



DE ONDERWIJSVISITATIE **Wellbeing- en vitaliteitsmanagement**

Een evaluatie van de kwaliteit van de Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement
aan de Katholieke Hogeschool VIVES

www.vluhr.be/kwaliteitszorg

Brussel - mei 2020

vluhr



**DE ONDERWIJSVISITATIE
WELLBEING- EN VITALITEITSMANAGEMENT**

Ravensteingalerij 27
1000 Brussel
T +32 (0)2 792 55 00
F +32 (0)2 211 41 99

Het rapport is elektronisch beschikbaar op www.vluhr.be/kwaliteitszorg

Wettelijk depot: D/2020/12.784/8

VOORWOORD VAN DE VOORZITTER VAN HET BESTUURSCOMITÉ KWALITEITSZORG

U hebt het rapport van de visitatiecommissie Wellbeing- en vitaliteitsmanagement in handen. Deze visitatiecommissie brengt met dit rapport verslag uit over haar evaluatie van Bachelor wellbeing- en vitaliteitsmanagement aan de Hogeschool VIVES. Daarbij geeft zij toelichting bij de oordelen en aanbevelingen die resulteren uit het kwaliteitsonderzoek dat zij heeft verricht bij de bezochte opleidingen. Dit initiatief kadert in de opdracht van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) betreffende de externe kwaliteitszorg in het Vlaamse hoger onderwijs.

Het visitatierapport is in de eerste plaats bedoeld voor de betrokken opleiding. Daarnaast wil het rapport aan de maatschappij objectieve informatie verschaffen over de kwaliteit van de geëvalueerde opleidingen. Daarom is het visitatierapport ook op de webstek van de VLUHR publiek gemaakt.

Dit visitatierapport geeft een momentopname weer van de betrokken opleiding en vertegenwoordigt daarmee slechts één fase in het proces van blijvende zorg voor onderwijskwaliteit. Immers, al na korte tijd kunnen er veranderingen aan de opleidingen worden doorgevoerd, al dan niet als reactie op de oordelen en aanbevelingen van de visitatiecommissie. Dit rapport wil daarom vooral een stimulans zijn in de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van de opleiding.

Graag dank ik namens het Bestuurscomité Kwaliteitszorg van de VLUHR de voorzitter en de leden van de visitatiecommissie voor de bestede tijd alsook voor de deskundigheid waarmee zij hun opdracht hebben uitgevoerd. De visitatie was ook enkel mogelijk dankzij de inzet van velen die bij de opleiding betrokken waren. Wij zijn hen daarvoor erkentelijk.

Hopelijk ervaart de opleiding dit rapport als een kritische weerspiegeling van hun inspanningen en als een bijkomende stimulans om de kwaliteit van het onderwijs in hun opleiding te verbeteren.

Petter Aaslestad

Voorzitter Bestuurscomité Kwaliteitszorg VLUHR

	Voorwoord van de voorzitter van het Bestuurscomité Kwaliteitszorg	3
	DEEL 1 ALGEMEEN DEEL	
Hoofdstuk I	De onderwijsvisitatie	
	Wellbeing- en vitaliteitsmanagement	9
Hoofdstuk II	Tabel met scores	13
	DEEL 2 OPLEIDINGSRAPPORT EN SAMENVATTING	
	Katholieke Hogeschool VIVES	
	Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement	19
	BIJLAGEN	
Bijlage I	Personalia van de leden van de visitatiecommissie	39
Bijlage II	Bezoekschema	41

DEEL 1

Algemeen deel

HOOFDSTUK I

De onderwijsvisitatie Wellbeing- en vitaliteitsmanagement

1 INLEIDING

In dit rapport brengt de visitatiecommissie Wellbeing- en vitaliteitsmanagement verslag uit van haar bevindingen over de Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement die zij in het voorjaar 2020, in opdracht van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR), heeft bezocht.

Dit initiatief kadert, conform de decretale opdracht, in de werkzaamheden van de VLUHR met betrekking tot de organisatie en uitvoering van de externe beoordelingen van het onderwijs aan de Vlaamse universiteiten, hogescholen en andere ambtshalve geregistreerde instellingen.

2 DE BETROKKEN OPLEIDING

Ingevolge haar opdracht bezocht de commissie de opleiding Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement aan de Katholieke Hogeschool VIVES op 4 en 5 maart 2020.

3 DE VISITATIECOMMISSIE

3.1 Samenstelling

De samenstelling van de visitatiecommissie Wellbeing- en vitaliteitsmanagement werd bekrachtigd door de het Bestuurscomité Kwaliteitszorg van 15 februari 2019, 26 april 2019 en 5 december 2019. De samenstelling van de visitatiecommissie kreeg op 4 november een positief advies van de NVAO. De commissie werd vervolgens door het Bestuurscomité Kwaliteitszorg van de VLUHR ingesteld bij besluit van 5 december 2019.

De visitatiecommissie heeft de volgende samenstelling:

- Voorzitter
 - **Jean-Pierre van der Rest**, hoogleraar bedrijfswetenschappen aan de Universiteit Leiden
- Commissieleden
 - **Lieven Beel**, HR Directeur Attentia
 - **Tammy Schellens**, hoofddocent vakgroep Onderwijskunde, Universiteit Gent
 - **Davey van Keulen**, wellness manager Thermae2000
 - **William Vandenberghe**, student Internationale Marketing Hogeschool PXL en studentenvertegenwoordiger

Joeri Deryckere, stafmedewerker kwaliteitszorg verbonden aan de Cel Kwaliteitszorg van Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad, trad op als projectbegeleider en secretaris van deze visitatie.

Voor korte curricula vitae van de commissieleden wordt verwezen naar bijlage 1.

3.2 Taakomschrijving

Van de visitatiecommissie wordt verwacht dat zij

- gemotiveerde en onderbouwde oordelen geeft over de opleiding aan de hand van het beoordelingskader.
- aanbevelingen formuleert om waar mogelijk te komen tot kwaliteitsverbetering, en
- de bredere samenleving informeert over haar bevindingen.

3.3 Werkwijze

3.3.1 Voorbereiding

Ter voorbereiding van de visitatie werd aan de opleiding gevraagd een zelfevaluatie-rapport op te stellen. De Cel Kwaliteitszorg van de VLUHR heeft hiervoor een visitatieprotocol ter beschikking gesteld, waarin de verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het zelfevaluatie-rapport zijn beschreven. Het zelfevaluatie-rapport volgt de opbouw van het accreditatie-kader.

De commissie ontving het zelfevaluatie-rapport enkele weken voor het eigenlijke bezoek, waardoor zij de gelegenheid kreeg dit document vooraf zorgvuldig te bestuderen en het bezoek grondig voor te bereiden. De commissieleden werden bovendien verzocht om elk een set van bachelorproeven grondig door te nemen vooraleer het bezoek plaatsvond.

De commissie hield haar installatievergadering op 14 februari 2020. Tijdens deze vergadering werden de commissieleden verder ingelicht over het visitatieproces en hebben zij zich concreet voorbereid op de af te leggen bezoeken. Bijzondere aandacht is besteed aan een eenduidige toepassing van het beoordelingskader en het visitatieprotocol. Verder werd het programma van het bezoek opgesteld (zie bijlage 2) en werd een eerste bespreking gewijd aan het zelfevaluatie-rapport.

Na de installatievergadering is bij de opleiding volgend bijkomend materiaal – dat voorafgaand aan het bezoek door de commissie is bestudeerd – opgevraagd: representatieve selectie van toets- en evaluatievragen van de opleidingsonderdelen met verbeterersleutel en enkele ingevulde exemplaren ter illustratie van de toepassing van de verbeterersleutel, toetsdossiers en een meer gedetailleerd overzicht van de verdeling van de taken van het personeel.

3.3.2 Bezoek aan de instelling

Tijdens het in situ bezoek aan de instelling heeft de commissie gesprekken kunnen voeren met de verschillende betrokkenen bij de opleiding. Het bezoekschema voorzag gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de studenten, de docenten, de alumni, het werkveld en de opleidingsgebonden ondersteuners. De gesprekken die de commissie heeft gevoerd, waren openhartig en verhelderend en vormden een goede aanvulling bij de lectuur van het zelfevaluatie-rapport.

Daarnaast werd steeds een bezoek aan de faciliteiten (inclusief bibliotheek, leslokalen en computerfaciliteiten) ingepland. Ten slotte was er een spreekuur waarop de commissie bijkomend leden van de opleiding kon uitnodigen of waarop personen op een vertrouwelijke wijze door de commissie konden worden gehoord.

Ook werd aan de instellingen gevraagd – als een derde bron van informatie – om een aantal documenten ter inzage te leggen ten behoeve van de commissie. Tijdens de bezoeken is voldoende tijd uitgetrokken om de commissie de gelegenheid te geven om deze documenten te bestuderen. De documenten die ter inzage van de commissie werden gelegd, waren: verslagen van overleg in relevante commissies/organen, een representatieve selectie van handboeken/studiemateriaal, indicaties van de competenties van het personeel, de toets- en evaluatieopgaven waarvan de commissie heeft aangegeven dat zij die tijdens het bezoek wenst in te kijken. Daar waar de commissie het noodzakelijk achtte heeft zij bijkomende informatie opgevraagd tijdens het bezoek om haar oordeel goed te kunnen onderbouwen.

Aan het einde van het bezoek werden, na intern beraad van de commissie, de voorlopige bevindingen mondeling aan de gevisiteerde opleiding meegedeeld.

3.3.3 Rapportering

Als laatste stap in het visitatieproces heeft de visitatiecommissie per generieke kwaliteitswaarborg haar bevindingen, overwegingen, het oordeel en verbeter-suggesties geformuleerd. Een overzicht van de verbeter-suggesties die de commissie doet ten aanzien van de opleiding is achteraan bij het rapport opgenomen.

De opleidingsverantwoordelijken van de betrokken opleiding werden in de gelegenheid gesteld om op het concept van het rapport te reageren alvorens de tekst ervan definitief werd vastgelegd.

HOOFDSTUK II

Tabel met scores

In de hierna volgende tabel wordt het oordeel van de commissie op de drie generieke kwaliteitswaarborgen uit het accreditatiekader weergegeven.

Per generieke kwaliteitswaarborg (GKW) wordt in de tabel aangegeven of de opleiding hier volgens de commissie onvoldoende of voldoende scoort. De commissie geeft ook een eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding als geheel aan de hand van dezelfde tweepuntenschaal.

In de opleidingsrapporten is inzichtelijk gemaakt hoe de commissie tot haar oordeel is gekomen. Het is dan ook duidelijk dat de scores in onderstaande tabel gelezen en geïnterpreteerd moeten worden in samenhang met de onderbouwing ervan in de opleidingsrapporten.

Verklaring van de scores op de generieke kwaliteitswaarborgen:

- Voldoende (V)** De opleiding voldoet voor deze standaard aan de basiskwaliteit want zij vertoont een acceptabel niveau over de hele breedte van de onderliggende criteria.
- Onvoldoende (O)** De generieke kwaliteitswaarborg is onvoldoende aanwezig.

Regels voor het bepalen van de scores voor het eindoordeel:

- Voldoende (V)** Het eindoordeel over een opleiding is 'voldoende' indien alle standaarden als 'voldoende' worden beoordeeld.
- Onvoldoende (O)** Het eindoordeel over een opleiding – of een opleidingsvariant – is 'onvoldoende' indien alle standaarden als 'onvoldoende' worden beoordeeld. Het eindoordeel over een opleiding – of een opleidingsvariant – is 'onvoldoende' indien na de nieuwe visitatie één of meerdere standaarden nog steeds als 'onvoldoende' zijn beoordeeld.
- Voldoende met beperkte geldigheidsduur (V')** Het eindoordeel over een opleiding – of een opleidingsvariant – is 'voldoende met beperkte geldigheidsduur', d.w.z. beperkter dan de accreditatie-termijn, indien bij een eerste visitatie één of twee standaarden als 'onvoldoende' worden beoordeeld.

	GKW 1 - Beoogd eindniveau	GKW 2 - Onderwijs- leeromgeving	GKW 3 - Gerealiseerd eindniveau	Eindoordeel
Katholieke Hogeschool VIVES				
Bachelor in well- being- en vitaliteits- management	V	V	V	V

DEEL 2

Opleidingsrapport

HOGESCHOOL VIVES

Professionele bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement

SAMENVATTING

Professionele Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement Katholieke Hogeschool VIVES

Op 4 en 5 maart 2020 werd de professionele Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement van de Katholieke Hogeschool VIVES, in het kader van een onderwijs-visitatie op haar kwaliteit geëvalueerd door een commissie van onafhankelijke experts. In deze samenvatting, die een momentopname weergeeft, worden de belangrijkste bevindingen van de commissie opgelijst.

Profilering

De professionele bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement is als opleiding gestart in het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde (HWB) in het academiejaar 2015-2016. De opleiding is uniek in Vlaanderen en is enkel te volgen aan de Katholieke Hogeschool VIVES.

De afgestudeerde wellbeing- en vitaliteitsmanager is in eerste instantie een manager, een generalistisch profiel met bijkomende aandacht voor voeding, beweging, body en mind. De studenten krijgen daarom een brede opleiding, met de drie afstudeerrichtingen. “Care en vitaliteitsmanagement” focust op curatie en leidt studenten op om met specifieke middelen en methodes goede (na)zorg te promoten, faciliteren, implementeren en te borgen. Dit gebeurt in functie van de noden van cliënten over alle leeftijds- en ontwikkelingsniveaus heen. “Coaching en wellbeingmanagement” leidt

studenten op om voor bedrijven en organisaties beleid vorm te geven rond wellbeing en vitaliteit op de werkvloer. Dit focust zich onder meer op stress- en burn-outpreventie. “Spa- en wellnessmanagement”. tot slot leidt studenten op in het managen, organiseren en plannen van het wellnesaanbod in alle facetten, zowel in dienstverband als zelfstandig. De afstudeerrichtingen kunnen wel nog beter afgestemd worden op de noden van het werkveld.

Programma

Het opleidingsprogramma omvat 180 studiepunten en is gebouwd op een onderwijsconcept van vijf leerlijnen, vier pijlers en vijf competenties van de 21e eeuw. De vijf leerlijnen lopen doorheen de hele opleiding en bestaan uit “Management”, “Wellbeing en vitaliteit”, “Personal development en onderzoeksvaardigheden”, “Communicatie” en “ICT-skills”.

Het gemeenschappelijke programma biedt de studenten een solide basis op vlak van management, communicatie en persoonlijke ontwikkeling, hoewel het bedrijfskundige en methodologische aspect sterker kan. De keuze van onderwerpen en modellen in de afstudeerrichting coaching en wellbeingmanagement zijn pertinent en worden ook bijgestuurd en geactualiseerd, geïnformeerd door de praktijk. In de afstudeerrichting spa- en wellnessmanagement ligt de nadruk sterk op het uitvoerende luik, maar de opleiding mag nog ambitieuzer zijn en meer inzetten op verandermanagement, eventmanagement en HR.

De opleiding richt ook een verkort traject Care en vitaliteitsmanagement, Wellness en spamanagement en Coaching en wellbeingmanagement in voor studenten die reeds een diploma hebben of werkervaring hebben. In een coherent pakket, verspreid over één tot maximaal anderhalf jaar, komen vakken uit het algemene deel van de opleiding én de gekozen afstudeerrichting aan bod. De opleiding voorziet ook een procedure voor studenten met werkervaring om vrijstellingen te verwerven in de opleiding via het erkennen van eerder verworven competenties.

De werkvormen in de opleiding zijn afwisselend en vinden ook een evenwicht tussen theorie en praktijk. Het leerbedrijf, ingebed in het *House of Wellbeing*, is een sterke werkvorm waarbij studenten kennismaken met een reële context en waar studenten uit de verschillende opleidingsfasen een rol in kunnen spelen. Het e-portfolio Simulise laat studenten toe om voor zichzelf bij te houden welke projecten en taken ze uitgevoerd hebben

en welke workshops ze gevolgd hebben. Dit portfolio legt een sterke nadruk op zelf-evaluatie, met ook ruimte voor evaluatie door de docent. Na afloop kan het e-portfolio Simulise gelinkt worden aan het CV, om potentiële werkgevers inzicht te geven in het gelopen traject.

De kennismaking met het werkveld en de keuze voor de stage gebeurt via Academic Tours, opleidingsonderdelen waarin studenten bedrijfsbezoeken doen en deelnemen aan lezingen en workshops. Deze werkveldoriëntatie loopt doorheen de drie fasen. De stage start in de tweede fase van de opleiding, waarbij de studenten zowel aan werkplekleren doen bij een (leer) bedrijf en een project opstellen en uitvoeren rond wellbeing en vitaliteit. De stages worden goed omkaderd en begeleid en er is heldere communicatie met de stagementoren. De internationale stages bij studenten kunnen verder gestimuleerd worden.

Beoordeling en toetsing

Het toetsbeleid van de opleiding is duidelijk geworteld in het toetsbeleid van het studiegebied en bij uitbreiding de hogeschool. De belangrijkste sluitstukken van de opleiding zijn de eindstage gekoppeld aan de afstudeerrichting en de bachelorproef. De evaluatie van de stage gebeurt aan de hand van SWOT-analyses die de student maakt in het e-portfolio, een tussentijdse zelfevaluatie, een eindevaluatie door de stagementor en een eindreflectie van de student aangevuld met een eindevaluatie van de docent. De studenten worden tijdens de stage permanent opgevolgd en geëvalueerd. Het veelvuldig werken met rubrics doorheen de hele opleiding, kan rekenen op waardering.

Het concept voor de bachelorproef is sinds de start van de opleiding in 2015-2016 grondig aangepast. Het eerste luik van de bachelorproef bestaat uit een literatuurstudie die door vier studenten samen wordt uitgewerkt. In het tweede luik, het praktijkgedeelte, vertalen de studenten de literatuurstudie individueel naar een praktijkproject op de stageplaats. De ambitie van de opleiding is om aan de slag te gaan met reële vragen uit het werkveld waar de studenten een adequaat evidence-based antwoord op dienen te formuleren. De bachelorproef wordt ten slotte verdedigd voor een onafhankelijke jury.

De kwaliteit van de afgeleverde eindwerken uit de eerste lichting is uiteenlopend, maar de opleiding zet duidelijke stappen om de kwaliteit van de bachelorproef te verbeteren. Een betere afstemming van de scores,

het reduceren van het aantal begeleiders, een uitgebreide infobundel en de nadruk op routine en overleg zijn daar enkele voorbeelden van. Om de motivatie van de studenten te stimuleren is er verder ruimte voor het actiever betrekken van de studenten bij het toewijzen en formuleren van de onderwerpen en probleemstellingen.

Begeleiding en ondersteuning

De studenten kunnen tijdens de opleiding beroep doen op studie- en trajectbegeleiding, maar kunnen ook rekenen op redelijke aanpassingen indien zij een functiebeperking hebben. De studenten geven aan dat de opleiding goed studeerbaar is en dat de vakken goed in elkaar zitten. De opleiding werkt met groepsverantwoordelijken die de problemen van de studenten kunnen melden aan de opleidingsverantwoordelijke. De commissie stelt overigens vast dat wanneer de studenten problemen aankaarten, de opleiding heel snel schakelt om deze te verhelpen. De beperkte afstand tussen de studenten en docenten zorgt ervoor dat de studenten zich ook veilig voelen en niet aarzelen om kritiek te geven indien nodig.

Beroepsmogelijkheden

De brede basis van de opleiding en de focus op de management- en taalvakken worden zowel door het werkveld als de alumni als een meerwaarde beschouwd. Het is niet altijd evident voor de eerste lichterij afdestudeerden om een job te vinden die zowel aansluit bij de verwachtingen, gegeven het gevolgde profiel. De opleiding kan meer inzetten op het aantonen van de diverse carrière mogelijkheden na afstuderen. Hiertoe worden door de opleiding reeds belangrijke stappen gezet, in de vorm van het betrekken van het werkveld in de permanente onderwijscommissie, het organiseren van een netwerkdag en het onderhouden van contacten in de marge van de stage.

OPLEIDINGSRAPPORT

Professionele Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement

Katholieke Hogeschool VIVES

Woord vooraf

Dit rapport behandelt de professionele Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement aan de Katholieke Hogeschool VIVES. De visitatiecommissie bezocht deze opleiding op 4 en 5 maart 2020.

De visitatiecommissie beoordeelt de opleiding aan de hand van de standaarden uit het VLUHR-beoordelingskader. Dit kader is afgestemd op de accreditatievereisten zoals gehanteerd door de NVAO. Voor elke standaard geeft de commissie een gewogen en gemotiveerd oordeel op een tweepuntenschaal: onvoldoende, voldoende. Bij de beoordeling van de standaarden betekent het concept 'basiskwaliteit' dat de generieke kwaliteitswaarborg aanwezig is en de opleiding – of een opleidingsvariant – voldoet aan de kwaliteit die in internationaal perspectief redelijkerwijs mag worden verwacht van een bachelor- of masteropleiding in het hoger onderwijs. De score voldoende wijst er op dat de opleiding voor deze standaard voldoet aan de basiskwaliteit en een acceptabel niveau vertoont voor de hele breedte van de onderliggende criteria. De score onvoldoende duidt erop dat de generieke kwaliteitswaarborg onvoldoende aanwezig is.

De oordelen worden onderbouwd met feiten en analyses. De commissie heeft inzichtelijk gemaakt hoe zij tot haar oordeel is gekomen. De commissie geeft ook een eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding als geheel. De oordelen en aanbevelingen hebben betrekking op de opleiding met alle daaronder ressorterende varianten, tenzij anders vermeld.

De commissie beoordeelt de kwaliteit van de opleiding zoals zij die heeft vastgesteld op het moment van het visitatiebezoek. De commissie heeft zich bij haar oordeel gebaseerd op het zelfevaluatierapport en de informatie die voortkwam uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de lesgevers, de studenten, de alumni, vertegenwoordigers van het werkveld en de verantwoordelijken op opleidingsniveau voor interne kwaliteitszorg, internationalisering en studiebegeleiding. De commissie heeft ook het studiemateriaal, een selectie afstudeerwerken en een staal van examenvragen bestudeerd. Tevens is door de commissie een bezoek gebracht aan de opleidings specifieke faciliteiten.

Naast het oordeel formuleert de visitatiecommissie in het rapport aanbevelingen in het kader van het verbeterperspectief. Op die manier wenst de commissie bij te dragen aan de kwaliteitsverbetering van de opleiding. De aanbevelingen zijn opgenomen bij de respectieve standaarden. Aan het eind van het rapport is een overzicht opgenomen van verbeter suggesties.

De professionele Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement behoort tot het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde (HWB) en ging van start in het academiejaar 2015-2016, op de campus te Kortrijk. De opleiding is uniek in Vlaanderen en is enkel te volgen aan de Hogeschool VIVES.

Het opleidingsprogramma omvat 180 studiepunten en biedt studenten drie afstudeerrichtingen aan: coaching en wellbeingmanagement, care en vitaliteitsmanagement en wellness en spamanagement. De opleiding telde bij de opstart in het academiejaar 2015-2016 67 studenten en klokte in het academiejaar 2018-2019 af op 170 studenten.

Generieke kwaliteitswaarborg 1 - Beoogd eindniveau

De commissie beoordeelt het beoogd eindniveau van de Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement als voldoende.

De opleiding wil managers opleiden die kunnen fungeren in de wellbeing- en vitaliteitsector. Hierbij vertrekken ze vanuit een holistische mensvisie en een positief gezondheidsmodel. Gezondheid, volgens deze visie, is een toestand van volledig fysiek, geestelijk en sociaal welbevinden. In de visie van de opleiding is de wellbeing- en vitaliteitsmanager in eerste instantie een manager van het totale overkoepelende wellbeing- en vitaliteitgebeuren, ongeacht de afstudeerrichting die de student kiest. De opleiding kiest daarom ook voor het aanleren van een brede basis, die leidt tot een generalistisch profiel met voeding, beweging, body en mind als cruciale pijlers over de opleiding heen. De drie afstudeerrichtingen, met name care en vitaliteitsmanagement, coaching en wellbeingmanagement en spa en wellnessmanagement, leggen telkens eigen accenten in meer specifieke sectoren en spitsen zich toe op de domeinen preventie, curatie en recreatie. De opleiding geeft hierbij aan dat de studenten een opstap krijgen richting deze meer specifieke sectoren, maar dat verdere bijscholing nadien wel noodzakelijk is. De wortels van deze opleiding liggen in de eenjarige opleiding tot wellnessconsulent die voorheen

ingericht werd in het studiegebied. Deze opleiding bestond uit een selectie van creditcontracten die aan de hogeschool gevolgd konden worden, als een soort van microdegree. De keuze voor een brede opleiding is sterk gelinkt aan de eveneens brede en gevarieerde expertise van de docenten die betrokken waren bij de opstart van de eenjarige opleiding.

De commissie uit haar waardering voor de keuze voor een multidisciplinaire benadering van wellbeing en vitaliteit, maar stelt tegelijkertijd vragen bij de keuze van de opleiding voor de drie afzonderlijke afstudeerrichtingen. Deze afstudeerrichtingen kunnen volgens de commissie beter aansluiten bij de noden van het werkveld. De commissie stelt op basis van de gesprekken vast dat zowel de arbeidsmarkt als de beleidsmakers nog overtuigd dienen te worden van de visie van de opleiding op wellbeing- en vitaliteitsmanagement. De betrokkenheid van het werkveld in de permanente onderwijscommissie, het organiseren van een netwerkdag en het onderhouden van contacten in de marge van de stage zijn zeker belangrijke stappen, maar de opleiding kan volgens de commissie nog veel explicieter inzetten op haar profilering naar arbeidsmarkt en beleidsmakers toe. De opleiding is niet enkel uniek in Vlaanderen, maar heeft ook de intentie om zowel voor Vlaanderen als internationaal het referentiepunt te zijn voor wellbeing- en vitaliteitsmanagement. Dit vraagt volgens de commissie een bijkomende inspanning van de opleiding om die geïntegreerde visie explicieter te maken en actief aan te brengen bij de relevante stakeholders.

De opleiding heeft contact met gelijkaardige opleidingen waar ze zich wat spa- en wellnessmanagement betreft mee kan vergelijken, maar kent geen buitenlandse opleiding waar de drie afstudeerrichtingen gecombineerd worden zoals in Kortrijk. De commissie is van oordeel dat de internationale benchmarking, zowel wat de visie als het algemene opleidingsconcept betreft, explicieter kan. De keuze van de opleiding voor de drie afstudeerrichtingen in het bijzonder kan volgens de commissie best onderworpen worden aan feedback uit het internationale vakgebied. Dit staat de opleiding toe om de eigen visie nog verder scherp te stellen en zich ook explicieter te profileren in het vakgebied.

De opleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement neemt als unieke opleiding de domeinspecifieke leerresultaten (DLR), gevalideerd door NVAO, integraal over als opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). Deze leerresultaten zijn vertaald naar gedragsindicatoren, die elk behaald dienen te worden op drie niveaus. Op het eerste niveau beheersen studenten de basiskennis en

-vaardigheden, terwijl op het tweede niveau verdiepend en op het derde niveau integrerend gewerkt wordt. De commissie is van oordeel dat het ambitieniveau van de leerresultaten aansluit bij niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

Concluderend stelt de visitatiecommissie dat de visie van de opleiding op wellbeing- en vitaliteitsmanagement er staat, maar nog op een actievere manier aangebracht kan worden bij het werkveld en bij de beleidsmakers. De commissie vraagt ook een duidelijkere internationale benchmarking door het opleidingsconcept aan feedback en kritiek uit het internationale vakgebied te onderwerpen. De gedragsindicatoren en de bijhorende niveaus zijn een goede vertaling van de domeinspecifieke leerresultaten. De commissie besluit dat de kwaliteit wordt geborgd en kent dan ook de score voldoende toe aan generieke kwaliteitswaarborg 1 'Beoogd eind-niveau'.

Generieke kwaliteitswaarborg 2 - Onderwijsleeromgeving

De commissie beoordeelt de onderwijsleeromgeving van de Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement als voldoende.

Het opleidingsprogramma bestaat uit 180 studiepunten, die verdeeld over drie fasen van telkens twee semesters aangeboden worden aan de studenten. De studenten volgen per semester verschillende opleidingsonderdelen, die gradueel complexer worden over de verschillende fasen heen. De bachelorproef en de eindstage in de derde fase van de opleiding sluiten het programma af. De studenten volgen 145 studiepunten gemeenschappelijk en 72 studiepunten in een van de drie afstudeerrichtingen. In de tweede opleidingsfase volgen de studenten 12 studiepunten in de afstudeerrichting, in de derde opleidingsfase volgen de overige 60 studiepunten, of het volledige academiejaar.

Het onderwijsconcept van de opleiding baseert zich op vijf leerlijnen, vier pijlers en vijf competenties van de 21e eeuw. De vijf leerlijnen van de opleiding zijn opgebouwd naar analogie met de andere opleidingen uit het studiegebied. De leerlijnen Management, Wellbeing en vitaliteit, Personal development en onderzoeksvaardigheden zijn elk gekoppeld aan een groot deel van het onderwijsprogramma, terwijl de leerlijnen Communicatie en ICT-skills eerder een beperkt aantal vakken tellen. De opleiding stelt dat de leerlijn ICT-skills geïntegreerd wordt aangeboden in de andere leerlijnen en opleidingsonderdelen. De commissie is van oordeel dat een geïntegreerde

inpak een duidelijke meerwaarde kan bieden, maar stelt evenzo dat de wijze van integratie en opbouw nog duidelijker dient worden.

De vier pijlers van de opleiding, voeding, beweging, body en mind worden door de opleiding ook verweven in de vijf leerlijnen, net als de vijf competenties van de 21e eeuw. Dit zijn internationale competenties, het interdisciplinair samenwerken, ondernemerszin, mediawijsheid en omgaan met diversiteit. De commissie begrijpt dat de opleiding zich met deze concepten inbedt in het bredere onderwijsconcept van het studiegebied en de hogeschool, maar mist een duidelijke integratie van deze concepten toegepast op de opleiding. De commissie beveelt aan om het onderwijsconcept explicieter te integreren en te vertalen naar de opleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement.

De opleiding telt drie afstudeerrichtingen, maar alle studenten volgen in de eerste fase hetzelfde programma. De werkveldoriëntatie en de eerste 'Academic Tour' geven de studenten de mogelijkheid om de praktijk te verkennen en zo een meer geïnformeerde keuze te maken voor de afstudeerrichting. De afstudeerrichting care en vitaliteitsmanagement leidt studenten op om met specifieke middelen en methodes goede (na)zorg te promoten, faciliteren, implementeren en te borgen. Dit gebeurt in functie van de noden van cliënten over alle leeftijds- en ontwikkelingsniveaus heen. De afstudeerrichting coaching en wellbeingmanagement leidt studenten op om voor bedrijven en organisaties beleid vorm te geven rond wellbeing en vitaliteit op de werkvloer. Dit focust zich onder meer op stress- en burn-outpreventie. De afstudeerrichting spa- en wellnessmanagement tot slot leidt studenten op in het managen, organiseren en plannen van het wellnessaanbod in alle facetten, zowel in dienstverband als zelfstandig.

De inhoud van het programma sluit volgens de commissie voldoende aan bij het ambitieniveau van de opleiding. De commissie stelt vast dat het gemeenschappelijke programma de studenten een solide basis biedt op vlak van management, communicatie en persoonlijke ontwikkeling. De commissie merkt wel op dat in vergelijking met gelijkaardige niet-sector specifieke opleidingen het bedrijfskundige en methodologische aspect sterker kan. Dit wordt met name zichtbaar in het analytische niveau van de businessplannen. Deze mogen wat realistischer zijn, meer gebruikmakend van real-world data en moderne analysetools. De commissie denkt bijvoorbeeld ook aan het gebruik van methoden uit de business analytics, in plaats van algemene statistische toepassingen, zoals data visualisation tools en online marketing tools. Wat de afstudeerrichtingen betreft heeft de

commissie in het bijzonder appreciatie voor de keuzes die gemaakt zijn in de afstudeerrichting coaching en wellbeingmanagement. De onderwerpen en modellen zijn pertinent en de opleiding spendeert hier ook voldoende aandacht aan bijsturing en actualisering, geïnformeerd door de praktijk. Wat de afstudeerrichting spa- en wellnessmanagement betreft mag de opleiding volgens de commissie nog ambitieuzer zijn. In vergelijking met de andere afstudeerrichtingen ligt de nadruk sterk op het uitvoerende luik van het spa- en wellnessgeheel. De commissie stelt dat de opleiding in deze afstudeerrichting meer kan inzetten op verandermanagement, eventmanagement en op HR-gerelateerde vakken. De commissie begrijpt dat de opleiding wil inzetten op het leren van het metier, in het bijzonder in een sector die een groot aandeel zelfstandige uitbaters telt en zeker gezien de faciliteiten waar de opleiding over beschikt, maar stelt dat de opleiding specifiek in deze afstudeerrichting een hoger niveau mag ambiëren.

Studenten die reeds een diploma uit het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde hebben of reeds werken komen in aanmerking voor een verkorte studieroute. De opleiding wordt voor deze studenten aangeboden in een jaar tot maximaal anderhalf jaar, in een coherent pakket waar alle specifieke vakken, eigen aan de afstudeerrichtingen, aan bod komen. Studenten die reeds werkervaring hebben kunnen via een procedure voor het erkennen van eerder verworven competenties (EVC) ook vrijstellingen krijgen voor het programma. Op basis van een uitgebreid CV, waarbij de behaalde competenties op papier aangetoond moeten worden door de student, kent de hogeschool deze vrijstellingen toe. Deze procedure gebeurt ook in overleg met de docenten.

De werkvormen die de opleiding hanteert zijn volgens de commissie afwisselend en ook de studenten geven aan dat het programma een evenwicht vindt tussen theorie en praktijk. Het leerbedrijf, ingebed in het House of Wellbeing, is een werkvorm waarbij studenten kennismaken met een reële context. De studenten uit de tweede en derde fase kunnen solliciteren bij het leerbedrijf om daar hun stage te lopen en nemen dan specifieke rollen op, van general manager tot communicatieverantwoordelijke. Ook de studenten uit de eerste fase nemen hier aan deel, zij het als medewerker tijdens de introductiestage. De commissie heeft verder in het bijzonder waardering voor het e-portfolio dat de opleiding hanteert. De studenten kunnen niet enkel voor zichzelf bijhouden welke projecten en taken ze uitgevoerd hebben, maar ook welke workshops en bedrijfsbezoeken ze gedaan hebben en stages die gevolgd werden. Zelfevaluatie, in vergelijking geplaatst met een evaluatie door de docent, speelt

ook een belangrijke rol in het portfolio. Het e-portfolio Simulise kan na afronding van de studie gelinkt worden aan een CV, zodat ook potentiële werkgevers kunnen zien welk traject de studenten gelopen hebben.

De kennismaking met het werkveld en de keuze voor de stage gebeurt via de Academic Tours die de opleiding organiseert, een opleidingsonderdeel waarin de studenten zowel bedrijfsbezoeken doen als deelnemen aan lezingen en workshops. In het eerste jaar ligt de nadruk vooral op werkveldoriëntatie, terwijl de Academic Tours in het tweede en derde jaar dieper ingaan op de drie praktijkdomeinen care, coaching en spa. De stage, een essentieel onderdeel van het afstudeertraject van de opleiding, start in de tweede fase met het opleidingsonderdeel 'Werkpleklers en projectwerking', een opleidingsonderdeel van 6 studiepunten, waarin de studenten zowel aan werkpleklers doen bij een bedrijf (of het leerbedrijf) en daarnaast ook een project opstellen rond wellbeing of vitaliteit dat ze gedurende vijf weken uitvoeren. De stage in de derde fase telt voor 15 studiepunten en duurt twaalf weken, bij een bedrijf of organisatie. De visitatiecommissie stelt vast dat de kwaliteit van de stageplaatsen grondig gemonitord wordt door de stagecoördinator. Er is een duurzaam selectieproces voorzien, met een proefperiode voor nieuwe stageplekken, risicoanalyses en duidelijke contracten. De stagementoren, die op de stageplek de stagiairs ondersteunen, hebben de contactgegevens van de coördinator en worden ook uitgenodigd voor een gesprek in de hogeschool voor de start van de stage. Ook tijdens de stage is er aanhoudend contact, via een fysiek bezoek als dat kan maar ook via Microsoft Teams als de afstand te groot is. De tussentijdse opvolging gebeurt aan de hand van een driegesprek, waarbij de mentor, de student en de stagebegeleider samenkomen om de verwachtingen en de evolutie van de student op de stageplek te bespreken. De stagementoren worden ook betrokken bij de evaluatie van de stage. De studenten geven ook aan tevreden te zijn over de kwaliteit van en de ondersteuning die ze krijgen vanuit de opleiding. De stagementoren, tot slot, geven aan dat de communicatie met de opleiding helder verloopt.

De studenten worden door de opleiding aangemoedigd een internationale ervaring op te doen. In de Academic Tour 3 doen de studenten in elke afstudeerrichting een internationale ervaring op, terwijl studenten die het keuzevak 'English for the wellbeing manager' volgen ook de kans krijgen om op immersie te gaan in het Verenigd Koninkrijk. De studenten hebben verder de mogelijkheid om in het zesde semester een buitenlandse stage te doen, iets waar reeds enkele studenten gebruik van gemaakt hebben.

Hierbij merken de studenten wel op dat de keuze van een buitenlandse stageplek iets beter omkaderd kan worden door de opleiding. De commissie moedigt de opleiding aan deze internationale stages bij de studenten verder te stimuleren en ook in te zetten op de omkadering hiervan.

De opleiding kent sinds de opstart een gemiddelde instroom van 70 nieuwe studenten per academiejaar. De opleiding, die uniek is in Vlaanderen, trekt hoofdzakelijk studenten aan uit West-Vlaanderen en uit naburige gemeentes in Oost-Vlaanderen. De opleiding kan volgens de commissie nog sterker inzetten op rekrutering van studenten uit de andere delen van Vlaanderen, in het bijzonder gezien de unieke positie die ze inneemt. De studenten zijn bijna uitsluitend vrouwelijk en zijn voornamelijk afgestudeerd in het technisch secundair onderwijs (tso) en in mindere mate het algemeen secundair onderwijs (aso). De opleiding kent een dropoutpercentage van ongeveer 25%, waarvan 88% na de eerste fase stopt met de opleiding. De studenten kunnen tijdens de opleiding beroep doen op studie- en trajectbegeleiding, maar kunnen ook rekenen op redelijke aanpassingen indien zij een functiebeperking hebben. De studenten geven aan dat de opleiding goed studeerbaar is en dat de vakken goed in elkaar zitten, in het bijzonder de generalistische vakken. De opleiding werkt met groepsverantwoordelijken die de problemen van de studenten kunnen melden aan de opleidingsverantwoordelijke. De commissie stelt overigens vast dat wanneer de studenten problemen aankaarten, de opleiding heel snel schakelt om deze te verhelpen. De beperkte afstand tussen de studenten en docenten zorgt ervoor dat de studenten zich ook veilig voelen en niet aarzelen om kritiek te geven indien nodig.

De opleiding steunde in het academiejaar 2018-2019 op een totaal van 8,7 VTE, verdeeld over een totaal van 36 personen. De opleidingsverantwoordelijke, die zelf ook les geeft in de opleiding, vormt duidelijk het ankerpunt van de opleiding en zorgt voor de noodzakelijke structuur. De commissie stelt wel vast dat de relatief nieuwe opleiding nog steeds zoekt naar een structuur waarbij ook voldoende vrijheid gegeven wordt aan de docenten en de leerlijnverantwoordelijken. Er wordt veel overlegd in het kader van de opleiding, maar de commissie stelt vast dat de opleiding hoofdzakelijk responsief werkt, zowel op vragen vanuit de studenten als vanuit het werkveld. Dit is begrijpelijk tijdens de opstartfase van de opleiding, maar de commissie beveelt aan in de toekomst ook voldoende proactief te werken. De commissie stelt verder vast dat de opleidingsverantwoordelijke in elk fase een beslissende rol speelt. De docenten zijn duidelijk betrokken bij de opleiding, maar de

leerlijnverantwoordelijken, die de respectievelijke leerlijnen coördineren in overleg met de betrokken docenten, dienen volgens de commissie ook meer verantwoordelijkheid en vertrouwen te nemen. De commissie waardeert wel expliciet de ruimte die de docenten krijgen om zich verder bij te scholen en de wijze waarop dit zowel binnen de opleiding als binnen het studiegebied gecoördineerd wordt.

De commissie is na het bezoek sterk onder de indruk van wat de opleiding gerealiseerd heeft in het House of Wellbeing. Hier is naast uitgebreide oefenruimtes voor alle afstudeerrichtingen ook ruimte voorzien voor het leerbedrijf. De campus is verder voorzien van leslokalen waar sterk kan ingezet worden op samenwerkend leren. Het flexibel meubilair maakt het mogelijk om snel om te schakelen van frontaal naar dat samenwerkend leren. De studenten hebben ook toegang tot informele ruimtes waar ze ofwel individueel ofwel samen kunnen werken aan opdrachten en projecten.

Concluderend stelt de visitatiecommissie dat het onderwijsconcept van de opleiding voldoet aan de eisen van het internationale vakgebied, maar beveelt in het kader van het verbeterperspectief van de opleiding aan het geheel van pijlers, leerlijnen en competenties beter te stroomlijnen. De leerresultaten worden in de praktijk gebracht aan de hand van adequate leervormen en kwaliteitsvolle leerinhouden. De commissie heeft in het bijzonder waardering voor het e-portfolio Simulise en het leerbedrijf. De leerinhouden zijn pertinent, maar het niveau van de afstudeerrichting spa- en wellnessmanagement kan volgens de commissie wel nog hoger. De studenten kunnen gebruik maken van kwaliteitsvolle infrastructuur, staan in nauw contact met de docenten en kunnen ook rekenen op voldoende ondersteuning vanuit de instelling. De commissie besluit dat de kwaliteit wordt geborgd en kent dan ook de score voldoende toe aan generieke kwaliteitswaarborg 2 'Onderwijsleeromgeving'.

Generieke kwaliteitswaarborg 3 - Gerealiseerde eindniveau

De commissie beoordeelt het gerealiseerde eindniveau van de Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement als voldoende.

Het toetsbeleid van de opleiding is duidelijk geworteld in het toetsbeleid van het studiegebied en bij uitbreiding de hogeschool. De docenten dragen de verantwoordelijkheid voor het evaluatieproces, maar worden daarin ondersteund door de onderwijscoach, die met onderwijskundige

ondersteuning de opleiding helpt om onder meer een toetsmatrix op te stellen en de DLR en gedragsindicatoren te integreren in de vakken. De opleiding zorgt er ook voor dat nieuwe docenten ondersteund en begeleid worden, onder meer door het verplicht volgen van onthaalsessies of door docenten lessen te laten bijwonen van andere docenten. De ECTS-fiches zijn een belangrijk instrument voor de opleiding om aan te geven hoe bepaalde opleidingsonderdelen geëvalueerd worden. De commissie stelt vast dat het evaluatiebeleid van de opleiding goed afgestemd is op het onderwijsconcept en merkt ook op dat er gekozen wordt voor een mix van examenvormen. De commissie waardeert in het bijzonder de nadruk die de opleiding ook legt op self- en peer-assessment, dus individueel en in groep, en de monitoring hiervan via het e-portfolio. Het veelvuldig werken met rubrics, doorheen de hele opleiding, kan ook rekenen op de waardering van de commissie.

De belangrijkste sluitstukken van de opleiding zijn de eindstage gekoppeld aan de afstudeerrichting en de bachelorproef. De evaluatie van de stage gebeurt aan de hand van SWOT-analyses, een tussentijdse zelfevaluatie, een eindevaluatie door de stagementor en een eindreflectie van de student aangevuld met een eindevaluatie van de docent. De studenten worden tijdens de stage permanent opgevolgd en geëvalueerd.

Het concept voor de bachelorproef is sinds de start van de opleiding in 2015-2016 grondig aangepast. Het eerste luik van de bachelorproef bestaat thans uit een literatuurstudie die door vier studenten samen wordt uitgewerkt. De opleiding koppelt dit expliciet aan de domeinspecifieke leerresultaten en legt hierbij de nadruk onder meer op werken in team en multidisciplinair werken. De inbreng van de studenten aan de literatuurstudie wordt ook afzonderlijk gemonitord. De studenten geven tijdens de gesprekken met de commissie aan dat dit doorgaans lukt, maar merken op dat indien er problemen optreden met een van de medestudenten dit de literatuurstudie wel moeilijker maakt. De commissie begrijpt dat de opleiding het werken in teams als leerdoel heeft gesteld, maar meent dat de beoordeling van de individuele student wel duidelijk moet blijven. De commissie stelt dat de presentatie en analyse/review van de literatuurstudie best in groepsverband kan, maar stelt dat het bronnen- en opzoekwerk ook individueel kan worden uitgevoerd en beoordeeld. In het tweede luik, het praktijkgedeelte, vertalen de studenten de literatuurstudie individueel naar een praktijkproject op de stageplaats. De ambitie van de opleiding is om aan de slag te gaan met reële vragen uit het werkveld waar de studenten een adequaat evidence-based antwoord

op dienen te formuleren. De commissie waardeert deze aanpak. De studenten hadden aanvankelijk de mogelijkheid om zelf te kiezen welk onderwerp ze behandelen, terwijl de opleiding nu gericht onderwerpen toewijst. De studenten geven aan dat ze niet onverdeeld gelukkig zijn met deze keuze, maar de opleiding stelt dat dit ervoor zorgt dat de studenten kunnen werken vanuit een professionele behoefte, eerder dan een persoonlijke behoefte. De commissie meent dat, om de motivatie van de studenten te stimuleren, de opleiding de studenten actiever kan betrekken bij het toewijzen en formuleren van vraaggestuurde/praktijkgerichte bachelorproefonderwerpen en -probleemstellingen. De bachelorproef wordt ten slotte verdedigd voor een onafhankelijke jury. Deze bestaat uit een voorzitter, die de equivalentie bewaakt over alle bachelorproeven heen, de promotor, een tweede interne lezer en een extern jurylid uit het relevante werkveld. De promotor geeft punten voor de helft van de bachelorproef, terwijl de punten van de interne lezer en het extern jurylid elk tellen voor een kwart van het totaal. De promotor quoteert ook het groepswerk en het proces, apart.

De commissie merkt op dat de opleiding duidelijke stappen zet om de kwaliteit van de bachelorproef te verbeteren, zowel wat concept, begeleiding als eindniveau betreft, maar stelt vast dat de kwaliteit van de afgeleverde eindwerken uit de eerste lichting sterk uiteenlopend is. De commissie stelt dat de opleiding dient in te zetten op een betere onderlinge afstemming van de scores. De opleiding geeft aan dat hier voor de komende eindwerken reeds recent maatregelen rond getroffen zijn, onder meer door het aantal begeleiders te beperken tot maximaal zeven. De bachelorproefcoördinator zet ook heel duidelijk in op routine en regelmatig overleg tussen de begeleiders. Een uitgebreide bundel, opgesteld door de coördinator, moet het proces ook verder stroomlijnen. De commissie ondersteunt de keuze van de opleiding om het aantal begeleiders te beperken, te selecteren en een betere onderlinge afstemming te faciliteren. De commissie vraagt de opleiding uitdrukkelijk de kwaliteit van de bachelorproef blijvend te monitoren en het niveau van de eindwerken duidelijk op te krikken. De opleiding moet volgens de commissie blijvend waken over de begeleiding, onderlinge afstemming tussen begeleiders en het ambitieniveau voldoende hoog houden.

De brede basis van de opleiding en de focus op de management- en taalvakken worden zowel door het werkveld als de alumni als een meerwaarde beschouwd, ongeacht de vooropleiding. De commissie stelt wel vast dat het zeker voor de eerste lichting afgestudeerden

niet altijd evident was om een job te vinden die zowel aansloot bij de verwachtingen van de alumni als het profiel waartoe ze opgeleid zijn. De drempels die de studenten ervaren in de caresector zijn hoofdzakelijk gelinkt aan de restrictieve wetgeving, terwijl op vlak van coaching vaak gezocht wordt naar mensen met meer ervaring. De commissie meent dat de opleiding actiever kan inzetten op het aantonen van de diverse carrièremogelijkheden na de opleiding. Uit de gesprekken die de commissie had met de vertegenwoordigers van het werkveld en recent afgestudeerden kan afgeleid worden dat er veel appreciatie bestaat voor de geïntegreerde aanpak van de opleiding en de brede basis die de studenten krijgen. De visitatiecommissie wil echter ook hier haar aanbeveling uit GKW 1 herhalen omtrent de profilering, zowel naar de arbeidsmarkt als beleidsmakers toe.

Concluderend meent de visitatiecommissie dat de opleiding bij de toetsing van haar bachelorproef voldoende rekening houdt met de principes van validiteit, betrouwbaarheid en transparantie. De kwaliteit van de toetsing wordt geborgd door het toetsbeleid (en de evaluatie van de stage), maar het niveau van de bachelorproef kan verder opgekrikt worden. De commissie vindt het positief dat de opleiding zich hiervan bewust is en reeds beleid heeft ontwikkeld. Het werkveld beschouwt de alumni als breed gevormd, zowel op vlak van management en taal als op de specifieke inhoud van de afstudeerrichting. De alumni ervaren echter regelmatig drempels bij het zoeken naar een job die aansluit bij de verwachtingen. Door verdere profilering van de opleiding bij beleidsmakers en naar de arbeidsmarkt toe, kunnen deze drempels volgens de commissie weggewerkt worden. De commissie besluit dat de kwaliteit wordt geborgd en kent dan ook de score voldoende toe aan generieke kwaliteitswaarborg 3 ‘Gerealiseerd eindniveau’.

Integraal eindoordeel van de commissie

Generieke kwaliteitswaarborg 1 – Beoogd eindniveau	V
Generieke kwaliteitswaarborg 2 – Onderwijsleeromgeving	V
Generieke kwaliteitswaarborg 3 – Gerealiseerd eindniveau	V

Vermits generieke kwaliteitswaarborg 1 als voldoende wordt beoordeeld, generieke kwaliteitswaarborg 2 als voldoende en generieke kwaliteitswaarborg 3 als voldoende, is het eindoordeel van de opleiding Bachelor in wellbeing- en vitaliteitsmanagement, conform de beslisregels, voldoende.

Samenvatting van de aanbevelingen in het kader van het verbeterperspectief

Generieke kwaliteitswaarborg 1 – Beoogd eindniveau

- Laat de afstudeerrichtingen beter aansluiten bij de noden van het werkveld.
- Overtuig de arbeidsmarkt en beleidsmakers van de visie van de opleiding op wellbeing- en vitaliteitsmanagement.
- Onderwerp de keuze voor drie afstudeerrichtingen aan een internationale benchmarking, om de visie op het opleidingsconcept verder scherp te stellen.

Generieke kwaliteitswaarborg 2 – Onderwijsleeromgeving

- Expliciteer de integratie en opbouw van de leerlijnen communicatie en ICT-skills in het programma.
- Integreer de verschillende concepten tot één geheel, toegepast op de opleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement.
- Versterk het bedrijfskundige en methodologische aspect van de opleiding, in het bijzonder wat het analytische niveau betreft.
- Verhoog het ambitieniveau van de afstudeerrichting spa- en wellnessmanagement, door meer in te zetten op verandermanagement, eventmanagement en HR-gerelateerde vakken.
- Stimuleer de internationale stages bij studenten en zet verder in op de omkadering van deze stages.

Generieke kwaliteitswaarborg 3 – Gerealiseerd eindniveau

- Maak een duidelijker onderscheid tussen de individuele bijdrage en de groepsbijdrage aan de literatuurstudie en het praktijkgedeelte van de bachelorproef.
- Blijf de kwaliteit van de bachelorproeven monitoren en hou het ambitieniveau voldoende hoog. Wees selectief bij het toewijzen van begeleiders, zorg voor een betere onderlinge afstemming tussen begeleiders en zorg voor meer routine in het beoordelingsproces.
- Profileer de opleiding duidelijk naar arbeidsmarkt, beleidsmakers en studenten. Overtuig de studenten ook van de alternatieve carrièremogelijkheden na het afstuderen.
- Blijf werken met relevante praktijkgerichte bachelorproefonderwerpen verkregen via vraagsturing uit het werkveld, maar vergeet niet de studenten hier actief bij te betrekken.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Personalia van de leden van de visitatiecommissie

Jean-Pierre van der Rest is hoogleraar bedrijfswetenschappen aan de Universiteit Leiden, een van Europa's toonaangevende onderzoeksuniversiteiten. Hij bekleedt gelijktijdig de functies van afdelingsvoorzitter en van promovendi-decaan (Graduate School) en was voorheen lector, onderzoeksdirecteur, programmadirecteur en onderwijsmanager bij Hotelschool Den Haag. Jean-Pierre promoveerde aan de Oxford Brookes University (Oxford School of Hospitality Management), behaalde een MA in Managerial Economics van de University of Durham (Department of Economics and Finance) en ontving een BBA in Hotel Administration van de Hoge Hotelschool Maastricht. Hij verzorgt onderwijs op het gebied van marketing, business analytics en pricing. Zijn onderzoek richt zich op prijs- en omzetoptimalisatie in capaciteitsbeperkte dienstverlening. Hij is lid van internationale wetenschappelijke redacties en ontving verschillende onderzoeksprijzen en -subsidies. Hij geeft les in bachelor-, master-, MBA- en executive education programma's, is betrokken bij onderwijs- en onderzoekaccreditaties en is een externe examiner, externe adviseur en gasthoogleraar aan verschillende internationale business schools.

Lieven Beel is HR Directeur bij Attentia. Hij studeerde af als licentiaat Arbeids- en Organisationspsychologie aan KUL. Hij is reeds ruim 20 jaar actief in HR. Hij startte zijn loopbaan als consultant. Na enkele jaren leidde hij dit consulting bedrijf. Na 7 jaar maakte hij de overgang naar een interne HR functie. Hij bekleedde functies als HR talent manager, HR manager en HR directeur. Dit telkens bij grote ondernemingen: Innogenetics, Corelio, VRT

en Attentia. Hij heeft een brede expertise in verschillende HR domeinen. Hij is zowel een HR beleidsmaker als een implementor (realisator van change).

Tammy Schellens is doctor in de pedagogische wetenschappen en is verbonden als professor aan de vakgroep onderwijskunde van de Universiteit Gent. Naast lid van de Raad van Bestuur van de UGent is ze ook op centraal niveau als opdrachtouder aangesteld waarbij ze de universiteitsbrede implementatie van activerend leren ondersteunt. Zij heeft een onderwijsopdracht voor de opleidingsonderdelen “didactische werkvormen” (derde bachelorjaar) en “Onderwijstechnologie” (eerste masterjaar) binnen de opleiding pedagogische wetenschappen; zij is ook verantwoordelijk voor een aantal vakken in de educatieve master (vakdidactiek gedragswetenschappen en vakdidactiek psychologie en pedagogische wetenschappen). Als hoofd van de onderzoeksgroep Edum@st (Education, Media, Assessment, STEM & Technology) richt haar onderzoek zich vooral op innoverende didactische werkvormen, nieuwe vormen van assessment en technologie ondersteund onderwijs.

Davey van Keulen is werkzaam als wellness manager bij Thermae2000. Hij is afgestudeerd als bachelor in Sports & Health management aan de HAN te Nijmegen. Van Keulen is reeds 12 jaar actief in de recreatiebranche. Hij startte als allround sport instructeur bij Laco Nederland B.V. Na acht jaar richtte hij, in de functie van vestigingsmanager, een vestiging op van Fit20. Een jaar later maakte hij de overstap naar de wellnessbranche binnen Thermae2000, waar hij reeds drie jaar werkzaam is. Eerst in de functie van assistent manager, later in de functie van wellness manager. Hij waarborgt de kwaliteit van het aanbod, door de medewerkers alle benodigde handvaten aan te reiken, om zo de prestaties van de afdeling te verbeteren.

William Vandenberghe is een student Internationale Marketing aan de Hogeschool PXL in Hasselt. Tevens is hij actief als studentenvertegenwoordiger en als vrijwilliger. Na een beroepsopleiding in het secundair onderwijs volgde hij een graduaatsopleiding Winkelmanagement. Na zijn opleiding wil hij een Master of Management halen aan de UHasselt.

BIJLAGE II

Bezoekschema

woensdag 4 maart 2020

10:00–12:30	intern beraad visitatiecommissie + inkijken materiaal + middagmaal
12:30–13:30	opleidingsverantwoordelijken
13:30–13:45	intern werkoverleg
13:45–14:45	studenten
14:45–15:00	intern werkoverleg
15:00–16:00	docenten
16:00–16:15	intern werkoverleg
16:15–17:00	ondersteuners
17:00–17:45	nabespreking commissie + extra gelegenheid tot inzage cursussen, nota's en examenopgaven
17:45–18:45	gesprek met afgestudeerden van de opleiding + werkveld
18:45	avondmaaltijd visitatiecommissie

donderdag 5 maart 2020

09:00–10:00 bezoek faciliteiten

10:00–11:00 spreekuur en aanvullende gesprekken op uitnodiging van de commissie

11:00–11:30 gesprek met de opleidingsverantwoordelijken

11:30–14:00 intern beraad van de commissie, voorbereiding mondelinge rapportering + middagmaal

14:00 mondelinge rapportering
