

Gebruikersplatform 1 | JOB-Monitor 2026

8 december 2025 | 10:00 – 13:30

Inhoud

Kennismaking.....	1
Nieuwe opzet	2
Passende vragenlijst voor LLO-studenten	5
Presentatie van resultaten voor studentenversie	6
Module keuze	7
Kick-off & respons verhogen	9
Wensen voor verder onderzoek	9
W.v.t.t.k.	10

Kennismaking

Voorstelronde/aanwezig:

Alexandra Nicolaije (Yuverta), Dien Wouda-Mueters (VISTA College), Evert Koelewijn (ROC Midden Nederland), Geertje Tonnaer (Graafschap College), Jeroen v.d. Weijde (STC Rotterdam), Matthys Kuyvenhoven (ROC Mondriaan), Monica Klein (Yonder), Tessa Minneboo (VONK), Zeliha Fakili (ROC Nijmegen), Rob Jonker (Aventus), Mark Vink (Summa College), Karin van Westrhenen (DC Terra) Josien Lodewick (ResearchNed), Eline Luyten (ResearchNed), Danielle van Leeuwen (JOBmbo), Rosa van de Velde (JOBmbo).

Nieuwe opzet

- *Wat vinden jullie van de nieuwe opzet?*
- *Wat zijn verbeteringen?*
- *Waar moeten we nog eens naar kijken?*

EK: goed dat er ruimte is om zelf wat richting te geven aan de lijst met de modules. Nadelen is dat de inhoud van sommige modules niet van meerwaarde is. Ook het kiezen van de drie modules + de vierde (welzijn): zo wordt het toch weer een grote vragenlijst: na het verkorten van de vragenlijst in 2020, is er nu toch weer sprake van verlenging. Dit gevoel wordt gedeeld. RJ: men vindt de vragenlijst erg lang (en toch wil men soms nóg meer weten).

GT: de modules zijn verschillend van kwaliteit en lengte: je wil bijna de kortste modules kiezen. Zou beter zijn om bij elk thema van de module maximaal zoveel vragen te hebben. De LLO-module is inhoudelijk niet best, wel heel fijn dat die er nu is en dat er een poging wordt gedaan om deze studenten te betrekken. Je ondermijnt ook je eigen factoranalyse, met het oog op inhouds-validiteit door deze nu in te korten. Een vraag over welzijn onder het kopje WASP, is ook vreemd (wordt die dan wel meegenomen in factoranalyse).

DW: ervoor gekozen om geen modules toe te voegen als instelling, want dat maakt de vragenlijst te lang. Vragenlijst over huisvesting is totaal niet passend in het zuiden. De stabiliteit is uit de vragenlijst en zorgt voor veel onrust: voor wie wordt de enquête nog afgenomen? Laat je horen zodat men aan de slag kan voor je eigen onderwijs. Het belang ligt nu bijvoorbeeld meer bij de Werkagenda en het Stagepact, wat een gevoel van een verantwoordingsinstrument oproept. Dit gevoel wordt gedeeld.

MV: verkorte afnameperiode kwam ook uit de lucht vallen: was juist fijn dat er ruime keuze was, ook in verband met de stageperiodes. Jaarlijkse afname: het was terecht een tweejaarlijkse cyclus. Voor teams moet het er echt bij. Tweejaarlijkse cyclus was mooi om de verdieping te maken. Het is fijn dat de data nu iets eerder beschikbaar zijn, maar je hebt nog steeds te weinig tijd: in juni kun je iets met de uitslag doen, en daarna moet je na de zomer meteen weer aan de slag met de nieuwe modules. GT/MV/EK: hopen dat het goedkomt met de data tijdig krijgen.

AN: wij meten altijd al met een tussenjaar, maar valt tegen hoeveel eerder men ermee aan de slag kan. De tussenmeting was voor instellingen niet fijn en heeft niet kunnen bieden wat nodig was: mensen hadden hier tijd in gestoken, en konden er niets mee. De opzet van de vragenlijst was duidelijk en helder te communiceren aan medewerkers: dat is nu wel anders. De

éénjaarlijkse en tweejaarlijkse thema's, modules, eigen vragen etc. Sommige vragen zijn te simpel; je zou meer willen weten door vragen te stellen die nog een laag dieper gaan. Heeft het dan zin om die vragen te stellen waar je te weinig mee kan. Er is vrees voor de respons.

RJ: er is behoefte vanuit sectoren voor een verdiepingsslag, en je kunt weinig continuïteit houden. In de teamplannen kom misschien 30% van de vragen terecht, vragen die echt gemonitord worden en gaan over de kwaliteit van het onderwijs. De rest is voor de sectoren ballast waar zij zelf niet direct iets mee kunnen.

GT: verrast over deze nieuwe opzet. Ook de is uitnodiging voor de studentenraad niet aangekomen (*gecheckt door JOB: secretaris heeft naar alle studentenraden een uitnodiging gestuurd via het algemene mailadres, vreemd en vervelend dat deze dan niet goed is aangekomen*). Bestuurders kregen in mei al informatie, maar de kwaliteitszorgmedewerkers ontvingen de informatie pas bij de informatiebijeenkomst in oktober. RJ: door de vele keuzes is het een grote puzzel. MoK: JOB zou moeten meten wat studenten vinden van het onderwijs. We drijven steeds verder af van waar het voor bedoeld is. Elk jaar nieuwe modules, geeft ook geen rust, en je kunt niet zeker zijn dat je module volgend jaar weer terugkomt. Het was niet voor iedereen duidelijk genoeg dat de modules optioneel zijn, dit is wel besproken tijdens de informatiebijeenkomst. MV: niet alle modules geven antwoord op de vraag "hoe is je onderwijs" en wat kan school/docent daaraan doen. JvdW: onderwijstijd en -kwaliteit zou toch standaard erin moeten zitten.

RvdV: Welke timing zou wenselijk zijn bij het informeren? GT: informatiebijeenkomst zodra dit bekend is. Als bestuurders het in mei weten, zou het fijn zijn als wij ook al voor de zomervakantie waren geïnformeerd.

DW: alles wat hier gezegd wordt, is redelijk unaniem: hoe kan dit zo ontstaan zijn? RvdV: de MBO Raad zit aan tafel namens de instellingen, JOB voor de studenten, OCW met het oog op landelijke afspraken. DvL: voor JOB ook vervelend om te horen dat vanuit de MBO Raad er niet gevraagd wordt aan de scholen. GT: tegelijkertijd: MBO Raad heeft een anders perspectief dan kwaliteitszorgmedewerkers. RJ: in de beleidslaag wil iedereen alles weten, maar kunnen niet aangeven waarom. MaK: de vragen moeten altijd op een manier de studenttevredenheid over iets meten. GT/RJ: de hoofdvraag bij zulke overleggen moet telkens zijn: voor wie doe je dit. KvW: de JOB moet teveel groepen bedienen. Ga terug naar wat het oorspronkelijke doel is. Een docent wil altijd andere informatie dan CvB'ers. MoK: bij laatste bijeenkomst bleek het doel ook wel aangepast; temperaturen en monitoren etc.; zaken gaan door elkaar lopen. KvW: iets erbij is oké, maar het wordt snel té groot. RJ: vragen die echt over kwaliteit gaan, zijn zo hoog over, dat men de verdieping niet kan maken.

GT: om de snelheid te behouden, wil je voor de hele standaardvragenlijst een codeboek hebben. Dan kun je data meteen aanmaken. JL: dat ligt bij ons, Eline is daar mee bezig. EL: voorheen kwamen databoeken geautomatiseerd na databewerking uitgedraaid, lastig inschatten of het nu lukt om dat in kortere looptijd te regelen. MaK: het is echt veel werk om de extra modules en labels te verwerken. De onderdelen van de vragenlijst die gelijk zijn aan vorige meting(en) houden ook dezelfde namen en labels. Voor nieuwe modulevragen stellen we de variabelenamen en -labels op. GT: Het zou fijn zijn om dit al op voorhand in een codeboek

geleverd te krijgen, zodat we alles kunnen voorbereiden en de data meteen kunnen gebruiken als het binnenkomt.

RvdV: Gemengde signalen over naar jaarlijks gaan, vanuit sommige instellingen een sterke wens, anderen hebben er minder behoefte aan – voor JOB is het fijn om jaarlijks te meten wat de mening van studenten is. GT: Voor de Werkagenda/Stagepact moet jaarlijks verantwoorden, niet persé monitoren. DW: waarom zegt JOB niet; wij hebben een eigen cyclus, dit past niet, we doen dit niet? Heeft het zin om hier te delen wat wij graag zouden willen? Of heeft dit toch geen invloed? Kan er nog iets gebeuren met onze feedback? MV/x: Je kon dus ook weinig met die data die je vorig jaar “verplicht” moest meten. MoK: de respons gaat vermoedelijk naar beneden bij jaarlijkse afname. De scholen hebben ook minder ruimte meer op zaken op te pakken. DvL: eerder uitgevraagd wat de wens was hieromtrent. Er is ook aangegeven als je de thema's tweejaarlijks wilt blijven meten, ondanks een jaarlijkse afname. Zo heb je wel nog die tijd tussendoor om ergens mee aan de slag te gaan. MaK: mooie van jaarlijks, is dat ook éénjaarlijkse studenten ook meegenomen worden en in contact komen met JOB. ZF: de keuze om het jaarlijks te doen kan je aanbieden, maar dan kunnen instellingen zelf de keuze maken om mee te doen. DvL: het is wel fijn als er jaarlijks zoveel mogelijk instellingen meedoen, zodat je een goede benchmark hebt. RJ: jaarlijks meten met een kortere vragenlijst, en de resultaten komen in de teamplannen terecht: dan is elk jaar een meting an sich prima: je hebt van elk jaar een meting. TM: Wij hebben ook scholen in het vo, daar zien we: leerlingtevredenheid jaarlijks, oudertevredenheid om het jaar. Bij leerlingen wordt wel continu gewerkt aan tevredenheid, bij ouders minder: dit spreekt voor de jaarlijkse afname.

RJ: je hoopt dat de modules op sectorniveau betrouwbaar zijn, maar is twijfelachtig. GT: je draagt wel bij aan het landelijk niveau: daar is wel iets voor te zeggen, maar dit is wel lastig uit te leggen aan de docenten. RvdV: wat kan JOB hierin doen? GT: lastig, sommige teammanagers kunnen dit doen. KvW: mogelijk meer aangeven wat JOB/OCW gaan doen met deze modules. Nu heeft men over de vorige modules niets meer gehoord. RvdV: dus informatie over wat is er eerder gebeurd, en wat zijn de plannen voor komende jaar. KvW: je kunt ook terugkoppelen aan de scholen zelf. MV: aan presentatie voor studenten toevoegen wat JOB doet/wat het oplevert. RvdV: heeft hier iets over toegevoegd aan de afnamepresentatie. MoK/RvdV: powerpoint staat klaar, filmpjes online. GT: handleiding omgezet naar powerpoint, minder taal etc. MaK: handleiding is heel tekstueel, visueel is beter. RvdV: gaat hiermee aan de slag.

RvdV: Qua opzet is er is afgesproken om dit voor 2026 en 2027 zo te doen. Na 2027 zijn de WA/SP afgelopen, waardoor er ruimte is om opnieuw naar de vragenlijst te kijken voor de JOB-monitor 2028. De validatie daarvoor zal dan in 2027 moet gebeuren. Het is lastig om alle wensen mee te nemen. DW: op detailniveau hebben we allemaal voorkeuren, maar over de basis is men het echt wel eens. RvdV: men gaat kijken wat het oplevert, maar daarna beslissen of men door wil. EK: iedereen per definitie negatief? Nee, niet iedereen vindt dit slecht, maar de manier waarop qua communicatie en de basis/inhoud vragenlijst zijn niet ideaal. RvdV: Willen jullie liever elk jaar dezelfde standaardvragenlijst dan wisseling in tweejaarlijkse thema's? Ja, misschien wel. Al biedt het ook ruimte voor andere thema's. GT: daar help je ook teams mee: je kunt meten of je inzet effect heeft gehad. Temperaturen moet echt een klein setje met keuze zijn, en de nadruk ligt op monitoren. Het slaat nu door in gebruik voor andere doeleinden. De random-module heeft men weinig interesse in, omdat je niet kunt uitsplitsen en de thema's niet allemaal relevant

zijn. DvL: Studentenhuisvesting, nabijheid opleiding of positie mbo studenten zijn wel thema's waar studenten mee te maken hebben, dus voor JOB zijn deze wel belangrijk. GT: dit staat al op de agenda van mijn instelling en wordt via andere wegen op ingezet; dus voor ons is dit niet relevant om via de JOB-monitor te meten. Dus: random toewijzing is onwenselijk, al wordt het landelijke belang ook wel begrepen – dat mag dan niet een te groot onderdeel worden en moet wel enigszins uit te leggen zijn.

GT: hoeveel deelnemers zijn er nu. RvdV: nu zelfde aantal deelnemers als in 2024. De benchmark is daarmee een stuk beter dan bij de Werkagenda/Stagepact-monitor in 2025, toen deden er minder instellingen mee.

EK: wat inhoudelijk ook echt mist, zijn de beroepsvakken. Eigenlijk wordt daar niets over gevraagd. Welke vraag je gaat opstellen, is inderdaad moeilijk. Maar je merkt dat teams dit ook missen (werkt demotiverend). Dit wordt onderschreven. GT/JvdW: dit is eerder ook al genoemd in deze setting. JvdW: Daarnaast: bij een kleine school is er één docent die Engels geeft; niet ideaal, want dan is zo'n vraag eigenlijk de beoordeling van de docent.

Conclusie:

- Bestuurlijk Overleg in maart, daarin koppelt JOB de reacties uit het Gebruikersplatform terug naar de MBO Raad en OCW.
- RvdV voegt een [powerpointversie van de docentenhandleiding](#) toe.
- Voor 2026 en 2027 is deze opzet afgesproken en die gaan we ook zo doen, maar we kunnen nadenken over de vragenlijst van 2028. Daarnaast kunnen we de huidige modules inclusief inhoud ook beoordelen naar relevantie, JOB komt hierop terug.
- RvdV zal een overzicht van de modules maken met uitleg over de keuze van deze modules en het doel ervan. [Deze is toegevoegd aan de bijlage van de docentenhandleiding.](#)
- RN gaat een algemeen codeboek maken dat al eerder kan worden gedeeld dan de instellingsresultaten, zodat scholen het inladen van de data kunnen voorbereiden.
- Ten slotte zullen we kijken hoe we deze editie het best kunnen evalueren.

RvdV: dit jaar al een evaluatie doen voor de zomervakantie, om te zien welk algemeen beeld er is. Hoe kunnen we dat het best doen? GT: forms kan prima, maar je moet vooral terugkoppelen. MV: ging sowieso zelf al ophalen hoe men deze meting ervaart: dus kan aansluiten bij JOB. MaK: email achterlaten bij forms. GT: keuze geven over terugkoppeling aan jezelf of contactpersoon van de monitor, en daaraan terugkoppelen.

Passende vragenlijst voor LLO-studenten

- *Welke vragen uit de basisvragenlijst zijn niet geschikt voor LLO-studenten*
- *Hoe kunnen we dit beter onderzoeken*
- *Wat hebben jullie van ons nodig om dit uit te zetten.*

RvdV: soort tussenversie voor LLO-studenten, omdat we deze groep ook graag willen betrekken. MV: idee dat deze informatie gemist is.

RvdV: voor dit jaar: LLO-studenten vullen jaarlijkse- en tweejaarlijkse thema's in. LLO-studenten krijgen daarna enkel de LLO-module. Studenten van 25 jaar en ouder en langer dan twee jaar geen onderwijs gevolgd. → *aanvulling: O.b.v. DUO gegevens weten we hoe oud studenten zijn. Zijn ze ouder dan 25, dan krijgen ze de vraag of ze LLO-student zijn en worden ze al dan niet naar deze module doorgestuurd.*

Uiteindelijk wil je een eigen vragenlijst voor de LLO-student. MaK/GT: dat zou veel beter zijn. MV: meer in zijn algemeenheid, is de vragenlijst eigenlijk ook niet helemaal goed passend voor de bbl-student.

MaK (/GT/AN): veel studenten krijgen les op hun werklocatie, niet op school. Als het bedrijf geen ondersteuningsbehoefte heeft ingekocht, krijgt men dat ook niet (dus niet helemaal passend hoe het in de basisvragenlijst staat). Werkplek is niet passend voor de groep. Positie mbo-studenten: voelt men zich student, ook niet passend. GT: ga ervan uit dat de respons op LLO laag zal zijn.

RvdV: stel je werkt naar aparte vragenlijsten, zijn bol, bbl en llo dan voldoende? MaK: definitie LLO-student is lastig. In de eigen systemen is het ook niet altijd goed eruit te halen wie de LLO-student is. MV: apart traject voor klanttevredenheid, dus niet echt behoefte aan LLO-vragen. GT: manager LLO heeft vragenlijst gemaakt o.b.v. JOB-items: invullen gaat op verschillende momenten. De meetmomenten van de JOB passen er niet bij. Het is fijn om deze doelgroep een plek te willen geven, maar vrees dat het niet gaat lukken. MV/GT: alsnog: zinvol om aan te passen aan niet reguliere student! MaK: je hoopt toch een benchmark te kunnen krijgen. Oproep: diegenen die al vragenlijsten hebben, graag aan Rosa sturen. GT: meetmoment blijft wel lastig. KvW/GT: hou er wel rekening mee: het is niet echt een representatieve groep die je bevraagt. Discussie over bekostigingssystematiek LLO in de gaten te houden: als LLO zo belangrijk is, zal de systematiek aangepast worden en dan kunnen jullie daarop aansluiten (juni 2026 meer hierover).

JvdW/ZF/ e.a.: allemaal op bedrijfsgroep gezet, dus men gaat het niet aanbieden. Registratie van LLO-studenten is zeer divers!

RvdV: je kunt er inderdaad voor kiezen om de LLO-studenten de JOB-monitor niet aan te bieden. MaK: gelet op respons maakt het wel uit. EL: Ja, respons zal lager uitvallen. GT: ik haal die er achteraf gewoon uit. Dan wijkt de respons die wij intern hanteren wel af van hoe het landelijk geregistreerd staat. EL: Als deze studenten in het labelbestand zijn aangemerkt als "uitsluiten" (voorheen: "bedrijfsgroep"), worden ze niet meegerekend in de respons. Evt. kunnen bepaalde klassen, locaties of andere vooraf aangeleverde labels op verzoek worden uitgesloten van het responsoverzicht. EK: je kunt ze uit je labelbestand gooien, KvW: liever als bedrijfsgroep aanmerken, anders gaat DUO toch koppelen, maar heb je geen label.

Conclusie: sluit nog niet goed aan, we gaan kijken naar de inhoud. Daarnaast kijken/afwegen of LLO een plek moet krijgen bij JOB. De inzet om aan te sluiten bij deze doelgroep wordt gewaardeerd, maar wordt nu niet bereikt. Belangrijk om hierbij de bekostigingssystematiek in de gaten te houden.

Presentatie van resultaten voor studentenversie

- *Studentenversie – Wat hebben ze nodig?*
- *Beleidsversie – Hoe ontvangen jullie de resultaten graag? (ook voor andere organisaties)*
- *Resultatenwebsite – Wat te doen?*

Studentenversie

RvdV: JOB-monitor is een te groot boekwerk voor studenten, dus willen een versie van de resultaten presenteren die beter aansluit bij de behoefte van studenten (podcast, rondleiding door school etc.). KvW: presentatie aan Centrale Studentenraad met score op thema's: dat viel goed, kon via de resultatenwebsite. RvdV: er is een training vanuit JOB op de resultaten van de monitor; attendeer ze daar graag op. JOB gaat zelf nog met studenten in gesprek over deze vorm. MV: er is ook altijd interesse in de uitkomsten op de eigen vragen.

Beleidsversie

AN: uitsplitsingen naar sector zijn wenselijk. GT: onderwijsregio; afgebakende gebieden. Thema's verschillen per regio; landelijk beeld is eigenlijk geen beeld. Niet om daar zelf iets van te vinden, maar anders zegt het weinig. MoK: benchmarken met instellingen uit eigen regio. RvdV: je wil niet dat er een ranglijst ontstaat in de vorm van "een regio het beter doet dan die". GT: je nodigt juist anderen uit om te kijken waar iets beter gaat en hoe ze het daar dan doen.

DW: kan ook helpend zijn om uitspraak te doen over wat voldoende is (score 3.xx) is voldoende. GT: berekening op 1-5, overige antwoorden op aparte manier (zodat respons volledig is). School is ook lid van DPO, maar dashboard is uitwisselbaar! KvW: vooral als je zelf nog niets hebt. Minimumniveau i.v.m. herleidbaarheid is bij de meesten n=10.

Resultatenwebsite

RvdV: men moet ernaar kijken i.v.m. de modules, kwam ook ter sprake bij informatiebijeenkomst. KvW (MV/GT/RJ): gebruikt voor percentages tevredenheid. Verder lijkt er niemand te kijken: het niveau is te hoog over. Toch kijken hoe we dit voor studenten zinvol kunnen inzetten, geen wens op tot een lager niveau de resultaten beschikbaar te maken maar wel om er meer mee te doen. MoK: men krijgt al een rapportage, zodat men per vraag het gesprek aan kan gaan; dan heb je de website niet nodig.

KvW: verzoek: items WA/SP niet alleen op 5-puntschaal, maar ook in percentages.

Module keuze

- *Uitleg over proces modules 2027*
- *Welke modules zijn veel gekozen?*
- *Welke modules willen we behouden?*
- *Zijn er thema's die volgens jullie missen?*
- *Hoe hebben jullie de studentenraad meegenomen?*

Gekozen modules

Modules	aantal x gekozen
---------	------------------

Sociale veiligheid	28
Onderwijstijd en -kwaliteit	24
Digitalisering	14
Examens	11
Geldzaken	9
Studentparticipatie	7
Doorstroom	6
Positie mbo-studenten	4
Reisafstand opleiding	2
Studentenhuisvesting	1
Welzijn	28

MV: graag deze uitkomsten delen met de kzm. Vanuit allerlei hoeken (gemeente, woningbouw, TU etc.) allemaal de vragen: wat is de behoefte rondom studentenhuisvesting? Vandaar dat wij die module toch hebben gekozen. Positie mbo-student is in Eindhoven echt veranderd, dus de deur staat open.

RvdV: onderwijstijd- en kwaliteit en sociale veiligheid zouden wat JOB betreft meegenomen moeten worden naar een volgend jaar, want die zijn dus veel gekozen. De andere aantallen nemen we ook mee in die overweging.

EK: huisvesting en reisafstand zijn voor ons niet relevant en zouden er daarom uit mogen. Module digitalisering aangepast, maar een deel van de vragen is relevant – terwijl het thema wel belangrijk is.

RvdV: is het erg als er modules inzitten die niet voor elke school passen? GT: probleem is, dat je als school altijd vragen krijgt die voor jou niet relevant zijn en waar studenten wel vragen over krijgen. Zorg dat het passende vragen zijn, en ook liefst iets waar school iets mee kan (circle of influence). En vooral: licht toe waarom je vragen stelt als JOB zijnde (ook waarom je het één keer vraagt). Niet alleen voor kzm, maar ook voor studenten is het relevant om te weten waarom je iets vraagt. En blijf oog houden of JOB de juiste vehicle is.

Ontbrekende thema's

Beroepsvakken (dit zit dus deels als in onderwijstijd- en kwaliteit; vandaar veel gekozen). Uiteraard mag dit ook op de mail naar JOB. MaK: behoefte aan digitalisering modules was groot, maar AI-afdeling vond de module slecht. Behoefte is er wel, maar vragen moeten anders zijn. EK: thema digitalisering is goed, de vragen waren slecht (laatste twee oké). RvdV: meenemen in de evaluatie van modules.

ZF: binnen veel modules zaten wel één of twee goeie vragen, maar om de vragenlijst korter te houden, kies je dan maar niet. GT: er zitten een paar hele goede vragen in, maar veel ook zeer matig: vraag dit uit. MoK: ga inderdaad na wat relevante vragen zijn. GT: meerderheid van de modules is qua thema aansprekend, maar daarbinnen moet je echt beter kijken naar de vragen. KvW: ophalen hoe de contactpersonen dit ervaren.

MaK: wat is er uit inventarisatie gekomen onder de kzm? DvL: keuze was al gemaakt om maximaal tien modules te doen. Zowel JOB, OCW als MBO Raad hebben daarbij telkens tien modules gekozen en zo is men eruit gekomen. RvdV: welzijn stak er met kop en schouders bovenuit, dus daarom werd dat een standaardthema. *Aanvulling: thema's die minder prioriteit kregen en daarom niet gekozen zijn, zijn basisvaardigheden, informatievoorziening, buitenlandervaring en vertrouwen in de overheid. Examens en doorstroom kwamen juist naar voren met hoge prioriteit waardoor die wel gekozen zijn.*

Meenemen studentenraad

RvdV: leuke, goede avond gehad met studenten over de modules bij ons op kantoor. Zijn raden meegenomen door jullie bij het maken van de keuzes?

MaK: ze hebben iets gekozen, maar wellicht niet heel weloverwogen. Er is meer tijd nodig om dit een plek te geven dan drie weken. KvW: had echt meer tijd moeten hebben. MoK: er was ook geen tijd om de nieuwe opzet goed toe te lichten, wel fijn dat er iemand van JOB bij was, dat kwam toevallig zo uit. MV: als prima ervaren, maar men krijgt veel informatie en is nieuw. MaK: je wil ook dat de SR dan manieren en tijd heeft om thema's op te halen (dus bijv. stembus op locaties etc); meer tijd voor nodig. EK: wel genoeg tijd gehad om dit goed te regelen.

Conclusie: te weinig tijd voor bespreken nieuwe opzet en het kiezen van de module, en daarmee studenten in hun rol te zetten. Gewaardeerd dat men kon kiezen en dat de studentenraad zo wordt betrokken, dat is ook leuk na afloop als ze de resultaten kunnen inzien. Studentenraad zal wisselend ook worden betrokken bij de afname.

Kick-off & respons verhogen

- *Kick-off 5 januari*
- *Responsverhogende maatregelen per school – tips & tricks*

RvdV: Kick-off 5 januari bij het Da Vinci College deze keer, dit zal elk jaar een andere school zijn.

RvdV: is er de wens om e.e.a. [overzicht te maken van responsverhogende maatregelen](#) en die op de portal te zetten? Ja.

EK: privacy officer kreeg handleiding docenten: 1^e tip is dat studenten bevestiging laten zien: dat kan eigenlijk echt niet. RvdV: passen we aan.

Wensen voor verder onderzoek

- *Voeren jullie naast de JOB-monitor andere onderzoeken uit op eigen initiatief en is het wenselijk om dat bij ResearchNed te doen?*

GT: wat is daar het voordeel van? RvdV: meedenken dat een bureau doet, bijv. op de vragen. GT: je doet er niets centraals meer, dat gaat meer op team-niveau. Dit gaat op allerlei verschillende manieren en via verschillende systemen. MaK: wij gebruiken daarvoor de onderwijsspiegel. RJ: men is op zoek naar goeie tooling, nu ook in gesprek met onderwijsspiegel. MaK: kwaliteitsscholen is niet heel duur, maar men maakt een pdf van resultaten met AI. Niet top: dat

is onwenselijk. Onderwijsspiegel betaal je meer voor, maar je kan er heel veel mee, incl. eigenaarschap naar de teams toe.

W.v.t.t.k.

Uitreiking JOB-Monitor op 21 mei, waarschijnlijk in Utrecht.

ZF: wijzigingen in ppt en handleidingen: RvdV probeert vanmiddag, maar waarschijnlijk morgen: sowieso deze week. Rosa stuur iedereen een mail zodra het op de portal staat.

MV: volgend overleg alvast plannen? Eind januari/begin februari was het plan: Danielle mailt deze week de datumprikker.

MaK: hoe kun je aanmelden voor de kick-off? RvdV: je bent welkom!