

Management Payroll Services Hogeschool Markus Verbeek Praehop

*Verslag van de uitgebreide opleidingsbeoordeling
22 mei 2012*

 *Dit document laat zich het beste dubbelzijdig afdrukken.*

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Samenvatting	4
Colofon	7
Inleiding	9
Beoogde eindkwalificaties	11
Programma	13
Personeel	17
Voorzieningen	19
Kwaliteitszorg	21
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	24
Bijlagen	27
Bijlage 1 Visitatiecommissie	28
Bijlage 2 Programma visitatie	30
Bijlage 3 Kwantitatieve gegevens	31
Bijlage 4 Eindkwalificaties	32
Bijlage 5 Programmaoverzicht	34
Bijlage 6 Bestudeerde documenten	35
Bijlage 7 Onafhankelijkheidsverklaringen	36

Samenvatting

Op 22 mei 2012 is de opleiding Management Payroll Services (hierna te noemen MPS) gevisiteerd door een commissie van AeQui. Het totaaloordeel van de commissie is voldoende.

Hogeschool Markus Verbeek Praehep is een landelijk opererend onderwijsinstituut dat zich met het opleidingsaanbod richt op financieel-economische beroepen. De opleiding Management Payroll Services is een vierjarige Bachelorstudie die opleidt tot beloningsprofessional. De opleiding is ontstaan in antwoord op specifieke behoefte uit het werkveld, en is feitelijk een uitbreiding van de al bestaande basis- en vakopleidingen op het gebied van salarisadministratie tot een in 2007 geaccrediteerde hbo-opleiding Management Payroll Services.

De opleiding MPS kenmerkt zich als een kennisgerichte opleiding, die vooral gevolgd wordt door werkenden in de sector van belonen.

Beoogde eindkwalificaties

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat de eindkwalificaties zijn afgestemd op de eisen van het beroepenveld, actueel zijn en dat zij in voldoende mate het niveau van een bachelor op hbo-niveau weerspiegelen, zoals onder meer blijkt uit de vergelijking met de Dublin Descriptoren.

De opleiding MPS leidt op voor hogere functies op het terrein van beloning en richt zich op twee verschillende rollen: die van de verdiepende Payroll expert en de bredere rol van de (strategisch) beloningsadviseur. De opleiding sluit aan bij de competenties voor het domein Bachelor of Economics en geeft daar inhoud aan vanuit een Payroll focus. Met een meer beroepsspecifieke inkleuring van de competenties en het doorzetten van een concrete vertaling naar het programma, verwacht de commissie dat MPS zich in de toekomst meer kan onderscheiden binnen het domein.

De visitatiecommissie meent dat de opleiding gepast omgaat met het internationale aspect. Zij ziet wel ruimte tot verbetering op het gebied van managementvaardigheden in een internationale context, gezien de mogelijke werkkring bij internationaal opererende bedrijven.

Programma

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat de oriëntatie van het programma van MPS aansluit op actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk en dat nieuwe inzichten uit de betreffende vakgebieden zijn verwerkt. Naast dat in het programma de koppeling met de concrete praktijk van de studenten wordt gemaakt, is de aansluiting met de beroepspraktijk en het vakgebied gewaarborgd door de (freelance) docenten van de hogeschool, die nagenoeg allen in de beroepspraktijk werkzaam zijn.

Het programma zorgt er ook voor dat beroepsvaardigheden worden ontwikkeld die nodig zijn in de actuele beroepspraktijk. Het programma kan op het gebied van managementvaardigheden (ook in internationale context) verder worden uitgediept. Samenhang komt voldoende tot uiting via het digitaal portfolio en de beroepsproducten. Wel is er om de samenhang overzichtelijk te houden winst te behalen in de beschrijving van kennisbasis en eindkwalificaties in de Onderwijs- en examenregeling (OER).

Het programma is studeerbaar voor de huidige doelgroep, volwassenen met (enige) jaren werkervaring. De modulaire opbouw van het programma draagt hier zeker aan bij.

De omvang van de bachelor is 240 EC. De visitatiecommissie acht de zwaarte van de opleiding in orde en waardeert dat de opleiding nadrukkelijk aangeeft dat de studie niet veel sneller kan worden afgerond dan in de aangegeven vijfenhalf jaar.

Personeel

De visitatiecommissie concludeert op basis van documenten en gevoerde gesprekken dat de opleiding doet wat een werkgever geacht wordt te doen. De commissie is positief over de gecreëerde overlegsituaties voor docenten. Onderwijs wordt verzorgd door goede, vakinhoudelijk zeer gedreven docenten met veel ervaring in de relevante beroepspraktijk.

Uit de cijfers en gesprekken blijkt dat de opleiding voldoende docenten heeft om het onderwijs te geven en continuïteit te waarborgen. De groepsgrootte varieert en is afgestemd op het doel en de inhoud van een module. Gemiddeld gesproken is zij met circa 1 op 15 gunstig te noemen.

Voorzieningen

De visitatiecommissie constateert dat de huisvesting en materiële voorzieningen voldoen. Wat betreft het materiaal ziet de commissie ruimte voor verbetering. De opleiding zou modernere middelen in kunnen zetten en de lay-out van de syllabi kunnen verbeteren.

Dankzij de invoering van de nieuwe digitale leeromgeving Teletop, sluiten de studiebegeleiding en de informatievoorziening goed aan bij de behoeften van de huidige doelgroep.

MVP heeft geen eigen bibliotheek/mediatheek. De commissie geeft MVP in overweging toegang voor studenten (en docenten) tot andere bibliotheken te faciliteren om zo het raadplegen van andere bronnen te stimuleren.

Kwaliteitszorg

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat MVP een goed kwaliteitssysteem heeft. De opleiding onderneemt actie als daar aanleiding voor is. Genomen maatregelen en verbeteracties zijn herkenbaar voor studenten. MPS betreft haar stakeholders zichtbaar bij de interne kwaliteitszorg, maar doet dat wel zuilgericht. De commissie meent dat de opleiding meer kan halen uit haar beroepenveldcommissie en de opdrachtgevers van de (werkende) studenten. Ook geeft de commissie de opleiding in overweging de verschillende stakeholders met elkaar in contact te brengen. Discussie tussen leden van de beroepenveldcommissie, examencommissie, docenten, studenten en alumni kan het programma versterken

Alle standaarden van het NVAO kader zijn positief beoordeeld (voldoende en goed) en op die grond geeft de visitatiecommissie een positief advies inzake accreditatie van de opleiding MPS.

Namens de voltallige visitatiecommissie,

Utrecht, juli 2012



Drs. R.R. van Aalst
Voorzitter



Mw. G. Buis
Secretaris

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding MPS heeft een overzichtelijk toetsprogramma, bestaande uit een combinatie van extern gelegitimeerde examens en tentamens in eigen beheer, zijnde werkstukken. Het toetsbeleid is op het moment van de visitatie in ontwikkeling.

De externe toetsing legitimeert volgens de visitatiecommissie op sterke wijze het niveau. Een deel van deze examens is domeinbreed en daardoor minder opleidingsspecifiek. De toetsen zijn van voldoende niveau en diepgang.

De commissie vindt de afstudeeronderwerpen praktisch relevant en van voldoende niveau. Beoordeling van de scripties is reëel.

De visitatiecommissie heeft ook een aantal beroepsproducten ingezien en meent dat ook deze producten voldoende het eindniveau weerspiegelen. Hoewel het aantal afgestudeerden nog gering is (5), is het eerste beeld dat zij daadwerkelijk doormoeten naar functies waarvoor zij zijn opgeleid.

Aanbevelingen

De visitatiecommissie beveelt de opleiding met name aan om het programma van MPS een nadere beroepsspecifieke concretisering te geven. Daarbij mag er meer aandacht gegeven worden aan beroepsuitoefening in een internationale context, alsook aan het gebruik van andere bronnen door studenten in zowel de opleiding als de eindschrijftie.

Overzicht

De beoordelingen per standaard zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Standaard	Beoordeling
Beoogde eindkwalificaties 1. Beoogde eindkwalificaties	<i>Voldoende</i>
Programma 2. Oriëntatie van het programma 3. Inhoud van het programma 4. Vormgeving van het programma 5. Instroom 6. Studeerbaarheid 7. Omvang en duur	<i>Voldoende</i> <i>Voldoende</i> <i>Voldoende</i> <i>Voldoende</i> <i>Goed</i> <i>Voldoende</i>
Personeel 8. Doeltreffend personeelsbeleid 9. Het personeel is gekwalificeerd 10. De omvang van het personeel is toereikend	<i>Voldoende</i> <i>Goed</i> <i>Voldoende</i>
Voorzieningen 11. Materiële voorzieningen 12. Studiebegeleiding	<i>Voldoende</i> <i>Voldoende</i>
Kwaliteitszorg 13. Evaluatie resultaten 14. Maatregelen tot verbetering 15. Betrekken van opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	<i>Goed</i> <i>Goed</i> <i>Voldoende</i>
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties 16.1 Toetsing 16.2 Gerealiseerde eindkwalificaties	<i>Voldoende</i> <i>Voldoende</i>
Totaalbeoordeling	Voldoende

Colofon

Instelling en opleiding

Hogeschool Markus Verbeek Praehep
Paasheuvelweg 35
Telefoon (020) 5677800
Status instelling: Rechtspersoon hoger onderwijs
Resultaat instellingstoets kwaliteitszorg: niet aangevraagd

Opleiding: Management Payroll Services
Niveau: HBO
Aantal studiepunten: 240 EC
Titel: Bachelor of Economics (B Ec)
Locatie: Alkmaar, Amersfoort, Amsterdam, Haarlem, Leiden, Schagen, Utrecht, Den Haag/Rijswijk, Rotterdam, Spijkenisse, Zoetermeer, Doetinchem, Enschede, Groningen, Leeuwarden, Arnhem/Velp, Zwolle, Breda, Bergen op Zoom, Den Bosch, Eindhoven, Etten-Leur, Goes, Nijmegen, Maastricht, Roosendaal en Sittard.
Variant: Deeltijd
Croho-nummer: 34426
Kwantitatieve gegevens van de opleiding zijn weergegeven in bijlage 3.

Voor kwaliteit verantwoordelijke bestuurder: Dhr. W. Haar, directeur MVP
Contactpersoon met betrekking tot kwaliteit van de opleiding: Mw. A. Bosch
Contactgegevens: E. a.bosch@mvp.nl / T. (020) 5677888

Visitatiecommissie

De visitatiecommissie bestond uit:
R.R. van Aalst, voorzitter
C.A. Venbrucx-Jansen, werkveld- en domeindeskundige
L.H.M. van Berkel, werkveld- en domeindeskundige
H. den Uijl, MA, studentlid
G. Buis, secretaris

De commissie is vooraf voorgelegd aan de NVAO; de NVAO heeft ingestemd met de samenstelling.

De visitatie is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van
AeQui VBI
Vlindersingel 220
3544 VM Utrecht
(030) 87 820 87
www.AeQui.nl

Inleiding

Hogeschool Markus Verbeek Praehep is een onderwijsinstituut dat zich met het opleidingsaanbod richt op financieel-economische beroepen. Als landelijk opererend opleidingsinstituut streeft Markus Verbeek Praehep naar een hoge mate van standaardisatie in haar opleidingen. Dit met het doel een landelijk gelijkwaardig kwaliteitsniveau te garanderen.

Het instituut

Het opleidingsinstituut Markus Verbeek is opgericht in 1896. In het jaar 2000 is Instituut Praehep toegetreden. Vanaf 2004 wordt geopereerd onder de naam: Markus Verbeek Praehep (hierna te noemen MVP). MVP is onderdeel van BPP Professional Education (Europe's leading professional education Group) en is de grootste opleider voor financiële professionals in Nederland.

MVP kent zes opleidingslijnen, waarbinnen studenten opleidingen kunnen volgen vanaf MBO niveau tot en met het niveau Post HBO / Masterclass. De opleidingslijnen betreffen de volgende gebieden: Financieel-economisch & Administratief, Fiscaal, Payroll, Management, Pensioen en Bedrijfsrecht.

De primaire doelgroep van MVP is volwassenen die een fulltime of parttime baan hebben in het financieel-economische beroepsgebied. Dat betekent dat ze studeren naast werk, gezin en andere activiteiten. De volwassen student heeft (in de regel) enkele jaren praktijkervaring en een rijkdom aan levenservaring en kennis. Niet alleen is erkenning van die ervaringen en het gebruik ervan in het onderwijs gewenst, maar heeft de volwassen student ook specifieke verwachtingen over de 'opbrengst' en het resultaat van de opleiding.

De organisatie en het onderwijs van MVP worden verzorgd door een onderwijsbureau, de directie en een groep van vaste kerndocenten en docenten die op freelance basis voor het onderwijs worden ingezet. De docenten zijn geselecteerd op basis van hun inhoudelijke specialismen en dekken de verschillende relevante gebieden.

De opleiding

De opleiding MPS is een vierjarige Bachelorstudie die opleidt tot beloningsprofessional. Door veranderingen op het gebied van wet- en regelgeving, flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en de uitbreiding van geautomatiseerde systemen, ontstond vanuit het werkveld de behoefte aan managers die specifiek zijn opgeleid binnen de wereld van de Payroll. Dit heeft geresulteerd in een uitbreiding van de al bestaande basis- en vakopleidingen op het gebied van salarisadministratie tot een in 2007 geaccrediteerde hbo-opleiding Management Payroll Services.

Bij het opzetten van de opleiding MPS is besloten een opleidingsgebouw te creëren waarin wordt opgeleid van *administrateur* tot en met *manager Belonen*. In het opleidingsgebouw is een vijftal opleidingen opgenomen, te weten:

- Basiskennis Loonadministratie (BKL)
- Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL)
- Vakopleiding Payroll Services (VPS), beloningsexpert
- Compensations and Benefits Consultant (CBC), beloningsadviseur
- Management Payroll Services (MPS)

Deze vijf opleidingen tezamen vormen de basis van de beroepskolom, welke is uitgewerkt in een beroepsprofiel. De doelstelling hierbij is dat het niveau wordt opgebouwd van mbo tot een volwaardig bachelorniveau (MPS).

De basis- en vakopleidingen uit de beroepskolom worden door meer instituten aangeboden. De hbo-opleiding MPS wordt alleen door hogeschool MVP aangeboden. De opleiding richt zich op werkenden in de sector van belonen, die een functie op hbo-niveau ambiëren. MPS biedt hen de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot manager of adviseur.

Alle opleidingen binnen het opleidingsgebouw worden aangeboden als deeltijdopleidingen. In de periode dat het visitatietraject plaatsvindt telt MPS 54 actieve studenten.

De visitatie

Hogeschool Markus Verbeek Praehop heeft aan AeQui VBI opdracht gegeven onderhavige visitatie uit te voeren. Hiertoe heeft AeQui een onafhankelijke en ter zake kundige commissie samengesteld. Met vertegenwoordigers van de opleiding heeft een voorbereidend gesprek plaatsgevonden. In dat gesprek zijn het programma, de invulling van de gesprekken en de gesprekspartners vastgesteld. De commissie heeft tijdens de visitatie dit programma doorlopen, zie bijlage 2.

De hogeschool heeft twee weken voorafgaand aan het visitatiebezoek een aankondiging verspreid voor het geplande open spreekuur. Er zijn geen studenten of medewerkers die gebruik hebben gemaakt van deze mogelijkheid.

De visitatiecommissie heeft van alle vijf afstudeerscripties die de laatste twee jaar door studenten zijn geproduceerd inhoud en beoordeling bestudeerd. De toegekende cijfers varieerden van zevens en achten tot een negen. De resultaten zijn input geweest voor de gesprekken met de opleiding.

De commissie heeft de beoordeling in onafhankelijkheid uitgevoerd; aan het einde van de visitatie is de opleiding in kennis gesteld van de bevindingen en conclusies van de commissie.

Deze rapportage is in concept toegestuurd aan de opleiding in juni 2012; de reacties van de opleiding zijn verwerkt tot deze definitieve rapportage.

Beoogde eindkwalificaties

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat de eindkwalificaties zijn afgestemd op de eisen van het beroepenveld, actueel zijn en dat zij in voldoende mate het niveau van een bachelor op hbo-niveau weerspiegelen, zoals onder meer blijkt uit de vergelijking met de Dublin Descriptoren. De opleiding MPS leidt op voor hogere functies op het terrein van beloning en richt zich op twee verschillende rollen: die van de verdiepende Payroll expert en de bredere rol van de (strategisch) beloningsadviseur. De opleiding sluit aan bij de competenties voor het domein Bachelor of Economics en geeft daar inhoud aan vanuit een Payroll focus. Met een meer specifieke inkleuring van de competenties en het doorzetten van een concrete vertaling naar het programma, verwacht de commissie dat MPS zich in de toekomst meer kan onderscheiden binnen het domein.

Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Afstemming beroepenveld

De eindkwalificaties van de Bachelor MPS zijn vastgelegd in elf competenties. Als basis gelden de zes competenties van het domein Bachelor of Economics, die zijn vastgesteld door de Sectorraad Hoger economisch onderwijs (2005). MVP heeft de zes domeincompetenties vertaald en er drie beroepsspecifieke en twee generieke competenties aan toegevoegd.

Het werkterrein van de Payroll professional is gericht op het verzorgen, beheren en verstrekken van grotendeels financiële beloningsinformatie bij overheidsinstellingen, financiële instellingen en multinationals. Het beroeps- en opleidingsprofiel uit 2005 is in samenspraak met diverse partners uit de beroepspraktijk, onder andere vertegenwoordigd in de beroepenveldcommissie (BVC), ontwikkeld. De opleiding MPS is uniek in Nederland en er zijn internationaal geen vergelijkbare opleidingen. In de kritische reflectie geeft MVP aan de beroepscompetenties nadrukkelijk te richten op de Nederlandse beloningswereld. Het management en de beroepenveldcommissie geven in de gesprekken met de visitatiecommissie aan dat internationale context minder relevant is voor de opleiding MPS, omdat Europese regelgeving op het specifieke vakgebied van sociale verzekeringen, loonbelasting en arbeidsrecht gering is. Europese regelgeving wijkt af, dat maakt het minder relevant.

De visitatiecommissie meent dat de opleiding gepast omgaat met het internationale aspect. Zij ziet wel ruimte tot verbetering op het gebied van managementvaardigheden in een internationale context, gezien de mogelijke werkkring bij internationaal opererende bedrijven.

Actueel

In de periode 2009-2011 heeft de opleiding de basis gelegd voor een actualisering van het beroeps- en opleidingsprofiel. Ontwikkelingen en trends in het werkveld Payroll Accounting vergen specialistische kennis om te kunnen adviseren in complexe situaties. Arbeidswetwijzigingen en beloningswetwijzigingen geven aanleiding tot het regelmatig bijstellen van programmaonderdelen. Nieuwe ontwikkelingen als employé benefits, het nieuwe werken, toenemende automatisering en een zich terugtrekkende overheid, vergrijzing, maatschappelijk verantwoord ondernemen en veranderende consumentenbehoeften stellen hoge eisen aan de Payroll professional. MPS wil studenten opleiden die hieraan kunnen voldoen en die in staat zijn om nieuwe ontwikkelingen in de sector te volgen, vorm te geven of bedrijfsmatig op te anticiperen. De opleiding heeft in 2010 op basis van genoemde ontwikkelingen het programma op onderdelen bijgesteld. Ook de in 2011 ingevoerde werkkostenregeling heeft geleid tot actualisering van het programma. Door een aantal modules in samenhang aan te bieden heeft de opleiding twee minoren gecreëerd: de *Verdiepende Payroll Expert* en de *Strategisch Beloningsadviseur*. Hiermee sluit de opleiding aan bij de trend in het werkveld dat de Payroll professional steeds meer optreedt als vakinhoudelijke expert binnen de eigen organisatie

of als externe beloningsadviseur. Een student kiest één van de twee minoren. Deze veranderingen zijn tot stand gekomen in samenspraak met de beroepenveldcommissie, de kerndocenten en de in het werkveld werkende freelance docenten. Een herziene versie van het beroeps- en opleidingsprofiel is in 2012 gereed gekomen.

Concreet

MVP heeft de domeincompetenties vertaald naar de Payroll professional, er drie beroepsinhoudelijke competenties aan toegevoegd en de competenties gekoppeld aan de drie rollen uit het beroepsprofiel: administrateur, adviseur en manager.

Uit de gesprekken met het management, de BVC en de studenten begrijpt de visitatiecommissie dat MPS als vrij nieuwe opleiding nog onbekend is. Het werkveld is nog niet zo gewend aan een payroll professional op hbo-niveau. Studenten zien zichzelf dan ook als pioniers. De opleiding is volgens de BVC uniek door de structuur, het kennisniveau en de hbo-competenties.

De visitatiecommissie ziet in de vertaling van de domeincompetenties naar die van de Payroll

professional ruimte voor verbetering. Met het concreet doorzetten hiervan naar het programma creëert MVP volgens de commissie een duidelijker MPS-profiel.

Dublin descriptoren

In het Payroll werkveld zijn er functies op diverse niveaus. De administrateur werkt veelal op operationeel niveau, de coördinator of adviseur op tactisch niveau en de manager op strategisch niveau. In de opleidingskolom en het onderwijsprogramma vertaalt zich dat in drie niveaus. De eindkwalificaties van de opleiding zijn de beginkwalificaties van een beroepsbeoefenaar op hbo-niveau.

Het beoogde eindniveau van de opleiding sluit aan bij de algemene, internationaal geaccepteerde beschrijving van de eindkwalificaties: de Dublin Descriptoren. De opleiding heeft in haar kritische reflectie de verbinding met de Dublin Descriptoren in een matrix zichtbaar gemaakt op competentie-niveau.

Programma

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat de oriëntatie van het programma van MPS aansluit op actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk en dat nieuwe inzichten uit de betreffende vakgebieden zijn verwerkt. Naast dat in het programma de koppeling met de concrete praktijk van de studenten wordt gemaakt, is de aansluiting met de beroepspraktijk en het vakgebied gewaarborgd door de (freelance) docenten van de hogeschool, die nagenoeg allen in de beroepspraktijk werkzaam zijn. Het programma zorgt er ook voor dat beroepsvaardigheden worden ontwikkeld die nodig zijn in de actuele beroepspraktijk. Het programma kan op het gebied van managementvaardigheden (ook in internationale context) verder worden uitgediept. Samenhang komt voldoende tot uiting via het digitaal portfolio en de beroepsproducten. Wel is er om de samenhang overzichtelijk te houden winst te behalen in de beschrijving van kennisbasis en eindkwalificaties in de Onderwijs- en examenregeling (OER). Het programma is studeerbaar voor de huidige doelgroep, volwassenen met (enige) jaren werkervaring.

Oriëntatie

Standaard 2: De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Door de gekozen opbouw van het programma (weergegeven in het opleidingsbouw) is MPS een sterk kennisgerichte opleiding. Met de invulling van het programma op hbo-niveau zijn modules ontwikkeld waarin vaardigheden centraal staan die van een adviseur en manager worden verwacht. Omdat de opleiding vooral bedoeld is voor mensen die al werkzaam zijn in de loon- en salarisadministratie, staan de studenten gedurende hun hele studietijd midden in de beroepspraktijk. Studenten voeren integrale opdrachten uit, waarbij de theorie direct wordt gekoppeld aan of toegepast in de beroepspraktijk. Kennisontwikkeling vindt daarmee plaats via literatuur en via interactie met de beroepspraktijk.

Naast dat in het programma de koppeling met de concrete praktijk van de studenten wordt gemaakt, wordt de aansluiting met de beroepspraktijk en het vakgebied gewaarborgd door de (freelance) docenten van de hogeschool, die nagenoeg allen in de beroepspraktijk werkzaam zijn. Studenten vertelden de commissie positief te zijn over de actualiteit van het programma, mede omdat de docenten de praktijk goed kennen.

Jaarlijks wordt het overzicht van benodigde literatuur geactualiseerd. Studenten en docenten worden

om hun mening gevraagd. De commissie vindt de vakliteratuur voldoende actueel en van voldoende niveau. De literatuurlijst bevat geen Engelstalige literatuur. De commissie tilt hier niet zwaar aan gezien de sterk nationale context waarin de Payroll expert werkt. Wel geeft zij de opleiding ter overweging om minimaal te werken met Engelstalige vaktermen. Uit de gesprekken en de evaluaties blijkt dat studenten tevreden zijn over de actualiteit van het programma.

Inhoud

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

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Het programma krijgt vorm door modules op niveau 1 in de propedeuse tot niveau 3 in het laatste jaar. In de basisvakken leert de student administreren en registreren en in de vakopleidingen vindt verdieping plaats. Daarbovenop komen de modules waarin specifieke competenties centraal staan die leiden tot de manager of adviseur.

Een groot deel van het programma bestaat uit certificeerbare eenheden. Gedurende het propedeusejaar en het eerste gedeelte van de hoofdfase doorloopt de student alle modules die behoren tot de basisopleiding PDL en de vakopleidingen VPS en CBC. De meer technische kant van Economics, de vakken die onderdeel vormen het Staatspraktijkdiploma Bedrijfsadministratie (SPD) zijn daar omheen geprogrammeerd. In de tweede helft van de

hoofdfase volgt de student modules waarin advies- en managementvaardigheden centraal staan: Communicatieve vaardigheden, Schriftelijke rapportagevaardigheden, Projectmanagement, Gedrag in organisaties en Onderzoekvaardigheden. De hoofdfase eindigt met een minor en de afstudeeropdracht. Door deze constructie is volgens de commissie een aan elkaar geregen kabel gevormd.

De eindkwalificaties zijn vertaald naar leerdoelen. Door de programmaconstructie van certificeerbare eenheden met een combinatie van vakken die extern getoetst worden en modules die in eigen beheer getoetst worden, is een mix van leerdoelen ontstaan. In een aantal syllabi, niet alle, zijn de leerdoelen voor de betreffende module overzichtelijk weergegeven. In de OER is van alle modules de kennisbasis opgenomen of zijn leerdoelen aangegeven of beide. Het geheel komt bij de visitatiecommissie enigszins slordig over.

MVP heeft in het opleidingsprofiel de samenhang binnen het programma MPS in schema gezet. Ook zijn alle modules aan een didactische leerlijn gekoppeld. Zo zijn de theoretische modules geplaatst in de conceptuele leerlijn, alle andere modules in de vaardigheden of integrale leerlijnen. Het benoemen van leerlijnen komt bij de commissie wat geforceerd over. De integratie die de opleiding met deze leerlijnen zoekt past volgens de commissie minder bij de wijze waarop de studenten de studieonderdelen doorlopen. Modules worden binnen een trimester afgesloten en een student kan ervoor kiezen een trimester geen module te volgen. Ook is een flexibele volgorde mogelijk. Dit houdt in dat een student op verschillende niveaus bezig kan zijn.

Uit de evaluaties en het gesprek met de studenten blijkt dat studenten zijn positief over de samenhang. De commissie meent dat de samenhang binnen de huidige programmaconstructie binnen zekere grenzen blijft en de integratie vooral goed vorm krijgt via de beroepsopdrachten en het digitale portfolio.

Vormgeving

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

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Hogeschool MVP heeft haar visie op onderwijs geformuleerd om landelijk een gelijkwaardig kwaliteitsniveau te garanderen. MVP stemt de vormgeving van onderwijs af op de beoogde doelgroep: volwassenen die in deeltijd studeren naast een fulltime of parttime baan en (eventueel) de zorg voor een gezin. MVP ziet het als haar taak voor deze doelgroep effectief en efficiënt onderwijs neer te zetten. Zij kiest daarom voor een (grotendeels) docentgestuurd curriculum, waarbij lesstof gestructureerd wordt aangeboden. Ook wil MVP de studenten faciliteren door ondersteuning te bieden bij de zelfstudie, hen te motiveren en stimuleren en waar nodig te adviseren. Het onderwijs moet inhoudelijk aansluiten bij de werkervaring van de student en de actualiteit. De inhoud moet to the point zijn en nieuwe kennis of vaardigheden moeten toegepast kunnen worden in de praktijk. Ook stelt MVP eisen aan de (freelance) docenten (zie daarvoor standaard 8).

De beroepspraktijk vormt het uitgangspunt van het onderwijs. Inhoud en processen worden gekoppeld aan de beroepscontext. Dit krijgt in de theoretische modules vorm door opgaven te koppelen aan casuïstiek. Van de overige modules legt de student resultaten vast in een opdracht of werkstuk. In de loop van de opleiding maakt de student beroepsproducten. Deze (beroeps)producten vormen samen met de reflectieverslagen die bij elk beroepsproduct geschreven dienen te worden het portfolio. Het portfolio vormt hiermee een instrument om kennis, vaardigheden en houding te integreren.

Studenten en alumni waren in het gesprek met de commissie wisselend positief over de toevoegende waarde van de eerder genoemde modules gericht op het verwerven van de niet-technische vaardigheden. In eerste instantie zijn de studenten sterk theoretisch inhoudelijk ingesteld. Zij vinden dat de andere modules er los omheen zijn gedrapeerd. Toch zijn studenten en alumni (achteraf) ook positief. Zij merken dat zij handvatten hebben gekregen om taken op een hoger niveau aan te kunnen en begrijpen nu meer waarom bepaalde beslissingen genomen worden. Eén van de studenten gaf aan nu ook mensen te benaderen waar ze dat voorheen niet gedurfd zou hebben. Studenten realiseren zich dat zij de vaardigheden

nodig hebben om als adviseur of manager goed te kunnen functioneren.

De visitatiecommissie vindt dat het programma de mogelijkheid biedt de eindkwalificaties te behalen. Eén van de commissieleden was ook betrokken bij de Toets Nieuwe Opleidingen (TNO) in 2006. Hij merkt op dat het curriculum duidelijk verder is ontwikkeld. Studenten geven aan meer inhoud en diepgang te kunnen geven aan hun huidige functie. De commissie ziet wel ruimte voor verbetering in de niet-theoretische modules. Zo kunnen management-opdrachten en vaardigheden sterker worden neergezet, ook met een internationaal aspect. Daarmee wordt de opleiding mogelijk ook voor meer mensen aantrekkelijk.

Instroom

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

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Kandidaten met een diploma MBO niveau 4, HAVO of VWO en zij-instromers met een hbo-propedeuse en *enkele jaren werkervaring in een relevant werkveld* worden toegelaten. Kandidaten van 21 jaar en ouder, die niet voldoen aan de formele toelatingscriteria, kunnen toch worden toegelaten als uit een door de instelling uitgevoerd toelatingsonderzoek blijkt dat de kandidaat over het vereiste instroomniveau beschikt. Sinds de start van de opleiding in 2007 is 90% van de studenten niet direct afkomstig van de middelbare school, maar al werkzaam in een relevant werkveld. Op het moment van de visitatie was dat zelfs 100%. De gemiddelde leeftijd is 33 jaar. De commissie stelt vast dat door het gehanteerde doorstroombelastingmodel de toegangseisen realistisch zijn.

Studeerbaarheid

Standaard 6: Het programma is studeerbaar.

De commissie beoordeelt deze standaard als **goed**.

De studeerbaarheid wordt door de MVP bevorderd door een aantal maatregelen. Het onderwijs wordt aangeboden in afgeronde modules die tweemaal per jaar starten. Studenten volgen (veelal) per

trimester twee modules waarmee de studielast gelijkmatig is verdeeld over een jaar. Contacttijd is geconcentreerd tot bijeenkomsten van zes uur op de dag of in de middag en avond. Het afstandsleren wordt ondersteund door een digitale leeromgeving. In plaats van contactonderwijs kan een student ook modules volgen via E-Learning. Studenten kiezen voornamelijk voor E-learning als zij een module moeten herkansen of om logistieke redenen. De eerder genoemde beroepsopdrachten maken studenten voor de organisatie waar zij werken. Op deze manier kunnen zij het geleerde direct toepassen in de eigen context.

Studenten vertelden de visitatiecommissie dat het volgen van onderwijs naast een baan (en soms de zorg voor een gezin) wel zwaar is, maar te doen door het modulaire systeem, de beroepsopdrachten voor de eigen werksetting en de adequate begeleiding. Ten aanzien van de beroepsopdrachten begrijpt de visitatiecommissie dat het voor studenten handig is de opdrachten voor de eigen werkkring uit te voeren. Het zou een grotere belasting met zich meebrengen als dat elders zou moeten gebeuren. De commissie meent wel dat studenten hiermee in hun comfortzone blijven en hun horizon beperkt blijft.

Omdat studenten gemiddeld ruim vijf jaar over het bachelortraject doen maken zij regelmatig aanpassingen mee in het programma. De ontwikkelingen die hier aan ten grondslag liggen, zijn beschreven bij standaard 1. De grootste wijziging betrof de hoofdfase en vond plaats in 2010. De opleiding heeft een overgangsregeling geformuleerd en deze schriftelijk kenbaar gemaakt aan haar studenten. Indien gewenst hebben adviesgesprekken plaatsgevonden.

Omvang en duur

Standaard 7: De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de omvang en de duur van het programma.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

De omvang van de bachelor is 240 EC. De duur van de opleiding is afhankelijk van het traject dat wordt afgelegd. Voor de propedeutische fase staat anderhalf jaar. De normale duur van de hoofdfase van de deeltijdopleiding is vier tot viereneenhalf jaar. Voor zowel de propedeuse als de hoofdfase

kunnen op basis van vooropleiding(en) vrijstellingen verleend worden, zodat de studieduur verkort kan worden. Vrijstellingen worden alleen verleend op basis van vooropleiding, niet op basis van werkervaring. De mogelijke vrijstellingen zijn beschreven in de OER.

De visitatiecommissie acht de zwaarte van de opleiding in orde en waardeert dat de opleiding nadrukkelijk aangeeft dat de studie niet veel sneller kan worden afgerond dan in de aangegeven vijfeneenhalf jaar.

Personeel

De visitatiecommissie concludeert op basis van documenten en gevoerde gesprekken dat de opleiding doet wat een werkgever geacht wordt te doen. De commissie is positief over de gecreëerde overlegsituaties voor docenten. Onderwijs wordt verzorgd door goede, vakinhoudelijk zeer gedreven docenten met veel ervaring in de relevante beroepspraktijk. De opleiding neemt voldoende maatregelen om continuïteit van het onderwijs te waarborgen.

Personeelsbeleid

Standaard 8: De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

De docent is het aanspreekpunt voor studenten gedurende de cursus. De docent is als gevolg daarvan het gezicht van de organisatie. Het gezicht moet de waarden van MVP uitdragen, zoals betrouwbaar, boeiend, praktijkgericht en professioneel. Dit is de missie die MVP heeft geformuleerd in haar 'Docentenbeleid'. In dit beleid geeft MVP onder meer aan hoe haar aannamebeleid eruit ziet, hoe zij omgaat met deskundigheidsbevordering van docenten, hoe zij de informatievoorziening en docentbegeleiding regelt en hoe evaluatie en beoordeling van docenten plaatsvindt.

Het management geeft in het gesprek met de visitatiecommissie aan dat bij aanname van freelance docenten in het verleden vooral gekeken werd naar praktijkervaring en minder naar scholingsniveau. Inmiddels heeft MVP de eisen die zij aan docenten stelt bijgesteld en de procedure aangescherpt. Dit heeft in juni 2010 onder meer geleid tot een nieuw 'Docentprofiel'.

Het 'Docentprofiel' uit 2010 beschrijft de eisen die MVP stelt aan de (vak)inhoudelijke en didactische deskundigheid van docenten en algemene aspecten van het professioneel handelen. Docenten dienen uiteraard deskundig te zijn binnen het vakgebied en hbo- of wo-geschoold te zijn. Een didactische scholing is niet vereist. MVP biedt wel didactische trainingen en workshops. Via het bijwonen van een proefles die een nieuwe docent geeft, wordt de didactische bekwaamheid beoordeeld. Met module-evaluaties en het studenttevredenheidonderzoek monitort MVP haar docenten. Bij een resultaat onder de gehanteerde norm van 5,9 én bij

tussentijds geuite klachten over een docent, neemt MVP direct maatregelen, zo is de visitatiecommissie duidelijk geworden uit de gesprekken met studenten en docenten.

Om met de grote pool van freelancers en kerndocenten te zorgen dat de inhoud van het onderwijs actueel blijft en eenduidige kennisoverdracht plaatsvindt organiseert MVP jaarlijks twee docentdagen. Eén docentdag staat in het kader van didactiek. Mogelijke nieuwe lesstof en de wijze van inpassen in de lessen en nieuwe leermiddelen staan op deze dag centraal. De tweede docentdag staat in het teken van het beroep en de vakinhoud. Er vinden hogeschoolbreed vakgroepoverleggen plaats. Ook zijn de docentdagen bedoeld om de contacten te onderhouden. Alle kerndocenten zijn verplicht deze bijeenkomsten bij te wonen. De ervaring leert dat ook de freelance docenten vaak de bijeenkomsten bijwonen. Kerndocenten verzorgen de overdracht van besproken zaken aan de freelance docenten die niet aanwezig waren. Naast de twee docentdagen onderhoudt MVP contact met de freelancers via de kerndocenten en de medewerkers van het bureau. Door het jaar heen zijn zij aanspreekpunt voor de freelancers.

Kwaliteit personeel

Standaard 9: Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

De commissie beoordeelt deze standaard als **goed**.

Bij MVP werkt zoals eerder aangegeven met twee typen docenten: kerndocenten en freelancers. De kerndocenten zijn de inhoudelijke specialisten voor de verschillende vakgebieden. Eén van de belangrijke rollen van de kerndocenten is het optreden als vraagbaak voor collega docenten. Een

docent met inhoudelijke vragen over het vakgebied kan de kerndocent raadplegen voor advies.

Alle docenten hebben een hbo- of wo-achtergrond. Van docenten in de propedeuse is 25% academisch geschoold, in de hoofdfase is dat 66%. Dankzij de ruime ervaringsdeskundigheid van de docenten en hun nauwe band met nieuwe ontwikkelingen in de sectoren waar de deelnemers werkzaam zijn, is de verbinding met de beroepspraktijk ruimschoots geborgd. Studenten en alumni die de commissie heeft gesproken zijn van mening dat de kennis en ervaring van docenten goed is, en dat zij bovendien erg betrokken zijn bij het onderwijs.

De visitatiecommissie onderschrijft de vakgedrevenheid die door studenten en alumni genoemd wordt en vindt de praktijkgerichtheid bovengemiddeld goed. Door het inzetten van praktijkmensen is de onderzoeksgerichtheid iets minder, maar naar mening van de commissie wel passend bij het vak waarvoor wordt opgeleid.

Omvang personeel

Standaard 10: De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Uit de cijfers en gesprekken blijkt dat de opleiding voldoende docenten heeft om het onderwijs te geven en continuïteit te waarborgen.

Het voordeel van een kleine opleiding als MPS is dat met relatief kleine groepen gewerkt kan worden. De groepsgrootte varieert en is afgestemd op het doel en de inhoud van een module. Binnen de payroll-modulen is de groepsgrootte max. 18 en deze ligt op dit moment gemiddeld op 13. Bij de modulen uit het domein Economics ligt het gemiddelde op 15.

De hogeschool kan putten uit een pool van 160 freelancers en biedt programmaonderdelen op meerdere locaties aan. Lesuitval wordt hiermee ondervangen. Studenten geven aan dat de opleiding MPS in voorkomende gevallen snel handelt.

Voorzieningen

De visitatiecommissie constateert dat de huisvesting en materiële voorzieningen voldoen. Wat betreft het materiaal ziet de commissie ruimte voor verbetering. De opleiding zou modernere middelen in kunnen zetten en de kwaliteit van de syllabi verhogen. Dankzij de invoering van de nieuwe digitale leeromgeving Teletop, sluit de studiebegeleiding en informatievoorziening goed aan bij de behoeften van de huidige doelgroep.

Materiële voorzieningen

Standaard 11: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

MVP is een onderwijsinstituut met een groot aantal landelijk verspreide onderwijslocaties. De onderwijslocaties variëren van hoofd- en nevenvestigingen in permanente bezetting tot avondlocaties op (tijdelijke) huurbasis. Deze diversiteit in leslocaties brengt met zich mee dat het standaardniveau van beschikbare faciliteiten basaal is. Voor een opleiding als MPS zijn geen bijzondere extra faciliteiten nodig. Studenten geven aan tevreden te zijn als de locatie goed bereikbaar is, de sfeer en luchtkwaliteit in het gebouw goed zijn en zij makkelijk toegang hebben tot eten en drinken. Over de huidige locaties zijn zij over het algemeen tevreden.

Bij een opleiding als die van MVP speelt een digitale leeromgeving een cruciale rol. Studenten zijn immers beperkt 'in huis' en volgen bovendien onderwijs op verschillende locaties. De digitale leeromgeving van MVP 'Teletop' heeft een onderwijsondersteunende en een informatieve functie. Via Teletop is bijvoorbeeld al het onderwijsmateriaal voor studenten toegankelijk, is mailwisseling met docenten mogelijk en is het gebruik van het digitaal portfolio geregeld. Studenten kunnen informatie opvragen en vinden er de lesplanner en mededelingen van docenten, het examenbureau e.a. Studenten en docenten geven aan dat het digitale portfolio startproblemen heeft gekend. Studenten geven aan tevreden te zijn over het lesmateriaal, maar zijn kritisch over een aantal syllabi. De inhoud is volgens hen goed, de kwaliteit van de lay-out kan beter.

De visitatiecommissie is positief over de digitale leeromgeving en heeft begrip voor de aanloopproblemen met het digitaal portfolio. Ook vindt de commissie de website van MVP duidelijk.

Docenten gebruiken veelal Power Point presentaties als ondersteuning van de (theoretische) lessen. Volgens de docenten met wie de commissie sprak is een voordeel dat met een grote pool externe docenten de eenduidigheid in informatieoverdracht vergroot wordt. De visitatiecommissie geeft de docenten in overweging ook meer moderne middelen in te zetten zoals smart whiteboards, video-opname van colleges en deze publiceren voor studenten, gebruik maken van digitale leermiddelen via Ipad of tablet.

MVP heeft geen eigen bibliotheek/mediatheek. Boeken van de literatuurlijst zijn aanwezig en in Teletop zijn publicaties opgenomen. MVP geeft aan dat studenten op het werk toegang hebben tot geschikte literatuur. Ook raadt MVP hen aan lid te worden van een bibliotheek van een onderwijsinstelling dichtbij de eigen woonplaats. De visitatiecommissie heeft bij het bestuderen van de eindwerkstukken geconstateerd dat studenten toch weinig of geen andere bronnen raadplegen dan de boeken van de literatuurlijst. De commissie geeft MVP in overweging toegang voor studenten (en docenten) tot andere bibliotheken te faciliteren om zo het raadplegen van andere bronnen te stimuleren.

Studiebegeleiding

Standaard 12: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

MPS kent twee typen begeleiding: voor organisatorische processen en voor onderwijsinhoudelijke ondersteuning. Voor organisatorische zaken kunnen studenten terecht bij de officemanager. Studenten waarmee de commissie sprak, zijn zeer positief over de adequate handelswijze van de officemanager.

Voor de onderwijsinhoud kunnen studenten terecht bij de vakdocenten, de opleidingscoördinator of de kerndocent. Bij het schrijven van de afstudeerscriptie krijgen studenten begeleiding van een speciaal daarvoor aangetrokken externe begeleider. Naast deze begeleider zijn externe deskundigen beschikbaar voor specifieke vakinhoudelijke begeleiding.

Een extern bureau is belast met het begeleiden van de digitale portfolio's. In een kick-off maken studenten kennis met het digitaal portfolio.

MPS heeft geen studieloopbaanbegeleidingstraject zoals gangbaar is op (veel) reguliere hogescholen. Studenten zijn positief over de begeleiding, zo blijkt uit de gesprekken. De visitatiecommissie stelt dat de begeleiding toereikend is voor de *huidige* doelgroep: werkende volwassenen met een gemiddelde leeftijd van 33 jaar. De commissie betwijfelt of het begeleidingssysteem toereikend is voor bijvoorbeeld jonge havisten.

Kwaliteitszorg

De visitatiecommissie heeft kunnen vaststellen dat MVP een adequaat kwaliteitssysteem heeft. De opleiding MPS gebruikt de PDCA zichtbaar als stuurinstrument. De opleiding onderneemt actie als daar aanleiding voor is en genomen maatregelen en verbeteracties zijn herkenbaar voor studenten. MPS betreft haar stakeholders zichtbaar bij de interne kwaliteitszorg, maar doet dat wel zuilgericht. De commissie meent dat de opleiding meer kan halen uit haar beroepenveldcommissie en de opdrachtgevers van de (werkende) studenten. Ook geeft de commissie de opleiding in overweging de verschillende stakeholders met elkaar in contact te brengen. Discussie tussen leden van de beroepenveldcommissie, examencommissie, docenten, studenten en alumni kan het programma versterken.

Evaluatie

Standaard 13: De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

De commissie beoordeelt deze standaard als **goed**.

MVP heeft een kwaliteitsmanagementsysteem opgezet, gedocumenteerd en geïmplementeerd volgens de vereisten van de norm ISO 9001: 2008. De doelstellingen, hoofdlijnen en instrumenten van het kwaliteitszorgsysteem en de belangrijkste processen zijn beschreven in een kwaliteits-handboek.

Het specifieke karakter van MVP als netwerkorganisatie waarin docenten op freelancebasis worden ingezet, vraagt om passende maatregelen op het gebied van organisatie en de borging van de kwaliteitszorg. MVP heeft daarvoor een aantal instrumenten ingezet waaronder evaluaties en overlegstructuren. Belangrijke overleggen zijn het driewekelijkse Onderwijsoverleg, de periodieke kwaliteitsoverleggen tussen directie en de coördinator kwaliteit, vergaderingen van de examencommissie en van de beroepenveldcommissie.

De systematische aanpak voor continue verbetering en (kwaliteits)borging krijgt vorm door de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus. Eén van de doelen is het verhogen of behouden van klanttevredenheid. Belangrijkste speerpunten hierbij zijn de *aansluiting van de opleiding bij het werkveld* en de *studenttevredenheid over de inhoud van de modules en het functioneren van docenten*.

Aansluiting bij het werkveld wordt geborgd door het raadplegen van de beroepenveldcommissie en door actuele zaken te bespreken met de (freelance) docenten op de (eerder genoemde) docentdagen.

De opleiding checkt de tevredenheid van studenten halfjaarlijks via module-evaluaties en jaarlijks via studenttevredenheidsonderzoeken intern, en extern

via de Nederlandse studentenenquête (NSE). De module-evaluaties vormen de belangrijkste bron voor MVP. MVP hanteert als norm voor lesmateriaal een minimale score van 6,7 en voor docenten een 5,9 (op een tienpuntsschaal). Beneden deze score wordt actie ondernomen. Ook de freelance docenten worden om hun mening gevraagd over de inhoud van de modules met bijbehorende literatuur. MVP legt de uitkomsten van de meningen van studenten en docenten naast elkaar en formuleert daarop verbetermaatregelen. Veel evaluaties zijn hogeschoolbreed, de respons van MPS studenten is in de ogen van de commissie matig te noemen. Zij moedigt de opleiding aan een hogere respons na te streven. De NSE wordt door MVP beschouwd als aanvullend op de eigen evaluaties. MVP hanteert nog geen vaste norm maar vergelijkt de uitkomsten van MVP op de NSE met die van andere hogescholen. MVP onderneemt actie als zij lager scoort dan vergelijkbare opleidingen.

Sinds januari 2012 is een nieuwe, hogeschoolbrede examencommissie actief o.l.v. een externe voorzitter. De commissie is gestart met het bepalen van haar rol en positie en het uitzetten van de hoofdlijnen. In het gesprek met de visitatiecommissie heeft de examencommissie haar plannen toegelicht. De examencommissie heeft drie punten genoemd die zij als prioriteit ziet. Ten eerste de borging van de kwaliteit van het beoordelen van studenten. Omdat de examencommissie niet zelf alle interne toetsen kan beoordelen is de toetscommissie gemandateerd voor deze taak. Een tweede aandachtspunt betreft het toelatings- en vrijstellingenbeleid. Ook hiervoor is een aparte commissie gemandateerd. Om binding te houden met deze twee commissies is steeds één lid van de examencommissie ook lid van een van deze (nieuwe) commissies. Het derde punt is de borging van het bachelor eindniveau. De examencommissie heeft

MVP geadviseerd twee mensen mandaat te geven om de mondelinge examenzittingen bij te wonen. Naast de drie genoemde punten wil de examencommissie ook aandacht schenken aan de externe toetsing die in handen is van de Stichting Nederlandse Associatie voor Praktijkexamens. De examencommissie geeft aan dat de Associatie bezig is met een kwaliteitsslag die de examencommissie vertrouwen geeft. Zo worden nu toetsmatrijzen ontwikkeld en examinatoren getraind. De visitatiecommissie heeft vertrouwen in de lijnen die nu door de examencommissie worden uitgezet.

MVP houdt een overzicht bij van het rendement van de opleidingen van de afgelopen jaren. Per cohort (twee per jaar) worden de cijfers gearhiveerd en wordt de oorzaak van vertraging of niet afstuderen onderzocht. Gezien het modulaire karakter (in certificeerbare eenheden) hanteert MVP geen doorstroomnormen.

Vanwege de grote pool freelancers gebruikt MVP een alternatief voor het docent-studentratio, namelijk cijfers voor groeps grootte. De groeps grootte varieert al naargelang de onderwijs- en leeractiviteiten en het aantal actieve studenten. Op dit moment is MVP in staat onderwijs te verzorgen in kleine groepen (zie standaard 10).

Uit de cijfers van 2008 - 2011 blijkt dat de uitval gering is voor een opleiding als MPS, aldus de commissie. De kwantitatieve gegevens zijn opgenomen in bijlage 3.

De visitatiecommissie is positief over de manier waarop MVP het kwaliteitszorgsysteem heeft opgezet.

Verbetermaatregelen

Standaard 14: De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.

De commissie beoordeelt deze standaard als **goed**.

In haar kritische reflectie geeft de opleiding aan welke verbeteracties zij heeft doorgevoerd in de periode 2009-2011 en wat de plannen zijn voor 2012. Aspecten die de inhoud van het curriculum betreffen zijn in dit rapport vermeld bij standaard 1, 2 en 16. Het digitaal portfolio is ingevoerd. De belangrijkste generieke verbeteracties zijn het invoeren van de nieuwe digitale leeromgeving 'Teletop' en het installeren van een hogeschool-

brede examencommissie per 1-1-2012. Verbeterplannen worden door MPS vastgelegd, zo heeft de commissie tijdens de visitatie kunnen zien. Veel van de ondernomen verbeteracties en wensen voor de toekomst zijn ook met de diverse commissies besproken.

De visitatiecommissie heeft op basis van de gesprekken en de geraadpleegde documentatie gezien dat de opleiding structureel de kwaliteitsinstrumenten inzet en de PDCA cyclus als sturingsinstrument hanteert.

Betrekken belanghebbenden

Standaard 15: Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

De commissie beoordeelt deze standaard als **voldoende**.

Uit de gesprekken die de visitatiecommissie voerde en de onderliggende documentatie blijkt dat de opleiding belanghebbenden actief betreft bij de interne kwaliteitszorg. Studenten worden naar hun mening gevraagd over de verschillende aspecten van de opleiding. De freelance docenten worden bevroegd via enquêtes, en op bijeenkomsten en de beroepenveldcommissie geeft periodiek advies over de actualiteit van het programma en de hbo-waardigheid van de eindwerkstukken. Inkopers van opleidingen worden gevraagd naar hun tevredenheid over onder meer het programma. Alumni kunnen bijscholingen volgen en worden via een informatieblad en digitale nieuwsbrief geïnformeerd. De opleiding wil haar alumni een actieve rol geven door hen bijvoorbeeld te betrekken bij opdrachten en bij de beroepenveldcommissie. Toch ziet de visitatiecommissie enkele verbeterpunten.

De commissie zou MPS willen aanmoedigen om de werkgevers of opdrachtgevers van de studenten meer te betrekken. Studenten voeren daar (nagenoeg zonder uitzondering) alle beroepsopdrachten uit. Juist deze opdrachtgevers kunnen aangeven of het niveau van de uitgevoerde opdrachten en het functioneren van de student daadwerkelijk tegemoet komt aan de eisen van het werkveld.

De BVC heeft bij het ontwikkelen van de opleiding MPS een grote rol gehad, zo blijkt uit de TNO 2007

en de gesprekken. De BVC komt tweemaal per jaar bijeen en in 2010 is de samenstelling van de commissie bewust gewijzigd. MPS wilde in haar BVC leden die expertise hebben op het gebied van de twee minoren. De huidige BVC is in dit licht kort bezig, wat mogelijk een verklaring is voor de werkwijze die de visitatiecommissie als nog te vrijblijvend typeert. De commissie is van mening dat de opleiding meer uit haar BVC kan halen door steviger neer te zetten waar de BVC voor staat, taken en functies te beschrijven en communicatie met andere belanghebbenden vorm te geven.

De opleiding betreft eerder genoemde belanghebbenden als aparte gremia. Doordat aan de beroepenveldcommissie en aan de examencommissie een (kern)docent deelneemt, zorgt de opleiding voor informatieoverdracht en terugkoppeling. Op basis van de gevoerde gesprekken stelt de commissie dat integratie van alle inbreng, ideeën en feedback een meer inspirerende vorm kan krijgen met ook meer effect. De commissie denkt dat de opleiding door het met elkaar in contact brengen van alle belanghebbenden meer zinvolle informatie kan verkrijgen.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

De visitatiecommissie kwalificeert op grond van de gesprekken en de onderliggende documentatie de toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties van de bachelor als voldoende. Beoordeling van de scripties is reëel. De toetsen zijn van voldoende niveau en diepgang. Het programma doet waarvoor het is opgezet: de huidige doelgroep stroomt door in het hoger onderwijs en kan zo een hbo-bachelortitel behalen. Het behalen van het MPS-diploma geeft ook de mogelijkheid tot inschrijven in het register (RPP) van het NIRPA. De afgestudeerde mag dan de titel RPP (Registered Payroll Professional) voeren. Hoewel het aantal afgestudeerden nog gering is (5), is het eerste beeld dat zij daadwerkelijk doorstromen naar functies waarvoor zij zijn opgeleid.

Toetsing

Standaard 16, deel 1: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

De commissie beoordeelt deze deelstandaard als **voldoende**.

Elke module wordt afgesloten met een digitaal of schriftelijk tentamen, een werkstuk of het vervaardigen van een beroepsproduct. MPS heeft een overzichtelijk toetsprogramma, bestaande uit een combinatie van extern gelegitimeerde examens en tentamens in eigen beheer. Het toetsbeleid is op het moment van de visitatie in ontwikkeling. In het gesprek met de examencommissie is het toetsbeleid onderwerp van gesprek geweest (zie hiervoor standaard 13).

Valide en betrouwbaar

Extern gelegitimeerde examens worden afgenomen door de Nederlandse Associatie voor Praktijk-examens in Amersfoort.

De praktijkgerichte, kennisgeoriënteerde modules MBA, PDL, VPS, CBC en SPD worden extern getentamineerd. Deze landelijke examens vinden tweemaal (SPD viermaal) per jaar plaats. Toetsing van de modules waarin vaardigheden, reflectie en integratie centraal staan, neemt de opleiding in eigen beheer af. Het gaat voornamelijk om modules uit de hoofdfase: Communicatieve vaardigheden, Schriftelijke rapportagevaardigheden, Projectmanagement, Gedrag in organisaties en Onderzoeksvaardigheden.

Zoals eerder aangeven is MPS een kennisgeoriënteerde opleiding; gedegen kennis van wet- en regelgeving over beloning van arbeid is nodig om in de praktijk vaardig te kunnen zijn. Dit is terug te zien in de verhouding externe tentamens en het

aantal werkstukken en beroepsopdrachten. In de propedeusefase worden 58 van de 60 studiepunten behaald via het afleggen van de externe afgenomen theoretische tentamens. In de hoofdfase vindt veel meer integrale (interne) toetsing plaats in de vorm van werkstukken, beroepsopdrachten en de afstudeeropdracht (totaal 78 van 180 EC).

De externe toetsing legitimeert volgens de visitatiecommissie op sterke wijze het niveau. Een deel van deze examens (SPD) is domeinbreed en daardoor minder opleidings specifiek. De examens van de payroll-vakken PDL, VPS en CBC zijn dat wel. De commissie is bekend met de externe toetsen. Zij staat neutraal ten opzichte van de toetsvorm (veel open vragen), weet dat er goede vragen worden gesteld en er duidelijke antwoordmodellen zijn.

In de toetsing die MVP voor MPS in eigen beheer afneemt staat de beroepspraktijk centraal. Dit geeft de opleiding vorm door haar studenten voor diverse modulen werkstukken en een digitaal portfolio te laten maken, zo mogelijk binnen de eigen werkring. De beroepsproducten nemen toe qua moeilijkheidsgraad. Op niveau 1 staat de kenniscomponent centraal (gebruik protocollen). Bij niveau 2 ligt de focus op zelfstandig nadenken en bij niveau 3 maakt de student een managementstuk. Hierbij kunnen studenten laten zien wat ze in huis hebben. De beroepsproducten vormen een onderdeel van het digitaal portfolio en zorgen voor de benodigde verbinding.

Bij de beoordeling van het portfolio zijn drie beoordelaars betrokken. De praktijkbegeleider (de werk- of opdrachtgever) tekent het reflectieverslag waarmee hij de inhoud en authenticiteit van het beroepsproduct en de bijdrage van de student onderschrijft.

Bij de beoordeling door de opleiding hanteert MVP het vier-ogenprincipe. De geplaatste beroepsproducten, reflectieverslagen en verkregen beroepscompetenties worden door de begeleider, een externe deskundige, in het digitaal portfolio beoordeeld. Elk beroepsproduct en bijbehorend reflectieverslag wordt beoordeeld op actualiteit, aansluiting, complexiteit en vormgeving, met als oordeel 'voldaan' of 'aanpassen'. Tijdens een eindgesprek beoordeelt een tweede beoordelaar of het portfolio voldoet aan alle onderwijskundige eisen (dekken van de domeincompetenties op voldoende inhoudelijk niveau).

De visitatiecommissie meent dat de opleiding voldoende instrumenten in handen heeft om de verschillende onderdelen op adequate wijze te toetsen.

Inzichtelijk voor studenten

De opleiding heeft een overzichtelijk toetsprogramma, opgenomen in het opleidingsprofiel. Het opleidingsprofiel is opgenomen in het OER. In de algemene inleiding van elke module is te lezen met welke soort toets de module wordt behaald, welke literatuur wordt gebruikt, de relatie met de domeincompetenties en de Dublin Descriptoren. Voor de afstudeeropdracht en het digitaal portfolio zijn digitale handleidingen beschikbaar. Deze handleidingen bevatten op overzichtelijke wijze informatie over zowel inhoud als proces. De studenten zijn hierdoor op de hoogte van doel, inhoud, werkwijze, eisen beoordelingscriteria en beoordelingswijze. In de handleiding digitaal portfolio is een schema opgenomen waarin een koppeling is gemaakt tussen de elf competenties, bijbehorende werkzaamheden (indicatoren), de verschillende opleidingsmodulen en voorbeelden van beroepsproducten per niveau. Op grond hiervan is het voor de student helder welke competenties getoetst worden bij het maken van de diverse beroepsproducten.

Gerealiseerd eindniveau

Standaard 16, deel 2: De opleiding toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd..

De commissie beoordeelt deze deelstandaard als **voldoende**.

Aan het eind van de opleiding dient de student alle competenties op niveau 3 te beheersen. Via certificeerbare eenheden (de extern getoetste modulen) tonen studenten het behalen van niveau 2 danwel niveau 3. Het behalen van niveau 3 op de elf competenties toont de student met de afstudeeropdracht en via het digitaal portfolio met de beroepsproducten.

De afstudeeropdracht voert de student uit binnen het bedrijf of de organisatie waar hij werkzaam is. Als dit niet mogelijk is doet hij dit elders in het bedrijf of op een stageadres. De opdracht moet betrekking hebben op de integratie van de taakgebieden die de payroll professional in de beroepspraktijk uitoefent; dat kan zijn op het gebied van coördinatie/advisering, registratie/administratie of management. Daarbinnen is de keuze van het onderwerp vrij.

De afstudeeropdracht omvat een schriftelijke rapportage (scriptie) en een mondelinge verdediging. Het eindoordeel betreft in alle gevallen een individuele beoordeling, die is opgebouwd uit de volgende twee componenten: de schriftelijke rapportage (weging 70%) en de mondelinge presentatie (weging 30%). Beoordeling vindt plaats door de vaste (externe) begeleider en een tweede docent. De werkgever geeft geen meewegend eindoordeel.

In de periode 2009-2011 heeft de opleiding de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden uitgebreid door een module onderzoeksvaardigheden en een workshop over het schrijven van een scriptie op te nemen in het programma. Ook zijn in het begeleidingsproces van het afstudeerwerk verplichte face-to-face gesprekken ingevoerd. De inhoud van de module Onderzoeksvaardigheden is volgens de visitatiecommissie best goed te noemen, maar heeft met zes lessen (18 cu) een beperkte omvang. De opleiding geeft desgevraagd aan dat met de module *Schriftelijke rapportage* en het laten schrijven van papers, studenten voldoende voor worden bereid op het afstudeerwerk.

Het gehele traject van het maken van de afstudeeropdracht is samengevat in een stappenplan. Het stappenplan is een leidraad voor studenten en is mede bedoeld om verrassingen aan het einde van het traject te voorkomen. Studenten starten met het volgen van een workshop en het formuleren van

een plan van aanpak. Na akkoord op dit plan leveren zij gaandeweg het traject tussenproducten in met steeds twee hoofdstukken. Zo krijgen studenten regelmatig feedback van de begeleider en kunnen zij tijdig bijstellen.

Het eerste hoofdstuk van de scriptie bevat (verplicht) een beschrijving van de organisatie waarvoor de opdracht wordt uitgevoerd, aan de hand van het 7S model van McKinsey. De opleiding beoogt hiermee dat studenten op een gestructureerde manier hun organisatie beschrijven. De visitatiecommissie mist in de vijf bestudeerde scripties de link tussen de uitwerking van het 7S model en de rest van opdracht. De commissie geeft de opleiding in overweging het 7S model facultatief aan te bieden en de studenten zelf keuzes te laten maken. De commissie vindt de afstudeeronderwerpen praktisch relevant en van voldoende niveau. Onderzoeksvaardigheden komen voldoende

tot uiting. Wel stelt de commissie dat het formuleren van de probleemstelling scherper kan evenals het trekken van (deel)conclusies na onderzoek en analyse. Over de beoordeling concludeert de commissie dat de cijfers redelijk de kwaliteit weerspiegelen. Bij één scriptie moet het eindcijfer volgens de normering een 8 zijn in plaats van de (door een rekenfout) toegekende 9. De commissie is ook van mening dat de vastlegging van de onderbouwing van het cijfer beter kan. Vooral de discriminatie tussen de verschillende criteria kan beter worden benut dan bij de beoordeling van de vijf scripties het geval is.

De visitatiecommissie heeft ook een aantal beroepsproducten ingezien en meent dat ook deze producten voldoende het eindniveau weerspiegelen.

Bijlagen

Bijlage 1 Visitatiecommissie

Overzicht panelleden en secretaris

Naam	Rol: voorzitter / (student-)lid / secretaris	Domeindeskundige (ja / nee)
Mw. C.A. Venbrucx-Jansen AA	lid	ja
L.H.M. van Berkel B Ec	lid	ja
Drs R.R. van Aalst	voorzitter	ja
H. den Uijl MA	studentlid	nee
Mw. G. Buis	secretaris	Gecertificeerd oktober 2010

Korte functiebeschrijvingen panelleden

1	Mw.A. Venbrucx is docent Accountancy aan de HAN; daarvoor was zij werkzaam bij diverse accountantskantoren.
2	Dhr.L van Berkel is Unitmanager HR- & Payroll BPO Services bij Raet.
3	Dhr.R.van Aalst heeft vele jaren ervaring als als voorzitter van visitatiecommissies.
4	Dhr.H. Den Uijl behaalde in oktober 2011 zijn MA graad Filosofie in Bedrijf aan de VU; hij behaalde reeds twee BA graden aan de RUG.

Overzicht deskundigheden binnen panel

Deskundigheid	De deskundigheid blijkt uit:
a. deskundigheid ten aanzien van de ontwikkelingen in het vakgebied	Mevrouw Venbrucx is vanuit haar rol als docent bij de HAN goed op de hoogte van internationale ontwikkelingen in het financieel-economische domein. De heer Van Berkel is vanuit zijn managersrol HR- en Payroll en Transitions zeer goed op de hoogte van recente ontwikkelingen. Hij is regelmatig lid van externe commissies op het gebied van wetgeving en payroll aspecten, en publiceert met regelmaat in dit vakgebied.
b. internationale deskundigheid	Mevrouw Venbrucx is vanuit haar rol als docent bij de HAN goed op de hoogte van internationale ontwikkelingen in het financieel-economische domein. De heer Van Berkel is sinds 1997 werkzaam voor international opererende payroll organisaties. Het merendeel van zijn huidige klanten opereert internationaal.
c. werkvelddeskundigheid in het voor de opleiding relevante beroepenveld	Mevrouw Venbrucx is tot 2008 verbonden geweest aan diverse accountancykantoren; sinds 2008 heeft ze een deeltijdfunctie binnen een klein financieel adviesbureau De heer Van Berkel is sinds 1997 werkzaam voor international opererende en toonaangevende payroll organisaties.
d. ervaring met het geven en ontwikkelen van onderwijs op het desbetreffende opleidingsniveau en deskundigheid ten aanzien van de door de opleiding gehanteerde onderwijsvorm(en)	Mevrouw Venbrucx is docent bij de opleiding Accountancy van de HAN. Daar geeft ze fiscale vakken zoals inkomstenbelasting niet-winst, omzetbelasting, loonbelasting, en salarisadministratie
e. visitatie- of auditdeskundigheid	De heer Van Aalst heeft diverse visitatiecommissies voorgezeten.
f. studentgebonden deskundigheid	De heer Den Uijl behaalde in oktober 2011 zijn MA graad Filosofie in Bedrijf aan de VU; hij behaalde reeds twee BA graden aan de RUG. In 2009 en 2010 was hij wiskunde docent aan het Gomarus college te Groningen (HAVO/VWO2). Mevrouw Venbrucx studeert AA Belastingadviseur bij het Register Belastingadviseurs, in deeltijd.

Curricula Vitae

Mw. A. Venbrucx

In de functie Manager Accountancy is mevrouw Venbrucx verantwoordelijk geweest voor een klantenportefeuille, welke bediend wordt door een aantal assistenten. Dit onder de eindverantwoordelijkheid van de tekenend vennoot. In haar functie als docente bij de HAN geeft zij fiscale vakken zoals inkomstenbelasting niet-winst, omzetbelasting, loonbelasting, salarisadministratie. Bij salarisadministratie leren studenten onder andere het maken van een bruto nettoberekening en de vertaling hiervan naar de financiële administratie. Ook is zij beoordelaar voor dual werkplekleren en begeleidt zij afstudeeropdrachten.

Dhr.L. van Berkel

Na zijn studies Informatica en Bedrijfseconomie verschillende functies uitgevoerd binnen het domein van HRM & Payroll. Tijdens zijn werkzaamheden bij accountsorganisatie Deloitte was hij als teamleider verantwoordelijk voor het voeren van 230 salarisadministraties voor bedrijven en instellingen in zowel de private als publieke sector. In deze hoedanigheid heeft hij een grote en brede kennis opgebouwd van sociale en fiscale wetgeving, CAO's en Arbeidsvoorwaarden. Tegelijkertijd heeft hij in deze periode vele ad hoc functies bekleed bij bedrijven ter vervanging van de Payroll functionaris en heeft hij diverse privatiseringstrajecten van Overheidsinstanties begeleid voor wat betreft de arbeidsvoorwaardelijke aspecten, berekeningen en implementatie. Na zijn overstap naar een grote ICT-dienstverlener was hij als manager werkzaam op de afdelingen Consultancy desk, Productmanagement en Research. In deze functies was hij ondermeer als projectmanager betrokken bij de Millenium-overgang en de Euro. Hij was verantwoordelijk voor alle HRM & Payrolls-systemen en de aansluiting hiervan op de markt- en wettelijke ontwikkelingen. Hij was onder meer bedenker van de eerste Payroll-applicatie die volledig via internet werkte: Eypayroll. Tot voor kort was hij ook lid van het Extern Platform Walvis welke het ministerie vanuit de markt adviseert over deze nieuwe wetgeving. Momenteel is hij werkzaam als Unitmanager Transitions HR- & Payroll BPO Services bij Raet. Hij volgt vanuit deze functie alle sociale en fiscale wet- en regelgeving, is verantwoordelijk voor ontwikkelen nieuwe HRM& Payroll producten & services en onderzoek.

Dhr. R. van Aalst

De heer Van Aalst volgde de opleiding Bedrijfseconomie aan de RijksUniversiteit Groningen. Na afronding daarvan is hij werkzaam geweest in zowel controllersfuncties als adviesfuncties, onder andere voor Packard Bell NEC, KPN en PricewaterhouseCoopers. Tot 2002 is hij directeur geweest van het financieel adviesbureau 4U Control. Sinds 2002 vervult hij de functie van controller bij energiebedrijf NUON, sinds 2005 bij Tennet. De heer Van Aalst is sinds 2004 frequent betrokken bij uitvoeren van visitaties in het hoger onderwijs, zowel in de rol van extern deskundige als in de rol van voorzitter.

Dhr.H. Den Uijl behaalde in oktober 2011 zijn MA graad Filosofie in Bedrijf aan de VU; hij behaalde daarvoor reeds Ba Filosofie en BSc Bedrijfskunde aan de RUG. In 2009 en 2010 was hij wiskunde docent aan het Gomarus college te Groningen (HAVO/VWO2) en was huiswerkbegeleider voor PGB-leerlingen.

Bijlage 2 Programma visitatie

09.00-09.30 uur	Aankomst visitatiecommissie
9.30-10.30 uur	Managementteam van de opleiding Dhr. W. Haar, directeur MVP Mw. drs. M.A.A. van Rijn, opleidingscoördinator Mw. A. Bosch, coördinator kwaliteitszorg Mw. I. Mens, officemanager MPS
10.30-11.00 uur	Examencommissie Mw. Mr. K.S. Visscher, (extern)voorzitter examencommissie, Mw. E.S. Toekimin, FA, freelance docent Drs. J.C. Slabbekoorn, coördinator onderwijskunde en manager innovations
11.00-12.30 uur	Docenten Mw. J.M. Bryan Davids, vaste docent Ir. H.N. van der Linde, freelance docent A.C. Verbeke, freelance docent N. Woudstra, freelance (kern)docent Payroll Drs. E Siebenga, begeleider afstudeeropdracht V. Klop MBA, begeleider digitaal portfolio
12.30-13.00 uur	Inloop(bel)spreekuur en werklunch
13.00-13.45 uur	Vertegenwoordiging beroepenveldcommissie Aanwezig: R.C. Avé, zelfstandig organisatieadviseur HRM en belonen A.G.M..Brouwers, Partner HR Advies en Detacheringsbureau Mr. T. Visser, directeur adviesgroep personeel en salaris bij Meeuwssen Ten Hoopen;
13.45-14.15 uur	Intern Beraad Visitatiecommissie
14.15-14.45 uur	Alumni H.J. de Ligt B Ec Mw. E.M. Warris-Musters B Ec
14.45-15.45 uur	Studenten Mw. J.J. Schraal-Schenk Mw. Y. van Os-Bodt M. du Frenne Mw. A.A.A. Peek-Kok Mw. P.T. Chin
15.45-17.15 uur	Visitatiecommissie <i>Aanvullend onderzoek, intern beraad</i>
17.00-18.00 uur	Opleidingsmanagement <i>Terugkoppeling bevindingen</i>

Bijlage 3 Kwantitatieve gegevens

1. In-, door- en uitstroom HBO Management Payroll Services

		1e hj 2008	2e hj 2008	1e hj 2009	2e hj 2009	1e hj 2010	2e hj 2010	1e hj 2011	2e hj 2011	1e hj 2012	Totalen %		
Instroom (Totale instroom)	MPS	7	10	8	6	6					37	69	100%
	MPS 2010						9	5	12	6	32		
Doorstroom (Actieve studenten)	MPS	3	5	7	4	6	0	0	0	0	25	54	78%
	MPS 2010						10	5	10	4	29		
Uitstroom (Geslaagden)	MPS	2	2		1						5	5	7%
	MPS 2010										0		
Uitval (Uitgeschreven studenten)	MPS	2	3	1	1						7	10	14%
	MPS 2010						1	1	1		3		

2. Gerealiseerde docent-student ratio: ca. 1:14. Alternatief voor deze ratio is de groepsgrootte. Voor het jaar 2010/2011 bedroeg in de hoofdfase de groepsgrootte gemiddeld 15,19 voor de modulen uit het domein Economics. Binnen de payroll modulen was dit 13.
3. Gemiddeld aantal contacturen per fase van de studie: gemiddeld 6 uur per week; Het aantal contacturen afgezet tegen het aantal EC (SBU 28 uur per EC) ligt bij de vakinhoudelijke modulen rond de 10%. Bij de VPS modulen ligt het percentage hoger, variërend van 12 tot 20%. Voor de minoren is het percentage iets lager dan 10%, namelijk 8% respectievelijke 9%. Deze percentages zijn exclusief individuele begeleidingsuren.

Bijlage 4 Eindkwalificaties

De certificeerbare eenheden hebben betrekking op de voorwaardelijke kennis, inzicht en vaardigheden en attitudes die nodig zijn om de competenties naar behoren te kunnen uitvoeren. In onderstaand schema wordt deze relatie aangegeven.

	Competenties		Certificeerbare eenheden:
1	Het verwerken van de financiële gegevens in de (salaris)administratie	Verwerken gegevens in administratie	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bedrijfsadministratie • Inl Loonheffing deel 1, Inl Loonheffing deel 2 • Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 2 (VPS 2) • Jaarrekening
2	Ontwerpen, inrichten en onderhouden van (geautomatiseerde) informatiesystemen	Ontwerpen, inrichten informatiesysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bestuurlijke informatievoorziening • Verbredingsvakken (VPS 3) • Info. management en Automatiseringssystemen (minor)
3	Het vormgeven, inrichten en toetsen van de administratieve organisatie	Vormgeven administratieve organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bestuurlijke informatievoorziening • Verbredingsvakken (VPS 3) • Projectmanagement • Info. management en Automatiseringssystemen (Minor)
4	Het bepalen en beheersen van financieel-economische en fiscale risico 's m.b.t. belonen	Financiële risico analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding financiële Rapportage & analyse • Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 1 (VPS 1), Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 2 (VPS 2) • Belonen en Employee Benefits en pensioenen (minor) • Arbeidsvoorwaarden (minor)
5	Het verstrekken van financieel-economische en fiscale informatie voor de interne besluitvorming (sociale zekerheid en m.b.t. belonen)	Informatieverstrekking ten behoeve van de besluitvorming	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bedrijfseconomie • Inleiding Belastingwetgeving • Inleiding Arbeidsrecht • Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 1 (VPS 1), Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 2 (VPS2) • Cost & management accounting • Fiscale aspecten van de onderneming • Info. en automatiseringspakketten(minor) • Arbeidsvoorwaarden (minor)
6	Het verstrekken van informatie ten behoeve van externe belanghebbenden	Informatieverstrekking extern	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bedrijfseconomie • Inleiding Belastingwetgeving • Inl Loonheffing deel 1, Inl Loonheffing deel 2 • Inleiding Arbeidsrecht • Jaarrekening • Schriftelijke rapportagevaardigheden • Communicatieve en adviesvaardigheden
7	Het geven van adviezen en het verlenen van diensten op financieel-economisch en fiscaal terrein	Financieel economische (sociale zekerheid) en fiscale advisering (t.a.v. belonen en	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding Bedrijfseconomie • Inleiding Belastingwetgeving • Inleiding Recht • Cost & management accounting

Competenties		Certificeerbare eenheden:	
		arbeidsrechtelijk)	<ul style="list-style-type: none"> Fiscale aspecten van de onderneming Communicatieve en Adviesvaardigheden Human Resource Management Schriftelijke rapportage vaardigheden Projectmanagement Onderzoeksvaardigheden Belonen en Employee benefits en pensioenen (minor)
8	Het geven van leiding	Leidinggeven	<ul style="list-style-type: none"> Human Resource Management Organisatie en management Gedrag in organisatie Projectmanagement Communicatieve en adviesvaardigheden
9	Het toezien dat de onderneming handelt in overeenstemming met de sociale zekerheid en arbeidsrechtelijke regelgeving	Toezien op sociale zekerheid en arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> Inleiding Belastingwetgeving Inleiding Arbeidsrecht Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 1 (VPS 1), Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 2 (VPS 2) HRM Belonen en Employee Benefits en Pensioenen (minor)
<i>Gebaseerd op de generieke hbo competenties</i>			
10	Zelf reflecterend, zelfsturend vermogen en beroepshouding (eigen professionaliteit) (interpersoonlijk, organisatie) In staat eigen functioneren te beoordelen teneinde voor zichzelf leer- en verbeterpunten aan te geven zodat hij zijn eigen beroepsmatig handelen, houding en motivatie verder kan ontwikkelen. Hij is tevens in staat zijn eigen weg te ontwikkelen t.a.v. zijn verdere persoonlijke ontplooiing binnen de kaders die zijn werkomgeving hem biedt.	Resultaatgericht Klantgericht Organisatiegericht Communicatief Zelfkennis Zelfregulatie Beroepshouding	<ul style="list-style-type: none"> Oriëntatie beroepspraktijk Communicatieve vaardigheden Human resource management Schriftelijke rapportagevaardigheden Onderzoeksvaardigheden Digitaal portfolio Afstudeeropdracht
11	Sociale en communicatieve competentie (intrapersoonlijk, beroepsbeoefenaar of professional). Intern en extern communiceren, teamgericht samenwerken, leidinggeven aan projecten in een multidisciplinaire, multiculturele en internationale arbeidsomgeving	Resultaatgericht Klantgericht Organisatiegericht Communicatief	<ul style="list-style-type: none"> Human resource management Projectmanagement Schriftelijke rapportagevaardigheden Communicatieve vaardigheden

Bijlage 5 Programmaoverzicht

Certificeerbare eenheden		Leerlijn	Niveau	EC	Toetsvorm
Propedeuse					
1	Inleiding Bedrijfsadministratie (journaalposten) (MBA)	Conceptueel	1	11	Tentamen
2	Inleiding Bedrijfseconomie (MBA)	Conceptueel	1	11	Tentamen
3	Inleiding Financiële Rapportage & Analyse (MBA)	Conceptueel	1	10	Tentamen
4	Inleiding Belastingwetgeving (MBA)	Conceptueel	1	11	Tentamen
5	Inleiding Loonheffingen deel 1 (PDL)	Conceptueel	1	6	Tentamen
6	Inleiding Loonheffingen deel 2 (PDL)	Conceptueel	1	6	Tentamen
7	Inleiding Arbeidsrecht (PDL)	Conceptueel	1	3	Tentamen
8	Oriëntatie beroepspraktijk	Integratie / Reflectie	1	2	Werkstuk
Totaal aantal EC				60	
Hoofd fase					
9	Inleiding Bestuurlijke informatievoorziening (PD BIV)	Conceptueel	1	10	Tentamen
10	Sociale en Fiscale wetgeving en arbeidsrecht 1 (VPS 1)	Conceptueel	2	9	Tentamen
11	Sociale en Fiscale wetgeving, arbeidsrecht 2 (VPS 2)	Conceptueel	2	9	Tentamen
12	Verbreedingsvakken (VPS 3)	Conceptueel	2	6	Tentamen
13	Communicatieve vaardigheden (VPS 3)	Vaardigheden	2	5	Werkstuk
14	Schriftelijke rapportagevaardigheden	Vaardigheden	2	4	Werkstuk
15	Organisatie & management (CBC)	Conceptueel	2	6	Tentamen
16	Inleiding Recht (SPD)	Conceptueel	1	5	Tentamen
17	Fiscale aspecten van de onderneming (SPD)	Conceptueel	2	5	Tentamen
18	Cost & Management Accounting (SPD)	Conceptueel	3	10	Tentamen
19	Human Resource Management (Nemas NPM)	Conceptueel	2	8	Tentamen
20	Projectmanagement	Vaardigheden	3	8	Werkstuk
21	Gedrag in Organisaties	Vaardigheden	3	7	Werkstuk
22	Onderzoeksvaardigheden (SPD)	Vaardigheden	2	4	Werkstuk
23	Jaarrekening (SPD)	Conceptueel	3	14	Tentamen
Minor 1 Verdiepende Payroll Expert					
24 A	Informatiemanagement & Automatiseringspakketten (VPS 4)	Conceptueel	2	12	Tentamen
24 B	Arbeidsvoorwaarden (VPS 4)	Conceptueel	2	8	
Minor 2 Strategisch beloningsadviseur (Compensation & Benefits)					
24 C	Belonen, Employee Benefits & pensioenen (CBC)	Conceptueel	2	10	Tentamen
24 D	Communicatieve- en adviesvaardigheden incl. opdracht (CBC)	Integratie/ Reflectie	3	10	Werkstuk + mondeling
25	Stage / digitaal portfolio	Integratie/ Reflectie	3	30	Beroeps-product/ portfolio + Mondeling
26	Afstudeeropdracht	Integratie	3	20	Werkstuk (Rapport) + Mondeling
Totaal aantal EC				240	

Bijlage 6 Bestudeerde documenten

Aandachtspunten Onderwijs vanuit tevredenheid student en docent 2011
Advies TNO januari 2007
Beroepsproducten
Beroepsprofiel -en opleidingsprofiel MPS versie 2012
Docentbeleid december 2011
Docentprofiel januari 2010
Docenttevredenheid per opleiding 2010-2011
Eindwerkstukken
Enquêtes tevredenheid studenten (modulen en NSE)
Handleiding afstuderen
Handleiding onderzoeksvaardigheden 2011
Handleiding digitaal portfolio februari 2012
Informatiegids HBO MPS
Kritische reflectie
Kwaliteitshandboek
Literatuurlijst opleiding 2011-2012
MPS jaarverslag verbeterpunten uit studenttevredenheid 2010 en 2011
MPS Overgangsregeling 2010
Notulen examencommissie 2012
Notulen beroepenveldcommissie 2011-2012
Onderwijs-en examenregeling bachelor Management Payroll Services 2011-2012
Overzicht opleiding en ervaring medewerkers
Personeelshandboek
Proceduredocumenten
Syllabi diverse modulen 2012
Verbeterplannen
Visie op Onderwijs, MVP januari 2010

Bijlage 7 Onafhankelijkheidsverklaringen

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring

voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende verklaart hierbij het volgende:

Ik ben verzocht op te treden als lid van de visitatiecommissie van de opleiding B Manager Payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehop. Ik ben bereid en in staat deze rol te vervullen op een wijze die overeenkomt met de NVAO Gedragscode voor Panelleden.

Tevens verklaar ik hierbij

- geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker/docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;
- strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken;
- op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Aldus opgemaakt,

Handtekening:



Naam:

R. van Oalst

Datum:

22.05.2012

Plaats:

AMSTERDAM

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring

voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende verklaart hierbij het volgende:

Ik ben verzocht op te treden als lid van de visitatiecommissie van de opleiding B Manager Payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehop. Ik ben bereid en in staat deze rol te vervullen op een wijze die overeenkomt met de NVAO Gedragscode voor Panelleden.

Tevens verklaar ik hierbij

- geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker/docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;
- strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken;
- op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Aldus opgemaakt,

Handtekening:



Naam:

L. H. M. VAN BERKEL

Datum:

22 MEI 2012

Plaats:

VOORHOUT

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring

voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende verklaart hierbij het volgende:

Ik ben verzocht op te treden als lid van de visitatiecommissie van de opleiding B Manager Payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehop. Ik ben bereid en in staat deze rol te vervullen op een wijze die overeenkomt met de NVAO Gedragscode voor Panelleden.

Tevens verklaar ik hierbij

- geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker/docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;
- strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken;
- op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Aldus opgemaakt,

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink that reads 'G. Buis'.

Naam:

A handwritten name in blue ink that reads 'G. Buis'.

Datum:

A handwritten date in blue ink that reads '22-05-2012'.

Plaats:

A handwritten location in blue ink that reads 'Utrecht'.

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring

voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende verklaart hierbij het volgende:

Ik ben verzocht op te treden als lid van de visitatiecommissie van de opleiding B Manager Payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehop. Ik ben bereid en in staat deze rol te vervullen op een wijze die overeenkomt met de NVAO Gedragscode voor Panelleden.

Tevens verklaar ik hierbij

- geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker/docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;
- strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken;
- op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Aldus opgemaakt,

Handtekening:



Naam:

Henk de Vrij

Datum:

22-05-2012

Plaats:

Amsterdam

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring

voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende verklaart hierbij het volgende:

Ik ben verzocht op te treden als lid van de visitatiecommissie van de opleiding B Manager Payroll Services van hogeschool Markus Verbeek Praehp. Ik ben bereid en in staat deze rol te vervullen op een wijze die overeenkomt met de NVAO Gedragscode voor Panelleden.

Tevens verklaar ik hierbij

- geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker/docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;
- strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken;
- op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Aldus opgemaakt,

Handtekening:



Naam:

C.A. Venbruck-Jansen

Datum:

22 mei 2012

Plaats:

Huissen