

ONTWIKKELGESPREK ACCREDITATIE ONDERNEMERSCHAP EN RETAILMANAGEMENT

Datum en tijdstip

5 november 2024 van 17:15 – 18:00 uur

Deelnemers

- Panel accreditatie: Jeroen Kok, Jan Spruijt, Wouter Smudde, Maruschka Kinds en Roel Pijpers.
- Deelnemers vanuit ORM: Peggy de Jong, Monique Burggraaf, Yassine Talbi, Astrid de Rozario, Raoul van Etten en Larissa Beerten.

Gespreksthema's

- Hoe innovatief moet een ORM'er zijn?
- Hoe meten we de ondernemende mindset?

Verslag

Dit document bevat de uitkomsten van het ontwikkelgesprek van de opleiding Ondernemerschap en Retailmanagement (ORM). Tijdens het ontwikkelgesprek zijn de twee eerder beschreven gespreksthema's besproken. In onderstaande alinea's wordt een korte terugblik gegeven op deze thema's.

1. Hoe innovatief moet een ORM'er zijn?



Tijdens het ontwikkelgesprek werd het gesprek gevoerd aan de hand van bovenstaande afbeelding. De stelling van het Beleidskader en Gelders Programma Economie werd uitgelicht. Het panel gaf aan dat een ondernemer of ondernemende manager niet per se heel innovatief moet zijn. Hierbij werd wel aangegeven dat ondernemerschap noodzakelijk is om te kunnen innoveren.

Er kan een onderscheid gemaakt worden in twee verschillende groepen ondernemers:

- *Innovatieve ondernemers:* deze groep ondernemers doorbreekt de huidige status quo. Deze ondernemers zijn vaak pioniers en ontwikkelen veelal nieuwe, duurzame business ideeën.
- *Adaptieve ondernemers:* deze groep ondernemers past zich aan aan de nieuwe normen en ontwikkelingen. De ondernemers zijn minder innovatie gedreven en moeten meebewegen, aangezien de markt verandert.

De opleiding ORM leidt in grotere mate ondernemers of ondernemende managers op in de tweede groep. Hierbij is het van belang dat de student waarde creëert en die omzet in commerciële waarden. In principe is dit ook een vorm van innovatie, waarbij de student creativiteit moet inzetten om tot nieuwe ideeën te komen.

Conclusie:

Bij ORM is innovatie niet het doel op zich, maar wordt het als *middel* ingezet.

2. Hoe meten we de ondernemende mindset?



Het panel gaf het advies om de beschrijving van de ondernemende mindset te operationaliseren naar concrete gedragingen die je wilt terugzien (de omschrijving van de mindset, zoals die nu omschreven is, kan voor meerdere opleidingen/studenten gelden). Door de student te observeren zou je kunnen nagaan in hoeverre het geoperationaliseerde gedrag terug te zien is. Tegelijkertijd gaf het panel aan dat observatie een lastig toetsinstrument is, aangezien niet alle gedragingen op een bepaald moment getoond worden. Wat veelal gebeurt is dat een student op zijn gedrag moet reflecteren door middel van het schrijven van een reflectieverslag. Echter geeft dit niet weer of een student daadwerkelijk het gedrag vertoont.

Andere mogelijkheden om de ondernemende mindset te meten is het opzetten van een praktijkgerichte setting, het afnemen van een performance assessment, elevator pitch of het afnemen van een vaardigheidstoets. Er werd als voorbeeld gegeven dat bij mondzorg een vaardigheidstoets wordt afgenomen doordat een deel van het werkveld een dag of dagdeel aanwezig is om te beoordelen. Vergelijkbaar zou dit ook bij ORM ingezet kunnen worden door studenten een opdracht uit het werkveld te laten maken, waarbij studenten in gesprek moeten met het werkveld. In deze opdracht zouden de studenten de ondernemende mindset/houding en leiderschap moeten tonen. Als laatste optie werd gegeven dat studenten in simulatie een concrete praktijksituatie in korte tijd moeten oplossen, bijvoorbeeld tijdens een ramp of andere onverwachte gebeurtenissen. Voorbeelden die werden genoemd zijn: het organiseren van een reis binnen 12 uur naar New York met bepaalde randvoorwaarden of de belastingdienst komt onverwachts bij je bedrijf op bezoek waarbij je verantwoording moet afleggen. Al deze situaties vraagt om creativiteit. Echter vraagt dit ook veel creativiteit van het team, duidelijkheid over de beoordeling en mogelijke herkansingen.

Een manier om (minder complexe) gedragingen van de ondernemende mindset te beoordelen is aan de hand van de WACKER-methode. Daarnaast kan *Action learning* worden ingezet.

Authentieke beroepsproducten zijn voor een ondernemer moeilijk te omschrijven.

Conclusie

Het panel adviseert om de ondernemende mindset te operationaliseren naar concrete gedragingen en hierbij verschillende mogelijkheden van beoordelen te onderzoeken, zoals performance assessment, observatie of simulatie.