

# Verslag ontwikkelgesprek Ondernemerschap & Retail Management (35523)

## Hogeschool Rotterdam

### 9 februari 2021

#### Aanwezig

**Vanuit het panel:** panelvoorzitter en panellid

**Vanuit de opleiding ORM:** onderwijsmanager, docent, 1<sup>ste</sup> lijns adviseur kwaliteitszorg/projectleider (verslaglegging), adviseur onderwijs en kwaliteit (verslaglegging) en medewerker kwaliteitszorg (toehoorder).

#### Ontwikkelgesprek

De opleiding ORM van Hogeschool Rotterdam is gevisiteerd op donderdag 5 en vrijdag 6 november 2020. Voor het ontwikkelgesprek heeft de opleiding van tevoren twee gespreksonderwerpen met de panelleden gedeeld.

Op dinsdag 9 februari 2021 zijn twee panelleden met de onderwijsmanager, docent, adviseur onderwijs en kwaliteit en 1<sup>ste</sup> lijns adviseur Kwaliteitszorg van de opleiding ORM met elkaar in gesprek gegaan. De opleiding heeft van gedachten gewisseld over de vooraf gedeelde gespreksonderwerpen.

#### Gespreksonderwerpen

De opleiding is blij met de uitkomsten van de visitatie; de kwaliteit en de organisatie is op orde en het panel was te spreken over de inhoud van de opleiding. De opleiding wil graag met de panelleden van gedachten wisselen op twee aspecten:

##### 1. Onderwijsprogramma i.c.m. de vier HRBS kernthema's

We hebben een mooi onderwijsprogramma. Daarnaast zijn er ook vier HRBS kernthema's, te weten:

1. Betekenis economie;
2. Circulair;
3. Digitaal; en
4. Leiderschap

waarop de HRBS, en dus de opleiding, zich gaat focussen. Zie hiervoor ook Position Paper Hogeschool Rotterdam Business School - 'Let's change the face of business'.

**Vraag:** *Hoe combineren we deze kernthema's met onze eigen onderwijsvisie en succesvolle curriculum-onderdelen?*

##### 2. Competentieontwikkeling gedurende de opleiding

We bieden vanaf jaar 3 de routes Venturing en Startup aan. We hebben er bewust voor gekozen om in jaar 3 vijf competenties en om in jaar 4 vijf competenties op eindniveau te toetsen. Mede naar aanleiding van de visitatie zijn we aan het bekijken hoe we de doorlopende competentieontwikkelingen van studenten gedurende de hele opleiding, kunnen versterken.

**Vraag 1:** *Hoe zorgen we bij onze studenten voor een constante competentie ontwikkeling v.w.b. het niveau van jaar 1 tot en met jaar 4? Laten we die ontwikkeling doorlopen en hoe gaan we dan om met het niveau van de competenties die we in jaar 3 nu al op eindniveau beoordelen?*

**Vraag 2:** *Hoe gaan we hier vervolgens binnen Venturing en Startup mee om:*

- a) *versterken we de profilering van de student, waarbij de competentieontwikkeling kan verschillen? of*
- b) *bewaken we juist een gelijke competentieontwikkeling? of*
- c) *denken jullie aan een andere manier van competentieontwikkeling en niveaubewaking?*

## Verslag

### 1. Onderwijsprogramma i.c.m. de vier HRBS kernthema's

**Vraag:** *Hoe combineren we deze kernthema's met onze eigen onderwijsvisie en succesvolle curriculum-onderdelen?*

*Toelichting panel*

#### **Leiderschap**

Het kernthema 'Leiderschap' kan geïnterpreteerd worden als authenticiteit, dus *wie ben ik? Hoe kan je dit kernthema met de drie andere kernthema's samenvakken?* Dit kan doordat je als student ergens de leiding in neemt. Vervolgens schrijf je als opleiding hier een profiel voor en zorg je dat daar een opbouw in zit. Als je dit als opleiding goed werkend krijgt dan kan de student ook echt zijn passie laten zien. De student krijgt dan de mogelijkheid om zich echt te onderscheiden van de rest.

Gezien de maatschappij waar we in zitten, kunnen we zeggen dat handelen in onzekerheid een must is. Er is geen baanzekerheid, geen huis zekerheid, geen zekerheid of je levenslang dezelfde partner hebt. *Hoe leer je een student zijn eigen waarden hoog te houden?*

Voor eerstejaars studenten kan het een mooie opdracht zijn om binnen een project de vraag te beantwoorden *Hoe kom jij daar?* Dat kan bijvoorbeeld door middel van autobiografieën van ondernemers. Studenten leren dan van rolmodellen over leiderschapsstijlen van ondernemers. Voorbeelden zijn Steve Jobs: The Exclusive Biography (2015) van Walter Isaacson en De Aartsvaders (2005) van Wim Wennekes.

Flexibiliteit spreekt studenten veel meer aan dan een aantal jaar geleden. Over het algemeen is het succesvolle ondernemers overkomen dat ze succesvol zijn. Dat is heel iets anders dan gericht met ondernemingsplannen aan de slag te gaan. Passie is essentieel en dat zit in een persoon. Als opleiding is het van belang dat je deze passie probeert naar boven te krijgen. *Waar zit de passie van een student?*

#### **Digitalisering**

*Op welk kernthema kan de opleiding ORM echt een slag maken?* Digitalisering.

Denk aan richtingen als data management en data science, die worden steeds relevanter. De student hoeft deze onderwerpen niet volledig te beheersen, maar moet wel begrijpen wat experts aan het doen zijn. Het is van belang dit in de opleiding te versterken met input van buitenaf. Dat kan door de verbinding te zoeken met andere opleidingen en het werkveld.

*Hoe zit het met de digitale vaardigheden van studenten?* Die verschillen per student. *Weten studenten nu hoe gebruik te maken van de juiste data? Welke vraag zij beantwoord willen krijgen?* Het gaat om de combinatie van data, dus om op metaniveau analyses te kunnen maken en de vraag te kunnen beantwoorden *wat is het beeld dat tussen die cijfers ontstaat?* Leer de studenten vragen stellen op basis van beschikbare data. Pak dit als opleiding op met studenten van andere opleidingen behorende tot andere instituten.

*Toelichting opleiding ORM*

We merken dat het binnen het economisch domein vooral blijft hangen op marketing. De cross-overs voor thema's als Digitalisering zijn juist van belang. Ook wij beseffen dat we daarmee de medewerkers van de toekomst creëren.

### *Toelichting panel*

#### **Culturele diversiteit**

In de stad Rotterdam is er sprake van veel culturele diversiteit. Als opleiding kun je je daar meer op profileren. Het is goed om als opleiding culturele diversiteit op een manier in het vizier te hebben. Denk bijvoorbeeld aan: *Wat houdt ondernemerschap in Suriname of in Marokko in?* Als je het op die manier in je curriculum inbouwt dan werk je ook aan ondernemerschap. Je hoeft culturele diversiteit dan alleen op die manier te expliciteren.

De focus ligt nog te veel op Nederlandse retailers. Kijk als opleiding naar wat er momenteel in de wereld speelt. *Waarom heb je bijvoorbeeld zo veel Poolse winkels of Chinese winkels? En waarom starten de Chinese ondernemers over het algemeen in compleet eigen wijken?* Deze Poolse ondernemers doen het goed en spreken kennelijk een grote groep mensen aan. De opleiding heeft echter weinig Poolse ondernemers als gastsprekers.

Op deze manier ben je bezig met een nieuwe vorm van internationalisering. Breng samenwerkingsverbanden met andere landen tot stand door in projectverband daar digitaal invulling te geven. Als je multicultureel bent dan zal je je moeten aanpassen van beide kanten. Dit gebeurt nog te weinig in Nederland.

Het is goed om de diverse werkelijkheid te bekijken en er voor te zorgen dat de gastsprekers deze werkelijkheid weerspiegelen. Het is dan ook goed om meer aandacht te besteden aan: *Wie ben jij en wat is jouw rol in de maatschappij?*

#### **Betekenisconomie - financiële aspecten**

Startups hebben een ander verdienmodel dan traditionele bedrijven, wat vaak gepaard gaat met jarenlange enorme investeringsrondes. Dit wetende geeft een hele andere dynamiek aan het ondernemerschap. Ook ethische kwesties komen dan aan de orde, *want wat kan het doen met mensen?*

Van een bedrijf als Tesla kan je een casus maken. Alles rondom Tesla is online te vinden, omdat ze bewust in het begin geen winst maakte. Ze wilde puur en alleen marktaandeel scoren. De bewuste financiële keuzes, hoe denken we erover, maar vooral welke (ethische) kwesties komen daar ook bij kijken? Hiermee kan je als opleiding Finance en Economie in je curriculum versterken.

School moet ook een plek zijn waar je samenkomt en met elkaar maatschappelijke vraagstukken kan bespreken. Dit kan je doen door reflectieve gesprekken aan het eind van projecten toe te voegen aan de hand van de vier kernthema's HRBS. Ethische dilemma's kunnen daarbij een goede plek krijgen. Voer het gesprek met elkaar, dat mag een koffie tafelgesprek zijn, zoals we dat nu ook doen (Zie voor elementen in het curriculum het boek: Jos Kessels - Vrije ruimte).

Het is belangrijk dat een student ruimte ervaart om maatschappelijke vraagstukken te bespreken en zich te ontwikkelen. Binnen de opleiding ORM is er vast een groep studenten die over dit soort thema's wil nadenken. Als je dit samen met studenten van andere opleidingen doet, dan ben je als opleiding gelijk multidisciplinair bezig.

Bij de vier kernthema's is het interessant om te onderzoeken wat er al binnen de opleiding ORM gebeurt.

1. *Waar komen de vier kernthema's HRBS terug?*
2. *Is dit in één of meerdere vakken en/of projecten binnen de opleiding?*

Kies een focus, in elk geval digitalisering, en dan vooral data-analyse. Dat staat niet in het HEO-profiel, maar dat moet erin komen. Zorg voor projectbedrijven die daadwerkelijk een toegevoegde waarde leveren. Met toegevoegde waarde in de zin van dat zij voorop lopen met ontwikkelingen op het gebied

van (één van) de vier kernthema's HRBS. Als je dit doet dan versterk je de thema's binnen de gehele opleiding ORM. Denk om het aantal toetsen dat je afneemt. Hoe minder toetsmomenten nodig hebt dan is er meer tijd om aandacht te besteden aan de vier HRBS kernthema's.

#### *Vraag opleiding ORM*

Vind je dat we ietwat van de theorie kunnen afsnoepen om meer tijd vrij te maken voor meer generieke studie-onderdelen, zoals de HRBS thema's of discussie over actualiteiten en persoonsvorming.

#### *Toelichting panel*

Op het moment dat je heel bewust keuzes maakt en goed kan onderbouwen waarom je wat van de theorie kan afsnoepen dan zijn er absoluut mogelijkheden. Het is vooral goed dat je als opleiding voor ogen hebt in hoeverre het onderzoekend vermogen in de opleiding zit en welke visie je daar als opleiding op hebt en er in houdt. Ga na of je vakken zoals algemene economie nodig hebt.

## **2. Competentieontwikkeling gedurende de opleiding**

**Vraag 1:** *Hoe zorgen we bij onze studenten voor een constante competentie ontwikkeling v.w.b. het niveau van jaar 1 tot en met jaar 4? Laten we die ontwikkeling doorlopen en hoe gaan we dan om met het niveau van de competenties die we in jaar 3 nu al op eindniveau beoordelen?*

**Vraag 2:** *Hoe gaan we hier vervolgens binnen Venturing en Startup mee om:*

- a) versterken we de profilering van de student, waarbij de competentieontwikkeling kan verschillen? of*
- b) bewaken we juist een gelijke competentieontwikkeling? of*
- c) denken jullie aan een andere manier van competentieontwikkeling en niveaubewaking?*

#### *Toelichting panel*

Dit is best ingewikkeld. We hebben nog een keer naar de tien landelijk vastgestelde competenties gekeken. Er staan dubbelingen in en de 10 competenties zijn echt geformuleerd voor het hele spectrum van ondernemerschap en retail. Breng daarom vereenvoudiging aan in de competenties, door ze samen te voegen en te spelen met de indicatoren. Daarmee kun je de beoordeling terug brengen en een goede opbouw van jaar 1 tot 4 laten zien. Voorkom (ook) samengestelde competenties.

Vraag jezelf af:

1. *Welke competenties zijn volgens jullie heel relevant?*
2. *Welke competenties zijn meer voor de ondernemerskant en welke competenties zijn meer voor de retail kant?*

En kijk dan ook naar:

3. *Wat zijn de onderscheidende criteria voor Venturing of Startup?*

Je kunt verfijnen, aanscherpen en focus aanbrengen. Als je er nu goed naar kijkt dan zit er wel een overlap in. Het zijn natuurlijk de landelijke competenties. Breng bijvoorbeeld vijf competenties terug naar de essentie wat leidend is voor de opleiding ORM Hogeschool Rotterdam, zonder de student te kort te doen. Stem dit vervolgens af met het beroepenveld en/of collega's. Met een dekkingsmatrix verantwoord je het Rotterdamse profiel ten opzichte van het landelijke profiel.

De doelstelling is om tot vereenvoudiging te komen. Je wilt gedurende vier jaar de competenties kunnen volgen in groei naar complexiteit en je wilt in jaar 4 de competenties echt aftoetsen. Zie leerjaar 1 en 2 als het fundament, daarna volgt verhoging in complexiteit van jaar 2 naar jaar 3 en jaar 4 is echt het eind.

Kijk ook naar: *wat vraagt retail na Corona?*

Deel je processen in plaats van (alleen) het eindresultaat. Sluit aan bij de doorlopende ontwikkellijn die studenten laten zien in hun portfolio (Johns Spencer heeft hier een interessante blog over geschreven: <https://spencerauthor.com/seven-reasons-to-show-your-work/>). Voeg een aantal elementen aan toe, zodat de groei van de student duidelijker wordt.

Er zijn ook andere vormen om competenties te beschrijven, dus focus je niet alleen op de indicatoren. Je kan ook uitgaan van de leeropbrengst: resultaatgericht vermogen. En vandaaruit kijken naar: *hoe ziet dat lerend/onderzoekend vermogen er dan uit?* Studenten krijgen dan ook meer een leidraad van wat zij moeten uitwerken, **kortom**: zorg voor een expliciete uitwerking van de leeropbrengst.

Het fundament van de opleiding staat. Het is nu tijd om op de juiste plek een dakkapel te plaatsen, maar bouw je dak niet vol. Kijk hierbij wel uit dat je je ondernemerszin niet wegneemt. Die moet je behouden! Met hetzelfde behoud van de kwaliteit moet het eenvoudiger.

Het belangrijkste is een goed geborgd eindniveau. Werk liever niet met vinklijsten en documentenstromen, maar kies voor liever voor holistisch beoordelen met duidelijke kaders en goede kalibratie. Je moet dan wel goed borgen WIE je betreft bij de beoordeling. Dat is belangrijker dan op papier afvinken.

### **Afsluiting**

Dit verslag van het ontwikkelgesprek is door Ronald Stevens (voorzitter), Anja de Bruijn (panellid) en het evaluatiebureau AeQui geaccordeerd. De opleiding neemt de waardevolle adviezen ter harte en vond het een prettig gesprek. "Het heeft ons geïnspireerd en we gaan zo snel mogelijk aan de slag om de besproken ideeën verder uit te werken."