

Hogeschool PXL

RAPPORT KWALITEITSTOETS

professionele Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Allround

1 en 2 april 2026

Inhoud

Inleiding.....	3
Bevindingen	4
Algemene beschouwingen	4
KK4 ‘Curriculum’	4
KK5 ‘Krachtige Leeromgeving’	6
KK7 ‘Personeel’	8
KK8 ‘Gerealiseerd eindniveau’	8
Aanbevelingen	11

Inleiding

Dit rapport geeft de beschouwingen, oordelen en aanbevelingen weer van de kwaliteitstoets van de Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Allround (180 SP | EQF 6) van Hogeschool PXL. Deze kwaliteitstoets is erop gericht de opleiding te ondersteunen bij de kwaliteitsborging en -verbetering en kadert in het instellingsbreed kwaliteitszorgbeleid van de hogeschool.

De opleiding bedrijfsmanagement allround ressorteert onder het departement PXL-Business en werd op 1 en 2 april 2026 bezocht door een team van onafhankelijke experts. De commissie werd als volgt samengesteld:

- Jan van den Berg, voormalig lead auditor, Fontys Hogeschool audit- en onderwijsdeskundige – voorzitter
- Sofie De Prijcker, opleidingshoofd bachelor in het Bedrijfsmanagement, Arteveldehogeschool vakdeskundige – lid
- Tom Lambert, CEO, Comfort Energy Group werkvelddeskundige – lid
- Damien Mattheus, derdejaarsstudent, bachelor in het Bedrijfsmanagement - afstudeerrichting Rechtspraak, AP Hogeschool student – lid

Andreas Smets, beleidsadviseur kwaliteitszorg bij VLUHR KZ, was secretaris van de commissie.

De commissie legde naast het door de instelling bepaalde kwaliteitskenmerk 8 'Gerealiseerd eindniveau' en het door de opleiding gekozen kwaliteitskenmerk 4 'Curriculum' de focus op kwaliteitskenmerken 5 'Krachtige leeromgeving' en 7 'Personeel'.

Bevindingen

Algemene beschouwingen

De commissie heeft de opleiding op een erg enthousiaste wijze leren kennen. Het toonmoment bij de aanvang van het locatiebezoek getuigde van de collectieve gedrevenheid van het lectorenteam, studenten, alumni en ondersteuners. Er werd een samenhangend verhaal gebracht dat visie en passie uitstraalde. De verschillende getuigenissen maakten het verhaal authentiek. In het bijzonder wil de commissie een pluim op het hoofd van het opleidingshoofd steken. Ze toont een grote inzet die wordt gewaardeerd door het team en de studenten.

De opleiding startte negen jaar geleden vanuit een erg concrete vraag uit het werkveld. De commissie stelt vast dat de opleiding Bedrijfsmanagement Allround de voorbije jaren een grondige en doordachte transformatie heeft doorgemaakt. Het curriculum evolueerde van een vlak programma zonder keuzeopties naar een flexibel, futureproof en wendbaar geheel met drie keuzetrajecten en een breed aanbod aan keuzeopleidingsonderdelen. Deze hervorming is zorgvuldig opgebouwd vanuit geactualiseerde opleidingsspecifieke leerresultaten, een sterke constructieve alignment-oefening en continue afstemming met het werkveld. De horizontale en verticale samenhang wordt verder versterkt door duidelijke leerlijnen, waarvan ondernemend handelen en internationaal en intercultureel handelen bijzonder sterk zijn uitgewerkt.

De opleiding biedt studenten talrijke persoonlijke leerwegen en gedifferentieerde trajecten, wat een passend antwoord vormt op de heterogene instroom. Studenten ervaren veel flexibiliteit en ondersteuning. De connectie met het werkveld is stevig en zichtbaar in gastcolleges, bedrijfsbezoeken, authentieke opdrachten en de driehoeksgesprekken tijdens de stage. De stage en bachelorproef tonen het eindniveau overtuigend aan.

De ontwikkeling van de opleiding is mede gebeurd door het grote enthousiasme van het team. De commissie ziet een gedreven, deskundig en verbonden team dat hoge kwaliteitsstandaarden nastreeft en zich actief professionaliseert. De mix van lectoren met werkveldervaring en voltijdse lectoren zorgt voor stabiliteit en voor actuele leerinhouden en een sterke verankering in de beroepspraktijk.

De uitbouw van de opleiding ging hand in hand met een stijgende studenteninstroom. Dit laatste maakte het mogelijk dat het team qua aanstellingen kon groeien en specifieke profielen konden worden binnengehaald. Er heerst een groei mindset in de opleiding, met veel ambities en plannen. De commissie vindt dit een sterkte, alsook de manier waarop deze attitude door iedereen wordt uitgedragen. De ambities blijken haalbaar en door gesprekken over taakinvulling en voorkeuren wordt ervoor gezorgd dat ieder teamlid op de juiste plaats terechtkomt. Hierdoor heerst er een positieve dynamiek. De opleiding moet er zich wel van bewust zijn dat op een gegeven moment de groei kan stabiliseren. Dat hoeft geen probleem te zijn zolang er dan ruimte wordt gemaakt voor consolidatie. Indien er toch volgende stappen worden gezet, raadt de commissie aan om deze inspanningen te focussen.

KK4 'Curriculum'

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 4 'Curriculum' behaalt.

Tijdens de voorbije beleidsperiode werd het opleidingsprogramma van Bedrijfsmanagement Allround grondig hertekend. Waar het programma aanvankelijk een eerder vlakke structuur had zonder keuzeopties, is dit geëvolueerd naar een programma met een doordachte opbouw en tegelijkertijd aandacht voor flexibiliteit en verdere specialisatie. De commissie meent dat het programma op een

weloverwogen manier tot stand is gekomen, vertrekkend vanuit een specifieke vraag van het werkveld. Het vernieuwde programma is bovendien futureproof en wendbaar. Het curriculum biedt drie keuzetrajecten, aangevuld met een breed aanbod aan keuzeopleidingsonderdelen, waardoor ruimte ontstaat om inhoud jaarlijks te actualiseren. Hiervoor is een duidelijke regie afgesproken, waarbij actualisaties verlopen via een wisselwerking tussen het opleidingsbureau en de lectoren. Grote wijzigingen worden steeds afgetoetst bij stakeholders, formeel via de werkveldcommissie of informeel via korte en snelle feedbackloops, onder andere gelinkt aan de stage.

Het vernieuwde programma vertrekt vanuit geactualiseerde opleidingsspecifieke leerresultaten en een door de lectoren uitgevoerde constructive alignment-oefening. Dit heeft ertoe bijgedragen dat de leerresultaatgerichte opbouw en het eindniveau beter aantoonbaar zijn. De opleiding bewaakte tijdens de hervormingsperiode de vlotte overgang en doorstroom van studenten middels een concordantieoefening. Omdat de constructive alignment zorgvuldig is uitgevoerd, ziet de commissie een sterke verwevenheid en samenhang, zowel horizontaal als verticaal, tussen de verschillende opleidingsonderdelen. Deze samenhang wordt ondersteund door duidelijke PXL-brede en opleidingsspecifieke leerlijnen. De commissie is in het bijzonder onder de indruk van de leerlijn ondernemend handelen, die als rode draden doorheen het programma loopt. De opleidingsonderdelen *Meet the Business 1 en 2*, *Project Ondernemen* en *Soft Skills 1 en 2* zijn sterk vormgegeven en zorgen voor een goede integratie van leerdoelstellingen en -inhouden.

Het Allroundprogramma biedt studenten een brede basis in de verschillende domeinen van het bedrijfsmanagement en is tegelijk, door de projecten en keuzetrajecten, diepgaand en gespecialiseerd. Dit profiel trekt een heterogene instroom aan met diversiteit in vooropleiding, achtergrond en interesse. Alle studenten met wie de commissie sprak, hebben een eigen reden om voor de opleiding te kiezen en herkennen deze in het programma. De breedte van de inhoud, de gespecialiseerde keuzetrajecten, de internationale mogelijkheden en de kansen om te ondernemen worden door studenten genoemd als belangrijke beweegredenen om voor de Allroundopleiding te kiezen (zie ook KK 5 'Krachtige leeromgeving').

De commissie is onder de indruk van de visie en de leerlijnen in functie van de X-factor (soft skills). Vanuit een doordachte aanpak rond (zelf)reflectie wordt gewerkt aan de persoonlijke en professionele groei van studenten. Zij worden een spiegel voorgehouden en gecoacht om te leren reflecteren en acties te durven formuleren. Studenten zijn hierover erg tevreden en voelen het belang ervan in de lessen.

De opleiding heeft de ambitie om iedere student een internationale ervaring aan te bieden. Een leerlijn internationaal en intercultureel handelen prikkelt studenten vanaf het eerste jaar. Deze leerlijn omvat verschillende elementen, zoals verwijzingen naar internationale samenwerkingen in de lessen, de integratie van Collaborative Online Learning en Blended Intensive Programmes, en internationale projecten zoals het *Global Business Project*. De commissie ziet een groot aanbod, maar de output in termen van internationale mobiliteiten en diploma's blijft voorlopig eerder beperkt. Studenten die onder de kerktoeren willen blijven, kunnen dat. Daarom beveelt de commissie aan voor alle studenten een (korte) internationale ervaring in te bedden en om nog sterker in te zetten op wereldburgerschap en intercultureel handelen binnen het programma.

De leerlijn onderzoekend handelen is goed uitgebouwd. Studenten worden getraind in kwantitatieve en kwalitatieve analyses die zij toepassen in praktijkgerichte projecten. Alumni ervaren voldoende diepgang, wat hen voorbereidt op de bachelorproef. De commissie ziet ook dat de wisselwerking met het onderzoekscentrum (PXL-Business Research) leidt tot de inbedding van toegepast onderzoek en de resultaten ervan in de leerinhouden.

De opleiding Bedrijfsmanagement Allround kent een sterke connectie met het werkveld. Vanaf het eerste jaar ervaren studenten talrijke contactmomenten met het werkveld via gastsprekers, bedrijfsbezoeken en reële opdrachten. Zo wordt een authentieke leeromgeving gecreëerd die studenten inzicht geeft in mogelijke werkervaringen en beroepsrollen. De opleiding steunt hiervoor op een groot en divers werkveld. De externe voorzitter van de opleidingsraad en de leden van de werkveldcommissie beschouwen zich als medeopleider. Deze samenwerking biedt input, inspiratie en afstemming. In het bijzonder waardeert de commissie de driehoeksgesprekken tijdens de stage, omdat deze de opleiding veel waardevolle informatie opleveren.

Dankzij het opleidingsonderdeel *X-factor* nemen studenten gedurende de drie opleidingsjaren deel aan extramurale activiteiten. Dit is een zinvol onderdeel, meent de commissie. Studenten vinden het in het algemeen waardevol, maar ervaren het aantal te presteren uren en activiteiten soms als hoog. Daardoor gaan zij soms op zoek naar snel uitvoerbare, maar minder relevante activiteiten. Alumni zijn erg positief over dit opleidingsonderdeel, al gaven ook zij aan dat de relevantie pas volledig duidelijk werd na het afstuderen.

De commissie is positief over de aandacht voor artificiële intelligentie in de leerinhouden, zowel algemeen als via een specifiek keuzetraject. Studenten worden opgeleid in het correct toepassen van artificiële intelligentie in hun leerproces en in het gebruik ervan als 'probleemoplosser' in het werkveld. Dit laatste wordt door het werkveld sterk gewaardeerd.

De Allroundopleiding is door de integratie van verschillende domeinen binnen het bedrijfsmanagement op zichzelf al sterk multidisciplinair. Er liggen echter nog kansen om samenwerkingen met andere domeinen te versterken. De commissie ondersteunt het voornemen van de opleiding om de samenwerking met PXL-Digital verder uit te bouwen.

De commissie geeft de opleiding onderstaande aanbevelingen:

- Bed voor alle studenten een (korte) internationale ervaring in.
- Geef wereldburgerschap en intercultureel handelen een prominentere plek in het programma.
- Versterk de multidisciplinaire component in het programma.

KK5 'Krachtige Leeromgeving'

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 5 'Krachtige Leeromgeving' behaalt.

De opleiding biedt talrijke gedifferentieerde trajecten en persoonlijke leerwegen aan om het studietraject van studenten af te stemmen op hun eigen tempo, interesses en leerbehoeften. Dit gebeurt op een gepaste wijze, gelet op de heterogene instroom, zo stelt de commissie vast. Het viel de commissie in het bijzonder op dat het team en de ondersteuners de persoonlijke leerwegen niet als uitzondering op het standaardtraject beschouwen, maar steeds een op maat afgestemde en inclusieve aanpak hanteren.

De keuzetrajecten en keuzeopleidingsonderdelen zijn relevant en samenhangend, en laten studenten toe een persoonlijke leerweg te kiezen en zich individueel te onderscheiden. De commissie is eveneens onder de indruk van het *Global Business Project*, dat als excellentietraject bestaat en cocreatief vorm krijgt met inbreng van studenten en lectoren.

De commissie ziet het ruime aanbod aan persoonlijke leerwegen, in combinatie met het brede pakket aan leerinhouden, als een doordacht antwoord op een heterogene studenteninstroom. Tegelijkertijd versterkt dit aanbod de heterogeniteit van de instroom. De breedte van de inhouden en de vele

persoonlijke mogelijkheden zorgen er immers voor dat studenten voor de opleiding kiezen omdat ze nog niet precies weten wat ze willen. Dit leidt in het eerste jaar tot uitval die hoger is dan het PXL-gemiddelde. Studenten ervaren daarnaast een andere uitdaging die samenhangt met de brede instroom: verschillen in voorkennis, gelieerd aan de vooropleiding, zorgen ervoor dat het tempo voor sommige studenten te hoog en voor anderen te laag ligt. Als voorbeelden worden voorkennis economie en digitale vaardigheden genoemd. Het lijkt belangrijk om studiekeizers hierover nog beter te informeren of verder in te zetten op differentiatie binnen de klasgroepen.

Het werktraject kent een doordacht en kwaliteitsvol curriculum dat volledig in lijn ligt met de opleidingsdoelstellingen van de reguliere opleiding, zo stelt de commissie. Het werktraject (BDW) heeft een eigen studentendoelgroep. Door de combinatie van werkervaring en opleiding kunnen de meeste studenten de verworven kennis, vaardigheden en attitudes onmiddellijk toepassen in hun beroepscontext, wat leidt tot diepgaandere leerresultaten en een sterke integratie van theorie en praktijk. De commissie vernam mooie getuigenissen van alumni uit het traject over de persoonlijke benadering en de impact van de opleiding. Voor het werktraject wordt filmmateriaal ontwikkeld dat online ter beschikking wordt gesteld, wat door studenten erg positief wordt ervaren. De commissie raadt aan om dit filmmateriaal structureel voldoende lang raadpleegbaar te maken. Het materiaal is niet altijd online beschikbaar voor studenten, wat mogelijk leidt tot gemiste leerkansen.

De commissie merkt op dat binnen het departement PXL-Business een efficiënte en effectieve systematiek voor studentenbegeleiding en -ondersteuning is uitgewerkt. De aanspreekbaarheid van de lectoren en het opleidingshoofd is groot en biedt volgens de commissie sterke eerstelijnsbegeleiding. Het Study Buddy-systeem is erg waardevol en wordt door studenten gewaardeerd omwille van de laagdrempelige en collegiale ondersteuning.

De commissie stelt vast dat de opleiding aandacht besteedt aan het monitoren en opvolgen van struikelopleidingsonderdelen. Op basis van jaarlijkse analyses van slaagcijfers, feedback van studenten en overlegmomenten binnen het lectorenteam worden mogelijke struikelopleidingsonderdelen tijdig geïdentificeerd.

De commissie vindt het leermateriaal kwaliteitsvol en passend bij het niveau van de opleiding en de doelgroep. Het gebruik van handboeken, hoewel duur in aankoop, draagt bij aan kennisrijke en kwalitatieve leerinhouden. De commissie waardeert ook dat lectoren (eigen) onderzoeksresultaten inbedden in het leermateriaal.

Vanuit het *Next Gen Business*-model wil de opleiding buiten de muren treden en intensief samenwerken met externe partners. De toekomstige BusinessHUB, met een grote ontmoetingsruimte en een mercado-concept, biedt kansen om het werkveld en onderzoekscentra fysiek en inhoudelijk nog sterker te integreren in de opleiding. Ook de nabijheid van de nieuwe locatie van Universiteit Hasselt creëert mogelijkheden voor verdere samenwerking en het uitbouwen van een leerhub en -ladder. De commissie ziet deze ontwikkeling als een grote opportuniteit.

Twee aandachtspunten die de studenten nadrukkelijk naar voren brachten, zijn het samenvallen van deadlines van opdrachten en de overload aan e-mailverkeer vanuit de elektronische leeromgeving en de instelling met informatie die zij als minder relevant ervaren.

In hun leerproces ontvangen studenten tijdige en frequente feedback via verschillende feedbackvormen. De korte en efficiënte feedbackloops stellen studenten in staat hun leerproces op te volgen, bij te sturen en te versterken, zo meent de commissie. De commissie is ook onder de indruk van de peerevaluatie, die de feedbackcultuur versterkt en die afgestudeerden meenemen naar het werkveld.

De commissie geeft de opleiding onderstaande aanbevelingen:

- Overweeg differentiatie op vlak van economische kennis en digitale vaardigheden bij studenten.
- Stel het online leermateriaal voor de studenten van het werktraject structureel voldoende lang beschikbaar.

KK7 'Personeel'

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 7 'Personeel' behaalt.

De opleiding is erg ambitieus, spreekt veel plannen uit en groeit qua studentenaantallen. In deze uitdagende context was de commissie aanvankelijk bezorgd over de werkdruk in en draagkracht van het team. Op basis van de gesprekken tijdens de kwaliteitstoets, werd het beeld van de commissie hierover bijgesteld. De commissie ziet een enthousiast en gedreven lectorenteam dat sterke verbondenheid toont met de studenten én met Hogeschool PXL. Het team vormt een belangrijke troef voor de opleiding. De verantwoordelijken tonen een terechte trots op de verwezenlijkingen en op de sterke inzet van de lectoren. De studenten voelen dat ook en zien de lectoren als rolmodellen.

De lectoren zijn bovendien laagdrempelig aanspreekbaar en nemen eerstelijnsbegeleiding van de studenten op. De commissie merkt op dat het lectorenkorps een hoge kwaliteitsstandaard nastreeft. De opleidingsgraad van het team is hoog, met uiteenlopende expertises en vooropleidingen, en er is bovendien ruimte en motivatie om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren, zowel op vakinhoudelijk als op onderwijskundig vlak. Het ProfDoc-traject voor nieuwe lectoren of de bijscholingen op vlak van artificiële intelligentie zijn hiervan voorbeelden. Binnen de vakgroepen is er bovendien een sterke verbondenheid tussen lesgevers, wat leidt tot een regelmatige (informele) uitwisseling van ideeën. De lectoren inspireren elkaar en delen goede praktijken.

Een deel van de lectoren is actief in het werkveld. Dat draagt ertoe bij dat actuele inzichten uit het bedrijfsleven snel worden geïntegreerd in de leerinhouden. De commissie is erg positief over de betrokkenheid van deze lectoren. De opleiding ziet erop toe dat zij zich maximaal inschrijven in het onderwijsconcept. Ook de lectoren met een voltijdse aanstelling aan Hogeschool PXL zijn verweven met het werkveld middels deelname aan bedrijfsbezoeken en begeleiding van stages.

De commissie ziet dat de wisselwerking tussen centrale en decentrale werking vlot verloopt. De lectoren ervaren de centraal aangereikte kaders en instrumenten waardevol omdat ze een gemeenschappelijke taal bieden om over onderwijskundige aspecten te spreken en toelaten de opleiding uit te bouwen. Omdat er in de opleiding een cultuur heerst die inspraak en eigenaarschap aanmoedigt, ervaren de lectoren voldoende vrijheid om eigen accenten in te leggen.

KK8 'Gerealiseerd eindniveau'

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 8 'Gerealiseerd eindniveau' behaalt.

De opleiding toont het gerealiseerde eindniveau van studenten aan via de stage (16 studiepunten) en de bachelorproef (10 studiepunten) in de laatste trajectschijf. De commissie heeft een aantal werken ingekeken en meent dat de kwaliteit ervan aansluit bij de eisen en verwachtingen die gelden voor niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

De commissie vindt het positief dat de opleiding een zeer breed aanbod aan stageplaatsen heeft. Bovendien hebben studenten de vrijheid om zelf stageplaatsen voor te stellen, wat zij als bijzonder positief ervaren. Een internationale stage buiten Europa blijkt volgens de studenten moeilijker te

realiseren. Daarom beveelt de commissie aan om meer samenwerkingen met instellingen en bedrijven buiten Europa te zoeken, zeker voor studenten in het keuzetraject *International Business Management*. Mogelijk kan dit op het niveau van het departement worden aangepakt, eventueel in samenwerking met andere afstudeerrichtingen van de bachelor Bedrijfsmanagement.

De commissie stelt vast dat de stage vorm krijgt vanuit een sterke driehoek tussen opleiding, stageplaats en student. De wederzijdse verwachtingen worden vooraf en tussentijds besproken aan de hand van de leerdoelen en evaluatiecriteria. Dit blijkt noodzakelijk om een geschikte stageopdracht uit te werken. De commissie verneemt immers dat sommige stageplaatsen weinig ambitieus zijn qua taken en verantwoordelijken van de stagestudent, terwijl andere stageplaatsen de ambitie laten voor de student van bij de start erg hoog leggen. Dankzij de inspanningen van de opleiding verloopt de stage doorgaans naar ieders verwachting. In de beoordeling van de stage is het werkveld betrokken via een driehoeksgesprek tussen student, mentor en begeleider. Het werkveld waardeert deze betrokkenheid omdat op die manier ook de soft skills van de studenten kunnen worden beoordeeld. De opleiding kiest er bewust voor om de rechtstreekse input van het werkveld in de eindbeoordeling te beperken. De commissie begrijpt deze keuze, maar het werkveld en de alumnivertegenwoordigers vinden dit jammer omdat de impact van de stagiair op de werkplek volgens hen onvoldoende wordt gehonoreerd. De commissie raadt aan om hierover in overleg te gaan met het werkveld en de rationale achter de beoordelingswijze toe te lichten.

De bachelorproef, die bestaat uit drie onderdelen, namelijk het onderzoeksplan, het onderzoek en resultaat (vroegere beroepsproduct) en de verdediging, is volgens de commissie opgebouwd vanuit een doordachte visie en als sluitstuk van een consistente leerlijn onderzoekend handelen. De manier waarop AI-proof werken en evalueren wordt benaderd, is eveneens goed doordacht. De commissie is positief over de pitch van het onderzoeksvoorstel aan het begin en de mondelinge verdediging van de resultaten op het einde. Hoewel dit een hoge werklast genereert voor begeleiders en beoordelaars, vindt de commissie het een waardevolle en betrouwbare toetsvorm. De commissie merkt op dat het onderzoek nog vaak resulteert in een klassieke schriftelijke neerslag, wat contrasteert met de visie op AI-proof werken. De commissie suggereert daarom de visie op AI-proof werken nog verder door te trekken en de geschreven stukken (het onderzoeksplan en het onderzoek) in vraag te durven stellen. Wellicht zijn voor sommige onderwerpen andere manieren dan geschreven stukken mogelijk om de eigen onderzoeksaanpak van de student zichtbaar te maken. Overigens, ook het werkveld geeft aan dat de komst van generatieve AI het steeds moeilijker maakt om onderzoeksvaardigheden vast te stellen op basis van geschreven teksten. De attitude van de student, onder meer op het vlak van kritisch denken, en de toetsing daarvan worden daarom steeds belangrijker tijdens de stage in plaats van in de bachelorproef, zo geeft het werkveld aan.

De commissie heeft voldoende indicaties dat afgestudeerden snel en breed inzetbaar zijn. Tijdens het toonmoment en in de gesprekken kwamen hiervan sterke getuigenissen naar voren. De opleidingsonderdelen *Personal Branding*, *Meet the Business 1 & 2* en de *Exploration Weeks* bieden studenten handvatten op het vlak van solliciteren, netwerken, strategiebepaling en waardenontwikkeling, en faciliteren zo de connectie met het bedrijfsleven. Ook de grote jobbeurs wordt door de commissie als een meerwaarde beschouwd.

In sollicitaties ziet het werkveld soft skills en attitudes als cruciaal. De commissie verneemt dat het werkveld een positieve mentaliteit aantreft bij de *young professionals* van PXL. Zowel de opleiding als het werkveld ervaren dat jongeren, meer dan enkele jaren geleden, de mentaliteit tonen om voortdurend bij te leren en zich te ontwikkelen.

Op basis van bovenstaande stelt de commissie vast dat afgestudeerden klaar zijn voor de arbeidsmarkt als *entrepreneur* én *intrapreneur*. Via de opleidingsonderdelen *X-factor* en *Personal Branding* komen zij bovendien met een eigen profiel op de arbeidsmarkt. De studenten leren daarin een leiderschapsstijl aannemen die wordt geïntroduceerd via contacten met bedrijfsleiders. De studenten zijn ook klaar om verder te studeren; de commissie verneemt dat ongeveer een derde van hen doorstroomt naar een masteropleiding.

Via LinkedIn volgt de opleiding de alumni op. Daaruit blijkt een brede inzetbaarheid, die ook weerspiegeld wordt in de diversiteit van de stageplaatsen. Er is een alumninetwerk, maar dit is nog niet sterk vormgegeven en blijkt weinig gekend bij studenten, werkveld en alumni. Hier ligt volgens de commissie nog een kans om vanuit een planmatige aanpak de connectie met de alumni uit te bouwen en te laten groeien tot een ondersteunend netwerk voor de opleiding. Eveneens meent de commissie dat dit netwerk kan toelaten om data te verzamelen over de tewerkstelling van de afgestudeerden in de beginfase van de carrière en de doorgroeimogelijkheden na enkele jaren.

De commissie geeft de opleiding onderstaande aanbevelingen:

- Overweeg, in het kader van AI-proof werken, een alternatieve vorm dan de schriftelijke neerslag om het onderzoeksplan en het onderzoek weer te geven.
- Neem vanuit een visie doelgerichte acties ter versterking van de alumniwerking.
- Verzamel data over de tewerkstelling van afgestudeerden en hun doorgroeikansen in het werkveld.

Aanbevelingen

Op basis van haar bevindingen heeft de commissie volgende aanbevelingen voor de opleiding:

KK 4 'Curriculum'

- Bed voor alle studenten een (korte) internationale ervaring in.
- Geef wereldburgerschap en intercultureel handelen een prominentere plek in het programma.
- Versterk de multidisciplinaire component in het programma.

KK 5 'Krachtige leeromgeving'

- Overweeg differentiatie op vlak van economische kennis en digitale vaardigheden bij studenten.
- Stel het online leermateriaal voor de studenten van het werktraject structureel voldoende lang beschikbaar.

KK 8 'Gerealiseerd eindniveau'

- Overweeg, in het kader van AI-proof werken, een alternatieve vorm dan de schriftelijke neerslag om het onderzoeksplan en het onderzoek weer te geven.
- Neem vanuit een visie doelgerichte acties ter versterking van de alumniwerking.
- Verzamel data over de tewerkstelling van afgestudeerden en hun doorgroeikansen in het werkveld.