

Bacheloropleiding
Human Resource Management (HRM)
Hogeschool van Amsterdam

Adviesrapport in het kader van het experiment
Instellingsaccreditatie met lichtere
opleidingsaccreditatie

De Onderzoekerij
Vondellaan 58
2332 AH Leiden

Email: info@onderzoekerij.nl
Internet: www.onderzoekerij.nl



Inhoud

SAMENVATTING	4
1. INLEIDING	6
1.1 ORGANISATIE EN BASISGEGEVENS OPLEIDING	6
1.2 PANELSAMENSTELLING	7
1.3 WERKWIJZE.....	7
2. BEOORDELING VAN DE OPLEIDING.....	9
2.1 BEOOGDE LEERRESULTATEN	9
2.2 GEREALISEERDE LEERRESULTATEN	12
3. AANBEVELINGEN	16
BIJLAGE A – BEZOEKPROGRAMMA	17
BIJLAGE B – BESTUDEERDE DOCUMENTEN.....	18



Samenvatting

Het door de NVAO goedgekeurde panel oordeelt positief over de kwaliteit van de bacheloropleiding Human Resource Management (HRM) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Deze opleiding neemt deel aan het Experiment Instellingsaccreditatie met een lichtere opleidingsaccreditatie. Het panel heeft daarom alleen standaard 1 (beoogde leerresultaten) en standaard 4 (gerealiseerde leerresultaten) beoordeeld.

De HvA heeft als missie HRM'ers op te leiden die klaar zijn om hun rol te pakken in de brede HRM-werkpraktijk. Het panel waardeert deze algehele missie van de opleiding en de wijze waarop dit is geconcretiseerd voor de verschillende doelgroepen van de voltijdvariant en de deeltijdvariant. In de voltijdvariant wordt gewerkt met praktijkopdrachten en stages waarbij opdrachtgevers vragen uit de praktijk inbrengen en in de deeltijdvariant brengen studenten hun beroepscontext mee.

De HvA kiest bewust voor een brede HRM opleiding omdat dit goed recht doet aan de breedte van het vakgebied. Wel biedt de opleiding studenten de mogelijkheid om zich te verdiepen in een specialisatie die past bij hun interesse. Het panel kan zich goed vinden in de keuze voor een brede opleiding in combinatie met meer individuele keuzeruimte voor verdieping.

De opleiding sluit aan bij het landelijke opleidingsprofiel van het Landelijk Overleg HRM. De HvA HRM opleiding heeft de zes kerncompetenties uit het landelijk profiel vertaald naar zeven werkterreinen. Per werkterrein is een kernbeschrijving gegeven van wat de afgestudeerde HRM'er op dit terrein dient te kunnen (de eindkwalificatie) en wat de bijbehorende beroepsproducten en beroepshandelingen zijn. De opleiding is er volgens het panel in geslaagd om de landelijke kerncompetenties door te vertalen naar eigen eindkwalificaties die goed passen bij een hbo-bacheloropleiding.

De opleiding sluit aan bij de drie pijlers van de HvA: Duurzaamheid, Digitalisering en Diversiteit & Inclusie. Het panel ziet mogelijkheden om alle drie de HvA pijlers steviger in de opleiding neer te zetten en hiermee de Amsterdamse signatuur te versterken. Volgens het panel kan de opleiding zich hierbij minder bescheiden opstellen door meer expliciet te maken hoe de opleiding momenteel al een voortrekkersrol vervult als het gaat om Diversiteit en Inclusie binnen het HRM vakgebied.

Het panel waardeert de wijze waarop de opleiding continu onderzoekt hoe de opleiding zich door kan ontwikkelen. Zo heeft de opleiding de afgelopen periode het onderzoek binnen de opleiding meer praktijkgericht gemaakt. Het panel vindt dit een positieve ontwikkeling en adviseert om een gezamenlijke expliciete visie te ontwikkelen over de rol van onderzoek binnen de opleiding.

Het panel is positief over de wendbaarheid van de opleiding en de manier waarop de opleiding inspeelt op veranderingen in het werkveld. De opleiding benut hierbij optimaal de sterke relatie met de praktijk, waaronder de nauwe contacten met de beroepenveldcommissie.

De twee verschillende varianten hebben een eigen afstudeerprogramma. Beide afstudeerprogramma's bevatten zowel een onderzoeksopdracht als een eind assessment op basis van een portfolio met beroepsproducten. Het panel heeft het afstudeerdossier van vijftien recent afgestudeerden gezien, waarvan tien voltijdstudenten en vijf deeltijdstudenten. Over het geheel genomen is het panel van oordeel dat studenten in de verschillende producten ruimschoots hebben aangetoond dat zij over de beoogde eindkwalificaties beschikken. De geselecteerde eindwerken voldoen over de gehele linie aan het verwachte niveau voor een hbo-bacheloropleiding. Het panel kan zich vinden in de cijfers die door de examinatoren zijn gegeven. Wel constateert het panel dat er voor beide varianten verbeteringen mogelijk zijn als het gaat om het archiveren van het afstudeerdossier.



Alumni alsmede huidige studenten geven aan dat de opleiding goed aansluit bij wat er in de praktijk van hen wordt verwacht en de werkveldvertegenwoordigers zijn positief over het functioneren van de alumni in de beroepspraktijk. Ook uit het alumnionderzoek uit 2021 blijkt dat de opleiding goed aansluit op de beroepspraktijk.

31 maart 2023

Roland van der Poel
(voorzitter)

Esther Poort
(secretaris)



1. Inleiding

Dit rapport beschrijft de bevindingen van het panel dat de bacheloropleiding Human Resource Management van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft beoordeeld ten behoeve van de opleidingsaccreditatie.

De beoordeling is uitgevoerd op basis van het beperkte kader voor de opleidingsbeoordeling van de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO), september 2018. De HvA doet mee aan het Experiment Instellingsaccreditatie met een lichtere opleidingsaccreditatie. Daarom heeft het panel enkel standaard 1 (beoogde leerresultaten) en standaard 4 (gerealiseerde leerresultaten) beoordeeld.

1.1 Organisatie en basisgegevens opleiding

De opleiding is onderdeel van de Faculteit Business en Economie (FBE). De opleidingen Human Resource Management (HRM) en Bedrijfskunde vormen samen het cluster Management & Organisatie.

De opleiding HRM bestaat uit een voltijd- en een deeltijdvariant. De voltijdvariant telt ruim 750 studenten en ongeveer 60 docenten en is gehuisvest in het Wibauthuis op de Amstel Campus. De voltijdvariant is gericht op studenten die van een havo-, vwo- of een mbo-opleiding komen. De deeltijdvariant heeft ongeveer 170 studenten en 30 docenten in een gemengd docententeam met de deeltijdopleiding van Bedrijfskunde. De deeltijdvariant is gehuisvest in het Corry Tendeloohuis op de Business Campus. Bij de deeltijdvariant studeren werkende professionals.

Er is een gezamenlijke examencommissie voor de opleidingen Bedrijfskunde en HRM (beide varianten). Per opleiding is er per variant een examenkamer. Beide HRM-varianten hebben eigen managementteams, docententeams en curriculumcommissies. Er is een opleidingscommissie HRM-voltijd en er is een opleidingscommissie voor de vier deeltijdopleidingen die FBE aanbiedt. De varianten betrekken het werkveld via hun beroepenveldcommissie. Op grote lijnen is er afstemming tussen de varianten over lesprogramma's en examinering, vooral via de opleidingsmanagers, de examencommissie en de analysegroep afstudeerwerken.

Onderstaande tabel bevat de basisgegevens van de opleiding

Naam instelling	Hogeschool van Amsterdam
Locatie	Amsterdam
Resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	Positief (termijn 2019 t/m 4 november 2025)
Naam opleiding	B Human Resource Management
Registratienummer CROHO	34609
Niveau en oriëntatie	Hbo-bachelor
Variant	Voltijd/ Deeltijd
Duur	240 EC
Onderwijstaal	Nederlands
Inleverdatum	1-5-2023



1.2 Panelsamenstelling

Het panel dat de beoordeling heeft uitgevoerd bestond uit:

- MBA, PhD Roland van der Poel (voorzitter). Directeur Stichting Associate degrees Academie Roosendaal;
- Drs. J.J. John Fahrenfort. Onderwijsmanager HRM en Toegepaste Psychologie bij Fontys Hogeschool Eindhoven;
- Dr. J.S.E. (Josje) Dijkers. Lector Organiseren van Waardig Werk, bij Hogeschool Utrecht;
- Esmé Valk. CHRO at Royal SchipholGroup;
- Annabel Oosting (student-lid) HRM, Hogeschool Rotterdam.

Esther Poort van De Onderzoekerij fungeerde als secretaris van het panel.

De panelleden en secretaris hebben een verklaring van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid ondertekend. In deze verklaring bevestigen zij geen zakelijke of persoonlijke banden te hebben gehad met de betrokken opleiding gedurende ten minste vijf jaar voorafgaand aan de evaluatie.

1.3 Werkwijze

De opleiding heeft een zelfevaluatierapport opgesteld. Aan deze zelfevaluatie is ook een studentenhoofdstuk toegevoegd. Daarnaast heeft het panel afstudeerdossiers bestudeerd van vijftien afgestudeerden van de opleiding uit de periode 2021-2022.

Op 20 januari 2023 heeft het panel een (online) voorbereidingsbijeenkomst gehouden. Tijdens deze bijeenkomst heeft het panel de eerste bevindingen gebaseerd op de zelfevaluatie en andere stukken met elkaar besproken en het bezoek voorbereid.

De panelleden formuleerden individueel hun voorlopige bevindingen en een aantal vragen die zij tijdens het bezoek aan de orde wilden stellen. De secretaris heeft een overzicht gemaakt van deze voorlopige bevindingen en vragen en stuurde dit naar de panelleden ter voorbereiding van de gesprekken tijdens het bezoek.

Iedereen die bij de opleiding betrokken is, had de gelegenheid om het panel in vertrouwen te informeren over zaken die zij van belang achten voor de beoordeling. Van deze mogelijkheid is geen gebruik gemaakt.

Het bezoek vond plaats op dinsdag 9 februari 2023. Het programma van het bezoek is toegevoegd in bijlage A. Tijdens de bezokedag heeft het panel een korte rondleiding gehad door het onderwijsgebouw en sprak het panel met het management, docenten, ondersteunende stafleden, studenten, vertegenwoordigers van de Examencommissie en toetscommissie, vertegenwoordigers van het werkveld en alumni.

Na afloop van alle gesprekken en een laatste afrondend gesprek met het management waarin nog op enkele zaken verduidelijking is gevraagd heeft het panel het geheel van bevindingen en overwegingen onderling besproken en vertaald naar voorlopige conclusies. Aan het eind van het bezoek heeft de panelvoorzitter de voorlopige bevindingen en conclusies mondeling teruggekoppeld naar de opleiding.

Rapport

De secretaris heeft op basis van de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel een conceptverslag opgesteld. Dit conceptverslag is aan de leden van het panel voorgelegd en op basis



van hun feedback aangepast. Na goedkeuring door het panel is het conceptverslag ter controle op feitelijke onjuistheden aan de instelling toegezonden. De secretaris heeft de opmerkingen van de instelling met de voorzitter besproken, waarna de secretaris het definitieve verslag heeft opgesteld en aan het panel heeft toegezonden voor een laatste ronde van opmerkingen.

Hoofdstuk 2 van dit rapport beschrijft de bevindingen en overwegingen over de beoogde leerresultaten (standaard 1) en gerealiseerde leerresultaten (standaard 4). In hoofdstuk 3 worden enkele aanbevelingen voor verdere ontwikkeling van de opleiding gegeven.



2. Beoordeling van de opleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de algemene bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel op standaard 1 en standaard 4.

2.1 Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Profiel van de opleiding

De zelfevaluatie beschrijft dat de HvA als missie heeft om HRM'ers op te leiden die klaar zijn om hun rol te pakken in de brede HRM-werkpraktijk. De opleiding leidt studenten op om vanuit een kritisch en analytisch denkvermogen, nieuwsgierigheid en oprechte betrokkenheid organisaties en medewerkers te helpen met de invulling van goed werk, werkgeverschap en arbeidsrelaties. Afgestudeerden hebben oog voor maatschappelijke ontwikkelingen en leveren een bijdrage aan de transitievraagstukken binnen de nieuwe economie. Tijdens de opleiding ontwikkelen studenten een denk en handelingskader waarbinnen duurzaamheid, diversiteit en inclusie en digitalisering belangrijke onderdelen zijn.

Het panel waardeert de algehele missie van de opleiding en de wijze waarop dit is geconcretiseerd voor de verschillende doelgroepen van de twee verschillende varianten. De studenten van de voltijdvariant zijn over het algemeen nog jong en hebben vaak nog geen relevante werkervaring. De praktijk en de HRM-context hebben daarom een stevige basis in het curriculum van de voltijdsopleiding: via opdrachtgevers van afstudeeropdrachten, via bedrijven waar studenten hun meewerkstage lopen en via bedrijven die casuïstiek, gastlessen en 'echte' adviesopdrachten bieden. De voltijdsopleiding beoogt studenten te laten ervaren dat de hiërarchische structuur, de (bedrijfs)cultuur, de (internationale) omgeving waarin een bedrijf opereert en de tijdsgeest in grote mate de inrichting van de HR-functie bepalen en de vraagstukken waarmee de HRM'er te maken krijgt.

Bij de deeltijdvariant studeren werkende professionals. De HvA heeft ervoor gekozen de rijkdom en diversiteit van de werkomgeving terug te laten komen in de opleiding. Deeltijdstudenten werken daarom aan praktijkrelevante beroepstaken of beroepsproducten die ze in hun eigen organisatie vormgeven. Hun praktijk vraagt om het vermogen om vanuit het bredere organisatieperspectief te kijken en leren wat in hun organisatie de positie en het speelveld van HR is. De verdere ontwikkeling van persoonlijk leiderschap heeft hierbij een centrale plek zodat studenten steviger komen te staan in hun vak. De deeltijdvariant is vormgegeven door een intensieve samenwerking met de deeltijdsopleiding Bedrijfskunde.

Tijdens het bezoek heeft het panel met de opleiding gesproken over keuze van de opleiding voor een breed profiel. Een van de aanbevelingen van de midterm review was om 'gezamenlijk de discussie over de breedte of de diepte van het opleidingsprofiel te gaan voeren om het onderwijsprogramma actueel en wendbaar te houden'. Na uitgebreide interne en externe discussies – onder andere met de beroepenveldcommissie van beide varianten van de opleiding – heeft de opleiding er bewust voor gekozen om de huidige breedte te behouden omdat dit goed recht doet aan de breedte van het vakgebied. De opleiding heeft wel meer mogelijkheden gecreëerd voor eigen keuzes zodat studenten



de mogelijkheid krijgen om zich te verdiepen in een onderwerp dat past bij hun interesse. Het panel kan zich goed vinden in de keuze voor een brede opleiding in combinatie met meer individuele keuzeruimte voor verdieping. De docenten, studenten, alumni en werkveldvertegenwoordigers met wie het panel heeft gesproken, staan eveneens achter deze keuze.

Eindkwalificaties

De HvA HRM opleiding sluit aan bij het landelijk Opleidingsprofiel HRM 2020+ waarin HRM-relevante beroepsontwikkelingen, beroepsperspectieven en beroepsrollen beschreven worden. Dit profiel is opgesteld vanuit het Landelijk Opleidingsoverleg HRM (LOOHRM). Het landelijk profiel bevat zes kerncompetenties die zodanig zijn geformuleerd dat ze dekkend zijn voor de Dublindescriptoren voor een hbo-bacheloropleiding.

De HvA HRM opleiding heeft de zes kerncompetenties uit het landelijk profiel vertaald naar zeven werkterreinen. Hierbij maakt de opleiding een onderscheid tussen vier inhoudelijke werkterreinen en drie generieke werkterreinen. Deze drie generieke werkterreinen komen aan bod in de context van de inhoudelijke werkterreinen. De vier inhoudelijke werkterreinen zijn:

- HR-data verzamelen en analyseren;
- Arbeidsmarkttransities;
- Organisatieverandering;
- Ontwikkeling van individuen en teams.

De drie generieke werkterreinen zijn:

- Strategische context van HRM;
- Adviseren;
- Professioneel handelen.

De opleiding heeft deze zeven werkterreinen verder uitgewerkt in het 'Opleidingsprofiel van de HRM' dat is meegezonden als bijlage bij de zelfevaluatie. Dit opleidingsprofiel bevat per werkterrein een kernbeschrijving van wat de afgestudeerde HRM'er op dit terrein dient te kunnen (de eindkwalificatie) en wat de bijbehorende beroepsproducten en beroepshandelingen zijn. Dit opleidingsprofiel bevat een tabel waarin de samenhang tussen de Dublindescriptoren en de zeven werkterreinen is weergegeven.

Het panel heeft de uitwerking van de zeven werkterreinen en de bijbehorende beroepsproducten en beroepshandelingen bestudeerd. De opleiding is er volgens het panel in geslaagd om de landelijke kerncompetenties door te vertalen naar eigen eindkwalificaties die goed passen bij een hbo-bacheloropleiding. De uitwerking van deze werkterreinen naar kernbeschrijvingen en bijbehorende beroepsproducten en beroepshandelingen weerspiegelt goed het brede werkterrein van het HR-vakgebied.

Amsterdamse Profilering

Tijdens het locatiebezoek is uitgebreid gesproken over de profilering, oftewel de Amsterdamse signatuur, van de HvA HRM opleiding. Uit de documenten en de gesprekken blijkt dat de opleiding voor de profilering wil aansluiten bij de drie pijlers van de HvA: Duurzaamheid, Digitalisering en Diversiteit & Inclusie. De zelfevaluatie beschrijft dat dit al vaste waarden zijn in de opleiding, maar dat de opleiding de ambitie heeft om deze onderwerpen nog dieper in te bedden in het curriculum. Tijdens de gesprekken heeft het panel mooie voorbeelden gehoord hoe deze pijlers momenteel een plek krijgen in de opleiding, met name als het gaat om de pijler Diversiteit en Inclusie. Een voorbeeld



hiervan betreft de diversiteitsweek waarbij studenten van de HvA bij verschillende Amsterdamse organisaties advies geven over het thema Diversiteit en Inclusie. Het panel ziet echter nog mogelijkheden om alle drie de HvA pijlers steviger in de opleiding neer te zetten en hiermee de Amsterdamse signatuur te versterken. Het panel adviseert om hierbij de unieke context van de HvA vanwege de locatie in de metropool Amsterdam sterker te benadrukken. Wat het panel betreft kan de opleiding zich minder bescheiden opstellen door aan de buitenwereld meer expliciet te maken hoe de opleiding momenteel al een voortrekkersrol vervult als het gaat om Diversiteit en Inclusie binnen het HRM vakgebied.

De rol van onderzoek binnen de opleiding

Uit de documentatie en gesprekken blijkt duidelijk dat betrokkenen zelfkritisch naar de opleiding kijken en regelmatig feedback vragen aan zowel internen als externen. Het panel is onder de indruk van de gedrevenheid om continu voortuit te kijken en te onderzoeken hoe de opleiding zich verder kan ontwikkelen.

Tijdens het locatiebezoek is uitgebreid gesproken over een van deze ontwikkelingen, namelijk de verschuiving van meer traditionele vormen van onderzoek naar een meer praktijkgerichte insteek met accent op onderzoekend vermogen van studenten. Het panel vindt dat deze verschuiving goed recht doet aan de professionele oriëntatie van de opleiding. De afgelopen jaren heeft de opleiding hier al veel slagen in gemaakt. Zo is de focus bij de voltijdvariant meer bij ontwerpgericht onderzoek komen te liggen en is er bij de deeltijdvariant meer ruimte gecreëerd om naast beleidsondersteunend onderzoek ook actie onderzoek te verrichten. Bij beide varianten is er meer aandacht voor de impact van onderzoek in de praktijk. Het panel vindt het positief dat de deugdelijkheid van het onderzoek hierbij voorop blijft staan.

Het panel merkte tijdens de gesprekken echter wel op dat er nog geen eenduidig gedeelde visie is over onderzoek (of onderzoekend vermogen) en welke kennis en vaardigheden studenten in dit kader dienen te ontwikkelen. Hier bestaan volgens het panel wel waardevolle ideeën over, maar er is nog geen breed gedeelde expliciete visie. Het panel adviseert dat de twee opleidingsvarianten deze visie gezamenlijk ontwikkelen en hierbij duidelijk maken wat de ambitie is ten aanzien van onderzoek en welke impact er aan het eind van de opleiding nagestreefd wordt met de afstudeeropdracht van studenten.

Op basis van de gevoerde gesprekken stelt het panel vast dat er een duidelijke verbinding is met het lectoraat 'Samenwerkende professionals'. De betreffende lectoren zijn betrokken bij het onderwijs in de opleiding, al zijn de lectoren op dit moment nog niet duidelijk zichtbaar voor studenten. De opleiding gaf aan de ambitie te hebben om het lectoraat meer actief te willen betrekken bij de opleiding en dat hier de afgelopen periode al stappen in zijn gezet. Het panel moedigt dit ten eerste aan en adviseert om het lectoraat ook te betrekken bij bovengenoemde ontwikkeling van een visie op onderzoek. Daarnaast adviseert het panel om gebruik te maken van de expertise rond praktijkgericht onderzoek die bij andere HvA-lectoraten aanwezig is.

Relatie met de beroepspraktijk

Binnen beide opleidingsvarianten speelt de beroepspraktijk een belangrijke rol: in de voltijdvariant wordt gewerkt met praktijkopdrachten en stages waarbij opdrachtgevers vragen uit de praktijk inbrengen en in de deeltijdvariant brengen studenten hun beroepscontext mee. Daarnaast staat een



deel van de docenten met een been in de beroepspraktijk. Met name in deeltijdvariant werkt een belangrijk deel van de docenten in de beroepspraktijk naast hun parttime aanstelling bij de HvA.

De studenten en alumni met wie het panel heeft gesproken waarderen de praktijkgerichtheid van de opleiding. Zij ervaren de mogelijkheid om zichzelf te kunnen ontwikkelen als HRM'er binnen de context van de beroepspraktijk als een sterk punt van de opleiding.

Het panel is onder de indruk van de sterke betrokkenheid van de beroepenveldcommissie en de proactieve rol die zij spelen bij curriculumvernieuwingen. De beroepenveldcommissie is volgens het panel een goede afspiegeling van de verschillende type organisaties waar studenten gaan werken. Uit het gesprek met de vertegenwoordigers van het beroepenveld blijkt dat zij zeer tevreden zijn over de samenwerking met de opleiding en de wijze waarop de opleiding hen betreft bij de continue doorontwikkeling van de opleiding.

Het panel is positief over de wendbaarheid van de opleiding en de manier waarop de opleiding inspeelt op veranderingen in het werkveld. De opleiding benut hierbij optimaal de sterke relatie met het werkveld. Tijdens de gesprekken heeft het panel veel voorbeelden gehoord waaruit blijkt dat de opleiding op een passende manier de relevante ontwikkelingen in het beroepenveld meeneemt.

Conclusie standaard 1

Het panel beoordeelt standaard 1 voor de opleiding HRM van de HvA als voldoet.

2.2 Gerealiseerde leerresultaten

De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten zijn gerealiseerd.

Het afstudeerprogramma van de voltijdvariant

In april 2020 is de opleiding begonnen met het nieuwe afstudeerprogramma Peperclip XL (PPC XL). Studenten werken in hun afstudeerorganisatie aan hun afstudeeronderzoek (Big final) en komen regelmatig naar de HvA om in een werkplaats met vijf andere studenten de voortgang, vragen en hun competentieontwikkeling door te nemen. Daarnaast geven studenten elkaar tussentijds feedback op hun (tussen) producten. Aan het einde van de oriëntatieperiode presenteren studenten hun plan van aanpak aan de opdrachtgever en beide examinatoren. De beoordeling van het afstudeerproduct gebeurt door twee examinatoren die onafhankelijk van elkaar (vierogen principe) tot een oordeel komen en daarover vervolgens afstemmen. Indien beoordelaars tijdens de afstemming niet tot een gezamenlijke beoordeling komen, kan een derde beoordelaar worden ingeschakeld.

Daarnaast bewijst een student tijdens het afstuderen met zijn portfolio met beroepsproducten en een assessmentgesprek dat hij professioneel op niveau weet te handelen. Onder professioneel handelen vallen de competenties communiceren, ontwikkelingsgerichtheid, ondernemend & proactief, samenwerken en ethisch & maatschappelijk handelen. De student voert het assessmentgesprek met twee assessoren.

Sinds februari 2022 werkt de opleiding met het nieuwe afstudeerprogramma Peperclip 2.0 (PPC 2.0). In Peperclip 2.0 is het onderzoek duidelijker dan voorheen gekoppeld aan beroepsproducten. De opleiding geeft hierbij in de zelfevaluatie als toelichting dat voorheen (in PPC XL) het onderscheid tussen een advies en een beroepsproduct niet scherp was. Studenten waren hierdoor geneigd beide



te doen, maar dan met minder diepgang. In PPC 2.0 kan de student kiezen voor een geschreven beroepsproduct (advies) of voor een uitgewerkt ontwerp met een toelichting, bijvoorbeeld het maken van een functiehuis of het uitwerken van een inzetbaarheidsbeleid of outplacementplan.

Het afstudeerprogramma van de deeltijdvariant

De deeltijdvariant is in september 2019 gestart met een volledige curriculumvernieuwing en in februari 2023 is de opleiding gestart met een nieuwe manier van afstuderen. Het panel heeft de afstudeerwerken ingezien van studenten die zijn afgestudeerd in het oude curriculum. De afstudeerfase van de deeltijdvariant bestond in dit oude curriculum (aangeboden tot februari 2023) uit twee onderdelen: de eindopdracht en het eindassessment.

In de eindopdracht voert de student in een complexe en weinig gestructureerde context zelfstandig onderzoek uit, gericht op het onderbouwd beantwoorden van de vraag van de opdrachtgever. De student start met een grondig onderzoeksplan, dat apart door twee examinatoren beoordeeld wordt. Pas nadat het onderzoeksplan door beide docenten als voldoende is beoordeeld kan de student starten aan de eindopdracht. De student levert naast de eindopdracht een verantwoordingsverslag in, waarin wordt gereflecteerd op het onderzoeksproces. Beide producten worden door twee examinatoren beoordeeld. Tenslotte wordt ook de verdediging in het eindgesprek met een aparte beoordeling door de twee examinatoren afgerond. Voor de beoordeling van de eindopdracht is de inhoudelijke begeleider de tweede examinerator en een andere docent de eerste examinerator. Zij komen onafhankelijk tot een oordeel en vervolgens tot een gezamenlijk oordeel. Het eindopdracht-gesprek vindt plaats in het bijzijn van beide examinatoren en in ongeveer de helft van de gevallen in het bijzijn van een extern geëngageerde uit het werkveld.

Het eindassessment bestaat uit een portfolio met drie uitgewerkte beroepshandelingen, waarin de student zijn beroepsmatig handelen op hbo-eindniveau laat zien en hierop reflecteert. Het eindassessment is het allerlaatste gesprek van de opleiding en de beoordeling is vooral gericht op de vraag of de student een gedegen indruk maakt als professional en in staat is kritisch te reflecteren, standpunten te onderbouwen en een vakbekwame competente gesprekspartner is. Het portfolio en het assessment worden eveneens door twee docenten Persoonlijke Professionalisering gezamenlijk beoordeeld. Extern geëngageerden zijn, evenals bij de afstudeergesprekken, bij 50% van de beoordeling van de portfolio's betrokken.

Steekproef afstudeerdossiers

Het panel heeft de afstudeerdossiers ingezien van vijftien studenten. Dit betrof tien voltijdstudenten die zijn afgestudeerd volgens het Peperclip XL afstudeerprogramma en vijf deeltijdstudenten die zijn afgestudeerd volgens het oude, inmiddels grotendeels uit gefaseerde, curriculum.

Over het geheel genomen is het panel van oordeel dat studenten in de verschillende producten ruimschoots hebben aangetoond dat zij over de beoogde eindkwalificaties beschikken. De geselecteerde eindwerken voldoen over de gehele linie aan het verwachte niveau voor een hbo-bacheloropleiding. De afstudeeronderzoeken vonden altijd plaats in de context van de HR-praktijk passend bij het profiel van de opleiding. Het panel vindt het positief dat studenten op verschillende type onderzoeksmethoden kunnen afstuderen en hiermee goed kunnen inspelen op de behoefte van de beroepspraktijk.

Het panel kan zich vinden in de cijfers die door de examinatoren zijn gegeven. De gehanteerde beoordelingscriteria zijn passend en vrijwel alle beoordelaars geven waardevolle opbouwende kwalitatieve feedback in de beoordelingsformulieren. De opleiding hanteert een zorgvuldige



beoordelingsprocedure waarbij het vierogen principe leidend is. Wel adviseert het panel om te zorgen voor een duidelijke en transparante procedure om tot een oordeel te komen als er een duidelijk verschil is tussen de twee beoordelaars. Hoewel beide varianten in deze gevallen een derde beoordelaar inschakelen, is het voor de voltijdvariant niet helder hoe men tot het eindoordeel komt. Daarnaast constateert het panel dat er voor beide varianten verbeteringen mogelijk zijn als het gaat om het archiveren van het afstudeerdossier. Zo waren sommige afstudeerdossiers die het panel had ontvangen in eerste instantie niet compleet en ontbrak op sommige beoordelingsformulieren de handtekening van een van de beoordelaars.

Het panel heeft de eindproducten van de vernieuwde opzet van Peperclip 2.0 (voltijdvariant) en de nieuwe afstudeeropzet van de deeltijdvariant nog niet kunnen inzien en kan hier geen uitspraken over doen. Wel wil het panel beide varianten complimenteren voor de manier waarop zij hun afstudeerfase continu door ontwikkelen en hierbij gehoor geven aan signalen vanuit de praktijk. Tevens waardeert het panel de ambities van de opleiding om het gerealiseerd eindniveau van de studenten verder te versterken. De opleiding noemt in de zelfevaluatie twee specifieke verbeterpunten: het versterken van het reflectievermogen van studenten en het vergroten van de impact van de afstudeeropdrachten. Het panel ondersteunt deze ambities maar is van mening dat de opleiding nu al trots mag zijn op wat studenten laten zien op deze twee aspecten. Zo blijkt uit de portfolio's dat de meeste studenten een sterk reflecterend vermogen hebben. Daarnaast heeft het panel in de gesprekken met de huidige studenten en net afgestudeerde studenten meerdere mooie voorbeelden gehoord van de manier waarop hun afstudeertraject impact heeft gecreëerd voor hun opdrachtgever.

Borging van het eindniveau

Het panel is tevreden over de borging van de kwaliteit en het niveau van het afstuderen. Zoals beschreven in de zelfevaluatie, wordt voor de voltijdsopleiding in elk afstudeercohort frequent gekalibreerd met alle betrokken afstudeerbegeleiders. Daarnaast maken beoordelaars veelvuldig gebruik van een WhatsApp groep waar ze hun vragen aan elkaar kunnen voorleggen. Nieuwe begeleiders worden gekoppeld aan een buddy en aan een ervaren beoordelaar. De zelfevaluatie vermeldt voor de deeltijdvariant dat er minimaal vier keer per jaar kalibratiesessies zijn en dat er kalibratiesessies zijn geweest met de HRM-opleiding van de Hogeschool Utrecht.

Het panel heeft op basis van het gesprek met enkele vertegenwoordigers van de examencommissie en de bestudeerde documenten een positief beeld van de wijze waarop de examencommissie het niveau van de eindwerken borgt. Voor beide opleidingsvarianten speelt de examencommissie een belangrijke rol in de kalibratie van eindwerken van alle opleidingen in het cluster M&O. Naast afstudeerbegeleiders van de verschillende opleidingen, kijkt het lectoraat kritisch mee tijdens deze kalibratie.

Functioneren in de beroepspraktijk

Uit de gesprekken met zowel alumni als werkveldvertegenwoordigers komt naar voren dat de afgestudeerde HRM'er van de HvA snel een passende baan vindt. De werkveldvertegenwoordigers zijn zeer positief over het functioneren van de alumni in de beroepspraktijk. Ook de alumni met wie het panel heeft gesproken geven aan dat de opleiding goed aansluit bij wat het werkveld verwacht. Een groot deel van de deeltijdstudenten maakt tijdens de opleiding al stappen in hun eigen carrière. Hieruit blijkt dat de opgedane kennis direct toepasbaar is in de praktijk en goed aansluit bij de behoefte in de beroepspraktijk.



Ook uit het alumnionderzoek uit 2021 blijkt dat de opleiding goed aansluit op de beroepspraktijk. De respondenten (n=39) zijn tevreden met de aangereikte kennis, vaardigheden en competenties en dat ze hiermee goed uit de voeten kunnen in de praktijk van hun eerste banen. Uit het alumnionderzoek komt naar voren dat van de recent afgestudeerde alumni 100% binnen drie maanden een baan vond. Alumni die langer geleden zijn afgestudeerd geven aan dat ze binnen 12 maanden na het afstuderen een baan hebben gevonden. Ruim 84% geeft aan te werken binnen HR in een generalistische functie op hbo-niveau.

Hoewel afgestudeerden snel een baan vinden binnen het HR-vakgebied, gaven enkele studenten en net afgestudeerden aan dat zij wel meer begeleiding en advies zouden willen bij het vinden van hun eerste baan. Het panel adviseert om hier gehoor aan te geven en tijdens de opleiding meer aandacht te besteden aan arbeidsmarktoriëntatie voor de startende HRM'er.

Conclusie standaard 4

Het panel beoordeelt standaard 4 voor de opleiding HRM van de HvA als voldoet.



3. Aanbevelingen

Het panel beoordeelt dat de bacheloropleiding Human Resource Management van de HvA voldoet aan standaard 1 en 4 en adviseert de NVAO om de accreditatie te continueren. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding heeft het panel een aantal aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De belangrijkste aanbevelingen zijn de volgende:

1. Versterk de Amsterdamse signatuur van de opleiding door alle drie de HvA pijlers steviger in de opleiding neer te zetten. Benadruk hierbij de unieke context van de HvA vanwege de locatie in de metropool Amsterdam;
2. Ontwikkel een gezamenlijke visie over de rol van onderzoek binnen de opleiding. Maak hierbij ook duidelijk wat de ambitie is ten aanzien van de impact van het onderzoek van studenten in de afstudeeropdracht;
3. Besteed meer aandacht aan arbeidsmarktorientatie direct na de opleiding;
4. Zorg voor een goede archivering van het afstudeerdossier.



Bijlage A – Bezoekprogramma

Tijd	
08:30 – 09:15	Ontvangst en welkom panel, intern overleg panel
09.15 – 09.45	Managementronde Opleidingsmanagers Voltijd en Deeltijd.
09.45 – 10.15	Gespreksronde met studenten voltijd en deeltijd
10:15 – 10:45	Intern overleg panel
10:45 – 11:30	Gesprek standaard 1 met beide varianten Gesprek panel met leden van de curriculumcommissie, de beroepenveld-commissie en docenten uit jaarteam Opleidings- en beroepsprofiel, beoogde leerresultaten en aansluiting beroepenveld
11:30 – 11:45	Intern overleg panel
11:45 – 12:30	Gesprek standaard 4 – Voltijd Gesprek panel met betrokken docenten en afstudeerbegeleiders
12.30 – 12.45	Korte rondleiding
12:45 – 13:30	Lunch panel (besloten)
13.20 – 13.30	Kort gesprek voorzitter panel, secretaris en Opleidingsmanagers Voltijd en Deeltijd
13.30 – 14.15	Gesprek standaard 4– Deeltijd Gesprek panel met betrokken docenten en afstudeerbegeleiders Korte presentatie over de ontwikkelingen van het afstudeerprogramma gevolgd door het gesprek
14.15 – 15.00	Gesprek alumni Onderwerp is onder meer de aansluiting tussen de opleiding en het werkveld
15:00 – 15:15	Intern overleg panel
15.15 – 16.00	Gesprek met de examen- en toetscommissie Onderwerpen zijn onder meer de borging van het eindniveau, de ontwikkelingen binnen het afstudeerprogramma, borgingsagenda
16:00 – 16:15	Intern overleg panel
16:15 – 16:45	Optionele extra managementronde
16.45 – 17.30	Intern overleg panel
17:30	Terugkoppeling panel



Bijlage B – Bestudeerde documenten

- Zelfevaluatie Human Resource Management met bijlagen
 - HRM Sfeervideo
 - Studentenbijdrage
 - Opleidingsprofiel HRM HvA 2021-2024
 - HRM Promotievideo VT
 - Werken en studeren - HRM DT
 - Programma HRM en BK gezamenlijk - van tekst naar bijlage - DT 07. Midterm review rapportage opleiding HRM
 - Overzichtstabel van wat is gedaan met aanbevelingen MTR
 - Landelijk_Opleidingsprofiel_Human_Resource_Management_2020 10. HvA - De Arbeidsmarktpositie van alumni HRM 2021
 - 11. Visie op Internationalisering
 - 12. Visual leerplanschema VT
 - 13. Waarderingen opdrachtgevers Peperclip XL4 VT
 - 14. Visual nieuwe Jaar 4 VT
 - Jaarverslag examenkamer en toetscie 2021-2022 VT
 - 16. Verslag bevindingen afstudeerwerken HRM sem 2 21-22 VT en DT
 - 17. Leerplanschema HRM_DTx
 - 18. toetsmatrix_DT
 - 19. Verbeteracties Semester Eindopdracht_DT
 - 20. Verschillende aanpakken EO_DT
 - 21. Jaarverslag examenkamer en toetscie 2021-2022 DT
 - 22. Proeve van Bekwaamheid_DT
 - 23. HOBEON 20162017 Beoordelingsrapport Ba
 - 24. Midterm review rapportage HRM deeltijd
 - 25. OER 2021-2022 FBE Bachelor HRM
 - 26. Internationale Benchmark HRM 2022
 - 27. Externe kalibratie afstuderen HRM
 - 28. Bevindingen Toetscommissie jaar 4 2.0 VT
- Eindwerken (5 van de deeltijdopleiding en 10 van de voltijdopleiding).

