) van het programma duidelijker expliciteren en de integratie van de afzonderlijke programmaonderdelen beter borgen.

Bevindingen

Het panel heeft geconstateerd dat de opleiding veel werk heeft gestoken in het duidelijker expliciteren van de opbouw van het programma en de integratie van de afzonderlijke programmaonderdelen. De opleiding gaf in de gesprekken met het panel aan dat zij het afgelopen jaar met de lector per masterclass de samenhang heeft verwoord en deze heeft gekoppeld aan bijvoorbeeld de onderzoeksmethodologieleerlijn en de businessprojecten. Het panel zag dit terug in de duidelijke opbouw van de masterclasses die studenten van operationeel naar tactisch naar strategisch niveau brengt. Tot de verbeelding van het panel sprak daarbij het ontwikkelde raamwerk waarin de relatie tussen eindkwalificaties, leerdoelen, programmaonderdelen en toetsing per masterclass verder is geëxpliciteerd. Ook zag het panel dat de opleiding veel werk heeft gestoken in de integratie van de afzonderlijke programmaonderdelen. De opleiding gaat nog steeds uit van twee hoofdstromen, te weten 'Strategisch & bedrijfskundig HRM' en 'Performance & Human Capital', maar heeft het afgelopen jaar integratiepunten ontwikkeld in zowel de nieuwe leerlijn onderzoeksmethodologie als de businessprojecten. Iedere masterclass start met een module onderzoeksmethodologie. De opleiding heeft uitgelegd dat de theorie uit deze module in elke module van de desbetreffende masterclass gebruikt wordt voor het ontwerpen en uitvoeren van onderzoek in de tussentijdse opdrachten. Ook vormt de theorie uit deze module de basis voor het onderzoek dat wordt uitgevoerd in de businessprojecten. Om te zorgen dat docenten weten wat op het gebied van onderzoek van studenten gevraagd wordt, heeft de opleiding een instructie geschreven waarin dit verder wordt uitgelegd. Het panel constateerde tijdens de visitatie wel dat de opleiding niet werkt met een inhoudelijk kernteam. Het management en de lector hebben het voortouw genomen in het expliciteren van de opbouw van het programma en de integratie van de afzonderlijke programmaonderdelen.

Overwegingen

Het panel is positief over het werk dat de opleiding heeft gestoken in het duidelijker expliciteren van de opbouw van het programma en het borgen van de integratie van de verschillende programmaonderdelen. Onder de indruk was het panel van het raamwerk dat tijdens het locatiebezoek ter inzage lag. Het raamwerk liet volgens het panel duidelijk zien dat de opleiding 'rijper' is geworden. Zo zag het panel nu goed doordacht op papier staan

hoe de opleiding studenten van operationeel naar tactisch en tot slot naar strategisch niveau tracht te brengen. Dat de opleiding goed over zowel de opbouw als de integratie van de verschillende modules heeft nagedacht blijkt volgens het panel uit de integratiepunten in zowel de onderzoeksmethodologieleerlijn als de businessprojecten. Het panel heeft vertrouwen in deze verbeterde opzet van het programma. Wel adviseert het panel de opleiding om een inhoudelijk kernteam te formeren dat verantwoordelijk is voor de opbouw en samenhang van het programma. De verantwoordelijkheid leggen bij één persoon vindt het panel kwetsbaar. Met een kernteam kan volgens het panel de kwaliteit en de continuïteit beter geborgd worden.

Conclusie

Het panel beoordeelt de opvolging van deze voorwaarde als voldoende.

Voorwaarde 3

Een consistente visie op onderzoek expliciteren en deze visie uitwerken in een onderzoekslijn in het programma.

Bevindingen

Het panel heeft in het informatiedossier gelezen dat het lectoraat van de opleiding het afgelopen jaar een visie op het onderzoeksprogramma heeft geformuleerd met drie onderzoekslijnen waarin de volgende vragen centraal staan.

- Welke ontwikkelingen doen zich voor in de rol van de HR-professional als gevolg van de veranderingen in de context van organisaties, de organisaties zelf en het gedrag van de mensen die er werken?
- Welke consequenties hebben de veranderingen in (de context van) organisaties voor de toegevoegde waarde van het 'human capital' in de organisatie en de wijze waarop dat georganiseerd en gemanaged wordt?
- Hoe verandert de toegevoegde waarde van het 'human capital' in de organisatie – en de wijze waarop dat georganiseerd en gemanaged wordt – en welke consequenties heeft dat voor de rol van de HR professional?

De opleiding heeft in zowel het informatiedossier als de gesprekken aangegeven dat de onderzoeksvisie nu het uitgangspunt is bij de keuze van de onderwerpen voor de thesis en de businessprojecten. Binnen de businessprojecten dienen studenten vanuit de onderzoekslijnen, gerelateerd aan het niveau en de inhoud van de desbetreffende masterclass een probleemstelling te formuleren. Goedkeuring voor de probleemstelling ligt nu bij de lector. Hij controleert of de probleemstelling van de studenten van voldoende niveau is, voldoende multidisciplinair is en de probleemstelling aansluit bij een van de onderzoekslijnen. Tijdens het gesprek met de lector is ook duidelijk geworden dat hij via het lectoraat zelf geen onderzoek zal gaan verrichten. Wel legt hij verbanden met het onderzoek dat door het organisatieadviesbureau Berenschot wordt verricht, waar hij directielid is.

In lijn met de door het panel gestelde voorwaarden heeft de opleiding het afgelopen jaar een leerlijn onderzoeksmethodologie ontwikkeld. Ten tijde van het vorige locatiebezoek was niet helder of de focus van de opleiding nu op kwalitatief of kwantitatief onderzoek lag. De opleiding heeft nu een duidelijke keuze gemaakt voor kwalitatief onderzoek. De opleiding heeft in de leerlijn gezorgd voor een duidelijke opbouw van de kennis en kunde van studenten. De opleiding start in masterclass 1 met het bijbrengen van inzicht in het conceptueel model en een probleemanalyse. In masterclass 2 laat de opleiding studenten

een vraagstelling formuleren en geeft de opleiding studenten inzicht in het analyseren van een vraagstuk. In masterclass 3 gaan studenten vervolgens groepsgewijs onderzoek verrichten in een integraal businessproject en in de thesis verrichten studenten individueel onderzoek in een integraal businessproject.

Toetsing van dit opbouwende niveau vindt volgens de opleiding plaats op twee niveaus, binnen de module met een gerichte opdracht en integraal binnen de businessprojecten en de thesis. Het panel constateert dat de opleiding hiermee tegemoet komt aan de gestelde voorwaarde.

Het panel was in eerste instantie ietwat verbaasd over het feit dat de opleiding daarnaast twee extra bijeenkomsten wijdt aan kwantitatief onderzoek, maar het heeft tijdens het gesprek met het docententeam meer duidelijkheid gekregen over de beweegredenen van de opleiding. Zo begreep het panel dat deze twee bijeenkomsten bedoeld zijn om studenten te helpen hun onderzoek af te bakenen en gericht data te kunnen verzamelen. Een basiskennis van statistiek helpt hen hierbij. Het panel kan zich vinden in deze motivatie.

Overwegingen

Het panel is positief over de onderzoeksvisie en de hierbij geformuleerde onderzoeklijnen. Ook kan het panel zich vinden in de duidelijke keuze die de opleiding heeft gemaakt voor kwalitatief onderzoek. De leerlijn onderzoeksmethodologie maakt volgens het panel een stevige indruk en is expliciet geïntegreerd in het programma. Hier heeft het panel waardering voor. Een punt van aandacht vindt het panel dat de lector een zeer beperkte aanstelling heeft en zelf geen onderzoek vanuit het lectoraat gaat verrichten. Het panel beveelt de opleiding dan ook aan om het beoogde onderzoek meer in te bedden in een kenniskring, zodat docenten ook zelf meer in onderzoek actief zijn, en hiervoor ook de interactie met de werkveldadviescommissie te zoeken.

Conclusie

Het panel beoordeelt de opvolging van deze voorwaarde als voldoende.

Voorwaarde 4

Zorgen voor een meer representatieve set lesmateriaal voor de zachte kant van het programma (leerlijnen Persoonlijk Leiderschap en Beïnvloedingskracht).

Bevindingen

Het panel heeft gezien dat de opleiding het afgelopen jaar fikse veranderingen heeft aangebracht in de leerlijnen Persoonlijk Leiderschap en Beïnvloedingsvaardigheden. De docent die verantwoordelijk was voor deze twee leerlijnen is vervangen door een andere, gepromoveerde docent. Uitgangspunt bij het aantrekken van een nieuwe docent was een door het management en de lector nieuw ontwikkelde visie op deze leerlijnen. In de gesprekken met het panel hebben het management en de lector aangegeven dat persoonlijke ontwikkeling in beide leerlijnen centraal staat. Studenten leren in deze twee leerlijnen om zich staande te houden in gesprekken met het management, zodat zij niet alleen de kennis maar ook de stevigheid als strategisch sparringpartner van het management hebben. De opleiding heeft er bewust voor gekozen een docent aan te trekken die niet uit het HRM vak komt, maar een onderwijskundige achtergrond heeft. Volgens het management van de opleiding wordt hiermee geborgd dat de focus, zoals beoogd, op het coachen en trainen van studenten blijft liggen. Het panel ziet dat vooral de leerlijn Beïnvloedingsvaardigheden sterk is veranderd en verbeterd. Het panel kan zich goed vinden in de invulling van deze leerlijn die de nadruk legt op de ontwikkeling van de

deelnemers in diverse adviesrollen, van consultant tot coach, innovator en regisseur. De leerlijn Persoonlijk Leiderschap legt de nadruk nog steeds op zelfanalyse, maar de opbouw is volgens het panel logischer en het materiaal is niet meer sterk eclectisch zoals bij het vorige locatiebezoek het geval was.

Overwegingen

Het panel is positief over de drastische, maar adequate maatregelen die de opleiding heeft getroffen. Het getuigt volgens het panel van lef om de docent die de leerlijnen destijds had ontwikkeld te vervangen door een gepromoveerde docent die haar strepen niet zozeer in het HRM vakgebied, maar als coach heeft verdiend. Het panel heeft waardering voor deze keuze en het resultaat. De hand van de nieuwe docent ziet het panel duidelijk terug in beide leerlijnen. Het panel ziet twee sterk verbeterde leerlijnen en een meer representatieve set van literatuur. Beide leerlijnen hebben volgens het panel met de huidige opbouw en set van literatuur een betere invulling gekregen dan ten tijde van het vorige locatiebezoek het geval was.

Conclusie

Het panel beoordeelt de opvolging van deze voorwaarde als voldoende.

Voorwaarde 5

Het niveau en de actualiteit van de literatuur voor zowel de harde als de zachte kant van het programma, vooral door meer wetenschappelijke artikelen, herbekijken en, waar nodig, aanpassen. Daarnaast de internationale oriëntatie in de literatuur c.q. in het programma versterken.

Bevindingen

Tijdens het locatiebezoek heeft het panel de aangepaste literatuurlijst voor zowel de harde als de zachte kant van het programma bestudeerd. Het panel zag dat deze niet meer zo eclectisch is als de vorige keer. Veel artikelen van de oude lijst zijn vervangen door een diverse set artikelen van meer gerenommeerde onderzoekers. Ook heeft de opleiding diverse internationale artikelen aan de lijst toegevoegd. Het panel merkt op dat de balans tussen nationale en internationale literatuur nu beter is dan de vorige keer. Het panel ziet nog steeds wel een lichte nadruk op Nederlandstalige literatuur, maar heeft hier begrip voor aangezien de door de opleiding gebruikte nationale literatuur van goede kwaliteit is en geschreven is door bekende onderzoekers.

Overwegingen

Het panel is te spreken over de aanpassing van de literatuurlijst. De toevoeging van diverse internationale artikelen vindt het panel positief aangezien het aanbod nationale en internationale literatuur nu meer in evenwicht is en de lijst niet meer het eclectische karakter heeft ten tijde van het vorige locatiebezoek. Het panel merkt op dat de lijst uitgebreid is en is van mening dat de opleiding studenten kan helpen bij het vinden van de juiste literatuur per masterclass. Het panel raadt de opleiding daarom aan om per masterclass een lijst op te stellen van de belangrijkste journals. Richtlijnen voor het aanwijzen van deze journals kan de opleiding vinden in de ABCD-list, of de ABS-list.

Conclusie

Het panel beoordeelt de opvolging van deze voorwaarde als voldoende.

Opvolging van aanbevelingen – verscherpen selectiecriteria en vergroten aantal gepromoveerde docenten:

Naast de voorwaarden die zijn gesteld in het adviesrapport heeft de opleiding ook werk gemaakt van de overige aanbevelingen en suggesties. Zo heeft de opleiding de instroomeisen verscherpt door gebruik te maken van testen uit de leerlijn Persoonlijk Leiderschap. Daarnaast kijkt de opleiding scherper naar de mate waarin de werkgever de kwaliteit van opdrachten kan garanderen. Ook heeft de opleiding werk gemaakt van de aanbeveling om het aantal gepromoveerde docenten te verdubbelen. Ten tijde van het eerste locatiebezoek had de opleiding naast de lector maar één gepromoveerde docent. De opleiding heeft er het afgelopen jaar voor gekozen om twee niet gepromoveerde docenten te vervangen door gepromoveerde docenten en geeft daarnaast twee docenten de mogelijkheid om een promotietraject te doorlopen.

Het panel is positief over de verbetermaatregelen die de opleiding op beide punten heeft doorgevoerd.

2 Eindconclusie en advies

Het panel beoordeelt de vijf voorwaarden als voldoende en komt nu derhalve tot een onvoorwaardelijk positief advies over de aanvraag. Het panel zag dat de opleiding haar tijd om de voorwaarden door te voeren intensief heeft besteed en in het afgelopen jaar een grote stappen heeft gemaakt en daardoor rijper is geworden. De bottom-up benadering waarmee de opleiding de multidisciplinaire benadering in het programma gaat integreren en borgen vindt het panel waardevol. Dat deze benadering het gewenste effect heeft bij andere opleidingen van Avans+ geeft het panel vertrouwen. Het panel beveelt de opleiding wel aan studenten actief te begeleiden bij het formuleren van een multidisciplinair perspectief in de businessprojecten en de thesis.

Het panel is onder de indruk van het raamwerk waarin de opleiding de opbouw van het programma verder heeft geëxpliciteerd en is van mening dat de integratiepunten in de onderzoeksmethodologieleerlijn en de businessprojecten de integratie van de afzonderlijke programmaonderdelen voldoende borgen. Het panel beveelt de opleiding wel aan om een kernteam te formeren, om zo de continuïteit van het programma steviger te borgen en de inhoudelijke discussie te ondersteunen en bevorderen.

De opleiding is tegemoet gekomen aan de voorwaarde om een visie op onderzoek te formuleren en een onderzoeksleerlijn te ontwikkelen. Het panel ziet dat de opleiding een duidelijke keuze heeft gemaakt voor kwalitatief onderzoek. De leerlijn onderzoeksmethodologie maakt volgens het panel een stevige indruk en is expliciet geïntegreerd in het programma.

Positief is het panel daarnaast over de drastische, maar adequate maatregel om de docent voor de leerlijnen Persoonlijke Leiderschap en Beïnvloedingskracht te vervangen door een nieuwe docent met een onderwijskundige achtergrond. De leerlijnen zijn volgens het panel sterk verbeterd.

Ook met de voorwaarde om het niveau en de actualiteit van de literatuur te herijken en waar nodig aan te passen is de opleiding serieus aan de slag gegaan. Het resultaat is een literatuurlijst waarin het aanbod van nationale en internationale literatuur meer in evenwicht is.

Het panel adviseert positief en onvoorwaardelijk over de aanvraag TNO hbo-master HRM van Hogeschool Avans+.

Bijlage 1: Samenstelling panel

Drs. Lucas van Wees MBA MBT (voorzitter)

Lucas van Wees (1959) werkt sinds 1985 in het bedrijfsleven bij achtereenvolgens Philips, Shell, KPN en KLM. Hij heeft functies vervuld in Human Resources, Commerce en lijnmanagement. Sinds medio 2001 is hij werkzaam als vice-president HR Commercial & Global bij KLM te Amstelveen. In deze functie is hij verantwoordelijk voor de hiërarchische en/of functionele aansturing van ca. 100 HR-collega's werkzaam in binnen- en buitenland. Van Wees is lid van de Programmacommissie en het Algemeen bestuur van de Stichting Management Studies (VNO/NCW), bestuurslid van het Algemeen Bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (ca. 4000 leden) en is lid van de Raad van Toezicht van de Nationale Hogeschool voor Toerisme en Verkeer (ca. 7000 studenten).

Van Wees studeerde Toerisme te Breda en Bedrijfssociologie te Tilburg. In zijn laatste jaren bij KPN behaalde hij een Masters in Business in Lausanne en een Masters in Technologie te Delft. Hij heeft verder diverse artikelen gepubliceerd, in binnen en buitenland, is (mede) auteur van vijf boeken en een veelgevraagd spreker op (internationale) congressen.

Prof. dr. Filip Lievens (lid)

Professor at Ghent University (Department of Personnel Management and Work and Organizational Psychology). Filip Lievens has also worked at other universities such as University of Minnesota, Bowling Green State University, University of Zürich, Nanyang Technological University, Singapore Management University, and University of Giessen. He is the author of over 100 articles in the areas of organizational attractiveness, high-stakes testing, and selection including assessment centers, situational judgment tests, and web-based assessment.

Over the years, Lievens obtained over 1.5 million Euro in funding. He was promotor of over 100 Master dissertations and seven PhD. dissertations.

Dr. R.J. Blomme (lid)

Rob Blomme is docent Management en Organisatie aan de Business Universiteit Nyenrode. Hij geeft verschillende cursussen, waaronder Organizational Behavior, Organizational Dynamics, Change Management and Organizational and Team Learning. Naast zijn onderwijstaak verricht hij onderzoek naar de ontwikkeling en verandering van organisaties, zowel vanuit een positivistisch als vanuit een constructivistisch oogpunt. Hij is tevens werkzaam geweest als lector HRM en HRD aan de Hotelschool in Den Haag. Hij deed als lector onderzoek naar arbeidsmarkt en HRM-gerelateerde onderwerpen in de horeca. Ook is hij werkzaam geweest als manager en professional in verschillende functies bij DAF, KPN, SPT, Volker Wessels Stevin en Welten. Hij behaalde zijn doctorstitel aan de Universiteit van Utrecht in Bedrijfspsychologie en Sociologie. Hij verwierf een MSc in Business Administration aan the Open Universiteit en een master Psychologie aan de Universiteit Tilburg. Hij heeft naast vele publicaties van bijdragen aan vaktijdschriften een boek gepubliceerd, getiteld: 'Alignment; a study on organizing processes and alignment between individual and organizational competencies'. Zijn voornaamste studieobject betreft de ontwikkeling van organisatie en groepsprocessen vanuit psychodynamisch en constructivistisch oogpunt.

Joren Selleslaghs (student-lid)

Joren Selleslaghs studeert de Master EU Internationale Betrekkingen en Diplomatie aan het Europacollege in Brugge. Eerder voltooide hij de master in European Studies aan de Universit  Libre de Bruxelles en de bachelor Politieke Wetenschappen en Internationale Betrekkingen aan de Vrije Universiteit Brussel en Universit  de Corse. Hij liep stage bij The Hague Centre for Strategic Studies, op het kantoor van een Belgisch lid van het Europees Parlement en bij het bureau Externe Betrekkingen van de Belgische Permanente Vertegenwoordiging bij de EU. Hij was in de jaren 2011/2012 Belgisch jeugdambassadeur bij de UNO, namens de Vlaamse Jeugdraad. In de jaren 2007-2009 heeft de heer Selleslaghs als (assistent)ontwikkelswerker in Tanzania en Centraal Amerika (UNICEF Honduras en de Hondurese regering) gewerkt.

Alle panellleden hebben een onafhankelijkheids- en onpartijdigheidsverklaring ingevuld en ondertekend.

Het panel werd bijgestaan door drs. H.H. A. Ponds, beleidsmedewerker NVAO en procescoördinator en drs. L. Winsemius, beleidsmedewerker NVAO en voor deze TNO in de functie van secretaris.

Bijlage 2: Programma Locatiebezoek

Vrijdag 30 mei 2014

08.30u – 09.30u: ontvangst en vooroverleg panel (besloten)

9.30u - 10.30u: Sessie 1 – Gesprek met vertegenwoordigers opleidingsmanagement

- Drs. L.M.W. de Bie, vertegenwoordiger examencommissie / kwaliteit
- C.J.M. van Schendel, verantwoordelijke voor de invulling van het programma

10.45 – 12.00u: Sessie 2 – Gesprek met het ontwikkelteam / lectoren / docenten

- Dr. Ber Damen, lector
- Dr. Ed Landman, docent onderzoeksmethodologie
- Drs. Sandra Doeze Jager, docent sociale innovatie en organisatie ontwikkeling
- Drs. Peter Dona, docent Strategisch Personeelsplanning / HR trends
- Drs. Hinrich Slobbe, docent Financieel personeelsmanagement, HR value based en HR accounting
- Drs. Math Hoenen, docent Performance management
- Drs. Hens van Wingerden, docent HR organisatie ontwikkeling.

12.00u – 14.00u: Oordeelsvorming panel, ook lunch (besloten)

14.00u: Beknopte terugkoppeling aan het management

Bijlage 3: Overzicht bestudeerde documenten

Informatiedossier

- Informatiedossier aanvullende voorwaarden

Bijlagen informatiedossier

- Methoden en technieken instructie en informatie voor docententeam
- Vernieuwde module omschrijvingen (Onderzoeksmethodologie, Persoonlijk leiderschap, Beïnvloedingsvaardigheden)
- CVs nieuwe docenten
- Overzicht toegevoegde artikelen

Documenten ter inzage

- Overzicht van alle papers, business projecten en Thesis van een student van de MBA van Avans+
- Informatie over de ISO /TC 260 Human resource management waar Avans+ aan bijdraagt
- Totale literatuurlijst inclusief overzicht wetenschappelijke journals (belangrijkste)
- Overzicht van Eindkwalificaties – leerdoelen- thema's – wijze van toetsing – beoordeling en niveaus van Eindkwalificaties.

Het paneladvies is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op beperkte toetsing van de voorwaarden voor de nieuwe opleiding hbo-master Master in Human Resource Management van Avans+.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO)

Parkstraat 28

Postbus 85498 | 2508 CD DEN HAAG

T 31 70 312 23 30

F 31 70 312 23 01

E info@nvao.net

W www.nvao.net

Aanvraagnummer 001059