



Publieke informatie over de
kwaliteit van de opleiding
**Bachelor in het wellbeing- en
vitaliteitsmanagement**

Inleiding

De bacheloropleiding wellbeing- en vitaliteitmanagement aan VIVES richt zich op studenten die willen werken aan de wellbeing en de vitaliteit van de modale burger: studenten die mensen graag ondersteunen in hun zoeken naar een gezonde work-life integration, studenten die interesse hebben om met de nieuwste tools op het gebied van sportinnovatie de sportwereld te helpen digitaliseren, studenten die nieuwe up-to-date concepten van zorg en vitaliteit ontwikkelen en implementeren in zorgorganisaties, zoals zorghotels, seniorenvoorzieningen, bedrijven, scholen ...en studenten die de ambitie hebben zich waar te maken in de wellness en spa wereld. ~~om zin hebben om een spa-center te runnen~~

Deze beschrijving van een aantal kwaliteitskenmerken schetst de contouren van de bacheloropleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement door ten eerste in een beschrijving van de opleiding een beknopte toelichting te verschaffen bij 1) de opleidingsvisie, 2) de leerresultaten, 3) het opleidingsprogramma en 4) het onderwijsproces. Ten tweede gaan we in op de vooropgestelde accenten in functie van de verdere ontwikkeling van deze opleiding en focussen we op het resultaat van 1) de kritische reflectie, 2) Zelfevaluatierapport, en 3) de managementkeuzes. De bespreking van de kwaliteitszorgcyclus is opgebouwd rond de 3 generieke kwaliteitswaarborgen van het VLUHR.

1. Beschrijving van de opleiding

1.1 Opleidingsvisie

Deze unieke opleiding in Vlaanderen richt zich op het voorbereiden van studenten op een (middle)management functie in wellbeing- en vitaliteitsomgevingen. Het unieke aan de opleiding is dat studenten expert worden in het management van het totale overkoepelende wellbeing – en vitaliteitsgebeuren, met als pijlers: voeding, beweging, body en mind. Daar waar andere bestaande opleidingen als orthopedagogie, kinesithérapie, voedings- en dieetkunde, lichamelijke opvoeding, human resources management, ... zich focussen op één van de aspecten/facetten van wellbeing.

De onderwijsvisie van de opleiding is afgestemd op de visie en missie van VIVES. De opleiding hanteert hierbij een holistische mensvisie, uitgaande van het positieve gezondheidsmodel (gezondheid is meer dan louter het ontbreken van ziekte of gebrek). Gezondheid is in dit model een toestand van fysiek, geestelijk en sociaal welbevinden waarbij mensen de eigen regie kunnen voeren over sociale, fysieke en emotionele uitdagingen in het leven.

De opleiding richt zich – via de afstudeerrichtingen – op de drie grote domeinen in het werkveld van wellbeing- en vitaliteitsmanagement namelijk preventie, curatie en recreatie:

- **afstudeerrichting coaching en wellbeingmanagement**

Hier worden studenten opgeleid om in bedrijven en organisaties (of als extern consultant) een beleid mee vorm te geven rond wellbeing en vitaliteit op de werkvloer, zoals stress- en burn-outpreventie, lifestyle en de flankerende coaching hierbij van medewerkers. Als vakspecifieke vorming (die dient als achtergrond bij hun dagdagelijkse management-opdracht) wordt de nadruk gelegd op coaching (en het management ervan), change management en innovatieve arbeidsorganisatie.

- **afstudeerrichting care en vitaliteitsmanagement**

Studenten worden opgeleid om met specifieke middelen en methodes goede (na)zorg en ondersteuning te promoten, te faciliteren, te implementeren en te borgen in functie van cliënten over alle leeftijds- en ontwikkelingsniveaus heen. Zij worden daarnaast ook gevormd in het begeleiden van familie, mantelzorgers en in het coördineren (management) van vrijwilligers en medewerkers in scholen, voorzieningen, ziekenhuizen, liga's, vzw's voor specifieke doelgroepen en woonzorgcentra. Zij spelen ook een coördinerende rol in de samenwerking tussen professionele zorgverstrekkers om tot een globale aanpak inzake wellbeing en vitaliteit te komen.

- **afstudeerrichting wellness en spamanagement**

Studenten worden opgeleid in het management, organiseren en plannen van het wellnessaanbod in al zijn facetten, met een sterke focus op servicegerichtheid en opvolging van evoluties in wellnessmethodes en technieken. En dit zowel in dienstverband in spacentra, hotels, kuuroorden ... als in het runnen van een zelfstandige zaak.

De vijf leerlijnen die doorheen elk van de drie afstudeerrichtingen aan bod komen zijn:

1. management;
2. wellbeing en vitaliteit met focus op de specifieke vakinhouden nodig in de betreffende afstudeerrichting om van daaruit het 'management van' te kunnen voeren (zie verder DLR1);
3. communicatie;
4. ICT-skills;
5. persoonlijke ontwikkeling en onderzoeksvaardigheden.

De opleiding kiest bewust voor een curriculum waarbij theorie en praktijk optimaal op elkaar zijn afgestemd. Het leerbedrijf 'House of Wellbeing' speelt hierbij, naast de stage, reeds vanaf de eerste opleidingsfase een cruciale rol. Hiermee speelt de opleiding voluit in op de visie van het studiegebied: 'learn to manage, manage to learn' (waarbij praktijkgerichtheid en het samenwerken met het werkveld in de opleiding centraal staan).

1.2 Leerresultaten

De opleiding is uitgewerkt op basis van 12 domeinspecifieke leerresultaten (=DLR). Deze DLR werden door de opleiding vertaald in concrete indicatoren die een houvast zijn bij het uitwerken van het onderwijsproces. Deze indicatoren zijn o.m. bepalend bij het nagaan of studenten de vooropgestelde leerresultaten halen (=assessment). Deze [link](#) leidt naar de DLR van de bacheloropleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement. Het leerresultatenkader van deze unieke opleiding in Vlaanderen houdt rekening met de eisen vanuit het werkveld (de sectoren corresponderend met de afstudeerrichtingen) en is tevens gebaseerd op internationale benchmarking.

Via adviesraden en de permanente onderwijscommissie (POC) waarin telkens vertegenwoordigers van het werkveld aanwezig zijn en via de veelvuldige contacten met het werkveld vanuit het expertisecentrum 'wellbeing' worden de leerresultaten regelmatig afgetoetst. Dergelijk overleg bevestigt telkens de nood aan enerzijds afgestudeerden in wellbeing- en vitaliteitsmanagement (omwille van maatschappelijke factoren als vergrijzing, stress-/burn-out preventie, proactieve gezondheidszorg, belang van op een structurele wijze inbouwen van gezonde levensstijl in werk en

privé ...) en anderzijds de nood aan een brede basisvorming aangevuld met de typische specialisaties in de afstudeerrichtingen. Dankzij de frequente contacten via stages, bachelorproeven, dienstverlening, leerbedrijf, gastdocenten, navorming van docenten en de permanente onderwijscommissie (POC) blijft de opleiding continu op de hoogte van de noden in deze verschillende sectoren.

Omdat deze opleiding uniek is in Vlaanderen/België dienen we voor benchmarking over de grenzen te kijken. Er waren/zijn hiervoor zowel bij de oprichting als daarna contacten met Derby Buxton University in VK, BKF University of Applied Sciences at Budapest in Hongarije, Tampere University of Applied Sciences in Finland, HZ University of Applied Sciences (Vlissingen, Zeeland), University of Applied Sciences Turku (Finland), SeAMK University of Applied Sciences (Seinäjoki, Finland).

1.3 Opleidingsprogramma

De opleiding bachelor in het wellbeing- en vitaliteitsmanagement behorend tot het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde, op de campus te Kortrijk omvat 180 studiepunten verdeeld over zes semesters. De opbouw van het curriculum kan via deze [link](#) worden gevonden.

In de opleiding wordt een graduele opbouw voorzien van:

- toenemende inhoudelijke complexiteit in de opleidingsonderdelen;
- van meer begeleiding naar meer zelfsturend werken;
- van eenvoudiger situaties naar meer complexe praktijk gerelateerde problemen;
- van een groter aandeel theorie naar een groter aandeel praktijk;
- toenemende verantwoordelijkheden en complexiteit (in leerbedrijf, stages, ...)

Programmafase 1 is gemeenschappelijk, vanaf fase 2 kiezen de studenten een afstudeerrichting. Op deze manier kunnen ze eerst uitgebreid kennismaken met inhoud van de drie afstudeerrichtingen om daarna een meer gefundeerde keuze te kunnen maken.

In VIVES worden opleidingen ook uitgedaagd om aan de 'competenties van de 21e eeuw' voldoende aandacht te besteden in het opleidingstraject. In de opleiding komen hierbij vooral volgende competenties aan bod:

- internationale competenties (taalvaardigheid, interculturele competenties zoals culturele zelfkennis, culturele ontvankelijkheid, culturele kennis, interculturele relationele en communicatieve competentie, multiperspectiviteit), globaal engagement, persoonlijke groei van de student, internationale vakkennis;
- interdisciplinair samenwerken (sterk verweven doorheen de opleiding);
- ondernemerszin (in samenwerking met het leerbedrijf, stage in eigen bedrijf en bachelorproef);
- mediawijsheid (klassieke maar daarnaast ook technologische apps i.f.v. onderzoek);
- omgaan met diversiteit (vooral de multi-perspectiviteit, flexibiliteit, leren-van-elkaar en dialoog en samenwerking).

De opleiding wil ondernemerschap sterk stimuleren en biedt dan ook de mogelijkheid om een alternatief afstudeertraject te volgen rond bachelorproef en stage voor studenten die een eigen zaak hebben of willen opstarten.

De bachelorproef vormt samen met de eindstage het sluitstuk van de opleiding. Dit afstudeertraject omvat 30 studiepunten en bestaat uit: bachelorproef (9 studiepunten), praktijkgericht onderzoek (2 studiepunten), een academic tour 3 (4 studiepunten) en de eindstage (15 studiepunten).

Het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde van VIVES Zuid (voorheen KATHO departement HANTAL) was van oudsher een pionier in Vlaanderen op het vlak van internationalisering (reeds eind de jaren '80 – begin jaren '90). Specifiek voor de opleiding wellbeing- en vitaliteitsmanagement zijn er recent nieuwe bijkomende partnerschappen/ uitwisselingsakkoorden afgesloten met:

- University of Applied Sciences BFI Vienna, Oostenrijk
- Kazimeiro Simonavicius University, Litouwen
- Instituto Politecnico de Leiria, Portugal
- Instituto Superior de Contabilidade e Administracao do Porto, Portugal
- Satakunta University of Applied Sciences, Finland

1.4 Onderwijsproces

Om aan de student een duidelijk leerpad aan te reiken wordt gewerkt met het assessmentdiagram van het digitaal portfolio Simulise. In de eerste opleidingsfase tijdens semester 2 en daarna telkens (in programmafase 2 en 3) eenmaal per semester, worden studenten gevraagd, gekoppeld aan een aantal clusters van opleidingsonderdelen, om zichzelf te scoren via dit assessmentdiagram en wordt waar nodig met hen, in intervisiemomenten, het verdere ontwikkelingstraject bekeken.

Op het einde van de eerste en tweede fase en net voor de start van de uitgebreide stageperiode in de derde opleidingsfase scoort de student zich, los van een bepaald opleidingsonderdeel of opdracht, ook nog in het algemeen voor alle gedragsindicatoren (de volledige assessmentkaart). Dit levert een tussentijdse insteek (en in programmafase 3 de ultieme aanloop naar de eindstage) over de nog verder uit te diepen DLR's.

Van bij de start van deze nieuwe opleiding werd bewust gekozen voor een eigentijdse onderwijsvorm. Dit met toepassings- en praktijkgerichte elementen zoals: geïntegreerde projectweken, interdisciplinaire werkvormen, integratieopdrachten tussen diverse opleidingsonderdelen, interactieve werk- en hoorcolleges, practica, academic tours (excursies), stages ... Dit alles wordt gefaciliteerd door de uitgebouwde infrastructuur voor alle methodische opleidingsonderdelen in een afzonderlijk gebouw (gesitueerd vlakbij de hoofdcampus in Kortrijk op de zogenaamde 'Vlassite') met uiteraard een belangrijke rol hierin voor het leerbedrijf 'House of Wellbeing'.

De opleiding gebruikt diverse vormen van leermateriaal (zie hiervoor ECTS-fiches), zowel handboeken, eigen cursusmateriaal, elektronische leeromgeving (TOLEDO), platformen voor blended learning ... De hogeschool ontwikkelde een sjabloon voor eigen cursusmateriaal (met vastgelegde iconen rond aanduiding leerdoelen, uitbreiding leerstof, opzoekwerk ...) waar docenten gebruik kunnen van maken.

Omwille van de unieke en nog jonge discipline zijn er weinig handboeken (slechts een tiental) maar wordt er door de docenten vooral gewerkt met zelf ontwikkeld cursusmateriaal.

De opleiding is reeds in haar prille bestaan bijzonder actief op het vlak van projectmatig wetenschappelijk onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, navorming en het brengen van bijdragen op (internationale) congressen.

2. Accenten voor verdere onderwijsontwikkeling

In functie van het streven naar de vooropgestelde kwaliteitskenmerken uit het VIVES-referentiekader 2017-2022 worden onder meer de hieronder vermelde accenten benadrukt. De keuze voor deze accenten gebeurt op basis van de kwaliteitszorgcyclus van VIVES en refereert hierbij naar 1) de kritische reflectie, 2) het zelfevaluatie-rapport, en 3) de managementkeuzes. De onderstaande actiepunten/accenten worden momenteel gerealiseerd (cf. richtdatum start van dit proces is oktober 2020). De uitvoering kent per actiepunt – als gevolg van proceseigen accenten- evenwel een verschillende mate van realisatie. Deze accenten worden als losstaande elementen gepresenteerd, maar vanzelfsprekend is het behoud van een goede samenhang ertussen een belangrijk doel.

- Een eerste accent is een nog duidelijkere profilering naar de arbeidsmarkt, beleidsmakers en studenten. In de stuurgroep care & vitaliteitsmanagement is de opleiding aan het werken aan het functieprofiel van een care & vitaliteitsmanager om zo in de zorgsector ruimere erkenning te verwerven naast alle andere reeds geregistreerde en erkende zorgberoepen. Ook zal worden nagegaan hoe een aangepaste marketingstrategie kan worden gevoerd, zodat er voldoende ruim gerekruteerd kan worden.
- Een tweede accent richt zich op het opleidingsconcept van de opleiding. Dit opleidingsconcept baseert zich op vijf leerlijnen en de vier pijlers. Dit zijn vertalingen van de focussen en de keuzes die de opleiding wil maken. Er zal worden nagegaan hoe deze invalshoeken nog meer kunnen worden gestroomlijnd.
- Het domein van wellbeing- en vitaliteitsmanagement is nog recent en in volle evolutie in het bedrijfsleven en de maatschappij, wat eventueel aanleiding kan geven tot snelle aanpassingen van bepaalde leerresultaten maar vooral gedragsindicatoren en studie-inhouden. De opleiding is zich hiervan bewust en zal hierop inspelen. Het is m.a.w. de ambitie om de nodige wendbaarheid in opleidingsprogramma te behouden om in te spelen op de snelle evoluties in de maatschappij.
- Verder zal een verhoogde aandacht gaan naar het voldoende uitdagend houden van het studieniveau voor de studenten. Dit o.m. met de uitdaging om de instroom voldoende hoog te houden én om aan te sluiten bij de ambitie van de opleiding om een internationale minor aan te bieden in het Nederlands (en later ook in het Engels). Telkens zal bij verdere curriculumontwikkelingen er over gewaakt worden dat er voldoende evenwicht is tussen hard en soft skills.
- Tot slot, in functie van een versterkt HR beleid, zal worden nagegaan hoe docenten een ruimere opdracht in deze opleiding kunnen krijgen, en mee hierdoor nog ruimer betrokken kunnen worden

in de verschillende opleidingsfasen. In het verlengde hiervan is het een uitdaging om docenten met brede profielen én externe expertise binnen te brengen. Ook zal worden nagegaan hoe het vele informele overleg tussen docenten omtrent afstemming tussen opleidingsonderdelen nog meer kan worden geformaliseerd.