

# GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

UC LEUVEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

7 APRIL 2026



VEERLE DUPONT (VOORZITTER) • DAVE VAESSENS, KOEN VANHOUTEGHEM,  
JORICK KUSCHEL (COMMISSIELEDEN) (COMMISSIELEDEN) •  
MARGRIET VAN IERSEL (SECRETARIS) • DAVID CORRADI (PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoudsopgave

1	abstract.....	5
2	methodologie .....	6
2.1	<i>commissiesamenstelling</i> .....	6
2.2	<i>methode van het onderzoek</i> .....	6
3	onderzoeksvoorstel.....	7
3.1	<i>inleiding</i> .....	7
3.2	<i>resultaten vooronderzoek</i> .....	7
3.3	<i>positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)</i> .....	7
3.4	<i>thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen</i> .....	10
3.4.1	thema 1 – strategie en kwaliteitszorg.....	11
3.4.2	thema 2 – curriculum en beroepsprofiel .....	11
3.4.3	subthema 2 – veerkracht en flexibiliteit van het curriculum .....	12
3.4.4	thema 3 – evaluatie en toetsing.....	12
3.4.5	thema 4 – werkpleklers .....	13
3.4.6	thema 5 – personeel (overleg, professionalisering, werkdruk) .....	13
3.4.7	thema 6 – studenten (participatie, begeleiding, diversiteit) .....	13
4	holistisch oordeel .....	15
5	rapportage van het onderzoek.....	17
5.1	<i>thema 1 – strategie en kwaliteitszorg</i> .....	17
5.2	<i>thema 2 – curriculum en beroepsprofiel</i> .....	18
5.3	<i>thema 3 – evaluatie en toetsing</i> .....	20
5.4	<i>thema 4 – werkpleklers</i> .....	21
5.5	<i>thema 5 – personeel (overleg, professionalisering, werkdruk)</i> .....	22
5.6	<i>thema 6 – studenten (participatie, begeleiding, diversiteit)</i> .....	23
5.7	<i>afsluitende dialoog</i> .....	23
	bijlage 1: administratieve gegevens van de opleiding .....	25
	bijlage 2: opleidingsspecifieke leerresultaten.....	26
	bijlage 3: programma voor de dialoog met de opleiding.....	28
	bijlage 4: overzicht van het bestudeerde materiaal .....	29

## 1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding graduaat in de accounting administration van Hogeschool UCLL, locatie Leuven. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie voerde een onderzoek uit op basis van onderzoeksvragen geclusterd in zes thema's. Naast het identificeren van positieve punten doet de commissie één aanbeveling aan de opleiding.

De commissie stelt vast dat de graduaatsopleiding een samenhangend en kwaliteitsvol geheel vormt, gedragen door een sterk betrokken team en een duidelijke praktijkgerichte visie. Deze visie wordt consequent vertaald in het curriculum, de evaluatiepraktijk en het werkplekieren, en sluit nauw aan bij de verwachtingen van het werkveld. Studenten worden doelgericht voorbereid op de beroepspraktijk in een leeromgeving die wordt gekenmerkt door kleinschaligheid, toegankelijkheid en intensieve begeleiding, wat bijdraagt aan een veilig leerklimaat en een goede aansluiting bij een diverse instroom.

Het curriculum is logisch opgebouwd rond een helder beroepsprofiel en combineert theorie en praktijk, met werkplekieren als centrale component. Studenten ontwikkelen zowel vakinhoudelijke als generieke competenties en worden gestimuleerd tot een kritische en probleemoplossende houding. De opleiding speelt actief in op relevante ontwikkelingen in het werkveld zoals digitalisering en generatieve artificiële intelligentie en integreert deze op een doordachte manier in het onderwijs.

Evaluatie en toetsing zijn transparant en afgestemd op het praktijkgerichte karakter van de opleiding, met een groeiende inzet op geïntegreerde en mondelinge evaluatievormen. Werkplekieren wordt gedragen door een constructieve samenwerking met het werkveld, waarbij studenten stapsgewijs groeien naar zelfstandige beroepsuitoefening.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie **één aanbeveling**: gericht werk te maken van het versterken en borgen van werkprocessen door meer prioritering, systematiek en formalisering aan te brengen in alle geledingen van de organisatie van de opleiding.

## 2 Methodologie

### 2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experts samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Veerle Dupont (voorzitter), coördinator postgraduat Arteveldehogeschool, docent/trainer, supervisor, onderwijsondersteuner, curriculumontwikkelaar;
- Dave Vaessens (commissielid), opleidingsmanager en voorzitter curriculumcommissie Zuyd Hogeschool, Academie voor Financieel Management;
- Koen Vanhouteghem (commissielid), CEO, accountant A-count Kortrijk;
- Jorick Kuschel (student-commissielid), tweedejaars student graduaat accounting administration aan Hogeschool PXL, tevens ondervoorzitter studentenraad.

De commissie werd bijgestaan door David Corradi (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Margriet van Iersel, (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

### 2.2 Methode van het onderzoek

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 bovenstaande 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 de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen. 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 uitgevoerd naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken. Op basis van dit onderzoek formuleerde ze een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen. Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van het beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

## 3 Onderzoeksvorstel

### 3.1 Inleiding

De commissie ontving een aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) met weblinks naar een breed scala aan aanvullende digitale informatie. In dit geheel zijn de diverse aspecten van de opleiding in kaart gebracht en toegelicht.

In de inleiding beschrijft het ZER algemene kenmerken van de opleiding, zoals onder meer organisatorische en bestuurlijke context, missie en visie, en de wijze waarop de opleiding vormgeeft aan kwaliteitszorg. Het ZER gaat vervolgens in op drie onderwerpen, gerangschikt aan de hand van drie samenhangende vragen: 1) Wat beoogt de opleiding? 2) Hoe realiseert de opleiding dat? 3) Hoe wordt vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is? De drie vragen zijn ieder uitgewerkt met een inhoudelijke toelichting en een kritische reflectie. Het ZER sluit af met een besluit en toelichtende bijlagen.

### 3.2 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling, dat plaatsvond op 18 maart 2026. De bestudering leidde tot het identificeren van zowel sterktes als aandachtspunten en onduidelijkheden. Hierop formuleerde de commissie themagebieden, enerzijds over positieve elementen die gezien hun kwaliteit geen nadere exploratie vereisten, anderzijds over aspecten waarbij dit op voorhand niet geheel duidelijk was of die vragen oproepen. Deze laatste elementen werden thematisch geordend met ondersteunende onderzoeksvragen per thema. In haar onderzoek nam de commissie de vooraf geformuleerde thema's en onderzoeksvragen als uitgangspunt bij de gesprekken met de vertegenwoordigers van de opleiding, de lectoren, studenten en het werkveld en alumni. De structuur van de gesprekken tijdens het locatiebezoek werd aldus gevormd door zes bredere thema's, uitgewerkt in onderzoeksvragen. Deze onderzoeksvragen kwamen voort uit onderwerpen die voor de commissie een nadere explorering waard waren om goed in beeld te krijgen hoe de opleiding op de betreffende gebieden acteert.

### 3.3 Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)

De commissie benoemde tien elementen uit het opleidingsdossier die naar haar mening duidelijk genoeg beschreven waren en waarvan de kwaliteit op grond van het dossier voldoende vertrouwen gaf. Als gevolg daarvan verviel de noodzaak om deze onderwerpen in de gespreksgroepen te behandelen. Dit zijn de volgende elementen en bijbehorende deelaspecten:

#### Opleidingsorganisatie/Positionering en organisatorische inbedding

- De opleiding is helder ingebed binnen het programma Management, met duidelijke clustering, rolverdeling van opleidingsverantwoordelijken en ondersteuning via matrixstructuur (Onderwijs & Studenten, Kwaliteitszorg, ICTO, HR). De governance-structuur (kernteam, POC, teamoverleg) is transparant en functioneel uitgewerkt.

## Opleidingsprofiel/Beoogd eindniveau

- Er is een visie op de afgestudeerde student (Moving Minds), aangepast aan de graduaat met een terechte focus op probleemoplossend leren;
- De vergelijking met de bachelor Accountancy-Fiscaliteit, een afstudeerrichting van de bachelor Bedrijfsmanagement, ter bewaking van niveau 5 versus 6 is een sterke borgingspraktijk. Het feit dat een deel van de lectoren op beide niveaus lesgeven versterkt deze bevinding nog;
- Het is voor de student duidelijk welk eindniveau behaald zal worden. De vaardigheden, inzichten en capaciteiten die de student verwerft, worden als voldoende geacht voor een graduaatsopleiding.

## Kwaliteitszorg

- De opzet van het interne kwaliteitszorgsysteem is voldoende omdat de beschrijving van de PDCA-cyclus op papier rondgemaakt wordt. De mechanismen voor borging en bijsturing (via kernteam en POC) zijn evident beschreven en met voorbeelden (zoals de uniforme Toledo-structuur) onderbouwd;
- De opleiding werkt aantoonbaar binnen het instellingsbrede kwaliteitszorgsysteem (beleidsplan, jaaractieplan, managementgesprek, thematische kwaliteitsbewaking). De koppeling met strategische prioriteiten 2030 en het Moving Minds DNA is expliciet en consistent;
- De externe blik door samenwerking met andere hogescholen, deelname aan een internationaal congres voor afstemming wordt binnengetrokken en gewaardeerd;
- Er is een vaste cyclus van studentenbevraging, zowel op algemene zaken (signaalvragenlijsten) als een vaste OPO-bevraging. Er is een plek waar de resultaten worden geanalyseerd (POC);
- Aandachtspunten met betrekking tot optimalisaties naar de toekomst toe op het vlak van kwaliteitszorg (onder meer het sluiten van feedbackloops en de betrokkenheid van studenten) zijn helder geformuleerd.

## Curriculum, onderwijsaanpak en studiemateriaal

- Het curriculum is helder opgebouwd en vertoont een duidelijke horizontale en verticale samenhang in leerlijnen en graduele complexiteit;
- De visie op praktijkgericht leren wordt goed beschreven via het continuüm praktijkgericht leren.

## Werkplekieren

- De structuur en fasering van het werkplekieren is voldoende omdat het ZER en de bijhorende leerfiches een duidelijke opbouw tonen van 'verkenning/participatie' (fase 1) naar 'integratie' (fase 2);
- De vertaling van abstracte OLR's naar concrete taken ('werkplektaal') en de evaluatie via rubrics borgen de inhoud van het programma en de kwaliteit van de uitvoering. De documentatie laat zien dat dit een gestuurd leerproces is.

### Studentenaantallen/Instroom-doorstroom

- De opleiding heeft goed zicht en monitort de instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers en zoekt verklaringen;
- Lectoren vormen het eerste aanspreekpunt en zijn goed geïnformeerd. De rolafbakening is duidelijk;
- De opleiding heeft zicht op de hiaten in vaardigheden bij startende studenten (taal en rekenen);
- Het verkorte traject naar de professionele bachelor Bedrijfsmanagement is structureel ingebed en versterkt de positionering van het graduaat binnen het opleidingscontinuüm.

### Begeleiding

- Het begeleidingscontinuüm wordt gehanteerd en maakt helder hoe de diverse begeleidingsvormen op elkaar zijn afgestemd;
- Er is aandacht voor begeleiding van studenten en koppeling van begeleiding en studiesucces. Hier zijn plannen rond;
- Er zijn ambities om werkenden als nieuwe doelgroep aan te trekken en meer op studentenparticipatie in te zetten;
- Studenten zijn tevreden over het gradueel meer zelfsturend opnemen van de opleiding;
- Studenten worden bij aanvang via een kick-off, infosessies en een 'Find test' toegeleid naar de juiste begeleiding indien nodig.

### Gerealiseerd eindniveau/Evalueren

- De opleiding zette stappen in een transparante communicatie van de evaluatieverwachtingen naar de studenten toe;
- De opleiding heeft inzicht in het belang van feedback voor het leerproces, het belang van het vier-ogen- principe, het monitoren van de goede evaluatie organisatie om piekbelasting te vermijden en het belang van een variatie aan toetsvormen (het bewustzijn is er);
- Het studierendement gaat de goede richting uit (meer in lijn met de gemiddelden van andere graduat management).

### Personeel

- Een deel van de lectoren staat ook in het werkveld en neemt andere taken op in andere opleidingen. Dat helpt de kruisbestuiving;

- De 'co-days' zijn een mooie troef. Door de belangrijke thema's te bespreken en in te zetten op professionalisering zullen lectoren hun rol beter kunnen uitvoeren, wat ook positieve gevolgen heeft voor de studenten.

### Voorzieningen

- Alle noodzakelijke voorzieningen zijn aanwezig om het leren te ondersteunen. Er is aandacht voor ruimtes om te studeren en samen te werken.

## 3.4 Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen

Het rapport dat voorligt gaat in hoofdstuk 4 in op een onderbouwd holistisch oordeel vanuit het onderzoek dat de commissie aan de opleiding doet. Waar relevant voor de argumentatie van het oordeel, beschrijft het rapport in hoofdstuk 5 de weergave van het onderzoek tijdens het locatiebezoek. Dit hoofdstuk volgt de structuur van zes hoofdthema's (met soms afgeleide subthema's) en onderzoeksvragen zoals geformuleerd door de voorzitter en de commissie. Deze waren ook leidend bij de inhoud van de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Voorafgaand aan het locatiebezoek selecteerde de commissie welke thema's bij ieder van de vier gespreksgroepen aan de orde zouden komen. Er werd dus steeds een selectie gemaakt, al besloot de commissie wel om sommige thema's bij meerdere gespreksgroepen gericht terug te laten komen. Daarnaast besloot de commissie, in het kader van de waarderende aanpak en om de dialoog organisch te laten verlopen, de vragen niet afzonderlijk langs te lopen maar eerder leidend te doen zijn voor de vormgeving van de inhoud van de gesprekken. Dit vanuit de gedachte echt een dialoog aan te gaan in de gespreksgroepen met achtereenvolgens de opleidingsverantwoordelijken en -partners, lectoren, studenten, en werkveldvertegenwoordigers en alumni.

De commissie formuleerde de zes hoofdthema's en bijbehorende (subthema's en) onderzoeksvragen als volgt:

### 3.4.1 THEMA 1 – STRATEGIE EN KWALITEITZORG

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af wat het einddoel is bij de vele aangekondigde wijzigingen. De opleiding heeft de obstakels helder en heeft de ambitie om ze op te lossen, maar met welke strategie en welk eindpunt is minder duidelijk. Daarnaast is de commissie geïnteresseerd in de houdbaarheid van de kwaliteitscultuur bij schaalvergroting. De opleiding kent een explosieve groei (verdubbeling van het marktaandeel) terwijl de vaste stafbezetting (3,44 vte) en het lectorenteam (15 lectoren) relatief klein blijven. De opleiding wil daarnaast een 'kansenbieder' zijn met een grote instroom vanuit de arbeidsmarktfinaliteit (41%), maar kampt tegelijk met een hoge drop-out (40%) en een nog niet optimaal aanbod voor werkstudenten. Waar stelt ze prioriteiten, waar ligt het streefdoel en hoe ziet de weg ernaartoe er concreet uit?

#### Subthema 1 – Groei opleiding en kwaliteitscyclus

##### Onderzoeksvragen:

- Hoe houdt de opleiding de kwaliteit van begeleiding overeind bij groeiende studentenaantallen en hoe wordt dit, met input van externen en alumni, structureel gemonitord en bijgestuurd?

#### Subthema 2 - Instroom, doorstroom, uitstroom

##### Onderzoeksvragen:

- In hoeverre slaagt de opleiding erin om een diverse instroom (waaronder studenten met een zwakkere theoretische voorkennis, werkenden, heroriënteerders en werkzoekenden) adequaat te ondersteunen via gerichte aanvangsbegeleiding, flexibilisering en maatwerk (zoals EVC/EVK), zodat de kloof met het beoogde eindniveau overbrugbaar is?
- Welke inzichten heeft de opleiding in de oorzaken van de hoge uitval en in welke mate leiden de genomen en geplande maatregelen tot een effectieve verbetering van studiesucces en studentretentie?

### 3.4.2 THEMA 2 – CURRICULUM EN BEROEPSPROFIEL

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af hoe het curriculum werkt en hoe toekomstbestendig het is.

#### Subthema 1 - Het huidige curriculum en de onderwijspraktijk lezen en begrijpen

##### Onderzoeksvragen:

- **Beroepsprofiel**

Hoe verantwoordt en concretiseert de opleiding de gemaakte keuzes in de vertaling van DLR's naar OLR's, inclusief de profilering rond 'changemakers', en hoe bewaakt zij daarbij de balans tussen brede maatschappelijke vorming en het aanleren van voldoende technische competenties voor directe inzetbaarheid?

- **Curriculum opbouw**

Hoe plant de opleiding de invoering van een extra OPO rond werkplekverkenning, hoe wordt dit inhoudelijk en organisatorisch geïntegreerd in het curriculum, en welke keuzes worden daarbij gemaakt ten aanzien van bestaande opleidingsonderdelen?

- **Interdisciplinair leren als groeikans**

Hoe is het interdisciplinair leren binnen de opleiding coherent vormgegeven, hoe studeerbaar is het voor studenten en hoe effectief worden leerprocessen en beoordeling ondersteund, zoals blijkt uit ervaringen met het pilootproject, de integratieopdrachten en de graduaatsproef?

- **Cursusmateriaal**

De opleiding gebruikt eigen cursusmateriaal in plaats van handboeken om de kosten te drukken. Hoe borgt de opleiding, zonder de kwaliteitsstempel van een uitgeverij, de kwaliteit en correctheid van dit materiaal?

### 3.4.3 Subthema 2 – Veerkracht en flexibiliteit van het curriculum

Onderzoeksvragen:

- In hoeverre slaagt de opleiding erin om het curriculum aantoonbaar actueel en toekomstbestendig te houden, gegeven de snelle digitalisering en verschuivende beroepsrollen, en hoe onderbouwt zij de gemaakte keuzes in de positionering en het niveau 5 van de opleiding?

### 3.4.4 THEMA 3 – EVALUATIE EN TOETSING

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af hoe de opleiding de toetskwaliteit borgt en wat ten aanzien van dit onderwerp de streefdoelen zijn.

Onderzoeksvragen:

- In hoeverre is de toetsing binnen de opleiding leerdoelgestuurd, valide en betrouwbaar vormgegeven, zodat consistent en aantoonbaar wordt vastgesteld dat studenten het beoogde eindniveau 5 bereiken, ook binnen diverse evaluatievormen zoals werkplekleren en integratieopdrachten?
- In hoeverre beschikt de opleiding over een systematische en duurzaam geborgde aanpak voor de kwaliteitsbewaking en -ontwikkeling van toetsing (o.a. via 'evalueren met meerdere ogen', externe expertise en interne structuren), en hoe worden verbeterinitiatieven, afstemming en toekomstige aanpassingen van het eindniveau hierin geïntegreerd?

### 3.4.5 THEMA 4 – WERKPLEKLEREN

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af hoe de opleiding de kwaliteit van het werkplekleren waarborgt.

#### Onderzoeksvragen:

- In hoeverre is het werkplekleren didactisch doordacht opgebouwd (van voorbereiding in fase 1 tot participatie en integratie in fase 2) en effectief in het realiseren van zowel vakinhoudelijke als generieke competenties (zoals kritisch denken en zelfreflectie) voor een diverse studentenpopulatie, waaronder heroriënteerders?
- Hoe waarborgt de opleiding de kwaliteit, consistentie en betrouwbaarheid van het werkplekleren via een systematische selectie en begeleiding van werkplekken en mentoren, passende ondersteuning van studenten en een afgestemde en valide beoordeling?

### 3.4.6 THEMA 5 – PERSONEEL (OVERLEG, PROFESSIONALISERING, WERKDruk)

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af hoe de opleiding erin slaagt ruimte te maken voor ontmoeting, samenwerkend leren, eigenaarschap en informatiedoorstroom binnen haar korps.

#### **Subthema 1 – Werkprocessen**

#### Onderzoeksvragen:

- Hoe is de organisatie van de opleidingen (over de locaties Leuven/Limburg) ingericht om samenwerking, kennisdeling en rolopname binnen het team te ondersteunen (o.a. via POC's, leergemeenschappen en co-days), en hoe bewaakt de opleiding daarbij een haalbare werkdruk en een evenwichtige inzet van lectoren in onderwijs, begeleiding en werkplekleren?

#### **Subthema 2 – Professionalisering**

#### Onderzoeksvragen:

- Hoe geeft de opleiding vorm aan de professionalisering van lectoren (bijvoorbeeld rond GenAI, peerfeedback en onboarding), en op welke manier vertaalt deze zich concreet naar de onderwijspraktijk, samenwerking binnen het team en de integratie van nieuwe collega's?

### 3.4.7 THEMA 6 – STUDENTEN (PARTICIPATIE, BEGELEIDING, DIVERSITEIT)

#### Toelichting

De commissie vraagt zich af hoe de opleiding taalondersteuning vormgeeft en studentenparticipatie faciliteert.

#### **Subthema 1 – Begeleiding**

#### Onderzoeksvragen:

- Hoe geeft de opleiding vorm aan taalontwikkeld lesgeven, en hoe worden studenten hierin begeleid bij het verantwoord en kritisch gebruik van taalondersteunende tools (zoals spellingscorrectie, schrijfhulp en GenAI), met aandacht voor discretie rond klantinformatie en professionele context?

## **Subthema 2 - Studentenparticipatie**

### Onderzoeksvraag:

- Hoe is de studentenparticipatie binnen de opleiding gestructureerd en hoe waarborgt de opleiding de effectiviteit en representativiteit ervan, mede gezien het ontbreken van participatiecijfers en de focus op recent afgestudeerden?

## 4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van de opleiding graduaat in de accounting administration. Dit hoofdstuk biedt een integraal antwoord op de voorgestelde onderzoeksvragen met argumentatie, waarmee zichtbaar is gemaakt hoe de commissie tot haar oordeel is gekomen.

Als resultaat van het onderzoek **oordeelt de commissie positief** over de kwaliteit van de opleiding. Ze zag veel ambitie, een hecht team, een betrokken werkveld en voornamelijk positieve studenten en alumni. De commissie geeft daarnaast **één aanbeveling** aan de opleiding die samenhangt met de verdere doorontwikkeling van de opleiding.

Op basis van de verschillende onderzochte thema's stelt de commissie vast dat de graduaatsopleiding een **samenhangend en kwaliteitsvol geheel** vormt, gedragen door een **sterk betrokken team** en een **duidelijke praktijkgerichte visie**. Deze visie komt consequent tot uiting in het curriculum, de **evaluatiepraktijk en het werkplekieren**, en sluit goed aan bij de **verwachtingen van het werkveld**. Studenten worden hierdoor **doelgericht voorbereid op de beroepspraktijk**, met aandacht voor zowel vakinhoudelijke als generieke competenties.

De opleiding kenmerkt zich door **een sterke studentgerichte cultuur**, waarin kleinschaligheid, toegankelijkheid en korte communicatielijnen centraal staan. Lectoren hebben goed zicht op de ontwikkeling van studenten en spelen snel in op noden, wat bijdraagt aan een veilige leeromgeving en het studiesucces van een diverse instroom. Tegelijk brengt de groei van de opleiding en de toenemende diversiteit van studenten nieuwe uitdagingen met zich mee, onder meer op het vlak van studievoortgang, uitval en differentiatie in begeleiding. De opleiding onderneemt hier gerichte acties, maar verdere systematische en preventieve opvolging kan deze aanpak versterken.

Het curriculum is logisch opgebouwd en vertrekt vanuit een helder beroepsprofiel dat in nauwe afstemming met het werkveld tot stand is gekomen. De integratie van theorie en praktijk, met een centrale rol voor werkplekieren, wordt door alle betrokkenen als een duidelijke sterkte ervaren. De opleiding toont zich bovendien alert voor ontwikkelingen zoals digitalisering en generatieve artificiële intelligentie en vertaalt deze naar het onderwijs, onder meer door het stimuleren van kritisch en verantwoord gebruik. Tegelijk ziet de commissie kansen om de formele afstemming met het werkveld verder te versterken en de opvolging en terugkoppeling van feedback van studenten explicieter te maken.

Op het vlak van **evaluatie en toetsing** stelt de commissie vast dat de opleiding bewuste en passende keuzes maakt, met een toenemende inzet op geïntegreerde en mondelinge evaluatievormen die aansluiten bij het beoogde eindniveau. De betrokkenheid van het werkveld in de beoordeling van werkplekieren en het gebruik van transparante beoordelingsinstrumenten dragen bij aan de betrouwbaarheid en validiteit van de toetsing. De kleinschaligheid ondersteunt een zorgvuldige beoordeling, maar de verdere groei van de opleiding vraagt blijvende aandacht voor de beheersbaarheid van de werkdruk en de organisatie van evaluaties.

**Werkplekieren** vormt een sterk en onderscheidend onderdeel van de opleiding en draagt in belangrijke mate bij aan de beroepsvoorbereiding van studenten. De samenwerking met het werkveld is constructief en responsief, en er is sprake van een goede wisselwerking tussen opleiding en praktijk. Tegelijk stelt de commissie vast dat de kwaliteit en begeleiding op

werkplekken kan variëren en ziet zij kansen om de screening en kwaliteitsborging van werkplekken verder te expliciteren.

De opleiding beschikt over een betrokken en samenwerkend **lectorenteam** dat sterk op elkaar is ingespeeld en dat de onderwijspraktijk echt draagt. De informele samenwerking en korte lijnen vormen hierbij een duidelijke sterkte en maken snelle afstemming mogelijk. Wel brengen de beoogde grotere lesgroepen nieuwe uitdagingen met zich mee op het vlak van werkdruk en didactische ondersteuning. De commissie acht het van belang dat de opleiding hier blijvend aandacht aan besteedt en professionalisering waar nodig verder versterkt.

Op het niveau van **strategie en kwaliteitszorg** stelt de commissie vast dat de opleiding beschikt over een reflectieve en ontwikkelgerichte kwaliteitscultuur. Tegelijk is deze werkwijze momenteel in belangrijke mate gebaseerd op informele afstemming en betrokkenheid van het team. Het aanbrengen van meer prioritering, duidelijke procedures en een consequente doorwerking van de PDCA-cyclus is naar de mening van de commissie nodig voor het duurzaam borgen van kwaliteit en het realiseren van de ambities van de opleiding. In een context van groei en toenemende complexiteit in het werkveld acht de commissie het noodzakelijk om deze kwaliteitszorg verder te expliciteren en te systematiseren. Om die reden formuleert de commissie op dit gebied een aanbeveling.

De commissie concludeert dat de opleiding over een solide basis beschikt en in staat is om studenten op een relevante en praktijkgerichte manier voor te bereiden op de beroepspraktijk. De sterke betrokkenheid van het lectorenteam, de nauwe band met het werkveld en de studentgerichte aanpak vormen hierbij belangrijke pijlers. De verdere ontwikkeling van de opleiding vraagt om een gerichte versterking van het kwaliteitsbeleid, met aandacht voor prioritering, systematiek en formalisering, alsook voor het bewaken van werkdruk.

### **Aanbeveling**

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie **één aanbeveling**. Deze aanbeveling doet geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding. Nadere argumentatie achter de aanbeveling is geformuleerd in de beschrijving van het onderzoek in hoofdstuk 5.

De commissie beveelt de opleiding aan om gericht werk te maken van het versterken en borgen van werkprocessen door meer prioritering, systematiek en formalisering aan te brengen in alle geledingen van de organisatie van de opleiding. De commissie beziet deze aanbeveling in het licht van de groei van de opleiding en de snelle ontwikkelingen in het omringende werkveld. Dit laat onverlet dat de commissie veel waardering heeft voor de informele en korte communicatielijnen, die bijdragen aan de flexibiliteit van de organisatie en de benaderbaarheid van het lectorenteam, en die zij graag behouden ziet.

## 5 Rapportage van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd volgens de thema's die de commissie heeft geformuleerd. De zes thema's en bijhorende onderzoeksvragen vormen de rode draad voor de beschrijving van de feitelijk onderbouwde bevindingen en de bespreking van de analytische overwegingen en interpretaties. De onderzoeksvragen gaven specifiek richting aan de gesprekken met respectievelijk de opleidingsverantwoordelijken, de lectoren, de studenten, en de werkveldvertegenwoordigers en alumni. De in dit hoofdstuk beschreven bevindingen worden echter niet per onderzoeksvraag, maar thematisch geordend weergegeven.

### 5.1 THEMA 1 – STRATEGIE EN KWALITEITSZORG

De commissie stelt vast dat de opleiding blijf geeft van een sterke betrokkenheid en een duidelijke ambitie om kwalitatief onderwijs te realiseren in een context van snelle groei en veranderende instroom. Het management benoemt dat de opleiding al anticipeerde op deze groei, onder meer door tijdig de personeelscapaciteit uit te breiden en prognoses te maken voor toekomstige instroom. Daarbij wordt expliciet gewaakt over het behoud van kleinschaligheid en individuele begeleiding. De commissie waardeert deze proactieve houding en de expliciete aandacht voor het bewaken van onderwijskwaliteit.

Tegelijk stelt de commissie vast dat de groei van de opleiding nieuwe spanningsvelden met zich meebrengt, onder meer op het vlak van werkdruk, diversiteit in instroom en het behoud van de huidige begeleidingsintensiteit. Illustratief hiervoor is dat het management een groei van de lesgroepen tot maximaal 40 studenten als noodzakelijk en werkbaar ziet, terwijl het lectorenteam en de studenten deze groeps grootte problematisch vinden. De opleiding, zo ziet de commissie, is zich weliswaar bewust van de uitdagingen die de groei met zich meebrengt, maar staat ook voor de opdracht om keuzes te maken en prioriteiten te stellen binnen een scala aan initiatieven en ontwikkelplannen.

De opleiding zet in op een inclusieve leeromgeving en probeert in te spelen op de veranderende instroom, waaronder studenten met een minder sterke theoretische of boekhoudkundige voorkennis en een groeiend aandeel niet-traditionele studenten. Concrete initiatieven die het management noemt, zoals taaltoetsing bij instroom en gerichte coaching bij tekorten, evenals ondersteuning van lectoren in taalontwikkelen lesgeven, illustreren deze inzet. De commissie waardeert deze inspanningen, maar stelt ook vast dat bepaalde initiatieven, zoals het versterken van rekenkundige basisvaardigheden of het organiseren van intakegesprekken, nog niet operationeel zijn en afhankelijk blijven van beschikbare middelen en personele capaciteit.

Op het vlak van studievoortgang en uitval toont de opleiding een groeiend bewustzijn van de problematiek, onder meer in relatie tot de diverse instroom en het tempo en niveau van de opleiding. Studenten die uitvallen of moeilijkheden ervaren, worden opgevolgd en doorverwezen naar begeleiding. Wel ziet de commissie kansen om deze opvolging nog meer systematisch en preventief te organiseren.

De kwaliteitszorg binnen de opleiding wordt momenteel in belangrijke mate gedragen door de betrokkenheid van het team en korte communicatielijnen. Zowel management als docenten geven aan dat signalen snel worden opgepikt en besproken en er is een duidelijke bereidheid om bij te sturen waar nodig. Tegelijk stelt de commissie vast dat deze werkwijze sterk leunt op informele afstemming en minder op uitgewerkte en geborgde procedures. De

PDCA-cyclus is nog niet overal expliciet of systematisch doorvertaald naar de werking van de opleiding, wat de kwetsbaarheid kan vergroten, zeker in een context van verdere groei en toenemende complexiteit.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een betrokken en reflectieve teamcultuur en een duidelijke strategische intentie, maar dat verdere structurering en explicitering van kwaliteitszorgprocessen noodzakelijk zijn om de huidige kwaliteit duurzaam te borgen. Het versterken van prioritering, het expliciteren van procedures en het systematiseren van opvolging kunnen de opleiding ondersteunen in het realiseren van haar ambities in een veranderende context.

De commissie besluit op dit gebied een aanbeveling aan de opleiding te formuleren. Hoewel deze aanbeveling hier verbonden is aan het thema 'strategie en kwaliteitszorg', stelt de commissie vast dat het effect van een niet volledig doorlopen PDCA-cyclus ook zichtbaar is binnen andere thema's.

De aanbeveling luidt als volgt:

De commissie beveelt de opleiding aan om gericht werk te maken van het versterken en borgen van werkprocessen door meer prioritering, systematiek en formalisering aan te brengen in alle geledingen van de organisatie van de opleiding. De commissie beziet deze aanbeveling in het licht van de groei van de opleiding en de snelle ontwikkelingen in het omringende werkveld. Dit laat onverlet dat de commissie veel waardering heeft voor de informele en korte communicatielijnen, die bijdragen aan de flexibiliteit van de organisatie en de benaderbaarheid van het lectorenteam, en die zij graag behouden ziet.

## 5.2 THEMA 2 – CURRICULUM EN BEROEPSPROFIEL

De commissie stelt vast dat de opleiding een helder en doordacht beroepsprofiel hanteert dat richtinggevend is voor de inrichting van het curriculum. De opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) zijn afgeleid van de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) en verder geconcretiseerd om meer houvast en toepasbaarheid te bieden binnen het onderwijs. Daarbij worden duidelijke accenten gelegd op probleemoplossend vermogen en de ontwikkeling van een kritische beroepshouding. De commissie waardeert dat deze leerresultaten tot stand zijn gekomen in nauwe afstemming met het werkveld en dat zij regelmatig worden gespiegeld aan evoluerende noden binnen het beroep.

Het curriculum is opgebouwd rond leerlijnen die fungeren als inhoudelijke kapstok voor de leerdoelen en die zorgen voor samenhang en een graduele opbouw. Theorie en werkplekleren zijn duidelijk met elkaar verbonden, waarbij studenten stapsgewijs worden voorbereid op de beroepspraktijk. Werkplekleren neemt hierin een centrale plaats in en wordt ondersteund door authentieke integratieopdrachten die representatief zijn voor de latere beroepsuitoefening. De eindopdrachten en de graduaatsproef vragen van studenten om keuzes te maken en verschillende competenties geïntegreerd toe te passen, wat aansluit bij het beoogde eindniveau van een graduaatsopleiding.

Het management geeft aan dat de opleiding een actieve wisselwerking met het werkveld onderhoudt, zowel via formele structuren zoals leergemeenschappen als via informele contacten, gastcolleges en de betrokkenheid van lectoren die zelf in de praktijk actief zijn. Vertegenwoordigers van het werkveld benoemen dat de opleiding feedback goed oppakt. Deze interactie draagt bij aan de actualiteit van het curriculum. De commissie stelt vast dat de formele leergemeenschappen momenteel nog beperkt plaatsvinden, maar dat de opleiding

de intentie heeft om deze structureler te organiseren, onder meer om de leerresultaten en het curriculum systematisch te herijken in functie van ontwikkelingen in het werkveld.

Op inhoudelijk vlak ziet de commissie dat de opleiding alert inspeelt op relevante ontwikkelingen binnen het domein, zoals de toenemende digitalisering van administratieve processen en de impact van generatieve AI. De opleiding volgt hierbij het bredere instellingsbeleid en vertaalt dit naar het curriculum, onder meer door studenten te leren AI kritisch en verantwoord te gebruiken. Dit komt tot uiting in opdrachten waarin AI expliciet wordt ingezet en de kwaliteit van het resultaat ervan geëvalueerd, en in aandacht voor ethische en juridische aspecten. De commissie ziet daarbij de keuze van het management om in te zetten op betaalde, en daarmee goed afgeschermd, AI-software, als een positief punt.

De commissie waardeert de bewuste keuze van de opleiding om curriculumwijzigingen planmatig en op gezette momenten door te voeren, wat bijdraagt aan rust en coherentie. Zij ziet in deze aanpak een blijvende alertheid om tijdig in te spelen op veranderingen in het werkveld, gecombineerd met aandacht voor de belastbaarheid van het lectorenteam. Initiatieven zoals intervisie tussen lectoren, jaarlijkse actualisering van ECTS-fiches en overleg binnen het kernteam ondersteunen de continue afstemming rond curriculumwijzigingen.

Uit gesprekken met alumni blijkt dat zij over het algemeen goed voorbereid zijn op de beroepspraktijk en beschikken over een brede basiskennis. Ook de huidige studenten zijn tevreden met de inhoud van het curriculum. Tegelijk geven zij aan dat de kwaliteit en diepgang van bepaalde onderdelen in de onderwijspraktijk kan variëren, mede afhankelijk van de capaciteiten van de lector. De inzet van student-ambassadeurs om ervaringen van studenten hoger in de organisatie te brengen werkt naar hun mening nog niet afdoende. De commissie stelt vast dat de opleiding signalen uit studentevaluaties oppikt en waar mogelijk bijstuurt, maar ziet kansen om de opvolging en terugkoppeling van dergelijke feedback explicieter en zichtbaarder te maken.

Wat betreft het bereiken van het eindniveau stelt de commissie allereerst vast dat de opleiding zich goed bewust is van het onderscheid tussen graduaats- en bachelorniveau, iets wat versterkt wordt doordat veel lectoren ook lesgeven in de bachelor. De opleiding zet verschillende mechanismen in om de kwaliteit bij toetsing te bewaken, waaronder het vierogen-principe. Het inzien van ingevulde rubrieken voor de graduaatsproef tijdens het locatiebezoek gaf de commissie voldoende vertrouwen dat het graduaatsniveau werkelijk wordt bereikt.

Op het gebied van leermiddelen ziet de commissie, mede aan de hand van een rondleiding over de campus, dat de voorzieningen die de opleiding haar studenten biedt aansluiten bij wat op grond van hedendaagse standaarden verwacht mag worden. De studieboeken die gebruikt worden zijn van recente datum, er is een goed geoutilleerde bibliotheek en restaurantvoorziening en er zijn ruim voldoende werkplekken voor studenten. Wel stelt de commissie vragen bij de actualiteit van in het onderwijs gebruikte boekhoudkundige softwaresystemen zoals Octopus en Excel en ziet zij graag dat de docenten ook oog hebben voor de beperkingen ervan, specifiek bij Excel. De lectoren zien deze systemen in het werkveld echter nog als gebruikelijke standaard terug, zo geven zij aan.

De commissie concludeert dat het curriculum en het beroepsprofiel goed op elkaar zijn afgestemd en aansluiten bij de verwachtingen van het werkveld. De commissie heeft vertrouwen in de wijze waarop de opleiding nieuwe ontwikkelingen, zoals AI en digitalisering, blijvend en systematisch zal integreren in de verdere ontwikkeling van het curriculum.

Tegelijk ziet zij kansen om de formele afstemming met het werkveld nog verder te versterken en de opvolging van feedback van studenten explicieter te maken.

### 5.3 THEMA 3 – EVALUATIE EN TOETSING

De commissie stelt vast dat de opleiding een doordachte en transparante aanpak hanteert op het vlak van evaluatie en toetsing, die aansluit bij het praktijkgerichte karakter van het programma en het beoogde eindniveau. Het lectorenteam zet verschillende evaluatievormen in, waarbij in toenemende mate wordt gekozen voor mondelinge en geïntegreerde toetsing. Deze verschuiving stelt lectoren in staat om sneller en gericht zicht te krijgen op het beheersingsniveau van studenten en sluit aan bij de nadruk op toepassing en beroepsgerichte competenties.

De commissie ziet dat de kleinschaligheid van de opleiding bijdraagt aan een zorgvuldig en goed onderbouwd beoordelingsproces. Door frequente contactmomenten en intensieve begeleiding hebben lectoren een breed zicht op de ontwikkeling van studenten, wat de betrouwbaarheid van de beoordeling versterkt. Tegelijk brengt de groei van de opleiding uitdagingen met zich mee op het vlak van werkdruk, zeker wanneer mondelinge toetsing, in het licht van AI-proof toetsen, meer de standaard wordt. De opleiding heeft hiervoor expliciet aandacht en zoekt actief naar oplossingen, onder meer door het inzetten van een extra lesgroep en het spreiden van evaluatiemomenten. Hoewel het lectorenteam aangeeft dat de werkdruk momenteel nog doenbaar is, acht de commissie blijvende aandacht noodzakelijk om deze beheersbaar te houden.

Binnen het werkplekleren wordt de beoordeling op een gestructureerde en transparante manier vormgegeven, waarbij zowel de opleiding als het werkveld een rol spelen. Studenten evalueren eerst zichzelf, waarna lectoren en werkplekmentoren gezamenlijk de prestaties bespreken aan de hand van vooraf gedeelde rubrics. Deze rubrics zijn duidelijk opgebouwd en voorzien van wegingen, wat bijdraagt aan transparantie en eenduidigheid in de beoordeling. De commissie waardeert dat werkplekmentoren actief worden betrokken en begeleid in het gebruik van deze instrumenten, onder meer via gezamenlijke besprekingen tijdens werkplekbezoeken.

Ook bij de graduaatsproef stelt de commissie vast, mede na het op verzoek inzien van werkstukken, dat gebruik wordt gemaakt van heldere beoordelingscriteria en rubrics. Daarnaast ziet de commissie dat lectoren onderling samenwerken bij de beoordeling, bijvoorbeeld door het verdelen van deelopdrachten en het betrekken van meerdere beoordelaars per student, iets wat de betrouwbaarheid versterkt en de kans op subjectiviteit vermindert.

Op het vlak van kwaliteitsborging van de toetsing constateert de commissie dat er verschillende goede praktijken aanwezig zijn, zoals het gebruik van rubrics, het vier-ogen-principe en overleg tussen lectoren. Tegelijk is voor de commissie nog niet volledig duidelijk hoe deze kwaliteitsborging formeel en systematisch is verankerd binnen de opleiding. De huidige werkwijze steunt in belangrijke mate op informele afstemming en betrokkenheid van het team. De commissie ziet dan ook kansen om de kwaliteitszorg rond toetsing verder te expliciteren en te formaliseren, zodat deze ook in een context van verdere groei duurzaam geborgd blijft.

De commissie concludeert dat de evaluatie en toetsing binnen de opleiding duidelijk in lijn zijn met de doelstellingen en het praktijkgerichte karakter van het programma. Tegelijk ziet zij

aandachtspunten op het vlak van werkdruk en de verdere formalisering van kwaliteitsborging, die in samenhang met de groei van de opleiding verdere opvolging verdienen.

#### 5.4 THEMA 4 – WERKPLEKLEREN

De commissie stelt vast dat werkplekleren een centrale en goed ingebedde component vormt binnen de opleiding en een belangrijke bijdrage levert aan de beroepsvoorbereiding van studenten. De opbouw in twee periodes, een kortere oriënterende fase en een langere verdiepende fase, wordt door zowel studenten als werkveldvertegenwoordigers als zinvol ervaren. In de eerste periode ligt de nadruk op kennismaken en begeleid leren, waarna studenten in de tweede periode meer zelfstandig functioneren en complexere taken opnemen. Werkveldpartners bevestigen dat studenten in deze tweede fase duidelijk sterker opereren en beter in staat zijn om opgedane kennis toe te passen op de werkvloer.

De commissie stelt vast dat werkplekleren bijdraagt aan een brede beroepsvorming, met aandacht voor zowel interne (grotere organisaties) als externe (adviesbureaus) boekhoudkundige gerichtheid. De opleiding informeert studenten vooraf over de verschillen die deze twee gebieden met zich meebrengen, zodat zij bewuste keuzes kunnen maken bij het zoeken naar een leerwerkplek. Studenten geven aan dat zij een brede basis ontwikkelen, hoewel de diepgang en accenten mede afhankelijk zijn van de gekozen werkplek.

De opleiding hanteert een systeem waarbij studenten zelf een leerwerkplek zoeken, waarna de opleiding deze door middel van een werkplekscan beoordeelt op geschiktheid. De commissie ziet dat hierbij aandacht is voor de aard van de werkzaamheden en de leerkanalen die de werkplek biedt, zodat studenten effectief kunnen werken aan de beoogde leerresultaten. Werkveldvertegenwoordigers bevestigen dat er een screening van de werkplek plaatsvindt, onder meer via gesprekken over de aard van de dossiers en de mogelijkheden voor begeleiding. Tegelijk geven studenten aan dat de kwaliteit en geschiktheid van werkplekken een enkele keer kan variëren, met als voorbeeld een werkomgeving waar nog binnen gerookt werd. De commissie suggereert op basis van de ervaringen van studenten om de screening van werkplekken nog verder te expliciteren.

De werkveldpartners geven aan dat de matching tussen student en werkplek ondersteund wordt met duidelijke informatie over de verwachte instapcompetenties en de beoordelingscriteria. De opleiding onderhoudt actief contact met leerwerkplekken, onder meer via bezoeken in de beginfase van de leerperiode, en stuurt waar nodig bij.

Werkveldpartners waarderen de bereikbaarheid en het snelle schakelen van de opleiding bij vragen of problemen. In geval van een mismatch wordt er adequaat gereageerd en kan een student worden herplaatst, iets wat bevestigd werd in het gesprek met de studenten. De commissie waardeert deze responsiviteit en betrokkenheid.

Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat de voorbereiding van studenten over het algemeen volstaat, al kan de aansluiting tussen theorie en praktijk soms beter, met name wanneer studenten bepaalde leerinhouden niet herkennen in de praktijk. De commissie stelt vast dat de opleiding deze signalen serieus neemt en hierover de dialoog aangaat met het werkveld, onder meer door het curriculum gezamenlijk te bespreken en waar nodig bij te sturen. Werkveldpartners ervaren dat feedback wordt opgepikt en dat de opleiding bereid is om kritisch te reflecteren op het eigen aanbod.

De begeleiding van studenten op de werkplek wordt gedeeld tussen de opleiding en de werkplekmentor. Studenten ervaren dat de mate van begeleiding op de werkplek kan verschillen, afhankelijk van de context en beschikbare tijd bij het bedrijf. Tegelijk stelt de

commissie vast dat de opleiding hierin een actieve rol opneemt door opvolging en ondersteuning te bieden. Er is daarnaast aandacht voor specifieke doelgroepen, zoals neurodiverse studenten, waarbij de opleiding gericht zoekt naar geschikte werkplekken die aansluiten bij de behoeften van deze doelgroep. Een nieuw aangestelde relatiebeheerder werkpleklers is ermee gestart om kennis over deze specifieke werkplekken systematisch te documenteren.

De commissie concludeert dat werkpleklers een sterke en goed functionerende component van de opleiding is, die studenten effectief voorbereidt op de beroepspraktijk en gedragen wordt door een goede samenwerking met het werkveld. Tegelijk ziet zij dat de kwaliteitsborging van werkplekken nog verder versterkt kan worden, mede omdat dit bij verdere groei van de opleiding meer onder druk kan komen te staan.

## 5.5 THEMA 5 – PERSONEEL (OVERLEG, PROFESSIONALISERING, WERKDruk)

De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een betrokken, enthousiast en hecht lectorenteam dat sterk op elkaar is ingespeeld en elkaar echt ondersteunt. Binnen het team heerst een open cultuur, waarin lectoren en management elkaar gemakkelijk weten te vinden. Deze informele samenwerking draagt bij aan flexibiliteit en snelle afstemming, en vormt een duidelijke sterkte van de opleiding. Tegelijk merkt de commissie op dat deze werkwijze ook kwetsbaar kan zijn en om verdere formalisering vraagt.

De band met het werkveld is ook sterk doordat een deel van de lectoren hier zelf werkzaam is. Zij brengen hun praktijkervaring in, wat bijdraagt aan de actualiteit en relevantie van het onderwijs en hen tot rolmodel maakt voor studenten. De commissie waardeert deze kruisbestuiving, en merkt tegelijkertijd op dat grotere lesgroepen specifieke didactische vaardigheden vereisen. Voor de groep lectoren afkomstig uit het werkveld kan verdere groei van de opleiding leiden tot een behoefte aan deskundigheidsbevordering op dit vlak.

Wat betreft professionalisering stelt de commissie vast dat lectoren ondersteuning krijgen in hun functioneren en dat er ruimte is om zich verder te ontwikkelen, onder meer in het omgaan met diverse studentengroepen. Tegelijk ligt de nadruk momenteel sterk op informele kennisdeling en onderlinge afstemming, en ziet de commissie kansen om professionalisering verder te structureren en explicieter te verankeren.

De commissie stelt vast dat de werkdruk door het lectorenteam momenteel als beheersbaar wordt ervaren. Tegelijk zijn er signalen dat de groei van de opleiding en de toename van groeps grootte de druk kunnen verhogen. Lectoren zien grotere lesgroepen als uitdagend en het beeld van 40 studenten per groep als niet werkbaar, zowel voor hun werkdruk als voor de kwaliteit van begeleiding. De commissie acht het daarom van belang dat de opleiding blijvend aandacht besteedt aan het bewaken van een haalbare werkdruk en tijdig prioriteiten stelt.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een sterk en betrokken team met een positieve samenwerkingscultuur, en dat verdere structureren en aandacht voor werkdruk noodzakelijk zijn om deze sterkte duurzaam te behouden. Ook vraagt de gewenste maximale groeps grootte bij verdere groei van de opleiding om afstemming tussen management en het lectorenteam.

## 5.6 THEMA 6 – STUDENTEN (PARTICIPATIE, BEGELEIDING, DIVERSITEIT)

De commissie ziet dat de opleiding sterk inzet op een laagdrempelige en betrokken relatie met studenten, waarbij toegankelijkheid centraal staat. Lectoren fungeren als eerste aanspreekpunt en hebben door de kleinschalige opzet goed zicht op wat er leeft bij studenten. Deze nabijheid draagt bij aan een veilige leeromgeving, wat het voor studenten eenvoudig maakt om feedback te kunnen geven.

Het management benoemt dat de opleiding op het vlak van studentenparticipatie een ambassadeurswerking heeft opgezet, wat inhoudt dat studenten signalen uit de lesgroep meenemen en bespreken met lectoren en management. Daarnaast worden focusgroepen georganiseerd met eerstejaars- en afstudeerstudenten, wat waardevolle en gerichte input oplevert. De commissie waardeert deze aanpak, maar stelt vast dat met name de focusgroepen onbekend zijn bij de studenten en de formele betrokkenheid van studenten in overlegstructuren, zoals de POC, nog niet gerealiseerd is. Zij ziet dan ook kansen om deze participatie verder te versterken en structureler te verankeren.

De begeleiding van studenten is sterk ingebed in de dagelijkse onderwijspraktijk. De korte lijnen met lectoren en de mogelijkheid tot snelle opvolging zorgen ervoor dat vragen en problemen veelal tijdig worden opgepakt. Dit bleek onder meer door de waardering van een anderstalige student voor de individuele begeleiding op maat die zij had mogen ontvangen. In het gesprek met de studenten werd de betrokkenheid van de lectoren specifiek benoemd en sterk gewaardeerd. De commissie ziet de benaderbaarheid en aandacht voor individuele noden binnen de diverse studentenpopulatie als een sterk punt van de opleiding.

Gegradueerden stromen vaak rechtstreeks door naar het werkveld, regelmatig bij de organisatie waar zij hun werkplekieren hebben doorlopen. Werkveldvertegenwoordigers zien daarbij nog winst in het organiseren van matchings-evenementen tussen (bijna) gegradueerden en werkveld. Daarnaast stromen sommige studenten door naar een bacheloropleiding en de studenten benoemen dat zij adequaat worden geïnformeerd over de mogelijkheden. De opleiding zet eerste stappen in het onderhouden van een structureler contact met alumni, onder meer via een LinkedIn-pagina en door het in kaart brengen van uitstroomprofielen. De alumni bevestigen dat zij recent benaderd zijn om een rol te blijven vervullen voor de opleiding.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een studentgerichte cultuur, met effectieve informele participatie en begeleiding. Tegelijk ziet zij kansen om deze sterktes verder te borgen door participatie meer te structureren en formeel te verankeren. De alumniwerking is nog in ontwikkeling en het is wenselijk deze verder te structureren en te benutten voor feedback en kwaliteitsontwikkeling.

## 5.7 Afsluitende dialoog

Het locatiebezoek wordt afgesloten met een dialoog tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken. De commissie heeft tijdens het bezoek een bijzonder betrokken management- en lectorenteam gesproken en tevreden studenten, werkveld en alumni. De voorzitter vat de bevindingen rond de zes onderzoeksthema's kort samen en geeft hierbij waarderende feedback, zonder op voorhand in te gaan op welke thema's eventuele aanbevelingen worden gedaan. Na de presentatie van ieder thema door de voorzitter volgt

een dialoog met de opleidingsverantwoordelijken. Deze dialoog verliep op hoofdlijnen als volgt.

De commissie spreekt haar waardering uit voor de open en constructieve gesprekken tijdens het locatiebezoek, die na het lezen van het ZER veel toegevoegde waarde hadden en hebben geleid tot een verdiepend beeld. De commissie geeft aan vertrouwen te hebben in de inhoud en opbouw van het curriculum, met aandacht voor kritisch denken en actuele ontwikkelingen zoals artificiële intelligentie. Zij stelt vragen over de inbedding van soft skills en de studeerbaarheid. Dit laatste omdat de studenten aangaven dat er sprake was van een piek aan opdrachten rond de 7-weekse stage. De opleiding geeft aan soft skills verder te willen versterken door in de eerste fase van de opleiding de eerste periode werkpleklers 'Verkenning' sterker uit te bouwen als voorbereiding op het werkpleklers, met inbegrip van soft skills. Daarnaast wijst zij erop dat studenten de opleiding overwegend als studeerbaar ervaren en de piek aan belasting samenhangt met uitstelgedrag van de studenten. Studenten kunnen ook vroeger met opdrachten starten. Dit geeft voor de commissie voldoende verheldering. Ten aanzien van het werkpleklers ziet de commissie een goede kwaliteit en opbouw, maar wijst zij op mogelijke kwetsbaarheid bij groei. De opleiding erkent dit en zet stappen richting een meer gecoördineerde en procesmatige aanpak. Op het vlak van evaluatie en toetsing spreekt de commissie haar waardering uit voor de adequate toetsing van het eindniveau en de aandacht voor AI-bestendige toetsing, maar stelt ook dat de formele kwaliteitsborging nog beperkt zichtbaar is. De opleiding geeft hierop aan toetsresultaten onderling in het lectorenteam te analyseren, maar wel verder in te zetten op formalisering. De commissie spreekt haar waardering uit voor de sterke samenwerking binnen het lectorenteam, en vraagt aandacht voor werkdruk voor lectoren en didactische professionalisering bij het omgaan met grotere lesgroepen. Ook vraagt de commissie om herbezinning ten aanzien van de huidige boekhoudkundige software in het onderwijs. De commissie ziet ook dat er veel plannen liggen, wat prioritering, mede in het licht van de werkdruk, noodzakelijk maakt. De sterke informele cultuur beschouwt de commissie als een sterkte, maar zij ziet ook de nood aan meer systematiek en structurele terugkoppeling. De opleiding erkent deze aandachtspunten en stelt voorrang te gaan verlenen aan een betere afstemming van rollen en processen. Op het gebied van studentenparticipatie benoemt de commissie dat er positieve initiatieven zijn, maar dat verdere versterking gewenst is. Als overkoepelend beeld ziet de commissie een in de basis goed functionerende, en overwegend informele organisatie, die op verschillende vlakken om verdere formalisering vraagt. De opleiding geeft aan hierop graag te willen inzetten. Ten slotte benoemen de opleidingsverantwoordelijken dat zij curriculumontwikkeling en samenwerking met het werkveld als belangrijkste prioriteiten zien, gebieden die zij voorrang willen geven in doorontwikkeling. Zij willen hierin ook onderscheid maken tussen prioriteiten die men op hogeschoolniveau (of clusterniveau) opneemt en prioriteiten die op tafel van de opleiding kunnen liggen. De commissie vindt het passend dat dit onderscheid wordt gemaakt.

De commissie ziet dat de opleidingsverantwoordelijken duidelijk open staan voor feedback, waardoor het tijdens de dialoog al komt tot een uitwisseling van ideeën. Zij sluit haar locatiebezoek af met veel waardering voor de gesprekken en de betrokken cultuur, en met vertrouwen in het vermogen van de opleiding om haar kwaliteit duurzaam verder te ontwikkelen.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	UC Leuven vzw
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) – Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Studiegebied van Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Niet van toepassing
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Hertogstraat, Hertogstraat 178, 3001 Heeverlee, Leuven
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Men kan rechtstreeks instromen met een verkort traject professionele bachelor Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Accountancy-fiscaliteit

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

**DLR 1: De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van debiteurenbeheer.**

- 1.1. De gegradueerde maakt verkoopfacturen en creditnota's op volgens de vereiste wettelijke bepalingen en met verschillende tools.
- 1.2. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer en gaat hierbij proactief te werk.

**DLR 2: De gegradueerde voert betalingen uit binnen de eigen bevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.**

- 2.1. De gegradueerde voert betalingen uit binnen de eigenbevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken met aandacht voor interne controle.
- 2.2. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie en gaat hierbij proactief te werk.

**DLR 3: De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van een kostprijs. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op.**

- 3.1. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van een kostprijs van goederen en diensten.
- 3.2. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op en rapporteert hierover op een overzichtelijke wijze.
- 3.3. De gegradueerde kan de link leggen tussen de algemene boekhouding en de analytische boekhouding.

**DLR 4: De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel en divers dagboek, houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.**

- 4.1. De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel en divers dagboek en stelt zelf boekingsdocumenten op voor boekingsposten waarvoor geen documenten beschikbaar zijn.
- 4.2. De gegradueerde houdt de analytische boekhouding bij en doet zelfstandig de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.

**DLR 5: De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date. De gegradueerde werkt vlot met de courante boekhoud- en kantoorsoftware.**

- 5.1. De gegradueerde heeft kennis van verschillende controlemechanismen om de klant- en leveranciers gegevens in de databanken van de boekhoudsoftware up-to-date te houden
- 5.2. De gegradueerde werkt vlot met de courante boekhoud- en kantoorsoftware.

**DLR 6: 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.**

6.1. De gegradueerde bereidt fiscale dossiers en controles voor conform de huidige wetgeving en levert de nodige informatie aan het sociaal secretariaat.

6.2. De gegradueerde doet de btw- aangiftes en reconciliaties en gaat daarbij punctueel te werk met respect voor de recente wetgeving en voorziene deadlines.

**DLR 7: De gegradueerde bereidt de proef- en saldibalans en de jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting. De gegradueerde doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.**

7.1. De gegradueerde stelt d.m.v. software een proef- en saldibalans op en voert hierop logische controles uit.

7.2. De gegradueerde kan vertrekkende van een proef- en saldibalans een jaarrekening voorbereiden en controles hierop uitvoeren.

7.3. De gegradueerde doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.

**DLR 8: De gegradueerde communiceert op doeltreffende wijze over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding.**

8.1. De gegradueerde communiceert helder en efficiënt met interne en externe stakeholders m.b.t. zijn werkzaamheden en gebruikt hiervoor de nodige office tools.

**DLR 9: De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van het management en volgt administratieve dossiers op.**

9.1. De gegradueerde heeft de nodige up-to-date kennis van het boekhoudpakket en administratief ondersteunende programma's om rapporten op te stellen en kan standaard gegenereerde rapporten uit software aanpassen naar de noden van het bedrijf of het management.

9.2. De gegradueerde is in staat analyses te maken en een duidelijk standpunt in te nemen en helder toe te lichten.

**DLR 10: De gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving.**

10.1. De gegradueerde werkt projectmatig en teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving.

10.2. De gegradueerde is vertrouwd met de belangrijkste financiële terminologie in het Frans en in het Engels.

**DLR 11: De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen en is business compliant.**

11. 1. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen.

11.2. De gegradueerde is business compliant en verwijst door indien nog nodig.

**DLR 12: De gegradueerde handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch.**

12.1. De gegradueerde handelt deontologisch correct en respecteert interne en externe procedures en formuleert voorstellen ter verbetering en rapporteert bij niet-naleving.

12.2. De gegradueerde is alert voor fraude en is zelfkritisch.

## Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijd	Gespreksgroep
8u45-9u00	Onthaal commissie en overleg
9u00-9u45	<b>Gespreksgroep opleidingsverantwoordelijken en opleidingspartners</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmadirecteur Management, UCLL</li> <li>• Opleidingsverantwoordelijke Accounting Administration UC Leuven</li> <li>• Opleidingsverantwoordelijke in de graduaatsopleidingen Management, UCLL</li> <li>• Opleidingspartner Kwaliteit graduaatsopleidingen Management UCLL</li> <li>• Partner Onderwijs &amp; Studenten graduaatsopleidingen Management UCLL</li> </ul>
9u45-10u15	Intern overleg commissie
10u15-11u00	<b>Gespreksgroep lectoren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lector Excel voor financiële toepassingen - Integratieopdracht basis - Integratieopdracht accounting en kostprijs - Skills lab basis accounting - Budgettering</li> <li>• Lector Office tools</li> <li>• Lector Basis accounting - Skills lab basis accounting - Excel voor Financiële toepassingen - Integratieopdracht basis - Integratieopdracht Accounting en Fiscaliteit - BTW verdiepend - Integratieopdracht leerbedrijf - Begeleider werkplekieren</li> <li>• Lector Recht voor accounting administration - Vennootschapsaccounting en - recht</li> <li>• Lector Beheer van administratieve processen</li> <li>• Lector Kostprijsaccounting - Accounting aanvullend - Skills lab accounting aanvullend</li> <li>• Begeleider werkplekieren</li> <li>• Lector Financieel beheer - Accounting en fiscale topics - Interne en externe controle</li> <li>• Lector Soft skills voor accounting administration</li> </ul>
11u00-11u30	Intern overleg commissie
11u30-12u15	<b>Gespreksgroep studenten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vier studenten jaar 1</li> <li>• Vijf studenten jaar 2</li> </ul>
12u15-14u00	<b>Lunch en rondleiding campus</b>
14u00-14u30	Intern overleg commissie
14u30-15u15	<b>Gespreksgroep werkveld en alumni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkveldvertegenwoordiger - CFS Accountants</li> <li>• Werkveldvertegenwoordiger - AT Partners</li> <li>• Werkveldvertegenwoordiger - BDO Cynex</li> <li>• Werkveldvertegenwoordiger – Konsilanto</li> <li>• Werkveldvertegenwoordiger – Boekhoudervoorstarters</li> <li>• Student bachelor Bedrijfsmanagement en alumnus</li> </ul> <i>Vier van de zes aanwezigen zijn alumnus/alumna</i>
15u15-16u15	Vrij moment en nabespreking commissie
16u15-16u45	<b>Afsluitende dialoog met opleidingsverantwoordelijken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmadirecteur Management, UCLL</li> <li>• Opleidingsverantwoordelijke Accounting Administration UC Leuven</li> <li>• Opleidingsverantwoordelijke in de graduaatsopleidingen Management, UCLL</li> </ul>
16u45-17u15	Afronding commissie

## Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport;
- Online toegang tot het digitale informatiedossier (Lijst van afkortingen; Moving Minds DNA; Organisatorische en bestuurlijke context; Verkorte trajecten; Beleidsplan; DLR-OLR; Leerfiche integratie op de werkplek; Handleiding ECTS-fiche lectoren; Visietekst werkpleklers; Evaluatie werkpleklers op basis van rubrieken; Kickstart taal; Agenda Move in; Overzicht lectoren; Quoteringstabel; Toetskalender; Evaluatievormen; Infofiche werkplek; Permanente evaluatie participatie mentor op de werkplek; Werkpleklers infosessie; PowerPoint Studentenparticipatie; OPO leerdoelen OLR);
- Cursusmaterialen.

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Leerdoelenmatrix;
- Handleiding werkpleklers;
- PowerPoint rond studentenbetrokkenheid;
- Werkstukken en rubrieken graduaatsproef opleidingsjaar '24 - '25 ingevuld (twee exemplaren).



GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

HOGESCHOOL UCLL • VL130828-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie •  
Beoordelingsrapport

07 april 2026



**NVAO - Accreditatieorganisatie van Nederland, Vlaanderen en Luxemburg**  
Afdeling Vlaanderen & Luxemburg

Parkstraat 83  
NL - 2514 JG Den Haag  
info@nvaio.org • www.nvaio.org