



ACCREDITATIEBESLUIT

De NVAO besluit accreditatie te verlenen aan de opleiding
**MASTER OF SCIENCE IN SYSTEEM- EN
PROCESINNOVATIE IN DE GEZONDHEIDSZORG**
(MASTER)

aangeboden door

Universiteit Hasselt

De opleiding biedt op internationaal aanvaarde wijze de kwaliteit om de graad van master aan te bieden.

Het betreft een opleiding van 60 studiepunten aangeboden te Hasselt zonder afstudeerrichtingen.

De NVAO komt tot dit besluit op basis van het oordeel voldoende van de commissie van deskundigen ingesteld door de NVAO. Het beoordelingsrapport opgesteld door deze commissie maakt integraal deel uit van dit besluit.

De NVAO neemt dit besluit met toepassing van de Codex Hoger Onderwijs, in het bijzonder II.170/13, en op basis van het door de commissie van deskundigen gevoerde onderzoek, opgenomen in het beoordelingsrapport.

De accreditatie geldt van 1 oktober 2026 tot en met 30 september 2032.

Den Haag, 2 juli 2026

Carine Steverlynck, bestuurder



ACCREDITATION DECISION

NVAO grants accreditation to the programme
**MASTER OF SCIENCE IN SYSTEEM- EN
PROCESINNOVATIE IN DE GEZONDHEIDSZORG**
(MASTER)

provided by

UNIVERSITEIT HASSELT

The programme offers the quality to award the degree of master in an internationally accepted manner.

This programme consists of 60 credits offered in Hasselt without specialisations.

The NVAO comes to this decision based on the satisfactory conclusion by the assessment panel that conducted the external assessment. The assessment report prepared by the panel, which substantiates the accreditation, is an integral part of this decision.

The NVAO takes this decision in accordance with the Higher Education Codex, specifically Article II.170/13, and based on the investigation conducted by the review panel, as outlined in the assessment report.

The accreditation is valid from 1 October 2026 until 30 September 2032.

The Hague, 2 July 2026

Carine Steverlynck, member of the board

MASTER OF SCIENCE IN SYSTEEM- EN PROCESINNOVATIE IN DE GEZONDHEIDSZORG

UNIVERSITEIT HASSELT

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

1 JUNI 2026



MARIEKE VAN DER SCHAAF (VOORZITTER) • MELISSA DE REGGE, MARC
NOPPEN, THOMAS FYEN (COMMISSIELEDEN) • ALEXANDRA PAFFEN (SECRETARIS)
• MARK FREDERIKS (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	3
2	Methodologie	4
2.1	Commissiesamenstelling	4
2.2	Methode van het onderzoek	4
3	Onderzoeksvoorstel	6
3.1	Inleiding	6
3.2	Vooronderzoek	6
3.3	Voldoende aspecten	6
3.4	Positieve aspecten	6
3.5	Thema's voor nadere verkenning	7
4	Holistisch oordeel	9
5	Rapportage van het onderzoek	11
5.1.1	Thema 1: Constructive alignment	11
5.1.2	Thema 2: AI-beleid	13
5.1.3	Thema 3: Instroomprofiel en studentdiversiteit	14
5.1.4	Thema 4: Uitstroomprofiel	17
5.1.5	Thema 5: Docentontwikkeling	19
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	22
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	23
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	24
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	26

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding Master of Science in systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg van de UHasselt. Deze opleiding op niveau 7 leidt professionals op die met analytische inzichten, veranderkundige vaardigheden en innovatieve methoden zorgsystemen en -processen toekomstbestendig maken. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie richtte haar onderzoek achtereenvolgens op: *Constructive alignment*, *AI-beleid*, *Ininstroomprofiel en studentdiversiteit*, *Uitstroomprofiel* en *Docentontwikkeling*. De belangrijkste positieve elementen zijn allereerst de duidelijke, relevante en innovatieve transdisciplinaire missie, die mooi aansluit bij disruptieve maatschappelijke ontwikkelingen en goed inspeelt op actuele uitdagingen in de gezondheidszorg. De missie en visie sluiten ook aan bij internationale opvattingen over systeem- en procesinnovatie. De heldere governance van de opleiding is volgens de commissie sterk verankerd binnen de faculteit en universiteit. Er is een grote betrokkenheid, ownership en agency van studenten, docenten en het werkveld en veel collegialiteit onderling, met name tussen docenten. Studentparticipatie wordt actief gestimuleerd en studentenfeedback wordt serieus genomen en indien mogelijk opgepakt. Tenslotte is het een flexibele en daarmee toegankelijke opleiding die (pro)actief inspeelt op de uiteenlopende behoeften van een diverse studenteninstroom. De door studenten en alumni gewaardeerde kleinschaligheid en blended learning dragen hier ook aan bij.

Naast de positieve elementen ziet de commissie verbeterkansen en toekomstperspectieven voor de opleiding. Hieruit volgen een aantal aanbevelingen. Zo ziet de commissie nog kansen wat betreft de vertaling en uitbreiding van het opleidingsprofiel vanuit de regio naar een meer (inter)nationaal terrein, inclusief transversale health technologie. Ze raadt de opleiding aan enerzijds het profiel te verbreden en anderzijds de bekendheid te vergroten door de identiteit van het uitstroomprofiel beter bekend en herkenbaar te maken. Dit kan bijvoorbeeld door meer verbinding te leggen met Health Tech en meer in te zetten op en het voortouw te nemen wat betreft AI. De commissie denkt dat de samenwerking binnen de faculteit en op landelijk beleidsniveau, juist vanuit de opleidingsvisie op geïntegreerde zorg, ook verbeterd moet worden. Ze adviseert de opleiding dit op korte termijn op te pakken. Bij dit alles dient de opleiding wel oog te houden voor de juiste balans tussen (eventuele) groei en kwaliteit. De commissie raadt aan de belasting van docenten en de werkdruk van de werkveldcommissie te bewaken, zodat hetgeen studenten en docenten aan de opleiding waarderen, namelijk de nabijheid en de onderlinge collegialiteit van docenten behouden blijft.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader ‘opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie’ stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experten samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Prof. dr. Marieke van der Schaaf (voorzitter), Hoogleraar Research and Development in Health Professions Education, Universiteit Utrecht, Directeur Expertisecentrum voor Onderwijs en Opleiding, UMC Utrecht.
- Prof. dr. Melissa De Regge (commissielid), Staf- en beleidsexpert UZ Gent en Universiteit Gent.
- Prof. dr. Marc Noppen (commissielid), healthcare consultant, docent aan de VUB, gewezen CEO van UZ Brussel (2006-2024).
- Thomas Fyen (student-commissielid), Masterstudent Geneeskunde en studentenvertegenwoordiger aan de Faculteit Geneeskunde, KU Leuven, voorzitter van Vlaams Geneeskundig Studentenoverleg (VGSO).

De commissie werd bijgestaan door dr. Mark Frederiks (procescoördinator en senior beleidsmedewerker bij de NVAO), en dr. Alexandra Paffen (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie” van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO bovenstaande commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie. De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid. Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van het beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

3.1 Inleiding

De commissie ontving van de opleiding een helder aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) met bijlagen, waarin de opleiding duidelijk bereidheid tot zelfreflectie toont en dat de commissie in staat stelde zich een eerste beeld van de opleiding te vormen. Een aantal thema's, zoals bijvoorbeeld het AI-beleid, werd volgens de commissie te weinig toegelicht in de aangeboden documentatie. Hierover heeft ze nog extra documentatie opgevraagd, die door de opleiding werd aangeleverd (zie hiervoor bijlage 4).

3.2 Vooronderzoek

Tijdens haar vooronderzoek bestudeerde de commissie het ZER met de bijlagen en stelde zij een onderzoeksvoorstel samen met achtereenvolgens de geïdentificeerde voldoende toegelichte en niet verder te onderzoeken aspecten, de geïdentificeerde positieve elementen en de geïdentificeerde kritische elementen. Op basis van een aantal nader te onderzoeken positieve en kritische elementen is de commissie tot een vijftal onderzoeksthema's met bijbehorende onderzoeksvragen gekomen. Deze onderzoeksvragen hebben richting gegeven aan de gesprekken met onder andere vertegenwoordigers van de opleiding, studenten, alumni en het werkveld.

3.3 Voldoende aspecten

De geïdentificeerde *voldoende toegelichte en niet verder te onderzoeken aspecten* waren volgens de commissie achtereenvolgens:

Curriculum en maatschappelijke relevantie

De missie van de opleiding sluit volgens de commissie aan bij disruptieve maatschappelijke ontwikkelingen en is relevant voor de gezondheidszorg; de opleiding speelt in op actuele uitdagingen in de gezondheidszorg, met een focus op systeem- en procesinnovatie. De missie en visie van de opleiding zijn duidelijk geformuleerd en sluiten aan bij internationale opvattingen over systeem- en procesinnovatie. Er is een werkveldcommissie en een gestructureerde dialoog met gastsprekers. De opleiding heeft een transdisciplinaire opzet.

Governance

De opleiding is volgens de commissie sterk verankerd binnen de faculteit en universiteit. De governance is helder, met een duidelijke rolverdeling voor onderwijsmanagement, examencommissie en onderwijsteam. Het kwaliteitscontrolesysteem (VISIO) van de UHasselt is degelijk en biedt een solide basis voor kwaliteitsborging.

Link met werkveld

Binnen het curriculum is volgens de commissie intensieve samenwerking met externe partners, wat de gerichtheid op het werkveld versterkt.

3.4 Positieve aspecten

Daarnaast identificeerde de commissie een aantal *positieve* elementen. Bij sommige hiervan had de commissie nog aanvullende vragen voor de opleiding. Deze onderzoeksvragen maken deel uit van de hieronder benoemde onderzochte thema's. De positieve elementen waren achtereenvolgens:

Flexibiliteit en toegankelijkheid

De opleiding is volgens de commissie adaptief en speelt in op disruptieve ontwikkelingen. Het programma staat open voor verschillende doelgroepen van studenten (bijv. werkstudenten), is flexibel naar studenten, biedt ruimte voor maatwerk en heeft een schakelprogramma. Kleinschaligheid en blended learning vergroten de toegankelijkheid voor diverse doelgroepen. De opleiding trekt studenten met uiteenlopende achtergronden aan.

Studentbetrokkenheid

Studentparticipatie in de governance wordt volgens de commissie actief gestimuleerd, zowel door betrokkenheid in beleidsorganen als door laagdrempelige initiatieven voor alle studenten. De opleiding gaat, voor zover mogelijk, met de vragen van de studenten aan de slag.

Activerende didactiek

De opleiding heeft volgens de commissie afwisselende onderwijsvormen. Blended learning en kleinschaligheid dragen bij aan een activerende leeromgeving.

Docentprofessionalisering

De commissie vindt het positief dat startende docenten een verplicht professionaliseringstraject volgen.

3.5 Thema's voor nadere verkenning

Tenslotte identificeerde de commissie een aantal *kritische* of tijdens het locatiebezoek nader te onderzoeken elementen:

- **Constructive alignment:** consistentie tussen methodiek en transparantie van toetsing.
- **AI-beleid:** visie, implementatie en risicomanagement rondom AI in het curriculum.
- **Instroomprofiel en studentdiversiteit:** toegankelijkheid, instroomcriteria en ondersteuning van studenten met diverse achtergronden.
- **Uitstroomprofiel:** academische diepgang, onderzoekvaardigheden en doorstroom naar vervolg loopbanen.
- **Docentontwikkeling:** professionalisering, werkdruk en community-vorming voor docenten (inclusief externe docenten).

Uit bovenstaande identificeerde de commissie de volgende *thema's en onderliggende onderzoeksvragen*:

Thema 1. Constructive alignment

Hoe wordt constructive alignment gewaarborgd, in de zin dat toetsing aansluit bij de leerdoelen en onderwijsvormen (bijv. blended learning, activerende didactiek)? In welke mate maken studenten zich concrete methodieken eigen, zodat ze de conceptuele kaders ook in de praktijk vlot kunnen toepassen? Wat is de procedure voor de masterproeven? Wat is de rol van beoordelaars en externe partijen? Zijn er voldoende projecten beschikbaar voor alle studenten? Hoe worden beoordelaars getraind en scores gekalibreerd? Hoe ervaren studenten en docenten de kwaliteit en transparantie van toetsing in het curriculum? Waarom ontbreekt een stage in het curriculum en welke impact heeft het ontbreken daarvan?

Thema 2. AI-beleid

Wat is de visie op AI? Wat is het concrete beleid rondom AI-gebruik door studenten en docenten? Hoe wordt dit gecommuniceerd? Hoe wordt AI geïntegreerd in het curriculum en ingezet in het onderwijs (bijv. AI-literacy, kritisch denken, ethiek)? Welke rol speelt AI in toetsing? Welke maatregelen zijn genomen om plagiaat en misbruik van AI-tools te voorkomen? In hoeverre zijn er aanpassingen op toetsvormen gedaan? Hoe worden docenten getraind in AI-toepassingen en -risico's? Hoe waarborgt de opleiding dat studenten vaardig en kritisch leren omgaan met AI, zonder dat dit ten koste gaat van hun academische vaardigheden? Wat zijn de grootste uitdagingen van AI voor de opleiding, en hoe wordt daarmee omgegaan?

Thema 3. Instroomprofiel en studentdiversiteit

Hoe wordt de geschiktheid van studenten voor het schakelprogramma ingeschat (instroomcriteria)? Hoe wordt rekening gehouden met werkstudenten en studenten met diverse achtergronden (flexibiliteit)? Wat is de impact daarvan op de inrichting van het onderwijs? Welke rol speelt het tutoraat voor studenten? Zou men meer willen inzetten op internationalisering en zo ja, hoe? Hoe wordt de integratie en professionele identiteitsvorming van studenten (socialisatie) gestimuleerd, in het bijzonder bij beperkte fysieke contacttijd? Hoe wordt de balans tussen academische diepgang en praktijkgerichtheid gewaarborgd voor studenten met uiteenlopende profielen? Is er voldoende ondersteuning voor studenten die moeite hebben met de academische eisen?

Thema 4. Uitstroomprofiel

In hoeverre voorziet de opleiding in zowel een doorstroom naar de arbeidsmarkt als naar een onderzoeksmatig PhD-traject (dubbele finaliteit)? Wat bieden de opleiding en het werkveld hierin aan activiteiten en wat ambiëren studenten hierin? Welke ondersteuning biedt de opleiding voor studenten gedurende en aan het einde van hun traject (bijv. loopbaanbegeleiding, netwerkmogelijkheden)? Wat doen afgestudeerden met hun diploma? Is er feedback over hun doorstroom naar wetenschappelijke functies?

Thema 5. Docentontwikkeling

Hoe worden docenten geëvalueerd, zowel door studenten als door collega's? Zijn er structurele feedbackmomenten? Hoe worden externe docenten gemonitord en ondersteund? Welke mogelijkheden zijn er voor doorontwikkeling van docenten (professionalisering), vooral op het gebied van innovatieve onderwijsvormen en AI? Wat is de rol van studentenfeedback in de evaluatie en professionalisering van docenten? Hoe wordt een docentengemeenschap (community) ontwikkeld (incl. externe docenten)? Hoe wordt de werkdruk voor docenten beheerst, vooral bij kleinschalig en flexibel onderwijs?

4 Holistisch oordeel

De commissie was onder de indruk van de betrokkenheid en het enthousiasme van de studenten, docenten en werkveldvertegenwoordigers van deze opleiding. Vooral de studenten en alumni toonden zich ware ambassadeurs. Wat eveneens in positieve zin opviel was de coherentie en samenhang binnen en tussen de diverse geledingen die de commissie sprak. Ze heeft gezien dat er in korte tijd veel is gebeurd binnen de opleiding en dat er op alle terreinen een succesvolle doorontwikkeling heeft plaatsgevonden.

De commissie heeft vanuit vijf centrale thema's waarderend naar de opleiding gekeken: 1. *Constructive alignment*, 2. *AI-beleid*, 3. *Instroomprofiel en studentdiversiteit*, 4. *Uitstroomprofiel* en 5. *Docentontwikkeling*. Vanuit deze thema's zijn op hoofdlijnen de volgende waarderende indrukken naar voren gekomen. De opleiding heeft een duidelijke en relevante transdisciplinaire missie. De maatschappelijke relevantie staat buiten kijf: het is een opleiding die leemtes opvult. Wat betreft de governance is de opleiding sterk verankerd binnen de faculteit, wat onder meer zichtbaar is in het tutoraat. De commissie constateerde een grote betrokkenheid, ownership en agency van studenten, docenten en het werkveld. Ook heeft ze veel collegialiteit, met name tussen de docenten, kunnen waarnemen. Het is tevens een flexibele opleiding met een diverse instroom, die meedenkt en zich toegankelijk opstelt richting haar (aankomende) studenten. Dit laatste werd in vrijwel alle gesprekken met de commissie genoemd.

De opleiding heeft potentie om een stevige partner binnen de systeem- en procesinnovatie te zijn in diverse ecosystemen. De toekomstperspectieven, inclusief de bewaking daarvan, liggen volgens de commissie onder andere op de vertaling en uitbreiding van het opleidingsprofiel vanuit de regio naar een meer (inter)nationaal terrein, inclusief transversale health technologie. Ook liggen er nog kansen binnen de eigen faculteit en op landelijk beleidsniveau, namelijk, vanuit de visie op geïntegreerde zorg, een nauwere samenwerking zoeken met de opleiding Geneeskunde en met de overheid. De opleiding kan de bekendheid onder andere vergroten door de identiteit van het uitstroomprofiel beter bekend en herkenbaar te maken. De versterking van dit profiel kan bijvoorbeeld middels meer inzet en het voortouw te nemen wat betreft AI. De commissie vindt het daarbij van belang om de juiste balans tussen groeipotentie en kwaliteit te behouden. Ook raadt ze de opleiding aan goed oog te houden voor welke doelgroep van studenten de opleiding vooral geschikt is. Belangrijk bij dit alles is de bewaking van de belasting van docenten en de werkdruk van de werkveldcommissie, zodat datgene behouden blijft waarvoor studenten en docenten de opleiding zo waarderen, namelijk enthousiasme, collegialiteit, kruisbestuiving en nabijheid.

Uit bovenstaande volgen als concrete aanbevelingen:

- *Zorg voor een uitbreiding van het opleidingsprofiel door onder andere meer de verbinding te leggen met Health Tech en meer in te zetten op verantwoord AI-gebruik in het curriculum.*
- *Zorg voor een bredere bekendheid van het opleidingsprofiel, zowel nationaal als internationaal. Dit kan bijvoorbeeld door het uitstroomprofiel herkenbaarder te maken en het voortouw te nemen wat betreft visieontwikkeling, beleid en een aanpak rondom AI.*
- *Bewaak bij (eventuele) groei wel de nu zo gewaardeerde (hoge) kwaliteit van de opleiding evenals de belasting en werkdruk van zowel docenten als de bij de opleiding betrokken werkveldvertegenwoordigers.*

- *Zoek naar meer samenwerkingsmogelijkheden met de opleiding Geneeskunde vanuit de visie op geïntegreerde zorg.*
- *Zorg voor een nauwere samenwerking met de Vlaamse en/of Belgische overheid gericht op landelijk beleid dat raakt aan systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg.*

5 Rapportage van het onderzoek

Zoals beschreven in paragraaf 3.5 stelde de commissie voorafgaand aan het bezoek en op basis van het zelfevaluatierapport en de aanvullende documentatie vijf onderzoeksthema's vast.

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd volgens de specifieke onderzoeksvragen die de commissie bij elk van de vijf thema's heeft geformuleerd. De onderzoeksvragen vormen ook de rode draad voor de beschrijving van de feitelijk onderbouwde bevindingen en de bespreking van de analytische overwegingen en interpretaties. Deze vragen gaven richting aan de gesprekken met onder andere de opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten, alumni en de werkveldvertegenwoordigers. De in dit hoofdstuk beschreven bevindingen worden, in lijn met het onderzoeksvoorstel, thematisch weergegeven.

5.1.1 Thema 1: Constructive alignment

De commissie vond op basis van de documentatie dat de missie van de opleiding mooi aansluit bij disruptieve maatschappelijke ontwikkelingen en relevant is voor de gezondheidszorg. De opleiding speelt goed in op actuele uitdagingen in de gezondheidszorg, met een focus op systeem- en procesinnovatie. De missie en visie van de opleiding zijn duidelijk geformuleerd en sluiten aan bij internationale opvattingen over systeem- en procesinnovatie. Ook was de commissie te spreken over de innovatieve en transdisciplinaire opzet van de opleiding. Daarnaast is de opbouw van het curriculum rond competentieclusters logisch en consistent uitgewerkt. De samenhang tussen missie, visie, opleidingsprofiel en leerdoelen is duidelijk herkenbaar en coherent.

De commissie heeft tijdens het vooroverleg de vragen van het onderzoeksvoorstel van dit brede thema uitgebreid met de volgende vragen: *Hoe definieert de opleiding zelf haar missie? Hoe wordt deze missie bereikt? Waar loopt men tegenaan? Wat voor een type opleiding is het? Wat ambieert men? Is de opleiding financieel rendabel? Wat is de balans tussen praktijk en wetenschap? Hoe werkt de combinatie van werken en studeren met één dag aanwezigheid op de campus? Kan men de aanpak van de examencommissie beschrijven? Wat zijn uitdagingen?* De vragen over de balans tussen praktijk en wetenschap en werken en studeren komen ook terug bij thema 3.

Tijdens het bezoek hoorde de commissie dat de opleiding de ambitie heeft om ertoe bij te dragen dat processen en systemen in de gezondheidszorg beter op elkaar aansluiten. Zij wil haar studenten systeem- en proceservaring meegeven, zodat zij beter begrijpen hoe dit in elkaar steekt, zicht hebben op de verbanden tussen het micro-, meso- en macroniveau en leren hoe zij zaken bij elkaar kunnen brengen. De opleiding verschilt van andere opleidingen door een horizontale, transversale blik op gezondheidszorg, breder dan de klassieke blik van "hoe werkt een ziekenhuis en hoe wordt het gefinancierd". Ze richt zich ook niet zozeer op de zieke mens, maar op de ondersteuning van de gezondheidszorg in z'n geheel en is meer gericht op preventie en het gebruikmaken van (nieuwe) technologie. De studenten en alumni verwoordden dit tegenover de commissie ook mooi door aan te geven dat de opleiding hen had geleerd voorbij de verschillende expertises en domeinen te kijken en gemeenschappelijkheid met een gezamenlijke taal te vinden. Interprofessionele samenwerking en *value based healthcare* staan wat hen betreft echt centraal binnen de opleiding.

De commissie was enthousiast over de uitwerking van de visie van de opleiding: de inhoudelijke (leerpaden) en strategische (missie) keuzes zijn goed doordacht. De inhoudelijke trekkers van de opleiding zijn niet alleen gemotiveerd, maar weten ook precies wat ze doen en willen met de opleiding. Zo vernam de commissie dat de opleiding de term Healthcare Engineering heeft verlaten en vervangen door systemen en processen. De commissie waardeert dit, aangezien de term Healthcare Engineering verwarring kan geven en mogelijk andere connotaties oproept. Vanuit de werkveldvertegenwoordigers kwam nog het voorstel aan de commissie om vanuit de visie op geïntegreerde zorg meer samen te werken met de opleiding Geneeskunde. De onlangs tot stand gekomen leerstoel “NextGeneration Healthcare” kan hier volgens hen aan bijdragen. De commissie denkt ook dat de interdisciplinaire samenwerking met de opleiding Geneeskunde versterkt kan worden. Het werkveld zou graag zien dat de opleiding, wederom vanuit de visie op geïntegreerde zorg, de overheid meer als gesprekspartner betreft. Hierin kan de commissie zich vinden. Bovendien denkt ze evenals het werkveld dat er nog winst valt te behalen in de verbinding met *Health Tech*: er zijn al een symposium en gastcolleges, maar de commissie ziet het graag meer terugkomen in het curriculum.

De commissie was nieuwsgierig naar de groeiambities van de opleiding. In vrijwel alle gesprekken tijdens het bezoek kwam naar voren dat de opleiding op den duur de ambitie heeft om te groeien en haar studentenpopulatie uit te breiden, met bijvoorbeeld meer studenten van buiten de regio Limburg. Ze wil nu vooral een stevige basis neerzetten en daaruit verder groeien. Groei is geen doel op zich. De commissie vernam dat de werkveldvertegenwoordigers over de groeiambities enigszins verdeeld waren. Ze zagen bijvoorbeeld allemaal de meerwaarde van hun betrokkenheid bij de masterproeven, maar sommige werkveldvertegenwoordigers (bijvoorbeeld van kleine(re) organisaties) gaven aan dat er niet meer van hen gevraagd kan worden dan de opleiding nu al doet, aangezien ze het ook vrijwel allemaal op vrijwillige basis doen. De studenten en alumni zagen geen directe problemen wat betreft de groei van de opleiding. De consequentie zou volgens hen de uitbreiding van het aantal docenten en het lesaanbod zijn. Op dit ogenblik zijn er bijvoorbeeld meer onderwerpen voor de masterproeven dan studenten, dus daar is groei van het aantal studenten nog mogelijk. Bij thema 3 wordt op de uitbreidingsmogelijkheden, ook in het kader van internationalisering, nog teruggekomen.

De commissie vroeg zich af waarom een opleiding met een duidelijke praktijkgerichte kern en een sterke link met het werkveld, geen stage aanbiedt. Het opleidingsmanagement gaf aan dat, hoewel er geen stage is, het de masterproef dicht bij het werkveld belegt. Men brengt het werkveld als het ware in de opleiding door bijvoorbeeld ieder jaar een project uit het werkveld met data uit het werkveld aan te bieden. Studenten krijgen onder andere vanwege de vele connecties van het docententeam *real world data* en bestaande processen voorgelegd om te analyseren. Dit alles werd ook verduidelijkt bij de rondleiding. Hierbij zag de commissie hoe studenten gebruik kunnen maken van de simulatieruimte oftewel het transdisciplinaire THINK³ Simulation & Innovation Lab. Het THINK³-lab fungeert als een brug tussen theorie en praktijk: studenten worden betrokken bij lopende onderzoeksprojecten en werken samen met onderzoekers en praktijkpartners rond actuele uitdagingen in de gezondheidszorg. Opvallend was dat studenten en alumni eensgezind aangaven een stage tijdens de opleiding niet te missen. Enerzijds benoemden ze praktische redenen, zoals dat er voor een stage eigenlijk geen ruimte was binnen een opleiding van 60 EC. Anderzijds zouden

ze inhoudelijk - op theoretische kennis - inboeten, terwijl dit juist is wat het werkveld vraagt. De commissie kon zich goed vinden in deze argumenten vanuit het management en studenten/alumni. Het meest overtuigend vond ze de redenering van studenten en alumni dat men in een relatief korte stage van een aantal weken als student niet kan werken aan een serieuze proces- of systeeminnovatie-analyse en de meerwaarde van een stage daarmee zijn doel voorbijschiet.

Daarnaast was de commissie geïnteresseerd in hoe *constructive alignment* in de praktijk werkt. De studenten en alumni zeiden dat de vakken goed en logisch op elkaar aansluiten: eerst proces, dan systeem en dan implementatie. De docenten zijn volgens hen ook goed op de hoogte van elkaars vakken: ze verwijzen naar elkaar en weten wat andere docenten hebben behandeld en ze maken zelfs strategische en operationele bruggetjes. Ook de toetsing is volgens de studenten in lijn met de inhoud en visie van de opleiding. Dat blijkt onder andere uit de verscheidenheid aan toetsen (*geblend*, schriftelijk, mondeling, individueel en groepswork) en dat het bij het toetsen niet zozeer gaat om het reproduceren van kennis, maar dat er veel open vragen worden gesteld. De opleiding wil echt een vernieuwer (innovator) binnen de gezondheidszorg opleiden. Studenten en alumni voelden zich ook goed voorbereid op de toetsen: de verwachtingen worden goed uitgelegd, de toets komt overeen met de informatie die ze van tevoren krijgen, er zijn responsiecolleges en voorbeeldvragen beschikbaar en tijdens de *on campus* vrijdagen krijgen ze al de ruimte om aan opdrachten te werken.

De commissie was expliciet benieuwd naar de masterproef. Studenten en alumni gaven aan dat ze een eigen onderwerp kunnen aandragen of dat er een onderwerp wordt voorgesteld. Ook organiseert de opleiding een “*meet your professor*” avond. De werkveldvertegenwoordigers, die soms ook als beoordelaar bij de masterproef optreden, vertelden zich vanuit de opleiding op hun rol als beoordelaar goed begeleid en voorbereid te voelen. Ze krijgen vooraf een uitnodiging en een overleg met de tutor of praktijkassistent. Ook krijgen ze een beoordelingsmatrix, zodat ze van tevoren weten hoe hun werk in te schalen. Mochten er vervolgens toch nog zaken onduidelijk zijn, is er een aanvullend gesprek mogelijk. Er zijn in totaal drie personen die de student evalueren en als de score onderling te afwijkend is dan is er intervisie mogelijk. In het zelfevaluatie-rapport staat eveneens dat de opleiding werkt met generieke beoordelingsmatrices voor de drie evaluatiemomenten van de masterproef te weten: de paper, het proces en de posterpresentatie.

De commissie constateert dat los van het degelijke algehele kwaliteitscontrole- en borgingssysteem van de UHasselt genaamd VISIO (Visie-Innovatie-Strategie-Intervisie voor Ontwikkeling van Onderwijs) de *constructive alignment* van de opleiding, ook wat betreft de toetsing, niet alleen wordt toegepast, maar ook wordt geborgd.

5.1.2 Thema 2: AI-beleid

De commissie mistte in het zelfevaluatie-rapport informatie over visie, implementatie en risicomanagement rondom AI in het curriculum. Ze heeft voorafgaand aan het bezoek hierover extra informatie aangevraagd en deze gekregen (zie bijlage 4). Daaruit bleek dat er een Algemeen beleidskader GenAI van de UHasselt (uit maart 2025) en een kort document (AI in het onderwijs) is. Dit laatste vat samen welke stappen de universiteit en opleiding wat betreft AI in het onderwijs zetten. Het opleidingsmanagement benoemde ook het instellingsbrede AI-kader, waarvan de opleidingen een vertaalslag moeten maken en dat de

opleidingen veel autonomie hebben rondom de concrete invulling. Een van de uitgangspunten is dat elke student kritisch moet kunnen reflecteren op AI. Dat studenten AI gebruiken is volgens de opleiding namelijk evident en studenten geven dat ook zelf aan. Alle opleidingen krijgen nu vier jaar de tijd om AI te integreren in hun curriculum en moeten hiervoor een projectplan uitschrijven. Een aantal zaken wordt hierin opgenomen, waaronder: het evaluatiebeleid en hoe men bepaalde evaluatievormen aanpast, hoe de student het zelf gebruikt en hoe de student het nodig heeft in het werkveld. De masteropleiding heeft al eerste stappen gezet door bijvoorbeeld bij toetsen steeds een mondeling deel te voorzien. De docenten vertelden dat dit laatste na een interne evaluatie is besloten. Ook organiseert de opleiding aan het einde van het huidige academische jaar (2025-2026) een “denkdag” over hoe ze het beste op AI kan inspelen. Het is de commissie duidelijk dat de opleiding het belang van dit onderwerp niet onderschat. De docenten vertelden de commissie het belangrijk te vinden dat de opleiding, juist vanwege het praktijkgerichte karakter, blijft wat betreft de mogelijkheden en uitdagingen van AI. Ze willen studenten AI-vaardigheden aanleren en ze leren hoe ze op een professionele manier met AI om kunnen gaan.

De commissie vroeg de opleiding naar de rol van de examencommissie hierbij. De opleiding gaf aan dat ze hierover vooral met studenten zelf het gesprek aangaat. Ook wordt er nu vaker mondeling getoetst ter vervanging van of in aanvulling op schriftelijk werk, ook door gastdocenten. De commissie hoorde in het gesprek met studenten en alumni inderdaad dat AI er voor hen gewoon bij hoort; ook in het werkveld maakt men er volop gebruik van. Studenten en alumni vinden het goed dat de opleiding nu meer mondeling toetst. Ze krijgen richtlijnen vanuit de opleiding en hen wordt aangeraden dat als ze AI gebruiken in schriftelijke producten, dit te vermelden in betreffende product. Het opleidingsmanagement vermeldde ook dat docenten en tutores wat betreft de omgang in het onderwijs met AI actief worden ondersteund vanuit de instelling en de dienst Onderwijsontwikkeling-, beleid en kwaliteitszorg. Bij thema 5 komt de ondersteuning van docenten aangaande onderwijsinnovatie nog terug.

De commissie was content met de open en constructieve houding waarmee de opleiding over AI spreekt met studenten. Ze ziet dat de opleiding ermee aan de slag is en gaat en zou aanraden het profiel, de visie en daarmee ook het curriculum van de opleiding wat betreft de aandacht voor AI te versterken.

5.1.3 Thema 3: Instroomprofiel en studentdiversiteit

De commissie was over dit thema op basis van de documentatie te spreken over de kleinschaligheid van de opleiding en de betrokkenheid richting studenten: er is sprake van maatwerk en men heeft duidelijk oog voor de individuele student. Zowel de flexibiliteit wat betreft de instroommogelijkheden (schakelprogramma) als het doorlopen van verschillende trajecten (die bijvoorbeeld rekening houden met werkstudenten) worden gefaciliteerd, wat mooi aansluit bij het principe van levenslang leren. De combinatie van online en offline-onderwijs (blended learning concept) past bij deze flexibiliteit. Dit zijn duidelijke investeringen in de toegankelijkheid van het programma. Ook is voor de commissie duidelijk dat de opleiding studentbetrokkenheid bij de governance en co-decision making stimuleert, wat past bij een moderne, participatieve onderwijscultuur. De actieve rol van de studenten, die inhoudelijke en evaluatieve input aanleveren via informele en formele kanalen, valt eveneens in positieve zin op. Een voorbeeld hiervan is dat vanuit de studentenfeedback, met name die van werkstudenten, de kwartielindeling is aangepast naar een semesterindeling. Tenslotte

ziet de commissie dat de opleiding een diverse groep studenten aanspreekt; zowel voltijd- als werkstudenten, als studenten met een uiteenlopende achtergrond. Dit biedt volgens hen mooie kansen voor kruisbestuiving en het verruimen van eenieders blik. Studenten en docenten geven aan dat ook zo te ervaren.

De commissie was dan vooral geïnteresseerd in hoe dit alles in de praktijk werkt en hoe het door de diverse gesprekspartners, van opleidingsverantwoordelijken tot studenten, werd ervaren. Ze heeft de oorspronkelijke onderzoeksvragen tijdens het vooroverleg van het bezoek nog uitgebreid met de volgende vragen: *Waarom kiezen studenten voor deze opleiding? Wat als een student een geheel andere vooropleiding heeft? Is de opleiding al bekend buiten Limburg? Wil ze groter worden, meer studenten aantrekken? Verwacht ze een organische groei of gaat ze daar actief op inzetten?*

Zoals reeds aangegeven bij thema 1 is het op den duur de ambitie van de opleiding om te groeien en bekendheid te verwerven buiten Limburg: ze zit tenslotte in het hart van de Euregio. De contacten met het werkveld liggen ook buiten Limburg, docenten hebben een uitgebreid netwerk, zowel formeel als informeel. Daarnaast treden alumni nu al binnen hun eigen organisaties op als ambassadeur voor de opleiding. Het opleidingsmanagement vertelde de commissie dat om de werving een extra impuls te geven, men nu actief samenwerkt met de communicatie en pr-dienst van de universiteit en men zelf de komende periode ook meer inzet op marketing en communicatie. Het werkveld liet de commissie weten dat er wat hen betreft inderdaad extra moet worden ingezet op de marketing van de opleiding, zeker buiten Limburg. Het merkt dat de opleiding buiten Vlaanderen en ook vaak binnen de eigen organisaties, nauwelijks bekend is: men prijst de opleiding dan ook graag aan binnen de eigen organisatie.

De commissie vroeg zich af of de opleiding naast groeiambities ook internationale ambities heeft. Het is binnen Vlaanderen een juridisch vereiste om een nieuwe opleiding in het Nederlands aan te bieden. Wederom is de ambitie er wel om uiteindelijk een Engelstalige variant aan te bieden, maar vooralsnog wil het opleidingsmanagement eerst datgene wat ze doet, goed doen en dan een volgende stap zetten. Dat gezegd zijnde: er zijn wel degelijk contacten met Nederlandse collega's om samen te werken qua onderzoek en uiteindelijk wellicht inhoudelijk iets op te bouwen. Ook is er vanuit de faculteit samenwerking met de opleiding Biomedische Wetenschappen van de Universiteit Maastricht. Door deze samenwerking verwacht de opleiding ook meer bekendheid te krijgen buiten de regio. Evenals het werkveld, raadt de commissie de opleiding aan in te zetten op het vergroten en verbreden van de bekendheid in ieder geval naar geheel Vlaanderen en België. Het is duidelijk dat de buitenwereld nog onvoldoende op de hoogte is van het bestaan van deze unieke opleiding. In de voorlichting moet nog beter worden neergezet wat deze opleiding inhoudt en wat de meerwaarde is. Ook zou er meer ingezet kunnen worden op internationalisering en de samenwerking met Nederland. De commissie snapt dat de opleiding eerst de basis op orde wil hebben en van daaruit verder wil bouwen en groeien. Echter zou de opleiding al een groeiperspectief en een langere termijn ambitie, ook wat betreft internationalisering, kunnen formuleren. De commissie is overigens van mening dat de basis al goed is en ziet veel potentie en groeimogelijkheden, mits de opleiding de blik meer naar buiten richt.

Wat betreft de toegankelijkheid van de opleiding leerde de commissie dat de opleiding onlangs hun *online* programma heeft aangepast, zodat het nog beter aansluit bij de

behoeften van werkstudenten. Werkstudenten vinden één dag fysieke aanwezigheid op de campus mogelijk al een drempel, maar dit wil de opleiding echt behouden. Studenten en alumni vertelden de commissie dat ze één dag op de campus prima vonden. De werkstudenten gaven aan dat zij goede afspraken met de opleiding kunnen maken, bijvoorbeeld over deadlines. De commissie vroeg zich af of de focus van de opleiding op werkstudenten ligt. Het opleidingsmanagement zei aan dat ze op beide groepen wil blijven inzetten, al dan niet via een schakelprogramma: de instromer vanuit een bacheloropleiding en de werkstudent. De werkveldvertegenwoordigers vertelden de commissie dat ze dachten dat de opleiding beter past bij mensen vanuit het werkveld: zonder concrete ervaring vanuit het werkveld is de opleiding volgens hen wel erg abstract. De commissie constateerde dat er vrij veel uitval in het schakelprogramma was. De docenten beaamden dit en zeiden dat dit mede kwam doordat het tempo (te) hoog lag en studenten wekelijks opdrachten moesten aanleveren: de opleiding heeft dit opgepakt en er tweewekelijks van gemaakt.

De commissie was nieuwsgierig naar hoe de communitybuilding werkt met één fysieke dag op de campus. Het opleidingsmanagement sprak met enthousiasme over het feit dat zowel reguliere als werkstudenten iedere vrijdag om negen uur op de campus aanwezig zijn en vol motivatie tot zes uur aan de slag gaan. Ze zei dat er daarnaast *online* veel contact is via *Whatsapp*-groepen, de chatfunctie binnen de online leeromgeving (*Blackboard*) en zelfs via *Facebook*. De docenten moedigen dit zelf ook aan. Ook binnen reguliere online vakken wordt gebruik gemaakt van online discussiefora: docenten stimuleren studenten om onderling vragen te stellen.

Er is volgens de opleiding voldoende contact tussen reguliere- en werkstudenten, aangezien sommige reguliere studenten een schakelprogramma volgen en werkstudenten hun studie in deeltijd doen en dus ook langer studeren. Het zelfevaluatie-rapport beschrijft hoe de opleiding dit zelf als ontwikkelpunt identificeerde en hier actief op heeft ingezet bijvoorbeeld door wekelijks een ruimte ter beschikking te stellen in het eerdergenoemde THINK³-lab, waar studenten leerpaden kunnen doornemen en/of bespreken en elkaar peer feedback geven. De studenten vertelden de commissie dat ze waarderen dat de ruimte elke maandag is opengesteld. De reguliere studenten zeiden wel dat het soms uitdagend kan zijn om samen af te stemmen, omdat werkstudenten eigenlijk alleen in de avonden en weekenden tijd hebben; echter is het uiteindelijk vooral een kwestie van goede afspraken maken.

Daarnaast houdt de opleiding actief toezicht op de heterogeniteit van de groepen, bijvoorbeeld bij groepsopdrachten. Die heterogeniteit werkt in ieders voordeel: werkstudenten geven hun ervaring en kennis mee aan reguliere studenten en reguliere en vaak jongere studenten zijn over het algemeen sneller op andere terreinen, zoals bijvoorbeeld dataverwerking. Studenten en alumni vonden de connectie tussen deeltijd- en voltijdstudenten ook goed: ze vullen elkaar goed aan en helpen elkaar.

Hoewel de commissie op basis van de documentatie vragen had over de communitybuilding onder studenten, aangezien ze maar één dag op de campus zijn, overtuigden met name de reacties van studenten en alumni zelf door aan te geven hoe goed de studentenmix werkt en dat ze de (extra) sociale contacten niet missen.

De commissie was in het kader van dit thema ook geïnteresseerd in de balans tussen academische diepgang en praktijkgerichtheid. De studenten en alumni vertelden dat de

docenten in alle lessen praktijkvoorbeelden aanreiken en dat de opleiding volop gebruik maakt van het THINK³-lab. Ook krijgen studenten zoals eerder genoemd real life data en opdrachten vanuit het werkveld om mee te werken.

Tenslotte was de commissie benieuwd naar de (studie)begeleiding en ondersteuning van studenten en de rol van de tutores. De tutores zijn het eerste aanspreekpunt voor studenten: ze kunnen met alle praktische, niet-inhoudelijke vragen in eerste instantie terecht bij hen. De feedback die studenten anoniem via het nieuw geïnstalleerde feedbackloket geven, komt ook bij de tutores terecht. De tutores geven daarnaast aan potentiële en nieuwe studenten voorlichting over het samenstellen van een haalbaar opleidingstraject. De commissie hoorde van studenten en alumni dat de opleiding deeltijdstudenten een voorbeeld van een curriculum/traject met de juiste volgtijdelijkheid aanreikt en dat de meeste deeltijdstudenten dit volgen. Ook worden werkstudenten, voordat ze aan de opleiding beginnen, goed geïnformeerd over de tijdsbelasting van de opleiding. Studenten en alumni gaven aan dat de studeerbaarheid van de opleiding prima is. De opleiding denkt actief mee en staat open voor feedback. Zo kan een schakelprogramma ook aangepast worden en is er voor volgend jaar een vak aangepast, omdat meerdere studenten aangaven dat dit té zwaar was. Naast de tutores is er ook een studieloopbaanbegeleider. Studenten maken hier veelvuldig gebruik van en waarderen de begeleiding, zoals bleek uit het gesprek met studenten en alumni. Ze kunnen over van alles bij de begeleider terecht, ook als er iets speelt in de privésfeer. Een voorbeeld van de ondersteuning en betrokkenheid van de opleiding bij haar studenten is dat als er bijvoorbeeld iemand in de omgeving van de student overlijdt, de opleiding de betreffende student een kaartje stuurt. Naast de begeleider maakt ook een psycholoog deel uit van het studiebegeleidingsaanbod.

5.1.4 Thema 4: Uitstroomprofiel

Het was de commissie op basis van de documentatie duidelijk dat de opleiding vanuit haar actuele maatschappelijke relevantie een sterke connectie heeft met het werkveld. De opleiding werkt constructief samen met een werkveldcommissie. Deze link blijkt ook uit het feit dat het werkveld diverse masterproef-projecten aandraagt. De opleiding had bij de door de commissie opgevraagde *aanvullende* informatie nog documentatie opgeleverd met betrekking tot alumni over o.a. werkgevers, promoties, vervolgstudies en voorbeeld vacatures en quotes van het werkveld. Hierdoor werd een aantal van de oorspronkelijke vragen rondom dit thema al beantwoord, bijvoorbeeld: Wat doen afgestudeerden met hun diploma? Is er feedback over hun doorstroom naar wetenschappelijke functies? Naast de vragen uit het onderzoeksvoorstel had de commissie nog de volgende aanvullende vragen bij dit thema: *In hoeverre is de opleiding rendabel, gezien de relatief grote uitval in het schakelprogramma? Hoe monitort het programma de doorstroom van afgestudeerden naar functies in het werkveld, en hoe gebruikt ze deze data voor curriculumverbetering? Komen afgestudeerden dankzij dit diploma in een ander werkveld terecht?*

De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat studenten na het afstuderen inderdaad vaak een nieuw carrièrepad kiezen en in een ander werkveld terechtkomen of binnen de eigen organisatie deels ander werk gaan doen. De alumni en voormalige werkstudenten, die de commissie sprak, zeiden dat ze door de opleiding vooral op een andere manier naar hun werk kijken en hun werk op een andere manier doen.

Wat betreft de vraag over de dubbele finaliteit hoorde de commissie dat sommige studenten al tijdens hun masterproef meer met onderzoek bezig zijn en daarin ook willen groeien en dus een PhD-traject ambiëren. De opleiding biedt een onderzoekslijn aan, naast een lijn in geïntegreerde zorg en een lijn in procesinnovatie. Daarbij worden studenten gekoppeld aan PhD-studenten. De opleiding probeert de masterproeven zoveel mogelijk te koppelen aan lopende onderzoekslijnen. Ook probeert de opleiding de masterproeven gepubliceerd te krijgen.

De commissie was nieuwsgierig naar de netwerkmogelijkheden die worden aangeboden aan studenten. De opleiding vertelde dat er tijdens de presentatie van de masterproef altijd vertegenwoordigers van het werkveld aanwezig zijn, deze zijn vaak betrokken bij de begeleiding en/of als beoordelaar of tweede lezer. De opleiding nodigt, wederom na feedback vanuit bijna afgestudeerden en alumni, tegenwoordig ook alumni uit voor het masterproefevent, dat jaarlijks wordt georganiseerd. In het zelfevaluatie-rapport valt te lezen dat er sinds de zomer van 2025 een werkgroep alumni is, die zich buigt over het opbouwen van een alumninetwerk: het eerste netwerkevent werd in november 2025 georganiseerd. De alumni gaven aan dat er ook een LinkedIn-groep is.

Zoals gezegd hebben de betrokkenen bij de opleiding een breed netwerk, waardoor ze studenten kunnen introduceren bij of koppelen aan werkveldvertegenwoordigers, ook gewoon om eens een kijkje in de keuken te nemen bij een bepaalde organisatie. De werkveldvertegenwoordigers lieten de commissie weten nauw betrokken te zijn bij de opleiding: zo is een aantal zelf alumnus, waren sommigen betrokken bij de totstandkoming van het programma of bij de toets nieuwe opleiding. Zij hebben de opleiding (evenals de commissie) duidelijk gemaakt welk type alumni ze nodig hebben: namelijk mensen die binnen organisaties in de gezondheidszorg de systemen en processen bekijken, evalueren en verbeteren, mensen die het gezondheidssysteem als geheel kunnen overzien en kunnen kijken hoe processen goed georganiseerd kunnen worden. Voor hen is de meerwaarde van deze opleiding evident. Wat ook helpt is dat het werkveld gebruik kan maken en maakt van het THINK³-lab.

Wat je precies kunt worden als afgestudeerde van deze opleiding, is volgens het werkveld een veelgestelde vraag. Het mooie aan deze opleiding is juist dat het transversale denken en het transdisciplinaire samenwerken ervoor zorgen dat er niet één richting is: studenten en alumni kunnen zich meer richting data, meer richting systeem, meer richting processen of innovatie bewegen. De commissie constateerde dit ook in het gesprek met studenten en alumni, die allemaal geheel uiteenlopende profielen en banen hadden.

De commissie was tenslotte geïnteresseerd of het werkveld ervaart dat ze iets “terugkrijgt” van de opleiding. De vertegenwoordigers gaven aan dat er inderdaad concrete adviezen, meestal in de vorm van masterproeven, richting het werkveld komen. En dat ze zelf ook veel leren van de masterproeven en de studenten die ze begeleiden. Er worden soms zelfs projecten bijgesteld op advies van het werkveld, zodat het werkveld er concreet iets aan heeft. Werkstudenten zijn erop gericht om iets terug te geven aan de organisatie waar ze voor werken. Een kanttekening hierbij was dat de vertegenwoordigers vinden dat de werkveldgroep uitgebreid mag worden: de opleiding doet nu eigenlijk steeds beroep op dezelfde groep mensen. En hoewel sommige vertegenwoordigers nog meer studenten zouden kunnen begeleiden, zitten anderen aan hun maximum zeker aangezien vrijwel iedereen het op vrijwillige basis doet. De commissie hoorde het signaal duidelijk en zou de

opleiding adviseren enerzijds de poule van werkveldvertegenwoordigers, waar ze gebruik van maakt te vergroten en anderzijds bij toekomstige groei de belastbaarheid van hun werkveldpartners goed te bewaken.

5.1.5 Thema 5: Docentontwikkeling

Zoals eerder benoemd, constateerde de commissie, op basis van de documentatie, dat er sprake is van een kleinschalige opleiding met een activerende didactiek en sterk betrokken docenten, die samen met tutores waar nodig maatwerk leveren, zowel aan aankomende studenten (via schakelprogramma's) als aan zittende studenten (via aangepaste leertrajecten). De documentatie beschrijft een reflectieve cultuur met een duidelijk oog voor kwaliteitsontwikkeling binnen de opleiding. Studenten zijn serieuze gesprekspartners, betrokken bij de governance en besluitvorming en docenten en tutores luisteren naar hun feedback.

Tijdens het vooroverleg bleek dat de commissie nog extra vragen had voor de opleidingsverantwoordelijken, namelijk of de opleiding voldoende docenten kan aantrekken en zo ja of deze van voldoende "kwaliteit" zijn. Het opleidingsmanagement gaf aan voorlopig voldoende docenten te vinden, maar dat het wel zaak is ze goed mee te nemen in hun visie. Men vindt het ook niet erg om specialisten aan te trekken, mits zij zich goed kunnen identificeren met het curriculum en zich kunnen vinden in de uren en de daarmee gepaard gaande werkbelasting. De opleiding heeft ondertussen ook een netwerk van zo'n 20 gastdocenten, die ze ook inzet bij de masterproeven. De gastlezingen, die iedere donderdagavond worden georganiseerd, staan voor iedereen open, ook voor actoren uit het werkveld. Het is een platform om kennis te delen, aangezien ze niet alleen door de eigen studenten, maar ook door studenten van andere opleidingen worden bezocht. Geheel in lijn met de visie op blended learning zijn de gastlezingen hybride te volgen. Ook neemt de opleiding de gastlezingen op en verwerkt dit bijvoorbeeld in kennisclips of in de leerpaden van het curriculum.

Wat betreft de kwaliteitsborging van het curriculum en de professionalisering van docenten, vernam de commissie dat het hele docententeam ieder jaar de leerpaden screent. De gastdocenten worden goed meegenomen in de didactische keuzes van de opleiding. Verder bieden de tutores, vanuit hun rol om didactische ondersteuning aan de onderwijsteams te bieden, maandelijks een zogenaamde *croque-didactiek* aan. Hierin wordt, zoals te lezen valt in de zelfevaluatie, "op een laagdrempelige manier educatie aangeboden over actuele didactische uitdagingen", zoals het motiveren van studenten, het aanzetten tot kritisch denken en de juridische aspecten van examineren. Het kan ook gaan over onderwerpen waar docenten zelf mee worstelen: onlangs is er bijvoorbeeld een sessie over AI geweest.

De commissie leerde verder dat niet alle docenten een Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) hebben. De docenten die voor 10% of minder bij de opleiding betrokken zijn, hoeven dit niet te hebben, maar van hen wordt wel verwacht dat ze aansluiten bij de *croque-didactieks*. Ook stimuleert de opleiding dat docenten de vanuit de universitaire dienst Onderwijs aangeboden professionaliseringsmogelijkheden volgen: ze ziet overigens dat dit ook gebeurt, bijvoorbeeld aangaande toetsing.

De studenten en alumni waren zeer te spreken over hun gemotiveerde en gepassioneerde docenten: niet alleen vanwege de inhoudelijke expertise, ze waardeerden de diverse

achtergronden en de praktijkervaring, maar ook vanwege het plezier waarmee ze lesgeven, de toegankelijkheid, de korte lijnen en de open communicatie. Dat laatste gold ook voor de tutores. De studenten en alumni vertelden de commissie dat de gastdocenten met net zoveel plezier en passie lesgeven, maar wel meer vanuit hun eigen perspectief en expertise kennis overbrengen. De vaste docenten brengen een veel breder perspectief mee en slaan altijd de brug van de theorie naar de praktijk. Studenten en alumni hadden wat dit thema betreft een dubbel gevoel bij de groeiambities van de opleiding. Ze staan er enerzijds helemaal achter en denken ook dat het mogelijk is, anderzijds gaven ze unaniem aan dat ze vooral hopen dat de docenten zo toegankelijk, enthousiast, motiverend en inspirerend blijven en het contact zo laagdrempelig blijft. Onafhankelijk van de studenten, vertelden de docenten de commissie eveneens dat ze vooral wensten dat het team zo hecht blijft, met korte lijnen en een open feedbackcultuur.

De commissie was verder nieuwsgierig naar de rol van studentenfeedback bij de opleiding. De opleidingsvertegenwoordigers vertelden dat de tutores hierin een belangrijke rol vervullen en dat de faculteit uniek is wat betreft de profielen van tutores. De tutores ontvangen via het feedbackloket, dat zoals benoemd onlangs is geïnstalleerd, de signalen en verbeterpunten van studenten en zij zorgen voor opvolging via het onderwijsmanagementteam (OMT). Docenten vragen in de lessen, zowel online als op de vrijdagen analoog, proactief om feedback en niet alleen aan het einde van het semester, maar ook halverwege. De studenten en alumni beaamden dit in het gesprek met de commissie. De commissie hoorde en zag zelf ook dat er een grote luisterbereidheid is bij docenten. De studenten en alumni noemden meerdere voorbeelden van feedback, die ze hebben gegeven en die door de opleiding is opgepakt. Ook gaven ze aan dat er korte lijnen zijn tussen de studenten en de studentvertegenwoordiger(s) in het OMT: de vertegenwoordigers nemen de feedback mee van de studenten en koppelen hetgeen in het OMT is besproken terug.

Tenslotte was de commissie benieuwd naar de ervaren werkdruk van docenten. Ze vroeg zich dit met name af aangezien de flexibiliteit en geschetste mogelijkheden, die de opleiding biedt voor maatwerk (schakelprogramma, trajecten) ook een keerzijde kan hebben wat betreft haalbaarheid en werkdruk voor docenten. Hetzelfde geldt voor de groeiende studentenaantallen in het licht van een opleidingsprofiel dat kleinschaligheid en interactief onderwijs ambieert: welk effect heeft dat op den duur op de docentbelasting?

De docenten gaven aan dat ze continu bezig zijn met het ontwikkelen en verbeteren van de opleiding, vaak naar aanleiding van feedback van studenten, maar ook vanwege ontwikkelingen in het vakgebied. Dit betekent dat ze hier ook tijdens het zomerreces mee bezig zijn. Volgens de docenten is dat intensief, maar geeft het ook veel voldoening. Wat betreft de leerpaden was vooral de ontwikkelfase intensief, nu is het een kwestie van bijsturen. Naast dit alles hebben ze nog verschillende andere ambities: zo willen ze de evaluatievergaderingen, die vanuit de universiteit worden georganiseerd, het liefste zelf doen, daarnaast proberen ze externe middelen voor onderzoek binnen te halen, doen ze naast onderwijs en onderzoek maatschappelijke dienstverlening via het THINK³-lab en zit volgens hen de grootste uitdaging in het nieuwe beroepsprofiel dat ze aan het creëren zijn.

De commissie hoorde van zowel de docenten zelf als de opleidingsverantwoordelijken dat de onderwijs- en urenbelasting wordt bijgehouden en het welzijn bewaakt. Bij nood springen docenten ook voor elkaar in: de onderlinge collegialiteit is groot. Hoewel het voor de

commissie evident is dat wat de docenten doen getuigt van een sterke kwaliteitscultuur en bijdraagt aan de kwaliteit, de kwaliteitsontwikkeling en -borging van de opleiding, raadt ze de opleidingsverantwoordelijken toch aan de belastbaarheid van de docenten nog beter te bewaken, zeker met het oog op groei. De commissie denkt ook dat het bewaken van de werkdruk en belastbaarheid cruciaal is om het grote enthousiasme van de docenten, dat zo gewaardeerd wordt door de studenten, te behouden.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Universiteit Hasselt
Naam opleiding	Master of Science in systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg
Niveau en oriëntatie	master
(Bijkomende) titel	Master of Science
(Delen van) studiegebied(en)	Geneeskunde
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Voltijds/deeltijds dagtraject; • Traject voor werkstudenten
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	60 ECTS
De vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	• Rechtstreeks toegankelijk voor studenten met een Bachelor of Science in de geneeskunde of de biomedische wetenschappen. • Studenten met een professionele bacheloropleiding doorlopen eerst een schakelprogramma en studenten met een academische bacheloropleiding doorlopen het voorbereidingsprogramma. Vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden: • De bacheloropleiding(en) c.q. afstudeerrichting waarop de masteropleiding rechtstreeks aansluit: ○ Bachelor of Science in de biomedische wetenschappen; ○ Bachelor of Science in de geneeskunde

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

Het opleidingsprofiel vormt het uitgangspunt van deze opleiding. Het profiel wordt geconcretiseerd in 11 opleidingsspecifieke leerdoelen (OLR's) die de opleiding nastreeft. Deze werden opgebouwd op basis van de DLR's, rekening houdend met het UHasselt competentiekader.

- 1) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan over (inter)nationale conceptuele kaders inzake organisatie en financiering van gezondheidszorg reflecteren en concretiseren naar een operationeel niveau.
- 2) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan op een evidence-based manier beslissingen nemen en handelen, rekening houdend met de gezondheidseconomische en ethische context.
- 3) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan systemen in een zorgcontext in kaart brengen, analyseren, voorstellen ter verbetering formuleren met behulp van gepaste methoden en dit innovatieproces systematisch opvolgen en documenteren.
- 4) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan met behulp van kwantitatieve en kwalitatieve methoden de kwaliteit en veiligheid van de gezondheidszorg evalueren en monitoren.
- 5) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan een proces in een zorgcontext in kaart brengen, analyseren en voorstellen ter verbetering formuleren met behulp van gepaste kwalitatieve en kwantitatieve methoden.
- 6) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg draagt op planmatige en wetenschappelijk onderbouwde wijze bij aan de implementatie van systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg.
- 7) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan binnen een projectteam, in goede afstemming en samenwerking, op succesvolle wijze een leiderschapsrol opnemen.
- 8) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan op een systematische en kritische manier reflecteren over conceptuele en operationele vraagstukken binnen het vakgebied.
- 9) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan communiceren met, en op maat van, alle actoren en belanghebbenden in de gezondheids- en welzijnszorg, en is daarbij in staat complexe informatie op een begrijpbare wijze te verstrekken gebruikmakend van diverse media.
- 10) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan zelfsturend kennis opbouwen en heeft een houding tot het zich voortdurend eigen maken van nieuwe inzichten in het vakgebied.
- 11) De Master of Science systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg kan complexe data en informatie uit diverse bronnen capteren, verwerken en vertalen naar relevante inzichten.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Locatiebezoek MSc. Systeem- en procesinnovatie in de gezondheidszorg | 22 april 2026

Start	Einde	Onderwerp
08.30	08.45	Informeel ontvangst leden visitatiecommissie
08.45	09.00	Interne voorbespreking visitatiecommissie
09.00	10.00	Welkom & revisie opleiding door opleidingsverantwoordelijken: -directeur Onderwijsbeleid en Kwaliteitszorg, -decaan faculteit Geneeskunde en levenswetenschappen, -hoofddocent/OMT-voorzitter, -hoogleraar/voorzitter examencommissie, -hoofddocent/coordinator Masterproef, -2 docenten, -praktijkassistent/tutor, -facultair stafmedewerker onderwijs.
10.00	10.15	<i>Intern beraad commissie</i>
10.15	10.20	<i>verplaatsen naar THINK³-ruimtes</i>
10.20	11.00	Duiding THINK³-werking en rondleiding simulation&innovation lab: -academisch verantwoordelijke, -stafmedewerker lab manager THINK3 en -assistent/doctoraatsstudent UH
11.00	11.15	<i>Intern beraad commissie</i>
11.15	11.20	<i>verplaatsen naar F0.28</i>
11.20	12.10	Dialoog met partners uit werkveld: -WGK-Limburg/manager algemeen beleid, -Jessa Ziekenhuis/beleidsmedewerker medische directie, -huisarts Centrum voor Eerstelij in Limburg-voorzitter a.i./Groepspraktijk De Boxberg/doctoraatsstudent UH, -Jessa Ziekenhuis/gewezen algemeen directeur tot 28/02/26, - NOOLIM/netwerkcoordinator, Integro/algemeen directeur, -Voka Shared Services CV/Community Manager Health Community
12.10	12.25	<i>Intern beraad commissie</i>
12.25	13.25	Lunch & interne bespreking commissie
13.25	14.25	Dialoog met studenten en alumni: -schakelstudent/deeltijdse student/Diensthoofd Patienterbegeleiding Noorderhart, -Masterstudent/deeltijdse student/Directeur Zorg Ziekenhuis Geel, -2 masterstudenten/volgtijd, -Alumnus 2024/doctoraatsstudent UH -Alumnus 2024/stafmedewerker kwaliteit AZ Jan Portaels
14.25	14.40	<i>Intern beraad commissie</i>
14.40	15.30	Dialoog met collega's (ZAP, AAP) -Gastprofessor/Senior Adviseur Welzijns- en Gezondheidsbeleid VOKA. -Hoofddocent faculteit REC.

- Docent/coördinerend verantwoordelijke 'Projectmanagement'/Consultant Mobius.
- Docent/Coördinerend verantwoordelijke 'Inleiding in de gezondheidseconomie'/Healthcare Consultant Mobius,
- Gastprofessor faculteit BEW/Leadership Development Facilitator UZ Leuven
- Praktijkassistent/coördinerend verantwoordelijke OPO 'Persoonsgerichte zorg' en ombudspersoon
- Praktijkassistent/Tutor

15.30 15.45 *Pauze en intern beraad commissie*

15.45 16.15 *Vrij moment voor eventueel bijkomende gesprekken*
 -Hoofddocent/coördinator masterproef
 -Studieloopbaanbegeleider/tutor
 -Hoogleraar/Voorzitter Examencommissie

16.15 17.00 *Interne bespreking commissie*

17.00 17.15 **Afsluitende dialoog en plenaire terugkoppeling**

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatierapport met bijlagen (o.a. verslag werkveldcommissie-overleg 9 februari 2024, Validatieproces Domeinspecifiek Leerresultatenkader, Voorbeelden van uitnodigingen van avondlezingen, DLR's, OLR's en UHasselt competenties)

Aanvullende informatie:

- AI in het onderwijs
- UHasselt AI beleidskader
- UHasselt Instellingsstrategieplan 2025-2029
- Data i.v.m. de doorlooptijd, studierendement en uitval van studenten over de afgelopen jaren
- Informatie met betrekking tot de alumni: werkgevers, promoties, vervolgstudies
- Alumni: voorbeeld vacatures en quotes van het werkveld
- Docenten met een hoger onderwijs-didactische certificering
- Syllabus van het opleidingsonderdeel 'Masterproef'
- Proces masterproefonderwerpen
- Redenen uitval opleiding (info via Studieloopbaanbegeleiding)
- Duiding onderwijsbelasting studenten
- Overzicht studenten in OMT's
- Functiefiche OMT-student
- Voorbeelden van masterproeven

Colofon

MASTER OF SCIENCE IN SYSTEEM- EN PROCESINNOVATIE IN DE GEZONDHEIDSZORG

UNIVERSITEIT HASSELT • VL131115-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

1 juni 2026



NVAO - Accreditatieorganisatie van Nederland, Vlaanderen en Luxemburg
Afdeling Vlaanderen & Luxemburg

Parkstraat 83
NL - 2514 JG Den Haag
info@nvao.org • www.nvao.org