



## **BEOORDELINGSRAPPORT**

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

**hbo-bacheloropleiding  
Management Payroll Services  
Associate degree Payroll Services**

**Hogeschool Markus Verbeek Praehp**

deeltijd/duaal

**Hogeschool NCOI**

**De kracht van  
kennis.**



# **BEOORDELINGSRAPPORT**

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

## **hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services Associate degree Payroll Services**

deeltijd/duaal

**Hogeschool Markus Verbeek Praehp**

CROHO nrs.: 34132 en 80117

Hobéon Certificering

**Datum**

17 april 2018

**Auditpanel**

De heer R.J.M. van der Hoorn MBA CMC

Mevrouw M. Bartelts-Schilt MSc

De heer dr. P. Breman

De heer F.M.J. Verhulst BA

**Secretaris**

Drs. G.W.M.C. Broers



## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1.</b>	<b>BASISGEGEVENS</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>SAMENVATTING</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>ALGEMEEN EINDOORDEEL</b>	<b>35</b>
<b>6.</b>	<b>AANBEVELINGEN</b>	<b>37</b>
BIJLAGE I	Scoretabel	39
BIJLAGE II	Programma, werkwijze en beslisregels	43
BIJLAGE III	Lijst geraadpleegde documenten	49
BIJLAGE IV	Overzicht panelleden	51



## 1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Markus Verbeek Praehev
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	Rechtspersoon Hoger Onderwijs
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	n.v.t.
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	B Management Payroll Services Associate degree Payroll Services
registratienummer croho	B Management Payroll Services: 34132 Ad Payroll Services: 80117
domein/sector croho	Economie
oriëntatie opleiding	hbo en Ad
niveau opleiding	hbo-bachelor en Associate degree
graad en titel	Bachelor of Economics (BEc) Associate degree (Ad)
aantal studiepunten	B Management Payroll Services: 240 EC Associate degree Payroll Services: 120 EC
afstudeerrichtingen	-
locaties	Almere, Amsterdam, Arnhem, Breda, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Zwolle, Den Bosch, Drachten, Enschede, Groningen, Leeuwarden, Maastricht, Nijmegen en Tilburg
varianten	Deeltijd en dual
onderwijstaal	Nederlands
datum audit / opleidingsbeoordeling	16 februari 2018
contactpersoon opleiding	Mevrouw J. Smit, Directeur Opleidingsmanagement JSmit@ncoi.nl Mevrouw M.A Vroemen, Afdelingscoördinator MVroemen@ncoi.nl





## 2. SAMENVATTING

Hogeschool Markus Verbeek Praehep maakt deel uit van NCOI Opleidingsgroep. De opleidingen hbo-bachelor Management Payroll Services (hierna: MPS) en de Associate degree Payroll Services van Markus Verbeek Praehep in de varianten deeltijd en duaal, leiden payroll-studenten op met een breed profiel. Meer concreet: de bachelor leidt op tot de payroll services manager, de Ad tot de payroll professional.

De payroll services manager komt in het werkveld op een functie terecht als beloningsadviseur, hoofd salarisadministratie, senior salarisadministrateur en Payroll professional binnen onder meer de uitzend- en detachingssector, bij softwareleveranciers of uitzendbureaus. Door de toenemende complexiteit van werkzaamheden op het terrein van payroll, vindt er een verschuiving plaats van operationele functies op mbo-plus-niveau naar het Ad niveau. De Ad payroll professional monitort en controleert alle processen rondom de salarisverwerking en is werkzaam als coördinator salarisadministratie, salarisadministrateur of als salarisspecialist. Afgestudeerden werken bij organisaties met een complexe salarisadministratie of bij bedrijven die de salarisadministratie verzorgen voor organisaties die dit uitbesteden.

### Onderwerp 1. Beoogde leerresultaten

De opleiding heeft zicht op de posities in het werkveld waar afgestudeerden van zowel de Ad- als de bacheloropleiding terecht komen. Het opleidingsprofiel en de eindkwalificaties zijn op een inzichtelijke wijze uitgewerkt en beschreven voor beide opleidingsvarianten (deeltijd en duaal); zij voldoen aan de eisen van het werkveld. Het opleidingsprofiel leidt tot een aantal kerntaken die kenmerkend zijn voor de bachelor payroll services manager en de Ad payroll professional. Onderhoud en de validering van de eindkwalificaties vindt plaats in overleg met relevante partijen, waaronder het werkveld. De input uit het werkveld is door het kernteam van de opleiding (de opleidingsmanager en twee kerndocenten) samengevat in het beroepsprofiel dat door de werkveldcommissie is gevalideerd. De onderzoekscomponent kan de opleiding nog nadrukkelijker in de set eindkwalificaties opnemen. Het auditpanel beoordeelt standaard 1 voor de Ad en de bachelor en hun beide opleidingsvarianten als voldoende.

### Onderwerp 2. Programma

Het curriculum voor beide opleidingsvarianten is zo gestructureerd dat de studenten aan het einde van de opleiding alle eindkwalificaties kunnen behalen op het Ad respectievelijk bachelorniveau. Het auditpanel is positief over de rol die het portfolio speelt bij het ontwikkelen van beroepsvaardigheden. Uit de modulebeschrijvingen van de bacheloropleiding blijkt dat de onderzoekscomponent in vrijwel ieder studieonderdeel een plek heeft. Studenten ontwikkelen beroepsrelevant gedrag door kennis toe te passen en vaardigheden te hanteren in de beroepspraktijk. Per onderwijseenheid zijn leerdoelen geformuleerd die dekkend zijn voor het niveau van de opleiding (Ad en bachelor) en voor de eindkwalificaties. De opleiding kan internationalisering nog nadrukkelijker in beide curricula opnemen. De curriculumcommissie neemt haar taken serieus en participeert actief bij het actueel houden van beide curricula. Studenten bepalen in hoge mate zelf hun studieproces en het tempo waarin zij studeren. Verder benutten de opleidingen de kennis en ervaringen van studenten tijdens het onderwijs, een centraal onderdeel van het didactisch principe. Het Ad en het bachelorcurriculum sluiten aan bij de kwalificaties van de diverse groep instromers. Het auditpanel beoordeelt standaard 2 en 3 als voldoende en 4 en 5 als goed voor de Ad en de bachelor en hun opleidingsvarianten.

### Onderwerp 3. Personeel

MVP beschikt over een personeelsbeleid, conform het NCOI-beleid, waarbij de professionaliteit van medewerkers centraal staat. MVP organiseert jaarlijks bijeenkomsten over opleidingsgerelateerde thema's waaronder kalibreersessies en vakgroepoverleg. Voor de payroll-opleidingen geldt, dat zij beschikken over een pool van ruim 50 docenten.

Deze zijn in ruime mate gekwalificeerd voor de realisering van het programma, mede door hun praktijkervaring. Studenten zijn tevreden over de vakinhoudelijke kennis en de vakdidactische kennis en vaardigheden van hun docenten. De mate waarin de onderzoekscomponent is geborgd binnen het docententeam, is nog een punt van aandacht. Het auditpanel komt bij standaard 6 voor de Ad en de bachelor en hun opleidingsvarianten tot het oordeel voldoende.

#### **Onderwerp 4. Voorzieningen**

MVP beschikt over een groot aantal goed toegeruste opleidingslocaties, verspreid over het land. Voor beide opleidingen zijn naast de leslocaties geen opleidingsspecifieke praktijkvoorzieningen nodig. Studenten zijn tevreden over de IT-omgeving; wat betreft de informatievoorziening is er de afgelopen jaren sprake van een toegenomen tevredenheid onder studenten. De opleidingen leggen het initiatief voor studiebegeleiding in de eerste plaats bij de student zelf. De student wordt tijdens zijn opleiding 'op maat' begeleid en ondersteund. Hun begeleiding beoordelen studenten als passend. Het auditpanel komt bij standaard 7 tot het oordeel goed en bij standaard 8 tot het oordeel voldoende voor de Ad en de bachelor en hun beide opleidingsvarianten.

#### **Onderwerp 5. Kwaliteitszorg**

MVP beschikt over een strak vormgegeven, uitgebreid systeem van kwaliteitszorg waarbij de PDCA-cyclus het uitgangspunt vormt. Alle relevante partijen zijn hierbij betrokken en tonen een actieve inbreng bij het *up-to-date* houden van het curriculum. Het auditpanel komt voor standaard 9 tot het oordeel goed voor de Ad en de bachelor en hun beide opleidingsvarianten.

#### **Onderwerp 6. Toetsing en beoordeling**

De payroll-opleidingen laten een opleidingsbreed transparant en samenhangend systeem van toetsing zien. De toetsen zijn valide, transparant en betrouwbaar. Zij zorgen dat de examens betrouwbaar zijn, mede door bij de ontwikkeling ervan gebruik te maken van een toetsplan. Het auditpanel stelt vast dat de examencommissie adequaat functioneert en dat de leden beschikken over een mandaat dat past bij de wettelijke taak. De 'hygiëne' van het beoordelingsproces bij scripties vormt nog een punt van aandacht voor beide opleidingen. Het auditpanel komt voor standaard 10 tot het oordeel voldoende voor de bachelor en de Ad en de beide opleidingsvarianten.

#### **Onderwerp 7. Gerealiseerde leerresultaten**


De bachelor en de Ad realiseren in voldoende mate de beoogde leerresultaten, zo stelt het auditpanel vast na bestudering van de portfolio's en de scripties. De afstudeerproducten zijn praktisch bruikbaar, de onderzoekscomponent is aan de maat. Eén afstudeerproduct raakt aan de cesuur. Het werkveld is tevreden over zowel de bekwaamheid als over het niveau van afgestudeerden. Ook alumni zijn tevreden over het niveau van de opleidingen en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Het auditpanel komt voor standaard 11 tot het oordeel voldoende voor de Ad en de bachelor en hun beide opleidingsvarianten.

#### **Algemene conclusie:**

Op basis van de beslisregels van de NVAO luidt het *overall* oordeel over de opleidingen Associate degree Payroll Services en de hbo-bachelor Management Payroll Services in de varianten deeltijd en duaal als voldoende. Wel geldt als aanbeveling voor beide opleidingen om de onderzoekscomponent in de eindkwalificaties op te nemen en internationalisering in het curriculum nog verder uit te werken.

Het auditpanel adviseert de NVAO de opleidingen Associate degree Payroll Services en de hbo-bachelor Management Payroll Services in de varianten deeltijd en duaal te accrediteren voor de periode van zes jaar.

Den Haag, 17 april 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R.J.M. van der Hoorn', written over a horizontal line.

R.J.M. van der Hoorn MBA CMC  
voorzitter

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'drs. G.W.M.C. Broers', written in a cursive style.

drs. G.W.M.C. Broers,  
secretaris



### 3. INLEIDING

De voorliggende beoordelingsrapportage vormt de weergave van een 'Uitgebreide Opleidingsbeoordeling' van de hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services en de Associate degree Payroll Services van Hogeschool Markus Verbeek Praehop, als onderdeel van de NCOI Opleidingsgroep, die op 16 februari 2018 is uitgevoerd door een auditpanel van onafhankelijke deskundigen (zie bijlage IV voor een toelichting).

Het betreft de beoordeling van een unieke opleiding, zoals in het 'Verantwoordingsformulier deskundigheden en onafhankelijkheid beoordelingspanel' is beschreven.

#### *Instelling*

MVP is een rechtspersoon voor hoger onderwijs en maakt sinds 2014 deel uit van de NCOI Opleidingsgroep. NCOI biedt sinds het studiejaar 2003-2004 geaccrediteerde hbo-opleidingen en programma's aan op zowel Ad-, bachelor- als masterniveau en organiseert deze op diverse plaatsen in Nederland. De NCOI Opleidingsgroep omvat, behalve MVP, verschillende 'labels', waaronder Hogeschool NCOI, en onderhoudt een breed opleidingsportfolio.

NCOI, en daarmee ook MVP, richt zich op studenten die een opleiding combineren met een baan. Alle onderwijs voor werkenden biedt NCOI aan in duale vorm; bij het wegvallen van een geschikte werkomgeving kan de student in deeltijd verder studeren en maakt een verplichte stage deel uit van zijn programma. Zo'n 80 procent van de studenten volgt duaal onderwijs.

Voor de uitvoering van onderwijs en examinering werkt MVP, conform het NCOI-brede beleid, met freelancers/ZZP'ers die naast hun onderwijsstaak tevens werkzaam zijn in de beroepspraktijk. In 2017-2018 zijn aan de instelling naast ca. 4000 medewerkers als *freelancer* ook 1200 medewerkers in vaste dienst verbonden. Sinds 2013 kent de instelling een *Academic Board* die zich richt op de academische kwaliteit van het bacheloronderwijs en de kwaliteit van de onderzoekslijnen (en het afstuderen) in alle bacheloronderwijsprogramma's. Voor payroll is geen onderzoekslijn in het curriculum voorzien.

#### **Algemeen**

*Het Evaluatiebureau Hobéon voert in de periode 2016-2018 bij NCOI een groot aantal beoordelingen uit. Gelet op de identieke vormgeving, aansturing en borging van de hiervoor genoemde opleidingsaspecten hebben Hobéon en NCOI ervoor gekozen om voorafgaand aan de opleidingsaudits in zowel 2016-2017 als 2017-2018 op de generieke onderdelen een afzonderlijke audit uit te voeren. De opleidingspanels kunnen zich daardoor vooral richten op de (uitvoerings)kwaliteit van de afzonderlijke opleidingsprogramma.*

*Ieder opleidingspanel heeft de informatie en de bevindingen van het generieke auditpanel, die in elke rapportage per standaard zijn opgenomen in grijze kaders, benut bij de bestudering van de opleidingsdocumentatie en zich vervolgens op grond hiervan en de gevoerde auditgesprekken een zelfstandig oordeel gevormd over alle standaarden. In de Bijlage II bij dit rapport is een nadere toelichting opgenomen over de inrichting van de opleidingsbeoordelingen van NCOI.*

#### *Deze rapportage*

Karakteristiek voor NCOI is dat zij voor al haar opleidingen verschillende aspecten centraal en op identieke wijze organiseert en aanstuurt. Dit betreft bijvoorbeeld het ontwikkelings- en validatieproces van een opleiding, het didactisch concept, het personeelsbeleid, de toetsing en examinering en de kwaliteitszorg. Ook voor MVP geldt het NCOI-beleid op deze aspecten. Voor deze rapportage betekent dit dat wij de informatie en de bevindingen van het generieke NCOI-auditpanel, zoals hierboven in het grijs kader beschreven, hierin hebben opgenomen. Verder verwijzen wij naar NCOI/MVP óf specifiek naar MVP daar waar dit passend is.

#### *Karakteristiek opleiding Payroll*

NCOI wil zich met haar opleidingen onderscheiden van andere aanbieders van hoger onderwijs door zich expliciet te richten op werkenden met ontwikkelpotentieel. Dit geldt ook voor de beide

payroll-opleidingen van MVP. Zij zijn gestart op verzoek van het werkveld dat behoefte had aan hoger opgeleide professionals die vanuit een brede blik naar de verwerking van salarissen, en alles wat daarmee samenhangt, kijken. Een eenvoudige salarisadministratie volstaat tegenwoordig niet meer. Het is veel meer specialistenwerk geworden dat bedrijven vaak uitbesteden.

Veel studenten van zowel de bachelor als de Ad variant van Payroll beschouwen het volgen van de opleiding als een opstap naar een hogere positie binnen de organisatie/bedrijf waar zij werkzaam zijn. Ook zien zij de afronding ervan als een mogelijkheid om elders te solliciteren op een hogere functie.

Studenten volgen hun opleiding in klassenverband en hebben de mogelijkheid om onderwijs ook via *e-learning* te volgen. Omdat de doelgroep waar beide opleidingen zich op richten al werkzaam is of stage loopt binnen het payroll-werkveld, focussen zij zich op het verbinden van theorie en praktijk. De student heeft dan de mogelijkheid om theorie en praktijk met elkaar te verbinden, zo krijgt de theorie voor hen een meerwaarde.

De invalshoek van MVP is het benaderen van het payroll-werkveld vanuit een vooral financieel en fiscaal perspectief. Voor de Ad'er en de bachelor op het terrein van payroll formuleert MVP verschillende invalshoeken:

- De Ad payroll professional kan salarisverwerking oppakken en rapporteert over afzonderlijke gevallen. Hij draagt zorg voor de aansluiting tussen de salarisadministratie en financiële administratie, hij signaleert afwijkingen en zorgt voor herstel ervan. Na afronding van de opleiding mag hij de graad 'Associate degree' voeren.
- De bachelor payroll services manager is behalve vakspecialist breder inzetbaar dan de Ad-afgestudeerde. Hij kan op managementniveau adviseren en daarbij als sparringpartner fungeren. Hij is adviseur voor werknemer en werkgever die overzicht heeft over relevante (internationale) fiscale en juridische aspecten van zijn vakgebied en kan de implicaties hiervan vertalen naar zijn eigen organisatie of de organisatie die hij adviseert. Na afronding van de opleiding mag hij de graad BEc (*Bachelor of Economics*) voeren.

Beide varianten hebben een beperkt aantal studenten. De bachelor heeft 23 veelal duale studenten, de Ad 7 duale studenten. Bij de bachelor zijn de laatste twee jaar 4 studenten afgestudeerd, bij de Ad 1 student. Het auditpanel heeft van deze 5 studenten de afstudeerproducten bestudeerd en beoordeeld (zie standaard 10 en 11 in deze rapportage).

#### *Vervolg op voorgaande opleidingsaccreditatie*

De bachelor Management Payroll Services is in 2007 door de NVAO positief beoordeeld in het kader van de toen nog zelfstandige MVP aangevraagde Toets Nieuwe Opleiding. Zij is in 2013 opnieuw geaccrediteerd. Voor de Ad geldt dat deze eveneens in 2013 is geaccrediteerd. Hierna volgt een verkort overzicht van de aandachtspunten die het toenmalige auditpanel in haar rapportage van 22 mei 2012 opsomde, gevolgd door de door de opleiding genomen maatregelen.

<b>Aandachtspunten auditpanel Management Payroll Services (2012)</b>	<b>Maatregelen opleiding</b>
Met een meer beroepsspecifieke inkleuring van de competenties en het doorzetten van een concrete vertaling naar het programma, verwacht de commissie dat MPS zich meer kan onderscheiden binnen het domein.	De opleiding heeft eindkwalificaties uitgewerkt in beheersingsindicatoren waardoor het beroepsrelevant gedrag beter te beoordelen is. Hierdoor is tevens de functie van de eindkwalificaties in het curriculum duidelijker geworden.
Het programma kan op het terrein van managementvaardigheden (ook op internationaal terrein) nog verder worden uitgediept.	Managementvaardigheden maken onlosmakelijk deel uit van het programma. De internationale dimensie verdient nog aandacht.
Om de samenhang overzichtelijk te houden van het programma, is nog winst te behalen in de beschrijving van de kennisbasis en eindkwalificaties in de Onderwijs- en Examenregeling (OER).	De opleiding kent een uitgebreid OER waarin in het opleidingsspecifiek deel de eindkwalificaties en kennisbasis beschreven zijn.

<b>Aandachtspunten auditpanel Management Payroll Services (2012)</b>	<b>Maatregelen opleiding</b>
De opleiding kon bij 'voorzieningen' modernere middelen kunnen inzetten. De lay-out van syllabi kon beter.	Beide aspecten zijn gerealiseerd: voorzieningen zijn aan de maat, de lay-out van studiemateriaal is verbeterd.
De opleiding had meer gebruik maken van relevante input, afkomstig van <i>stakeholders</i> waaronder studenten en werkgevers.	De opleiding hanteert een NCOI-breed gedragen pdca-cyclus die zorgdraagt voor evaluaties en voor verbeterbeleid op basis van deze evaluaties.





## 4. OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

### 4.1. Beoogde leerresultaten

**Standaard 1: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld, het vakgebied en op internationale eisen.**

#### Bevindingen

##### **Algemeen**

*Bij de ontwikkeling, uitvoering en kwaliteitsborging van haar erkende opleidingen werkt NCOI met gestandaardiseerde processen.*

*Bij het opstellen van het domeinspecifieke referentiekader voor een opleiding vormt de meest actuele versie van een eventueel landelijk vastgesteld beroeps- en opleidingsprofiel een belangrijk uitgangspunt. Indien een landelijk profiel ontbreekt, ontwikkelt NCOI een eigen beroeps- en opleidingsprofiel, waarvan een uitgebreide werkveldoriëntatie en een oriëntatie op vergelijkbare opleidingen/opleidingsprofielen in binnen- en buitenland deel uitmaakt. Zowel de werkveldcommissie als de curriculumcommissie zijn betrokken bij het opstellen en valideren van de beoogde leerresultaten van een opleiding.*

*Het gestandaardiseerde ontwikkelproces voorziet erin dat de beoogde leerresultaten aan de vereiste basiskwaliteit voldoen. Dat wil zeggen dat (i) de beoogde leerresultaten inhoudelijk aansluiten op de eisen van het beroep, mede aan de hand van internationale referenties tot stand zijn gebracht en door een gekwalificeerde representatie van het relevante werkveld zijn gevalideerd, (ii) voor het vereiste niveau van de beoogde leerresultaten de Dublin Descriptoren als referentie hebben gediend en (iii) de beoogde leerresultaten dusdanig zijn geconcretiseerd dat zij richting geven aan de inhoud van het programma.*

##### *Opleidingsprofiel en kerntaken*

De bacheloropleiding en de Ad Payroll in de varianten deeltijd en duaal zijn gericht op bedrijfseconomische/administratieve richtlijnen alsmede op de fiscaal-juridische, arbeidsvoorwaardelijke en sociaal-verzekeringstechnische wet- en regelgeving met het oog op administratieve processen met derden (belastingdienst, uitkeringsinstanties en pensioenfondsen). Binnen dit vakgebied zijn trends en ontwikkelingen waarneembaar waar afgestudeerden mee te maken krijgen. Het betreft de toenemende automatisering, een complexere werkomgeving gekenmerkt door advisering, diversiteit in arbeidsovereenkomsten en individualisering, internationalisering, wettelijke veranderingen en meer toezicht vanuit de overheid.

De invalshoek van beide payroll-opleidingen is het benaderen van het werkveld vanuit met name een financieel en fiscaal perspectief. Zij leiden professionals op die vanuit een gedegen vakinhoudelijke kennis complexe salarisverwerking kunnen oppakken en daarbij rapporteren over uitzonderlijke gevallen.

Het opleidingsprofiel dat voor beide varianten geldt, leidt tot kerntaken die kenmerkend zijn voor de bachelor payroll services manager en de Ad payroll professional. Tot de kerntaken van de bachelorafgestudeerde behoren het controleren van de salarisadministratie, het zorgdragen van aansluiting tussen de salarisadministratie en financiële administratie, het managen van projecten, advisering en beleidsvorming. Tot de kerntaken van de Ad'er behoren het controleren van de salarisadministratie, het zorgen van de aansluiting tussen de salarisadministratie en financiële administratie en het monitoren van afspraken, het signaleren van afwijkingen en het zorgen voor herstel ervan.

Daarnaast onderscheiden beide opleidingen binnen beide varianten een aantal kernopgaven: kritische beroepssituaties waar de beroepsbeoefenaar regelmatig mee te maken krijgt. Het werkveld verwacht van de bachelorafgestudeerde dat deze kan omgaan met werkdruk, kwaliteit levert, *compliance*, betrouwbaarheid en ethische kwesties.

Van de Ad'er verwacht het werkveld eveneens dat deze hiermee kan omgaan maar op een meer operationeel niveau. Het auditpanel stelt vast dat het beroepsprofiel duidelijk is geformuleerd en dat de kerntaken en kernopgaven aansluiten bij de eisen die de praktijk stelt aan afgestudeerde payrollers op bachelor- en Ad-niveau.

#### *Eindkwalificaties*

Voor de bachelorafgestudeerde payrollers gelden zes eindkwalificaties die aansluiten op zowel het beroepsprofiel als de kerntaken. Het gaat, samengevat, om de volgende eindkwalificaties:

- Verantwoording, controle en toezicht
- Inrichten en onderhouden van informatiesystemen
- Managen van projecten
- Bepalen en beheersen van financieel economische en fiscale risico's
- Adviseren en informatie verstrekken ten behoeve van de besluitvorming
- *Compliance*

Voor de Ad afgestudeerde payrollers gelden de volgende vier eindkwalificaties:

- Uitvoering, controle en toezicht
- Onderhouden van informatiesystemen
- Informatie verstrekken t.b.v. de besluitvorming
- *Compliance*

Voor zowel de Ad- als de bachelorafgestudeerde geldt dat deze over de eindkwalificaties beschikt op het terrein van payroll op respectievelijk Ad- en bachelorniveau. De uitwerking van de eindkwalificaties laat zien dat deze aansluiten bij de Dublin Descriptoren waarmee het hbo-niveau ervan geborgd is.

De opleiding heeft de onderzoekscomponent 'bewust' niet in de eindkwalificaties opgenomen; in het curriculum van de bachelor besteedt de opleiding hier wél aandacht aan. Het auditpanel is echter van oordeel dat de eindkwalificaties een eigenstandige plek verdienen in de set eindkwalificaties, mede gelet op het belang ervan voor het afstudeerniveau. De opleiding heeft twee aandachtspunten uit de vorige audit rondom de beroepsspecifieke inkleuring en de beschrijving van de kennisbasis en eindkwalificaties in de Onderwijs- en examenregeling gerealiseerd.

#### *Betrokkenheid werkveld en nationale oriëntatie*

De werkveldcommissie is betrokken bij de samenstelling van de eindkwalificaties van zowel de Ad als de bachelor. Tevens is deskresearch uitgevoerd en zijn beroepsbeoefenaren/werkgevers bevraagd over de rol van payroll-afgestudeerden in het werkveld en de consequenties hiervan voor eindkwalificaties en de onderwijsinhoud van zowel de Ad als de bachelor. De input is door het kernteam van de opleiding (de opleidingsmanager en twee kerndocenten) samengevat in een beroepsprofiel dat de werkveldcommissie heeft gevalideerd. Hieruit is vervolgens een beeld ontstaan van de rollen die de payrollers op beide niveaus (Ad en bachelor) vervult. MVP heeft een vergelijking gemaakt tussen haar payroll-opleidingen en die van andere aanbieders. Hieruit blijkt dat de opleiding goed zicht heeft op zowel de opleidingsmarkt als op de inhoud van andere payroll-opleidingen. Ook internationaal is een vergelijking gemaakt, meer specifiek met een Vlaamse opleiding die geaccrediteerd is door een Vlaams Agentschap.

**Weging en Oordeel**

Het auditpanel stelt vast dat beide opleidingen een duidelijk opleidingsprofiel hanteren en een set eindkwalificaties en kerntaken die aansluiten op de eisen van het werkveld en de niveaus Ad en bachelor. Hetzelfde geldt voor de eindkwalificaties die inhoudelijk dekkend zijn voor het beroep en door het werkveld gevalideerd zijn. Wat het niveau betreft, sluiten de eindkwalificaties aan op de Dublin Descriptoren en voldoen zij daarmee aan internationale eisen. Het Ad-niveau is afgestemd met het werkveld. De opleiding kan de onderzoekscomponent explicieter in de eindkwalificaties opnemen. Het auditpanel beoordeelt standaard 1 als voldoende voor de Ad- en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten.

## 4.2. Programma

**Standaard 2: Het programma maakt het mogelijk om passende (professionele of academische) onderzoeks- en beroepsvaardigheden te realiseren.**

### Bevindingen

#### **Algemeen**

*Doordat NCOI iedere erkende opleiding ontwikkelt in samenspel met het werkveld, c.q. de werkveldcommissie en de curriculumcommissie, is er in iedere opleiding aandacht voor de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van onderzoek en van de beroepspraktijk.*

*Het kernteam van elke opleiding is onder leiding van de bij die opleiding horende curriculumcommissie verantwoordelijk voor de actualiteit van het opleidingsprogramma, de selectie van basisliteratuur en de te gebruiken artikelen.*

### **Ontwikkelen van beroepsvaardigheden**

Studenten die de Ad- en de bacheloropleiding Payroll volgen, staan met één been in de beroepspraktijk waar zij ruim gelegenheid krijgen om de theorie in de praktijk te toetsen en om daarnaast praktijkgerelateerde opdrachten uit te voeren. Eén van de aandachtspunten uit de vorige accreditatie had betrekking op het vaardighedenaspect: daar kon de opleiding meer aandacht aan besteden. Sinds 2016 is er meer aandacht voor deze praktische beroepsvaardigheden. Zo werken zowel bachelor- als Ad-studenten vanaf de start van hun opleiding aan hun communicatieve vaardigheden. Zo passen zij bij de les 'Communicatie VPS' hun vaardigheden toe in een concrete werksituatie. Communiceren over vakinhoudelijke kwesties behoort tot de essentiële beroepsvaardigheden van de payroll-afgestudeerde. De toenemende complexiteit op het terrein van arbeidsovereenkomsten en de steeds ingewikkeldere werkomgeving, maakt het noodzakelijk dat de payroll professional, en dat geldt zeker voor de bachelorafgestudeerde, directie en lijnfunctionarissen kan adviseren en begeleiden daar waar het fiscale en financiële aangelegenheden betreft alsmede bij arbeidsrechtelijke kwesties.

Verder heeft de opleiding vanaf 2016 een aantal nieuwe modules geïntroduceerd zoals op het terrein van loonheffingen en aangiften, arbeidsrecht, sociale zekerheid en personeel en organisatie. Door het volgen van studieonderdelen op het terrein van bedrijfseconomie en bedrijfsadministratie vormt de student een stevig fundament op het terrein van financiële kennis en vaardigheden.

#### *Beroepsvaardigheden*

Het auditpanel is positief over de rol die het portfolio speelt bij het ontwikkelen van beroepsvaardigheden bij zowel de bachelor- als de Ad studenten. Om de kwaliteit van het portfolio te verbeteren levert de student twee portfolio's in. Sinds 2014-2015 is er sprake van een propedeuseportfolio en een opleidingsportfolio. De opleiding kan dan al in de propedeusefase ingrijpen als het propedeuseportfolio niet aan de eisen voldoet. Studenten leveren daarbij de eerste portfolio-opdrachten in en reflecteren op een kernopgave. In het opleidingsportfolio aan het eind van zijn opleiding toont de student, door hierin alle afgeronde portfolio-opdrachten op te nemen, dat hij aan het eind van zijn studie de beroepsvaardigheden beheerst waarover een afgestudeerde dient te beschikken. Het gaat dan om:

- bewijsstukken in de vorm van beroepsproducten per eindkwalificatie,
- twee uitgewerkte portfolio-opdrachten per module,
- reflectie op de kernopgaven uit het beroepsprofiel,
- verslaglegging van de contacten met de portfolio- en de praktijk-/stagebegeleider.

Op deze wijze krijgen studenten voldoende gelegenheid om hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen en daarbij hun groeiproces als professional te tonen. De opleidingen kunnen hun studenten meer stimuleren om goed te reflecteren op de bewijsstukken die zij leveren. Dat was in een aantal gevallen mager.

### *Onderzoeksvaardigheden*

Studenten werken tijdens de hele opleiding aan hun onderzoeksvaardigheden. Om de onderzoekscomponent meer 'body' te geven en deze te laten aansluiten bij het door NCOI/MVP gehanteerde didactisch concept, heeft NCOI een eigen uitgave ontwikkeld op het gebied van onderzoeksvaardigheden dat studenten binnen de payroll-bacheloropleiding gebruiken. Uit de modulebeschrijvingen van de opleiding blijkt dat de onderzoekscomponent in vrijwel ieder studieonderdeel een plek heeft. Ter illustratie hiervan twee voorbeelden:

- Binnen het studieonderdelen 'Belastingrecht' en 'Ondernemingsrecht' voert de student een kort onderzoek uit als portfolio-opdracht.
- Als eindopdracht van fase 1 van zijn studie voert de student de 'Eindopdracht fase 1' uit. Hij laat zien dat hij de kennis en vaardigheden van de gevolgde modules van de eerste fase kan integreren en daarbij de verschillende fasen uit een onderzoekscyclus op een juiste wijze kan toepassen. Zo laat de student zien dat hij een probleem kan definiëren, relevante bronnen vinden, deze kan raadplegen en in een opdracht kan verwerken, een plan van aanpak voor zijn onderzoek kan opstellen en de hierbij gemaakte keuzes verantwoordt.

Het auditpanel stelt vast dat de opleiding haar studenten voldoende gelegenheid biedt om zich vanaf de start onderzoeksvaardigheden eigen te maken.

### *Curriculumcommissie*

De curriculumcommissie bestaat uit een lid van de *Academic board*, het kernteam, de manager Hoger Onderwijs, de kwaliteitsmanager en de onderwijsmanager. Beide opleidingen beschikken daarmee over een curriculumcommissie die onderzoekmatig, onderwijskundig, inhoudelijk en organisatorisch over voldoende kwaliteit beschikt om zowel vakinhoud als de samenhang te borgen. Tot haar belangrijkste taak behoort het vormgeven van het curriculum op basis van ontwikkelingen in het beroepenveld én naar aanleiding van evaluaties onder docenten en studenten. Het auditpanel stelt een aantal recente aanpassingen van het curriculum vast, waaronder het opnemen van studieonderdelen rond loonheffingen, aangiften en arbeidsrecht en sociale zekerheid. Studieonderdelen zoals op het gebied van bedrijfseconomie en bedrijfsadministratie staan borg voor een voldoende financiële basis bij zowel de Ad- als de bachelorstudenten.

### **Weging en Oordeel**

De payroll-opleidingen hebben de beroepsvaardigheden in beide curricula verweven. Daardoor krijgen studenten gelegenheid om hun kennis en vaardigheden in de beroepspraktijk verder aan te scherpen en dit in een portfolio uit te werken. De onderzoekscomponent is in het bachelorcurriculum verweven op een zodanige wijze, dat studenten vanaf de start van hun opleiding in vrijwel alle studieonderdelen met de onderzoekscomponent te maken krijgen. De reflectiecomponent in het portfolio kan beter. De curriculumcommissie neemt haar taken voldoende serieus en participeert bij het actueel houden van beide curricula. Het auditpanel beoordeelt standaard 2 als voldoende voor de Ad- en bachelor-payrollopleiding en hun beide varianten.

**Standaard 3: De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.**

**Bevindingen**

**Algemeen**

Voor elke erkende opleiding werkt NCOI de leerresultaten qua kennis en vaardigheden uit in algemene leerdoelen van de onderwijseenheid. Deze vertaalt NCOI vervolgens per onderwijseenheid in leerdoelen per les.

De curriculumcommissie heeft als voornaamste taak te borgen dat studenten via het curriculum alle beoogde leerresultaten behalen. Zij stelt daartoe de leeruitkomsten per onderwijseenheid vast en verifieert door middel van evaluatie-uitkomsten of deze daadwerkelijk worden behaald, dan wel behaald kunnen worden (studeerbaarheid).

NCOI geeft internationalisering binnen zijn duale en deeltijdse programma's met name vorm door de inzet van Engelstalige literatuur en de behandeling van internationale casuïstiek.

*Eindkwalificaties, doelstellingen en het curriculum*

De eindkwalificaties vormen de basis voor het curriculum van zowel de Ad als de bachelor Payroll. De opleidingen geven duidelijk aan op welke wijze zij de eindkwalificaties uitwerken in de onderwijseenheden/modules. Het is voor het auditpanel traceerbaar en voor studenten navolgbaar aan welke eindkwalificatie zij tijdens de verschillende studiefasen werken. De beide curricula zijn zo gestructureerd dat de student aan het einde van de opleiding alle eindkwalificaties behaalt. Daartoe zijn per onderwijseenheid leerdoelen geformuleerd die dekkend zijn voor het niveau van de Ad- respectievelijk de bacheloropleiding en die zijn afgeleid van de eindkwalificaties.

De opleiding hanteert een concentrisch onderwijsmodel. Dit impliceert dat de studieonderdelen, naarmate de student vordert in zijn opleiding, een toenemende mate van complexiteit laten zien. Deze complexiteit heeft betrekking op zowel de inhoud van het vakgebied als de wijze waarop de opleiding de lesstof aanbiedt en de student dit steeds zelfstandiger verwerkt. De documentatie voor studenten, waaronder de stagehandleiding en de studiehandleidingen, beoordeelt het panel als adequaat, dat wil zeggen: passend bij het niveau van de opleiding en bij de doelgroep waar beide payroll-opleidingen zich op richten. Wat betreft de literatuurlijst stelt het auditpanel vast dat deze traditioneel is, deze kan meer internationale literatuur bevatten evenals literatuur die het hbo-niveau *ontstijgt*.

*Inhoud programma*

De opleidingen bieden een modulair vormgegeven curriculum aan dat is onderverdeeld in twee fases voor de Ad en vier fases voor de bachelor. Hierna geven we ter concretisering een beknopte uitwerking van de verschillende studieonderdelen per studiefase voor de Ad en de bachelor.

- Fase 1: Bedrijfsadministratie, bedrijfseconomie, belastingrecht, juridische en communicatieve vaardigheden, loonheffing en aangiften, personeel en organisatie, arbeidsrecht en het propedeuseportfolio. (Ad en bachelor)
- Fase 2: Bestuurlijke informatievoorziening, ondernemingsrecht, IB-geen winst- en loonbelasting, loonheffing VPS, arbeidsrecht en sociale zekerheid, personeel en organisatie, communicatie VPS. (Ad en bachelor)
- Fase 3: Managementaccounting, organisatie en management, strategische arbeidsvoorwaarden en belonen, communicatie en adviesvaardigheden en de adviesopdracht. (bachelor)
- Fase 4: Jaarrekening, projectmanagement, keuzemodule, opleidingsportfolio en afstuderen. (bachelor)

De structuur van de opleidingen maakt het mogelijk dat studenten die het Ad-programma hebben afgerond, eenvoudig kunnen instromen in de bacheloropleiding. Zij kunnen in het vierde studiejaar kiezen uit negen keuzemodules waaronder: Management van bedrijfsprocessen, HR-performance management en HR-accounting en Bedrijfskundig management. Deze keuzemodules sluiten goed aan op de inhoud en diepgang van de bachelor payroll.

#### *Internationale oriëntatie*

Het curriculum van de opleidingen laat weliswaar een bij de eindkwalificaties passende maar beperkte internationale oriëntatie zien. De opleiding leidt studenten op die voornamelijk werkzaam zijn binnen een Nederlandse bedrijfscontext maar die, zo geeft zij aan, wel in aanraking kunnen komen met internationale wet- en regelgeving of buitenlandse handel. Het auditpanel wijst er op dat de opleiding internationalisering dan ook nadrukkelijker in het curriculum kan opnemen. Zo kan de opleiding bijvoorbeeld haar studenten meer internationale literatuur voorschrijven, dit is nu te beperkt, óf een buitenlandse stage en werkbezoeken voorschrijven.

#### **Weging en Oordeel**

De opleidingen hebben de eindkwalificaties op een inzichtelijke wijze in het Ad- en bachelorcurriculum verwerkt. De inhoud ervan sluit daarmee aan op de eindkwalificaties. Het curriculum laat een opbouw zien van toenemende complexiteit hetgeen het voor studenten mogelijk maakt om in hun rol als payroller te groeien. De studieonderdelen representeren inhoudelijk het bachelorniveau. Het auditpanel beoordeelt standaard 3 als voldoende voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten.

**Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.**

**Bevindingen**

**Algemeen**

*De duale/deeltijdse varianten van de bachelor- en/of masteropleidingen van NCOI zijn gefundeerd op een leertheoretisch kader dat aansluit op het leren door volwassenen met praktijkervaring. Dit resulteert in onderwijs dat: (i) aansluit op de directe praktische behoeften van studenten, (ii) de inspanningen van studenten direct zichtbaar maakt en accurate feedback oplevert over hun leerproces, (iii) rekening houdt met bij de student reeds aanwezige ervaring, kennis en competenties en (vi) studenten verantwoordelijk maakt voor hun (eigen wijze) van leren.*

*Het onderwijsconcept van de duale/deeltijdse varianten van de ad-, bachelor- en/of masteropleidingen van NCOI kent dan ook sociaal-constructivistische elementen. Het didactisch concept wordt gevormd door voortdurend de relatie te leggen tussen de inhoud van de studiebijeenkomsten, de eigen werkcontext van de student en de activiteiten in de online leeromgeving. In de bijeenkomsten staat het actief verwerven van kennis centraal en discussiëren studenten over casuïstiek uit de eigen praktijk, waarin iedere student opdrachten en (deel)onderzoek uitvoert. Hiermee ontwikkelt en toont de student taakvolwassenheid.*

*In principe zorgt de flexibele onderwijslogistiek van NCOI ervoor dat studenten onderwijseenheden bij voldoende deelnemers in een min of meer willekeurige volgorde, meerdere keren per jaar en op verschillende opleidingslocaties kunnen doorlopen. Studenten hebben daarnaast altijd de mogelijkheid om een onderwijseenheid via E-learning te volgen.*

Het didactisch concept van beide payroll-opleidingen gaat uit van de missie die Hogeschool NCOI hanteert en die ook voor MVP geldt: *'Het versterken van de concurrentiepositie van werkend Nederland door blijvend te voorzien in de ontwikkeling van relevante kennis en vaardigheden van werkenden.* Beide curricula bestuderend en in het bijzonder het onderwijsmodel dat de opleidingen hanteren, is goed vaststelbaar dat de student centraal staat, dat het onderwijs kennis- en praktijkgestuurd is en dat zowel de Ad- als de bacheloropleiding hun studenten laten begeleiden door docent/begeleiders die beschikken over ruime ervaring in de beroepspraktijk. Studenten bepalen in hoge mate zelf hun studieproces en het tempo waarin zij studeren. Verder benutten de opleidingen de kennis en ervaringen van hun studenten tijdens de lessen en sluiten zij aan bij de wens van studenten om de theorie zo snel mogelijk in de beroepspraktijk te kunnen toetsen. Dit vormt een bij de doelgroep passend didactisch principe volgens het auditpanel.

De opleiding gaat uit van het *sociaal constructivistisch leerprincipe* waarbij, samengevat, de student een actieve rol heeft bij het verwerven van kennis en de uitwisseling van persoonlijke ervaringen met collega-studenten ruim baan krijgt. Omdat MVP de opleidingen aanbiedt in de varianten duaal en deeltijd, komen de kenmerken van het sociaal constructivisme hierbij nadrukkelijk aan bod: leren is het meest succesvol binnen een voor de student relevante context zoals binnen een werk- of stageplek. Studenten tonen zich hierover tevreden.

De lessen die de opleidingen aanbieden, volgen telkens een identieke en daardoor voor studenten herkenbare structuur. Voorafgaand aan een les bestudeert de student relevante literatuur en maakt hij opdrachten. Tijdens de les heeft de docent een leidende rol en ligt de nadruk op kennisoverdracht en kennisontwikkeling. Uitgangspunt is de actieve verwerking van het bij de opleidingen behorend begrippenkader. De student toont, dat hij de verworven kennis en vaardigheden toepast binnen de kaders van een bedrijfscontext. Een praktijkbegeleider vanuit de werkplek en een begeleider vanuit de opleiding zorgen daarbij voor feedback. Daarnaast maakt de student gebruik van de *online* leeromgeving, *e-Connect*, waarbinnen zij ook opleidingsrelevante thema's met elkaar kunnen bespreken. De opleidingen kennen een *online* leeromgeving voor ieder studieonderdeel. Deze bestaat uit een beschrijving van de inhoud van het studieonderdeel, opdrachten en ondersteunende literatuur. Deze leeromgeving kunnen studenten ook gebruiken om kennis te delen en is van huis uit te raadplegen; daarmee is de leeromgeving tijd- en plaatsonafhankelijk.



### *Studeerbaarheid*

Uit studentevaluaties blijkt dat studenten tevreden zijn over de opleidingen in het algemeen en de inhoud ervan en docenten in het bijzonder. De mate waarin beide payroll-opleidingen voor studenten studeerbaar zijn, hangt in sterke mate af van de tijd die zij in hun opleiding (kunnen) investeren. De combinatie opleiding-werk-privé is voor beide groepen studenten, Ad en bachelor, zwaar.

Regelmatig lopen studenten dan ook vertraging op die soms met de organisatie van de opleiding te maken heeft, met name tijdens de eindfase als zij aan hun afstudeeropdracht werken. Door de flexibele indeling in studiefasen kunnen er voor studenten gaten in hun planning vallen. De mogelijkheid om deze gaten op te vullen is zeer beperkt, waardoor ook op dit punt studenten vertraging kunnen oplopen. In overleg met docenten of een studieadviseur zoeken de opleidingen met de student naar een oplossing. Studenten geven tijdens de audit aan, dat de opleiding dan in de regel met een passende oplossing komt.

### **Weging en Oordeel**

De opleidingen hanteren een didactisch concept dat goed aansluit bij de eisen/verwachtingen van de groep instromende studenten. De door NCOI/MVP gehanteerde visie komt tot uiting in de vormgeving van het curriculum dat op een sociaal-constructivistisch leest is geschoeid. Er is sprake van flexibiliteit van het curriculum die het voor studenten mogelijk maakt om het programma in een gewijzigde volgorde te doorlopen. De studeerbaarheid vormt voor studenten soms een aandachtspunt, maar na overleg met de opleiding leidt dit veelal tot een voor hen bevredigende oplossing. Een goed voorbeeld van klantgericht denken en handelen. Het auditpanel beoordeelt standaard 4 voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten als goed.

## **Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.**

### **Bevindingen**

#### **Algemeen**

*De toelatingseisen voor alle duale en deeltijdse hbo-opleidingen heeft Hogeschool NCOI opgenomen in een generieke Onderwijs- en Examenregeling (OER). Bij toelating tot de duale opleiding is, naast de wettelijke toelatingseisen, de aanwezigheid van een geschikte werkomgeving en meerdere jaren werkervaring een expliciete vereiste. Indien een geschikte werkcontext ontbreekt volgt de student de deeltijdse variant waarin hij een verplichte en – in de vorm van een overeenkomst – welomschreven stage uitvoert.*

*In enkele specifieke gevallen hanteert NCOI aanvullende vooropleidingseisen (bijv. PABO) en stelt zij specifieke eisen aan werkplekken, die zijn opgenomen in een opleidingsspecifieke OER. Borging van de toelatingsvereisten gebeurt voor alle erkende opleidingen door een centrale toelatingscommissie volgens een vaste procedure en via dossiervorming.*

*NCOI kent een strikt systeem rond vrijstellingen. Studenten dienen daartoe een verzoek in bij de examencommissie die zich daarbij laat ondersteunen door de vrijstellingscommissie waarin onder andere de opleidingsmanager die de betreffende opleiding beheert, zitting heeft. Per opleiding is stap-voor-stap beschreven op welke wijze NCOI vrijstellingen verleent.*

Voor instromende studenten geldt dat zij minimaal beschikken over een afgeronde havo-, vwo- of mbo-opleiding, deze laatste op niveau 4. Studenten die hier niet aan voldoen, kunnen op basis van een succesvol afgeronde 21+ toets alsnog met één van de opleidingen starten. Veruit de meeste studenten hebben een mbo-achtergrond, gevolgd door een vwo/hbo- en havo-achtergrond. Het auditpanel stelt op basis van gesprekken met studenten vast, dat de opleiding aspirant-studenten bij de start van hun Ad- of bacheloropleiding informeert over onder meer de opleidingseisen, de organisatie en de wederzijdse verwachtingen. De opleidingen hanteren een vrijstellingsregeling die NCOI-breed geldt en die zij op een inzichtelijke/navolgbare wijze toepassen.

Uit studentevaluaties blijkt dat de aansluiting vooropleiding-opleiding goed is; NCOI/MVP hecht hieraan. In het eerste studiejaar besteden de opleidingen bij verschillende studieonderdelen ruim aandacht aan funderende vakken zoals wiskunde en economie. Studenten krijgen een brede oriëntatie op het vakgebied payroll waarbij de nadruk ligt op het verwerven van vakinhoudelijke kennis gevolgd door inzicht. Naarmate de student in zijn studie vordert, neemt de complexiteit van de te bestuderen lesstof toe en verschuift de nadruk op kennis en inzicht naar meer analytische vaardigheden; bij de bachelor meer dan bij de Ad. Aangezien de doelgroep waar de opleidingen zich op richten in het werkveld werkzaam is, bieden de opleidingen hen een curriculum aan dat het mogelijk maakt om de theorie direct in de praktijk te toetsen of toe te passen.

Voor zowel Ad- als bachelorstudenten geldt, dat de praktijkcomponent een belangrijk onderdeel van hun opleiding vormt. De toelatingscommissie van de opleidingen toetst of de functie en werkomgeving van de student aansluiten op de criteria die zij stelt en of er sprake is van adequate begeleiding. Als de opleidingen twijfelen aan de geschiktheid van de functie en/of werkomgeving en deze onvoldoende aansluit op de duale bachelorvariant, dan kan de student wél instromen in de deeltijdvariant. De student dient in dat geval 840 uur stage te lopen. Voor deze stageplaats gelden specifieke eisen die de toelatingscommissie toetst.

#### **Weging en Oordeel**

De opleidingen hanteren duidelijke instroomcriteria die NCOI-breed, en daarmee ook binnen MVP, gelden. Zij informeren studenten over de eisen en de zwaarte van de opleiding. Voor beide opleidingen geldt verder dat zij een set criteria hanteren waaraan stageplekken dienen te voldoen en informeren hun studenten hierover. De opleidingen hanteren een duidelijk

uitgewerkte vrijstellingsregeling. Zowel het Ad- als het bachelorcurriculum sluiten aan op de beginsituatie van de student, hetgeen gelet op de brede theorie- en praktijkachtergrond van de groep aspirant-studenten, zeker niet eenvoudig is. Al met al reden voor het auditpanel om standaard 5 voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten als goed te beoordelen.

### 4.3. Personeel

**Standaard 6: Het docententeam is gekwalificeerd voor de inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van het programma en de omvang ervan is toereikend.**

#### Bevindingen

##### **Algemeen**

*NCOI beschikt over een pool van vaste medewerkers die zich bezighoudt met organisatorische processen op het terrein van logistiek en administratie en met de ontwikkeling van onderwijs, examinering en kwaliteitsbewaking. Voor het ontwikkelen, verzorgen en begeleiden van onderwijs beschikt NCOI daarnaast over een uitgebreid bestand van freelance professionals, die voldoen aan strikte criteria, vastgelegd in profielen, voor wat betreft hun actuele vak- en domeinkennis, hun opleidingsniveau, werkervaring en – waar het docenten betreft – didactische competenties.*

*De samenwerking tussen interne (vaste) medewerkers en de freelance professionals zorgt enerzijds voor continuïteit in de organisatie van het onderwijs en anderzijds voor de actuele inbreng van vak- en domeinskundigen. De freelance pool van docenten borgt bovendien dat NCOI altijd over voldoende gekwalificeerde docenten beschikt.*

*Ter ondersteuning van met name de didactische competenties van haar docenten biedt NCOI – op basis van een POP, de performancemanagementcyclus en individuele begeleiding – professionaliseringsprogramma's, met name op het gebied van didactiek, toetsing en beoordeling. De ingezette professionals dienen zelf hun vak kennis op peil te houden. Tevens organiseert NCOI jaarlijks scholingsbijeenkomsten die betrekking hebben op didactische onderwerpen, kalibreersessies voor examinatoren, vakgroepoverleg of workshops. Van iedere freelance professional verwacht NCOI dat hij bij ieder soort overleg minimaal eens in de twee jaar aansluit.*

*NCOI kent voor al haar opleidingen een strenge beoordelingssystematiek daar waar het de beoordeling van docenten betreft. NCOI hanteert daarbij als minimaal acceptabele score een 8 (op een schaal van 0-10). Docenten met een lagere beoordeling dan een 8 nodigt de betreffende opleidingsmanager uit voor een gesprek waarbij beide partijen uitgebreid de inzet van de docent bespreken. Docenten die daarna opnieuw te laag scoren, zet NCOI niet meer in.*

*NCOI hanteert een strikte rollenscheiding, zodat een persoon niet meerdere rollen, zoals bijvoorbeeld die van tentamenontwerper en beoordelaar, voor eenzelfde groep of een individuele student kan uitoefenen.*

De beide opleidingen payroll beschikken over een ruime pool van 53 docenten. Met uitzondering van de onderwijsmanager en de onderwijsontwikkelaar hebben alle docenten een *part time* aanstelling, louter als ZZP'er. Bestudering door het auditpanel van de cv's laat zien dat de docenten ruim gekwalificeerd zijn om de verschillende studieonderdelen te verzorgen (zie ook hierna). Verreweg de meeste docenten hebben een afgeronde wo-opleiding op het terrein van bedrijfseconomie, (arbeids)recht, accountancy of *business administration*. Ongeveer 85 procent van de docenten beschikt over een afgeronde masteropleiding, 4 procent is gepromoveerd en 11 procent beschikt over een afgeronde bacheloropleiding aangevuld met voor de opleidingen relevante praktijkervaring.

Binnen de opleidingen kunnen docenten, naast hun docentschap, ook werkzaam zijn als kerndocent, beoordelaar, scriptiebegeleider of ontwikkelaar. Buiten hun werkzaamheden voor beide opleidingen zijn docenten werkzaam in de beroepspraktijk als, bijvoorbeeld, belastingadviseur, senior adviseur HRM, fiscaal jurist, adviseur payroll, adviseur personeel en organisatie en als financieel directeur. Door hun praktijkervaring vertegenwoordigen zij een meerwaarde voor zowel de opleiding als voor studenten. Studenten zijn tevreden over de vakinhoudelijke kennis en de vakdidactisch kennis en vaardigheden van hun docenten. Evaluaties laten zien dat zij hun docenten bovengemiddeld waarderen: voor beide opleidingen geldt dat zij hun docenten waarderen met een ruime 8 (op een tienpuntsschaal).

Het kernteam van de opleiding is verantwoordelijk voor de inhoud en het niveau van het onderwijs, het onderzoek en de toetsen. Het kernteam van de opleidingen bestaat uit de opleidingsmanager en twee kerndocenten die zowel de theorie- en de praktijkcomponent van de opleidingen vertegenwoordigen.

Eén kerndocent is behalve als docent ook werkzaam als belastingadviseur en als pensioenadviseur werkzaam geweest. De tweede kerndocent heeft een achtergrond als payrolller en werkt thans als senior-manager *Compensation & Benefits* bij een grote internationaal opererende organisatie.

Ten behoeve van teamvorming informeren de opleidingen hun docenten tijdens bijeenkomsten over wijzigingen in het curriculum. Deze hebben behalve een informerend ook het karakter van intervisie, bijvoorbeeld daar waar het de kalibratie van toetsen betreft. Docenten houden onderling contact langs zowel formele als informele weg; zij zijn bij meerdere opleidingsorganisaties werkzaam of kennen elkaar uit het beroepenveld.

Zoals hierboven (grijs kader) aangegeven, hanteert NCOI een streng (selectief) beleid op het gebied van docentkwaliteit. Docenten dienen niet alleen vakinhoudelijk maar ook vakdidactisch goed te presteren. Dit is, zo stelt het auditpanel vast na het gesprek met studenten, inderdaad het geval. Ook studentevaluaties wijzen hierop.

De opleidingen hanteren voor hun docenten een strikte rollenscheiding daar waar het de functie van portfoliobegeleider en portfoliobeoordelaar en scriptiebegeleider en scriptiebeoordelaar betreft. De portfoliobegeleiders en beoordelaars beschikken over ruime expertise in het werkveld en hebben een masteropleiding afgerond op een voor de opleiding relevant terrein. Zowel de scriptiebegeleiders als scriptiebeoordelaars beschikken over ruime bedrijfservaring en zijn afgestudeerd op een aan het vakgebied gerelateerde terrein. De onderzoekscomponent verdient aandacht, deze kan de opleiding beter beleggen bij docenten dan thans het geval is: het aantal docenten dat beschikt over ruime onderzoekservaring is te beperkt gelet op de totale omvang van de docentenpopulatie.

### **Weging en Oordeel**

Het auditpanel stelt vast dat er binnen beide opleidingen sprake is van een degelijk en transparant personeelsbeleid, de aanwezige expertise en de omvang van het team docenten is toereikend om zowel de Ad- als de bacheloropleiding uit te voeren. Wel verdient de onderzoekscomponent binnen het docententeam aandacht, deze is thans belegd bij een beperkt aantal docenten. Studenten zijn tevreden over de didactische kwaliteiten van de docenten. Het auditpanel beoordeelt standaard 6 voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten als voldoende.

## 4.4. Voorzieningen

**Standaard 7: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.**

### Bevindingen

#### **Algemeen**

*NCOI heeft de eisen die zij stelt aan huisvesting en materiële voorzieningen vastgelegd. Naast het hoofdkantoor van NCOI in Hilversum beschikt zij voor de verzorging van duale en deeltijdse opleidingen voor werkenden over adequaat geoutilleerde leslocaties in Utrecht, Eindhoven, Amsterdam en Rotterdam (BCN<sup>1</sup>). Per opleiding huurt NCOI, indien nodig voor de uitvoering van het curriculum, specifieke ruimtes in.*

*Naast de eigen leslocaties gebruikt NCOI ook vergelijkbare externe locaties in Nederland. Aan het voorzieningenniveau van deze locaties stelt zij dezelfde eisen als aan de leslocaties van BCN; dat geldt evenzeer voor de toegankelijkheid van studenten met een functiebeperking.*

*Alle NCOI-studenten van erkende opleidingen maken gebruik van de online leeromgeving (e-Connect), waarin zij de informatie kunnen vinden die voor hun opleiding van belang is. Drie weken voor de start van een onderwijsseenheid geeft e-Connect per les aan welke leerdoelen centraal staan, wat de student moet voorbereiden en hoe de onderwijsseenheid wordt afgerond. Ook een moduleopdracht wordt via e-Connect geüpload. De online leeromgeving fungeert eveneens als communicatieplatform om kennis te delen en contact te leggen met medestudenten en docenten.*

*NCOI experimenteert in 2017-2018 met het systeem aNewSpring dat het o.a. mogelijk maakt om (intuïtief werkende) individuele leerpaden voor studenten te ontwikkelen, formatief te toetsen en doorlopend feedback en individuele begeleiding te leveren. De bedoeling is het systeem complementair aan e-Connect in te zetten.*

*Toegang tot wetenschappelijke literatuur is binnen NCOI voor studenten beperkt mogelijk. De opleider biedt hen daarom voor gedurende een jaar een abonnement aan op de Koninklijke bibliotheek of een universiteitsbibliotheek, zodat zij fysiek en digitaal belangrijke databanken kunnen benaderen.*

NCOI, en daarmee MVP, beschikt over verschillende opleidingslocaties verspreid over het land, waarvan drie leslocaties in eigen beheer. MVP maakt gebruik van deze locaties en van de hier aanwezige faciliteiten. Dit betreft de leslocaties in Rotterdam, Utrecht en Amsterdam. Het auditpanel heeft waargenomen dat de Utrechtse vestiging, één van de BCN-locaties, uitstekend is toegerust. Prima faciliteiten in de vorm van leslokalen, werkruimten en een ruime kantine voorzien van uitgebreide lunchfaciliteiten. Voor de leslocaties die de moederorganisatie niet in eigen beheer heeft, gelden dezelfde kwaliteitseisen als voor de drie vaste leslocaties. Lokalen beschikken over audiovisuele voorzieningen en over IT-aansluitingen.

Bij studentevaluaties vormt de kwaliteit van de voorzieningen een telkens terugkerend thema. In het geval van tekortkomingen in de dienstverlening en de uitrusting, neemt het management van NCOI maatregelen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de huisvesting die duidelijk is toegesneden op de duale- en deeltijdstudenten. Uit de gesprekken met studenten kwam naar voren dat de leslocatie kan verschillen van de locatie waarvoor zij zich hebben ingeschreven.

Alle studenten van MVP maken gebruik van een digitale leeromgeving *e-Connect* dat hen ondersteunt bij hun onderlinge contacten en die tussen studenten en docenten/MVP. Alle (eind)opdrachten die studenten via *e-Connect* inleveren, scant de opleiding op plagiaat. Bij evaluaties kunnen studenten voor de opleiding die zij volgen, aangeven in welke mate de digitale leeromgeving aanpassing verdient, waarna NCOI zorgdraagt voor verbetering in de IT-voorzieningen. Er is een stijgende lijn waarneembaar wat betreft de tevredenheid bij studenten over de informatievoorziening die zij inmiddels met een ruime voldoende beoordelen. Ook de inzet van moderne middelen in het onderwijs heeft hieraan bijgedragen (één van de aandachtspunten uit de vorige accreditatie). De kwaliteit van het onderwijsmateriaal beoordelen studenten als goed.

<sup>1</sup> BCN staat voor Business Centre Nederland. Hogeschool NCOI is eigenaar van deze opleidingslocaties.

Voor de bibliotheek geldt dat NCOI beschikt over een eigen bibliotheek voor haar medewerkers en voor de freelance professionals. Alle MVP-studenten kunnen op kosten van NCOI een abonnement kopen van de Koninklijke Bibliotheek in Den Haag of een universitaire bibliotheek. De studenten, onder wie ook de studenten van de opleidingen op het gebied van payroll, maken overigens beperkt gebruik van deze bibliothecaire voorzieningen. Tijdens de start van hun opleiding dienen studenten de benodigde software zelf aan te schaffen ('voordelig' via *Surfspot*). De hogeschool stelt alle noodzakelijk literatuur beschikbaar. Dit geldt ook voor de payroll-opleidingen.

### **Weging en Oordeel**

NCOI, en daarmee ook MVP, beschikt over goed toegeruste locaties, verspreid over het land, met een voorzieningenniveau dat het auditpanel als degelijk kwalificeert. Studenten zijn tevreden over de voorzieningen. NCOI zorgt ervoor dat haar locaties voldoen aan de eisen die gebruikers stellen. De IT-omgeving is adequaat en sluit aan bij de behoefte van zowel docenten als studenten. Het auditpanel beoordeelt standaard 7 voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten als goed.

**Standaard 8: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.**

**Bevindingen**

**Algemeen**

*Bij de begeleiding van de volwassen, werkende NCOI-student voert de student de regie en sluit de begeleider aan bij de wensen van de student. De studieadviseur speelt bij de duale/deeltijdse studenten in het NCOI-concept een belangrijke rol. Iedere student heeft een vaste studieadviseur die hij op elk moment kan benaderen over met name organisatorische/ logistieke vragen en zijn studievoortgang. Daarnaast verzorgen de docent, de portfoliobegeleider en de afstudeerbegeleider de inhoudelijke studiebegeleiding binnen de opleiding.*

*NCOI werkt vanaf het opleidingsjaar 2017-2018 met zogenoemde 'automatische triggers' vanuit haar ERP-systeem. Daarbij activeert het systeem de studieadviseur om contact op te nemen met de duale/deeltijdse student indien hij (i) een maand voor aanvang van zijn opleiding verkeert (informatie- en motivatiegesprek), (ii) meer dan vier avonden of twee dagen per module afwezig is geweest, (iii) een derde herkansing voor een module moet doen of (iv) drie maanden na een laatste bijeenkomst nog geen opdracht heeft ingeleverd of het tentamen nog niet digitaal heeft gemaakt. Ook richt NCOI een 'chatfaciliteit' in, zodat de student op laagdrempelige wijze met zijn studieadviseur kan overleggen.*

*Een vakinhoudelijke praktijkbegeleider vanuit het bedrijf/de organisatie begeleidt de student op de werkplek (dual) of op de stageplek (deeltijd). De eisen die NCOI hieraan stelt, onder meer wat betreft functie, rol, ervaring en (opleidings)achtergrond, heeft zij expliciet vastgelegd. Deze eisen worden gehanteerd bij de toelating en gemonitord door de portfoliobegeleider bij de werkplekbezoeken, waarbij ook de praktijkbegeleider aanwezig is.*

*NCOI hanteert een informatiesysteem waar het ERP-systeem Olympus deel van uitmaakt en dat dienst doet als administratie- en planningssysteem. ERP is gekoppeld aan de eerder genoemde digitale leer- en informatieomgeving e-Connect. De informatievoorziening verloopt voor alle studenten van NCOI via e-Connect. Alle benodigde studie-informatie is er te vinden. Het systeem levert studieadviseurs en -coaches ook informatie op over de studievoortgang van een student, zodat zij daarop – zo nodig – kunnen acteren.*

Beide opleidingen hanteren een systeem van studiebegeleiding dat is toegesneden op de doelgroep: volwassenen die naast hun werk een Ad- of bacheloropleiding volgen. Uitgangspunt is dat studenten zelf eindverantwoordelijk zijn voor hun studieproces. In geval van studieproblemen of extra begeleiding nemen zij zelf het initiatief om contact op te nemen met hun docent, studieadviseur of begeleider.

Docenten vormen voor studenten het eerste aanspreekpunt. Zij kunnen bij hen terecht voor vakinhoudelijke vragen. De portfoliobegeleider ondersteunt de student vooral binnen de kaders van het praktijkprogramma. Dit kan op de werkplek maar ook digitaal. Hij volgt, stimuleert en begeleidt de student bij de ontwikkeling van zijn eindkwalificaties. Hij heeft verder een adviserende functie naar de studieadviseur.

De portfoliobegeleider van MVP onderhoudt contact met de praktijkbegeleider. Laatstgenoemde is een ervaren leidinggevende uit de beroepspraktijk die het leerproces van de student ondersteunt. Hij is tevens het eerste aanspreekpunt voor de student als het gaat om werkplek-gerelateerde kwesties. Tenslotte krijgt iedere student in de laatste fase van zijn studie een afstudeerbegeleider toegewezen die ondersteuning biedt tijdens de laatste studiefase bij het werken aan het afstudeeronderzoek.

Op het terrein van begeleiding hebben beide opleidingen een aantal verbeteringen gerealiseerd. Zo beschikt iedere student over een vaste studieadviseur als aanspreekpunt. De eisen voor praktijkbegeleiders zijn aangescherpt, hetgeen een verbetering betekent voor de begeleiding op de werkplek. Studenten kunnen verder rekenen op extra begeleiding, coaching of examentraining. Hiervoor gelden overigens wel strikte (extra) tarieven.

Beide opleidingen maken gebruik van het hierboven beschreven ERP-systeem, de informatievoorziening beoordelen studenten als ruim voldoende. Over meerdere jaren is er een lichte stijging te zien bij studenten wat betreft hun tevredenheid op dit terrein.



**Weging en Oordeel**

NCOI-breed, en daarmee ook binnen MVP, is een informatiesysteem opgezet dat over het algemeen naar behoren functioneert. Studenten zijn hier in toenemende mate tevreden over. Het systeem van studiebegeleiding is afgestemd op de doelgroep. De afgelopen jaren hebben de opleidingen geïnvesteerd om de studentbegeleiding te intensiveren. Studenten zijn in ruime mate tevreden over de communicatie en de begeleiding die zij ontvangen. Het auditpanel beoordeelt standaard 8 voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten als voldoende.

## 4.5. Kwaliteitszorg

**Standaard 9: De opleiding kent een expliciete en breed gedragen kwaliteitszorg, bevordert de kwaliteitscultuur en is gericht op ontwikkeling.**

### Bevindingen

#### **Algemeen**

NCOI kent een volledig centraal georganiseerd kwaliteitszorgsysteem voor al haar erkende opleidingen. Daarbij wordt stelselmatig de PDCA-cyclus gevolgd. Bij evaluaties stelt Hogeschool NCOI vast of een opleiding op grond van haar eigen doelen – en aan het NVAO-accreditatiekader ontleende criteria – de beoogde kwaliteit behaalt. NCOI doet dit bij iedere opleiding onder alle betrokkenen volgens eenzelfde schema:

<b>Betrokken partij</b>	<b>Onderwerp van evaluatie</b>	<b>Frequentie</b>
Examencommissie	Gerealiseerd eindniveau, dekking van de leerresultaten door de tentamens, kwaliteit van toetsing en examinering	3 bijeenkomsten 2x respons/1x centraal
Voorzittersoverleg		Wekelijks
Studenten duaal/deeltijd	Kwaliteit van de onderwijseenheden en opleiding als geheel	2x per module 1 – 2x per jaar
Docenten	Kwaliteit van de onderwijseenheden Kwaliteit opleiding (vakgroepoverleg) Wijzigingen curriculum (opstartbijeenkomst) Kwaliteit uitvoering overeengekomen opdracht(en) Kwaliteit functioneren (o.a. lesbezoek docentencoördinator)	1 x per module 1 x per jaar 1 x per jaar 1 x per twee jaar  1 x per jaar
Alumni	Ervaringen met opleiding, relevantie opleiding voor werksituatie en invloed opleiding op loopbaanontwikkeling of -perspectief	Eénmalig 1 jaar na afstuderen
Werkveldcommissie	Actualiteit van de beoogde leerresultaten en het curriculum, ontwikkelingen en trends in het beroepenveld, relevantie eindwerken studenten	2 x per jaar
Kernteam	Impact bepalen van uitkomsten van evaluaties, managementinformatie, rapportage ten aanzien van toetsing en examinering op het curriculum	Continu
Curriculumcommissie		1 x per jaar

Hogeschool NCOI stelt de tevredenheidsnormen voor de evaluaties jaarlijks vast. In 2017/2018 hanteert NCOI bij evaluaties de volgende normen:

- 70% van de studenten dient af te studeren binnen de nominale studieduur plus twee jaar;
- de dienstverlening beoordelen studenten gemiddeld met een 8,0 (op een tienpuntschaal);
- de docenten krijgen van studenten gemiddeld minimaal een 8,0;
- de leslocaties waarderen de studenten gemiddeld met een 7,5;
- het studiemateriaal krijgt een gemiddelde score van minimaal 7,0.

Een belangrijk onderdeel binnen het systeem van kwaliteitszorg binnen NCOI is het eerder genoemde ERP-systeem Olympus. De organisatie investeert in het up-to-date houden van het automatiseringssysteem dat alle afdelingen real time met elkaar verbindt, waardoor zij op hetzelfde moment over dezelfde informatie beschikken. NCOI Groep is NEN-EN-ISO 9001:2008- en CEDEO-gecertificeerd.

Ook voor beide opleidingen payroll van MVP geldt dat zij een kwaliteitszorgsysteem hanteren, gebaseerd op de pdca-cyclus zoals NCOI deze hogeschoolbreed hanteert. Illustratief hiervoor is de wijze waarop de opleiding de aanbevelingen uit de vorige accreditatie heeft opgepakt. Uit de documentatie en de gevoerde gesprekken blijkt dat de opleidingen aan alle aandachtspunten een vervolg heeft gegeven. Zo verdienden, dit hier ter illustratie, de competenties een meer beroepsspecifieke inkleuring en konden de opleiding meer aandacht besteden aan managementvaardigheden. Op beide terreinen zijn inmiddels passende maatregelen genomen: de opleidingen hanteren een set eindkwalificaties die verder is uitgewerkt in indicatoren. Ook maken managementvaardigheden in versterkte mate deel uit van het curriculum.

In de Onderwijs- en ExamenRegeling zijn in het opleidingsspecifieke deel de eindkwalificaties en de kennisbasis beschreven.

De opleidingen houden wat docentkwaliteit betreft nadrukkelijk een vinger aan de pols. Bij tegenvallende studentevaluaties gaan zij op zoek naar de oorza(a)k(en) en nemen maatregelen. Zowel docenten als studenten geven aan dat de opleiding hen serieus neemt en dat opmerkingen/klachten veelal tot adequate en voor hen waarneembare maatregelen leiden. Zo reageren docenten sneller, veelal binnen twee dagen, op een vraag van studenten, is een kennisbank opengesteld met een antwoord op de meest voorkomende vragen en is de communicatie per locatie verbeterd door de inzet van studieadviseurs. Volgen er geen maatregelen, dan motiveert de opleiding dit.

Het auditpanel heeft de verslaglegging van relevante commissies en *stakeholders* bestudeerd, waaronder de notulen van het overleg van de curriculumcommissie, kalibreersessies, opstartbijeenkomsten, overleg kernteam alsmede de notulen van de informatiebijeenkomsten met afstudeerbegeleiders uit het werkveld en afstudeerbeoordelaars. De verslagen geven een duidelijk beeld van de werkzaamheden van de commissies/stakeholders alsmede van de wijze waarop kwaliteitszorg 'handen en voeten' krijgt binnen MVP. Daarmee komt de opleiding tegemoet aan een aandachtspunt uit de vorige audit: het meer gebruik maken van relevante input, geleverd door studenten en werkgevers.

### **Weging en Oordeel**

Voor MVP/NCOI, en daarmee ook voor beide opleidingen op het gebied van payroll, geldt dat zij beschikt over een kwaliteitssysteem dat uitgaat van de pdca-cyclus die goed functioneert. Het auditpanel stelt vast dat de opleidingen verbetermaatregelen nemen die docenten en studenten ook als verbeteringen ervaren. Uit zowel de gesprekken als uit de documentatie blijkt dat kwaliteitszorg een thema is dat goed doorleefd is binnen de hele organisatie: management en docenten zijn zich goed bewust van het belang hiervan. Het auditpanel beoordeelt standaard 9 als goed voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten.

## 4.6. Toetsing

### Standaard 10: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

#### Bevindingen

##### **Algemeen**

NCOI hanteert een instellingsbreed systeem van toetsing en examinering. Per opleiding verantwoordt het kernteam de wijze van toetsing in een toetsplan. Dit toetsplan wordt inhoudelijk vastgesteld door het management en voor wat betreft de toetsvaliditeit door de examencommissie. Als uitgangspunt – en in overeenstemming met het onderwijsconcept – vindt toetsing daar waar mogelijk plaats in de relevante (beroeps)context. Opleidingen toetsen kennis primair impliciet bij de uitvoering van praktijkopdrachten. Daarnaast bevatten opleidingsprogramma's ook expliciete kennistoetsing.

NCOI toetst zowel formatief als summatief. Formatieve toetsing gebeurt door de docent en de portfoliobegeleider. Summatieve toetsing vindt plaats door de examinatoren.

Ter bevordering van de betrouwbaarheid van tentamens zijn bij de ontwikkeling ervan docent-ontwikkelaars, docent-meelezers en een toetsdeskundige, veelal de opleidingsmanager, betrokken. Bij NCOI zijn lesgeven, ontwikkelen van tentamens/examens en het beoordelen ervan voor eenzelfde student of groep van studenten gescheiden taken. NCOI bevordert hierdoor de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de beoordeling. De functiescheiding geldt niet bij het beoordelen van groepsopdrachten, omdat hier niet alleen het eindproduct wordt beoordeeld maar juist ook het proces en de interactie tussen de studenten tijdens de totstandkoming. Hierdoor kan een individueel cijfer worden gegeven bij een groepsopdracht en wordt 'meeliftgedrag' tegengegaan. De kwaliteit van de examinatoren wordt geborgd doordat zij op hun deskundigheid zijn geselecteerd en aangewezen door de examencommissie. Hun prestaties worden geëvalueerd en de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid wordt bevorderd door regelmatige kalibreersessies te organiseren.

De validiteit van de tentamens borgt NCOI door te werken met toetsmatrijzen, die worden opgesteld door het kernteam en vastgesteld door de curriculumcommissie. Zowel voorafgaand aan – via de studie-informatie in de digitale leeromgeving – als tijdens de toetsen (door middel van schriftelijke instructies) beschikt de student over alle informatie die hij nodig heeft om zich op de toets voor te bereiden, c.q. de toets te maken.

NCOI beschikt op hogeschoolniveau over een Centrale Examencommissie. Een aantal taken is gedelegeerd aan Examencommissies die zijn ingericht naar een achttal domeinen bestaande uit een cluster van verwante opleidingen. Zij zijn conform de WHW verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van de toetsing en examinering. NCOI heeft een 'Integraal Beheermodel Centrale Examencommissie' opgesteld dat het onterecht verstrekken van getuigschriften moet voorkomen. Deze werkwijze gaat uit van een principiële functie-technische rollenscheiding, vastgelegd beleid en regelingen, beheersbare processen en een risicogericht toezicht op basis van rapportages van tentamens, examinatoren en studenten.

##### *Recente ontwikkelingen en toetsbeleid*

MVP hanteert een toetsbeleid dat conform het NCOI-beleid is vormgegeven en voor beide opleidingen geldt. De afgelopen jaren zijn de toetsvormen van de modules op onderdelen gewijzigd waardoor er sprake is van meer afwisseling in toetsvormen. Ook is aandacht besteed aan de aansluiting van toetsen op de leerdoelen en op de eindkwalificaties van zowel de Ad als de bacheloropleiding. MVP kiest er voor om de kennismodules in eigen beheer te toetsen waardoor de toetsing nog meer in lijn is met het opleidingsprofiel van de bachelor Management Payroll Services. Het studieonderdeel 'Management Accounting' toetst de opleiding sinds 2016/2017 door een moduleopdracht in plaats van een schriftelijk examen. Een moduleopdracht biedt de opleiding de gelegenheid om zowel de kennis en vaardigheden van de student te toetsen en om beter aan te sluiten bij de beroepspraktijk.

##### *Examencommissie*

Het auditpanel stelt vast dat de examencommissie adequaat functioneert en dat de leden beschikken over een mandaat dat passend is voor haar wettelijke taak. Zij zijn onafhankelijk van het management van NCOI/MVP en van beide opleidingen. De examencommissie is *in control* op de terreinen toetsing en examinering.

Zo heeft zij de afgelopen jaren meerdere steekproeven genomen van toetsen en heeft zij scripties en opdrachten beoordeeld en gekalibreerd met beoordelaars. In 2015 is het eindniveau van zowel de Ad als de bachelor payroll door de examencommissie en andere hierbij betrokken functionarissen tegen het licht gehouden. Geconcludeerd werd dat de beoordelingen soms te summier waren of onvoldoende aansloten op het gegeven eindcijfer. Ook paste het onderwerp van de opdracht niet altijd binnen het payroll vakgebied. Daarop zijn maatregelen genomen, waaronder: meer kalibreersessies, workshops rond beoordelen en het invoeren van een driestappenplan voor portfolio- en moduleopdrachten. In 2017 heeft de examencommissie een bijeenkomst georganiseerd voor beoordelaars. Centraal hierbij stonden de richtlijnen en aanwijzingen voor de beoordeling van examens en tentamens.

Het auditpanel heeft de verslaglegging van de vergadering van de centrale examencommissie, de jaarverslagen van de examencommissie domein Finance alsmede de notulen van de examencommissie domein *Finance* bestudeerd en stelt vast dat de examencommissie haar taken op een inzichtelijke wijze uitvoert.

#### *Toetssysteem*

Uitgangspunt voor toetsen binnen MVP vormt het bevorderen van het leerproces en het geven van informatie aan de student en de docent over de studievoortgang. De betrouwbaarheid borgt MVP door tentamens te ontwikkelen op basis van een toetsplan, toetsmatrijzen en op basis van vastgestelde toetsvormen. Het kernteam van de opleiding is verantwoordelijk voor de invulling van de toetsmatrijzen, de curriculumcommissie voor de validering ervan. Examenontwikkelaars, examen-meelezers en een toetsdeskundige ontwikkelen tentamens op basis van een format. Alle toetsen hebben dan ook min of meer een identieke opbouw en zwaarte. Studenten bevestigen dit tijdens de audit.

#### *Toetsvormen en kwaliteit toetsen*

Beide opleidingen hanteren een identiek systeem van toetsing: studenten maken digitale tentamens en leggen mondelinge tentamens af. Een beperkt aantal modules toetsen de opleidingen met externe digitale examens afgenomen door de Nederlandse Associatie voor Praktijkexamens. Voor beide opleidingen geldt dat het behaald eindniveau wordt getoetst aan de hand van het opleidingsportfolio en de afstudeeropdracht.

Het auditpanel heeft tijdens de audit verschillende tentamens bestudeerd en beoordeeld van de Ad en de bachelor. Hiertoe behoren: Belastingrecht, Loonheffing en aangiften, IB loon- en winstbelasting en de jaarrekening. Het auditpanel beoordeelt de door haar bestudeerde schriftelijke tentamens als voldoende breed wat thematiek betreft en met voldoende diepgang. Zij representeren daarmee het Ad- en bachelorniveau. De validiteit van de toetsen (zij dekken de behandelde lesstof af en zij toetsen wat zij moeten toetsen) is voldoende evenals de betrouwbaarheid: de opleidingen hanteren duidelijke antwoord-/beoordelingsmodellen. Studenten geven aan dat tentamens transparant zijn: de opleidingen stellen hen op de hoogte wat zij van studenten verwachten, hoe de puntenverdeling over de vragen tot stand komt en wat de cesuur is. Tevens heeft het auditpanel opdrachten bestudeerd van de studieonderdelen Personeel en Organisatie, Arbeidsrecht en sociale zekerheid en Juridische en communicatieve vaardigheden (Ad én bachelor), en stelt daarbij vast dat de opdrachten vakrelevant zijn en studenten voldoende uitdagen binnen de werkomgeving waar zij aan de opdrachten werken.

#### *Afstuderen*

Met ingang van 2016-2017 heeft de opleiding er voor gekozen om het Ad-afstudeerwerk anders vorm te geven. Hiervan heeft het auditpanel (begrijpelijk) nog geen voorbeelden gezien. Zo werkt de opleiding met een specifieke opdrachtomschrijving waarbij zij de student drie keuzeopdrachten met hoofd- en deelvragen aanbiedt. Vervolgens kiest de student een opdracht en voert deze uit. Het auditpanel stelt vast dat met de opdrachtformulering de Ad-opleiding *in control* is over de zwaarte van de opdracht en de dekking van de eindkwalificaties.

De opleidingen informeren hun studenten uitgebreid en op een voor hen navolgbare wijze over het afstudeerproces. Doelstelling van het afstuderen, het verloop van het afstudeerproces alsmede het verwachte eindproduct zijn duidelijk beschreven in een handleiding voor zowel de Ad als de bachelor.

Het auditpanel heeft voorafgaand aan de audit portfolio's en afstudeerwerken bestudeerd van de Ad en de bachelor payroll en haar oordeel naast dat van de MVP-beoordelaars gelegd. De portfolio's beoordeelt de opleiding, evenals het auditpanel (zie standaard 11) als 'voldoende'. De oordelen van het auditpanel verschillen bij een beperkt aantal scripties van het oordeel van de MVP-beoordelaars, bij een meerderheid tot één punt naar beneden. Een aandachtspunt bij de beoordeling betreft de 'hygiëne' van het beoordelingsproces bij de scripties. Het is niet altijd goed navolgbaar hoe het eindoordeel in een cijfer tot stand is gekomen, gelet op de beoordeling van de verschillende deelaspecten die tot het eindoordeel leiden.

### **Weging en Oordeel**

Beide opleidingen laten een opleidingsbreed transparant en samenhangend systeem van toetsing zien. De toetsen zijn valide, transparant en betrouwbaar; het niveau van de door het auditpanel bestudeerde toetsen is in orde. De examencommissie vervult haar wettelijke taken op een deskundige wijze en heeft een nadrukkelijke rol bij het vaststellen en borgen van het toetsniveau. De wijze waarop de opleiding het afstudeertraject heeft ingericht, biedt studenten voldoende gelegenheid om hun kennis, kunde en vaardigheden te tonen. De hygiëne van het beoordelingsproces verdient nog aandacht. Het auditpanel beoordeelt standaard 10 als voldoende voor de Ad en bachelor payrollopleiding en hun beide varianten.

## 4.7. Gerealiseerde leerresultaten

**Standaard 1.1: De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten worden gerealiseerd.**

### Bevindingen

#### *Algemeen*

*Niet van toepassing.*

Het auditpanel heeft voorafgaand aan de audit alle beschikbare portfolio's en afstudeerwerken van de Ad en de bachelor Payroll bestudeerd en deze beoordeeld. Het betreft de eindproducten van alle studenten die de afgelopen twee jaar zijn afgestudeerd: vier duale bachelorstudenten en één Ad-student.

Het Ad afstudeerwerk richt zich op arbeidsvoorwaarden. Het sluit goed aan op zowel de inhoud van de opleiding als op het door de Ad-student te behalen eindniveau. De bacheloronderzoeken zijn voldoende divers en bestrijken het aandachtsgebied van het payroll-vakgebied. Zo staat in de ene scriptie de werkkostenregeling centraal, bij de andere gaat het over personeelsbeleid en quotumheffing. Met betrekking tot de vraag of de opleiding hiermee laat zien dat haar afgestudeerden beschikken over de door Payroll beoogde eindkwalificaties, schetst het auditpanel het volgende beeld.

#### *Portfolio's*

De door het auditpanel bestudeerde portfolio's (één Ad en vier bachelor) zijn van voldoende niveau. Zij geven zicht op de werkzaamheden van de student en zijn vordering tijdens de studie. Het groeipad dat de student volgt is daarbij goed navolgbaar. Zo werkt de Ad-student aan portfolio-opdrachten op de terreinen personeelsmanagement, bedrijfseconomie en management en organisatie. De opdrachten zijn relevant voor het vakgebied en bieden de student de mogelijkheid om kennis toe te passen. De portfolio's van de bachelorstudenten representeren het behaalde bachelorniveau in voldoende mate. De opdrachten waar studenten aan gewerkt hebben en die zij in hun portfolio beschrijven, hebben betrekking op fiscale aspecten, *internal auditing*, projectmanagement en gedrag in organisaties. Wel merkt het auditpanel op, dat de portfolio's erg uitgebreid zijn, dat studenten meer *to the point* kunnen schrijven en zij reflectiever en verdieperder, minder oppervlakkig, kunnen schrijven. Een aandachtspunt vormt het taalgebruik bij een enkel portfolio. Hoewel het aantal bestudeerde portfolio's beperkt was, stelt het auditpanel op basis van deze vijf door haar bestudeerde portfolio's vast, dat deze het Ad- respectievelijk bachelorniveau representeren.

#### *Afstudeerwerken*

Het auditpanel heeft één Ad-scriptie bestudeerd en stelt vast dat het hier een voldoende scriptie betreft. De centrale vraag is in een bijna ja/nee vorm gesteld; de deelvragen zijn ruimer dan de hoofdvraag. Het theorie-hoofdstuk is zeer beschrijvend en voldoende. Het onderzoek zelf is beperkt in omvang, helder toegelicht en verantwoord. De bevindingen worden voldoende duidelijk weergegeven.

De vier bestudeerde en beoordeelde hbo-afstudeerwerken laten een wisselend beeld zien. Drie afstudeerwerken beoordeelt het auditpanel als voldoende. Zowel de methodologie, het conceptueel model als het empirisch onderzoek zijn over het algemeen voldoende. De aansluiting van de deelvragen op de hoofdvraag is niet altijd optimaal, de literatuurcomponent kan omvangrijker en met meer diepgang. Het onderzoek is veelal netjes uitgevoerd en de bevindingen zijn helder gepresenteerd. Het taalgebruik is goed.

Eén afstudeerwerk beoordeelt het auditpanel met een 5,5. De titel is 'wat onhandig' geformuleerd, een op zich goede hoofdvraag leidt vervolgens tot deelvragen die beperkt op de hoofdvraag aansluiten. Het uitgevoerde onderzoek is redelijk maar weinig onderbouwd met

verwijzingen naar relevante methodologische literatuur. De presentatie van de bevindingen is rommelig, de lay-out vormt een punt van aandacht. De conclusies en aanbevelingen zijn globaal. Het auditpanel verwacht, met de implementatie van de onlangs verschenen notitie rondom het praktijkgericht onderzoek binnen de NCOI Opleidingsgroep, de ruime aandacht voor onderzoek en de nieuwe studenthandleiding, dat dit niet meer voorkomt en dat de opleiding verscherpt toeziet op de zorgvuldigheid waarmee de student zijn onderzoek uitvoert.

#### *Werkveld en alumni*

Zowel het werkveld als alumni geven aan dat zij tevreden zijn over het niveau van de opleiding en de praktijkgerichtheid ervan. De complexiteit van het vakgebied payroll is de laatste jaren fors toegenomen. Het beeld van de salarisadministrateur 'kan in het museum'. Fiscale, juridische, HRM, economische, internationale en sociale aspecten komen samen in het vakgebied. Zoals één van de gesprekpartners het uitdrukte: een payroll-opleiding op wo-niveau is zeker te overwegen. Alumni geven verder aan, dat de opleiding inspeelt op hun kennisbehoefte en op de koppeling theorie en praktijk. Het volgen van deze opleiding heeft voor alumni zeker een meerwaarde: ze kunnen binnen hun organisatie doorgroeien.

#### **Weging en Oordeel**

Het auditpanel stelt vast dat de Ad- en bachelorportfolio's op een inzichtelijke wijze de werkzaamheden van de student alsmede zijn groei als professional tonen. Zij representeren in voldoende mate het door de studenten behaalde Ad- respectievelijk bachelorniveau voor beide opleidingsvarianten. Hoewel het aantal portfolio's en afstudeerwerken dat het auditpanel kon bestuderen beperkt was, gaven zij toch een voldoende beeld van de kwaliteit van Ad- en bachelorafgestudeerden. Het auditpanel beoordeelt de afstudeerwerken als voldoende van zowel de Ad als van de bachelor.

Samenvattend beoordeelt het auditpanel standaard 11 als voldoende voor de Ad-opleiding en de bacheloropleiding en hun beide varianten.



## 5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

De Markus Verbeek Praehop opleidingen Associate degree Payroll services en de hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services volgen de kwaliteitssystematiek die NCOI hanteert. Het door de opleiding gehanteerde curriculum en de didactiek zijn goed evenals de kwaliteitszorg en de voorzieningen. De docenten zijn uit de praktijk afkomstig en vormen voor studenten een belangrijk informatiebron. Samenvattend oordeel:

- Standaard 4, 5, 7 en 9 zijn goed.
- Standaard 1, 2, 3, 6, 8, 10 en 11 zijn voldoende.

Op grond van de beslisregels van de NVAO komt het auditpanel tot het eindoordeel 'voldoende' voor de Markus Verbeek Praehop opleidingen Associate degree Payroll services en de hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services.



## 6. AANBEVELINGEN

Het panel geeft de opleiding naar aanleiding van de uitgevoerde audit de volgende aanbevelingen mee.

- De eindkwalificaties mogen een nog centralere rol spelen in de opleiding dan dit thans al het geval is: de hiervan afgeleide beheersingsindicatoren lijken nog niet overal in dezelfde mate geïnternaliseerd te zijn.
- De onderzoekscomponent kan de bacheloropleiding Payroll Management nadrukkelijker in de set eindkwalificaties opnemen.
- Door de flexibele indeling in studiefasen kunnen er voor studenten gaten in hun planning vallen. De mogelijkheid om deze gaten op te vullen, is zeer beperkt, waardoor studenten vertraging oplopen. De opleiding kan met hen meer overleggen om studievertraging op dit punt te voorkomen.
- Uit de gesprekken met studenten kwam naar voren dat de leslocatie kan verschillen van de locatie waarvoor zij zich hebben ingeschreven. Het is van belang dat de opleidingen duidelijk zijn over het feit dat een leslocatie kan afwijken.
- De internationale component verdient in zowel de bachelor als in de Ad nog een nadere invulling in het curriculum. Biedt studenten meer internationale literatuur aan en wellicht een buitenlandse studiereis zodat ook hieruit de aansluiting van de opleiding op het steeds internationaler wordende beroepenveld payroll blijkt.



## BIJLAGE I    Scoretabel

<b>Scoretabel paneloordelen Hogeschool Markus Verbeek Praehp Associate degree Payroll Services deeltijd</b>	
<b>Onderwerpen / Standaarden</b>	<b>Oordeel</b>
<b>Beoogde leerresultaten</b>	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	v
<b>Programma</b>	
Standaard 2. Oriëntatie programma	v
Standaard 3. Inhoud programma	v
Standaard 4. Vormgeving programma	g
Standaard 5. Aansluiting programma	g
<b>Personeel</b>	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	v
<b>Voorzieningen</b>	
Standaard 7. Huisvesting en materiële voorzieningen	g
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	v
<b>Kwaliteitszorg</b>	
Standaard 9. Periodiek evalueren	g
<b>Toetsing</b>	
Standaard 10. Toetsing	v
<b>Gerealiseerde leerresultaten</b>	
Standaard 11. Leerresultaten	v
<b>Algemeen eindoordeel</b>	<b>v</b>

<b>Scoretabel paneloordelen Hogeschool Markus Verbeek Praehop Associate degree Payroll Services dual</b>	
<b>Onderwerpen / Standaarden</b>	<b>Oordeel</b>
<b>Beoogde leerresultaten</b>	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	v
<b>Programma</b>	
Standaard 2. Oriëntatie programma	v
Standaard 3. Inhoud programma	v
Standaard 4. Vormgeving programma	g
Standaard 5. Aansluiting programma	g
<b>Personeel</b>	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	v
<b>Voorzieningen</b>	
Standaard 7. Huisvesting en materiële voorzieningen	g
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	v
<b>Kwaliteitszorg</b>	
Standaard 9. Periodiek evalueren	g
<b>Toetsing</b>	
Standaard 10. Toetsing	v
<b>Gerealiseerde leerresultaten</b>	
Standaard 11. Leerresultaten	v
<b>Algemeen eindoordeel</b>	
	<b>v</b>

<b>Scoretabel paneloordelen</b> <b>Hogeschool Markus Verbeek Praehp</b> <b>Hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services</b> <b>deeltijd</b>	
<b>Onderwerpen / Standaarden</b>	<b>Oordeel</b>
<b>Beoogde leerresultaten</b>	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	v
<b>Programma</b>	
Standaard 2. Oriëntatie programma	v
Standaard 3. Inhoud programma	v
Standaard 4. Vormgeving programma	g
Standaard 5. Aansluiting programma	g
<b>Personeel</b>	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	v
<b>Voorzieningen</b>	
Standaard 7. Huisvesting en materiële voorzieningen	g
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	v
<b>Kwaliteitszorg</b>	
Standaard 9. Periodiek evalueren	g
<b>Toetsing</b>	
Standaard 10. Toetsing	v
<b>Gerealiseerde leerresultaten</b>	
Standaard 11. Leerresultaten	v
<b>Algemeen eindoordeel</b>	
	<b>v</b>

<b>Scoretabel paneloordelen</b> <b>Hogeschool Markus Verbeek Praehp</b> <b>Hbo-bacheloropleiding Management Payroll Services</b> <b>duaal</b>	
<b>Onderwerpen / Standaarden</b>	<b>Oordeel</b>
<b>Beoogde leerresultaten</b>	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	v
<b>Programma</b>	
Standaard 2. Oriëntatie programma	v
Standaard 3. Inhoud programma	v
Standaard 4. Vormgeving programma	g
Standaard 5. Aansluiting programma	g
<b>Personeel</b>	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	v
<b>Voorzieningen</b>	
Standaard 7. Huisvesting en materiële voorzieningen	g
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	v
<b>Kwaliteitszorg</b>	
Standaard 9. Periodiek evalueren	g
<b>Toetsing</b>	
Standaard 10. Toetsing	v
<b>Gerealiseerde leerresultaten</b>	
Standaard 11. Leerresultaten	v
<b>Algemeen eindoordeel</b>	
	<b>v</b>



## BIJLAGE II      Programma, werkwijze en beslisregels

Hieronder volgt een nadere toelichting over de inrichting van de opleidingsbeoordelingen bij Hogeschool NCOI in de periode 2016-2018. Omdat MVP deel uit maakt van de NCOI organisatie, geldt het onderstaande eveneens voor MVP.

### **Algemeen**

*Hogeschool NCOI stuurt al haar opleidingen op dezelfde wijze ofwel centraal aan, hanteert een aantal gezamenlijke uitgangspunten en gebruikt dezelfde voorzieningen. Daarnaast zijn verschillende aspecten per opleiding ingekleurd. In overleg tussen het Evaluatiebureau Hobéon en Hogeschool NCOI is er derhalve voor gekozen om in september 2016 en vervolgens in augustus 2017 een generieke audit uit te voeren van één dag. Tijdens deze dag heeft het auditpanel expliciet aandacht besteed aan de standaarden uit het NVAO-beoordelingskader die algemeen gelden voor de hogescholen van NCOI Groep en haar opleidingen. Hiertoe behoren onder meer de standaarden op het terrein van het didactische concept, de instroom/toelating, het personeelsbeleid, de algemene voorzieningen, de studentbegeleiding/informatievoorziening en de kwaliteitszorg. Dit betreft de standaarden 4 tot en met 9. De reikwijdte van de generieke audit is vastgesteld op alle opleidingsbeoordelingen die in de studie jaren 2016-2018 worden uitgevoerd<sup>2</sup>.*

*De generieke audit biedt elk auditpanel dat de opleidingsspecifieke audit uitvoert, de mogelijkheid om uitgebreid in te zoomen op de standaarden die specifiek gericht zijn op die opleiding zoals op het terrein van de leerresultaten, het programma, de didactiek, toetsen en het gerealiseerde eindniveau. Het gaat hier tenminste om de standaarden 1 tot en met 3 en de standaarden 10 en 11. Elke opleidingsspecifieke audit duurt eveneens één dag. Door de auditpanels voorafgaand aan de opleidingsspecifieke audit zorgvuldig te informeren over de bevindingen en oordelen van de generieke audit, krijgt het auditpanel voor de betreffende opleiding zicht op alle standaarden die deel uitmaken van een uitgebreide opleidingsbeoordeling.*

*Voor een overzicht van het generieke auditprogramma dat in augustus 2017 is uitgevoerd, verwijzen wij naar het beoordelingsrapport Uitgebreide opleidingsbeoordeling Hbo-masteropleiding Master of Business Information van Hogeschool NCOI d.d. oktober 2017. Hieronder volgt het programma van de opleidingsspecifieke audit.*

---

<sup>2</sup> NCOI Opleidingsgroep informeert het Evaluatiebureau Hobéon indien zich majeure wijzigingen zich voordoen rondom de organisatie van haar opleidingen. In dat geval zal een aanvullende beoordeling plaatsvinden.

## Opleidingsbeoordeling Uitgebreid (OU)

HBO Bachelor Management Payroll Services  
HBO Associate degree Payroll Services

Hogeschool Markus Verbeek Praehop

Programma locatiebezoek vrijdag 16 februari 2018

---

### Panel Hobéon

- Dhr. R.J.M. van der Hoorn MBA CMC, voorzitter
  - Dhr. dr. P. Breman NXD CMC, lid
  - Mw. M. Bartelts-Schilt MSc, lid
  - Dhr. F.M.J. Verhulst, student-lid
  
  - Dhr. drs. G.W.M.C. Broers, secretaris
- 

<b>08.15 – 08.30 uur</b>	<b>Ontvangst panel</b>
<b>08.30 – 09.15 uur</b>	<b>Vooroverleg panel (besloten)</b>
<b>09.15 – 09.45 uur</b>	<b>Sessie 1 – Gesprek directie en management</b> <i>(incl. korte presentatie Hogeschool Markus Verbeek Praehop en opleiding)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mw. J. (José) Smit BBA, directeur Opleidingsmanagement</li><li>• Mw. mr. M. (Martine) Pieters, directeur Governance, Compliance en Risk</li><li>• Dhr. E.W. (Erik) Hof bc., manager Hoger Onderwijs</li></ul>
<b>09.45 – 10.15 uur</b>	<b>Sessie 2 – Toelichting online leeromgeving (OLO) en e-Connect</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dhr. J.A.J. (Justus) van Ebbenhorst Tengbergen MBA, directeur Kwaliteit en Innovatie en voorzitter centrale examencommissie</li><li>• Dhr. E.W. (Erik) Hof bc., manager Hoger Onderwijs</li></ul>
<b>10.15 – 10.30 uur</b>	<b>Korte pauze panel (besloten)</b>
<b>10.30 – 11.45 uur</b>	<b>Sessie 3 – Gesprek kernteam, docenten, ontwikkelaars, beoordelaars en afstudeerbegeleiders</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mw. M.B. (Marit) Luschen MSc, onderwijsmanager en lid kernteam</li><li>• Mw. D. (Domenique) Sinke MSC, onderwijsontwikkelaar en lid kernteam</li><li>• Dhr. G.W. (Wim) Selfhout MB, kerndocent, lid kernteam, ontwikkelaar en beoordelaar</li><li>• Dhr. E. (Edwin) Hensbergen EBA, kerndocent, lid kernteam en ontwikkelaar</li><li>• Dhr. V. (Victor) Klop, MBA, docent, beoordelaar, scriptiebegeleider en –beoordelaar</li><li>• Dhr. C.J. (Kees) van den Berg MBA, docent, scriptiebegeleider en –beoordelaar</li><li>• Dhr. W.F. (Wim) Laman BEd RAB REP RFP, docent en ontwikkelaar</li><li>• Dhr. drs. C. (Cees) van der Veer, docent en ontwikkelaar</li></ul>

- 11.45 – 12.45 uur**      **Werklunch panel (besloten)**
- 12.45 – 13.15 uur**      **Bestudering documenten ter inzage door panel**
- 13.15 – 14.00 uur**      **Sessie 4 – Gesprek vertegenwoordiging werkveld en alumnus**
- Werkveldcommissie*
- Dhr.F.C.M. (François) van Langevelde RPP, lid werkveldcommissie
  - Mw. J. (Jacqueline) Wiersma MA, lid werkveldcommissie
  - Dhr. M. (Michel) Brouwer BSc, lid werkveldcommissie
  - Dhr. R.J.J. (Ronald) van der Maarel, RPP, lid werkveldcommissie
  - Mw. P. (Petra) de Borst RPP, lid werkveldcommissie
- Alumnus*
- Mw. E.M.W. (Lisette) Ligthart-Noordeloos BSc, alumnus HBO Bachelor Management Payroll Services, afgerond nov. 2016, dual
- 14.00 – 14.15 uur**      **Korte pauze panel (besloten)**
- 14.15 – 15.00 uur**      **Sessie 5 – Gesprek examencommissie en borging**
- Dhr. prof.dr. D.J. (Jan) Eppink, voorzitter Academic Board
  - Dhr. J.A.J. (Justus) van Ebbenhorst Tengbergen MBA, directeur Kwaliteit en Innovatie, voorzitter centrale examencommissie en voorzitter examencommissie domein Finance
  - Dhr. M. (Merijn) Ritmeester MSc, kwaliteitsmanager
  - Dhr. drs. ing. J.N. (Nico) Scheeres RC, lid examencommissie domein Finance
  - Dhr. J.G. (John) Smits MBA, lid examencommissie domein Finance
- 15.00 – 15.15 uur**      **Korte pauze panel (besloten)**
- 15.15 – 16.00 uur**      **Sessie 6 – Gesprek studenten**
- Mw. A.I. (Aafke) Mantel, student HBO Bachelor, start febr. 2016, afrondende fase, dual
  - Dhr. J.A. (Joost) Koopman, student HBO Bachelor, start sept. 2016, fase 2, dual
- 16.00 – 16.15 uur**      **Korte pauze panel (besloten)**
- 16.15 – 16.30 uur**      **Eventueel extra gesprek (opleidings)management**
- 16.30 – 17.30 uur**      **Intern overleg panel (besloten)**
- 17.30 – 17.45 uur**      **Terugkoppeling door panel naar management**
- Mw. J. (José) Smit BBA, directeur Opleidingsmanagement
  - Mw. mr. M. (Martine) Pieters, directeur Governance, Compliance en Risk
  - Dhr. J.A.J. (Justus) van Ebbenhorst Tengbergen MBA, directeur Kwaliteit en Innovatie en voorzitter centrale examencommissie
  - Dhr. E.W. (Erik) Hof bc., manager Hoger Onderwijs

## **Werkwijze**

Bij de beoordeling van de betreffende opleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van september 2016. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een auditpanel zich bij de uitgebreide opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan het panel zijn oordeel over de opleiding moet bepalen.

Op basis van de door opleiding verstrekte documentatie heeft het auditpanel zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de betreffende opleiding.

De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditpanel geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geleidingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en - daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditpanel met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld. In de Zelfevaluatie is een apart studentenhoofdstuk opgenomen.

Het oordeel van het auditpanel vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

## **Beslisregels**

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scores. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgenomen in het 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, September 2016'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de kwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

Indien een opleiding onder één CROHO-registratie wordt aangeboden op meerdere locaties, kan de opleiding alleen voor accreditatie in aanmerking komen als uit de beoordeling blijkt dat elke locatie voldoet aan de in het betreffende kader genoemde kwaliteitsstandaarden.

### **Uitgebreide opleidingsbeoordeling**

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien i) standaard 1 onvoldoende is, ii) ten minste zes standaarden 'voldoende' zijn en herstel van de tekortkomingen bij de 'onvoldoende' standaarden binnen twee jaar niet realistisch en haalbaar is of iii) minder dan zes standaarden 'voldoende' zijn.
- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'voldoende' indien ten minste zes standaarden 'voldoende' zijn; waaronder in elk geval standaard 1 en herstel van de tekortkomingen bij de 'onvoldoende' standaarden realistisch en haalbaar is binnen twee jaar.

- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste alle standaarden minimaal 'voldoende' zijn en 5 standaarden als 'goed' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 11.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste alle standaarden minimaal 'voldoende' worden bevonden en 5 standaarden als 'excellent' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 11.



### **BIJLAGE III      Lijst geraadpleegde documenten**

- Kritische reflectie opleidingen.
- Beschrijving generieke standaarden.
- Domein-specifiek referentiekader en de (concretisering van de) leerresultaten van de opleiding.
- Schematisch programmaoverzicht.
- Inhoudsbeschrijving (op hoofdlijnen) van de programmaonderdelen, met vermelding van
  - leerresultaten, leerdoelen, werkvormen, wijze van toetsen, literatuur (verplicht / aanbevolen), betrokken docenten en studiepunten.
- Visie, didactisch concept.
- Visie op onderzoek.
- Onderwijs- en examenregeling – OER.
- Overzicht van het ingezette personeel en cv's.
  - naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid
- Overzichtslijst van *alle* eindwerken van de laatste twee jaar (of van portfolio's/werkstukken waaruit het door de student bereikte eindniveau kan worden afgeleid).
- (Jaar)verslagen examencommissie, kernteam, curriculumcommissie.
- Toetsplan, visie op toetsen, toetsbeleid.
- Toetsopgaven + beoordelingscriteria en normering (antwoordmodellen) en een representatieve selectie van gemaakte toetsen (presentaties, stageverslagen, assessments, portfolio's e.d.) en beoordelingen.
- Representatieve selectie van handboeken en overig studiemateriaal.

Het auditpanel heeft alle ten tijde van de audit beschikbare portfolio's en scripties van de bachelorstudenten (4) en de Ad student (1) bestudeerd en beoordeeld.

Studentnummer	Variant
4427648	Duaal
2488829	Duaal
4388378	Duaal
4427680	Duaal
403285	Duaal (Ad)





## BIJLAGE IV Overzicht panelleden

<b>Naam panellid (incl. tituluur)</b>	<b>Korte functiebeschrijving van de panelleden (1-3 zinnen)</b>
Dhr. R.J.M. (Rob) van der Hoorn MBA CMC	De heer R.J.M. van der Hoorn MBA is een van de directeuren van de Hobéon Groep en heeft binnen het hoger onderwijs ruime ervaring met audits. Daarnaast houdt hij zich onder andere bezig met financieel economische vraagstukken voor hoger onderwijsinstellingen.
Dhr. dr. P. (Paul) Breman	De heer Breman is zelfstandig organisatieadviseur en daarnaast visiting professor, docent, afstudeerbegeleider en curriculumontwikkelaar in het hoger onderwijs.
Mevr. M. (Marleen) Bartelts-Schilt MSc	Mevrouw Bartelts-Schilt is als docent, ontwikkelaar en (afstudeer)coördinator verbonden aan het cluster Finance van Hogeschool Inholland bij de opleidingen Bedrijfseconomie en Accountancy (bachelor en Ad). Sinds 2017 is zij bovendien Researchfellow bij het lectoraat Finance van Hogeschool Inholland.
Dhr. F.M.J. (Ferdi) Verhulst BA	De heer Verhulst is deeltijdstudent bij de Master of Science Bestuurskunde, Vrije Universiteit Amsterdam.

Secretaris: Dhr. drs. G.W.M.C. (Ger) Broers, NVAO-getraind secretaris

Op 22 januari 2018 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het auditpanel t.b.v. de beoordeling van de opleidingen Associate degree Payroll Services en de Hbo-bacheloropleiding Management payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehop onder het nummer 006371.

De door alle panelleden ondertekende onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaringen zijn in het bezit van Hobéon. Met deze verklaring onderschrijven de panelleden gedurende tenminste vijf jaar voorafgaand aan de audit geen zakelijke noch persoonlijke binding te hebben gehad met de betrokken instelling - anders dan die in het kader van de werkzaamheden als lid van het auditpanel van het evaluatiebureau -, die een onafhankelijke oordeelvorming ten positieve of ten negatieve zou kunnen beïnvloeden.



**Strategische dienstverlener voor kennisintensieve organisaties**



Lange Voorhout 14  
2514 ED Den Haag

T (070) 30 66 800

F (070) 30 66 870

E [info@hobeon.nl](mailto:info@hobeon.nl)

I [www.hobeon.nl](http://www.hobeon.nl)