

Gebruikersplatform 2 | JOB-Monitor 2026

26 januari 2026 | 12:30-16:00

Inhoud

Aanwezig	1
Start monitor	1
Promotiematerialen afname	2
Modules	4
W.V.T.T.K.	6

Aanwezig

Wanda van Kerckhove (Da Vinci College), Dien Wouda-Mueters (VISTA College), Gischja van de Kastele-De Haak (Rijn-IJssel), Alexandra Nicolaije (Yuverta), Matthys Kuyvenhoven (ROC Mondriaan), Evert Koelewijn (ROC Midden Nederland), Tessa Minneboo (VONK), Jeroen v.d. Weijde (STC Rotterdam), Eline Luyten (ResearchNed), Josien Lodewick (ResearchNed), Monica Klein (Yonder), Geertje Tonnaer (Graafschap College), Rosa van de Velde en Danielle van Leeuwen (JOBmbo).

Start monitor

De start van de monitor was op zijn zachtst gezegd rommelig:

- In de eerste week begonnen we de eerste twee dagen met problemen bij de DUO inlogfaciliteit. Hier volgt nog uitgebreide evaluatie over, maar in het kort is dit de uitleg richting ons geweest: Men test bij DUO in een test-omgeving en mag niet met echte studentgegevens testen in het live-omgeving. Op basis van dat de test-omgeving werkte, is ervan uitgegaan dat dit in de live-omgeving ook goed zou gaan, maar dat ging dus niet goed...
- Aan het einde van de eerste week en begin tweede week ging het mis met de link van de vragenlijst. Na inloggen bij DUO worden studenten naar de link van de vragenlijst gestuurd, die link werd geblokkeerd door de software van scholen. Beveiligingssoftware opent de link een keer, daarna doet de student dat: daarna kreeg men de melding dat er dubbel ingelogd is. Daarvoor is een omleiding ingebouwd door ResearchNed. Respons bleef in de tussentijd wel steeds toenemen, door studenten die er wel in konden (bijvoorbeeld via hun eigen internetnetwerk), daardoor is er niet besloten tot een volledige pauze.

- Vorige woensdag nog een half uur een error, mogelijk op server. Studenten die op dat moment de vragenlijst aan het afnemen waren kregen een 504 error te zien. Gelukkig was dat maar van korte duur.
- Donderdagavond zou achter de schermen de hosting van de website van JOBmbo zelf verhuisd worden, over de timing hiervan waren wij niet geïnformeerd omdat we er niks van zouden moeten merken... dat merkten we wel, want op donderdagavond kwam MBO Bonaire erachter dat de link niet meer werkte. De website van JOB zelf was niet meer bereikbaar tot vrijdag einde middag.

Enorm vervelend hoe dit allemaal is gegaan, alles waar het fout kon gaan is misgegaan. En eerlijk gezegd overviel het ons ook, omdat we dit eerder nog niet hebben meegemaakt. Goed om even met elkaar bij stil te staan, wat kunnen wij beter doen?

GT: mailen is soms lastig: de tijdsspanne tussen reactie via mail en nood aan snel contact. Het zou goed zijn als er een nummer is dat te bereiken is, of een whatsapp waarop je kan zien of iets gelezen is. EK: ook kunnen bellen en JOB direct bereikbaar houden. Het is prettig om snel te kunnen schakelen. GT: daarnaast pro-actiever communiceren (er is een storing, we zijn ermee bezig) is gewenst. Het is anders ook steeds moeilijker uitleggen in school. RvdV: is er behoefte aan detailinformatie? MoK: ja, want dat is relevant voor je interne evaluatie en communicatie, wij bepalen zelf wat we dan doorsturen in de communicatie naar de rest van de school. EK: voor volgende keer: mogelijk testen op instelling, en dan met verschillende klassen en devices etc. JL: hierover zijn we met DUO en eigen hosts in overleg. EK: qr-code met directe link **en** met indirecte link (via JOB-website) is wenselijk. AN: melding onder de link van JOB (website) zelf extra informatie zetten, bijv. probleem is bekend, neem contact op met de contactpersoon. MaK: goed om in de docentenhandleiding op te nemen dat het handig is om bij een probleem een screenshot, tijdstip, en of het een of enkele studenten betreft door te geven. Dan krijgen wij ook direct goede meldingen binnen, die weer met jullie kunnen worden gedeeld. RvdV: iedereen: dank voor de snelle reacties, meldingen, meedenken et cetera – dat heeft echt geholpen in het oplossen van de problemen.

Conclusies: men weet het liefst z.s.m. dát er een probleem is, ook als het nog niet helemaal helder is. Zo kan dit direct binnen de school gecommuniceerd worden en wordt daar de stroom aan klachten ook beperkt. Daarnaast wens voor een bereikbaar telefoon/whatsappnummer en meer statusupdates op de website. JOB gaat dit uitzoeken en verbeteren, dat zal voor de volgende afname zijn.

Nu zijn we bereikbaar via: job-monitor@jobmbo.nl, Danielle (06-42443100) en Rosa (06-43137825). We kunnen niet altijd opnemen, maar dan mag je ons ook appen of proberen we op een later moment terug te bellen. Contact via het mailadres werkt voor ons het handigst, want dan leest ResearchNed ook mee.

QR-code met link naar JOB-site blijft onderdeel van afnamemateriaal (staat op portal).

Promotiematerialen afname

Feedback: Sommige materialen kwamen wat laat, de communicatie in de scholen wordt al ruim voor de kerstvakantie gedaan. AN: daarnaast zou het fijn zijn als je op het bestelformulier per locatie een contactpersoon op kunt geven (kan het rechtstreeks naar de juiste locatie en weet men meteen naar wie het toe moet daar).

Promotiemateriaal graag nog iets eerder ontvangen (MK, EK). RvdV: afname start in januari, laatste week van november uiterlijk. Posters midden december is prima.

RvdV: worden de materialen gebruikt?

- Fysieke posters → ja (door 24 scholen besteld)
- Narrow-casting → ja, wordt gebruikt
- Docentenpresentatie → slide met wat je vorige keer hebt gedaan met de resultaten weer toevoegen, zat er voorgaande jaren in (GT). Teams kunnen dit zelf invullen, en is interessant voor studenten om dit terug te horen. Zit wel al in de afnamepresentatie. De docentenpowerpoint werkt goed, fijn dat GT die had gedeeld en dat er nog een JOB-versie is gekomen.
- Docentenhandleiding → na vorige bijeenkomst heeft RV uitleg met module toegevoegd. Dit is nu niet echt gebruikt, maar volgend jaar wel weer meenemen voor de uitleg. → GvdK: heeft zelf 1 A4 met info voor docenten; deelt ze met JOB ter inspiratie.
- Filmpjes: de eerste (over monitor zelf) spreekt meer tot de verbeelding. Men licht klassikaal toe hoe het werkt qua inloggen, eventueel met powerpointslide.
- MK: soort barometer met percentage op schoolniveau hoe de respons ervoor staat. AN/DW doen dit via clickview/power bi. Dus puur een formatje, en dan kan school zelf bepalen wanneer men dit deelt. GvdK: Er is een formule voor de benodigde respons (men deelt dit).

De formule die achter het berekenen van de respons zit, is de volgende:

- *netto steekproefgrootte (hoeveel respondenten zijn er minimaal nodig voor een betrouwbare uitslag) = $(\text{populatie} \times 1.96^2 \times (50 \times (100 - 50)) \div (1.96^2 \times (50 \times (100 - 50)) + (\text{populatie} - 1) \times 5^2) + 0.99$*
 - *1.96² Z-score voor een **betrouwbaarheidsniveau van 95%**;*
 - *50 × (100 - 50) heeft te maken met aannahme van maximale variatie (50% kans op "ja" of "nee");*
 - *5² voor een foutmarge van 5%;*
 - *+0.99 = voor afronding naar een heel getal.*
- *bruto steekproefgrootte (10% respondenten extra omdat niet iedereen reageert) = 1.1 × netto*
- Juist wel of geen JOB-styling: MaK: studentenraad vond de posters te algemeen, zelf iets ontwikkeld met marketing en communicatie. Deelt dit graag met JOB.

Poster voor docenten ook met tips erop, flyer en poster voor studenten. MK: hier wordt het juist goed ontvangen, in het kader van anonimiteit en onafhankelijkheid. Goed om beiden aan te bieden: JOB-stijl + canva die aanpasbaar is voor instellingen die daar behoefte aan hebben.

RvdV: anekdote → drie pakketten die scholen hebben ontvangen: één met wasstrips, in 2 andere fashioncheques. We hebben zelf de pakketjes ingepakt, dus heel bijzonder.

AN: studenten ervaren soms toch minder anonimiteit, omdat ze hun naam in moeten vullen. Wellicht in het scherm van de inlogfaciliteit meer informatie geven over de anonimiteit. Op andere instellingen herkent men dit minder afgelopen jaren, was hiervoor wel een terugkerend iets.

Conclusies: JOB en RN kijken samen met DUO of er iets mogelijk is wat betreft een anonimiteitsmelding, hoeft niet voor elke student zichtbaar te zijn, maar wel voor de studenten die hier vragen over hebben. Dit zal voor de volgende afname zijn. Hetzelfde geldt voor een verkorte naam van de instelling, nu staan instellingsnamen volledig uitgeschreven (op basis van RIO) voor studenten die hun instelling moeten kiezen vanwege een dubbeling.

Voor afnamemateriaal wordt docentenhandleiding en docentenpresentatie jaarlijks herzien. Eventueel A4'tje met uitleg nog hieraan toevoegen. Daarnaast voor posters zowel JOB-posters als opzet voor maken van eigen materiaal, wensen zijn hier verdeeld.

Modules

DvL: Forms opgestuurd, 21 reacties, iets minder dan de helft van het gebruikersplatform. Daarmee gaan we aan de slag. In het algemeen wat opvallendheden die vaker terugkomen:

- Merken dat er veel reacties zijn dat het buiten de sfeer ligt, docent kan er niets mee etc. JOB is belangenbehartiger: niet alleen bezig met wast student binnen school meemaakt, maar ook wat deze verder meemaakt, dus ook diens positie en geldzorgen etc. Dat zijn vaak ook dingen waar MBO-Raad en OCW interesse in hebben, maar vanuit JOB zelf dus ook belang bij.
- GT: soms gek dat structuur van de vragenlijst in de weg lijkt te zitten qua logica voor de studenten en docenten. Zaken voor de werkagenda hoorden vroeger bij elkaar; dat zit de inhoudsvaliditeit in de weg.
- DvL: worden ook suggesties gedaan om modules op te nemen in de basis: dat kan niet voor 2027, maar gaan we voor 2028 wel overwegen/bekijken.
- DvL: Doel van de JOB-monitor sluit ook aan bij de taak van het mbo, die is breder dan wat er soms in de antwoorden wordt gesuggereerd. Een van de doelen is opleiden van actieve burgers. Zou een meldpunt bij geldzorgen dan niet goed zijn voor een student? Ook in de werkagenda wordt gestreefd naar bepaalde zaken,

zoals gelijke positie. Is het daarmee niet de opdracht van de school? DW: mogelijk dit helderder communiceren: sommige vragen zijn direct bruikbaar voor scholen, maar sommige vragen zijn dat minder, maar dienen dus wel een ander doel. DvL: en wat moet de verhouding zijn tussen deze thema's.

- Sommige thema's in andere vragenlijsten gesteld? BPV-monitor, testjeleefstijl, instroom etc. BPV-monitor werkt via stagebegeleider, en respons is een stuk lager, je hebt selectiebias, en je hebt wellicht druk op sociaal wenselijk antwoorden. Dit is wel in ontwikkeling, steeds meer scholen gaan nu werken met directe bevraging van de student via de BPV-monitor. GvdK: Als de BPV-monitor beter gaat werken, is het wel waarschijnlijk beter om daar de stagevragen te stellen: daar stel je de vraag op het juiste moment (vlak na stage). Goed om hier in contact mee te blijven. Vanuit JOB is er driemaandelijks contact met SBB om elkaar hierover op de hoogte te houden.
- Veel suggesties over formulering; deze suggesties moeten we afwegen tegenover het belang om te monitoren, daarvoor wil je wel precies dezelfde vraag stellen.
- Van acht modules geeft de meerderheid aan dat ze wel nuttig zijn. Nabijheid (incl. reisafstand) van de opleiding, studentenhuysvesting en positie mbo-studenten worden niet/minder gewaardeerd. LLO hangt er tussenin, daar is ongeveer 60% positief over.

Doel JOB-monitor, deze is geherformuleerd voor nieuwe opzet:

- Periodiek ophalen van het studentenperspectief op zaken die direct en indirect het onderwijs en de student raken.
- Instellingen en studentenraden gebruiken resultaten voor kwaliteitsverbetering, benchmarken en bereiken van de ambities uit landelijke afspraken zoals de Werkagenda en Stagepact.
- Landelijke partijen gebruiken de resultaten voor monitoring en beleidsvorming.
- Mbo-studenten ervaren hiervan positieve effecten in hun studieloopbaan.

RvdV: toelichting bij werkvorm: cirkeldiagram toont verdeling nuttig/niet nuttig, daarnaast per vraag hoe deze scoorden. Aantal open reacties ook erbij, en in sommige gevallen kleine toelichten van JOB, om belang/reden achter module toe te lichten.

Halverwege maart bestuurlijk overleg JOB met OCW en de MBO Raad: daar zal men deze input meenemen. JOB haalt uiteraard ook informatie op van studenten. JOB ervaart dat wat docenten en kwaliteitszorgmedewerkers willen en adviseren, niet helemaal gelijk is met wat de bestuurders (via de MBO Raad) meegeven. Uiteindelijk is het de taak van de MBO Raad om uit te zoeken wat de scholen willen, maar zo neemt JOB deze informatie ook mee. We gaan bespreken met de MBO Raad hoe we dit in de toekomst gaan doen. Voor ons belangrijk, maar eigenlijk zijn wij er voor het studentenperspectief.

[UITEEN VOOR BESPREKEN MODULES] > In tweetallen is er gereageerd op de resultaten uit de forms. Ook zijn er suggesties gedaan voor verbetering. Alle input is opgeschreven op de vellen.

RvdV: JOB gaat alles verwerken, dank voor input. Zullen hierover terugkoppelen (ook n.a.v. wensen uit gebruikersplatform 1). Enkele centrale punten:

- Beroepsgerichte vakken ontbreekt (past in onderwijstijd- en kwaliteit);
- GT: persoonlijke leerroutes/flexibilisering past ook in onderwijstijd- en kwaliteit (ervaart student ook zelf keuze, en soms vinden ze dat niet fijn);
- Vragen die bij elkaar horen, niet uit elkaar trekken.
- Idee GvK: Om het jaar meer op persoonlijke richting (emotioneel, persoonlijke zaken), jaar erna mee beroepsgerichte en organisatorische zaken.

RvdV: Hersenspinsel: stel dat je op wat minder modules uitkomt (thema's vallen af, sommige vragen moeten standaard zijn). Stel je kiest er drie en er zijn er bijvoorbeeld nog maar twee over: die worden dan random toebedeeld: dan heb je dus meer respons op de random modules en zijn het minder thema's om uit te leggen. GT: het temperatuuren is wel goed, daar past de diversiteit van thema's goed op. Daar zou een instelling zich ook naar kunnen schikken. Het is niet alleen maar ikke. EK: minder modules, goed idee. Helpt als je kunt uitsplitsen naar locatie: dan kun je er ook echt iets mee (dat kan dan dus, met minder modules). MK: als je drie modules kiest, kun je daar ook mee benchmarken. Goed om pakketjes te maken. GvdK: clusteren per jaar zou dan ook beter zijn. EK: wel ook echt rekening houden met lengte van de vragenlijst!

AN: compromis: scholen die iets écht niet willen, ook niet random toewijzen: dit is dan wel weer lastig voor JOB i.v.m. voldoende respons behalen. GT: nog krachtiger als studenten zeggen dat een thema niet passend is, dat kan ook helpen bij de uitleg voor keuzes voor bepaalde thema's.

W.V.T.T.K.

- Uitreiking 27 mei, in de middag. Heel leuk als jullie erbij zijn, jullie steken juist zoveel werk in de afname dus leuk om dat samen te kunnen vieren.
- Wel resultaten snel opleveren (databestanden). Check: grafische rapportages (balkjes) worden ook nog goed gebruikt. → GT: zou fijn zijn om hier een benchmark met landelijke gegevens te zien. Je kiest nu voor landelijk of eigen school: mogelijk zou je beiden bij elkaar willen zien. Clusterscores worden deels gebruikt, maar wel erin laten. Men kiest zelf of die verder worden gecommuniceerd. Dit wordt meegenomen als verbeterpunt voor de volgende editie.
- Voor gebruikersplatform 3 volgt nog een datumprikker en opzet.

- GvdK: op instelling beetje gedoe over AVG. Heeft ook met benchmark te maken. RvdV: overeenkomst is met jurist OCW opgesteld. Onderlegger zit zo in elkaar: Overeenkomsten JOBxDUO en JOBxRN hebben te maken met verwerkingsverantwoordelijkheid over de gegevens. Overeenkomst met scholen is gericht op deelname, die moet elk jaar getekend worden. In de overeenkomst staat wel dat deze voor onbepaalde tijd is, maar dat is gericht op het gebruik van de data – de eisen daarvoor blijven staan, ook nadat het jaar afgelopen is.