

**Zuyd Hogeschool**

**Bacheloropleiding  
Verpleegkunde**

**omzetten BOB naar UOB**

**Uitgebreide opleidingsbeoordeling**

**RAPPORT**



## Inleiding

Dit visitatierapport bevat de aanvullende beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde van Zuyd Hogeschool in het kader van het omzetten van de Beperkte Opleidingsbeoordeling (BOB) naar een Uitgebreide Opleidingsbeoordeling (UOB). Het betreft in dit geval een aanvullende visitatie op de in 2012 uitgevoerde Beperkte Opleidings Beoordeling conform het *Protocol aanvullende beoordeling na negatieve of ingetrokken ITK (NL), 26 februari 2013*. Zuyd Hogeschool en NQA hebben hiervoor gezamenlijk een passende werkwijze opgesteld en deze ter instemming voorgelegd aan de NVAO.

De aanvullende beoordeling betreft de UOB-standaarden 6 (Het programma is studeerbaar), 8 (De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid), 12 (De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten), 13 (De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen), 14 (De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van streefdoelen) en 15 (Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken). Voor de standaarden 6 en 12 geldt dat deze specifiek zijn beoordeeld voor studenten met een functiebeperking.

De beoordeling is uitgevoerd door een visitatiepanel dat door NQA, in opdracht van Zuyd Hogeschool, is samengesteld. Het panel is in overleg met de opleiding samengesteld en is voorafgaand aan de visitatie goedgekeurd door de NVAO.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Het is opgesteld conform het *Beoordelingskader voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling* van de NVAO (22 november 2011) en het *NQA Protocol 2013 voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 20 november 2013.

Het visitatiepanel bestond uit:

De heer drs. B.J.A.M. van Bergen (voorzitter, domeindeskundige)

Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (domeindeskundige)

De heer drs. D.W. Richters MBA (domeindeskundige)

De heer S. Langius (studentlid)

Mevr. drs. C.W.G.P. van Pelt, auditor van NQA, trad op als secretaris van het panel.

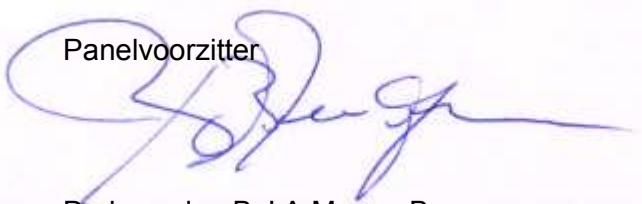
Bij de aanvraag werd door de instelling een aanvullende kritische reflectie aangeboden die naar vorm en inhoud voldeed aan de eisen van het desbetreffende beoordelingskader van de NVAO en aan de eisen van het *NQA Protocol 2013*.

Het panel heeft de aanvullende kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. De aanvullende kritische reflectie en alle overige (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie hebben het visitatiepanel in staat gesteld om tot een weloverwogen oordeel te komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

Utrecht, 4 februari 2014

Panelvoorzitter



De heer drs. B.J.A.M. van Bergen

Panelsecretaris



Mevrouw drs. C.W.G.P. van Pelt

## Samenvatting

Het visitatiepanel concludeert op basis van de visitatie dat de hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde van Zuyd Hogeschool van voldoende kwaliteit is. Het panel beoordeelt de opleiding als **positief**.

### *Studeerbaarheid*

Het panel constateert dat de opleiding veel oog heeft voor het adequaat bewaken van de studeerbaarheid van het onderwijsprogramma met name ook voor studenten met een functiebeperking. De opleiding besteedt veel aandacht aan elke individuele student en draagt er zorg voor dat het onderwijs en de voorzieningen zo goed mogelijk worden aangepast aan diens persoonlijke situatie. Het panel is zeer te spreken over de begeleiding van zowel het binnenschoolse als buitenschoolse leren en constateert dat de opleiding dit op een goede manier vorm geeft en afspraken hierover nakomt.

Het panel beoordeelt standaard 6, studeerbaarheid met een **goed**.

### *Personeelsbeleid*

Het personeelsbeleid van de opleiding vindt het panel goed passen bij de aard en inhoud van de opleiding. Het biedt voldoende kaders voor adequate verzorging van het onderwijs. De opleiding anticipeert op adequate manier op signalen en op langere termijn ontwikkelingen en investeert intensief in de professionalisering van haar docenten. Het panel is van oordeel dat de opleiding haar personeelsbeleid goed heeft afgestemd op de kwalificaties die zij van haar docenten eist. De opleiding weet op deze manier het programma te versterken door scholing in te zetten als een inhoudelijke verbeterslag in het onderwijsprogramma.

Het panel beoordeelt standaard 8, personeelsbeleid met een **goed**.

### *Studiebegeleiding*

De studiebegeleiding en de informatievoorziening waarin de opleiding voorziet, is voldoende toereikend ingericht om de studievoortgang te bevorderen. De opleiding neemt haar verantwoordelijkheid inzake de begeleiding van studenten met een functiebeperking, zo heeft het panel kunnen vaststellen. Het panel onderschrijft het voornemen van de opleiding om richtlijnen op te stellen voor de specifieke begeleiding van deze groep studenten.

Het panel beoordeelt standaard 12, studiebegeleiding met een **goed**.

### *Kwaliteitszorg*

De opleiding beschikt over een systematisch opgezet systeem van kwaliteitszorg dat de opleiding in staat stelt het onderwijs zorgvuldig te evalueren. Het systeem voorziet zowel in schriftelijke evaluaties als in evaluaties via overlegstructuren. Het panel is van oordeel dat de gekozen evaluatie-instrumenten en de manier waarop de opleiding evalueert goed en doordacht is. Het panel is positief over de open houding en sfeer binnen de opleiding, studenten en docenten durven en kunnen hun mening openlijk geven.

Het panel beoordeelt standaard 13, evaluatieresultaten met een **goed**.

Het panel stelt vast dat binnen de opleiding evaluaties altijd leiden tot concrete, waarneembare en geformaliseerde verbeteringen. Ook constateert het panel dat de wijze van evalueren de opleiding goed in staat stelt om te allen tijde de vinger aan de pols te houden. Docenten en studenten bevestigen dit in het gesprek met het panel. Het panel beoordeelt standaard 14, verbetermaatregelen met een **goed**.

Het panel stelt vast dat de opleiding de verschillende belanghebbenden goed en systematisch bij de kwaliteitszorg van het onderwijs betreft. De meningen van belanghebbenden tellen mee in het vaststellen en uitvoeren van verbetermaatregelen. Het panel heeft dit kunnen zien in de verbeteringen die zijn doorgevoerd na de vorige visitatie en in de evaluaties van docenten, studenten en het werkveld. Het panel beoordeelt standaard 15, betrokkenheid bij kwaliteitszorg met een **goed**.

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Beoordeling</b>	<b>9</b>
	<b>Programma</b>	<b>9</b>
	Standaard 6 Studeerbaarheid	9
	<b>Personeel</b>	<b>10</b>
	Standaard 8 Personeelsbeleid	10
	<b>Voorzieningen</b>	<b>12</b>
	Standaard 12 Studiebegeleiding	12
	<b>Kwaliteitszorg</b>	<b>14</b>
	Standaard 13 Evaluatie resultaten	14
	Standaard 14 Verbetermaatregelen	15
	Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg	17
<b>2</b>	<b>Eindoordeel over de opleiding</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>25</b>
	Bijlage 1 Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris	27
	Bijlage 2 Bezoekprogramma	33
	Bijlage 3 Bestudeerde documenten	35
	Bijlage 4 Verklaring van volledigheid en correctheid	37





# 1 Beoordeling

Het visitatiepanel beschrijft hieronder voor de standaarden 6, 8, 12, 13, 14 en 15 van het NVAO beoordelingskader de bevindingen, overwegingen en conclusies. Het eindoordeel over de bovengenoemde standaarden van de opleiding volgt in hoofdstuk 2.

## Programma

### Standaard 6 Studeerbaarheid

<i>Het programma is studeerbaar (voor studenten met een functiebeperking).</i>
--

#### *Bevindingen*

In de *Aanvullende Kritische Reflectie* (2013) schrijft de opleiding dat onder een student met een functiebeperking wordt verstaan “een student met een lichamelijke-, psychische-, psychiatrische of zintuiglijke beperking, chronische ziekte of aandoening die vooralsnog blijvend (ten minste 6 maanden) van aard is” ([infonet.hszuyd.nl](http://infonet.hszuyd.nl)).

Functiebeperkingen komen aan de orde bij de inschrijving, maar ook tijdens de studieloopbaan kunnen functiebeperkingen ontstaan. Bij de introductiebijeenkomst voor nieuwe studenten wordt er een presentatie verzorgd door de decaan. Het is aan de student om bij de inschrijving of tijdens de studieloopbaan de functiebeperking kenbaar te maken. De student wordt daartoe voldoende in de gelegenheid gesteld (*Een visie op toegankelijkheid*, 2011).

In 2012-2013 hebben 38 studenten bij inschrijving voor de opleiding Verpleegkunde aangegeven dat zij een functiebeperking hebben. Dit is een aanzienlijke stijging in vergelijking met 2011-2012, waar de opleiding geen verklaring voor heeft. Al deze studenten zijn door de decaan uitgenodigd voor een individueel gesprek. Van de 38 studenten is 42 % (16 studenten) daadwerkelijk op de uitnodiging ingegaan. De meest voorkomende functiebeperking is dyslexie.

Een vergelijkbare procedure wordt gevolgd als studenten tijdens hun studieloopbaan een functiebeperking aangeven. Studenten worden intensief begeleid en gevolgd gedurende de opleiding. Bij het vermoeden van een beperking worden studenten doorverwezen naar de decaan. Daarmee volgt de opleiding het specifieke beleid voor studenten met een functiebeperking van Zuyd Hogeschool en de faculteit Gezondheidszorg.

In de gesprekken die gevoerd worden, komen kansen en knelpunten tijdens de opleiding en in de latere beroepspraktijk aan de orde. Er wordt steeds vanuit de mogelijkheden van de student gezocht naar oplossingen in de vorm van extra begeleiding, bijzondere voorzieningen, te nemen maatregelen en aangepaste faciliteiten.

De Examencommissie neemt op basis van het advies van de decaan een besluit ten aanzien van de voorzieningen en aanpassingen. Aanpassingen in het onderwijsprogramma worden vastgelegd in individuele routes. Deze worden opgesteld door het Stagebureau, vastgesteld door de Examencommissie en doorgegeven aan de betrokken diensten (Bureau Onderwijs) en medewerkers / docenten van de opleiding.

Gemaakte afspraken kunnen op verzoek van de student, indien noodzakelijk en mogelijk, worden herzien.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert naar aanleiding van de gesprekken met docenten, management en studenten met een functiebeperking dat het programma studeerbaar is. Het panel ziet dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de student als individu, maar ook aan studenten met een functiebeperking. De opleiding zorgt er voor dat het onderwijs en de voorzieningen binnen de grenzen van het reële aangepast worden aan de persoonlijke situatie van de student. Dit heeft zowel betrekking op de binnen- als buitenschoolse onderdelen van de opleiding, zoals de stages. Het panel stelt vast dat de opleiding dit binnen- en buitenschools leren op een goede manier vorm geeft en consequent zorg draagt voor de borging van afspraken.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Personeel**

### **Standaard 8      Personeelsbeleid**

<i>De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.</i>
--

### *Bevindingen*

Het personeelsbeleid van de opleiding Verpleegkunde is er op gericht om de missie, visie en (strategische) doelstellingen van de opleiding te vertalen naar de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve personeelsformatie en de ontwikkeling daarvan in de komende tijd, zo geeft de opleiding aan in de *Aanvullende Kritische Reflectie* (2013). Uitgangspunt voor dit beleid zijn de beleidskaders en –uitgangspunten zoals deze voor Zuyd Hogeschool als organisatie geformuleerd zijn (*Integraal HR-beleid*, 2011). Voor goed onderwijs is naast de kwantiteit van personeel, de kwaliteit van wezenlijk belang.

Zuyd Hogeschool heeft een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid waarin de verbinding tussen persoonlijke ontwikkeling en organisatiedoelstellingen centraal staat. Het personeelsbeleid is beschreven in het *Personeelsplan* van de faculteit Gezondheidszorg (2013).

De opleiding Verpleegkunde heeft dit in het opleidingsbeleid overgenomen op het gebied van in-, door- en uitstroom en professionalisering (*Personeelsplan*, 2013). De jaarlijkse cyclus van functioneren en beoordelen is ondersteunend aan dit beleid (*Functioneringsgesprekken en beoordelen*, 2011).

De opleiding heeft op basis van de gehouden functioneringsgesprekken, de beleidskaders van Zuyd Hogeschool en de faculteit Gezondheidszorg een opleidingsplan samengesteld met de scholingsafspraken van iedere medewerker.

Het personeelsbeleid van de opleiding is gericht op het stimuleren van medewerkers in het nemen van hun eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun professionele ontwikkeling. Dat vereist primair dat medewerkers zicht hebben op hun eigen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en die van anderen.

Persoonlijke en professionele ontwikkeling komt tot stand door middel van formele scholing. Scholingsafspraken worden gemaakt tijdens het functioneringsgesprek. Daarnaast kunnen medewerkers ook gedurende het jaar voorstellen voor scholing indienen. De opleiding streeft er naar dat in 2016 tenminste 80 procent van de medewerkers een masteropleiding afgerond heeft. Op dit moment bedraagt dat percentage 61 procent en zijn acht medewerkers bezig met een masteropleiding. Bij werving van nieuwe docenten is een afgeronde masteropleiding, dan wel de bereidheid om een masteropleiding te volgen, een eis.

Aangezien onderzoek in de visie van de opleiding op opleiden ook belangrijk is, wil zij ook dat enkele van de medewerkers gepromoveerd zijn (drie medewerkers; 6 procent) of bezig is met een promotietraject (twee medewerkers; 4 procent). Eén van de medewerkers doet dit via een NWO promotiebeurs.

Medewerkers die niet in een hierboven genoemd opleidings- of promotietraject zitten, zijn wel voortdurend bezig met hun professionele ontwikkeling, zo constateert het panel. Alle docenten van de opleiding volgen regelmatig bijscholing op het gebied van SLB en toetsontwikkeling. Daarnaast participeren docenten in regionale en landelijke bijeenkomsten, zoals de decanendag of symposia.

De opleiding hanteert het introductiebeleid voor nieuwe medewerkers dat is opgesteld door de dienst HR van Zuyd Hogeschool.

Het aantal nieuwe medewerkers is groot, omdat de opleiding sterk groeit en de werkzaamheden voor de opleiding vaak op parttime basis worden uitgevoerd. De inzet voor de opleiding varieert bij de nieuwe medewerkers van 0,2 fte tot 0,6 fte. Voor alle nieuwe docenten geldt dat zij zijn aangenomen op basis van een tijdelijke aanstelling. Voor sommige docenten geldt dat zij in de flexpool zitten.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft het personeelsbeleid bestudeerd en ziet dat de opleiding Verpleegkunde anticipeert op signalen en op langere termijn passende ontwikkelingen binnen en buiten het team initieert. Daarbij investeert de opleiding op dit moment intensief in het opleiden van collega's (masteropleidingen, docentencursus) en regelt vervanging voor deze professionaliseringsuren. De ruimte die medewerkers krijgen om hier zelf richting aan te geven binnen de ontwikkelingsrichting die afgesproken is in een functioneringsgesprek, werkt zeer stimulerend. Medewerkers zijn hier tevreden over.

Het panel vindt dat met het gebruik van het nieuwe format voor de jaartaken, dat de opleiding met ingang van studiejaar 2013 - 2014 gebruikt, medewerkers een goed inzicht hebben in hun eigen taken en die van collega's en de belasting over de vier onderwijsperiodes. Het panel is van mening dat de opleiding een goed en adequaat personeelsbeleid voert ten aanzien van de kwalificaties die zij van haar docenten eist. De opleiding weet op deze manier het programma te versterken door scholing in te zetten als een duidelijke inhoudelijke verbeterslag. Nieuwe onderwerpen en inzichten krijgen zo vorm binnen het onderwijs. Het panel vindt dit zeer goed doordacht.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Voorzieningen**

### **Standaard 12      Studiebegeleiding**

<i>De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten (met een functiebeperking).</i>
--

#### *Bevindingen*

De studieloopbaanbegeleiding (SLB) van de opleiding Verpleegkunde sluit aan bij de aanpak van Zuyd Hogeschool zo schrijft de opleiding in de *Aanvullende Kritische Reflectie (2013)*. (Studie)begeleiding van de student binnen Zuyd Hogeschool verloopt volgens het zogenoemde drie-tredenmodel. Trede 1 is de SLB'er waarbij de student als eerste met studievragen terecht kan, maar ook met persoonlijke problemen. Trede 2 is de studentendecaan waar de student op eigen initiatief of op verwijzing van de SLB'er heen gaat bij vragen die de studievoortgang betreffen of zaken die de studievoortgang negatief beïnvloeden. Trede 3 betreft de doorverwijzing van de student door de decaan. Via de decaan kan de student assertiviteits-, zelfhandhavings- en studievaardigheidstrainingen volgen en worden doorverwezen naar externen of de studentenpsycholoog. Naast de decaan is er een ombudsman waar studenten terecht kunnen met klachten over het omgaan van de opleiding met studenten met een functiebeperking.

Trede 1 staat beschreven in de studiehandleiding SLB, op Infonet is de studiebegeleiding van Zuyd Hogeschool beschreven voor trede 2 en 3.

Docenten die studieloopbaanbegeleiding in hun portefeuille hebben, zijn verantwoordelijk voor het SLB-beleid. Zij verzorgen de scholing van de mentoren / docentbegeleiders en werken samen met de SLB-ers van de andere Gezondheidszorgopleidingen van Zuyd Hogeschool.

De mentor/docentbegeleider bespreekt regelmatig de studievoortgang en eventuele belemmerende omstandigheden met de student. Mentoren en docentbegeleiders besteden extra tijd aan studenten met een functiebeperking. Studenten met dyslexie kunnen bijvoorbeeld de docentbegeleider mee laten lezen met schriftelijke (werk)stukken. In andere gevallen wordt er in de klas een peer-group opgesteld die meeleest en feedback geeft. Mentoren en docentbegeleiders stemmen de mate van extra begeleiding met elkaar af. Zij hebben vier keer per jaar overleg over alle studenten. Indien de situatie dat vereist, vindt er vaker overleg plaats. In het geval van een functiebeperking hebben mentoren en docentbegeleider vaker overleg. Over het algemeen zijn er vier extra afstemmingsmomenten gedurende het jaar.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft op basis van de gesprekken met studenten met een functiebeperking inzicht gekregen in de begeleiding van deze studenten. De begeleiding is geïntegreerd in de reguliere studieloopbaanbegeleiding en verloopt goed en zorgvuldig zo geven studenten aan. De opleiding heeft het facultaire- en opleidingsbeleid met betrekking tot de begeleiding van studenten bovengemiddeld uitgewerkt en zichtbaar gemaakt in de aangeboden voorzieningen.

Het panel ziet dat docenten zich verantwoordelijk voelen voor studenten met een functiebeperking en hen goed begeleiden tijdens hun studie. Het panel ondersteunt het initiatief van de opleiding om richtlijnen op te stellen voor de specifieke begeleiding van studenten met een functiebeperking en dit ook op te nemen in het inwerkprogramma van nieuwe collega's. Het voornemen om de studentdecaan jaarlijks, tijdens een studiemiddag van de opleiding uit te nodigen om de laatste ontwikkelingen te presenteren, acht het panel van belang. Het panel ondersteunt het inzicht van de opleiding dat deze voornemens in structurele afspraken worden vastgelegd.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## Kwaliteitszorg

### Standaard 13      Evaluatie resultaten

*De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

In de *Aanvullende Kritische Reflectie* (2013) schrijft de opleiding dat zij, in aansluiting op de strategische cyclus van de hogeschool, de strategische doelen naar faculteits- en opleidingsniveau heeft vertaald. Deze doelen zijn vervolgens geoperationaliseerd naar kritische prestatie-indicatoren (kpi), waaraan normen zijn verbonden.

Via evaluaties van de uitvoering van het beleid monitort de opleiding in hoeverre de doelen bereikt worden en, indien nodig, worden aanvullende acties ondernomen om de norm alsnog te halen.

De teamleider van de opleiding legt verantwoording af over de resultaten van de kritische prestatie-indicatoren aan de faculteitsdirecteur. Deze legt vervolgens verantwoording af aan het College van Bestuur.

De opleiding kent een interne kwaliteitscyclus Plan-Do-Check-Act (PDCA) met een doorlooptijd van 12 maanden. Daarin worden alle aspecten van het onderwijs systematisch en regelmatig aan de hand van bijvoorbeeld toetsbare streefdoelen geëvalueerd met zowel studenten, docenten als functionarissen / teams / commissies binnen en buiten de opleiding. In de kwaliteitscultuur die de opleiding hanteert, streeft men ernaar om hiervoor een veilige omgeving te scheppen.

De opleiding heeft gekozen voor schriftelijke en mondelinge evaluatie-instrumenten die gerelateerd zijn aan de kpi's en de in- en externe streefdoelen. In de nota *Kwaliteitszorg opleiding Verpleegkunde* (2013) zijn de evaluatie-instrumenten en de kwaliteitscycli beschreven.

Op hogeschoolniveau is er een managementinformatiesysteem (MIS 2.0) ontwikkeld dat informatie bevat over onderdelen die behoren tot de interne managementrapportage en over aspecten die relevant zijn in het kader van de prestatieafspraken met de Minister van OCW.

Het systeem bevat financiële resultaten, kengetallen van personeel, resultaten van landelijke studentmonitoren, gegevens over rendementen, studie-uitval en het Medewerkerstevredenheidsonderzoek. De teamleider, de kwaliteitszorgfunctionarissen en de Examencommissie maken voor hun analyses gebruik van de gegevens in dit systeem.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft het kwaliteitszorgsysteem en de verschillende (formele en informele) evaluatie-instrumenten bestudeerd en stelt vast dat de opleiding de diverse programmaonderdelen en ondersteunende processen met de relevante stakeholders op een intensieve manier evalueert.

Het systeem voorziet zowel in schriftelijke evaluaties als in evaluaties via overlegstructuren. In deze overleggen is de kwaliteit van het onderwijs onderwerp van gesprek en leiden de uitkomsten tot aanpassingen om de opleiding te verbeteren.

Het panel vindt de gekozen evaluatieinstrumenten en de manier waarop de opleiding evalueert goed en doordacht.

Studenten vertellen het panel dat hen systematisch gevraagd wordt om het onderwijs te evalueren. Zij vragen de opleiding te bekijken of het aantal onderwijs evaluaties kan verminderen. De opleiding herkent de feedback van studenten en heeft deze opgepakt in haar kwaliteitsbeleid.

Het panel is tevens positief over de sfeer binnen de opleiding. Docenten en studenten geven aan dat zij concrete en openlijke feedback durven te geven.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Standaard 14      Verbetermaatregelen**

*De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.*

### *Bevindingen*

In het visitatierapport 2012 heeft het panel aangegeven dat de inhoudelijke voorbereiding van de student met betrekking tot praktijkgericht onderzoek versterkt dient te worden. Daarmee samenhangend zag het panel mogelijkheden voor verbetering van de begeleiding en de beoordeling (feedback) door de docent. Het panel heeft geadviseerd om de lectoraten van de faculteit Gezondheidszorg hierbij te betrekken. De opleiding was, voorafgaand aan de visitatie, al gestart met verbetermaatregelen rondom praktijkgericht onderzoek en de bachelorthesis. De opleiding heeft ook na de visitatie blijvend aandacht besteed aan dit aspect.

In het studiejaar 2012 - 2013 is, op grond van de visitatie, student- en docentevaluaties, een voorstel geformuleerd om het onderwijsprogramma in het examenjaar te herzien door de profileringsruimte te reserveren voor het praktijkgerichte onderzoek. Implementatie vindt plaats in het studiejaar 2013 - 2014.

Om de integratie van het praktijkgerichte onderzoek in de opleiding te bevorderen en de kwaliteit van docenten op het gebied van praktijkgericht onderzoek verder te verhogen zijn met ingang van studiejaar 2013 - 2014 vijf expertgroepen geformeerd.

### De Examencommissie

In het visitatierapport 2012 heeft het panel aangegeven dat de Examencommissie meer de rol van eindverantwoordelijke voor het assessment dient in te nemen en zich ten aanzien van het eindniveau van de opleiding nadrukkelijker dient te positioneren, waardoor de borging van de toetsing verbetert. De Examencommissie heeft het initiatief genomen om de beschikbare tijd voor het praktijkgerichte onderzoek en de bachelorthesis te verruimen en is intensief betrokken geweest bij de andere verbetermaatregelen in het examenjaar.

### De studie-uitval- en de rendementen

De faculteit Gezondheidszorg heeft streefwaarden gesteld voor zowel het propedeuserendement na 2 jaar als het hoofdfaserendement van de opleiding. De opleiding heeft de rendementsafspraken deels behaald zoals blijkt uit de rapportage '*Integrale Management Rapportage Dashboard Opleiding Verpleegkunde 2012 KPI*'.

### De werkdruk van docenten

In het Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2012 springt de hoge werkdruk van docenten er als enige, belangrijke verbeterpunt uit. Na analyse heeft de opleiding de volgende maatregelen genomen: de taaknormeringen zijn opnieuw vastgesteld, er is een planningstool ontwikkeld waarmee pieken in het takenpakket snel zichtbaar worden, en er zijn nieuwe medewerkers aangenomen zodat taken over meer medewerkers verdeeld zijn.

In de jaartaken is door de opleiding ook ruimte gereserveerd voor taken die zich gedurende het jaar voordoen. Daarnaast besteedt de opleiding specifiek aandacht aan het inwerken van nieuwe docenten.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel stelt vast dat de wijze van evalueren de opleiding in staat stelt om te allen tijde de vinger aan de pols te houden. Het panel constateert ook dat aanbevelingen in het visitatierapport 2012 door de opleiding zijn opgepakt bij de keuze van de verbetermaatregelen.

Op basis van de bestudeerde documenten en de gesprekken met docenten, management en studenten, stelt het panel vast dat binnen de opleiding evaluaties altijd leiden tot concrete, waarneembare en geformaliseerde verbeteringen.

Docenten geven in het gesprek met het panel aan dat de opleiding daadwerkelijk gevolg heeft gegeven aan de uitslagen van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

In overleg met de medewerker wordt gestreefd naar een gevarieerd en werkbaar takenpakket met een gelijkmatig over het jaar verdeelde docentbelasting, een goede taaknormering, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en inzet bij een beperkt aantal studiejaar en varianten.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.



## Standaard 15      Betrokkenheid bij kwaliteitszorg

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

### *Bevindingen*

De opleiding heeft als uitgangspunt dat zij diverse betrokkenen bij haar onderwijs regelmatig wil raadplegen over de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkelingen in het beroep.

### Het werkveld

Het werkveld is in verschillende rollen bij diverse aspecten van de interne kwaliteitszorg van de opleiding actief betrokken.

In de visie en missie uit 2011 sluit de opleiding nadrukkelijk aan bij actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Dat is gebeurd door een grondige 'doorlichting' van het curriculum waarbij werkveldvertegenwoordigers en de Werkveldcommissie zijn betrokken (Taskforce 2010).

De kwaliteit van de stageplaats en de stagebegeleiding worden jaarlijks door middel van gesprekken en module-enquêtes geëvalueerd door de docentbegeleider, de student en de werk- / praktijkbegeleider van de instelling. De evaluatieresultaten, de analyse en de verbetervoorstellen maken deel uit van de PDCA-cyclus van de module en de betreffende fase van de opleiding.

Het werkveld is actief betrokken bij het ontwerp, de evaluatie en de verbetering van de duaalopleidingen, zoals de Technische leerroute (T-stroom), het verkorte traject Verpleegkundige Geriatrie en Gerontologie (VGG) en de HBO-Verkort Intensief Programma (VIP). Deze varianten voorzien in een behoefte van het werkveld aan maatwerktrajecten voor het invullen van bepaalde verpleegkundige functies.

In de Werkveldcommissie worden de meest relevante en actuele zaken en plannen van de opleiding en het werkveld besproken.

Door het opnemen van een extern lid is het werkveld vertegenwoordigd in de Examencommissie van de opleiding en betrokken bij de kwaliteitsborging van toetsen, in het bijzonder bij de gerealiseerde kwaliteit.

### De Opleidingscommissie

In de Opleidingscommissie worden de resultaten, analyses en verbetervoorstellen van module- en landelijke evaluaties besproken en van een advies voorzien. Dit geldt ook voor de concept OER, en de concept Kritische Reflectie.

Daarnaast worden alle relevante voorstellen voor veranderingen / innovaties van het opleidingsprogramma, de toetsing, de organisatiestructuur en vragen / problemen / voorstellen van de studenten besproken.

### Studenten

Studenten worden door middel van formele en informele evaluatieve gesprekken met docenten, door interne en landelijke enquêtering, door deelname aan het studentoverleg of de Opleidingscommissie betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding. De resultaten hiervan zijn onderdeel van diverse PDCA-cycli van de opleiding.

### Alumni

Een groot deel van de alumni is nauw betrokken bij de opleiding door hun positie in het werkveld (werkbegeleider tijdens HBO-V-stages, assessor bij vaardigheidstoetsen of managementfunctionaris), en / of hun lidmaatschap van de alumnivereniging en Werkveldcommissie. Daarnaast nemen zij deel aan de HBO-Monitor. Zij zijn hierdoor actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

### Examencommissie

De Examencommissie is eindverantwoordelijk voor de borging van de kwaliteit van het assessment van de opleiding. Twee docentleden van de Examencommissie vormen het Assessmentteam, een docentlid is lid van de Opleidingscommissie en alle docentleden zijn als teamlid verbonden aan het Basis- of Differentiatieteam.

### Kwaliteitszorgfunctionarissen

De twee kwaliteitszorgfunctionarissen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg van de opleiding. Om zicht te hebben op de kwaliteitszorg van de opleiding is één kwaliteitszorgfunctionaris lid van het Basisteam en is de ander lid van het Differentiatieteam. In het jaarplan Kwaliteitszorg zijn de voornemens en werkzaamheden op het gebied van kwaliteitszorg beschreven.

### Docenten

Alle docenten zijn in diverse rollen en fasen van de opleiding actief en systematisch betrokken bij de interne kwaliteitszorg, bijvoorbeeld als vakdocent, tutor, trainer, docentbegeleider, assessor, aandachtsfunctionaris of als lid van een team of commissie.

### De teamleider

De teamleider is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de gehele opleiding (onderwijs, personeel, financiën), zowel op korte als lange termijn. De teamleider draagt er zorg voor dat verbeteringen en vernieuwingen voortkomend uit reguliere decentrale kwaliteitscycli en veranderingen in faculteits- en hogeschoolbeleid tijdig gepland en uitgevoerd worden.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel is van mening dat de opleiding de verschillende belanghebbenden intensief en systematisch bij de kwaliteitszorg van het onderwijs betreft. Het panel ziet dat terug in de verbeteringen die zijn doorgevoerd na de vorige visitatie en in de evaluaties van docenten, studenten en het werkveld.

Ook uit de onderwijsbeleidsdocumenten en de handleidingen voor studenten blijkt dat de opleiding aandacht heeft voor verbeteringen in het onderwijsprogramma en de borging ervan.

In het studiejaar 2012 - 2013 heeft de opleiding de HBO-VIP voor het eerst aangeboden. Na analyse van de evaluaties met docenten, studenten en werkveld zijn inhoudelijke en organisatorische verbeterpunten geformuleerd die in het studiejaar 2013-2014 geïmplementeerd zijn. Het panel heeft hiervan een aantal goede voorbeelden gezien.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.



## 2 Eindoordeel over de opleiding

### *Oordelen op de standaarden*

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

Standaard	Oordeel
<i>Standaard 6 Studeerbaarheid</i>	Goed
<i>Standaard 8 Personeelsbeleid</i>	Goed
<i>Standaard 12 Studiebegeleiding</i>	Goed
<i>Standaard 13 Evaluatie resultaten</i>	Goed
<i>Standaard 14 Verbetermaatregelen</i>	Goed
<i>Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg</i>	Goed

### *Overwegingen en conclusie*

Het visitatiepanel beoordeelt de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde van Zuyd Hogeschool als **positief**.



### 3 Aanbevelingen

*De hieronder opgenomen aanbevelingen zijn gebaseerd op de ontwikkelpunten die door de opleiding zijn gesignaleerd en aangegeven in de Kritische Reflectie en tijdens het gesprek met het panel.*

- Door de sterke groei van de opleiding is het van belang in de kwaliteitszorg urgentie te blijven geven aan de borging van de kwaliteit van het buitenschools leren. Het goed positioneren van de stageverlenende instellingen is hierbij cruciaal.
- Het opstellen van richtlijnen voor de specifieke begeleiding van studenten en het vastleggen ervan in onder andere inwerkprogramma's zijn zinvolle initiatieven van de opleiding. Het blijft van belang dat de verworven inzichten inzake studiebegeleiding en informatievoorziening onderdeel worden van de dagelijkse routine van de opleiding. Richtlijnen worden dan verankerd in de procedurele huishouding van de opleiding.





## 4 Bijlagen



## **Bijlage 1: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris**

### De heer drs. B.J.A.M. van Bergen, voorzitter

De heer Van Bergen is ingezet vanwege zijn deskundigheid op het gebied van gezondheidszorg, zijn onderwijsdeskundigheid door zijn ervaring in wo en het hbo in verschillende functies en zijn auditdeskundigheid, verkregen door betrokkenheid bij de instellingstoetsen via de NVAO; de visitaties van de hbo masteropleidingen advanced nursing practice en physician assistant; de visitatie van de opleiding verplegingswetenschap van de Universiteit Maastricht; de visitatie van het kenniscentrum innovatie van zorgverlening aan de Hogeschool Utrecht volgens de si-quest methode.

De heer Van Bergen is regelmatig voorzitter geweest van opleidingsvisitaties voor de NVAO en NQA. Voor deze visitatie is hij aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

1970 – 1972     Studie Ziekenhuiswetenschappen Universiteit van Utrecht  
1966 – 1972     Sociologie Universiteit van Amsterdam

#### *Werkervaring:* o.a.

1987 – 2007     Directiefuncties bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en rechtsvoorgangers  
Laatste functie: faculteitsdirecteur bij de faculteit gezondheid, gedrag en maatschappij  
1992 – 2007     Voorzitter sectoraal adviescollege hgzo van de HBO-Raad  
Bestuursfuncties in de gezondheidszorg  
Lid van adviescommissies t.b.v. de overheid  
Auteur op gebied van gezondheidszorg

#### *Overig:*

Lid validatiecommissie kwaliteitszorg onderzoek hogescholen (VKO)  
Technisch adviseur medische universiteiten Vietnam en Ministry of Health  
Lid van programma/beoordelingscommissies van NOW, Zon-MW en Sia-Raak

### De heer drs. D.W. Righters MBA

De heer Righters heeft vanuit diverse functies en uiteenlopende werksituaties ruime kennis van en ervaring met bedrijfseconomische en managementvraagstukken opgedaan. Als zelfstandig consultant heeft hij ervaring op het gebied van bedrijfseconomische en managementvraagstukken, kwaliteitsmanagement in het bijzonder. Ook is hij door zijn docentschap goed bekend met het hoger beroeps onderwijs. Sinds 2004 is de heer Righters als docent Organizational Behavior & Marketing verbonden aan de Rotterdam Business School (onderdeel van Hogeschool Rotterdam). Rotterdam Business School (RBS) heeft een internationaal karakter vanwege het feit dat de studentenpopulatie uit 45 verschillende nationaliteiten bestaat en het curriculum Engelstalig is. Daarnaast heeft RBS internationaal aansluiting bij diverse partnerscholen (Demi) verspreid over Europa, Noord Amerika en Azië. Met deze Demi partners vindt uitwisseling plaats en kunnen wederzijdse studenten een gedeelte van hun studie bij de RBS volgen en/of afronden en vice versa. Naast het verzorgen van diverse colleges bij RBS is de heer Righters regelmatig tweede beoordelaar bij scripties van buitenlandse studenten die een double degree willen behalen. Daarnaast is de heer Righters regelmatig gastdocent in China, Canada, United Kingdom en Duitsland. De heer Righters heeft deelgenomen aan de NQA-auditortraining hoger onderwijs en heeft vanuit ervaring als panellid/voorzitter van meer dan 10 visitaties kennis van de accreditatiesystematiek. Hij heeft vanuit opleiding en werkervaring internationale kennis van het domein en is daarnaast gediplomeerd Lead-Auditor ISO-9002.

*Opleiding:*

2009	Didactische bevoegdheid behaald aan de VU (Vrije Universiteit) Amsterdam.
2004 – heden	Erasmus Universiteit Rotterdam, faculteit Bedrijfskunde; promotietraject. Het promotieonderzoek richt zich op Kwaliteitsmanagement in relatie tot Strategie.
2004	MBA Gediplomeerd Lead-Auditor ISO 9002, Lead Auditor INK
1989	Doctoraal Bedrijfskunde, deels op Michigan Business School, Detroit, USA
1982	HEAO
1978	VWO

*Werkervaring:*

2007 – heden	Universiteit van Ljubljana, gastdocent
2005 – heden	Geely Beijing University, gastdocent (3 x per jaar)
2004 – heden	Docent Organizational Behavior & Marketing en docent Research, Rotterdam Business School
2000 – heden	Docent Bedrijfseconomie Hogeschool Rotterdam, docent Marketing, Finance & Accounting
2000 – heden	Q-minds B.V., adviesbureau op het gebied van economische vraagstukken en kwaliteitsmanagement, freelance consultant
1997 – 2000	KLM, Coachen en begeleiden van trainees
1993 – 1997	KLM, Trainingen verzorgen ten behoeve van grond en vliegend personeel
1989 – 1993	KLM, Logistiek & Planning (vloot en menskrachtplanning)

*Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold*

Mevrouw Ossewold is ingezet als panellid vanwege haar grote expertise in de wereld van communicatie, media en design. Zij is eigenaar en directeur van The Creative Media Consultancy, adviesbureau voor de creatieve en de kennisintensieve industrie en het creatief onderwijs. The CMC levert producten en consultancy op het snijvlak van design, media, technologie en communicatie aan opdrachtgevers uit de profit en non profit sector (Van Gogh Museum, de Hogeschool voor de Kunsten Amsterdam, Universiteit Leiden, PCM Uitgevers, ABN/AMRO, Oxfam Novib, Telfort en Hogeschool Windesheim), waarbij strategische positionering en productinnovatie centraal staan. Creatieve conceptontwikkeling en (interactieve) storytelling spelen daarbij een grote rol. Op grond van haar expertise wordt zij regelmatig gevraagd voor lezingen en om plaats te nemen in een forum of een jury (b.v. Nederlandse Designprijzen). Daarnaast neemt zij deel aan (internationale) congressen en seminars. Sinds 1991 is mevrouw Ossewold tevens werkzaam in het hoger onderwijs als docent, onderwijsontwikkelaar, manager en lector. Voor deze visitatie heeft mevrouw Ossewold onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is hij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

1994	Didactiek voor het Kunstvakonderwijs, Hogeschool van Amsterdam
1985 – 1988	Doctoraal Filosofie, Radboud Universiteit Nijmegen
1983 – 1988	Doctoraal Nederlandse taal- en letterkunde, Radboud Universiteit Nijmegen
1982 – 1983	Propedeuse klassieke Taal- en Letterkunde
1976 – 1982	Gymnasium

*Werkervaring:*

- 2002 – heden Eigenaar en directeur van The Creative Media Consultancy, adviesbureau voor de creatieve en de kennisintensieve industrie en het creatief onderwijs
- 2001 – 2002 Senior consultant 'Communication & Design', Eden Design & Communication, een groot, multidisciplinair ontwerpbureau in Amsterdam
- 1997 – 2001 Creatief directeur, chair en partner van TBWA/e-Company, een internationaal bureau op het gebied van digitale communicatie en realisatie van e-producten, e-productinnovatie en e-business strategie
- 1994 – 1997 Consultant digitale media en productontwikkeling voor omroepen, culturele en onderwijsorganisaties (o.a. het Internationale Filmfestival Rotterdam, NCRV, Media Academy, Universiteit Utrecht)
- 1990 – 1997 Directeur van Ossewold Productions; een film en audiovisuele productiemaatschappij voor documentaires, experimentele films en interactieve producties
- 1988 – 1990 Curator en onderzoeker, Amsterdams Historisch Museum

*Werkervaring in onderwijsfuncties:*

- 2009 – heden Lector Media/interactie & narratie, Fontys Hogescholen (een interdisciplinair lectoraat van Journalistiek, ICT, Kunsten, Communicatie). Hoofd FutureMediaLab
- 2009 – 2010 Associate Professor 'Media, Communication & Visual Culture', Artez Hogeschool voor de Kunsten, Instituut voor Media & Graphic Design
- 2006 – 2009 Lector 'Tomorrow Matters' (design, technologie en productinnovatie), Design Academy Eindhoven
- 2005 – 2009 Ontwikkelaar en Hoofd van de onderwijsafdeling 'Lab' (design, technologie en innovatie), Design Academy Eindhoven
- 2005 Externe Examinator van de Master of Arts in Interactive Multimedia, Michaelis School of Art & Design, Universiteit van Kaapstad, Zuid Afrika
- 2003 – 2005 Externe Examinator van de Master of Arts in Interactive Multimedia, Dublin Institute of Technology
- 2001 – 2005 Ontwikkelaar en Hoofd 'Communication & Multimedia Design', Academie voor ICT en Media (AIM) en Academie voor Kunst en Vormgeving AKV St.Joost, Avans Hogeschool Breda
- 2000 Gastdocent Interactief Ontwerpen, Academie voor Kunst en Vormgeving AKV/St. Joost, Breda
- 1998 – 1999 Docent Media ontwerp aan de Gerrit Rietveld Academie
- 1997 – 2000 Gastdocent Digitale Cultuur, Universiteit van Amsterdam
- 1995 – 2001 Docent (onderwijs, onderwijsontwikkeling en promotieonderzoek) Nieuwe Media en Interactieve Narratie, Universiteit Utrecht
- 1994 – 1997 Hoofd afdeling Interaction Design, Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht, Faculteit Kunst, Media en Technologie
- 1993 – 1997 Hoofd masteropleiding European Master of Arts - Interactieve Multimedia, Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht
- 1991 – 1994 Docent lineair en nonlineair scriptschrijven, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

*Publicaties:*

- 2011 The New Mass, over massa, identiteit en sociale media
- 2010 Lost in data, het belang van storytelling in een mediacultuur
- 2009 Getto Media; media als drager en vorm van culturele identiteit
- 2006 "Living media"; keynote lecture and publication, international symposium 'Design and semantics of form and movement', Technical University Eindhoven.

#### *Overig:*

Lid van de Raad van Toezicht, de Waag/Society for old and new media, Amsterdam.  
Lid van de Programma Adviesraad van de educatieve omroep RVU.  
BNO, mede-oprichter en voorzitter platform interactieve media.  
Lid Gender & Technology Network.  
Lid IPAN, Interactive Professionals Association Netherlands.  
Adviescommissie kunstenplan/media, Gemeente Amsterdam.  
Lid adviescommissie van de projectorganisatie kunstvakonderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.  
Voorzitter bestuur Stichting TUMC, ter bevordering van binnen- en buitenschools creatief techniekonderwijs op alle niveaus.  
Jurylid Nieuwe Media, Art Directors Club Nederland.  
Jurylid Dutch Design Awards.  
Jurylid Drenthse Kunst & Cultuurprijzen.  
Lid Commissie Dunnewijk.

#### *De heer S. Langius*

De heer Langius is ingezet als studentlid. Hij volgt de hbo bacheloropleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening bij Hogeschool Utrecht, waar hij lid is van de opleidingscommissie. Daarnaast is hij betrokken geweest bij de interne audit van de Hogeschool Utrecht. Hij heeft als studentpanellid deelgenomen aan visitaties van hbo-bacheloropleidingen MWD bij Hogeschool Rotterdam en Avans Hogeschool. De heer Langius is representatief voor de primaire doelgroep van de opleiding en beschikt over studentgebonden deskundigheden met betrekking tot de studielast, de onderwijsaanpak, de voorzieningen en de kwaliteitszorg bij opleidingen in het domein. Voor deze visitatie is de heer Langius aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

2010 – heden Maatschappelijk Werk en Dienstverlening – Hogeschool Utrecht  
2008 – 2010 Havo – Pantarijn, Wageningen  
2004 – 2008 VMBO-TL – Pantarijn, Wageningen

#### *Werkervaring:*

2010 – 2012 vakkenvuller C1000 Vaartjes  
2009 – 2010 vakkenvuller Kruitvat  
2008 – 2009 begeleider Ouwehands dierenpark (begeleiden van kinderen in attracties)

#### *Stages:*

2012- 2013 Stagiair woonbegeleider RIBW AVV, Wageningen (begeleiden van mensen met een psychisch ziektebeeld bij het wonen en de wensen van de cliënt.)  
2011 – 2012 Stagiair baliemedewerker – Meldpunt vrijwilligerswerk Wageningen (sociale kaart van Wageningen bijwerken, hulpvragen verduidelijken, representeren van het Meldpunt, administratie bijhouden. Maatje bij Vitzo en de Vriendendienst van Humanitas.)  
2010 – 2011 Stagiair kinderwerker - Stichting Welzijn Amersfoort (organiseren van activiteiten, begeleiden bij spellen, analyseren en signaleren van problematiek in de wijk.)

Mevrouw drs. C.W.G.P. van Pelt

Mevrouw Van Pelt is ingezet als NQA-auditor. Mevrouw Van Pelt werkte tot 2013 als onderwijsmanager bij Hogeschool Rotterdam. Daarvoor heeft zij gewerkt als hoofd onderwijs en kwaliteitszorg bij Hogeschool Zuyd. In 2013 heeft zij de training voor secretarissen bij de NVAO gevolgd en sinds dat jaar werkt zij voor Netherlands Quality Agency.

Mevrouw Van Pelt heeft vanwege haar eerdere functies, onder andere als onderwijskundig adviseur binnen verschillende hogescholen, ruime ervaring met visitaties en audits.

*Opleiding:*

2013	Training secretaris - NVAO
1985	Radboud Universiteit Nijmegen – Wetenschapsjournalistiek (certificering)
1980	Universiteit Utrecht – Kunstgeschiedenis en Geschiedenis (doctoraal)
1976	Radboud Universiteit Nijmegen – Algemene en vakdidactiek (1 <sup>e</sup> graad lesbevoegdheid kunstgeschiedenis en geschiedenis)
1976	Radboud Universiteit Nijmegen - Kunstgeschiedenis en Archeologie (kandidaats)
1972	Gymnasium

*Werkervaring:*

2013 - heden	Senior auditor/adviseur - Netherlands Quality Agency
2008 - 2013	Onderwijsmanager Instituut voor Lerarenopleidingen VO/BE, Hogeschool Rotterdam
2005 - 2008	Hoofd Onderwijs en Kwaliteitszorg Academie voor Beeldende Kunst en Vormgeving Maastricht, Hogeschool Zuyd
2006 - 2008	F FECTIS, Organisatie + Innovatie Onderwijskundig adviseur tijdens accreditatietrajecten, Noordelijke Hogeschool en Christelijke Hogeschool Leeuwarden en Hogeschool Utrecht
2003 - 2005	Senior beleidsadviseur Strategie- en Beleidsontwikkeling, Universiteit Maastricht Projectleider EQUAL
1998 - 2003	Senior beleidsadviseur Strategisch Personeelsmanagement, Radboud Universiteit Nijmegen
1988 - 1998	Hoofd Communicatie en Voorlichting, RAAP Archeologisch Adviesbureau Amsterdam
1981 - 1984	Projectleider Kunsteducatieproject, Kunsthistorisch Centrum Amsterdam
1980 - 1988	Docente Kunstgeschiedenis en Cultuurbeschouwing, Koninklijke Academie voor Kunst en Vormgeving, 's-Hertogenbosch en Hogere Technische School, Tilburg





## Bijlage 2: Bezoekprogramma

Tijdstip	Programmaonderdeel	Deelnemers
08.30 – 08.45 uur	Ontvangst en kennismaking	De heer drs. B.J.A.M. van Bergen Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold De heer drs. D.W. Righters MBA De heer S. Langius Mevr. drs. C.W.G.P. van Pelt
09.00 – 09.45 uur	Gesprek met opleiding Social Work (management en docenten)	Mevr. drs. E. Laeven Mevr. dr. M. Stuijts Mevr. S. Heusschen
10.00 – 10.45 uur	Gesprek met studenten	De heer J. de Jong, 2 <sup>de</sup> jaars Verloskunde Mevr. A. ten Barge, 2 <sup>de</sup> jaars Verloskunde De heer S. van Helvert, 3 <sup>de</sup> jaars CMD De heer D. Wouters, 3 <sup>de</sup> jaars, CMD Mevr. R. Massi, 2 <sup>de</sup> jaars HBO-V De heer T. Wanders, 2 <sup>de</sup> jaars HBO-V De heer D. van Kempen, 1 <sup>ste</sup> jaars IB De heer A. Vrijling, 5 <sup>de</sup> jaars IB Mevr. M. Welle, 4 <sup>de</sup> jaars, SW Mevr. C. van den Boorn (alumna), SW
11.00 – 11.45 uur	Gesprek met opleiding Verloskunde (management en docenten)	Mevr. R. van Krimpen MMO De heer drs. P. Evers De heer R. Elshout MA De heer drs. P. Debats Mevr. S. Mets
12.00 – 12.45 uur	Lunch	De heer drs. B.J.A.M. van Bergen Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold De heer drs. D.W. Righters MBA De heer S. Langius Mevr. drs. C.W.G.P. van Pelt
12.45 – 13.30 uur	Gesprek met opleiding Communication & Multimedia Design (management en docenten)	Mevr. T. ten Kampe De heer drs. D. Krapels De heer R. Delsing De heer L. Wanten
13.45 – 14.30 uur	Gesprek met opleiding HBO-Verpleegkunde (management en docenten)	De heer drs. F. Benjamins Mevr. drs. L. Hendriks Mevr. drs. T. Schuffelen Mevr. E. Santos-Mourinho
14.45 – 15.30 uur	Gesprek met opleiding International Business (management en docenten)	Mevr. drs. J. Oostijen Mevr. drs. M. Niesten Mevr. drs. M. Ubachs Mevr. mr. drs. M. Cauberg De heer H. v.d. Staay

15.45 – 17.00 uur	Paneloverleg	De heer drs. B.J.A.M. van Bergen Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold De heer drs. D.W. Richters MBA De heer S. Langius Mevr. drs. C.W.G.P. van Pelt
17.00 – 17.30 uur	Terugkoppeling en afronding	

### Bijlage 3: Bestudeerde documenten

- Aanvullende Kritische Reflectie Verpleegkunde, september 2013
- Eindrapport Beperkte Opleidingsbeoordeling Verpleegkunde, NQA, 2012
- Kadernota HR Zuyd Hogeschool, *Integraal HR-beleid in een mensenbedrijf*, maart 2011
- Rapport Zuyd Hogeschool, *Een visie op toegankelijkheid*, 2011
- *Kwaliteitszorg voor ons allen*, Zuyd Hogeschool, 2012
- Studeren met een functiebeperking opleiding Verpleegkunde
- Personeelsplan faculteit Gezondheidszorg 2013-2017
- Rapport Dienst HR, *Aandacht als motor van het gesprek*, 2011
- Deskundigheidsbeveordering opleiding Verpleegkunde 2012-2013
- Dienst HR – Introductie nieuwe medewerkers
- Dienst HR – Functieboek
- Handleiding Studie Loopbaan Begeleiding (SLB) 2013-2014
- Integrale Managementrapportage op Opleidingsniveau, faculteit Gezondheidszorg, opleiding Verpleegkunde, 2012
- Nota Kwaliteitszorg opleiding Verpleegkunde
- Team Audit & Accreditatie, *Kwaliteit(s)zorg voor ons allen!*
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek Zuyd Hogeschool, 2012
- Jaarverslag Examencommissie opleiding Verpleegkunde, studiejaar 2011-2012
- Jaarverslag Basisteam HBO-V verpleegkunde, schooljaar 2011-2012
- Jaarplan 2013-2013 team Verpleegkunde
- Onderwijs- en Examenregeling opleiding Verpleegkunde, 2013-2014
- Plan verdiepingsjaar 2013-2014
- Metarapportage HBO-V, presentatie voor leden Werkveldcommissie opleiding Verpleegkunde



## Bijlage 4: Verklaring van volledigheid en correctheid

Netherlands Quality Agency



### Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de vijf opleidingen:

- Social Work
- International Business
- Verpleegkunde
- Verloskunde
- Communication and Multimedia Design

Het betreft het omzetten van een beperkte opleidingbeoordeling naar een uitgebreide opleidingsbeoordeling.

Instelling: Zuyd Hogeschool

Visitatiedatum: 20 november 2013

Ondergetekende: ... *drs. F. Benjamins*

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding, *Verpleegkunde*

in de functie van: ... *directeur faculteit Gezondheidszorg*

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, *waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 6 jaar (hebben) bestaan*, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

Datum: *24-10-2013*

Faculteit Gezondheidszorg

Drs. F. Benjamins,  
faculteitsdirecteur

Zuyd  
Hogeschool

**ZU  
YD**