



JURIDISCHE HOGESCHOOL

Avans & Fontys

Verslag van het ontwikkelgesprek bij de accreditatie van de Juridische Hogeschool Avans & Fontys

26 februari 2019

Deelnemers ontwikkelgesprek

Visitatiepanel NQA

De heer mr. H.J.L.M. (Eric) van de Luytgaarden (voorzitter),
Mevrouw K.(Kathy) Dewitte,
De heer mr. O.A.P. (Oscar) van der Roest,
Mevrouw V. (Victoria) Kalyuzhniy,
Mevrouw M. (Merijn) Snel BHRM & BEd (lead auditor NQA, secretaris)

Medewerkers Juridische Hogeschool

Dhr. Joris Fiers, directeur
Mevr. Kim Teeuwen
Mevr. Maya van de Donk
Mevr. Maud Aerts
Mevr. Goukje Verheijen

Introductie door de opleiding

De opleiding HBO-Rechten van de Juridische Hogeschool zit in een verandertraject. We hebben de uitgangspunten: praktijk is leidend, eigenaarschap bij student, krachtige leeromgeving, gestructureerd programma, andere rol voor de docent, voor een nieuw onderwijsconcept geformuleerd. Deze worden komend jaar uitgewerkt zodat we in studiejaar 2020-2021 in de propedeuse met het nieuwe concept kunnen starten.

Het doel van het onderwijsconcept met deze uitgangspunten is om effectief en actueel onderwijs aan te bieden en daardoor hbo-juristen op te leiden die in staat zijn om in de beroepspraktijk in een bredere context en in samenwerking met verschillende disciplines juridische en niet-juridische oplossingen kunnen bedenken en toepassen. Het thema waar we het met de commissie vooral over wilden hebben, was niet de inhoudelijke verandering, maar wel de 'mindshift' bij onze medewerkers. Hoe krijg je mensen mee in een verandering, terwijl de urgentie niet overal gezien wordt, want 'het gaat toch goed'. Wat in feite natuurlijk klopt en bevestigd wordt door deze accreditatie.

Overwegingen tijdens het gesprek

De commissie gaf ons de volgende ontwikkelgerichte feedback om het veranderproces te verbeteren:

- Medewerkers zijn je kapitaal, betrek ze (meer) bij het veranderproces. Je kunt niet altijd met 100 mensen vergaderen, maar zorg ervoor dat je input ophaalt uit de organisatie. Degene die heel erg 'voor' zijn en heel erg 'tegen', laten zich normaal gesproken wel horen, maar betrek ook de grote stille middengroep erbij.
- Intensiveer de communicatie over wat je aan het doen bent, adresseer de verandering. Onzekerheid komt vaak voort uit onduidelijkheid en onbekendheid. Organiseer bijeenkomsten, ga bloggen, maak een portal met alle informatie, ga op de zeepkist, etc. en neem ook op die manier collega's mee in het proces.
- Ga (indien nodig) iedere keer terug naar de 'why' van de hele verandering, zeker als de urgentie niet overal gevoeld wordt ('er staat niets in brand'). Als je steeds start bij de uitgangspunten dan kun je daarna makkelijker de stap zetten naar het 'hoe' en 'wat'.
- Zorg voor veiligheid. Adresseer de zorgen van medewerkers die het moeilijk vinden. Ga daar individueel mee in gesprek en luister. Geef mensen ruimte, niet alleen om hun verhaal te vertellen maar ook om bijvoorbeeld op eigen tempo in te stappen.
- Verandering is maatwerk en faciliteer het ook als zodanig. Geef iedereen letterlijk de tijd en ruimte om in te lezen, te wennen, zich te professionaliseren. Bied eventueel ook scholing 'buiten de comfort-zone' aan.
- Borg wat goed is, verander niet alles ineens. Nogmaals, medewerkers zijn je kapitaal en daar zit ongelofelijk veel expertise, kennis en ervaring. De ingezette verandering is nodig, maar voorkom onrust door té rigoureuus in te grijpen.
- In het verlengde daarvan, blijf duidelijk dat de verandering niet betekent dat er geen aandacht meer is voor de kenniscomponent. Meer aandacht voor vaardigheden is voor de hbo-jurist prima, maar bewaak een gedegen kenniscomponent. De medewerkers zijn daar terecht alert op.

- Ook beveelt het panel aan aandacht te blijven houden voor de motiverende verhalen van docenten en de inbreng van werkvelddeskundigen. Juist als de student meer aan zet komt (in de nieuwe opzet van het programma), acht het panel dit relevant.
- Ben aan de andere kant duidelijk dat de organisatie en ook het werk van met name de docent gaat veranderen. Zorg voor een goed HR-beleid, en neem de persoonlijke ambities mee in ontwikkelgesprekken.
- Voorkom dat de huidige populatie zich als tweederangsstudenten gaat voelen tijdens het uitfasen van het oude onderwijs. Hou dit scherp in de gaten en blijf hier goed mee communiceren. Via Blackboard, via nieuwsbrieven, via MR en OC, maar ook via bijvoorbeeld de SLB'ers.