

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

10 JANUARI 2025



ROLAND VAN DER POEL (VOORZITTER) • LIESELOT CASIER, DIANE WOUTERS, SEN
FRANCK (COMMISSIELEDEN) • JANINE MEIJER (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	5
2.2	Gesprek met de opleiding	6
2.2.1	Missie, visie en eigenheid	6
2.2.2	Leerresultaten	7
2.2.3	Curriculum	8
2.2.4	Leeromgeving	10
2.2.5	Toetsbeleid	12
2.2.6	Uitstroom	12
3	Oordeel	14
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	16
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	17
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	18
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	19
	Bijlage 5: Verantwoording	20
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	21

1 Abstract

Na uitvoerig onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding graduaat in de accounting administration van Erasmushogeschool Brussel (EhB) als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie komt tot dit positief oordeel op basis van het zelfevaluatierapport (ZER) van de opleiding, de bijlagen bij het ZER, de aanvullende informatie en de gespreksrondes tijdens het locatiebezoek.

De opleiding heeft op overtuigende wijze aangetoond dat het een praktijkgerichte opleiding is waarbij studenten worden opgeleid tot autonome en zelfredzame individuen die met de verworven competenties direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Dankzij de heldere communicatie van de opleiding zijn studenten goed op de hoogte wat er van hen wordt verwacht en hoe ze worden beoordeeld.

Op het vlak van regelmatig communiceren met de werkveldpartners ziet de commissie nog groeikansen voor de opleiding. Dit bevordert niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar tilt ook het rendement van het werkplekleren naar een hoger niveau. Ook de ervaringen en inzichten van alumni kunnen beter worden benut bij het uitwerken van een actueel opleidingsaanbod.

De wijze waarop studenten worden onthaald bij de start van de studie en begeleid tijdens het studieproces vindt de commissie zondermeer lovenswaardig. De opleiding probeert er werkelijk alles aan te doen om studenten te empoweren en te voorkomen dat ze uitvallen.

Opvallend is dat een structureel beleid hierrond lijkt te ontbreken. De commissie heeft de indruk dat docenten veelal individueel opereren en het teamgevoel nog verder uitgebouwd moet worden. De structurele verankering mist de commissie ook bij het evaluatie- en toetsbeleid. De toepassing van het bonussysteem is bijvoorbeeld weinig transparant.

Na afronding van het onderzoek formuleert de commissie een aantal aanbevelingen die overigens geen afbreuk doen aan de positieve punten die ze opsomde noch aan het positieve advies:

- Maak werk van een structurele uitwisseling met de werkveldpartners. Betrek deze belangrijke stakeholder bij het uitwerken van het inhoudelijk deel van werkplekleren, de evaluaties en het verder uitbouwen van een actueel opleidingsaanbod.
- Verhoog het rendement van het werkplekleren door dit niet alleen te zien als een kans om theoretische kennis in de praktijk te oefenen, maar ook als een mogelijkheid om nieuwe kennis op te doen en deze te delen met medestudenten.
- Investeer in een hecht team dat de krachten bundelt, doelen stelt en samen een strategie uitwerkt om die doelen te halen.
- Breng het evaluatie- en toetsbeleid duidelijk in kaart en koppel hier transparante criteria aan. Betrek de werkveldpartners bij dit proces.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 25 november en op 4 december haar eerste indrukken van de opleiding graduaat in de accounting administration van Erasmushogeschool Brussel (EhB). Zij baseerde de eerste indrukken op het zelfevaluatie-rapport (ZER) van de opleiding, de bijlagen bij het ZER en de aanvullende opgevraagde informatie.

De opleiding is ontstaan uit drie HBO5-opleidingen boekhouden die op elk van de drie vestigingsplaatsen zowel in avond-als dagtraject werden aangeboden. Na de inkanteling van de opleiding bij EhB in 2019 werd een rationalisatie doorgevoerd en zijn de verschillende trajecten stelselmatig afgebouwd. Sinds 1 september 2023 is het graduaat in de accounting administration bij EhB als dagtraject op de campus in Brussel te volgen en als e-learningtraject. Het e-learningtraject bestaat volledig uit online afstandsonderwijs. Beide trajecten zijn ongeveer gelijkwaardig qua studentenaantallen. Studenten hebben de mogelijkheid om het dagtraject met het e-learningtraject te combineren. Het verslag van de opleidingsaccreditatie gaat zowel over het dagtraject als het e-learningtraject.

Na het lezen van het ZER is de commissie onder de indruk van de heldere wijze waarop de opleiding de missie en visie heeft geformuleerd. Dankzij de ETCS-fiches van de verschillende opleidingsonderdelen krijgt de student een duidelijk zicht op de inhoud van het opleidingsonderdeel, welke onderwijsleeractiviteiten erbij horen en hoe het opleidingsonderdeel wordt geëvalueerd. Ook vindt de commissie het positief dat het werkplekleren als een rode draad door het curriculum van de graduaatsopleiding loopt en al een start neemt in het eerste semester.

De commissie is benieuwd hoe de missie en visie concreet vorm krijgt binnen de opleiding. EhB staat erom bekend sterk in te zetten op het stimuleren van de autonomie en zelfredzaamheid bij studenten. Hoe gebeurt dit binnen de opleiding accounting administration?

Uit het ZER blijkt dat het gemiddeld studierendement van de opleiding accounting administration lager ligt dan het EhB gemiddelde. De verklaring die hiervoor wordt gegeven, is dat studenten de opleiding vroegtijdig afbreken zonder dit te rapporteren. De commissie wil graag weten wat de opleiding doet om uitval van studenten te voorkomen. Hoe worden studenten onthaald bij de start van de opleiding? Hoe is de studentenbegeleiding georganiseerd tijdens de opleiding? En wat doet de opleiding als de student dreigt af te haken?

Het werkplekleren bij de opleiding accounting administration bestaat uit verschillende stageperiodes bij een werkveldpartner en twee geïntegreerde casussen, Project eenmanszaak en Project vennootschap, die de opleiding opstelt in samenspraak met het werkveld. De commissie vraagt zich af of het werkplekleren niet te theoretisch wordt ingevuld. Op welke manier begeleidt de opleiding de student tijdens het werkplekleren? Wat doet de opleiding om te garanderen dat de gekozen werkplek aan de juiste kwaliteitsnormen voldoet?

Tot slot wil de commissie meer inzicht krijgen in het toetsbeleid. Hoe gaat de opleiding na of de studenten het juiste competentieniveau halen? Ook zijn er vragen over de invulling van het internationaliseringsbeleid en de werkdruk bij docenten.

2.2 Gesprek met de opleiding

De opleiding deelde het ZER in volgens zes aspecten. In dit rapport volgt de commissie deze indeling.

In het ZER en tijdens de gesprekken komen het dagtraject en het e-learning traject tegelijk aan bod. In dit rapport bespreekt de commissie de opleiding als geheel en maakt een onderscheid als er sprake is van een andere benadering in de twee trajecten.

2.2.1 Missie, visie en eigenheid

EhB zet met de opleiding accounting administration duidelijk in op zeer praktijkgericht onderwijs. Het doel is om studenten in korte tijd klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Dit doet de opleiding door verschillende stageperiodes te integreren in het curriculum en één korte periode van verkenning van het werkveld. Daarnaast ziet de opleiding ook Project eenmanszaak en Project vennootschap als onderdeel van het werkplekleren.

De commissie twijfelt aanvankelijk of deze twee projecten waar er aan een geïntegreerde casus wordt gewerkt wél echt onder de noemer werkplekleren vallen. Het gaat niet over het opdoen van werkervaring bij een externe werkveldpartner zoals de stageperiodes. Wel om opdrachten die door de opleiding worden opgesteld.

In gesprek met de opleiding blijkt dat hiervoor is gekozen, omdat de opdrachten die studenten uitvoeren tijdens de stages vaak erg verschillen. Het is praktisch niet realiseerbaar om stageplekken te vinden waar de volledige brede waaier aan te ontwikkelen competenties aan bod komt. Door het Project eenmanszaak en het Project vennootschap te implementeren in het curriculum en hier specifieke opdrachten aan te koppelen, garandeert de opleiding dat de belangrijkste vaardigheden worden geoefend en de leerresultaten op eindniveau worden getoetst.

De opleiding benadrukt dat de geïntegreerde casussen van de twee projecten worden uitgewerkt en getoetst in samenwerking met werkveldpartners. Er wordt niet elk jaar een nieuwe casus opgesteld, maar de casussen worden wel elk jaar aangepast. Het is de bedoeling om het werkveld in de toekomst nauwer te betrekken bij de evaluaties van de casussen.

De commissie waardeert de uitleg van de opleiding en is overtuigd dat de projecten wel degelijk bijdragen aan de doelstelling van het werkplekleren. Het praktijkgerichte karakter van de opleiding is hiermee bevestigd. Wel raadt de commissie de opleiding aan om explicieter te communiceren over de reden waarom het werkplekleren op deze manier wordt ingevuld.

EhB profileert zich als een hoger onderwijsinstelling die sterk inzet op het ontwikkelen van autonome studenten. Het stimuleren van de zelfredzaamheid van studenten schuift de opleiding als belangrijke missie naar voren.

In dialoog met de opleiding blijkt dat het profiel van studenten uit het dagtraject en dat van studenten uit het e-learning traject sterk verschilt. In het e-learning traject zitten voornamelijk studenten ouder dan 25 jaar die de opleiding combineren met een (voltijdse) baan en soms ook de zorg voor een gezin. Deze groep is zelfredzaam en heeft in sommige gevallen al een bacheloropleiding afgerond. Dit vertaalt zich in een andere onderwijsvorm en een andere manier van begeleiding van studenten.

De discussiefora in het e-learning traject vormen een illustratief voorbeeld. Als een student een vraag post, wacht de docent tot een medestudent het antwoord formuleert. Indien nodig stuurt de docent bij of bevestigt hij het antwoord. Van studenten in het e-learning traject wordt gevraagd om de leerstof voor aanvang van de online les te bekijken. De online les is vooral bedoeld voor verduidelijking en het stellen van vragen.

Uit de gesprekken met de opleiding blijkt dat het onderwijs aan studenten in het dagtraject een andere vorm heeft. Deze studenten zijn een stuk jonger en hebben doorgaans recent het secundair onderwijs afgerond. Er wordt van deze groep geen voorkennis verwacht. De nadruk ligt op het uitleggen van de leerstof door de docent. Zeker in de beginfase van de opleiding krijgen deze studenten veel ondersteuning in de vorm van extra oefenmomenten, vragenurtjes en in sommige gevallen het beschikbaar stellen van samenvattingen als een student afwezig is geweest.

De commissie vraagt zich af of sommige vormen van ondersteuning niet in strijd zijn met de doelstelling om autonome studenten op te leiden die direct aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. De opleiding benadrukt dat de ondersteuning noodzakelijk is, omdat veel studenten meertalig zijn en afkomstig uit het Brussels secundair onderwijs dat kampt met een groot tekort aan leerkrachten. Hierdoor moet er aan de start van de opleiding in sommige gevallen een achterstand worden weggewerkt.

De commissie vindt deze verklaring aannemelijk en vindt het positief dat de opleiding inzet op de afbouw van de extra ondersteuning naarmate de student vorderingen maakt in het studietraject. Een voorbeeld hiervan is het bonussysteem. Aan het begin van de studie kunnen studenten bonuspunten verdienen als ze zich extra inzetten. In het tweede jaar zou het bonussysteem worden afgeschaft.

2.2.2 Leerresultaten

De commissie waardeert de heldere manier waarop de opleiding de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) heeft vertaald en omgezet in gedragsindicatoren. De verwerving van de gedragsindicatoren wordt opgevolgd aan de hand van een leerresultatenmatrix.

Ook uit de gesprekken met studenten blijkt dat het transparant maken van de leerresultaten een sterk punt is van de opleiding. Op de vraag of de studenten weten wat er van hen wordt verwacht, volgt een volmondig ja van zowel de studenten uit het dagtraject als van studenten uit het e-learning traject. De meeste docenten overlopen de ECTS-fiche bij de start van een opleidingsonderdeel en geven uitleg bij wat belangrijk is, aldus de studenten. Vlak voor de examens wordt er opnieuw stilgestaan bij de leerstof en uitleg gegeven over wat er moet worden gestudeerd.

De commissie is enthousiast over deze aanpak. Duidelijk maken wat er van een student wordt verwacht, is een belangrijke pijler van een kwaliteitsvolle opleiding.

Uit de gesprekken met studenten blijkt dat de opleiding openstaat voor aanpassingen aan het curriculum als deze beter aansluit bij de noden van studenten. Dit komt ook naar voren tijdens de rondleiding die de commissie krijgt en waarop een docent gedetailleerde uitleg geeft over een geïntegreerde casus waar studenten aan moeten werken in het kader van werkplekleren. De docent geeft meerdere voorbeelden van aanpassingen die er worden

gedaan na het ontvangen van feedback van de studenten. Of de studenten op de hoogte worden gebracht dat hun feedback leidt tot veranderingen binnen het curriculum is niet duidelijk.

Een andere belangrijke pijler van een kwaliteitsvolle opleiding is het op regelmatige tijdstippen aftoetsen van het curriculum met het werkveld, opdat actuele ontwikkelingen in de sector een plaats krijgen.

Tijdens het lezen van het ZER was de commissie niet overtuigd of dit voldoende gebeurt. In de gesprekken geeft de opleiding toe dat hier groeikansen liggen. Recent is er een resonantiegroep met werkveldpartners opgestart. Deze groep is op het moment van het locatiebezoek één keer samengekomen, vertellen de opleidingsverantwoordelijken. Een onderwerp dat aan bod kwam, is de ontwikkeling van AI in de sector en op welke manier deze toepassing een plek kan krijgen in het curriculum. Ook wilde de opleiding van de werkveldpartners weten of het niveau van de afgestudeerde studenten goed zit. De opleiding is van plan om de resonantiegroep in de toekomst vaker samen te roepen.

De commissie beveelt de opleiding aan om de uitwisseling met het werkveld zorgvuldiger te organiseren. Op regelmatige momenten gesprekken organiseren tussen de werkveldpartners en de opleiding maakt dat deze belangrijke stakeholder structureel wordt betrokken bij het verder uitbouwen van een actueel opleidingsaanbod.

2.2.3 Curriculum

De opleiding heeft de leerresultaten vertaald in een curriculum dat bestaat uit zeven leerlijnen die samen goed zijn voor 120 studiepunten. De dagstudenten volgen doorgaans een traject van twee jaar voltijdse studie. Alle opleidingsonderdelen worden via hoor-en werkcolleges op de campus in Brussel aangeboden. Omdat de e-learning studenten andere noden hebben, biedt de opleiding trajecten op maat aan. Deze groep neemt doorgaans minder studiepunten per academiejaar op en spreidt de studie over een langere periode.

Het werkplekleren vormt een belangrijk onderdeel van de praktijkgerichte graduaatsopleiding. De werkstudenten uit het e-learning traject krijgen de mogelijkheid om de stages over een langere periode te spreiden en de opdrachten op de werkplek flexibel in te vullen.

De twijfels van de commissieleden over een theoretische invulling van het werkplekleren werden na het gesprek met de opleiding weggenomen. Maar de commissie worstelt nog met de vraag hoe de communicatie tussen student, opleiding en werkveldpartner verloopt tijdens de stageperiodes. Op welke manier begeleidt de opleiding de student tijdens het werkplekleren? Wat doet de opleiding om te garanderen dat de gekozen werkplek aan de juiste kwaliteitseisen voldoet?

Uit de gesprekken met de opleiding en de werkveldpartners blijkt dat de student een stagegids meeneemt naar de werkplek. Hierin staat wat er van de werkveldpartner wordt verwacht op het vlak van begeleiding en beoordeling van de student. De werkveldpartner moet tekenen voor ontvangst, maar de opleiding gaat niet na of de werkveldpartner de inhoud van de stagegids heeft bestudeerd. De commissie vindt dit een gemiste kans. De communicatie over het werkplekleren is te veel een éénrichtingsverkeer. De commissie

adviseert de opleiding om de werkveldpartners meer te betrekken bij de invulling van het werkplekleren én bij het bepalen van de evaluatiemethode van de student.

Tijdens de stageperiode vindt er twee keer een driehoeksgesprek plaats tussen werkveldpartner, opleiding en student. Dit gebeurt een eerste keer op het moment dat de stagebegeleider de stageplek bezoekt halverwege de stageperiode. Het tweede gesprek vindt plaats bij de afronding van de stage. Tussentijds kan de student afstemmen met de stagebegeleider tijdens een intervisiemoment.

De studenten doen de stage op één plaats. Ze geven de voorkeur aan een accountantskantoor, omdat ze daar meer verschillende taken krijgen dan op een afdeling boekhouden van een bedrijf. De software die de opleiding gebruikt, is niet afgestemd op de stageplekken. Het is een uitdaging voor de opleiding om zich te verdiepen in de verschillende mogelijkheden om de software future proof te houden.

Ook blijkt uit de gesprekken met zowel studenten uit dagtraject als uit het e-learningtraject dat de kennis en ervaringen die studenten opdoen tijdens het werkplekleren nauwelijks wordt gedeeld met collega studenten. Na afloop van het werkplekleren geeft de student aan de medestudenten een presentatie over de stage, maar dit is veelal een verslag van de taken die de student opnam.

De commissie denkt dat de stageperiodes meer kunnen renderen als de student niet alleen rapporteert over de opgedane kennis, maar deze ook bespreekt met de medestudenten. Leg bijvoorbeeld een case voor aan medestudenten en reflecteer samen over de oplossing.

De commissie beveelt de opleiding aan het rendement van het werkplekleren te verhogen door het werkplekleren niet alleen te zien als een kans om theoretische kennis in de praktijk te oefenen. Maar ook als een mogelijkheid om nieuwe kennis op te doen en deze te delen met medestudenten.

Uit de gesprekken met alumni komt naar voren dat het curriculum van de opleiding goed aansluit bij de kwaliteiten die er op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Terugkijkend vinden de alumni dat er meer aandacht zou moeten zijn voor het ontwikkelen van soft skills. Het voeren van klantengesprekken is ook een belangrijk onderdeel van de job.

Tijdens het vooroverleg komt de vraag op tafel hoe de opleiding vorm geeft aan het internationaliseringsbeleid. In het ZER lazen de commissieleden dat EhB een beleidsplan internationalisering ontwikkelde voor alle studenten, waaronder ook de graduaatsstudenten. Hoe ziet de concrete invulling van dit plan eruit?

De opleiding legt uit dat de focus niet ligt op het opdoen van ervaring in het buitenland. Wel op het ontwikkelen van een inclusieve blik bij studenten. De invalshoek is ontsproten uit de leerrijke uitwisseling met HOGENT waarvoor de twee hoger onderwijsinstellingen samen zelfs een Summerschool hebben georganiseerd.

De diversiteit onder zowel de studenten uit het dagtraject als de studenten die het e-learningtraject volgen, is groot. Brussel, de plek waar de dagtraject studenten studeren, is een superdiverse stad. De opleiding wil de interculturele competenties bij studenten stimuleren.

Hoe ga je om met mensen die een andere etnisch culturele achtergrond hebben? Hoe leer je communiceren over de eigen fijngevoeligheden die te maken hebben met de eigen etnisch culturele achtergrond? Studenten die zich hierin bekwamen, zijn een meerwaarde voor een werkgever, stellen de opleidingsverantwoordelijken.

De commissie vindt deze invulling van het internationaliseringsbeleid sterk. Maar tijdens het gesprek met de studenten blijkt dat zij niet op de hoogte zijn dat internationalisering en de invulling die de opleiding eraan geeft deel uitmaakt van het curriculum.

2.2.4 Leeromgeving

Uit het ZER blijkt dat het gemiddeld studierendement van de opleiding accounting administration lager ligt dan het EHB gemiddelde. De commissie is benieuwd naar de verklaring en wil graag meer weten over het onthaal van nieuwe studenten en de begeleiding en opvolging tijdens het studietraject.

Uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken blijkt dat de opleiding veel investeert in het onthaal van nieuwe studenten. Er wordt bewust tijd uitgetrokken om de vragen van nieuwe studenten te beantwoorden. Studenten bevestigen dit. Sommige studenten hebben bij de inschrijving een lang gesprek gevoerd met het opleidingshoofd.

Bij de start van de studie worden alle studenten uit het e-learningtraject door de trajectbegeleider uitgenodigd voor een individueel gesprek waarin de persoonlijke situatie van de student wordt besproken. In overleg met de studiebegeleider maakt de student een eigen planning.

De combinatie werken, studeren en zorgen voor een gezin is zwaar. De opleiding houdt de progressie van de student nauwlettend in de gaten en zoekt contact als er studievertraging wordt vastgesteld of als de student dreigt af te haken. Er wordt gekeken of een aanpassing van het traject de slaagkansen vergroot. Ondanks deze vorm van begeleiding kan de opleiding niet voorkomen dat de grootste groep afhakers zich onder de e-learning studenten bevindt, zeggen de opleidingsverantwoordelijken.

Ook de studenten uit het dagtraject worden gecontacteerd door de opleiding voor een gesprek als ze afwijken van het modeltraject. Ook sommige studenten uit het dagtraject combineren de studie met een job. Om uitval te voorkomen, zet de opleiding sterk in op empowerment. Als het zelfvertrouwen van de student groeit, groeit ook de kans dat ze de kracht vinden om de opleiding af te ronden, redeneert de opleiding. Het empoweren doet de opleiding door extra begeleiding te bieden. Studenten kunnen één uur per week individuele begeleiding krijgen en er is 1,5 uur klassikale begeleiding. Voor studenten die moeite hebben met de Nederlandse taal is er een taalondersteuner.

Sommige docenten nodigen studenten uit om in hetzelfde lokaal te studeren als waar de docent aan het werk is. Als studenten vragen hebben over de leerstof kunnen ze die aan de docent stellen. Vaak zijn er niet veel vragen, maar hebben de studenten nood aan hulp bij het plannen en organiseren en zijn ze op zoek naar een gevoel van veiligheid, getuigt een docent.

Docenten ervaren dat studenten voordeel halen uit samen studeren. Tijdens een rondleiding door het gebouw toont de opleiding een grote studieruimte voor studenten dat het

studentenlandschap wordt genoemd. Hier worden ook andere activiteiten voor en door studenten georganiseerd. Ook de geïntegreerde casussen bieden studenten de gelegenheid in groep te werken.

De studenten waarderen de betrokkenheid van docenten. Ze benadrukken dat docenten altijd bereikbaar zijn en vragen snel worden beantwoord. De communicatie in het e-learning traject gebeurt vooral via mail. Op vraag van studenten kan er probleemloos een extra vragensessie worden ingelast over de inhoud van de leerstof of voor wie vastloopt met ICT toepassingen. Ook over de heldere communicatie via de Canvas-omgeving zijn studenten enthousiast.

De drempel tussen opleiding en student is duidelijk laag en de lijntjes zijn kort. Na elk opleidingsonderdeel polst de opleiding via de Canvas-omgeving bij de student naar de tevredenheid. Ook zijn er klassikale bevragingen naar de studententevredenheid.

Op de vraag van de commissie welk cijfer de studenten de opleiding geven, krijgt de opleiding van alle studenten een acht of negen op tien. Als de commissie in een volgend gesprek dezelfde vraag aan docenten stelt, blijkt dat ze zichzelf ook een hoog cijfer geven.

De intensieve manier waarop de opleiding studenten begeleidt, vraagt veel van docenten. De commissie wil graag weten hoe het met de werkdruk zit.

De opleiding legt uit dat de aantallen studenten nauwkeurig worden bijgehouden en dat er bij een sterke stijging maatregelen worden genomen. Als de financiële middelen het toelaten worden de klasgroepen ontdebeld. Dit bevordert de interactie tussen docent en student en vermindert de werkdruk voor docenten. De opleiding werkt via het JAP aan een professionaliseringstraject en selecteert jaarlijks thema's waarrond wordt gewerkt.

Docenten hebben toegang tot de webinars van accountancy en belasting organisaties. Ze delen deze toegang met studenten. Dit maakt dat zowel docenten als studenten een directe verbinding hebben met de actualiteit uit het werkveld.

Het valt de commissie op dat docenten heel betrokken zijn, maar dat het docententeam slechts één keer in drie maanden overlegt. Er is hierdoor weinig afstemming met collega's over de begeleiding van studenten. De betrokken docenten en medewerkers zijn ook niet op de hoogte van de lange termijn doelstellingen van de opleiding. Dit blijkt wanneer de commissie aan de docenten vraagt waar de opleiding de komende tijd op gaat inzetten. De docenten moeten het antwoord schuldig blijven. Een opleidingsverantwoordelijke neemt het woord.

De weinige overlegmomenten maakt dat het teamgevoel ontbreekt in deze opleiding, vindt de commissie. Dit heeft mogelijk te maken met de geschiedenis van de opleiding waarbij verschillende teams zijn samengesmolten tot één nieuw team. Het kost tijd om een gedeeld en gedragen onderwijsconcept te ontwikkelen.

Toch beveelt de commissie de opleiding aan om te investeren in een hecht team dat de krachten bundelt, doelen stelt en samen een strategie uitwerkt om die doelen te halen.

2.2.5 Toetsbeleid

De commissie wil graag meer inzicht krijgen in het toetsbeleid. De opleiding legt uit dat het departement van Mens en Maatschappij een departementale toetsbeleidstekst heeft ontwikkeld voor de graduaatsopleidingen. In de tekst staat een visie op de evaluatie binnen de graduaatsopleidingen en een afsprakenkader waarbinnen de opleidingen eigen accenten kunnen leggen.

Vanwege het praktijkgerichte karakter geeft de opleiding de voorkeur aan praktijkgerichte evaluatievormen eerder dan kennisgerichte evaluaties. De commissie staat achter deze keuze, maar mist de betrokkenheid van het werkveld bij het ontwikkelen van de praktijkgerichte evaluatievormen. De opleiding informeert de werkveldpartners, maar gebruikt hun expertise niet bij het uitwerken van bijvoorbeeld de evaluatierubrics voor het werkplekleren. Terwijl uit het gesprek met de werkveldpartners blijkt dat de werkveldpartners hier zeker voor openstaan en graag deel van uitmaken.

Eén van de eigen accenten die de opleiding legt, is het bonussysteem. Studenten die een extra opdracht afronden, een goede tussentijdse toets maken of aanwezig zijn in de les kunnen bonuspunten verdienen. Deze punten tellen mee bij het examen.

Het is voor de commissie niet duidelijk of elke docent het bonussysteem hanteert en op dezelfde manier implementeert en handhaaft. Hier komt het gebrek aan regelmatige teamoverlegmomenten en het teamgevoel opnieuw naar boven. Er is weinig transparantie waardoor een gevoel van willekeur ontstaat.

Ook stelt de commissie vragen bij de consequenties van het bonussysteem. Wat gebeurt er met studenten die een onvoldoende halen op een examen, maar dankzij het bonussysteem toch slagen? Is het eindcijfer een goede weergave van de competenties van de student? De commissie raadt de opleiding aan om duidelijke criteria te koppelen aan het bonussysteem, zodat het structureel verankerd is in het toetsbeleid.

Deze aanbeveling geldt niet alleen voor het bonussysteem, maar voor het algemene evaluatie- en toetsbeleid van vooral de dagopleiding. De commissie beveelt de opleiding aan om het evaluatie- en toetsbeleid duidelijk in kaart te brengen en hier transparante criteria aan te koppelen. Werkveldpartners kunnen hierbij worden betrokken. Dit komt de borging van het toetsbeleid ten goede en maakt het verhaal van de opleiding sterker.

2.2.6 Uitstroom

Uit het gesprek met de alumni blijkt dat de opleiding een ideale springplank vormt naar de arbeidsmarkt. De alumni hebben bijna allemaal een job in de sector gevonden. Ze zijn enthousiast over het praktijkgerichte karakter van de opleiding die goed aansluit op de arbeidsmarkt.

Op de vraag van de commissie hoe de opleiding de uitstroom kan bevorderen, antwoorden de alumni dat meer duidelijkheid over waar de opleiding precies toe opleidt zinvol is. Studenten hebben een helder toekomstperspectief nodig. Ze haken doorgaans niet af vanwege de inhoud van de opleiding, wel omdat ze een aanbod krijgen om te gaan werken en dat dit op korte termijn tot een lucratiever leven leidt dan twee jaar of langer investeren in een studie, aldus de alumni.

Terugkijkend vinden de alumni dat de opleiding meer kan investeren in de ontwikkeling van soft skills bij studenten. Dit maakt dat studenten meer ervaren zijn in het voeren van gesprekken met de klant.

Studenten die na de graduaatopleiding nog verder willen studeren, kunnen doorstromen naar het postgraduaat fiscaliteit aan de eigen hogeschool of kunnen zich inschrijven voor de professionele bachelor bedrijfsmanagement met afstudeerrichting accountancy fiscaliteit bij een andere hogeschool.

3 Oordeel

De commissie die het onderzoek voerde in het kader van de accreditatie van het graduaat in de accounting administration aan Erasmushogeschool Brussel is enthousiast over de manier waarop de opleiding haar missie en visie waarmaakt.

De opleiding profileert zich als zeer praktijk gericht en belooft de arbeidsmarkt zelfstandige studenten die na afstuderen direct inzetbaar zijn. Uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de studenten, werkveldpartners en alumni is overtuigend gebleken dat de opleiding deze doelstelling met succes realiseert.

Een ander sterk punt is de heldere communicatie, vindt de commissie. De opleiding investeert veel in duidelijke communicatie op verschillende tijdstippen tijdens het studietraject. Studenten spreken heel waardeerend over de tijd die docenten vrijmaken om de inhoud van een opleidingsonderdeel toe te lichten, te duiden welke leerstof er moet worden gestudeerd en de wijze waarop wordt beoordeeld.

De communicatie is geen éénrichtingsverkeer. De studenttevredenheid wordt regelmatig bevraagd. De opleiding gaat aan de slag met de feedback en vertaalt die in curriculum wijzigingen of logistieke aanpassingen zodat studenten bijvoorbeeld meer betere faciliteiten krijgen om samen te studeren. De commissie waardeert deze studentgerichte aanpak.

Het werkplekleren vormt een belangrijk onderdeel van de praktijkgerichte graduaatsopleiding. Ook dit maakt de opleiding waar door verschillende stageperiodes te voorzien bij een werkveldpartner en twee projecten te ontwikkelen waarbij de studenten in groep werken aan geïntegreerde casussen in interactie met het werkveld. De opleiding heeft bewust voor projecten gekozen omdat deze garanderen dat de studenten de belangrijkste vaardigheden kunnen oefenen en de leerresultaten op eindniveau worden getoetst. De commissie vindt dit getuigen van een sterk reflectief beleid.

Opvallend is ook de grote betrokkenheid van de opleiding met de studenten. Opleidingsverantwoordelijken en docenten doen er werkelijk alles aan om studenten een warm onthaal te bieden, voldoende te empoweren en te begeleiden tijdens het studietraject met als doel om uitval te voorkomen. Dit geldt zowel voor de studenten uit het dagtraject als voor studenten uit het e-learning traject. De opleiding is zich bewust van de verschillende profielen van deze twee groepen en past de aanpak bewust aan. Het maakt dat de opleiding ondanks de groeiende studentenaantallen voor elke e-learning student een persoonlijk en op maat uitgewerkt traject kan aanbieden in een warme en betrokken leeromgeving.

Na afronding van het onderzoek formuleert de commissie een aantal aanbevelingen die overigens geen afbreuk doen aan de positieve punten die ze opsomt noch aan het positieve advies:

- Maak werk van een structurele uitwisseling met de werkveldpartners. Betrek deze belangrijke stakeholder bij het uitwerken van het inhoudelijke deel van werkplekleren, de evaluaties en het verder uitbouwen van een actueel opleidingsaanbod.
- Verhoog het rendement van het werkplekleren door de stage niet alleen te zien als een kans om theoretische kennis in de praktijk te oefenen. Maar ook als een mogelijkheid om nieuwe kennis op te doen en deze te delen met medestudenten.

- Investeer in een hecht team dat de krachten bundelt, doelen stelt en samen een strategie uitwerkt om die doelen te halen.
- Breng het evaluatie- en toetsbeleid duidelijk in kaart en koppel hier transparante criteria aan. Betrek de werkveldpartners bij dit proces.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Erasmushogeschool Brussel
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagtraject in Brussel • E-learning traject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Brussel-Hoofdstad • Leuven
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen;	• Postgraduaat Fiscaliteit • Professionele bachelor bedrijfsmanagement met afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

LO1	Maakt verkoopfacturen en creditnota's op. Onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer.
LO2	Voert betalingen uit binnen de eigen bevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken. Onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.
LO3	Kan een kostprijs berekenen rekening houdend met de beïnvloedende factoren. Volgt bestaande budgetten mee op vanuit inzicht in de bouwstenen van budgettering en informeert de leidinggevende hierover
LO4	Codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel en divers dagboek, houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemmingscontrole op de (eigen) boekhouding met de onderliggende bewijsstukken. Gaat daarbij accuraat, ordelijk en zelfstandig te werk.
LO5	Werkt vlot met boekhoudsoftware en houdt de onderliggende databanken up-to-date. Gebruikt de standaardtoepassingen van courante kantoorsoftware en hanteert Excel op een geavanceerde manier.
LO6	De gegradueerde bereidt fiscale dossiers en controles voor en levert de nodige informatie aan het sociaal secretariaat. De gegradueerde doet de btw-aangiftes en -reconciliaties.
LO7	Bereidt de proef- en saldbalans en de jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting. Doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.
LO8	Communiqueert op een doeltreffende en zakelijke manier over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding.
LO9	Maakt op vraag van het management gestandaardiseerde rapporten en analyses op in zakelijk en correct Nederlands. Volgt administratieve dossiers op.
L10	Werkt teamgericht in een (inter)nationale, interculturele en/of multidisciplinaire beroepsomgeving.
L11	Onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen en is business compliant.
L12	Handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Roland Van Der Poel (*voorzitter*) directeur Rotterdam Academy

Lieselot Casier (*commissielid*) opleidingscoördinator voor de graduaatsopleiding accounting administration bij HOWEST

Diane Wouters (*commissielid*) diensthoofd financiën, gemeentebestuur Sint-Katelijne-Waver

Sen franck (*student-commissielid*) afgestudeerd in Accounting Administration bij Arteveldehogeschool, werkstudent Bachelor Accountancy Fiscaliteit bij Vives

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Janine Meijer** (*extern secretaris*)

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Bezoekschema			Accreditatie Graduaat in de accounting administration
Campus Bloemenhof Brussel 0.05			
Uur	Duur	Activiteit	Gesprekspartners
8.30 u.	30 min.	Samenkomst panel, bespreken van vragen en indien nodig inkijken van documenten	In besloten kring van de commissie
9 u.	1 u.	Algemeen gesprek met opleidingsverantwoordelijken	Thomas De Jonckheere (Opleidingshoofd) Lies Van Horenbeek (Coördinator opleiding en lector) Elke Van der Heyden (Lector, stagebegeleider, internationalisering) Sophie Coomans (Coördinator werkplekleren, lector en trajectbegeleider) Lina Kestemont (Departementaal directeur) Hilde Demeulemeester (Departementaal kwaliteitscoördinator) Isis Bulté (studie- en trajectbegeleider) Kevin Linsingh (onderwijsontwikkelaar)
10 u.	15 min	Bespreking/pauze	
10.15	45 min	Gesprek studenten	Lut Michiels, e-learning traject WT 1, 2 Yassin Latrech, e-learning traject WT 2 Hans Kenis, e-learning traject WT 3 Elke De Leender, Dagtraject 2, lid OC Fatima-Zahra Megri, Dagtraject 2 Hamza Zougam, Dagtraject 2 Mehdi Berdouz, Dagtraject 2 Irem Desovali, Dagtraject 1
11.00	15 min.	Intern overleg commissie/pauze	
11.15	45 min.	Rondleiding campus Bloemhof	
12.00	45 min.	Lunch	
12.45 u.	1 u. 15 min.	Algemeen gesprek met docenten	Frederik Raeyen (Lector, stagebegeleider) Elke Van der Heyden (Lector, stagebegeleider, internationalisering) Tom Haegemans (Lector, stagebegeleider) Sophie Coomans (Lector, stagecoördinator, trajectbegeleider) Krisel Knevels (Lector, stagebegeleider) Lies Van Horenbeek (Lector, coördinator)
14 u.	15 min.	Intern overleg commissie/pauze	
14.15 u.	45 min.	Gesprek met alumni en werkveld met focus op jobkansen en eindniveau	Werkveld: Jonas Peeters, kantoordirecteur SBB Accountants & Adviseurs en gastlector Fiscaal recht in de opleiding Juridisch-Administratieve Ondersteuning bij Ehb - Online via Teams Annick Jeanty, zelfstandige accountant en gastlector Specifieke topics fiscaliteit en Integrale fiscale praktijkoefeningen in de opleiding Postgraduaat Fiscaliteit bij Ehb Koen Van de Velden, vennoot bij Haesaert & van de velden Alumni: Ilias Ben Kacem, afgestudeerd 2023-24 dagtraject, tewerkgesteld bij Deloitte Lynne Hautem, afgestudeerd 2023-24 e-learningtraject, tewerkgesteld bij CRH-SC Selenay Ozciftci, afgestudeerd 2023-24 dagtraject, momenteel werkzoekende Blerina Muaremi, afgestudeerd 2023-24 dagtraject, student Odisee Bacheloropleiding, studentenwerk boekhoudkantoor Magerin Suhrob Mirpochov, afgestudeerd 2023-24 e-learningtraject, student Postgraduaat Fiscaliteit
15.00 u.	1 u.	Intern overleg commissie/pauze	
16.00 u.	30 min.	Facultatief gesprek - gesprekspartners te bepalen door de commissie Vrij moment	Thomas De Jonckheere (Opleidingshoofd) Tom Haegemans Anderen in stand-by
16.30 u.	15 min.	Intern overleg commissie	
16.45 u.	15 min.	Afsluitende dialoog	Thomas De Jonckheere (Opleidingshoofd) Lies Van Horenbeek (Lector) Alle teamleden Hilde Demeulemeester (Kwaliteitscoördinator, notulist) Andere functies die zich vrijhouden om de commissie te woord te staan: Lina Kestemont (Departementaal directeur) Pieter Soete (diensthoofd kwaliteitszorg Ehb) Dennis Cluydts (algemeen directeur) Inge Van Lancker (diensthoofd onderwijsontwikkeling) Cynthia De Bruycker (directeur onderwijs Ehb)
17.00 u.		Receptie	

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- [Zelfevaluatierapport](#)
- [TNO Graduaat in de accounting administration](#)
- [NVAO Adviesrapport Graduaat in de accounting administration](#)
- [Opvolging adviesrapport TNO](#)
- [Regie van de kwaliteitsborging](#)
- [Matrix kwaliteitscriteria](#)
- [Opleidingsplan](#)
- [Onderwijsdashboard](#)
- [Domeinspecifieke leerresultatenkader](#)
- [Opleidingsspecifieke leerresultatenkader](#)
- [Leerresultatenmatrix](#)
- [Curriculum](#)
- [Didactisch concept](#)
- [Missie, visie en profilering](#)
- [Werkplekieren bij Accounting Administration](#)
- [Internationalisering](#)
- [Selectie cursussen](#)
- [Leermateriaal op online leerplatform Canvas](#)
- [Leermateriaal op online leerplatform Canvas e-learning traject](#)
- [Kengetallenrapport](#)

