



GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

14 MEI 2026

STEVEN VOS (VOORZITTER) • MARIJKE VAN NIEUWENHUYSE, ILSE CLAES,
CHAGALLE PARMENTIER (COMMISSIELEDEN) • ELLEN VANNOPPEN (SECRETARIS) •
SOFIE VAN CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Methodologie	5
2.1	<i>Commissiesamenstelling</i>	5
2.2	<i>Methode van het onderzoek</i>	5
3	Onderzoeksvoorstel	7
3.1	<i>Niet verder te onderzoeken</i>	7
3.2	<i>Positieve elementen uit het vooronderzoek</i>	7
3.3	<i>Kritische elementen uit het vooronderzoek</i>	7
3.4	<i>Onderzoeksthema's en -vragen</i>	8
3.4.1	<i>Curriculum en profilering</i>	8
3.4.2	<i>Instroom, doorstroom en werkdruk</i>	8
3.4.3	<i>Begeleiding en ondersteuning van studenten</i>	9
3.4.4	<i>Werkplekleren en samenwerking met het werkveld</i>	9
3.4.5	<i>Participatie, kwaliteitsontwikkeling en toetsing</i>	9
4	Holistisch oordeel	10
5	Rapportage van het onderzoek	11
5.1	<i>Curriculum en profilering</i>	11
5.2	<i>Instroom, doorstroom en werkdruk</i>	13
5.3	<i>Begeleiding en ondersteuning van studenten</i>	14
5.4	<i>Werkplekleren en samenwerking met het werkveld</i>	15
5.5	<i>Participatie, kwaliteitsontwikkeling en toetsing</i>	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	19
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	20
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	21
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	23

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van het graduaat in de HR-support aan Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen. 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 richtte haar onderzoek op het curriculum en de profilering, de instroom, doorstroom en werkdruk, de begeleiding en ondersteuning van studenten, het werkplekleren en samenwerking met het werkveld en de participatie en kwaliteitsontwikkeling. Op basis van het vooronderzoek achtte de commissie deze opzet van het onderzoek noodzakelijk om tot een samenhangend en holistisch oordeel te komen.

De commissie benoemt als belangrijke, positieve elementen de uitgesproken bedrevenheid en zelfreflecterende houding van het lectorenkorps, en de inclusieve, persoonlijke en praktijkgerichte begeleiding van de studenten met aandacht voor een zelfsturende attitude. Daarnaast waardeert zij de sterke feedbackcultuur en de grote tevredenheid van studenten en werkveldpartners over de opleiding. Mede dankzij het werkveldanker is er een sterke link tussen het graduaat en de bachelor in het human resources management (HRM) en zijn de verwachtingen inzake werkplekleren voor zowel studenten als werkveldpartners duidelijk.

Naast de positieve elementen signaleert de commissie een aantal aandachtspunten, waaronder de mogelijke onderschatting van de werkdruk voor lectoren vanwege de sterke instroomgroei en de nood aan het versterken van de actualiteit en toekomstbestendigheid van de opleiding door meer systematische aandacht voor technologische ontwikkelingen en tendensen in het werkveld.

De commissie identificeert een aanbeveling zonder afbreuk te doen aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit.

- De commissie beveelt aan om alumni- en werkveldbetrokkenheid te versterken om verdere ontwikkelingen en kwaliteitsborging van de opleiding te ondersteunen en structureel te verankeren.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

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

- Steven Vos (voorzitter), Hoogleraar aan de Technische Universiteit Eindhoven/hoofd onderzoeksgroep Fontys/zaakvoerder Ensembleur.
- Marijke Van Nieuwenhuysse (commissielid), docent en HR-themaverantwoordelijke Artevelde Academy bij Arteveldehogeschool.
- Ilse Claes (commissielid), HR Directeur Democo Group.
- Chagalle Parmentier (student-commissielid), student graduaat in de HR-support en bachelor in het human resources management aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Ellen Vannoppen, (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 kader '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 gevoerd naar de gerealiseerde 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 rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

De commissie bestudeerde het zelfevaluatie-rapport met aanvullende documentatie ter voorbereiding op de dialoog aan de instelling dat plaatsvond op 18 maart 2026. Op grond van de eerste waardering van het schriftelijke materiaal formuleerde de commissie een eerste onderzoeksvoorstel. Tijdens het vooroverleg en in aanloop naar de dialoog verfijnde de commissie het voorstel en identificeerde ze de thema's waar ze tijdens het locatiebezoek nadere vragen over wilde stellen.

3.1 Niet verder te onderzoeken

De commissie achtte volgende elementen voldoende duidelijk en zal deze niet verder onderzoeken tijdens de dialoog:

- De herformulering van de opleidingsspecifieke leerresultaten, expliciet gepositioneerd op VKS-niveau 5 en afgestemd op de domeinspecifieke leerresultaten, en de aanpassing van het opleidingsprogramma, de werkvormen en toetsing als gevolg daarvan.
- Het didactisch concept met als centrale uitgangspunten: een ondersteunende leeromgeving, praktijkgerichtheid en aandacht voor de eigenheid van de student.

3.2 Positieve elementen uit het vooronderzoek

De commissie identificeerde in het vooronderzoek meerdere sterktes die ze nader wil onderzoeken in de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Zo blijkt uit het zelfevaluatie-rapport dat de opleiding een reflectieve en kritische kwaliteitscultuur heeft waarin aandachtspunten worden vertaald naar concrete verbeteracties. De opleiding heeft sterk ingezet op een duidelijke profilering van het graduaat in de HR-support ten opzichte van de bachelor HRM. Deze expliciete positionering van het graduaat in het HR-opleidingslandschap vormt een sterk element. Het curriculum vertoont samenhang door de combinatie van verticale leerlijnen en horizontale thematische clustering, ondersteund door drie HR-modellen als inhoudelijk fundament, en sluit goed aan bij de noden van het werkveld, onder meer via voorbereiding op instapfuncties.

De groeiende instroom en de erkenning van HR als knelpuntberoep benadrukken de relevantie van de opleiding, maar roepen ook vragen op over de organiseerbaarheid van het onderwijs, met name werkplekleren, de kwaliteitsborging en persoonlijke begeleiding. Daarnaast zet de opleiding in op flexibiliteit in trajecten om tegemoet te komen aan de diverse situaties en behoeften van studenten die werk en studie combineren of later instromen. De begeleiding van studenten sluit aan bij het didactisch concept en is opgebouwd volgens het principe van sterk geleid naar begeleid en uiteindelijk zelfsturend leren. Het toetsbeleid werd geconcretiseerd in een afsprakenkader dat gekoppeld is aan de didactische uitgangspunten van de opleiding. Daarnaast hanteert de opleiding een kwaliteitsborgingstabel om de opvolging van afspraken omtrent onderwijs en toetsing te systematiseren. De opleiding beschikt over een onboardingsproces voor nieuwe collega's met o.a. documentatie, kennismakingsgesprekken en mentorschap, wat kan bijdragen aan kwaliteitsborging en teamontwikkeling.

3.3 Kritische elementen uit het vooronderzoek

De commissie stelde een aantal aandachtspunten vast waarin ze zich verder wil verdiepen tijdens het locatiebezoek. Zo is het nog onvoldoende duidelijk in welke mate het beoogde

generalistische profiel van de HR-support medewerker herkenbaar is voor het werkveld en hoe de opleiding zich daarbij concreet onderscheidt van andere gelijkaardige opleidingen. Voor het werkveld lijkt het onderscheid tussen de graduaatsopleiding en de bachelor in het human resources management (HRM) minder evident.

Daarnaast blijft de analyse van studierendement en uitval eerder beschrijvend, met beperkt inzicht in de oorzaken en effectiviteit van genomen maatregelen. In het licht van de sterke instroomgroei is verdere aandacht nodig voor organisatorische uitdagingen, werkdruk en de borging van onderwijskwaliteit, begeleiding van studenten en werkpleklers. Ook de onboarding van laattijdig instromende studenten vraagt verdere concretisering.

Met betrekking tot het werkpleklers, rijzen vragen over de consistentie en kwaliteit van leerervaringen tussen de verschillende werkplekken, de beschikbaarheid van geschikte werkplekken en de mate van uniformiteit in begeleiding en beoordeling, mede gezien de vrijblijvende aard van de mentorenvorming voor werkplekmentoren. Verder zijn werkveldbetrokkenheid, alumniwerking en studentenparticipatie nog in een ontwikkelingsfase waardoor hun bijdrage nog onvoldoende zichtbaar is. Tot slot is er beperkt inzicht in de opvolging van de doorstroom van afgestudeerden naar de bacheloropleiding HRM.

3.4 Onderzoeksthema's en -vragen

3.4.1 Curriculum en profilering

De commissie wil inzicht krijgen in de wijze waarop de opleiding een coherent en toekomstgericht curriculum ontwikkelt dat het generalistische profiel van de HR-supportmedewerker realiseert, duidelijk gepositioneerd is binnen het HR-opleidingslandschap en aansluit bij de evoluerende verwachtingen van het werkveld.

- Hoe wordt de profilering van het graduaat in de HR-support duidelijk gemaakt ten opzichte van de professionele bachelor in het HRM en ten opzichte van gelijkaardige opleidingen in andere hogescholen?
- In welke mate zijn de drie HR-modellen herkenbaar voor lectoren, studenten en werkveld en hoe dragen ze bij aan de coherentie van het programma?
- Hoe kijkt de opleiding naar voldoende diepgang in specifieke HR-domeinen?
- Hoe verloopt de implementatie van het nieuwe programma dat in 2024-2025 werd uitgerold?
- Hoe wordt de betrouwbaarheid en onderlinge afstemming van beoordeling geborgd en hoe illustreren de eindproducten het beoogde eindniveau?
- Het HR-werkveld evolueert onder invloed van digitalisering en AI. Hoe volgt de opleiding deze ontwikkelingen op en hoe vertaalt zij deze naar leerinhouden en competenties?

3.4.2 Instroom, doorstroom en werkdruk

De opleiding kent in haar grootstedelijke context een sterke en steeds diverser wordende instroom van studenten (generatiestudenten, VDAB-studenten, heroriënteerders, etc.). De commissie wil nagaan hoe de opleiding inzichten uit doorstroom- en rendementsgegevens gebruikt voor de verdere ontwikkeling van de opleiding, en wat de invloed is op het personeelsbestand en de werkdruk.

- Welke impact heeft de groei van de instroom op het personeelsbestand, klasgrootte, organisatie van het onderwijs en werkpleklers?

- Hoe analyseert de opleiding patronen in doorstroom en uitval en hoe gebruikt zij deze inzichten om studiesucces verder te versterken?
- Hoe kan de opleiding de persoonlijke begeleiding van de studenten blijvend garanderen in het kader van de sterke instroomgroei?
- Hoe monitort de opleiding studiebelasting en studeerbaarheid en hoe worden deze inzichten meegenomen bij curriculumontwikkeling en onderwijsorganisatie?

3.4.3 Begeleiding en ondersteuning van studenten

De commissie wil inzicht in hoe de opleiding een ondersteunende leeromgeving realiseert die aansluit bij de diversiteit en noden van haar studenten, met uiteenlopende vooropleidingen.

- Hoe ervaren studenten de begeleiding binnen de opleiding, onder meer in relatie tot studieplanning, werkpleklers en persoonlijke ontwikkeling?
- Hoe organiseert de opleiding de ondersteuning van studenten met diverse instroomprofielen op een systematische manier (op het vlak van o.a. taalvaardigheid, studievaardigheden en studeerbaarheid)?
- Hoe bewaakt de opleiding de balans tussen flexibiliteit voor studenten en de organiseerbaarheid van het onderwijs?
- Welke initiatieven worden genomen om studenten die later instromen te integreren in de opleiding en welke impact wordt hiervan verwacht?

3.4.4 Werkpleklers en samenwerking met het werkveld

Gezien de prominente rol van werkpleklers in het curriculum wil de commissie nagaan hoe de opleiding een kwaliteitsvolle samenwerking met het werkveld verwezenlijkt en hoe werkpleklers bijdraagt aan het realiseren van het beoogde beroepsprofiel.

- Hoe ondersteunt de opleiding studenten bij het vinden van geschikte werkplekken en hoe ontwikkelt zij haar netwerk van werkplekken verder?
- Hoe bewaakt de opleiding de consistentie van leerervaringen tussen verschillende werkplekken en in welke mate behoudt zij zicht op de kwaliteit van de leeromgeving waarin studenten functioneren?
- Hoe wordt de kwaliteit van de werkplekbegeleiding bewaakt en hoe wordt de samenwerking tussen student, mentor en opleiding vormgegeven?
- Hoe ervaren werkveldpartners en lectoren het professionaliseringstraject en hoe draagt het bij aan de kwaliteit van werkpleklers?

3.4.5 Participatie, kwaliteitsontwikkeling en toetsing

Hoe betreft de opleiding studenten, alumni en werkveld op een betekenisvolle manier bij de verdere ontwikkeling en kwaliteitsborging van de opleiding?

- Op welke manieren stimuleert de opleiding studentenparticipatie en alumniwerking, en hoe dragen deze bij aan de verdere ontwikkeling van de opleiding?
- Hoe dragen overlegstructuren, instrumenten en kwaliteitsmechanismen bij aan een continue verbetercyclus binnen de opleiding?
- Is het voor studenten duidelijk welke toetsvormen worden gehanteerd en aan welke criteria ze moeten voldoen?
- De werkveldcommissie en de rol van het werkveldanker zijn recent opgestart. Hoe wil de opleiding deze structuren verder ontwikkelen en welke rol spelen zij in curriculumontwikkeling en kwaliteitszorg?

4 Holistisch oordeel

Aan de hand van de aangeleverde documentatie, het vooronderzoek en de dialoog met de opleiding, oordeelt de commissie, aangesteld door de NVAO, dat de kwaliteit van het graduaat in de HR-support van Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen is gewaarborgd en brengt een positief advies uit aan de NVAO. De opleiding beschikt over voldoende kwaliteitsgaranties om het beoogde eindniveau te realiseren en over het vermogen om de geïdentificeerde ontwikkelkansen doelgericht op te nemen. Aan het positieve advies bindt de commissie één aanbeveling.

De opleiding hanteert drie duidelijke didactische uitgangspunten: een ondersteunende leeromgeving, praktijkgerichtheid en aandacht voor de eigenheid van de student. De opleiding zet expliciet in op een inclusieve en ondersteunende leeromgeving afgestemd op een diverse instroom studenten met verschillende achtergronden en vooropleidingen. De commissie spreekt waardering uit voor de bedrevenheid waarmee de opleidingsverantwoordelijken en de lectoren tewerk gaan, alsook voor hun kritische en reflecterende houding. De lectoren houden een duidelijk overzicht over de opleidingsonderdelen via de kwaliteitsborgingstabel waardoor nieuwe werknemers vlot van start kunnen. De studenten spreken waardering uit voor de persoonlijke begeleiding en toegankelijkheid van de lectoren die de studiebetrokkenheid en feedbackcultuur bevorderen. Er is een sterke link tussen de graduaatsopleiding in de HR-support en de bacheloropleiding HRM. Mede dankzij de inzet van een werkveldanker en de uniforme informatieverstrekking is het verschil in profilering en verwachtingen tijdens het werkplekleren duidelijker voor de studenten en de werkveldpartners. Die laatste groep spreekt waardering uit voor de opleiding en de directe inzetbaarheid van de afgestudeerden. Ze beschikken over goede operationele vaardigheden en de juiste mentaliteit en verwachtingen. De studenten zouden de opleiding opnieuw kiezen en ze raden het aan bij andere mensen. Ze doen veel levenservaring op, zijn zelfverzekerder en er is ruimte voor persoonlijke groei. De studenten zijn klaar voor het werkveld en hebben het gevoel dat ze de opleiding afsluiten met meer dan alleen een diploma.

Tegelijkertijd identificeert de commissie een aantal ontwikkelkansen. De commissie suggereert om meer aandacht te besteden aan recente ontwikkelingen, waaronder artificiële intelligentie, *dashboarding* en relevante tendensen in het werkveld, met het oog op het borgen van een actueel en toekomstbestendig programma. Een andere suggestie van de commissie betreft blijvende aandacht voor de werkdruk binnen het personeelsbestand, in het licht van de sterke studenteninstroom, om de kwaliteit van het onderwijs en de persoonlijke begeleiding van studenten te garanderen.

In de betrokkenheid van de alumni en het werkveld ziet de commissie bijkomend potentieel voor groei en betere afstemming. De commissie beveelt aan om de werkveldcommissie verder uit te werken en structureel te verankeren binnen de opleiding, en om blijvend in te zetten op de betrokkenheid van alumni, met als doel verdere ontwikkelingen en kwaliteitsborging te ondersteunen.

5 Rapportage van het onderzoek

Het zelfevaluatie-rapport getuigt van een zelfkritische en reflectieve houding van de opleiding, een attitude die merkbaar is tijdens de gesprekken. De opleiding heeft doorheen de jaren groeipijnen overwonnen wat zorgt voor een trots gevoel bij opleidingsverantwoordelijken en lectoren. Ze zijn ook fier op de effectieve houding van het lectorenkorps en de diversiteit in de studentengroep. De commissie wijst de vragen gelinkt aan de onderzoeksthema's toe aan de verschillende gespreksgroepen. In dit hoofdstuk bundelt en duidt de commissie de bevindingen uit de dialoog met de gesprekspartners per onderzoeksthema.

5.1 Curriculum en profilering

De commissie wenst te weten wat de **profilering** van de opleiding onderscheidend maakt ten opzichte van gelijkaardige HR-opleidingen. De opleiding tracht goede basisederwerkers af te leveren aan het werkveld: een afgestudeerde die een goed besef heeft van wat HR is en die niet louter een uitvoerende persoon is. Studenten moeten weten wat de context en betekenis is van de functie in de maatschappij; wat er boven diens hoofd gebeurt en wat de impact is van hun werk. Een afgestudeerde moet sociaal, maatschappelijk en economisch kunnen denken en beschikken over een reflectieve, kritische attitude. De commissie stelt vast dat de opleiding een uitgesproken eigenheid en duidelijke profilering heeft die door alle actoren gedragen en doorleefd wordt. De studenten worden in de Antwerpse stadscontext sneller geconfronteerd met bepaalde maatschappelijke thema's dan op andere plaatsen. Door hierop in te spelen, verhoogt de opleiding de maatschappelijke weerbaarheid van studenten wat hen onderscheidt van vergelijkbare opleidingen.

Het **generalistische karakter** van de opleiding heeft als gevolg dat men keuzes moet maken in het **curriculum**. Dit doet de opleiding op een doordachte en transparante manier. Om het overzicht hierop te behouden, vertrekt de opleiding vanuit de leerdoelen en de competentiematrix, en gebruikt men de drie leerlijnen (HR-kennis, HR-vaardigheid en Professionalisering) als rode draad. De leerdoelen zijn gekoppeld aan de opleidingsspecifieke leerresultaten en worden aangepast als ze niet meer overeenstemmen met de praktijk. De opleiding heeft een sterke zelfreflectiecultuur en korte feedbacklijnen waardoor input van studenten, werkveld en lectoren wordt meegenomen om het curriculum en de inhoud, waar mogelijk en wenselijk, te verbeteren en te actualiseren. Eventuele aanpassingen worden eerst voorgesteld op het teamoverleg en daarna aan het opleidingshoofd. Grote curriculumwijzigingen worden opgevolgd door de dienst kwaliteit van de hogeschool. De studenten en de alumni bevestigen dat er een goede afstemming is tussen het programma en de realiteit van het werkveld. Zij werden bevraagd over het programma in het kader van de curriculumwijzigingen die in 2024-2025 werden doorgevoerd en ze vinden het programma nu beter, met name het opleidingsonderdeel 'Project'. Dit opleidingsonderdeel werd opgesplitst in twee vakken waardoor het groepsleren geborgd is en er ruimte werd gecreëerd voor persoonlijke ontwikkeling. Deze opsplitsing hielp ook bij het opvangen van de grote instroom aan studenten de voorbije jaren.

De commissie vraagt naar de ervaringen en bevindingen van de studenten over de **inhoud** van het curriculum en de **samenhang** van de verschillende opleidingsonderdelen. De studenten melden dat de drie HR-modellen in verschillende opleidingsonderdelen aan bod komen. Deze overlapping zorgt ervoor dat ze de modellen vanuit meerdere invalshoeken leren kennen. De gebruikte modellen zijn duidelijk voor studenten, lectoren en werkplekken

waardoor een gemeenschappelijke taal ontstaat tussen alle betrokken actoren. Verder is er een goede afstemming en opvolging tussen de opleidingsonderdelen waarin het helpend is dat studenten telkens dezelfde structuren zien. Aan het begin van ieder opleidingsonderdeel worden de leerdoelen en de studiewijzer overlopen. Elk opleidingsonderdeel heeft een beoordelingsfiche waarin staat hoe en waarop studenten worden beoordeeld. Voor sommige vakken kunnen studenten proefexamens maken en zo de evaluatiemethodes leren kennen. Volgens de lectoren zijn de PowerPoint-presentaties leidend als leerstof voor de studenten. De handboeken zijn eerder naslagwerken en noodzakelijk voor vermelding bij bronnengebruik. In de presentaties werd de taal aangepast aan het niveau van de doelgroep en de theorie concreet gemaakt aan de hand van praktijkvoorbeelden, casussen en oefeningen. De commissie waardeert de sterke praktijkgerichtheid van de opleiding en stelt vast dat studenten via concrete casussen en oefeningen voorbereid worden op de operationele realiteit van het HR-werkveld.

Het werkveld is onderhevig aan steeds veranderende technologische **ontwikkelingen** en **trends**. Lectoren die nog werkzaam zijn in de sector delen nieuwigheden en ontwikkelingen met het team en trachten deze te integreren in de lessen. Hierdoor krijgen studenten een realistischer beeld van het werkleven na voltooiing van de opleiding. De opleiding tracht de ontwikkelingen in artificiële intelligentie (AI) te integreren in het curriculum door het opleidingsonderdeel *Tools* steeds af te stemmen op de actualiteit. Dit opleidingsonderdeel wordt ontwikkeld op basis van vragen en feedback van studenten en werkveldpartners, o.a. via de werkveldcommissie en via gastcolleges waarin werkveldpartners hun ervaringen en expertise delen. De werkplek is tevens een belangrijke bron aan informatie betreffende vernieuwingen in software en AI waarbij studenten dit kunnen terugkoppelen aan de lectoren tijdens de lessen. Ook op de departementale studentenraad komen deze thema's aan bod. De werkvormen worden aangepast aan AI waardoor er minder kans is om alle opdrachten ermee te maken, bv. bij reflecties moeten de studenten voorbeelden geven zodat de lectoren kunnen nagaan of ze het zelf hebben geschreven. De commissie waardeert dat de opleiding reeds inzet op actuele tendensen en integratie van AI in het curriculum. Tegelijkertijd moedigt zij de opleiding aan om deze ontwikkelingen blijvend op te volgen en nog sterker te verankeren. Het werkveld is immers vragende partij om nog meer in te zetten op de ontwikkelingen binnen AI en de nieuwe trends in de HR-sector, bv. *dashboarding*, zodat studenten zo veel mogelijk op de hoogte zijn, en om meer casuswerk te koppelen aan de vakken.

De studenten geven aan dat het niet evident is om **taalvaardigheden** te ontwikkelen in het graduaat door het vele vakjargon. Veel studenten missen een basisniveau voor Nederlands, Frans en Engels. Ze weten dat ze kunnen aankloppen bij Taalsprong voor hulp en ze worden daarvoor ook aangemoedigd door de lectoren. De gesprekken die de studenten in kleine groepen in het Engels en Frans moeten voeren, zijn stap voor stap opgebouwd en de focus ligt op vakjargon, bv. leren telefoneren. Zowel de studenten als het werkveld zijn vragende partij voor meer tijd en aandacht voor meertalige competenties die ze nodig hebben in hun carrière.

Voor het werkveld was in het verleden het verschil tussen bachelor- en graduaatsstudenten niet duidelijk genoeg. Daarom heeft de opleiding een **werkveldanker** geïmplementeerd. Zij voegt de informatie uit de bachelor- en graduaatsopleiding samen en communiceert dit op een uniforme manier naar de werkveldpartners. De commissie stelt vast dat deze aanpak

voldoende uitgewerkt is en duidelijkheid creëert voor de betrokken actoren. De leerlijnen, verwachtingen en competenties worden vervat in een infowijzer en naar de betrokken werkplekken gestuurd. Hierin vermelden ze ook het **verschil tussen VKS-niveau 5 en VKS-niveau 6** met voorbeelden van operationele taken voor graduaatstudenten. De werkveldpartners bevestigen dat de infowijzer voor meer duidelijkheid zorgt. Het is voor hen handig om concrete voorbeelden te hebben die ze aan de studenten mogen geven en om te weten aan welke opleidingsspecifieke leerresultaten deze tegemoetkomen. Voor de studenten is het verschil tussen het graduaat en de bacheloropleiding wel duidelijk. Ze weten dat ze eerder ondersteunende functies zullen bekleden en dat ze voornamelijk praktijkgerichte kennis vergaren. Sommige studenten geven aan dat ze om die reden voor het graduaat hebben gekozen; ze willen meteen aan de slag kunnen in het werkveld.

De commissie concludeert dat de opleiding zich onderscheidt van gelijkaardige HR-opleidingen door sterk in te zetten op de vorming van maatschappelijk bewuste en reflectieve HR-professionals die niet louter uitvoerend werken, maar ook de bredere context en impact van hun functie begrijpen. Daarnaast stelt de commissie vast dat het curriculum goed afgestemd is op het werkveld en coherent opgebouwd is vanuit leerdoelen en competenties, met positieve recente aanpassingen die door studenten en alumni worden erkend. De opleiding slaagt er bovendien in het verschil tussen graduaat en bachelor duidelijk te positioneren richting werkveld en studenten. De commissie waardeert de sterke persoonlijke aanpak, de inclusieve visie en de doordreven feedbackcultuur binnen de opleiding.

5.2 Instroom, doorstroom en werkdruk

De commissie informeert naar de wijze waarop de opleiding, ondanks de stijgende studentenaantallen, de **persoonlijke begeleiding** kan blijven garanderen. De opleiding heeft de aanwezigheden in de les gemeten waaruit bleek dat er maar 40 tot 70% opkomst was, afhankelijk van het vak. Waar de opkomst lager is, heeft men de groepen samengevoegd. Bij een hoge opkomst, splitst men de groep zodat persoonlijke begeleiding mogelijk blijft voor de lectoren. Zij passen de werkvormen ook aan volgens de grootte van de klasgroep zodat de kwaliteit voldoende blijft. In grote klassen maken ze kleinere groepen die samen begeleid worden door verschillende lectoren. Vanwege het strakke programma kunnen de lectoren de studenten makkelijker opvolgen. Alle lectoren kunnen de gegevens uit studentenadministratie monitoren. Eens per jaar presenteren de opleidingsverantwoordelijken de cijfers aan het volledige team en op basis van de data stellen ze het jaaractieplan op.

De studenten krijgen meestal les in kleine groepen, enkel in het eerste jaar zijn de klassen iets groter. Sommige studenten geven aan dat ze na de schooluren en het werkplekieren nog veel tijd spenderen aan opdrachten en taken. Anderen vinden dat ze voldoende tijd hebben tijdens de lessen om de taken te maken. Ze weten ruim op voorhand welke opdrachten ze wanneer moeten doen. Bij het vak *Mijn persoonlijke ontwikkeling* (MPO) krijgen de studenten timemanagement en er is ook extra hulp vanuit de hogeschool als studenten moeilijkheden ondervinden met het inplannen van taken en studeren. De lectoren bevestigen dat de grotere groepen studenten een uitdaging vormen. Ze proberen dit deels op te vangen door meer praktijkoefeningen te organiseren.

Sommige lectoren zijn betrokken bij de bacheloropleiding HRM en/of de bachelor sociaal werk. De opleiding benadrukt het belang van de link tussen het graduaat en de professionele

bachelor. Het werkveldanker is dezelfde persoon voor de bacheloropleiding als voor het graduaat waardoor de communicatie voor de opleiding sterk en gelijkwaardig is. Ook voor sommige opleidingsonderdelen zijn lectoren tewerkgesteld in beide opleidingen waardoor ze het niveauverschil duidelijk kunnen maken en kunnen bewaken. Het is eveneens een voordeel dat studenten die doorstromen naar de bacheloropleiding bekende gezichten zien waardoor de drempel minder hoog is om door te stromen. Dit wordt bevestigd in het gesprek met de studenten. Er zijn een aantal studenten in de gespreksgroep die willen doorstromen naar de bacheloropleiding HRM, eventueel in combinatie met werk.

De **doorstroom** richting de professionele bachelor in het HRM neemt toe, maar het werkveld is blijvend vragende partij voor studenten die meteen inzetbaar zijn. Van de tien studenten die twee jaar geleden zijn doorgestroomd naar de bacheloropleiding, blijven nog een klein aantal over. Ze kunnen de bachelor volgen in een verkort traject van twee jaar. Tijdens het werkplekleren merken sommige studenten dat ze meer in hun mars hebben waardoor ze toch de bacheloropleiding gaan volgen. Maar de werkveldpartners houden vast aan het kader en de doelen van het graduaat. Het is niet de bedoeling dat ze de studenten manoeuvreren richting de bacheloropleiding.

De commissie informeert naar de groep **werkende studenten** en hoe de opleiding daarop inspeelt gezien daar eventueel een niet benutte doelgroep schuilt. De lectoren lichten toe dat de instroom van werkende studenten laag is vanwege het versnipperde uurrooster. Het werkplekleren vormt een groot deel van de opleiding waardoor men liever niet afstandsleren wil aanbieden, maar contactonderwijs verkiest wat vaak een uitdaging is voor werkenden. De opleiding meldt dat ze hierin vastzitten in het kader van de hogeschool. Volgens de lectoren werkt *blended learning* niet optimaal voor graduaatstudenten vanwege de lage opkomst. Andere instellingen bieden een avondopleiding aan, maar AP Hogeschool zou departementaal moeten afwegen wat de voor- en nadelen zouden zijn om dit te organiseren. De commissie waardeert de besluitvaardigheid van de opleiding om voorlopig niet in te zetten op de doelgroep werkende studenten en *blended learning* minder toe te passen, aangezien de huidige doelgroep contactonderwijs preferereert.

De commissie stelt vast dat de opleiding, ondanks de stijgende studentenaantallen, erin slaagt om de **persoonlijke begeleiding** te bewaken door flexibel om te gaan met groepsgroottes, werkvormen en het inzetten van data- en teamoverleg om de opvolging van studenten te versterken. Toch ziet de commissie hierin een mogelijks risico voor de **werkdruk** bij het personeelsbestand waarvoor de opleiding waakzaam moet zijn. De opleiding legt de focus duidelijk op het eindniveau van het graduaat en op de directe inzetbaarheid in het werkveld, maar ondersteunt en begeleidt studenten die willen doorstromen naar de professionele bacheloropleiding. De commissie waardeert bovendien de inclusieve aanpak van de opleiding en de sterke persoonlijke begeleiding die studenten ervaren gedurende hun traject. Er is een duidelijke klemtoon op persoonlijke ontwikkeling en professionele groei, waarbij studenten worden gestimuleerd om te reflecteren over hun eigen functioneren en ontwikkeling als toekomstig HR-medewerker. De opleiding is goed bewust van eventuele uitdagingen en noden en heeft het instrumentarium op orde.

5.3 Begeleiding en ondersteuning van studenten

Studenten die **laattijdig instromen**, worden niet in één groep samen geplaatst, maar worden toegevoegd aan bestaande groepen. Zo kunnen ze beter integreren en sneller hetzelfde

niveau bereiken als de reguliere studenten. De trajectbegeleiders passen de opleidingsonderdelen ook aan op het persoonlijk traject van de late instromers zodat zij alles logisch kunnen volgen. Dit resulteert soms in een langer traject. Lectoren besteden extra aandacht aan deze studenten om na te gaan of ze achterstand hebben. De hogeschool besliste om de deadlines voor inschrijven te vervroegen waardoor er minder late instromers zullen zijn. Het studiesucces bij zij die later instromen in een opleiding ligt tevens lager. De opleiding wil ook inzetten op de vaardigheidstesten in de eerste weken van het programma zodat studenten zeker weten of ze zich in de juiste opleiding en op het correcte niveau bevinden.

De studenten geven aan dat de lectoren erg toegankelijk zijn en dat ze een **persoonlijke aanpak** hebben. De lectoren moedigen de studenten aan om zelf verantwoordelijkheid te nemen wanneer ze problemen ondervinden bij bv. timemanagement of werkplekieren, maar ze kunnen steeds terecht bij de lectoren of opleidingsverantwoordelijken indien nodig. Ze zijn ook op de hoogte van aanspreekpunten aangeboden door de hogeschool, bv. Taalsprong en studentenvoorzieningen, of via studentenparticipatie (zie infra).

In de klasgroepen is er veel **diversiteit** in studieachtergrond, cultuur, werkervaring en leeftijd. De studenten ervaren dit niet als een belemmering. Integendeel, ze vinden het fijn dat sommige studenten al meer ervaring hebben want daar leren ze ook uit. De werkveldpartners lichten toe dat ze werken vanuit de noden van het bedrijf en op basis van sollicitaties waarin ze aftoetsen of studenten passen in de organisatie en bij het beschikbare takenpakket. De werkveldpartners appreciëren hoe de opleiding omgaat met studenten van verschillende culturele achtergronden. De studenten zijn bv. verplicht minstens één sessie volgen tijdens de *dive-in week*, waarin ze meer leren over maatschappelijke thema's zoals diversiteit en inclusie. De lectoren trachten in te spelen op de diversiteit in de klasgroepen. Ze proberen tijdens de introductie duidelijk te maken welke attitude ze verwachten van de studenten. In de digitale leeromgeving en het cursusmateriaal streeft de opleiding naar maximale uniformiteit en de communicatie is helder en consistent vormgegeven, zodat deze voor alle studenten toegankelijk en goed te volgen is.

De commissie concludeert dat de opleiding laattijdige instromers op een doordachte manier integreert in bestaande groepen en hun traject individueel bijstuurt waar nodig. De opleiding heeft een open cultuur en zet sterk in op persoonlijke begeleiding en toegankelijke ondersteuning via lectoren en interne diensten, waardoor studenten goed worden opgevolgd. De studenten bevestigen dit en hebben het gevoel dat ze met meer dan alleen een diploma van de opleiding gaan. Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding diversiteit in de studentengroepen benut als meerwaarde en inzet op duidelijke communicatie en initiatieven die de studieoriëntatie en inclusie versterken.

5.4 Werkplekieren en samenwerking met het werkveld

De commissie wil graag weten hoe de opleiding de **kwaliteit** van de **werkplekken** en **werkplekbegeleiding** borgt en hoe het beoordelingsproces werkt. De opleiding biedt een mentorenvorming aan maar deze is niet verplicht. Ze hebben ook een beknopte, meer toegespitste versie van de vorming gemaakt die de HR-werkveldpartners kunnen doornemen. De commissie waardeert de inzet op **mentorenvorming**, maar ziet een risico in de vrijblijvendheid ervan. De werkveldpartners bevestigen dat ze vaak in contact staan met de werkplekcoaches van de opleiding. Ze appreciëren de transparante en open communicatie

met de hogeschool. De werkveldpartners merken niet veel verschillen op met het beoordelingsproces bij de bacheloropleiding, het is eerder de inhoud die anders is. Dankzij het heldere en gedetailleerde beoordelingsformulier krijgen werkplekmentoren niet alleen inzicht in wat studenten moeten beheersen om een bepaald resultaat te behalen, maar ook in hoe zij dit concreet in gedrag kunnen herkennen. De beoordelingscriteria zijn namelijk expliciet geformuleerd op gedragsniveau, waardoor verwachtingen niet abstract blijven maar direct toepasbaar zijn in de praktijk. Dit zorgt voor meer eenduidigheid en objectiviteit in de beoordeling. Bovendien wordt in het formulier een duidelijk onderscheid gemaakt tussen niveau 5 en niveau 6, zowel in de aard als in de complexiteit van de taken die van studenten verwacht worden. In ieder gesprek kwam dit consequent naar voren als een sterke troef: mentoren ervaren het beoordelingsinstrument als zeer concreet, bruikbaar en ondersteunend bij het correct inschatten van het niveau van de student. De werkveldpartners geven aan dat ze kunnen vertrouwen op de studenten en de opleiding: de studenten zijn direct inzetbaar en hebben een brede basiskennis in HR. Hierdoor is de investeringskost voor de bedrijven lager. De studenten kunnen na ongeveer een maand al goed meedraaien in de organisatie en daarna is het aan het bedrijf om diepgang te creëren en aan te leren.

De studenten kiezen zelf hun werkplek. Op het digitale leerplatform Digitap staat een lijst met bedrijven waartussen ze kunnen kiezen, maar ze mogen ook zelf op zoek gaan naar een werkplek. Indien nodig doen de lectoren een oproep via LinkedIn om bijkomende **werkplekken** te vinden. De opleiding organiseert eveneens een werkplekierenmarkt waarbij tweedejaarsstudenten tips geven aan eerstejaarsstudenten. Er zijn ook een aantal bedrijven op deze markt aanwezig waarmee de studenten contact kunnen leggen. De opleiding verkiest om het werkplekieren in de twee jaren niet bij hetzelfde bedrijf te laten doorgaan tenzij de organisatie groot genoeg is om een voldoende verschillend takenpakket aan te bieden. De meeste studenten vinden het goed dat ze verschillende werkplekken moeten kiezen want daardoor leren ze meer over bedrijfsculturen en -mentaliteiten. De opleiding is zich ervan bewust dat er een tekort is aan werkplekken. Daarom heeft het departement ingezet op versterking bij de werkveldcoördinatie. De opleiding probeert dit eveneens op te lossen, mede op vraag van het werkveld, door de klasgroep te splitsen waardoor niet alle studenten op dezelfde dagen aan werkplekieren doen. De opleiding neemt actief contact op met de werkveldpartners om te vragen of ze (nog) geïnteresseerd zijn in de samenwerking en wat voor takenpakketten ze kunnen aanbieden. Wanneer een nieuw bedrijf zich aanmeldt, kijkt de opleiding kritisch na of de organisatie beschikt over eventuele ervaring als mentor en het beschikbare takenpakket. De tussentijdse gesprekken en eindevaluatie zijn hierbij ook relevant voor de evaluatie van het bedrijf door de werkplekcoach.

De opleidingsverantwoordelijken verduidelijken dat er in Werkplekieren 1 twee tussentijdse gesprekken en één eindgesprek plaatsvinden en bij Werkplekieren 2 drie tussentijdse gesprekken en één eindgesprek. De meeste van deze gesprekken gebeuren online tenzij de werkveldpartners uitdrukkelijk vragen om dit fysiek te doen of wanneer er moeilijkheden zijn. De studenten begrijpen waarom het digitaal gebeurt en vinden het eerlijk dat dit voor iedereen hetzelfde is. Voor de start van het werkplekieren ontvangen de werkplekmentoren een duidelijk beoordelingsformulier. Bij Werkplekieren 1 moeten de werkveldpartners het beoordelingsdocument invullen en overlopen met de studenten. De opleiding moedigt studenten aan om vragen te stellen of verduidelijking te vragen zodat ze met de feedback aan de slag kunnen. De tussentijdse evaluatie is een belangrijk moment in de ontwikkeling van de studenten omwille van de groeikansen die de mentor kan aangeven en omdat er eventueel

nog bijgestuurd kan worden. De studenten bevestigen dit en vullen aan dat er zelden verrassingen naar boven komen bij het laatste gesprek. Bij Werkplekieren 2 verwacht de opleiding een meer actieve rol van de studenten bij de gesprekken en moedigen ze studenten aan om meer zelfstandig te werken. De begeleidende lector geeft het uiteindelijke resultaat en stemt dit af met de mentor. In geval van twijfel, stemmen ze de resultaten af met andere lectoren volgens het vierogenprincipe. De commissie wil graag weten hoe ze de studenten hierin begeleiden. De opleidingsverantwoordelijken lichten toe dat er twee opleidingsspecifieke leerresultaten gekoppeld zijn aan de **zelfstandige houding** van studenten. De opleiding zet hierbij in op professionele ontwikkeling en een reflectieve attitude waardoor de zelfsturing vergroot. De taken zijn tevens afgestemd op meer zelfstandigheid, maar nog steeds binnen een bepaald kader waarin begeleiding mogelijk is. Bij de bacheloropleiding ligt nog meer nadruk op autonomie.

De commissie stelt vast dat de studenten goed begeleid en voorbereid worden bij het werkplekieren. Ze weten op voorhand waarop ze worden beoordeeld en wat van hen wordt verwacht. Ze ontvangen vaak feedback van hun werkplekcoaches van de opleiding tijdens de tweewekelijkse intervisiemomenten. Hierbij werken ze in kleine groepen van zes tot acht studenten en delen ze hun ervaringen. Als er minder positieve ervaringen zijn, is er goede begeleiding vanuit de opleiding om bij te sturen. De opleiding moedigt de studenten aan om in dialoog te gaan met de werkplek.

5.5 Participatie, kwaliteitsontwikkeling en toetsing

De commissie informeert naar de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding en de participatie van het werkveld en studenten hierin. Volgens de studenten is er een sterke **feedbackcultuur** bij de opleiding. Ze ontvangen formele vragenlijsten vanuit het departement en de hogeschool en daarnaast zijn er korte feedbacklijnen en informele feedbackmomenten (bv. tijdens de les). De studenten zijn tevreden over de snelheid waarmee hun feedback wordt verwerkt. Zo hebben ze bv. vorig jaar de feedback gegeven dat payroll meer aan bod moet komen bij het opleidingsonderdeel sociaal recht en dit academiejaar passen de lectoren het al toe. Een ander voorbeeld is de werkplekierenmarkt die nu aan het begin van het academiejaar wordt georganiseerd nadat de studenten hebben aangegeven dat het te laat plaatsvond. De studenten zijn op de hoogte van de formele medezeggenschapsorganen zoals de departementale studentenraad en de opleidingsraad en ze weten welke studentenvertegenwoordigers ze hiervoor kunnen aanspreken. De alumni bevestigen dat studenten vaak bevraagd worden, voornamelijk aan het einde van het semester. Per opleidingsonderdeel is er een feedbackdocument. Als lectoren niet dringende verbeterpunten identificeren tijdens de les, kunnen ze dat aanvullen in het document zodat ze dit niet vergeten. Tijdens het semesteroverleg overlopen de lectoren alles samen met behulp van de feedbackdocumenten. Fundamentele zaken worden meteen aangepast.

Het werkveld is onderhevig aan steeds veranderende technologische **ontwikkelingen** en **trends**. De opleiding tracht deze ontwikkelingen op te volgen via enerzijds lectoren die nog werkzaam zijn in de sector en die ontwikkelingen delen met het team. Anderzijds op basis van feedback en input van werkveldpartners, o.a. via de werkveldcommissie en via gastcolleges waarin werkveldpartners hun ervaringen en expertise delen. De werkveldcommissie is nog in ontwikkeling. In de betrokkenheid van het **werkveld** ziet de commissie bijkomend potentieel voor groei en betere afstemming. De commissie **beveelt aan** om de werkveldcommissie verder uit te werken en structureel te verankeren binnen de opleiding.

Inzake het **alumnibeleid** heeft de opleiding een belangrijke stap gezet door een vaste groep oud-studenten te verzamelen die hebben aangegeven betrokken te willen blijven bij het programma en de verdere kwaliteitsontwikkeling. Deze betrokkenheid wordt op een gestructureerde manier vormgegeven vanuit het departement, onder meer via brede en systematische bevragingen. Hierdoor wordt op regelmatige basis relevante feedback verzameld over de aansluiting van de opleiding bij het werkveld en de ervaren kwaliteit van het curriculum. De opleiding toont aan dat deze input effectief wordt benut door de resultaten consequent mee te nemen in het daaropvolgende jaaractieplan, wat wijst op een doordachte en cyclische aanpak van kwaliteitszorg met als doel de alumni een duidelijke en erkende stem te geven. Hoewel de opleiding reeds belangrijke stappen heeft gezet, beveelt de commissie aan nog meer in te zetten op alumnibetrokkenheid, door ze bv. actief te betrekken als vertegenwoordiger van de opleiding, en om dit meer structureel te verankeren in het kwaliteitszorgsysteem van het graduaat.

De commissie stelt vast dat studenten weten wat van hen verwacht wordt, wat de **toetsvormen** zijn en wat de te behalen criteria zijn voor elk opleidingsonderdeel. Dit kunnen ze tevens raadplegen op Digitap. De finale toetsing gebeurt altijd volgens het vierogenprincipe om de objectiviteit in beoordeling te bewaken. Het toetsbeleid werd geconcretiseerd in een afsprakenkader dat gekoppeld is aan de didactische uitgangspunten van de opleiding. Daarnaast ontwikkelde de opleiding een **kwaliteitsborgingstabel** om de opvolging van afspraken rond onderwijs en toetsing verder te systematiseren. In de tabel zijn er verschillende tabbladen, o.a. het jaaractieplan, en de kwaliteitsprocessen kunnen worden opgevolgd dankzij actiepunten gelinkt aan medewerkers. Er zijn ook leeswijzers zodat nieuwe lectoren aan de slag kunnen met het uitgebreide Excelbestand.

De commissie concludeert dat er een gedragen kwaliteitscultuur is in de opleiding waarin studenten, lectoren en het werkveld actief feedback geven, die zichtbaar, snel en concreet wordt opgevolgd. De opleiding toont een systematische aanpak van kwaliteitszorg ondersteund door formele overlegstructuren, gestructureerde feedbackdocumenten en instrumenten zoals het jaaractieplan en de kwaliteitsborgingstabel. Dit draagt bij aan transparantie en de opvolging van verbeteracties. Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding inspeelt op evoluties in het werkveld, zoals digitalisering en artificiële intelligentie, al ziet zij nog groeimarge in de verdere structurele en formele verankering van alumni- en werkveldbetrokkenheid binnen de kwaliteitszorg.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Graduaat in de HR-support
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de HR-support
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Dagonderwijs
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het human resources management

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

OLR 1 HR-beleid afstemming belangen organisatie/medewerkers	OLR 1. Je ondersteunt bij de uitvoering van het HR-beleid, rekening houdend met de balans tussen werkgevers- en werknemersbelangen.
OLR 2 HR rol en positie	OLR 2. Je fungeert als aanspreekpunt van de HR-afdeling en je informeert medewerkers bij HR-thema's (instroom, doorstroom en uitstroom).
OLR 3 HR administratieve processen	OLR 3. Je voert de personeelsadministratie correct uit (instroom, doorstroom, uitstroom), met behulp van actuele digitale toepassingen.
OLR 4 Sociaaljuridische kaders	OLR 4. Je handelt conform de sociaaljuridische kaders.
OLR 5 Professionele attitude	OLR 5. Je handelt integer, discreet, klantgericht en loyaal aan de organisatie, met oog voor de diversiteit en het welzijn van de medewerkers.
OLR 6 Communicatieve vaardigheden	OLR 6. Je communiceert zowel schriftelijk als mondeling doelgericht, in verschillende talen, en op maat van je doelpubliek.
OLR 7 Samenwerking	OLR 7. Je werkt met collega's, externe en sociale partners constructief samen rond een concrete taak of vraag.
OLR 8 Plannen en organiseren – Kwaliteit	OLR 8. Je plant en organiseert proactief en efficiënt je eigen werk, bekijkt het kritisch-constructief met het oog op het realiseren van kwaliteit.
OLR 9 Professionalisering	OLR 9. Je stuurt je eigen professionalisering door middel van zelfreflectie en deskundigheidsontwikkeling.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

18 maart 2026		
08u45-09u30	Onthaal en intern beraad	Commissieleden
09u30-10u30	Opleidingsverantwoordelijken	Departementshoofd Opleidingshoofd Coördinator werkpleklers Vervangend opleidingscoördinator Adviseur onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling
10u30-10u50	Intern beraad	Commissieleden
10u50-11u50	Studenten	Trajectschijf 1 – modeltraject Trajectschijf 1 – modeltraject Trajectschijf 1 – modeltraject Trajectschijf 1 – modeltraject Trajectschijf 1 + 2 – start februari, persoonlijk deeltraject; via VDAB Trajectschijf 2 – modeltraject Trajectschijf 2 – persoonlijk deeltraject; via VDAB Trajectschijf 2 – modeltraject; via VDAB Trajectschijf 2 – modeltraject; via VDAB Trajectschijf 2 – modeltraject
11u50-12u10	Intern beraad	Commissieleden
12u10-13u10	Vertegenwoordigers werkveld	Recruiter Synergie; alumna 2024-2025 Bestuurder Kameojobs; mentor werkpleklers Sr. Business Manager Randstad; mentor werkpleklers HR Supervisor; Gosselin group Diensthoofd personeelsadministratie Heder; Mentor werkpleklers Stafmedewerker Philippus Neri group GPN Waas en Dender; alumna 2023-2024 HR Manager Talenco; Mentor werkpleklers
13u10-14u10	Intern beraad	Commissieleden
14u10-15u10	Lectoren	Leerlijn HR-kennis, HR-vaardigheid en professionalisering Leerlijn HR-kennis, HR-vaardigheid en professionalisering; coördinator werkpleklers Leerlijn HR-vaardigheid en professionalisering; trajectbegeleider Leerlijn HR-kennis Leerlijn HR-kennis, HR-vaardigheid en professionalisering Leerlijn HR-kennis en professionalisering; werkveldanker Leerlijn HR-kennis en professionalisering Leerlijn HR-kennis en professionalisering
15u10-15u30	Intern beraad	Commissieleden

15u30-16u00	Extra dialoogmoment	Opleidingshoofd Vervangend opleidingscoördinator
16u00-16u45	Intern beraad	Commissieleden
16u45-17u15	Reflectiemoment	Opleidingsverantwoordelijken, lectoren

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport
- Toegang tot online bijlages
- DLR en OLR
- Didactisch concept
- Programma HR-support
- Visie op werkpleklers
- Infofiche competentiematrix
- Toetskalender AJ 2025-2026
- Afsprakenkader toetsing
- Personeelsoverzicht
- Administratieve gegevens

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Kwaliteitsborgingstabel
- Digitale leeromgeving Digitap
- Drie informatieve posters over graduaat HR-support
- Flyer over dive-in week
- Programma graduaat
- Meer informatie uit curriculum MHR, MPO en actuele thema's
- Evaluatiedocumenten werkpleklers 1 en 2
- Infowijzer voor werkveldpartners
- Samenstelling werkveldcommissie
- Handboek 'Arbeidsrecht'
- Handboek 'Talent in goede handen'

Colofon

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN • VL130890-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

14 mei 2026



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

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