

## Notulen – JOB-monitor

Datum: 24 september 2019

Tijd: 10:00 – 13:15 uur

Locatie: Het Huis, Utrecht

Notulist: Lisanne den Hartog via Flexdesk

Miron heet alle aanwezigen welkom en geeft een toelichting op het programma van de bijeenkomst.

Sem Veen is de vice-voorzitter van JOB en tevens de portefeuillehouder van de JOB-monitor. Sem licht toe dat JOB staat voor JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs (JOB), JOB is de belangenbehartiger van alle mbo-studenten in Nederland. JOB heeft een klachten- en informatielijn, hier kunnen studenten hun vragen en klachten melden bij JOB. JOB zet zich landelijk in om het mbo-onderwijs te verbeteren.

Miron vertelt over de portal. Het webadres om in de portal te komen is: [portal.jobmbo.nl](http://portal.jobmbo.nl). Dit is het centrale informatiepunt gedurende het hele onderzoeksproces. Alle vragen en informatie met betrekking tot de JOB-monitor zijn hier te vinden.

## Algemene informatie JOB-monitor

### Doelstellingen van de JOB-monitor.

De JOB-monitor is een tweejaarlijks onderzoek. Vorig jaar hebben 265.000 studenten de JOB-monitor ingevuld, dit staat gelijk aan 55% respons van alle mbo studenten in Nederland.

Met als doelstellingen:

- Een helder en betrouwbaar beeld geven van het oordeel van studenten op het niveau van instelling en opleidingsrichting. Zowel binnen de eigen onderwijsinstelling als op landelijk niveau.
- De onderzoeksresultaten op dusdanige wijze ontsluiten, zodat studenten-, studentenraden en mbo-instellingen er direct mee aan de slag kunnen.

De JOB-monitor zal dit jaar ook in het Engels worden aangeboden, voor de Engelstalige studenten.

### Vernieuwing van de JOB-monitor

De grootste verandering van de vragenlijst is dat deze door de helft is gegaan. Voor de BOL studenten 34 vragen en voor de BBL studenten 36 vragen. De taal van de JOB-monitor is herschreven op B1-niveau Nederlands. De moeilijkheidsgraad van alle vragen is getoetst op 641 studenten.

Naast een vernieuwde inhoud is er ook gekeken naar een leukere manier voor het invullen van de vragenlijst voor studenten. De vragenlijst is nu mobile first<sup>1</sup> gemaakt, de vragenlijst is nu ook op een telefoon af te nemen in de klassen. Dit sluit beter aan bij de belevingswereld van de mbo-student.

Aan de bovenkant kan je zien hoe ver je bent in de vragenlijst, via het drukken op de bolletjes, beantwoorden studenten de vragen van de JOB-monitor. De lijst gaat automatisch door naar de volgende vraag.

---

<sup>1</sup> Mobile first betekent dat er bij het maken van de website, rekening is gehouden met gebruikers op een mobiele telefoon. De website is gemakkelijk via de mobiele telefoon te bezoeken en gebruiken.

Als mbo-instelling of studentenraad kan je zelf een vraag toevoegen, hiervoor zijn twee keuzes.

1. Je kan een vraag uit de vragenbank van JOB kiezen, deze vragen zijn van goede kwaliteit en worden aan het einde van de JOB-monitor toegevoegd.
2. Het is mogelijk om zelf een vraag te bedenken en toe te voegen. Dit kan altijd in samenspraak met JOB of ResearchNed. De antwoorden die op de vraag worden gegeven, moeten hetzelfde zijn als de rest van de vragenlijst. Dit betekent dat deze, net als de vragen van de JOB-monitor, op een schaal van bijvoorbeeld: zeer ontevreden tot zeer tevreden.

Een voorbeeld: studentenraden kunnen vanuit hun achterban input krijgen over roosters, door het toevoegen van een vraag, kan een studentenraad peilen wat er daadwerkelijk met de roosters is. **De vragen kunnen tot 11 november worden aangeleverd.** Aan het toevoegen van een vraag, zijn kosten verbonden. De eerste vraag is 700 euro aansluitkosten, de daaropvolgende vragen kosten 100 euro per stuk.

Miron laat het inlogschermbild zien. Na het inloggen druk je op 'ik wil een extra vraag aanbieden'. Je vult de gevraagde gegevens in. Je komt dan direct op de vragenlijst van de vragenbank van de verschillende thema's. Je klikt op volgende en bevestig de aankoop van een extra vraag. Dit proces is makkelijker dan voorheen. Wanneer je iets vergeten bent, klik je op 'een vraag toevoegen'. De antwoordmogelijkheden kan je kiezen, na het invullen van de vraag.

De vragenbank staat ook op de portal, je hoeft nog niet je factuuradres in te vullen om de voorbeeldvragen bekijken.

### Inloggen

Het inloggen is niet veranderd sinds de vorige JOB-monitor, dit gaat via DUO. JOB raadt aan hetzelfde filmpje ([http://portal.jobmbo.nl/JOB\\_animatie\\_2017\(def\).mp4](http://portal.jobmbo.nl/JOB_animatie_2017(def).mp4)), alvorens de JOB-monitor, aan de mbo-studenten te laten zien. De inloggegevens worden via DUO omgezet in een anoniem onderzoeksnummer van ResearchNed. ResearchNed en JOB kunnen geen koppeling maken met deze gegevens van de student en DUO kan geen koppeling maken met de onderzoeksgegevens van ResearchNed.

### Informatie richting de student

Iedere student krijgt alvorens het invullen van de vragenlijst het volgende te zien:

'De studentenraad en JOBmbo willen weten hoe jij denkt over jouw school. We hebben afgesproken met jouw school dat niemand mag zien welke antwoorden jij hebt ingevuld. Door deze vragenlijst in te vullen geef je toestemming om je antwoorden door te sturen naar je school en studentenraad, zodat zij het onderwijs beter kunnen maken.

JOB bevestigt met dit bericht in de vragenlijst dat de vragen anoniem behandeld worden.

Toelichting JOB: *Omdat we uit de zaal wat opmerkingen kregen over deze tekst, gaan we hier nog eens kritisch naar kijken, en de tekst herformuleren.*

### Privacy

Er is een nieuwe deelname- en gebruikersovereenkomst, gezien de aangescherpte Algemene verordening gegevensbescherming wetgeving (AVG). Er wordt aan de contactpersonen gevraagd om de nieuwe overeenkomst, deze kan je vinden op de portal, te ondertekenen en door te sturen naar [miron@jobmbo.nl](mailto:miron@jobmbo.nl), het verzoek is om dit voor **11 november 2019**. Op de portal stond al een overeenkomst, dit was de verouderde overeenkomst. Wanneer je de deelname- en

gebruikersovereenkomst voorgaand de bijeenkomst al hebt ondertekend, vraagt JOB om de nieuwe overeenkomst ook te ondertekenen.

### Gebruikersplatform

Net als voorgaande jaren is er een gebruikers platform. Er zitten 15 kwaliteitsmedewerkers in van verschillende mbo-instellingen, deze komen vier keer per jaar samen. Zij bespreken de JOB-monitor vanuit het perspectief van de mbo-instellingen. Dit vind JOB waardevol, zeker na de vernieuwingen. De eerst bijeenkomst is op 29 oktober en niet op 15 oktober zoals vermeld in de folder. De volgende bijeenkomsten zullen plaatsvinden op: 21 januari, 12 mei en 25 juni. Aanmelden kan via de mail of aan het einde van een bijeenkomst via een korte vragenlijst. Mochten er meer dan 15 aanmeldingen zijn wordt er gekeken naar verschillende schooltypes etc. voor een goede weerspiegeling van de verschillende mbo-instellingen.

### Begeleidingscommissies

In de begeleidingscommissie zitten: het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), DUO, de MBO Raad en ResearchNed. Zij bespreken de knelpunten en geven advies over de JOB-monitor en vragenlijst.

### Afnameperiode

JOB organiseert een kick-off in december en promoot de JOB-monitor via de eigen kanalen (bijvoorbeeld Twitter en Facebook). De studentenraad en mbo-instelling staan vrij om een actie te bedenken voor een groter respons.

### Instellingsrapportage

De resultaten worden uitgegeven, zoals voorgaande jaren. De rapportages zijn in pdf en databestanden in spss en Excel, dit zal zijn op 16 april 2020. Het landelijk rapport wordt aan de minister overhandigd, deze is ook in pdf afgedrukt.

### Dataplanning

- 25 september 2019: sluiting aanmelding JOB-monitor
- Week van 30 september: deelnemers gebruikersplatform worden op de hoogte gesteld
- 11 november 2019: sluiting aanlevering labels en eigen vragen & opsturen deelname- en gebruikersovereenkomst
- 2 december t/m 12 maart 2020: periode afname vragenlijst
- 16 april 2020: instellingsrapportages worden aan de school geleverd
- 28 mei 2020: presentatie landelijke gegevens tijdens feestelijke bijeenkomst

### Terugblik op de veranderingen

Het aanleveren van eigen vragen via de portel, het ondertekenen en het opsturen van de deelname- en gebruikersovereenkomst.

Vragen vanuit de zaal:

### *Wanneer is het benchmark bestand beschikbaar?*

**28 mei 2020** twee weken voordat de landelijke resultaten worden bekend gemaakt, net als voorgaande jaren. Deze informatie is onder embargo, je kan je hiermee voorbereiden op vragen van buitenaf. Op de resultatentool kan je van te voren je eigen en andere schoolresultaten zien.

### *Waarom zijn de resultaten dan onder embargo?*

JOB wil de primeur hebben voor het bekend maken van de landelijke resultaten, maar scholen de kans geven om zichzelf voor te bereiden op eventuele vragen van de pers.

*Vorige editie was er voor namen en adressen een speciaal DUO portaal, is dat weer het geval voor het aanleveren van labels?*

Dat gaat ResearchNed uitgebreid vertellen.

*Bij het inloggen van studenten staat dat studenten toestemming geven om de antwoorden door worden gestuurd naar school, ik krijg het gevoel dat mijn antwoorden dan nog steeds niet anoniem worden verwerkt. Wellicht kan er anonieme antwoorden worden benadrukt.*

JOB bedankt voor de feedback en gaat hier naar kijken.

*Krijgen scholen inzicht in de leerweg van de student, ondanks de anonimiteit?*

Ja, ResearchNed zal dit uitgebreid uitleggen.

*Krijgen scholen responsoverzichten?*

Deze worden wekelijks geüpdatet op de portal.

*Kunnen vragen uit de standaardlijst worden uitgesloten?*

Nee.

*Keuzedelen is geen vraag voor iedere student, soms moet dit nog worden aangeboden en kan dit niet worden beantwoord.*

In de antwoordoptie kan de student aanklikken dat hij/zij geen keuzedelen heeft.

*De monitor is nu aangepast, hoe vind de benchmark plaats in vergelijking van de vorige monitor?*

Hierover volgt een uitgebreide uitleg.

*Wanneer vragen worden toegevoegd via de vragenbank, kunnen wij deze vergelijken met scholen die dezelfde vraag extra toegevoegd hebben?*

Dit wordt nu nog niet gedaan, de mogelijkheid is wel aanwezig via de vragenbank, maar wil iedere mbo-instelling, welke deze vraag toevoegt deze vergelijking hebben, vraagt JOB zichzelf af.

Onderling kan dit altijd worden uitgewisseld tussen scholen.

## **Nieuwe JOB-monitor**

Marlon heeft in 2018 de JOB-monitor gedraaid en het vernieuwingstraject. De doelstellingen van de JOB-monitor zijn tegen het licht gehouden en er is gekeken of de inhoud en het gebruik klopten met de bedoelingen. Daarna is er onderzocht welke aanpassingen nodig waren.

JOB is begonnen met de vragenlijst. Zij hebben alle vragen van de vragenlijst geanalyseerd; zijn de vragen goed, valide, betrouwbaar, hoe is de verdeling? Vragen schrappen was erg lastig, alle vragen gaven nuttige informatie. Inhoudelijk is de vragenlijst onderzocht door twee Delphirondes. Er was hier een groot respons op. In de eerste Delphironde werd de vraag gesteld: vinden jullie deze vraag wel of niet belangrijk. Respondenten waren studenten en studentenraden, scholen (College van Bestuur (CvB) en contactpersonen) en andere stakeholders, zoals OCW, de MBO-Raad en inspectie. De tweede vraag welke gesteld werd was: missen jullie onderwerpen die jullie willen toevoegen?

Na de eerste Delphironde konden 3 vragen uit de vragenlijst geschrapt worden, deze vragen gingen vooral over techniek. Er werden 200 vragen aangedragen om toe te voegen. Via de voorgestelde vragen kon JOB analyseren welke thema's belangrijk zijn.

In de tweede Delphironde werd gevraagd welke vragen belangrijk zijn voor het landelijk overzicht en welke belangrijk zijn voor de mbo-instellingen zelf. Daarnaast vroeg JOB de respondenten om de verschillende thema's te ranken (beoordelen). Op basis daarvan konden vragen worden geschrapt. De stakeholders zijn naast elkaar gezet, in de beoordeling kregen studenten het meeste gewicht. Er

werd gezocht naar een andere groep uit de stakeholders, of zij de door studenten aangedragen vragen/thema's ook belangrijk achtten, op basis hiervan is een vragenlijst van 30/40 vragen ontstaan. De studenten hebben deze vragen voorgedragen gekregen en naar hun inzicht op belangrijkheid gesorteerd. De vragenlijst is uiteindelijk een gezamenlijk product.

De laatste stap van het vragenlijst traject was het testen. JOB ging op bezoek bij een ROC en heeft de vragenlijst getest op verschillende studenten. Het taalniveau bleek veel te hoog, studenten begrepen niet alle vragen en hierdoor waren de antwoorden niet betrouwbaar, de taal is om deze reden teruggeschroefd naar B1 niveau of lager.

De herziene vragen zijn getest via een pilot onder een groep studenten. Alle aangepaste elementen waren in deze pilot verwerkt, zowel de app op de telefoon, om de vragenlijst af te nemen en de vernieuwde vragen. Op basis hiervan heeft JOB de vragenlijst definitief gemaakt.

### Vragenbank

Alle voorgestelde vragen in fase 2, waren nuttig. Om deze vragen niet verloren te laten gaan, zijn deze 200 vragen herschreven, hieruit is de vragenbank voort gekomen.

### Het gebruik

In eerste instantie is er gezocht in alle documenten (bijvoorbeeld de notulen), van de gebruikersplatformen en begeleidingscommissies, naar wat goed ging en welke elementen minder goed gingen. Voor de mbo-instellingen ging veel goed, de elementen waar JOB over twijfelde zijn besproken in interviews. Zowel het CvB als de contactpersoon van JOB zijn ondervraagd. Daarnaast is JOB bij de andere stakeholders (OCW, de MBO Raad, inspectie en DUO) op gesprek geweest.

Voor de mbo-instellingen veranderd de JOB-monitor in positieve zin. De vragenbank heeft kwalitatief goede vragen, dankzij het mobiel afnemen van de vragenlijst is er geen computerlokaal meer nodig. Het eerste punt waar de mbo-instellingen tegenaan liepen was het formuleren van een goede vraag, er was een verzoek om iets op te stellen, zodat het opstellen van goede vragen voor de mbo-instellingen gemakkelijker werd. Vandaar de vragenbank.

Er zijn al veel landelijke monitoren: de BPV- en de sociale veiligheidsmonitor, de mbo-instellingen hebben het gevoel dat er veel overlap in deze vragenlijsten en de JOB-monitor is. JOB heeft hier kritisch naar gekeken, er was bij de sociale veiligheidsmonitor één vraag overlap en bij de BPV-monitor een aantal vragen welke overlappend waren. JOB is in gesprek met OCW en de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om hier een samenwerking in aan te gaan om vervolgens de last van de student en docent te beperken. Deze gesprekken lopen op dit moment, dit is helaas niet binnen één jaar geregeld, JOB werkt hieraan.

### Buiten de scope van JOB

Het verbeteren van de borging van de resultaten: Hoe beter de resultaten geborgd zijn, hoe langer het verbeter proces duurt voor afronding. Er is daarom gekozen voor een tweejarige cyclus. JOB wil dat de school de kans krijgen om de resultaten uit te splitsen op teamniveau. Scholen hebben één jaar de tijd om de resultaten te verwerken. Hoe beter de resultaten geborgd waren, hoe meer er met de resultaten gedaan werd.

In de interviews vertelden docenten en opleidingsteams dat zij intern werden aangesproken, om de resultaten van de JOB-monitor te verbeteren van bijvoorbeeld de kantine, terwijl dat niet de verantwoordelijkheid van hen is. JOB heeft als advies aan de scholen: maak inzichtelijk wie voor welke onderwerpen verantwoordelijk is.

### Kansen in het gebruik voor de studentenraad

De studentenraadsleden kunnen aan het einde van de vragenlijst hun e-mailadres invullen, zij krijgen dan, tegelijkertijd met de landelijke resultaten, alle resultaten toegezonden.

De vorige resultatentool was moeilijk te begrijpen, vanaf de nieuwe JOB-monitor is er een verbeterde resultatentool. Deze verbeteringen zijn na overleg met ResearchNed en de studentenraden toegepast. De resultatentool is in meerdere rondes getest bij studenten en studentenraden.

JOB geeft zelf nu ook trainingen over de resultaten van de JOB-monitor. JOB kan uitleg geven aan de studentenraden wat zij met de resultaten kunnen doen en hoe zij van de resultaten speerpunten kunnen maken. JOB verstuurt op aanvraag het trainingsmateriaal naar de scholen.

Studentenraden kunnen zelf vragen formuleren en aanleveren voor in de vragenbank.

### Tweejaarlijkse cyclus

Uit interviews en werksessies is gebleken dat deze cyclus goed werkt mits deze goed wordt ingezet.

- Vragen opstellen: je hebt je aangemeld en kan kijken of je vragen wilt toevoegen.
- Monitor wordt afgenomen: deze periode is niet gewijzigd op advies van de verschillende stakeholders. Studenten en stageperiodes zijn druk, deze periodes zijn hetzelfde gebleven. Scholen mogen zelf weten of zij deze periode veranderen en inkorten.
- Er vindt datacleaning plaats: ResearchNed gaat met JOB de data cleanen en rapporten schrijven
- Bekendmaking landelijke resultaten: de studenten ontvangen de landelijke resultaten
- Dieper graven: via de resultaten loopt er onderzoek naar wat er goed en minder goed gaat op de eigen school. JOB adviseert om dit via gesprekken met studenten en studentenraden te doen, bijvoorbeeld door het organiseren van studentenpanels of een overzicht van welke vraag voor welk team belangrijk is
- Afspraken maken: school verbeteren aan de hand van de resultaten
- Afronden en vooruit kijken: kijken wat is verbeterd en waar de focus de volgende periode op gaat liggen

### Nieuwe procedures

Dit is om te voorkomen dat de JOB-monitor op een punt komt, zoals in 2018, dat de monitor aan vernieuwing toe is.

### Eerste procedure

Er is een protocol om vragen toe te voegen aan de vragenlijst. Dit is standaard geworden via een formulier op de website. Je vult de vraag in en geeft de reden waarom jij denkt dat deze vraag interessant is om landelijk te onderzoeken. Via deze weg kan JOB verschillende onderwerpen filteren welke vaker worden aangedragen of dat slechts een enkeling behoefte heeft aan deze vraag.

### Elke derde editie

Tijdens elke derde editie volgt een grootschalige evaluatie. De reden hiervan is met een frisse blik naar de vragenlijst te kijken en om een bepaalde systematiek te behouden. In 2024 wordt de vragenlijst grondig herzien. De eisen hiervan zijn streng. JOB wil de vragenlijst vergelijkbaar en continue houden.

### Regulatie van de JOB-monitor

In interviews kwam naar voren dat sommige scholen behoefte hadden aan een jaarlijkse JOB-monitor. JOB raadt dit af, maar wil het proces ook reguleren. JOB heeft er voor gekozen om in het

verbeterjaar de mogelijkheid te bieden de JOB-monitor af te nemen via JOB. Die gaat tegen betaling en hier gelden dezelfde kwaliteitseisen als de tweejaarlijkse.

#### De resultatentool

Voorheen was de resultatentool niet heel behapbaar voor mbo-studenten. Daarom wordt de resultatentool op dit moment geheel vernieuwd. De resultatentool is straks vrij inzichtelijk gemaakt via [www.jobmonitorresultaten.nl](http://www.jobmonitorresultaten.nl).

Je zoekt je school en je kan dan resultaten van JOB-monitor op instellingsniveau bekijken. Dit wordt automatisch vergeleken met landelijk gemiddelde. De resultaten worden in percentages uitgedrukt. Een gevarendriehoekje kan aangeven dat er een probleem is. Als je op het thema klikt, kan je de gestelde vragen van het thema zien. Wanneer de resultaten onder of boven het gemiddelde landelijk zitten, worden vragen gearceerd.

Wanneer je je school wil vergelijken kan je kiezen voor een andere mbo-instelling of een voorgaand jaargang.

In gesprekken met studenten kwam veel naar voren er was behoefte voor de resultaten van hun eigen domein. Je kunt domeinen vergelijken met het gemiddelde van de instelling. Net als bij de andere resultaten van de vragenlijst.

#### Vergelijking met 2018

Er is een mogelijkheid om een vergelijkingsbestand te maken, hiervoor moet elke student een extra vraag krijgen in de JOB-monitor 2020 voor het vergelijkingsbestand. Bij alle verschillende stakeholders is navraag gedaan naar de behoefte van een vergelijking van de JOB-monitor resultaten 2018 met de JOB-monitor resultaten 2020.

#### ResearchNed

Er kwamen veel signalen met een behoefte voor het vergelijken van de resultaten met de resultaten van voorgaande jaren. Het kan op dit moment niet. Er is een manier om het databestand 2018 om te bouwen naar het databestand en type vragen van dit jaar. ResearchNed heeft dit eerder gedaan voor een ander onderzoek.

Om een trendvergelijking mogelijk te maken, moeten alle respondenten één vraag extra beantwoorden bij het invullen van de vragenlijst, zodat de antwoordpatronen van beide versies met elkaar vergeleken kunnen worden. Van de vragen waarvan uit de voorgaande stap bleek dat zij genoeg overeenkomen, krijgt elke respondent één set (bestaande uit de vergelijkbare vraag uit de JOB-monitor 2018 en de vraag uit de vernieuwde vragenlijst) te beantwoorden.

Wanneer we uitgaan van een respons van 250.000 studenten en er blijken vijftwintig sets vragen genoeg overeen te komen om mee te nemen in het proces, verkrijgen we op elk van deze vijftwintig sets vragen 10.000 antwoorden. De antwoorden van 10.000 respondenten op zowel de oude als de nieuwe vragen kunnen dan (via regressieanalyse) met elkaar vergeleken worden om zo uiteindelijk het oude bestand om te kunnen zetten en een trendvergelijking mogelijk te maken.

#### *De gevraagde constructen zijn ingedeeld in thema's. Krijg je dan de transformatie in de nieuwe of oude data set?*

Dit wordt dan de getransformeerde dataset van 2020, dan is alle data in gelijke datasetting te vinden. Of dit gaat gebeuren, is nog niet zeker. De voorafgaande processen liggen bij JOB en andere partijen.

Toelichting JOB: *Na peiling bij de verschillende stakeholders van de JOB-monitor is er voor gekozen om wel een trendbestand te maken, zodat de resultaten met voorgaande jaren kunnen worden vergeleken.*

*Als wij hiervoor kiezen, wordt dit dan één van de 10 vragen om tegen betaling toe te voegen of nummer 11?*

Nummer 11, waarvoor geen extra kosten in rekening worden gebracht bij de deelnemende instellingen.

*Is er dan een toelichting op de berekening?*

Ja, de toelichting wordt na afloop in een rapport verantwoord.

*Bij welk onderzoek is deze manier van transformeren voorgaand gedaan?*

Bij de nationale studentenenquête 2010. Zij gingen van toetsing via een rapportcijfer (1 tot 10) naar een toetsing op een 5 puntschaal (1 tot 5). Dit was complexer in uitvoering dan een transformatie van de JOB-monitor.

---

JOB wil graag peilen hoe belangrijk de aanwezigen vinden dat de resultaten getransformeerd gaan worden, een indicatie van hoe vaak een school in de tussenliggende jaren een JOB-monitor is afgenomen en of de school wil deelnemen aan het gebruikersplatform. Dit wordt getoetst door middel van een korte vragenlijst, de aanwezigen kunnen deze vragen via hun mobiele telefoon beantwoorden.

---

*Weet JOB zeker dat de taal van de vragen op B1 niveau is? Sommige vragen komen over alsof zij lastiger zijn.*

Verschillende vragen waar JOB twijfels bij had, zijn getest. Alle vragen kunnen op een andere formulering gesteld worden en makkelijker zijn, maar om in dezelfde systematiek te blijven, is er voor gekozen om vragen in hetzelfde systeem te bewaren. Dit is makkelijker voor het geheel. Wat vind je van... lees je na een tijdje niet meer. JOB heeft dit door een expert laten omschrijven. De vragen zijn getest op studenten en zij begrepen dit.

*Is er met de nieuwe vragen naar de verschillende niveaus gecheckt entree, 2, 3 of 4?*

Er is onderzoek geweest naar zo algemeen als mogelijke thema's, welke voor iedereen gelden. Te specifieke vragen zijn bewust uit de vragenlijst gehaald. Er is geprobeerd om vragen te stellen, welke voor iedere student van belang zijn.

*Als je een vraag toevoegt die vrij gelinkt is aan vraagstelling van OCW, wordt deze niet toegevoegd, bijvoorbeeld een soortgelijke vraag als bij de BPV- of sociale veiligheidsmonitor?*

Vragen worden alleen toegevoegd als deze door de strenge selectieprocedure komen. De eisen hiervoor zijn terug te vinden op de portal. Dit betekent dat er 500 studenten, 50% van de scholen en het JOB bestuur naar hebben gekeken. Wanneer er één vraag aan de JOB-monitor wordt toegevoegd, zal er ook één vraag verwijderd worden uit de JOB-monitor.

*Krijgen de studenten toegang tot de namen van de scholen van de resultaten?*

Nee, studenten kunnen alleen de landelijke resultaten zien.

*Hoeveel studenten hebben deelgenomen aan de pilot, voor het testen van de vragen?*

641 studenten van verschillende niveaus hebben deelgenomen aan de pilot. Dit weten wij vanuit de database waarmee is aangeschreven. Zij hebben de exacte vragenlijst van nu aangedragen gekregen. Één vraag is op drie verschillende manieren gesteld en één vraag op twee verschillende



manieren. Op basis daarvan is er besloten welke formulering voor de vragen er gebruikt gaat worden.

*Is er ooit overwogen om de vragen over veiligheid van de school eruit te halen voor de studenten die op bedrijf zitten?*

Nee, hier had JOB nog niet over nagedacht. Dit wordt meegenomen bij de volgende besprekingen. In de zaal blijkt hier behoefte aan te zijn. In de interviews en het onderzoeksteam kwam deze behoefte niet naar voren.

*Zitten de instellingslabels in de tool verwerkt?*

De aangeleverde instellingslabels zitten niet in de tool verwerkt, de tool is openbaar. De tool is in samenspraak met studenten en studentenraden gemaakt, wanneer zij dit op specifiek niveau gaan inrichten, wordt de tool heel omvangrijk met teveel informatie. De tool zal dan het overzicht verliezen.

*Resultaten van de JOB-monitor werden in het verleden gebruikt door de mbo keuzegids, is hier al een vernieuwde uitspraak over en hoe zijn zij hiermee omgaan?*

JOB heeft in een persbericht afstand gedaan van de methodiek van de Keuzegids.

*Hoe kijkt JOB aan tegen het transformatie bestand om de resultaten van 2018 met 2020 te kunnen vergelijken?*

JOB vond dit een lastig dilemma, de vragenlijst is vernieuwd en ingekort. Zij zien zeker het nut en de meerwaarde van het vergelijken van de resultaten met 2018 in. JOB heeft gesprekken gehad met de MBO-raad, OCW en de Inspectie zij waren positief. Wanneer de aanwezigen en studenten positief hierin staan, wordt dit transformatie bestand gemaakt.

## ResearchNed

ResearchNed is het onderzoeksbureau dat de JOB-monitor uitvoert, ook wel de uitvoerende partij genoemd.

Het volgende team houdt zich op dit moment bezig met de JOB-monitor: Anja van den Broek, Josien Lodewick, Kyra de Korte, Danny Brukx.

DUO voorziet ResearchNed ten behoeve van het onderzoek van de nodige achtergrondgegevens. De vragen welke naar de leerweg van een student vroegen, zijn dankzij DUO ontnomen. Doordat de gegevens via DUO worden opgehaald, kunnen enkel bij DUO ingeschreven studenten deelnemen aan de JOB-monitor.

**Dataminimalisatie**

ResearchNed ontvangt enkel een anonieme identiteit, zij weten wel welk type student een enquête heeft ingevuld, maar niet wie deze student is.

**Enkel studenten welke per 1 december staan ingeschreven bij DUO, kunnen deelnemen aan de JOB-monitor.**

**Onderzoeksopzet**

**Labels**

Studenten worden automatisch ingedeeld op crebo, niveau, leerweg etc. Wanneer scholen andere groepen wil scheiden, kan hiervoor een labelbestand worden aangemaakt.

Om zogenaamde bedrijfspgroepen - waarvoor niet alle vragen relevant zijn - buiten de respons en de resultaten te houden, kun je deze in een aparte kolom van het labelbestand kenmerken. De

betreffende studenten worden dan uit het gebruikte populatiebestand verwijderd en bij alle volgende bewerkingen/overzichten buiten beschouwing gelaten.

#### Responslabels

Je kan de labels gedetailleerd maken. Zie hieronder een voorbeeld van een groep studenten van dezelfde locatie, welke vallen onder hetzelfde team en welke in dezelfde klas zitten.

Voorbeeld van responslabels (genest):

- Locatie
- Team
- Klas

Dat overzicht is gemakkelijk te exporteren naar Excel om zelf daarbinnen nog de respons te laten uitrekenen.

Voorbeeld van analyselabels:

- Domein
- Locatie
- Team

Dat overzicht is gemakkelijk te exporteren naar Excel om zelf daarbinnen nog de respons te laten uitrekenen.

Analyselabels hoeven niet persé hetzelfde als de responslabels te zijn. Je mag ook kiezen om slechts 1 of 2 labels bij ResearchNed aan te leveren.

#### Aanleveren van labels - labels aanmaken in Excel

Scholen leveren via de beveiligde inlog van DUO de BSN- of PGNgegevens aan. ResearchNed gaat één dag intern bij DUO in Groningen deze gegevens controleren en kan dit niet dus niet meer op elk moment doen. Vervolgens levert DUO een geanonimiseerd bestand aan waar ResearchNed de verdere analyses op uitvoert.

Voorbeeld:

PGN/ Onderwijsnr.	Instelling	Bedrijfsgroep	Responslabel 1: Locatie	Responslabel 2: Team	Responslabel 3: Klas	Analyselabel 1: Domein	Analyselabel 2: Locatie	Analyselabel 3: Team
12345678	ROC JOB		Locatie A	Bloem	AB12	Groen	Locatie A	Bloem
23456789	ROC JOB		Locatie A	Bloem	AB13	Groen	Locatie A	Bloem
34567890	ROC JOB	Ja						
45678901	ROC JOB		Locatie B	Design	BD15	Textiel	Locatie B	Design
56789012	ROC JOB		Locatie B	Dier	BD23	Groen	Locatie B	Dier

#### Labels controleren

- Controleer of er geen dubbele pgnnummers staan
- Controleer of de pgnnummers allemaal bestaan uit 9 cijfers
- Zorg ervoor dat alles is ingevuld, er kunnen geen halve cijfers worden ingeleverd
- Waarborg de anonimiteit van de studenten. Geen enkel bestand mag direct aan een student te koppelen zijn

Mochten bestanden niet juist zijn aangeleverd, zal ResearchNed dit melden. ResearchNed geeft ook door welke dag zij naar DUO, in Groningen, gaan om de gegevens te controleren. Zorg ervoor dat op

deze dag een (kwaliteits)medewerker bereikbaar is om eventuele vragen/onduidelijkheden toe te lichten en desnoods een nieuw labelbestand te uploaden via DUO.

De deadline om labels aan te leveren staat op **11 november 2019**.

ResearchNed vindt het fijn als labels al bij het aanleveren een naam hebben gekregen van de school.

#### *Aanleveren labels*

Om labels aan te leveren, log je in via het veilige zakelijke portaal van DUO.

Je gebruikt de documentsoort JOBMONA 'Aanleveren JOB-monitor labels'

Je geeft het bestand de volgende naam: (brin)\_Jobmonitor\_(jjjjmmdd).xls\* → hierbij vul je bij jjjj het jaartal in, bij mm de maand en bij dd de dag in cijfers.

Het sterretje achter de bestandsnaam betekent niets meer dan dat het om een xls of xlsx bestand gaat.

#### *Krijgen scholen een format voor studentenbestanden?*

Ja.

#### *Kan er een overzicht komen van de uitgesloten respondenten?*

Bedrijfsgroepen worden volledig buiten alle bestanden gehouden (maar kunnen wel de JOB-monitor invullen). Zij tellen dan ook niet mee in de populatie en de respons.

Respondenten die na cleaning worden uitgesloten (bijvoorbeeld omdat de vragenlijst te snel is ingevuld), tellen wel mee voor de populatie, maar niet in de netto-respons.

#### *Kunnen de resultaten makkelijk geëxporteerd worden?*

Ja, naar Excel.

#### *En als studenten geen pgn of bsn hebben, studenten uit Duitsland bijvoorbeeld?*

DUO gaf in het verleden aan dat deze studenten wel een onderwijsnummer hebben, dat is voldoende.

#### *Als de student twee opleidingen volgt, moet de school dan een keuze maken voor welke opleiding de uitkomsten van deze student gelden?*

Wanneer studenten twee keer bij DUO ingeschreven staan, wordt door DUO de keuze gemaakt voor ons. ResearchNed krijgt maar één keer het betreffende omnummer aangeleverd en kan niet zien hoeveel studenten deze situatie hebben.

#### *Wat is de minimale respons op labels voor de rapportage en waar vinden wij deze rapportage?*

Alle labels worden getoond in de instellingsrapportage. De resultaten worden getoond wanneer er minimaal 5 respondenten zijn die deze vraag hebben beantwoord. In de totalen worden deze kleine groepen respondenten uiteraard wel meegenomen.

#### *Data opschonen en wegen*

Om het databestand schoon te houden, worden ongeldige enquêtes hiervan uitgesloten.

In het verleden werden alle studenten die hem zo snel hebben ingevuld dat het onmogelijk was alle vragen te hebben gelezen, studenten welke alles hetzelfde antwoordbolletje gegeven hebben, studenten welke antwoorden op deze manier: 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 of de vragenlijst niet af hebben gerond verwijderd uit het databestand.

Vervolgens wordt er gekeken naar welke vragen er binnen hetzelfde thema hoorden, zo kan een overzicht score worden gegeven, hoe jouw opleiding, een team of een bepaalde locatie gescoord heeft ten opzichte van een vergelijkingsgroep. Dat geeft soms een beter overzicht dan allerlei losse vragen.

*De reden van een weefactor is niet altijd even makkelijk te interpreteren, waarom wordt een weefactor gehanteerd?*

Er is een populatie van DUO met een verdeling van bijvoorbeeld mannen en vrouwen. In de enquête heb je een zelfde groep met dezelfde indeling. Wanneer veel mensen van een bepaalde groep vertegenwoordigd zijn in de enquête, maar in de samenleving op school slechts een kleine groep zijn, wordt dat minder meegewogen voor een realistischer beeld.

*Is het logisch om die weefactor uit te zetten als je de vergelijking op teamniveau gaat maken?*

Een soortgelijke kwestie is voorgelegd aan het deskundigenpanel, deze gaven aan dat het belangrijk is als een weefactor wordt gebruikt, deze altijd toe te passen.

*Wordt de weefactor berekend op basis van de landelijke of de schoolpopulatie?*

Uit de responsanalyses kan blijken dat er sprake is van een onevenwichtigheid naar achtergrondkenmerken die van invloed zijn op de tevredenheidsonderzoek. Daar komt bij dat de samenstelling van de studentpopulatie en de responspercentages sterk kunnen verschillen tussen instellingen. Hiervoor wordt gecorrigeerd met een weefactor die ervoor zorgt dat ondervertegenwoordigde groepen zwaarder meetellen in de totalen en oververtegenwoordigde groepen minder zwaar meetellen. De weefactor in de JOB-monitor wordt berekend op basis van domein, instelling, geslacht, niveau en leerweg.

Elke student in de responsdata krijgt zodoende de weefactor toegekend die behoort bij zijn/haar combinatie van domein, instelling, geslacht, niveau en leerweg. Doordat instelling één van de componenten is waar de weefactor op is gebaseerd, wordt dus ook rekening gehouden met de schoolpopulatie en niet de landelijke populatie.

*Kan hier een voorbeeld van gegeven worden?*

Wanneer je alleen naar het geslacht kijkt: In de landelijke populatie is de verdeling van man en vrouw ongeveer 50/50. Wanneer een school een populatie heeft van 70% jongens en 30% meisjes en na de JOB-monitor blijkt dat de vragenlijst is ingevuld door 80% meisjes, geven de antwoorden geen realistische weerspiegeling van de school. Vandaar dat de antwoorden van de jongens in dit geval zwaarder zullen meewegen.

*En wanneer de instelling meer vrouwen dan mannen heeft?*

Deze weefactor is gebaseerd op verschillende kenmerken en niet enkel op geslacht. Het gaat bij dan om de verdeling van mannen en vrouwen binnen het domein. Er is een hele reeks aan verschillende subgroepen, daarin wordt gekeken hoeveel procent vertegenwoordigd wordt in de populatie en hoeveel procent er vertegenwoordigd wordt in de respons op de JOB-monitor.

*Wordt met de populatie de landelijke verdeling bedoeld?*

Nee, de verdeling binnen de mbo-instelling, binnen de opleiding etc.

Deze beslissingen worden gecontroleerd door het deskundigenpanel. Zij zijn onafhankelijke professoren en geven advies over welke groepen wel of niet juist vertegenwoordigd zijn. Dit wordt allemaal beschreven in de onderzoeksverantwoording, welke te vinden is op de portal. De meting van twee jaar geleden staat ook op de portal.

*Met de data cleaning, halen jullie bepaalde respondenten uit de resultaten en gaan jullie ervanuit dat de rest het de antwoorden juist hebben ingevuld, heb je binnen de enquête nog bepaalde fouten die studenten kunnen maken of zeggen jullie op het moment na cleanen dat alles 100% betrouwbaar is ingevuld?*

Het is volgens bepaalde standaarden op een betrouwbare manier berekend.

*Wordt het na de cleaning niet moeilijker om het echte gemiddelde uit de resultaten te halen?*

Nee, het is een signaalfunctie, je kan bij een groep studenten altijd nog een keer de resultaten navragen. Wanneer hier uit deze gesprekken blijkt dat de studenten de enquête niet goed begrepen of ingevuld hebben, is dat de conclusie.

*Als een groep in de analyse minder dan 5 is, wordt deze niet in de groep meegenomen, maar wel op mbo-instelling?*

Ja, deze groep zit ook in de data, er wordt geen enkele respondent uit de data gegooid, zodra er naar onze standaarden voldoende is ingevuld.

## **De onderwijsinspectie**

Tijdens de interviews met JOB en de scholen was er conflict om het idee wat de inspectie precies doet met de resultaten van de JOB-monitor en wat de inspectie hier werkelijk mee doet. De inspectie geeft een korte presentatie om hopelijk de gedachten weg te nemen welke niet waar zijn.

*Het onderzoekskader van de inspectie*

De inspectie houdt toezicht aan de hand van het toezichtkader dat bestaat uit de volgende kwaliteitsgebieden:

- Het onderwijsproces
- Examinering en diplomering
- Het schoolklimaat
- Onderwijsresultaten
- Kwaliteitszorg en ambitie
- Financieel beleid.

### **Toezichtcyclus**

De inspectie heeft vierjaarlijks onderzoeken, elk schoolbestuur wordt eens in de vier jaar bezocht. Bij deze bezoeken onderzoekt de inspectie een selectie van opleidingen. De inspectie gebruikt de volgende criteria voor het bezoeken van opleidingen:

- Goed, mits wordt aangeleverd
- Stelsel, kan een beeld geven van stelsel niveau
- Verificatie, om te kijken hoe het beleid van de mbo-instelling zich door vertaald naar teamniveau
- Risico: opleidingen waar eventuele risico's aanwezig zijn

Bij alle onderzoeken komen eventueel de JOB resultaten aan de orde als contextinformatie of om mogelijke knelpunten die uit de JOB naar voren komen te bespreken met het bestuur/opleiding.

Naast de vierjaarlijkse onderzoeken is er een jaarlijkse monitoring om tussentijds een vinger aan de pols te houden. Daarin wordt JOB, in samenhang met andere indicatoren (oa financiële informatie, leerlingaantallen, personeelsgegevens, signalen, toezichthistorie) gebruikt.

Verder wordt de JOB monitor gebruikt voor een beeld op stelsel niveau.

De inspectie bewerkt en bekijkt de JOB-monitor resultaten op verschillende niveaus:

- Brin
- Brin-domein
- Brin-bc-niveau

Risico indicatoren hierbij zijn:

Bestuursoverzichten:

- Aantal opleidingen met een onvoldoende voor het rapportcijfer
- Domeinafwijkingen

Via de periodieke monitoringstool kijken zij naar de volgende criteria:

- Het rapportcijfer van de opleidingen
- Het rapport cijfer mbo-instelling
- Opvallende afwijkingen tegen over het landelijk gemiddelde
- Voor de sfeer en veiligheid controleren zij ook opvallende afwijkingen tegen over het landelijk gemiddelde.

#### *Gebruik van de JOB-monitor resultaten door de inspectie*

De inspectie controleert de opvallende zaken en detecteert potentiële risico's.

Bij opvallende zaken gaat de inspectie dieper op de onderzoeken in

- De inspectie kijkt naar de trend van deze opvallendheden door de resultaten te vergelijken met de resultaten van de voorgaande edities van de JOB-monitor
- De inspectie onderzoekt of er een relatie is met andere indicatoren, zoals rendement of signalen

#### *Kwaliteitsborging*

De inspectie wil soms meer informatie over welke plaats de JOB-monitor resultaten hebben in het kwaliteitszorgsysteem van de betreffende mbo-instelling. De inspectie is bespreekt dan met het bestuur, de managers en ook de studentenraad wat de mbo-instelling zelf met de JOB uitkomsten doet (bijvoorbeeld of ze n.a.v de JOB verbeteracties inzetten en deze monitoren). Dit draagt bij aan het beeld van de kwaliteitszorg bij een instelling en de opleidingen. Daarnaast zal de inspectie altijd rekening houden met het responspercentage van de opleiding. Naar mate de enquête langer geleden is afgenomen, wordt hij minder zwaar meegerekend, omdat er in een aantal maanden veel veranderd kan zijn.

#### *Een samenvatting*

De inspectie gebruikt de resultaten om mogelijke risico's te detecteren, bij sterk afwijkende cijfers en in relatie tot andere informatiebronnen kan dit een reden zijn om een onderzoek uit te voeren. Bijvoorbeeld een risico onderzoek binnen het vierjaarlijkse onderzoek van de inspectie zelf. De JOB-monitor resultaten worden gebruikt als contextinformatie. . Er wordt nooit een oordeel afgegeven op basis van enkel de JOB-monitor resultaten. De inspectie geeft pas een oordeel wanneer zij zelf een onderzoek heeft gedaan bij de instelling.

*Klopt de conclusie dat wanneer een vragenlijst goed wordt ingevuld met een hoog respondenten percentage en het rapport cijfer is voldoende, vinden jullie het minder belangrijk om hier langs de mbo-instelling te gaan dan bij een met een onvoldoende?*

Dan gaat de inspectie minder snel de diepte in, de inspectie bereidt altijd de schoolbezoeken voor. Zij kijken wel altijd naar de JOB-monitor resultaten van de opleiding. Zij zullen minder snel een onderzoek daarop instellen, maar controleren deze alleen van tevoren. De JOB-monitor heeft een beeld van wat studenten ergens van vinden. JOB kan aanleiding geven voor een risico onderzoek, de JOB resultaten zijn geen oordeel.

*Ik zag net een norm staan, wij hanteren altijd in normen van 7, is daar iets in gewijzigd?*

Dit is een intern informatieproduct dat de inspectie heeft met indicatoren, dit gaat over financiën, personeel, studenten enz. De grens ligt bij de inspectie op een 6 als de inspectie kijkt naar het aandeel onvoldoende, als zij dit op 7 doen is het te weinig onderscheidend. Instellingen kunnen zelf ambitieuzere doelen stellen.

*Jullie zijn betrokken geweest bij de vernieuwing in samenwerking met JOB. Op een van de sheets stond de trend gemeld, hoe zien jullie de verandering en het niet meer kunnen vergelijken van de JOB-monitor resultaten?*

Er is een trendbreuk in de resultaten en dat moeten we accepteren., Het missen van trends is jammer, vooral voor het beeld op stelsel niveau. De rapportcijfers geven een indicatie over het algehele gevoel bij een opleiding, dus daarvoor volstaan de gegevens van 1 jaar. Voor de mbo-instellingen zelf is het ontbreken van trends lastiger, zij hebben vaak speerpunten gekoppeld aan de JOB-monitor uitslagen.

*Betekent dat wanneer jullie voor een onderzoek bij ons komen, jullie wel de oudere resultaten met de nieuwe resultaten zullen vergelijken?*

Nee, dan vergelijk je appels met peren, de inspectie is zichzelf ervan bewust dat dit niet gaat.

Toelichting JOB: *Na peiling bij de verschillende stakeholders van de JOB-monitor is er voor gekozen om wel een trendbestand te maken, zodat de resultaten met voorgaande jaren kunnen worden vergeleken.*

## **De MBO Raad**

In de praktijk verantwoordelijk voor de benchmark van het mbo. Marijn is de portefeuillehouder van de JOB-monitor.

Externe afspraken over de tevredenheid onder studenten en wijze om dat te meten:

- Externs: de sector gebruikt dit instrument om hun studenttevredenheid te meten
- De mbo-instellingen zijn gevraagd om in hun jaarverslag iets over de studenttevredenheid te vermelden.
- Intern: de leden van de MBO Raad ondersteunen het gebruik van dit instrument op hun mbo-instelling.

Er is een afspraak dat de leden van de MBO Raad deelnemen aan de JOB-monitor. De MBO Raad ondersteunt het gebruik en de uitkomsten van de JOB-monitor. Daarmee heeft de MBO Raad gezegd dat zij het als een belangrijk instrument zien en daarom ondersteunen.

De begeleidingscommissie is een belangrijke voorwaarde voor het goed functioneren van de JOB-monitor voor alle partijen. De MBO Raad vindt dit platform van bijzonder belang voor alle factoren welke met de JOB-monitor samenhangen.

Er zijn meerdere mensen betrokken bij de JOB-monitor. Zij proberen op verschillende niveaus de afwegingen strategisch rond de JOB-monitor met de bijbehorende afspraken te maken. Daarnaast heeft de begeleidingscommissie als doel om de continuïteit te waarborgen en de vernieuwing op de agenda te laten terugkomen. MBO Raad vindt de JOB-monitor een belangrijk instrument voor de mbo-instellingen zelf. De MBO-raad betreurt wel het selectief gebruik van de resultaten zoals door de Keuzegids. Ook de studenten en studentenraden kunnen de JOB-monitor resultaten gebruiken om toezicht op colleges te waarborgen.

De MBO Raad ziet met de huidige vernieuwing van de JOB-monitor weer een belangrijke toekomstbestendigheid. De MBO-Raad hoop dat na alle inspanningen de nieuwe JOB-monitor zal leiden tot een breed gebruik en toepassing voor alle partijen.

Zij hopen dat de resultaten te vergelijken zullen zijn met de voorgaande edities, dit is vooral voor de mbo-instellingen gewenst. Hiermee zal het gebruik van de resultaten intensiever kunnen plaatsvinden.

De SBB heeft de opdracht om niet alleen opleiders maar ook studenten over de BPV te ondervragen. De MBO Raad zit met de vraag of dit dubbel gedaan blijft worden of dat hierin een keuze kan worden gemaakt. Het liefst natuurlijk niet, dat geldt voor alle onderzoeken. Zij hebben hune eigen overleggen en bestuurlijke omgeving. Rond het BPV onderzoek is nu een experiment om te kijken of dat er vragen geschoven kunnen worden. Dat experiment is relevant voor alle onderzoeken om onnodige herhalingen te voorkomen. Ieder onderzoek leid tot iets andere gegevens en dat kan verwarrend zijn. Er is overleg geweest over de vragen van de JOB- en de BPV-monitor, helaas verschillende de JOB-monitor vragen teveel met de vragen van de BPV-monitor. Wanneer de pilot succes blijkt te zijn, zal er gekeken worden naar de mogelijkheid tot meer integratie.

*Ik sta verbaasd van onze cijfers in de keuzegids, hoe komen wij van dit verspiegelde beeld af?*

Die kwestie is ook niet bij de MBO Raad nieuw en ligt voor een aantal bestuurders. Wij zien liever dat niet op vraagniveau de gegevens openbaar zijn, maar meer op domeinen en categorieën, bijvoorbeeld veiligheid als één thema met één algemene score. De mbo keuzegids is een commercieel initiatief en maken eigen keuzes. De mbo keuzegids heeft gekozen voor een zware weging van de JOB-monitor en zijn erg terughoudend over meer gesprekken met ons. Wij zien een divers gebruik, goed scorende scholen hangen het liefst een banner op. Het is lastig en iets waarmee wij te maken hebben. Ik sluit niet uit dat er in de toekomst gesprekken kunnen komen voor een andere manier van gebruik van de resultaten. Wij vinden het erg.

*De scores komen niet overeen met de daadwerkelijke resultaten.*

De resultaten kloppen, maar wij hebben er nog sterke vragen bij, het is niet representatief denken wij. Het is een initiatief buiten onze sector en invloed.

De MBO Raad bedankt Marlon voor haar goede inzet haar werkzame periode bij JOB.