



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2021-2026

HOGESCHOOL PXL



INHOUD

Leiden om te dienen, dienen om te leiden	4
Kritische terugblik.....	4
Het nu en de toekomst	6
Geïnspireerd starten we aan de toekomst	8
Missie, visie	9
Missie.....	9
Visie.....	9
De PXL X-factor	10
Onze excellente professional heeft passie en empathie: «empassie»	11
Onze excellente professional is ondernemend en innovatief	11
Onze excellente professional is (multi)disciplinair	12
Onze excellente professional werkt (internationaal) samen in netwerken.....	12
X-factor als kijk-wijzer en kompas	14
X-factor in Onderwijs.....	15
X-factor in Onderzoek, dienstverlening en levenslang leren	19
X-factor in Personeel	20
X-factor in Hogeschool PXL, als organisatie.....	22
Strategische doelen 2021 -2026	25

LEIDEN OM TE DIENEN, DIENEN OM TE LEIDEN

KRITISCHE TERUGBLIK

Dit tweede beleidsplan van Hogeschool PXL is gebaseerd op een reflectie over de voorbije zes jaar.

Een periode waarin we de fusiehogeschool vorm hebben gegeven, waarbij 1 en 1 echt 3 werd, waarin we omgevormde en nieuwe graduaatsopleidingen met werkplekleren en de specifieke lerarenopleiding hebben geïntegreerd en ons onderwijs, net als ons onderzoek, kwalitatief en kwantitatief groeide. Excellente kwaliteitstoetsen, puik resultaten op de toetsen van de NVAO voor het opstarten van nieuwe opleidingen, de integratie van de 18 graduaatsopleidingen, allemaal belangrijke gebeurtenissen van de laatste decennia in het (hoger) onderwijs.

Sinds de integratie van de graduaatsopleidingen heiligen we nog meer het principe: de juiste student op de juiste plaats. Dit biedt kansen om bijkomende ambities te koesteren voor de bacheloropleidingen. Ook de integratie van de specifieke lerarenopleiding is een meerwaarde binnen ons huidig aanbod. Onze afgestudeerde junior -collega's, zo noemen we onze studenten, met een graduaats-, een bachelordiploma of een academisch diploma in de kunsten kunnen nu in de eigen alma mater leraar worden. Dat werkt! Meer toekomstige leraren, met al dan niet werkervaring, dienen zich aan.

We weten dat op het snijpunt van verschillende disciplines innovatie ontluikt, een belangrijke as van onze X-factor. Multidisciplinair samenwerken over de opleidingen en departementen heen kende haar start, maar het blijft pittig. Het is een organisatorische uitdaging en vraagt creativiteit om ruimte te creëren waar junior-collega's, lectoren, docenten en organisaties uit verschillende

disciplines elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken.

Wat internationalisering betreft verbonden we de Limburgse kerktoren met kennisinstellingen en organisaties in de rest van de wereld. We haalden met Hogeschool PXL onze achterstand inzake internationale mobiliteit in en rijden nu midden in het peloton der Vlaamse hogescholen en dit zowel voor studenten- en stafmobiliteit als voor het aantal partnerschappen in onderzoek. In tijden van corona werd de meerwaarde van onze inspanningen voor internationalisation@home des te duidelijker.

Het was een periode waarin we beseften dat we ons onderwijs nog beter moeten ontsluiten voor volwassenen en nog meer programma's moeten opzetten in het kader van levenslang leren. We zoeken voortdurend partners die dit sterk en wendbaar met ons willen opzetten. Nog meer, nog beter, nog meer op afstand, nog meer op maat, learning snacks, in house learning, het ontsluiten van micro degrees, beroepskwalificaties, ... een leven lang blijft Hogeschool PXL bij je!

Reeds in het pre-corona tijdperk planden we de implementatie van ons PXL MiXed Learning model, een juiste balans en mix tussen leren in class, leren op de werkplek en online leren, steeds contactrijk met ICT als motor. Corona heeft dit hele proces nog versneld. Een kritische analyse van deze periode van online leren is een jump naar een goede duurzame implementatie van het MiXed Learning model.

Wat onderzoek en dienstverlening betreft hebben we sterke groeicijfers. Voor elke euro subsidie haalt Hogeschool PXL een extra euro op in de markt. Europese en regionale projecten (EFRO,

INTERREG, ESF, LSM, TETRA...) waren incentives om onze doelen te behalen. De externe financiering voor onderzoek en dienstverlening verdubbelde de laatste 5 jaar. De ambitie blijft om een nog sterkere verwevenheid met het onderwijs uit te bouwen, een stimulerend klimaat en bijhorende structuren op te zetten om multidisciplinariteit in onderzoek alle kansen te geven, vraaggedreven cocreatie en wetenschappelijke dienstverlening op maat van organisaties.

Een periode waar onze instellingsreview een zelfreflectie was en tegelijk een gids die ons vertrouwen gaf. Nieuwe generaties junior-collega's en collega's dienden zich aan met nieuwe visies, nieuwe gevoelens, nieuwe ervaringen, doch zonder de wijze lessen van onze ere-collega's te vergeten. We blikken terug op een periode waar infrastructuur verdween maar als een vernieuwde feniks uit haar as verrees, waar oude gebouwen vervelden tot nieuwe, waar we uitbraken en ons verbonden met partners en sites kortbij maar ook ver buiten onze hogeschoolmuren.

Ook was het een periode waarin de samenwerking, medezeggenschap en medebestuur van ons intern en extern netwerk een tweede natuur werd en onze baseline "Hogeschool met het netwerk" een dagelijkse realiteit werd. Ook de communicatie en taal van Hogeschool PXL doet de werkelijkheid alle eer aan, ze geeft aan deze werkelijkheid invulling. Zo werden termen als 'junior-collega', de 'X-factor' en 'empassie' opgenomen in het PXL-woordenboek. Veerkrachtig en wendbaar hebben we ons aangepast aan wat zich aandeed, van de nood maakten we een deugd. Met de ervaring van 5 edities PXL breekt uit en als pionierende hogeschool met de laptop, daalde corona over ons neer als een revolutie zonder 'r'. In de niet

aflatende queeste naar wat beter kon, hielden we de toekomst voor ogen en de blik gericht op de wereld, indachtig wat goed was en is, met respect voor onze rijke geschiedenis en van waar we komen.

Paradigmatische verandering was en is ons niet vreemd.

Hier is de fond gelegd om uit te groeien tot een duurzame hogeschool, bestand tegen de tand des tijds. (Zelf)reflectie is het begin van elke professionele ontwikkeling en geeft de aanzet tot persoonlijke groei. Dit reflecteren doen we nooit alleen, want in de ontmoeting met de anderen leren we onszelf kennen en de anderen op hun beurt weer zichzelf. De 'anderen' zijn onze junior-collega's, onze medewerkers, ons netwerk van organisaties en kritische vrienden waarmee we samenwerken, die ons uitnodigen om mee te denken, die ons kritisch beoordelen, die weerwerk bieden, die ons het vuur aan de schenen leggen, maar ook de passie in ons hart laten ontbranden met als doel het samen nog beter te doen. Informeel in de ontmoetingen, projecten, natuur van onze opdrachten, maar zeker ook formeel in de bestuursraden, medezeggenschap, student- en werkveldcommissies, kwaliteitstoetsen, instellingsreview e.a. Dit behoort tot ons DNA.

Samen met onze stakeholders keken we naar de wereld, waar we vandaan kwamen, waar we nu staan, waar we naartoe willen en hoe we onze doelen voor de volgende beleidsperiode het best kunnen realiseren.

HET NU EN DE TOEKOMST

We leven in een complexe en superdiverse wereld die soms moeilijk te begrijpen is, een wereld die vergrijst, die moet

vergroenen, die verkleurt. Een wereld die digitaliseert en voor grote economische uitdagingen staat. Een wereld waar de gezondheidszorg ongelofelijk veel kan, maar waar nog vele uitdagingen liggen.

Een wereld met een overvloed aan opinies, fake en echt news, een wereld waar oude verbanden en tradities plaatsmaken voor nieuwe, waar vrijheid ruimte biedt en tegelijk de onzekerheid voedt. Een wereld waar samenhangigheid even sterk floreert als de polarisering. Een wereld waarin niet iedereen gelijk geboren wordt en niet iedereen gelijk sterft. Een wereld waar zowat alles mogelijk is mits een geconcentreerde inspanning van velen.

We staan voor een wereld in transitie. Als gevolg van deze transitie verandert ook de arbeidsmarkt, mensen combineren steeds meer taken: ze werken, leren en zorgen in een 24-uurseconomie. Behoeftes zijn persoonsgebonden, elke generatie kent nieuwe behoeftes en deze veranderen nog in functie van de levensfasen. Men probeert generatie Z onder een hoedje te vangen maar mensen hebben verschillende aspiraties en achtergronden. Dat vraagt ook de nodige flexibiliteit van toekomstige werknemers, werkgevers en ondernemers.

Er liggen legio opportuniteiten voor een mooie samenleving, voor welvaart en welzijn. Een wereld waarin - als we echt samenspannen - bijna alles zou kunnen... Kortom een wereld met mooie en minder mooie kanten. Niets is zeker, alles is mogelijk.

En toen kwam corona... We willen lessen trekken uit het verleden, we zijn op zoek naar onszelf, eens te meer zien we hoe belangrijk onderwijs en onderzoek is voor de samenleving.



Het is een momentum om te reflecteren en bij te sturen, om onze samenleving milieuvriendelijker en sociaal duurzamer te maken. Corona kunnen we ook zien als een versneller naar een betere toekomst.

GEÏNSPIREERD STARTEN WE AAN DE TOEKOMST

Deze kritische reflectie en de blik op de toekomst leren ons dat we als authentieke professional oprecht in het leven willen staan, we niet kunnen veinen, we onze professionele 'ik' niet kunnen scheiden van onze persoonlijkheid, van wie we echt zijn. De toekomst is nog ongeschreven en alles kan nog. Onze hogeschool, onze junior-collega's en personeelsleden, ons netwerk staan te midden van deze bijzondere wereld en hebben een rol te vervullen. Wij staan aan de ene oever en zien doorheen de mist tal van mogelijkheden aan de andere kant. In deze wereld zal de X-factor het vlot zijn om de oversteek te maken.

Hogeschool PXL, met haar roots in de regio en met haar blik op de wereld, draagt mee de maatschappelijke verantwoordelijkheid om het talent van onze jonge en minder jonge studenten aan te boren, het te ontginnen en te valoriseren. Ongeacht vanwaar deze studenten komen.

Om een betere afstemming van het onderwijs met de arbeidsmarkt te creëren, om in te zetten op talent- en competentieontwikkeling zowel binnen het aanbod van onze reguliere opleidingen als voor de opleidingen in het kader van levenslang leren, heeft Hogeschool PXL een structureel netwerk en sterke relaties met organisaties uitgebouwd. Een stevige uitvalsbasis om voeling te houden met wat er leeft in de samenleving om zo snel aan elkaars noden en verwachtingen te kunnen voldoen. Als bruggebouwer

zoekt Hogeschool PXL raakvlakken en samenwerking met andere aanbieders van opleidingen, om zo samen een krachtig antwoord te bieden op de noden van onze samenleving. Ook willen we nog meer het accent leggen op duurzaamheid, in zijn ruimste betekenis met lange termijneffecten. De Sustainable Development Goals (SDG) van de Verenigde Naties geven ons inspiratie om onze X-factor te verduurzamen.

Onze hogeschool is een levend labo waar mensen en gedachten elkaar ontmoeten, waar we werken aan studie, aan authentieke projecten en onderzoek, samen met het werkveld, regionaal, internationaal en digitaal. Het creëert een geprivilegieerd klimaat waarin junior-collega's, lectoren, onderzoekers en collega's uit interne en externe dienstverlening zich van nature formeel en formeel kunnen ontwikkelen. Door de ontmoeting houden ze de vinger aan pols van de samenleving, van wat binnen hun discipline leeft en geven jongere en minder jongere junior-collega's de toekomst vorm. Hogeschool PXL is een plaats waar leren, onderzoekend handelen en innovatie centraal staan; voor junior-collega's, voor personeel en voor partnerorganisaties. Het beste van zichzelf kunnen en mogen geven zal nog meer het kenmerk van de excellente professional en van onze excellente professionele organisatie zijn.

Hogeschool PXL zal leiden om te dienen, dienen om te leiden.

Ben Lambrechts
Algemeen directeur



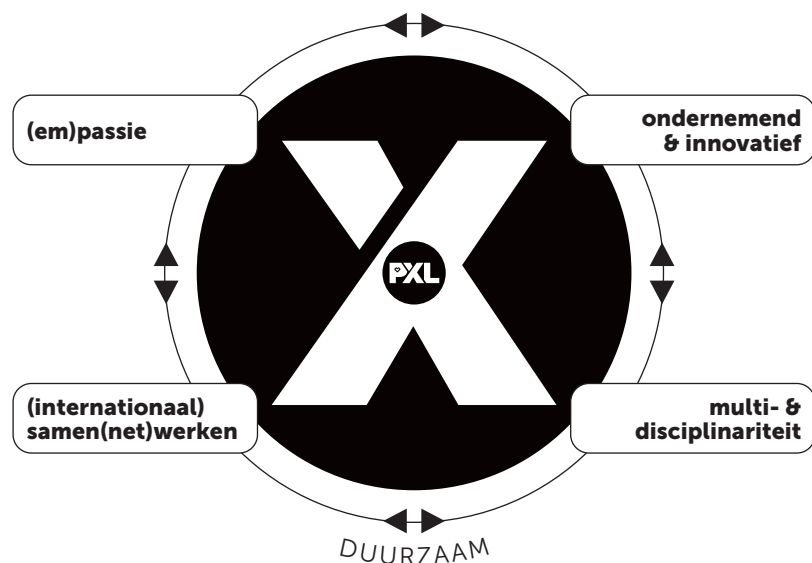
MISSIE & VISIE

MISSIE

Hogeschool PXL professionaliseert mensen en organisaties en draagt zo bij aan welvaart en welzijn.

VISIE

Hogeschool PXL wil via een sterke verwevenheid van het onderwijs, onderzoek, dienstverlening en de beoefening van de kunsten, haar studenten (junior-collega's) en medewerkers verder laten groeien als excellente professionals (= X-factor) en samen met haar partners doorgroeien als excellente professionele organisatie (= X-factor).



DE PXL X-FACTOR

De PXL- visie vertalen we naar de PXL X-factor. Het model geeft ons denken en handelen vorm en kleur. De X-factor staat model voor de 'excellente-professional' en voor de 'excellente-professionele-organisatie'. We gebruiken 'excellent' altijd in combinatie (-) met 'professional' omdat we niet streven naar excellentie an sich, maar naar 'excellent-professioneel' zijn.

De X-factor heeft een dubbele werking. Het is zowel onze 'kijk-wijzer' als ons "kompas". De kijk-wijzer voor (zelf)reflectie geeft aan waar we bij aanvang staan, het kompas wijst ons de weg naar het uiteindelijke doel, de excellente professional/professionele organisatie. De X-factor is niet alleen een kijk-wijzer én een kompas voor onze junior-collega's,

ons personeel en netwerk maar ook voor Hogeschool PXL, als baken in haar streven naar een excellente professionele organisatie (= X-factor).

De PXL X-factor is een **combinatie** van (em)passie, van ondernemend en innovatief zijn, van (multi)disciplinariteit en van (internationaal) samen(net)werken. De X-factor met zijn 4 elkaar overlappende assen, vormt een één en ondeelbaar geheel van hard- en soft skills en is meer dan de som van de delen. Soft skills - ook wel persoonlijke vaardigheden genoemd - zijn minder soft dan je zou denken en zijn essentieel in onze samenleving. 'Hard' en 'soft' zijn heel sterk met elkaar verbonden. Soft skills geven je hard skills pas echt waarde.

De X-factor van bij de start van de hogeschool (2013) is de kinderschoenen ontgroeid en heeft gewonnen aan maturiteit zonder daarom aan onstuimigheid in te boeten.

In het licht van deze kritische terugblik en de blik op de toekomst kleuren we ook onze X-factor bij met meer nadruk op persoonlijke ontwikkeling en duurzaamheid.

ONZE EXCELLENTE PROFESSIONAL HEEFT PASSIE EN EMPATHIE: «EMPASSIE»

Passie stuurt aan vanuit ons hart, geeft energie en goesting. Het wakkert de nieuwsgierigheid aan en nodigt uit om te onderzoeken, mogelijkheden te ontdekken en kansen te grijpen. Passie ligt aan de basis van verandering en innovatie. Het is een kenmerk van de excellente professional die met kennis van zaken anderen inspireert, hen weet te boeien en te overtuigen, hen

meeneemt in zijn verhaal en hen leidt. De excellente professional gaat daarvoor in dialoog en heeft het **inlevingsvermogen (empathie)** om te luisteren en te begrijpen. In deze empathische ontmoeting leren we zowel onszelf als de ander kennen en respecteren. Empathie is leiden om te dienen en dienen om te leiden om zo samen te werken aan een mooiere wereld.

ONZE EXCELLENTE PROFESSIONAL IS ONDERNEMEND EN INNOVATIEF

De excellente professional wacht niet af tot de dingen gebeuren maar neemt initiatief en zorgt er net voor dat ze gebeuren. **Ondernemend** zijn start bij de verwondering, de impuls om nieuwe gebieden te verkennen, kansen te herkennen, risico's te nemen, problemen als uitdagingen aan te pakken en tegenslagen te verwerken als verrijkende ervaringen.

Vanuit een sterke 'ken-doe'-mentaliteit, door empathie gedreven en met een (multi)disciplinaire knowhow, neemt de excellente professional doordachte beslissingen en berekende risico's, zoekt, vindt en onderbouwt met argumentatie en onderzoek. Daartegenover staat het excellent professioneel zijn ook voor de combinatie van creativiteit en durf om de uitdaging aan te gaan en zo nodig tegen de stroom in te varen. Niet innovatie om de innovatie maar **vernieuwing** met respect voor de waarden uit het verleden om nieuwe (meer)waarde te creëren.



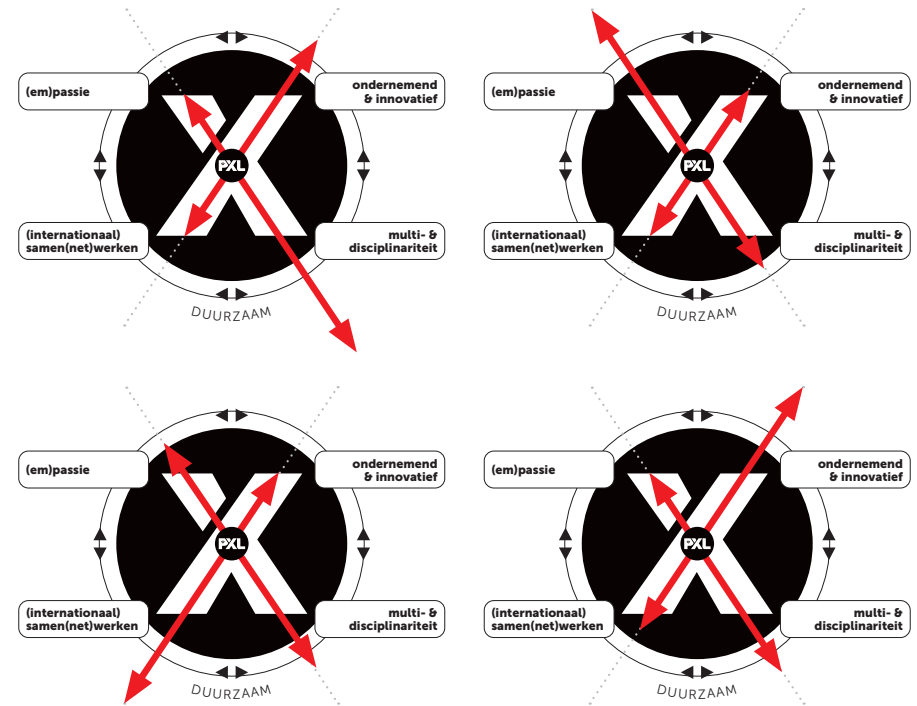
ONZE EXCELLENTE PROFESSIONAL IS (MULTI)DISCIPLINAIR

Naast heel wat essentiële soft skills beheerst de excellente professional zijn metier en zijn discipline, zijn hard skills, met diepgang en kan deze in woord en daad en in verschillende contexten vertalen naar de anderen toe. Hoogwaardige kennis en vaardigheden zijn onmisbaar om de complexe wereld te begrijpen en mee te veranderen. Het beheersen van de eigen discipline dwingt respect af en biedt tegelijk zelfvertrouwen om die **discipline** verder uit te diepen en bruggen te slaan naar andere disciplines. Innovaties liggen immers op de snijpunten waar de verschillende **disciplines** elkaar kruisen.

ONZE EXCELLENTE PROFESSIONAL WERKT (INTERNATIONAAL) SAMEN IN NETWERKEN

Grenzen verleggen en doorbreken vraagt om (multi)disciplinaire **samenwerking** in veelvoud. De excellente professional doet dit in cocreatie met junior-collega's, collega's, lectoren, onderzoekers, met andere opleidingen, met bedrijven en organisaties, met onderwijsinstellingen, overheden, kunst- en cultuurinstellingen en vertrekkend vanuit de regio tot ver **over de landsgrenzen heen**.

Excellente professionals willen hun kennis, ideeën en vaardigheden zo veel mogelijk delen en aan elkaar toetsen. Ze zoeken en vinden innovatieve ideeën en gemeenschappelijke doelen en door samen te werken creëren ze meerwaarde en meer waarde. Het **netwerken** ontdekt en ontgrendelt heel wat potentieel en door de koppeling van kennis en inzichten



creëert het nieuwe kennis en nieuwe inzichten. Deze dialoog is erop gericht om het beste uit elkaar te halen, om samen de uitdagingen van onze samenleving aan te gaan, oplossingen te vinden en mogelijkheden te creëren voor de volgende generaties.

De X-factor biedt alle kansen om authentiek te zijn, om uit te breken uit zichzelf, een route uit te tekenen en zo het beste van zichzelf naar boven te halen.

Niemand is identiek, iedereen is uniek. **Niemand heeft dezelfde X-factor.** De X-factor is echter niet vrijblijvend, zeker niet in onze hogeschoolcontext waar eindcompetenties, geïnspireerd door X-factor

dienen behaald te worden om erkend te worden met een internationaal erkend diploma.

We hebben in onze ervaringen als hogeschool met de blik op wereld geleerd dat er een **onafscheidelijke relatie bestaat tussen professionele en persoonlijke ontwikkeling**. Professioneel handelen moet rationeel zijn maar moet ook vanuit het hart vertrekken, m.a.w. ook persoonlijk handelen. Werken aan een excellente-professional (X-factor) is dus tegelijk werken aan onze professionele én persoonlijke ontwikkeling.

Wie sterk staat als mens, staat ook sterk als excellente professional.

X-FACTOR ALS KIJK-WIJZER EN KOMPAS

De X-factor heeft een dubbele werking. Het is zowel onze 'kijk-wijzer' als ons kompas. De kijk-wijzer voor (zelf)reflectie geeft aan waar we bij aanvang staan, het kompas wijst ons de weg, naar het uiteindelijke doel, de excellente professional, de excellente professionele organisatie.

KIJK-WIJZER

Waar kom ik vandaan? De X-factor laat je op een reflectieve manier naar jezelf en anderen kijken. Waar je vandaan komt en dit kunnen zien is de basis voor waar je naar toe gaat. De X-factor is een uitgangspunt, hoe je jezelf en anderen ziet met de hulp van de overlappende assen van de X-factor. De X-factor zorgt zo voor een zelfbewustzijn. Pas als je echt jezelf kent, gnotei seauton, kan je doelen stellen waar je naar toe wil. Je kan niet werken aan wat je niet ziet. We doorleven de X-factor en zetten hem om in actie. Het toepassen, de actie an sich is belangrijk. Dat zorgt voor confrontatie met jezelf en anderen (kijk-wijzer). Zo wordt de X-factor een onderdeel van jezelf.

KOMPAS

Waar ga ik naar toe? Als je bewust bent van je X-factor, kan je ervoor kiezen en ernaar leven. De bewuste X-factor is een concrete vertaling van een onafscheidelijk succesvol persoonlijk en professioneel leven. De bewuste X-factor biedt je een kans om authentiek te zijn, te veranderen, kracht te geven, de beste versie van jezelf te worden. Het is niet alleen een inspiratie om naar jezelf en anderen te kijken (kijk-wijzer) maar ook bewustzijn om jezelf te veranderen (kompas). Als je niet (zelf)bewust bent, kan je niet veranderen. Het is een instrument om uit te breken uit jezelf en je eigen X-factor-route uit de denken. Je gaat eerst met jezelf aan de slag en dan pas kan je anderen helpen.

De X-factor is tijdloos en tekent de weg uit van het levenslang leren. Hij daagt zowel onze junior-collega als onze medewerker uit en begeestert onze volledige organisatie en ons netwerk om het engagement aan te gaan en te blijven groeien in excellente professionaliteit, elk met zijn talenten, zijn eigenheid en zijn persoonlijkheid en professionaliteit.

X-FACTOR IN ONDERWIJS

Hogeschool PXL heeft in de voorbije beleidsperiode de basis gelegd om slagkrachtig te kunnen anticiperen op de noden die zich nu en in de nabije toekomst zullen aandienen. We ontwikkelden de PXL X-factor als leidraad van onze decretale opdracht en als drager van het gevoerde beleid. Empassie, ondernemend en innovatief, internationaal netwerken met een sterke disciplinaire basis en multidisciplinaire crossovers zijn de eigenschappen van de excellente professional waar het werkveld nood aan heeft.

Om deze excellente professional op te leiden heeft men goed onderwijs nodig. Daarom kozen we voor authentiek en studentgecentreerd onderwijs dat maximale ontwikkelingskansen biedt voor onze junior-collega's. De digitalisering maakte het mogelijk om ons onderwijs steeds meer online te organiseren. De coronapandemie heeft daarbij gefungeerd als een katalysator. Met corona als versneller hebben we ons model van authentiek onderwijs versterkt met een extra gelaagdheid en zo werd het PXL MiXed Learning model geboren. Deze extra gelaagdheid bestaat erin dat we een **doordachte balans van leren in class, van online leren en van leren op de werkplek** realiseren, in een authentieke context en met ICT als ondersteunde motor.

De sterke verankering in de echte beroepspraktijk van onze graduatstudenten via het werkplekleren willen we doortrekken naar onze bacheloropleidingen door onze junior-collega's reeds vroeger in hun opleiding een reële werkervaring te laten opdoen. Het werkveld krijgt daarbij een prominente rol bij het evalueren van onze junior-collega's. Het leren zien we als een contactrijk, sociaal gebeuren waarbij er maximaal contact en interactie is tussen lectoren en junior-collega's, tussen de junior-collega's onderling en tussen de junior-collega's, het werkveld en de onderzoekers.

Onze **internationale mobiliteit** kan in de toekomst in de vorm van **blended mobility**. Het ecologische en coronavraagstuk leerde ons dat internationale mobiliteit niet altijd of uitsluitend dient te gebeuren door fysieke verplaatsingen; internationale ervaringen opdoen kan in een wereld verrijkt met ICT, virtual en augmented reality nu ook online. Zo zal blended mobility niet meer weg te denken zijn uit onze internationalisering.

Binnen dit vernieuwde onderwijsmodel komt de X-factor tot haar volle maturiteit. In de komende beleidsperiode creëren we een nog sterkere context om deze X-factor te laten floreren. De studenten kunnen door ons onderwijsconcept en de 3 hogeschoolbrede leerlijnen - ondernemend handelen, onderzoekend handelen en internationaal en intercultureel handelen - de X-factor ten volle ontwikkelen. In dit rijke biotoop krijgt onze junior-collega alle kansen om zijn professionele én persoonlijke identiteit verder te ontwikkelen en prikkelt ons onderwijsmodel PXL MiXed Learning hen doorheen de hele studie en de zoektocht naar zichzelf. We creëren een authentieke context, ingebed in het werkveld, verrijkt met talrijke contacten



en ontmoetingen met het netwerk, sterk verweven met praktijkgericht onderzoek en dienstverlening. Het voortdurend in interactie zijn met het werkveld, het samenwerken met andere disciplines binnen de hogeschool, in de regio, maar ook over de grenzen heen zet aan tot reflectie en is noodzakelijk om mee te kunnen bouwen aan de toekomst, schatplichtig aan de maatschappij en de wereld van morgen.

We zullen daarom in onze vernieuwde X-factor nog sterker inzetten op de **soft skills** van onze (junior-)collega's die essentieel zijn voor het versterken van de excellente professional en tevens bijdragen aan een bredere inzetbaarheid en ons versterken in de relatie met de buitenwereld, ons netwerk.

Door onze X- factor te verrijken met de **duurzaamheidscompetenties** zal dit onze junior-collega's ook als persoon versterken en op die manier bijdragen aan een duurzamere samenleving.

Onze studentenpopulatie wordt steeds diverser en dit op verschillende vlakken: taalvaardigheid, culturele en etnische achtergrond, digitale geletterdheid ... Deze diversiteit stelt onze samenleving enerzijds voor een grote uitdaging, maar het kan anderzijds ook een bron van vernieuwing en verrijking zijn. Om onze junior-collega's voor te bereiden op deze superdiverse samenleving zetten we in op het versterken van hun **interculturele competenties**, hun **taalvaardigheid** en **digitale geletterdheid**. Uit wetenschappelijk onderzoek en de analyse van ons oriënteringstraject blijkt dat taalvaardigheid in de breedste zin een belangrijke voorspeller is van studiesucces. Het bieden van **maximale ontwikkelingskansen** voor alle junior-collega's is en blijft een belangrijk

aandachtspunt. Waar in het verleden heel veel initiatieven zijn genomen voor het begeleiden en ondersteunen, om voor zoveel mogelijk junior-collega's de slaagkansen te verhogen, wil Hogeschool PXL in deze beleidsperiode bijkomend studenten met bijzonder talenten ook de mogelijkheid bieden om te **excelleren**. We versterken het **onderwijsaanbod** om studenten een juiste keuze te kunnen laten maken. Limburg is de provincie met het laagst aantal bacheloropleidingen in verhouding tot het aantal hogeschoolstudenten. Hier is zeker nog ruimte voor de programmatie van nieuwe opleidingen. Vanuit een juiste macrodoelmatigheid zullen we bepalen voor welke nieuwe opleidingen we ons willen engageren. De uitbouw van onze graduaatsopleidingen hebben een nieuwe doelgroep aangeboden waarbij we vele talenten kansen bieden om door te groeien als een excellente professional en dit in "technische" profielen die sterk gegeerd zijn op de arbeidsmarkt. Hierbij komen we zowel tegemoet aan de noden op de regionale arbeidsmarkt als aan de specifieke Limburgse problematiek van minder hoogopgeleiden in vergelijking met de rest van Vlaanderen door onderparticipatie aan het hoger onderwijs en door ongekwalificeerde uitstroom. De uitbouw van onze graduaatsopleidingen zal resulteren in 10 % meer hoger opgeleide studenten in Limburg. We plukken hier al de eerste vruchten van. Vanuit datzelfde standpunt gaan we allianties aan met andere organisaties om zo een aantrekkelijk en toegankelijk aanbod levenslang leren te realiseren.

Ons student supportmodel zal nog beter afgestemd worden om alle doelgroepen te dienen, te ondersteunen en te begeleiden in hun groei naar de excellente professional die de geesting en de

capaciteiten heeft om een leven lang te leren. Onderwijs ondersteunt met integrale studentenbegeleiding, waar de student te allen tijde en in elke fase van zijn leerproces beroep op kan doen. We willen een hogeschool blijven waar je ruggensteun vindt zowel voor je studieloopbaan, als wanneer het persoonlijk wat moeilijk gaat.

Het onderwijs stimuleert de junior-collega om zich empathisch in te leven in de meer en meer superdiverse samenleving, die zich afspiegelt in onze erg diverse studentpopulatie, in de hoeveelheid aan disciplines waarmee ze projectmatig samenwerken, maar ook via de internationale contacten met studenten, lectoren en docenten zowel op de hogeschool zelf als op werkplekken en kennisinstellingen verspreid over de ganse wereld. Het samenwerken en elkaar ontmoeten in diverse contexten en uitdagingen biedt ruimte om als persoon te groeien en de persoonlijkheid als essentieel onderdeel van de excellente professional continu te ontwikkelen.

Onderwijs zal nog sterker **verweven worden met onderzoek**. Vanuit de overtuiging dat ons praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek niet alleen een motor is voor innovatie in het werkveld, maar ook de basis legt om junior-collega's op te leiden tot excellente innovatieminded professionals en om onze curricula te vernieuwen met onderzoeksresultaten. Door de nexus tussen onderzoek en onderwijs te versterken leveren we excellente professionals af, en kunnen we samen met onze onderzoekers het driedig hefboomeffect van het onderzoek op het werkveld, op onze toekomstige excellente professionals en op ons onderwijs maximaliseren.

Om de verwevenheid onderwijs en

onderzoek te versterken wordt dit in de **organisatiestructuur en -cultuur** van onze departementen en opleidingen **verankerd**. Het doel is om meer personeelsleden met een gemengde opdracht (onderwijs en onderzoek) te hebben en zo een hefboom te creëren voor de vernieuwing/versterking van het onderwijs.

Hogeschool PXL - de hogeschool met het **netwerk** - heeft reeds een sterk en uitgebreid netwerk. Toch is het belangrijk om steeds de horizon te verruimen en als hogeschool in het netwerk haar rol in de samenleving te versterken. Dankzij dit netwerk beschikken we over talrijke stakeholders - critical friends - die mee de vinger aan de pols houden, het zijn onze voelsprietten in de samenleving om het beleid van de hogeschool af te stemmen op de laatste trends en ontwikkelingen. Zij versterken ook rechtstreeks ons onderwijs, onderzoek en het beoefenen van de kunsten. Door de diversiteit aan kwaliteitsvolle bedrijven en organisaties kunnen de junior-collega's via het werkveld hun competenties als excellente professional maximaal tot ontplooiing brengen. We nodigen ons netwerk uit deel te worden van onze hogeschool, om zo elkaar te versterken gericht op het realiseren van een gemeenschappelijk ambitie: het vormen van mensen, van junior-collega's en van collega's tot excellente professionals voor en in excellente professionele organisaties.

X-FACTOR IN ONDERZOEK, DIENSTVERLENING EN LEVENSLANG LEREN

ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

Het eigentijds **onderwijs** dat onze hogeschool nastreeft kan enkel worden gerealiseerd door het te stelen op **kennis van zaken, argumentatie, en (praktijkgericht) onderzoek**. Nieuwe kennis en inzichten uit onderzoek voeden immers de theoretische inhoud van onze curricula. In elk curriculum leert de leerlijn onderzoekend handelen onze junior collega's dat onderzoek een belangrijk deel is van hun professionele basishouding en dat onderzoek, in de zoektocht naar juiste en innovatieve oplossingen voor uitdagingen van de snel evoluerende samenleving, cruciaal is.

Onderwijs en onderzoek aan Hogeschool PXL hebben de ambitie om elkaar op te zoeken, elkaar aan te vullen en te verrijken. Ons onderzoek wordt gevoerd door studenten via begeleidde studentenprojecten, of bachelor- en masterproeven, door onderzoekers in excellent praktijkgericht onderzoek of doctoraten in de kunsten, of door tandems van studenten en onderzoekers in allerlei mengvormen in het brede palet van cocreatiemogelijkheden.

Door ons onderzoek en dienstverlening en ons levenslang leren te versterken, bieden we niet alleen kansen voor onze junior-collega's, ons personeel en de eigen organisatie maar vormen ze ook een motor tot vernieuwing voor wie met ons samenwerkt. Omdat wij werken aan onze X-factor, geven we ook wat van

onze X-factor mee aan hen die met ons samenwerken en die we ontmoeten. Tegelijkertijd krijgen we van hen ook wat X-factor terug, telkens als we samen leren, in cocreatie treden, oplossingen zoeken en nieuwe inzichten valoriseren in nieuwe of verbeterde producten, diensten en processen.

We zullen de internationale zichtbaarheid van ons onderzoek verhogen door nog meer in te zetten op het aangaan van euregionale en internationale partnerschappen waaraan we actief participeren.

Inzetten op de werkveldgedrevenheid van het onderzoek, de brug tussen onderzoek en de toepassing ervan in de beroepspraktijk, krijgt nog meer aandacht. Ons speerpuntonderzoek wordt versterkt en sluit aan bij Vlaamse en Europese uitdagingen, maar nog meer bij de Limburgse beleidsagenda, gebundeld in het Strategisch Actieplan van SALKturbo met de focus op een competitief, duurzaam, digitaal en inclusief Limburg.

We schenken meer aandacht aan **de disseminatie van onze onderzoeksresultaten. We leggen extra focus op de maatschappelijke of economische valorisatie in producten, diensten en processen**. We willen immers het verschil maken voor het werkveld, niet onderzoek om het onderzoek. Het belang en de bruikbaarheid van dit onderzoek moet ook doorstromen naar de regio en de ganse samenleving, de wetenschappelijke geletterdheid wordt hierdoor versterkt. Hiervoor zullen we extra bijdragen op vlak van wetenschapscommunicatie.

LEVENSLANG LEREN

Niet alleen de formele en erkende hoger onderwijsopleidingen (graduat, bachelors

en master in de kunsten) maken we nog meer toegankelijk voor volwassenen, ook zoeken we partners om met onze avondschool en PXL-Congress Levenslang Leren een tweede dimensie te geven waarbij we mogelijkheden bieden om levenslang te kunnen leren in uw huis van vertrouwen.

In de afgelopen beleidsperiode floreerde ons PXL-Congress met opleidingen, workshops, seminaries, congressen en events. Bijna 100.000 bezoekers per jaar en dit in een mooi evenwicht tussen eigen activiteiten en activiteiten samen met derde partijen. PXL-Congress, de plaats waar mensen en gedachten elkaar kunnen ontmoeten, moet nu zichzelf heruitvinden. In coronatijden profileerde ons congrescenter zich alvast sterk op de digitale congresmarkt. PXL-Congress ontwikkelt nieuwe congresformules, met verbeterde infrastructuur en geoptimaliseerde digitale ondersteuning, met als doel de tijd voor te blijven in een wereld waar steeds meer nieuwe aanbieders van nieuwe congresinfrastructuur zich aanbieden.

Wat de postgraduataten betreft kunnen we door een mooie samenwerking tussen PXL-Congress en de departementen veel en unieke postgraduataten aanbieden. Wat learning snacks, korte opleidingen op maat, snelle opleidingen, updates voor onze alumni e.a. in verschillende disciplines betreft, is groei zeker mogelijk. Samen met partners willen we deze markt verkennen en bedienen en onze rol opnemen.

X-FACTOR IN PERSONEEL

Bij Hogeschool PXL start alles bij de notie dat personeel ons hoogste goed is. Onze collega's, zij leiden om te dienen en

dienen om te leiden in onze opdrachten onderwijs, onderzoek, dienstverlening en het beoefenen van de kunsten. Ze leiden als in de traditie 'teach as you preach' en zijn zo de vleesgeworden X-factor. Dienen als in dienen in lector als coach op weg naar de X-factor.

Elke **medewerker** in onze organisatie moet kunnen **groeien met de X-factor** als kijkwijzer en kompas.

Zij maken van Hogeschool PXL een excellente professionele organisatie.

Door de band genomen prijzen we ons zeer gelukkig dat onze hogeschool sterke profielen kan aantrekken. De reputatie en uitstraling van onze hogeschool werken als een magneet voor jong en matuur talent. Toch zullen we blijven investeren in een **slim HR-beleid** om ook in de toekomst een aantrekkingspool te blijven voor talent. We zijn niet blind voor de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. **Toekomstgerichte, proactieve personeelsplanning, rekrutering en selectie** zijn essentieel. Het vacaturebericht alsook de selectiecriteria zijn X-factor-proof. De onboarding krijgt de nodige aandacht, het begeleiden van 'Nieuwkomers' tot geïntegreerde, bevoegde en productieve medewerkers start op het moment dat we 'ja' zeggen tegen een sollicitant en is de eerste stap in een succesvolle samenwerking.

We hebben de ambitie om de gesprekken-cyclus nog meer te waarderen, van selectiegesprek over planningsgesprek, functioneringsgesprek tot evaluatiegesprek. Essentieel - en anders dan elders - is niet evaluatie als eindoordeel, maar wel de dialoog in de gesprekkencyclus tussen collega's. Deze dialoog is het middel om samen lijnen uit te zetten, zich te verbeteren en samen Hogeschool PXL te maken met de



X-factor als kijk-wijzer en kompas. Een positieve **Employee Experience** zorgt voor tevreden medewerkers in alle stadia van hun loopbaan binnen onze organisatie; als sollicitant, als medewerker en zelfs als oud-medewerker. Tevreden en gewaardeerde medewerkers presteren beter, blijven langer verbonden, zijn ambassadeurs van de organisatie en brengen een positieve sfeer. Ook zij zijn bouwstenen van een excellente organisatie.

Het portfolio van de medewerker is de spiegel voor zelfreflectie en het vertrekpunt voor het **persoonlijk ontwikkelingsplan**: groeien als excellente professional. Professionalisering is in Hogeschool PXL meer dan **formeel leren**. Het informeel leren is eens zo belangrijk en ingebed in de context van de hogeschool met het netwerk. Door talrijke ontmoetingen met anderen, interdisciplinair samenwerken in onderwijs- en onderzoeksprojecten met andere collega's, junior-collega's, partners uit het werkveld, ondersteunende diensten zijn ervaringsmomenten die ons professioneel en persoonlijk verrijken.

Actief inzetten op **ontplooiing en deskundigheidbevordering** is vandaag extreem belangrijk, niet alleen om een antwoord te bieden aan de snel veranderende organisatie van onderwijs, de eisen naar onderzoeksvaardigheden en een dienstverlenende instelling, maar óók om de tevredenheid, de beleving en de betrokkenheid van medewerkers hoog te houden. Het creëren van een aangename formele en informele organisatie.

X-FACTOR IN HOGESCHOOL PXL, ALS ORGANISATIE

De instellingsreview, de kwaliteitszorg van onze opleidingen met onze

kwaliteitskenmerken en kwaliteitstoetsen, de interne audit, het medezeggenschap en -bestuur van junior-collega's en personeel en netwerk nemen we heel ernstig. Vlot in omgang maar heel ernstig als het over de kwaliteit van onze opleidingen gaat. Een gedragen missie en visie, een sterke didactische visie en dito onderzoek, sterke communicatie, kritische vrienden en netwerken in corporate governance zijn sleutelwoorden.

Kwaliteitszorg en (interne) communicatie gaan hand in hand en zijn herkenbaar doorheen de hele organisatie. Effectieve communicatie stimuleert de betrokkenheid van onze medewerkers en stakeholders en vormt zo één van de fundamenteën van onze kwaliteitscultuur. De missie en visie worden pas gerealiseerd als ze loskomen van het papier waarop ze gedrukt zijn en doordacht intern en extern worden gecommuniceerd en uitgedragen. De kracht van Hogeschool PXL is die betrokkenheid van personeel en junior-collega's. Een uitgebalanceerd communicatiebeleid maakt op haar beurt de organisatie nog krachtiger. De grens tussen perceptie en werkelijkheid kan breed zijn, maar kwaliteit en kracht kan je niet faken. Door een bepaalde verwachting te communiceren, wordt ze al deels waar. Ook dragen we op deze manier bij aan wetenschapscommunicatie en ondernemerschap. De pers en samenleving spreekt ons aan over wat we communiceren, het trekt partners aan om samen te werken en het is een driver voor vernieuwing. Het is trouwens onze plicht om rekenschap te geven aan de samenleving over ons onderwijs.

In onze ambities worden onze campussen groener en evolueren we naar bijna energieneutrale en inclusieve campussen met ruimte voor campuslife en aandacht

voor duurzame en tegelijk comfortabele mobiliteit. In coronatijden voelden velen nog meer de noodzakelijke verbondenheid met het buitenleven, met de natuur. Deze lijn trekken we door.

De campus moet een plaats zijn waar je graag komt. Waar je je goed voelt. Waar mensen en gedachten elkaar ontmoeten, waar je mensen kan ontmoeten die anders nooit je pad kruisen, waar je vrienden voor het leven maakt. Het kan zelfs de potgrond zijn voor ware liefde ... Ook onze partners uit het netwerk zijn welkom om te proeven van het levende labo. Hogeschool PXL zal ook een plaats blijven waar liefde door de maag mag, gezond en lekker, Gault-Millau waardig. Van ontbijt, over snacks tot volwaardige lunches en diners ... maar ook ruimte voor sport en cultuur op een boogscheut van Hasselt-Centrum. Zo is het aangenaam studeren op campussen die de ontwikkelingskansen maximaal ondersteunen, maar ook waar het aangenaam vertoeven is met aandacht voor community-ontwikkeling en netwerking.

Onze ambitie laat ons ook hier vooroplopen.

Van bij aanvang heeft Hogeschool PXL ingezet op een duurzame benadering van het beleid en van onze organisatie. Ook hier zijn we klaar om een versnelling hoger te schakelen en nemen we duurzaamheid op in zowel het onderwijsmodel, het onderzoek als in onze (infrastructurele) dienstverlening.

Duurzaamheid is meer dan milieubewustzijn, het is ook aandacht hebben voor armoede, voor ongelijkheid, voor gezondheid, voor een ethische economie, voor samenwerken, voor vrede en gerechtigheid, voor kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen, voor innovatie ...

Op vele vlakken vonden we een internationaal kader in de 17 Sustainable Development Goals (SDG's) van Verenigde Naties om aan duurzame ontwikkeling te werken. We toetsen onze ambities en realisaties aan de SDG's en zijn vandaag SDG-Pioneer. We ambiëren om snel erkend te worden als Champion en hopen om



¹ <https://www.sdg.be/nl/sdgs>

nog binnen deze beleidsperiode het label van SDG Ambassador te halen. Het gaat ons niet om het behalen van deze titels an sich maar het leidt en begeleidt ons in ons streven.

We creëren **krachtige leeromgevingen**, authentieke settings met ICT als motor waar onze junior-collega's alle mogelijkheden en kansen krijgen om te leren en te leven en zich zo optimaal te ontwikkelen. Opdat de werkplek en de leeromgeving uitdaagt tot leren, zal de campus uitnodigend worden ingericht om elkaar te vinden en te ontmoeten, te netwerken. **Campuslife**, community-ontwikkeling en netwerking zijn voor ons de motor van **sociale verwevenheid**. De **inclusieve en toegankelijke** campussen zijn ook een plek waar het aangenaam werken en leven is en waar iedereen zich welkom voelt. Het worden campussen met allure die groen zijn, met ruimte om te ontspannen, te sporten tot rust te komen met verschillende ontmoetingsplaatsen en voorzieningen waarop een positieve manier aan onderzoek en onderwijs gedaan kan worden. Zo mogelijk ook een plek die deel uitmaakt van de stad, ermee samensmelt, met infrastructuur die maximaal ter beschikking staat van de socio-economische samenleving, dit ter bevordering van 24 uur social-life.

Onze campussen worden landmarks, als ambassadeurs van de initiatieven die onze hogeschool in deze beleidsperiode neemt op het gebied van **duurzaamheid**. Actiepunten zijn **bijna energieneutrale gebouwen** (BEN), warmte-koude opslagsystemen, zonne-energie, circulair watergebruik, maar ook **verantwoorde consumptie, circulariteit** en **afvalreductie** om naar **zero waste** te evolueren. Maar ook een **duurzaam mobiliteitsbeleid** om collega's en junior-collega's te stimuleren

een bewuste, weloverwogen en duurzame vervoerskeuze te maken en de verharde parkeeroppervlakte te minimaliseren is aan de orde.

Een slim beheer van campussen, "Satellietcampussen" en "Living Labs", voorziet in een optimaal ruimtegebruik uitgerust met de **slimme technologieën en digitale basisvoorzieningen** in functie van MiXed Learning en authentiek onderwijs en het in praktijk brengen van onze eigen onderzoekinnovatie op de campus, onze campussen worden living labs. Onze satellietcampussen zijn locaties bij onze netwerkpartners waar onze junior-collega's kunnen werken en leren in een authentieke context, maar ook plaatsen waar online kan geleerd worden zodat verplaatsingen naar de hogeschool beperkt kunnen worden, vooral voor zij die niet beschikken over een ideaal "thuis-office".

Al deze ambities krijgen vorm in de strategische doelen van de hogeschool. Doelen die de rode draad vormen van het hogeschoolbeleid, die vertaald worden in de domeindoelen van de directies en verder uitgerold worden over de ganse organisatie.

STRATEGISCHE DOELEN 2021 -2026

- 1 De excellente professional wint aan diepgang (X-factor) door een versterkte aandacht voor de verwevenheid tussen persoonlijkheid-professionaliteit-duurzaamheid nodig in een superdiverse, gedigitaliseerde en duurzame wereld.
- 2 Het onderwijsmodel MiXed learning, met een doordachte balans en verwevenheid van leren in class, online leren en leren op en samen met de werkplek creëert een uitgelezen context om te groeien als eXcellente professional.
- 3 Hogeschool PXL blijft sterk inzetten op de maximale ontwikkelingskansen voor al haar junior-collega's.
- 4 Hogeschool PXL wil haar aanbod aan (vervolg)opleidingen in het kader van levenslang en levensbreed leren verder ontsluiten in een intensieve en complementaire samenwerking met partners uit het werkveld en andere opleidingsverstrekkers.
- 5 PXL, de hogeschool met het netwerk, zet nog sterker in op stakeholdersbetrokkenheid in al haar kernopdrachten en zet strategische, regionale en internationale partnerschappen op.
- 6 Hogeschool PXL maximaliseert de kwaliteit, de impact en relevantie van haar praktijkgericht en academisch (artistiek) speerpuntonderzoek en haar wetenschappelijke dienstverlening.
- 7 Hogeschool PXL voert een toekomstgericht HR-beleid met proactieve personeelsplanning en rekrutering en realiseert een innovatieve arbeidsorganisatie.
- 8 Hogeschool PXL zet in op formele en informele professionalisering.
- 9 Hogeschool PXL transformeert haar campussen naar duurzame en state of the art campussen waar ruimte is voor campuslife, sociale verwevenheid met de stad en regio.
- 10 Kwaliteitszorg en interne en externe communicatie blijven een sterk kenmerk van Hogeschool PXL en zijn herkenbaar doorheen de hele organisatie.

De tien strategische doelen zijn er samen op gericht om specifieke condities te creëren waarin de eXcellente professional kan groeien. Condities die de vele uitdagingen en trends in economie en maatschappij erkennen, honoreren en als leercontext nemen. In de PXL-Pauw vatten we het samen, we zetten de eXcellente

professional in de 3D-wereld centraal en plaatsen de andere doelen er als veren omheen. Samen deze doelen jaar na jaar nastreven en realiseren in een wereld die steeds digitaler, duurzamer en diverser – lees 3D – wordt, geeft ons de kans om onze PXL-pauwenveren met trots te spreiden.



Wanneer spreiden we samen, zoals een trotse pauw, onze veren? Elk strategisch doel kent overkoepelende kwantitatieve en/of kwalitatieve indicatoren om de stand van zaken te kunnen opvolgen. In het bijzonder werken we naar het volgende resultaat in 2026:

- 1 Alle junior-collega's die uitstromen met een PXL-diploma zijn X-factorproof, alle collega's hebben aangescherpte X-factor competenties, en alle organisaties die van een PXL-dienstverlening genoten, hebben hun eigen X-factor vergroot.
- 2 Alle opleidingen behalen het label 'MiXed opleiding'.
- 3 Meer junior-collega's halen vlotter en sneller hun diploma.
- 4 Alle opleidingsclusters bieden in hun domein een succesvol levenslang leren aanbod aan.
- 5 Alle opleidingen behalen kwaliteitskenmerk 9, wat stelt dat ze een duidelijke verankering met stakeholders allerhande hebben, en al onze contacten binnen het nieuwe IMPACT-label zijn ingeschaald en geborgd.
- 6 Alle speerpuntonderzoek voldoet aan het Lemniscaat van IMPACT-vol onderzoek.
- 7 Alle opleidingsclusters en diensten hebben een toekomstgericht personeelskader geënt op de strategische meerjarenpersoneelsplanning en -recrutering. PXL heeft loopbaanpaden uitgetekend en geïntegreerd.
- 8 Alle opleidingsclusters en diensten hebben een professionaliseringsplan en -aanbod. Elke collega heeft een digitaal portfolio dat zijn professionalisering toont en ondersteunt.
- 9 De campussen worden toekomstgericht en duurzaam verbouwd en ingericht volgens de in de masterplannen bepaalde aanpak.
- 10 Hogeschool PXL behaalt een goed rapport instellingsreview. Een bevraging rond merkbekendheid zal tonen dat PXL als hogeschool top of mind is bij haar stakeholders.

Hogeschool PXL neemt haar maatschappelijke opdracht op een vlotte manier ernstig en neemt verantwoordelijkheid, met deze realistische ambities, soms snel en ad rem, soms bedachtzaam en dit beleidsperiode na beleidsperiode. Alle bovenstaande ambities en uitdagingen, samen met een niet altijd te voorspellen toekomst, vragen om te investeren in middelen en nog meer in mensen om dit alles te kunnen realiseren en zo een antwoord te bieden op de heerlijk uitdagende toekomst.

Ben Lambrechts
Algemeen directeur

