



Evaluatieonderzoek studieloopbaanbegeleiding

Een onderzoek naar de implementatie van een
visiedocument inclusief basiseisen voor SLB

Kariene Mittendorff
Laura Staman
Marian Kienhuis
Marije Nije Bijvank
Nora Winters



Vereniging Hogescholen

Index

>	1 Inleiding	3
>	1.1 Beleidsonderzoek voor het project Kwaliteit en Studiesucces - Vereniging Hogescholen	3
>	1.2 Studieloopbaanbegeleiding en de 'maatregel' binnen Saxion	3
>	1.3 Doel van het onderzoek en leeswijzer	5
>	2 Onderzoeksopzet	6
>	2.1 Onderzoeksvragen	6
>	2.2 Onderzoeksmethoden	6
>	2.3 Respondenten	8
>	3 Resultaten	10
>	3.1 Totstandkoming visie en eisen SLB	10
>	3.2 Bekendheid met en implementatie van de visie (en handreiking)	12
>	3.2.1 Saxion visie	12
>	3.2.2 Handreiking 'Van Visie naar Praktijk'	14
>	3.2.3 Gebruik van visie voor eigen SLB plannen	15
>	3.2.4 Betrekken van studenten bij vormgeving SLB plannen	17
>	3.3 Inventarisatie van resultaten na implementatie van de visie en eisen SLB	18
>	3.3.1 Uitvoering SLB 'basiseisen'	19
>	3.3.2 Monitoring en kwaliteitszorg	26
>	3.3.3 Wat geven studenten aan en wat zeggen de NSE cijfers?	27
>	3.4 Invloed van structuur- en cultuurfactoren van Saxion	30
>	3.4.1 Structuurfactoren	30
>	3.4.2 Cultuurfactoren	35
>	4 Conclusie	37
>	Bijlage 1 Visiedocument inclusief basiseisen	45
>	Bijlage 2 Invulling van de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van Saxion	50

1

Inleiding

1.1 Beleidsonderzoek voor het project Kwaliteit en Studiesucces – Vereniging Hogescholen

In het kader van het project Kwaliteit en Studiesucces is een aantal evaluerende beleidsonderzoeken uitgevoerd bij verschillende hogescholen. Doel van het beleidsonderzoek is inzicht verkrijgen in succes- en faalfactoren van een specifieke maatregel of cluster van maatregelen gericht op (het vergroten van) studiesucces. Het gaat hierbij om een evaluatie van de resultaten en effecten van die maatregel, waarbij ook aandacht uitgaat naar de invloed van factoren die met de structuur en cultuur van de hogeschoolorganisatie samenhangen.

Saxion is gevraagd om onderzoek te doen naar een belangrijke maatregel die in 2014 is ingevoerd rondom het thema 'Studieloopbaanbegeleiding'. Hieronder wordt de context van deze maatregel beschreven alsmede het onderzoek dat is uitgevoerd.

1.2 Studieloopbaanbegeleiding en de 'maatregel' binnen Saxion.

Mede door het belang van het thema 'studiesucces' lijkt studieloopbaanbegeleiding (SLB) de laatste jaren steviger op de agenda van hogescholen te staan. De ontwikkelingen op verschillende beleidsterreinen zoals de studiekeuzecheck en het verbeteren van bachelorrendement, vragen ook om investeringen in en herziening van SLB beleid. De roep om betere SLB blijkt vanuit verschillende kanten te ontstaan. Ook studenten waren ontevreden over hun begeleiding, met name de ouderejaars. Sommige studenten zagen

hun SLB'ers niet of nauwelijks, er werd te weinig initiatief genomen vanuit de opleiding en was er te weinig aandacht voor loopbaanbegeleiding.¹ Hierin waren ook verschillen tussen maar ook binnen opleidingen te zien.

Een goede invulling van SLB is tegelijkertijd een speerpunt voor Saxion. Het belang ervan wordt benadrukt in zowel de Strategische Agenda als de onderwijsvisie. Begin 2014 is er binnen Saxion, op vraag van het CvB, door een werkgroep een visiedocument inclusief basiseisen opgesteld over SLB. De werkgroep bestond uit experts op het gebied van SLB. Deze werkgroep heeft, naar aanleiding van een aantal klankbordsessies met SLB coördinatoren van de opleidingen, 'Visie en Eisen voor Studieloopbaanbegeleiding' ontwikkeld en vastgelegd in een document. Hierin wordt beschreven op welke manier Saxion wil werken aan SLB, maar tegelijkertijd zijn hierin ook bepaalde eisen gesteld aan de uitvoering van SLB binnen de opleidingen. Alle opleidingen van Saxion worden geacht aan deze 'basis' eisen voor SLB te voldoen. Verder zijn ze vrij in de vormgeving van SLB voor de eigen opleiding.

SLB bestaat bij Saxion uit drie begeleidingselementen, zie figuur 1. Al deze drie elementen vallen binnen het kader van, of dragen bij aan persoonlijke ontwikkeling van de student.

Figuur 1 De drie begeleidingselementen binnen SLB



1 Zie bijvoorbeeld: Mittendorff, K., van der Donk, S. & Gellevis, M. (2012). Kwaliteit van Reflectie. Onderzoek naar de kwaliteit van SLB programma's en reflectieprocessen van studenten. Enschede: Saxion.

De belangrijkste eisen voor de vormgeving van SLB zijn:

- SLB vindt plaats tijdens alle jaren van inschrijving van de student, door middel van individuele gesprekken en eventueel in groepsverband.
- In jaar 1 en 2 worden minimaal 3 individuele gesprekken per jaar gevoerd met elke student. Voor alle andere jaren van inschrijving geldt een minimum van 2 individuele gesprekken per jaar.
- Iedere SLB'er is aantoonbaar op zijn taak voorbereid en gecertificeerd. Certificering wordt uitgevoerd (of gevalideerd) door Saxion Academy en dient iedere vijf jaar opnieuw bevestigd te worden.
- De rol van SLB, de bijbehorende rechten en plichten van de student en consequenties voor het niet naleven hiervan zijn beschreven in het Onderwijs en Examenregeling(OER).

(zie voor alle eisen Bijlage 1, pagina 45)

Na het opleveren van het visiedocument is door de werkgroep een aantal vervolgacties bepaald, welke ook zijn besproken in klankbordsessies met de SLB coördinatoren. Zo bleek er bijvoorbeeld behoefte te zijn aan een handreiking, om vanuit het visiedocument concreet vorm te kunnen geven aan SLB in de opleidingen. Hiervoor is de handreiking 'Van Visie naar Praktijk' opgesteld². Een ander voorbeeld is dat de bestaande training voor SLB'ers is aangepast op basis van het visiedocument.

1.3 Doel van het onderzoek en leeswijzer

Op verzoek van de Vereniging Hogescholen heeft Saxion een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar deze maatregel. Doel van het onderzoek is inzicht verkrijgen hoe de maatregel is geïmplementeerd, wat de resultaten zijn en welke invloed structuur- en cultuurfactoren van Saxion hebben gehad op de ontwikkeling en implementatie van dit beleid binnen Saxion. Met het evaluatieonderzoek wordt antwoord gegeven op de vragen: Waarom heeft Saxion dit op deze manier gedaan? Wat heeft het Saxion opgeleverd? Wat zou Saxion in een vergelijkbaar proces weer doen en wat anders?

In dit rapport wordt verslag gedaan van dit evaluatieonderzoek. In de volgende hoofdstukken gaan we achtereenvolgens in op de gehanteerde onderzoeksopzet (hoofdstuk 2), de resultaten (hoofdstuk 3) en de conclusies (hoofdstuk 4).

2 Mittendorff, K. & Kienhuis, M. (2014). *Studieloopbaanbegeleiding: Van visie naar praktijk, een handreiking*. Deventer: Saxion.

2

Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden besproken die in dit onderzoek centraal stonden.

2.1 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag

Hoe is een nieuwe visie op studieloopbaanbegeleiding binnen Saxion tot stand gekomen en geïmplementeerd, en welke structuur- en cultuurfactoren zijn op dit proces van invloed geweest?

Deze hoofdvraag wordt in dit onderzoeksrapport beantwoord door de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Hoe is het visiestuk 'Visie en eisen SLB' tot stand gekomen?
- 2 Is het visiestuk 'Visie en eisen SLB' bij de opleidingen bekend en op welke wijze is deze geïmplementeerd?
- 3 Op welke manier hebben opleidingen SLB op dit moment vormgegeven conform (de basiseisen van) het visiedocument?
- 4 Welke cultuur- en structuurfactoren van Saxion lijken invloed gehad te hebben op de bereikte resultaten?

2.2 Onderzoeksmethoden

Om antwoord te kunnen geven op de vier onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van de volgende dataverzamelingsmethoden en meetinstrumenten.

Deskresearch

Door middel van deskresearch is een analyse uitgevoerd van diverse beleidsdocumenten, zoals de opleidingseigen uitwerking van de onderwijs- en examenregeling, managementrapportages en NSE-gegevens van 2016.

Vragenlijst

Naast deskresearch is een vragenlijst uitgezet onder de SLB coördinatoren van alle opleidingen van Saxion. Met deze vragenlijst is de stand van zaken rondom SLB op academie- en opleidingsniveau in kaart gebracht. De vragenlijst is digitaal afgenomen via het digitale programma Qualtrics.

De vragenlijst bevat vragen omtrent de volgende thema's:

- Bekendheid en gebruik visie;
- Bekendheid en gebruik handreiking;
- Inrichting eigen SLB conform basiseisen.

Interviews

Om meer inzicht te krijgen in hoe het visiestuk is geïmplementeerd, in de praktijk is toegepast en waarom dat zo is gedaan zijn verdiepende semigestructureerde interviews afgenomen bij een 6-tal opleidingen en andere stakeholders binnen Saxion. De selectie van de opleidingen is uitgevoerd naar aanleiding van de resultaten van de vragenlijst met als randvoorwaarden:

- Selectie vanuit meerdere domeinen;
- Selectie van opleidingen die al een eind op weg zijn met de implementatie en uitwerking van het visiestuk 'Visie en eisen SLB' en het daaruit volgend SLB beleid;
- Selectie van opleidingen die nog een verbeterslag kunnen maken als het gaat om de implementatie en uitwerking van het visiestuk 'Visie en eisen SLB' en het daaruit volgend SLB beleid.

In de interviews zijn de volgende thema's aan bod gekomen (nadruk op de thema's verschilt per respondentgroep):

- Aanleiding en doelstelling SLB 'maatregel';
- Implementatie van de visie en handreiking SLB en organisatie (cultuur- en structuurfactoren);
- Borging van SLB;
- Professionalisering SLB'ers;
- Organisatie (cultuur- en structuurfactoren);
- SLB in de praktijk en contact met SLB'er.

2.3 Respondenten

Respondenten vragenlijst

In totaal zijn 60 SLB coördinatoren benaderd om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is uiteindelijk door 45 respondenten ingevuld die werkzaam zijn bij 32 opleidingen (alle academies zijn vertegenwoordigd)³. De respondenten vervullen hoofdzakelijk een coördinerende functie op het gebied van studieloopbaanbegeleiding.

Tabel 1 Respondenten interviews bij geselecteerde opleidingen

Opleiding	Respondenten
Lerarenopleiding Basisonderwijs Enschede (Academie Pedagogiek en Onderwijs)	Een manager Een SLB coördinator Twee SLB'ers Vijf studenten
Archeologie (Academie Business Building & Technology)	Een manager Twee SLB coördinatoren Zes studenten
HBO-ICT (Academie Creatieve Technologie)	Een manager Een SLB coördinator
Media Informatie en Communicatie (Academie Creatieve Technologie)	Een manager Een SLB coördinator Vijf studenten
Chemie, Chemische Technologie, Crime Science en Forensisch onderzoek (Academie Life Science, Engineering & Design)	Een manager Een SLB coördinator Een SLB'er Zes studenten
Human Resource Management (Academie Mens en Arbeid)	Een manager Een SLB coördinator Vier studenten

3 In totaal heeft Saxion heeft 75 opleidingen en 12 academies.

Respondenten interviews

Er zijn interviews gehouden met het CvB, de Beleidsgroep Onderwijs (BOS) en het StudieSuccesCentrum van Saxion. Naar aanleiding van de vragenlijstgegevens zijn er tevens zes opleidingen geselecteerd waarbij verder onderzoek is gedaan naar de implementatie van de visie op SLB. In tabel 1 is weergegeven welke opleidingen zijn geselecteerd en welke respondenten van elke opleiding zijn geïnterviewd.

3

Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd en antwoord gegeven op de vier onderzoeksvragen.

3.1 Totstandkoming visie en eisen SLB

Het belang van SLB wordt binnen Saxion benadrukt in de Strategische Agenda 2012-2016, de Onderwijsvisie Saxion 2012-2016, en het Saxion Strategisch Plan 2016-2020.

___ *'Gedurende de opleiding is studieloopbaanbegeleiding essentieel en niet vrijblijvend.'* ___ (Strategische Agenda 2012-2016)

___ *'Alle studenten kunnen rekenen op studieloopbaanbegeleiding bij het maken van keuzes in de studieloopbaan en de ondersteuning van de studievoortgang.'* ___ (Onderwijsvisie 2012-2016)

___ *'Studeren vergt inzet, doorzettingsvermogen, enthousiasme en leergierigheid. Elke student die een opleiding volgt bij Saxion kan deze in principe ook succesvol afronden. We helpen studenten daarom in het maken van een goede studiekeuze en we begeleiden onze studenten actief tijdens hun hele studie.'* ___ (Saxion Strategisch Plan 2016-2020)

In een interview met het College van Bestuur (CvB) wordt duidelijk dat in 2014 tijdens een 'rondje langs de velden (academies/opleidingen)' naar voren kwam dat SLB meer aandacht verdiende. Op sommige plekken merkte het CvB dat studenten niet of weinig begeleiding kregen, dat er geen begeleiding was bij stage of dat studenten aangaven hun SLB'er weinig tot niet te zien. SLB was tegelijkertijd een onderwerp waarover binnen Saxion een collectief besef bestond: dit is belangrijk en moet worden ingezet.

___ *'Sociale cohesie, aandacht, erkenning en herkenning zijn enorm belangrijk voor succesvol studeren en het mag niet zo zijn dat dit niet meer gebeurt.'* ___ CvB-lid

Ook de verbinding tussen SLB en het verbeteren van het studiesucces van studenten was een belangrijke aanleiding. Tot slot merkte men dat de invulling van SLB *'alle kanten was opgevlagen'* en er behoefte was aan meer eenduidigheid.

Het CvB startte naar aanleiding van de bevindingen van het rondje langs de 'velden' een discussie over verbetering van SLB met het Saxion Directeuren Overleg (SDO⁴). Het SDO was het ermee eens dat SLB verbeterd moest worden en vervolgens is vanuit de Beleidsgroep Onderwijs (BOS) de opdracht gekomen om een visie SLB op te stellen. Daarna is er een werkgroep opgestart met een aantal experts rondom SLB, die samen met Bureau Kwaliteitszorg aan de slag zijn gegaan met het opstellen van een visiestuk met 'basiseisen'. Na het opleveren van het visiedocument is met de werkgroep nagedacht over een aantal vervolgacties, welke ook zijn besproken in klankbordsessies met de SLB coördinatoren. Zo bleek er bijvoorbeeld behoefte te zijn aan een handreiking, om vanuit het visiedocument vorm te kunnen geven aan SLB in de opleidingen. Deze actiepunten zijn in de BOS besproken, waarna er een drietal vervolgacties op het gebied van SLB werden afgesproken:

- Vernieuwen van de training (actie: Saxion Academy i.s.m. Academie Mens en Arbeid);
- Uitwerking van een handreiking door de werkgroep SLB (m.m.v. klankbordgroepen);
- Behoeftte aan platform. Hiervoor worden echter geen structurele gelden vanuit Saxion voor ingezet.

Zoals in de inleiding al weergegeven, is een handreiking ontwikkeld (Mittendorff & Kienhuis, 2014). Ook is de bestaande training voor SLB'ers aangepast. Het platform heeft nog geen concrete invulling gekregen. Hieronder in de verdere resultaten zullen de redenen daarvoor worden uitgewerkt.

4 Hierin participeren de directeuren van 12 academies, 5 diensten en 2 servicecentra van Saxion en leden van het CvB. Elke academie omvat verschillende opleidingen.

3.2 Bekendheid met en implementatie van de visie (en handreiking)

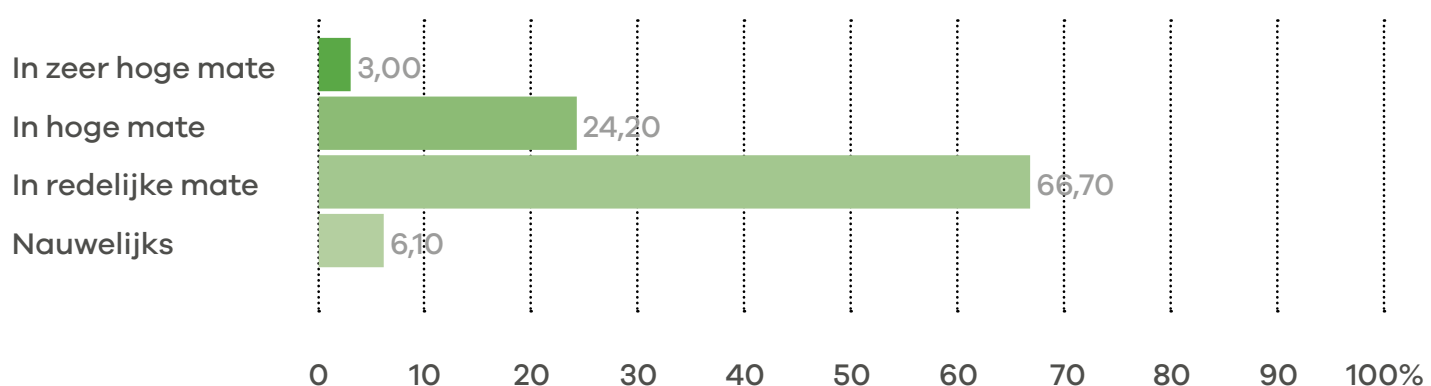
In deze paragraaf wordt beschreven of de coördinatoren de visie en handreiking kennen en of ze deze bruikbaar vinden. Daarnaast beschrijven we de wijze waarop opleidingen het visiestuk hebben ingezet om hun SLB beleid vorm te geven. Is het visiestuk bijvoorbeeld gebruikt bij het uitwerken van een SLB plan⁵ of een vergelijkbaar beleidsdocument? En zijn er bijvoorbeeld studenten betrokken bij het vormgeven van SLB beleid aan de hand van de visie?

3.2.1 Saxion visie

Allereerst is onderzocht of de respondenten (n=36) de Saxion visie kennen en bruikbaar vinden.

De meerderheid van de respondenten kent de Saxion visie SLB (92%). Bij elke academie van Saxion is in elk geval de visie (deels) bekend. Bij twee van de 32 deelnemende opleidingen is de visie niet bekend en van één opleiding weten we niet of de visie bekend is. Aan de respondenten is tevens gevraagd in hoeverre zij (n=33) het Saxion visiedocument bruikbaar vinden (zie figuur 2).

Figuur 2 Percentage antwoorden op de vraag 'Ik vind het Saxion visiedocument 'Visie en eisen SLB' bruikbaar'



5 Met een SLB plan wordt bedoeld een beleidsplan waarin staat beschreven hoe met studieloopbaanbegeleiding wordt omgegaan binnen een opleiding, of welk SLB programma er is ontwikkeld voor studenten.

De meeste respondenten vinden het visiedocument bruikbaar (redelijk bruikbaar: 67%, in (zeer) hoge mate: 27%). Binnen academies zijn er verschillen tussen respondenten en opleidingen in de mate waarin zij visie bruikbaar vinden.

Het visiestuk is bij vrijwel alle opleidingen bekend, maar is niet altijd gebruikt om SLB beleid vorm te geven. Als de visie niet werd gebruikt kwam dit doordat het SLB beleid van de opleiding bijvoorbeeld al overeenkwam met wat er in de visie stond.

De opleidingen die het visiestuk wel hebben gebruikt vinden de visie bruikbaar, bijvoorbeeld voor het maken van het eigen SLB plan of het creëren van een betere focus op SLB.

___ *'Ik heb ervaren dat de Saxion visie faciliterend werkte en zaken aanscherpte wat meer focus en diepte gaf. Ik vond dit prettig. Het was een verbreding van wat we al hadden op het gebied van SLB. De visie bevestigde ook dat we al op de goede weg waren met SLB.'* ___ SLB'er

___ *'De heldere indeling in drie elementen brengt de begeleiding van studenten op een hoger niveau. De taken van de SLB'er zijn goed geformuleerd en maken dat er bij de begeleiding van studenten geen verwarring is wie waar verantwoordelijk voor is'* ___ MT-lid

___ *'Helder visiestuk.'* ___ MT-lid

Enkele opleidingen ondernemen activiteiten om de implementatie en het draagvlak voor de uitwerking van de visie te vergroten. Daarbij is ook gebruik gemaakt van de expertise van het lectoraat Studieloopbaanbegeleiding.

___ *'We hebben gebruik gemaakt van de expertise van Kariene Mittendorff en haar uitgenodigd om nadere toelichting te geven in een overleg met alle opleidingen van de academie'* ___ MT-lid

___ *'Ik ben gevraagd om een SLB leerlijn neer te zetten, als uitkomst van mijn masterstudie. De visie en eisen vormden een belangrijk uitgangspunt. Bij de*

presentatie van mijn onderzoek was de manager onderwijs aanwezig. Dat bracht het aan het rollen. Voor elk jaar is er een leerlijn uitgewerkt samen met de teamleider (per jaar)... De mogelijkheid om gebruik te maken van de lectoren, de expertise die er is, heeft ook bijgedragen aan de implementatie'.

____ SLB-coördinator

Andere opleidingen geven aan dat binnen hun opleiding niet veel met de visie is gedaan, onder andere omdat het SLB beleid binnen de opleiding volgens een MT-lid al voldeed aan de visie.

____ *'De visie is genoemd op een heidag, maar er is verder niet op ingegaan'.* ____ SLB-coördinator

____ *'Het bestaande SLB beleid matcht met het visiestuk, dus in die zin hebben we het visiestuk niet heel direct gebruikt'* ____ MT-lid

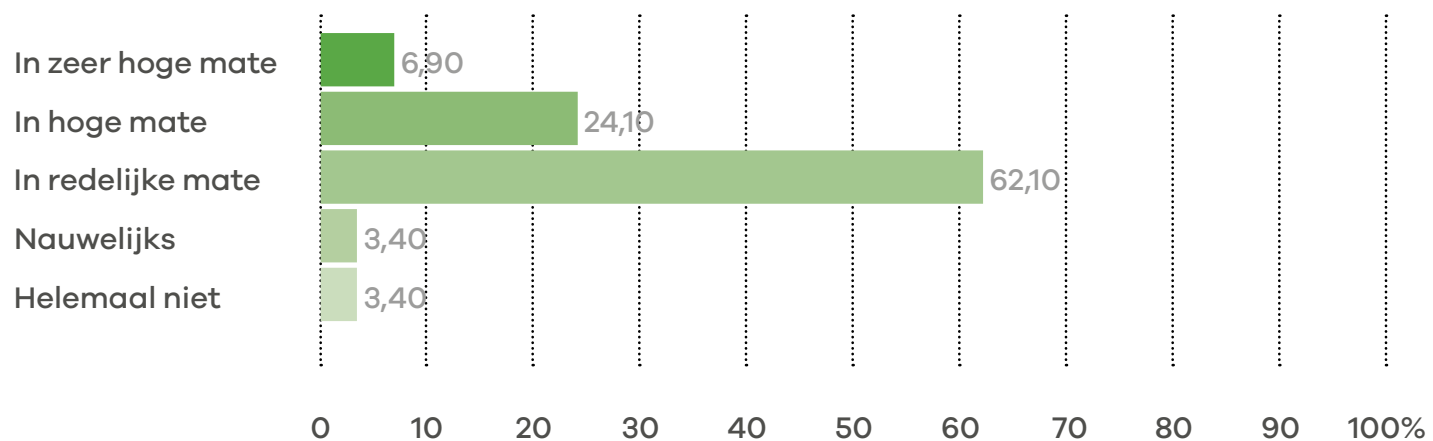
3.2.2 Handreiking 'Van Visie naar Praktijk'

Ook is onderzocht of de respondenten de beschikbare handreiking kennen, bruikbaar vinden en gebruiken. Van 36 respondenten geeft 66,7% aan de handreiking te kennen. Er zijn twee academies waar niemand de handreiking kent. Bij vier academies kennen alle ondervraagden de handreiking en bij de overige academies varieert dit binnen academies.

Ruim 93% van de respondenten die de handreiking kennen vinden deze ook bruikbaar (redelijk bruikbaar: 62,1%, en (zeer) hoge mate: 31%), maar tussen academies en tussen opleidingen binnen academies bestaan verschillen in de mening over bruikbaarheid van de handreiking.

Tijdens de interviews hebben zeven respondenten uitspraken gedaan over de handreiking. Vier respondenten geven aan de handreiking SLB niet te kennen, twee respondenten kennen de handreiking SLB en hebben deze ook gebruikt. Een coördinator geeft aan dat er delen uit de handreiking zijn overgenomen in het eigen SLB handboek voor de SLB'ers.

Figuur 3 Percentage antwoorden op de vraag 'Ik vind de Saxion handreiking
Studieloopbaanbegeleiding: Van visie naar praktijk bruikbaar'



___ 'De handreiking is deels overgenomen in ons eigen
SLB handboek'. ___ SLB coördinator

Voor een andere SLB coördinator was de handreiking erg waardevol en heeft het de basis gelegd voor de vernieuwingen binnen de opleiding op het gebied van SLB.

___ 'De bouwstenen uit de handreiking waren echte eye-openers.
Voor mij was het een geweldig stuk! Dit is eigenlijk de basis geweest voor
alle vernieuwingen op het gebied van SLB die geïmplementeerd zijn.'
___ SLB coördinator

3.2.3 Gebruik van visie voor eigen SLB plannen

Het grootste deel van de respondenten heeft de visie gebruikt bij het maken van een eigen SLB plan. Bijna de helft van de ondervraagden geeft aan dat de Saxion visie gedeeltelijk is gebruikt En iets meer dan een kwart geeft aan dat deze volledig is gebruikt. Ook is door iets meer dan een kwart bij het maken van het eigen SLB plan helemaal geen gebruikt gemaakt van de visie.

Tabel 2 Gebruik visiedocument bij het opstellen van het eigen SLB plan

Volledig	Gedeeltelijk	Niet	Totaal
9	16	9	34
26,5%	47,1%	26,5%	100%

Twee van de twaalf academies hebben helemaal geen gebruik gemaakt van de visie bij het opstellen van een eigen SLB plan. Twee van de twaalf academies geven aan volledig gebruikt gemaakt te hebben van de visie. In de overige academies zijn verschillen in mate van gebruik het visiedocument bij het opstellen van het eigen SLB plan. Binnen die academies variëren opleidingen en respondenten van opleidingen in de mate waarin ze aangeven dat er volledig, gedeeltelijk of geen gebruikt gemaakt is van het visiedocument voor het opstellen van het SLB plan.

Ook wordt er door een aantal respondenten van de interviews gesproken over de wijze waarop deze is gebruikt, en dat er bijvoorbeeld geen leidraad aanwezig was voor de wijze waarop de visie kon worden geïmplementeerd. Eén MT-lid geeft aan dat er ook geen blauwdruk was voor het implementeren van de visie op SLB. Deze respondent verwijst daarbij ook naar de wijze waarop er binnen Saxion aan beleid wordt gewerkt. Dit gaat soms nog vanuit de traditionele manier: van bovenaf beleid maken. Volgens deze respondent zou dat ook op een andere manier kunnen.

___ *‘Ik miste een blauwdruk voor implementatie. (...) Ik ervaar dat veranderingen binnen Saxion nog vaak op de traditionele manier gaan, vanuit opstellen van beleid. Het zou ook meer bottom-up kunnen, met bijvoorbeeld richtlijnen i.p.v. eisen’* ___ MT-lid

3.2.4 Betrekken van studenten bij vormgeving SLB plannen

Ook is gevraagd of studenten zijn betrokken bij de totstandkoming van het eigen SLB plan.

Van de respondenten geeft meer dan een derde aan dat studenten betrokken zijn bij de totstandkoming van het SLB plan (zie tabel 3).

Tabel 3 Studenten zijn betrokken bij de totstandkoming van SLB (aantal opleidingen)

Ja	Nee	Onbekend	Totaal
17	14	14	45
37,8%	31,1%	31,1%	100%

Tijdens de interviews geven SLB coördinatoren en SLB'ers aan dat studenten op diverse wijzen worden betrokken bij de totstandkoming van SLB. De verschillende vormen die ze noemen zijn:

- Interviews met studenten, bij totstandkoming van een SLB-plan;
- Panelgesprekken (elk kwartiel of jaarlijks), met o.a. SLB als thema;
- Opleidingscommissie, waarin studenten zitting hebben;
- Evaluaties met behulp van enquêtes (o.a. vragen om tips en tops);
- Studenten bevragen tijdens een OnderwijsEvaluatieMoment (OEM).

Aangegeven wordt dat het ook van belang is dat je de geluiden van de studenten serieus neemt. Eén van de coördinatoren vertelt:

___ 'Het management neemt de resultaten van de enquête serieus en bespreekt deze met het team, zodat we met elkaar kunnen bespreken wat we nog meer kunnen doen om SLB te verbeteren.' ___ SLB coördinator

3.3 Inventarisatie van resultaten na implementatie van de visie en eisen SLB

Volgens het CvB heeft iedereen door de vernieuwde inzet op SLB, en het ontwikkelen van de visie en basiseisen, weer de waarde van SLB (her)ontdekt.

___ 'Voor zover SLB weg was, is SLB door opleidingen weer ingevuld met de elementen uit de visie.' ___ CvB-lid

Maar wat zien we bijvoorbeeld momenteel bij opleidingen als het gaat om de basiseisen? In de visie staat beschreven dat SLB aan een aantal eisen moet voldoen (zie bijlage 1), waaronder dat SLB in het eerste jaar start met de uitkomsten en advies van de intake, dat er in jaar 1 en 2 worden minimaal 3 individuele gesprekken per jaar gevoerd worden met elke student. Voor alle andere jaren van inschrijving geldt een minimum van 2 individuele gesprekken per jaar. Ook staat beschreven dat er gebruik wordt gemaakt van het studiecontract en dat SLB in alle jaren van de studie plaatsvindt. Tot slot is een belangrijke eis dat SLB'ers gecertificeerd moeten zijn. Een aantal van deze eisen zijn in dit onderzoek onderzocht.

Ook zijn er interviews gehouden met studenten om een indruk te krijgen van hun beeld over SLB. Deze gegevens bieden uiteraard geen generiek beeld maar geven wel deels een illustratie van het studentperspectief als het gaat om SLB en de mogelijke inzet van bijvoorbeeld meer gesprekken met studenten. Naast deze indruk van studenten is ook gekeken naar de NSE cijfers die mogelijk een effect laten zien als het gaat om tevredenheid van studenten met betrekking tot SLB.

3.3.1 Uitvoering SLB 'basiseisen'

In het onderzoek is bekeken in hoeverre opleidingen de basiseisen uit de visie realiseren. Hieronder worden resultaten van een aantal van deze eisen beschreven.

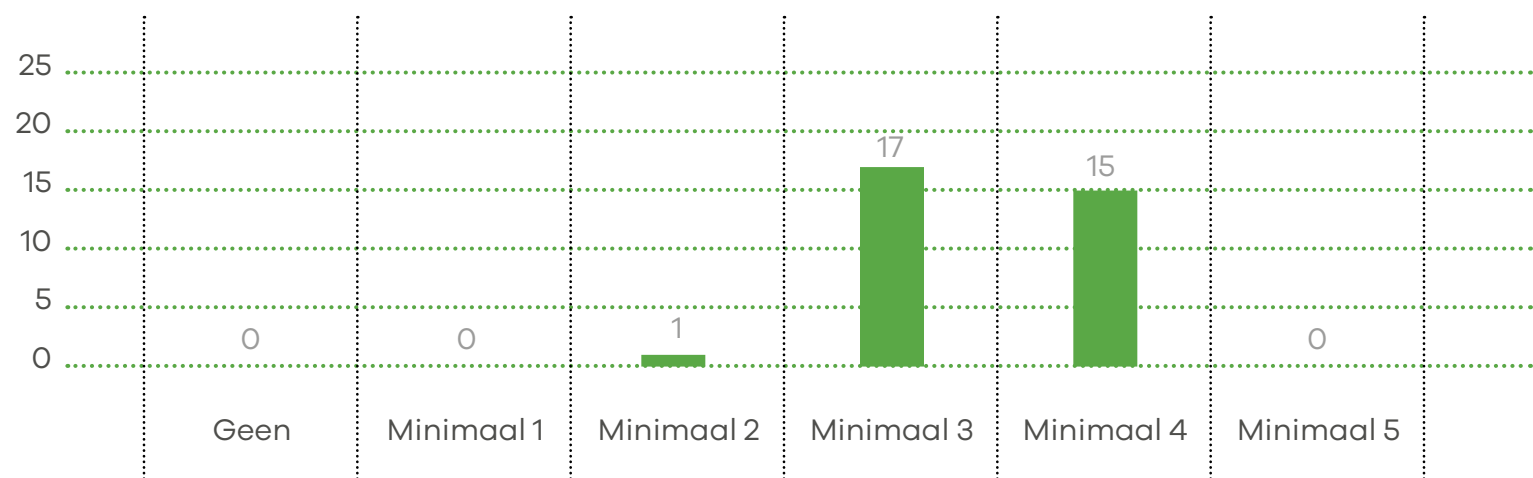
SLB start met de uitkomsten van de intake

Van de respondenten geeft 88,9% aan dat studieloopbaanbegeleiding in het eerste jaar start met de uitkomsten en advies van de intake. Bij geen enkele academie is aangegeven dat dit helemaal niet gebeurt, dus waar geen gebruik wordt gemaakt van de intake, gebeurt dat bij een andere opleiding binnen dezelfde academie wel. Bij drie opleidingen wordt niet gestart met uitkomsten van de intake.

Aantal gesprekken per leerjaar

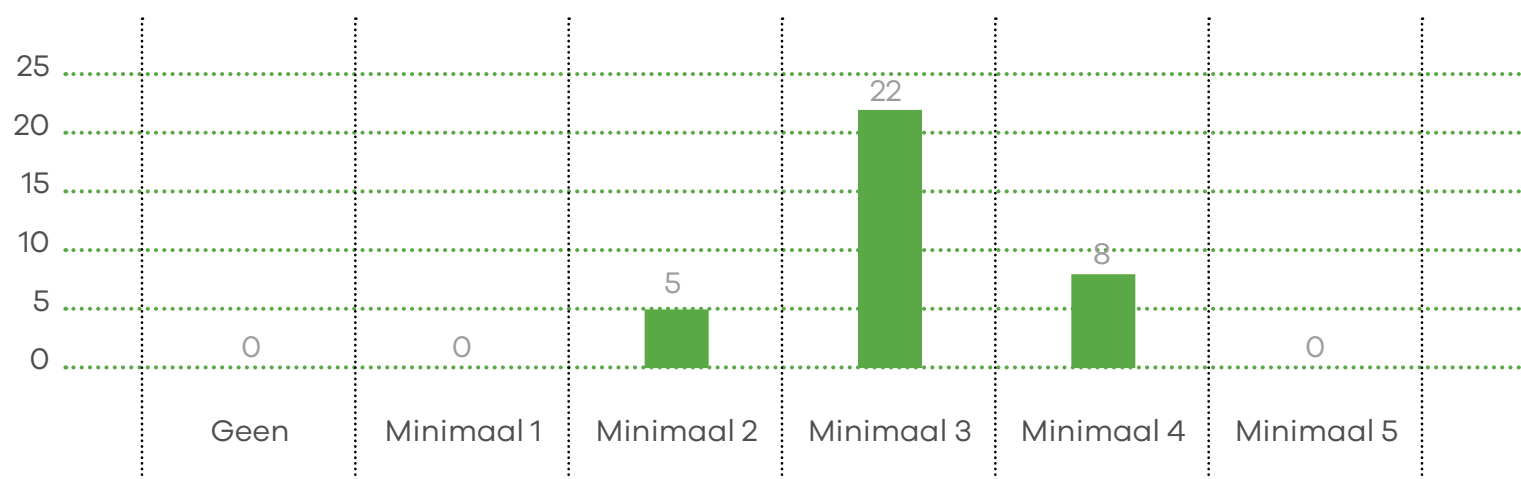
Uit de resultaten blijkt dat in het eerste jaar 3 tot 4 gesprekken per student plaatsvinden, in het tweede jaar vinden meestal 3 gesprekken plaats, in het derde en vierde jaar vinden voornamelijk 2 gesprekken per jaar. Het komt een enkele keer voor dat er geen gesprekken plaatsvinden.

Figuur 4 Aantal antwoorden op de vraag hoeveel studievoortgangsgesprekken per student in het eerste jaar plaatsvinden.



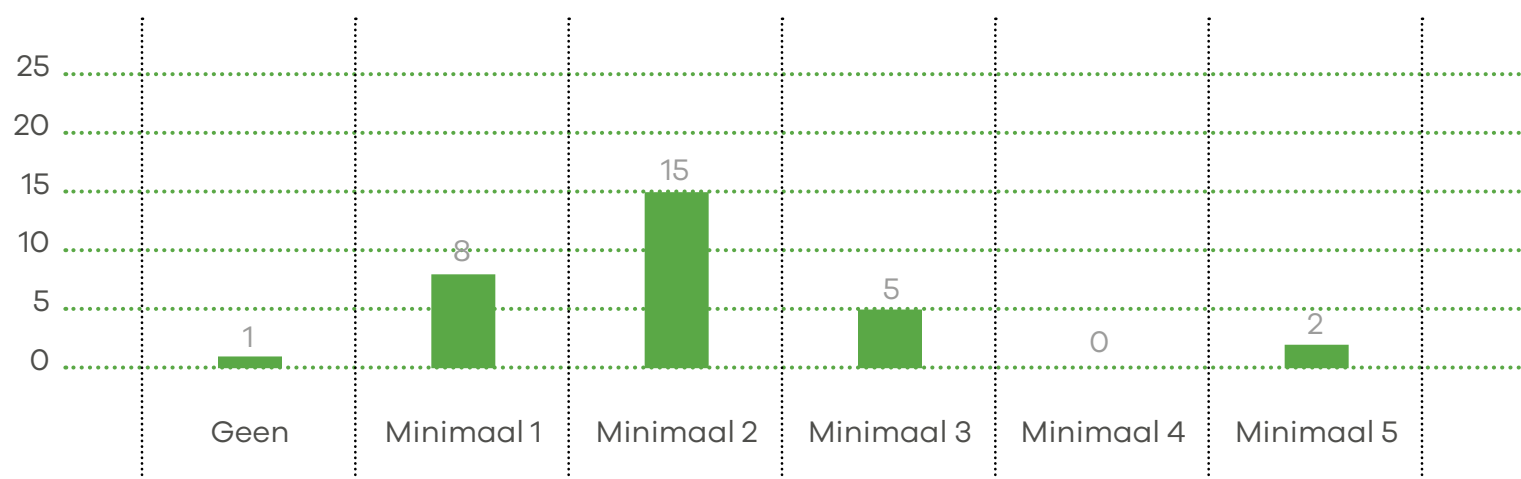
NB. Van 13 respondenten is onbekend hoeveel gesprekken zij voeren in het eerste jaar.

Figuur 5 Aantal antwoorden op de vraag hoeveel studievoortgangsgesprekken per student in het tweede jaar plaatsvinden.



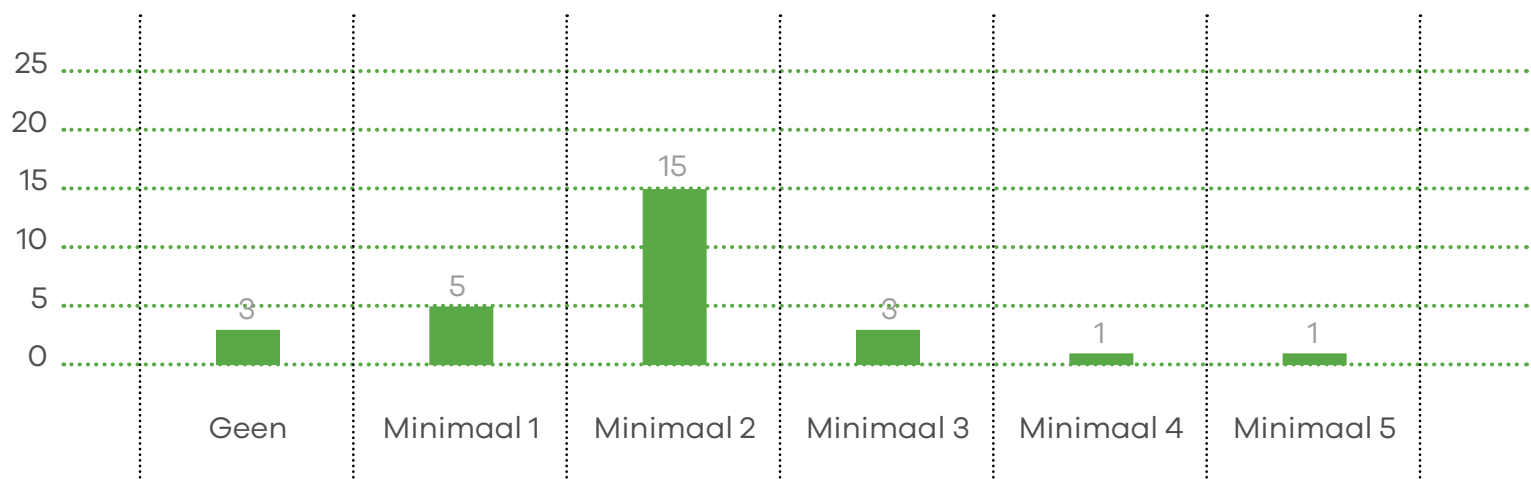
NB. Van 11 respondenten is onbekend hoeveel gesprekken zij voeren in het tweede jaar.

Figuur 6 Aantal antwoorden op de vraag hoeveel studievoortgangsgesprekken per student in het derde jaar plaatsvinden.



NB. Van 14 respondenten is onbekend hoeveel gesprekken zij voeren in het derde jaar. Eén respondent geeft aan dat het aantal gesprekken wisselend is.

Figuur 7 Aantal antwoorden op de vraag hoeveel studievoortgangsgesprekken per student in het vierde jaar plaatsvinden.



NB. Van 14 respondenten is onbekend hoeveel gesprekken zij voeren in het derde jaar. Eén respondent geeft aan dat het aantal gesprekken wisselend is, één geeft aan dat dit maandelijks plaatsvindt en één respondent geeft aan geen idee te hebben hoeveel gesprekken er plaatsvinden in het vierde jaar.

Tijdens de interviews geven de respondenten aan dat de visie met basiseisen wel aanleiding is geweest om, met name in jaar 3 en 4, meer aandacht te geven aan het voeren van gesprekken met studenten. Dit is samen met de nadruk op begeleiding van langstudeerders (vanuit interventies op het gebied van bachelorrendement) voor veel opleidingen nieuw. Vaak werden er in de eerste jaren al wel 2 tot 3 gesprekken met studenten gevoerd. Maar ook hier wordt er nu meer op gelet, zowel door opleidingen en SLB'ers als door studenten (die weten dat ze recht hebben op deze gesprekken).

Ook zien we verschillen tussen opleidingen in de wijze waarop ze met deze gesprekken omgaan. Bij één van de opleidingen die in de interviews verder is onderzocht, wordt duidelijk dat SLB'ers daar minder strak omgaan met de gesprekken 'eis'. Omdat deze opleiding met erg kleine studentaantallen te maken heeft, geven SLB'ers (en ook studenten) aan dat ze elkaar 'toch wel zien'.

Naast het voeren van gesprekken vinden bij alle opleidingen nog SLB bijeenkomsten plaats. In het eerste en tweede studiejaar zijn dit met name klassikale SLB lessen. In jaar 3 en 4 vinden ook nog andere bijeenkomsten

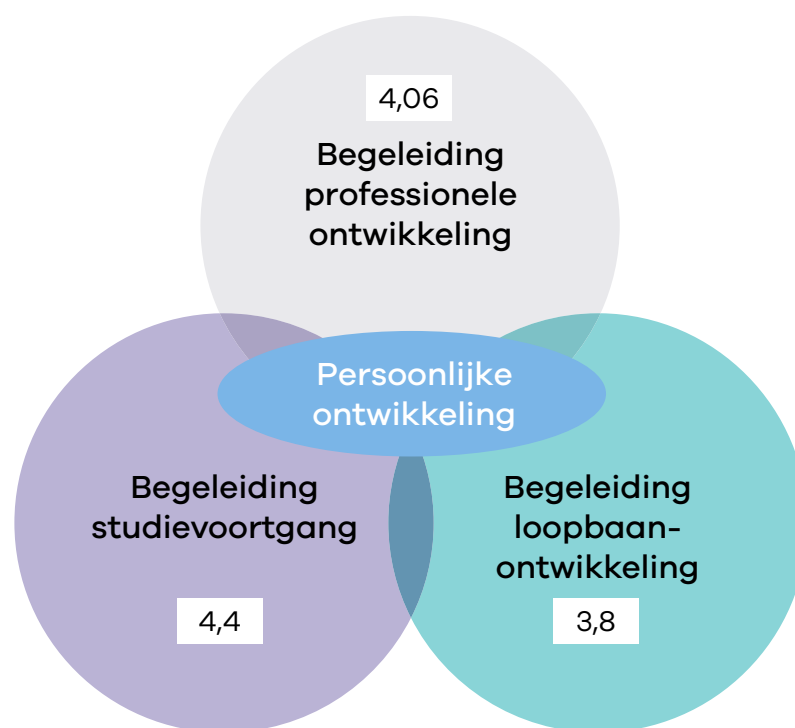
plaats (minder dan jaar 1 en 2), deze zijn vooral gericht op stage/minor/afstuderen. Bij een opleiding waar dit ontbreekt geeft een 4e jaars-student aan:

___ *'Ik mis ingeroosterde lesuren waar je als SLB-groep met je SLB'er samenkomt. Desnoods ervaringen te delen en toekomstplannen te bespreken'.* ___ Student

Inhoudelijke invulling van SLB

Volgens de Saxion visie SLB moet studieloopbaanbegeleiding gericht zijn op studievoortgang, loopbaanontwikkeling en professionele ontwikkeling. De respondenten (N=36) is gevraagd aan te geven waar SLB binnen hun opleiding vooral op is gericht (zie figuur 8 voor een overzicht). Negen respondenten hebben deze vragen niet beantwoord.

Figuur 8 Gemiddelde scores op de vraag in hoeverre SLB gericht is op begeleiding bij studievoortgang, begeleiding bij professionele ontwikkeling en begeleiding bij loopbaanontwikkeling (1 = helemaal niet 2 = nauwelijks 3 = in redelijke mate 4 = in hoge mate 5 = in zeer hoge mate).



Uit de resultaten blijkt dat de studieloopbaanbegeleiding het meest gericht is op studievoortgang, gevolgd door professionele ontwikkeling, en het minst op loopbaanontwikkeling.

Tijdens de interviews is met de respondenten ook gesproken over de inhoud van SLB. Daaruit blijkt duidelijk dat er verschillen zijn tussen de opleidingen. Bij de ene opleiding gaan de gesprekken in de eerste jaren vooral over studievoortgang. De gesprekken over loopbaan en professionele ontwikkeling vinden plaats op de stages.

___ *'Onze SLB is vooral gefocust op studiesucces en minder op de toekomst. Op de stage krijg je gewoon feedback van je begeleider en dan ga je het ook automatisch over je toekomst hebben. Ik hoor dat van studenten'.* ___ SLB coördinator

Bij andere opleidingen wordt actief geprobeerd om de 'drie bollen' onderdeel te laten zijn van alle gesprekken.

___ *'Ik heb met name geprobeerd de drie bollen, benoemd in de visie, tussen de oren van de SLB'ers te krijgen. Dit is tot op heden redelijk goed gelukt met ondersteuning en facilitering vanuit het management.'*

___ SLB coördinator

___ *'Als je werkt met een figuur waar de ballen even groot zijn, kun je wel zeggen dat slb maatwerk is en dat niet alle ballen bij elke student en elk studiejaar even groot zijn'* ___ SLB'er

De inhoud van de groepsgesprekken worden veelal aangestuurd door de SLB coördinator. Opleidingen hebben een handboek, een leerlijn, ingevulde mentorlessen (o.a. over hoe studievertraging te voorkomen). Ook bespreken de opleidingen de 'waaier' met daarin de mogelijkheden die het Studiesuccescentrum te bieden heeft. Bij een van de opleidingen geeft de SLB coördinator de SLB lessen eerst aan de SLB'ers (train-de-trainer).

SLB in alle studie jaren

Er is aan de SLB coördinatoren ook gevraagd of SLB plaatsvindt in alle studie jaren, zie tabel 5. In het eerste en tweede jaar blijkt dit het geval (100%), maar in het derde en vierde jaar blijkt dit niet altijd zo te zijn en na het vierde jaar vindt SLB het minst plaats.

Tabel 5 Leerjaren waarin studieloopbaanbegeleiding plaatsvindt.

Het eerste jaar van de opleiding		Het tweede jaar van de opleiding		Het derde jaar van de opleiding		Het vierde jaar van de opleiding		Na het vierde jaar van de opleiding	
Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee
35	0	35	0	34	2	33	2	26	10
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	94,4%	5,6%	94,3%	5,7%	72,2%	27,8%

Bij één opleiding vindt geen SLB plaats in het derde jaar en van één opleiding weten we het niet.

Al met al zien we dat vrijwel alle opleidingen SLB aanbieden tijdens de eerste vier jaren van de opleiding. Dit lijkt al een verbetering ten opzichte van eerder, waarbij studenten aangaven soms helemaal geen begeleiding te krijgen in de laatste jaren van de studie.

Bij een van de geïnterviewde opleidingen gaf de SLB coördinator aan dat er voor het 3e en 4e jaar geen SLB structuur is. Dit is geconstateerd en er zijn oplossingen bedacht om toch contact met de studenten te kunnen houden. Zo richten ze een facebookgroep op als studenten op stage gaan en elke week post een SLB'er een berichtje. Een vierdejaars student van deze opleiding geeft aan: *'Ik mis ingeroosterde lesuren waar je als SLB-groep met je SLB'er samenkomt. Desnoods ervaringen te delen en toekomstplannen te bespreken'.*

Certificering SLB'ers

De visie geeft aan dat elke SLB'er gecertificeerd moet zijn. Binnen Saxion is een eigen Saxion Academy die onder andere een cursus voor SLB'ers aanbiedt, in samenwerking met de Academie Mens en Arbeid van Saxion.

De respondenten is eerst gevraagd of zij zelf gecertificeerd zijn. Meer dan de helft van de ondervraagden (52,4%) geeft aan zelf gecertificeerd SLB'er te zijn. Van vier academies blijkt geen van de ondervraagden gecertificeerd SLB'er. Bij een academie zijn alle respondenten gecertificeerd. Er zijn ook academies waar dit varieert.

Ook is gevraagd hoeveel SLB'ers er volgens de SLB coördinatoren gecertificeerd zijn. Zij geven aan dat ongeveer 30% van de SLB'ers op dit moment gecertificeerd is (dit zijn er volgens de antwoorden van de SLB coördinatoren 100 van de 328). Het betreft echter wel een inschatting en van twee academies zijn de resultaten niet bekend.

Verder geeft de Saxion Academy aan dat er 211 mensen gecertificeerd zijn voor SLB en 28 mensen op dit moment bezig zijn met de cursus. Wel is het aannemelijk dat er meer dan 211 mensen zijn die voldoende gekwalificeerd zijn als SLB'er omdat er ook mensen zijn die externe scholing hebben gevolgd.

Ook tijdens de interviews is gesproken over de certificering. Veel respondenten geven aan dat ze niet zijn gecertificeerd via een training van de Saxion Academy. Daarvoor werden diverse redenen genoemd:

___ *'De training ging niet door omdat er te weinig aanmeldingen waren. Dit is al vaker gebeurd'*

___ *'Gezien de meerdere verplichte certificeringslijnen waaraan docenten moeten voldoen, is maatwerk voor opleidingsteams passend bij de SLB lijn binnen de opleiding gewenst.'*

___ *'Lerarenopleiders moeten geregistreerd staan bij het VELON (vereniging voor lerarenopleiders). Dat is een opleiding van 1 jaar en daar zitten ook begeleidingsvaardigheden in.'*

___ *'Veel SLB'ers hebben een loopbaankundige achtergrond, waardoor training van Saxion Academy geen meerwaarde heeft.'*

___ *'Het programma is heel belastend, het is een hele grote cursus, vooral als je een parttime aanstelling hebt. Misschien meer modules die je los kunt volgen. Een opfriscursus zou ook mooi zijn'*

Maar ook:

___ *'Momenteel zijn er twee teams die als compleet team de training volgen. Wel wordt door docenten opgemerkt dat de training van SLB expert meerdere malen niet doorging.'*

Daarnaast is met de respondenten in de interviews gesproken over hun beleid over het inzetten van docenten als SLB'er. Het beleid dat academies of opleidingen voeren als het gaat om wie SLB'er is, verschilt van elkaar. Bij de ene opleiding zijn alle docenten SLB'er, bij een andere opleiding zijn niet alle docenten SLB'er, maar zijn wel alle SLB'ers docent. Weer een ander kiest ervoor dat iemand SLB'er wordt als hij/zij affiniteit met het onderwerp heeft. Zij vinden dat niet zomaar iedere docent SLB'er kan zijn en kiezen hier bewust voor.

Tijdens de interviews hebben drie SLB coördinatoren een uitspraak gedaan over het competentieprofiel van de SLB'er. Het competentieprofiel dat is opgesteld voor de SLB'er is bij twee SLB coördinatoren bekend, maar zij geven aan dat er niet mee wordt gewerkt. De derde SLB coördinator kent het competentieprofiel niet.

3.3.2 *Monitoring en kwaliteitszorg*

Het CvB geeft aan dat dat SLB nooit echt meetbaar is gemaakt en dat er daarom ook geen harde doelstellingen voor SLB zijn geformuleerd. De maatregel was een doelstelling op zichzelf. Monitoring vanuit wordt volgens het CvB gedaan door vragen te stellen aan studenten en teams over SLB: oftewel door soft control.

___ 'Je kunt ook niet alles monitoren. Deze maatregel voor SLB is niet hard te monitoren want er is geen harde doelstelling geformuleerd. SLB is een basisafpraak: zo doen we dat bij Saxion.' ___ CvB-lid

Het CvB geeft tot slot aan dat er geen andere geledingen binnen Saxion zijn die SLB monitoren, misschien de afdeling Kwaliteitszorg. Maar niet alles is te monitoren, en voor deze maatregel waar geen harde doelstelling voor is geformuleerd, is dan ook geen echte 'harde' monitoring in te zetten.

Een belangrijke vraag is in hoeverre SLB nu in de kwaliteitszorgcyclus wordt meegenomen. De MT-leden geven in de interviews aan dat SLB wordt meegenomen in onderwijsevaluaties (pdca-cyclus) en dat resultaten worden opgenomen in managementrapportages.

Een MT-lid geeft aan dat ze werken met rapportages voor studievoortgang afkomstig van een dashboard (visualisatie van resultaten).

___ *'Binnen de academie werken wij met een KPI voor studievoortgang, waar SLB uiteraard een grote rol bij speelt.'* ___ MT-lid

De NSE-gegevens worden ook gebruikt voor verbetering van SLB.

___ *'Twee jaar geleden scoorden we in de NSE laag op het onderdeel SLB. Twee gesprekken per jaar bleek mogelijk niet genoeg en we hebben SLB toen uitgebreid met een derde gesprek en we hebben meer eenduidigheid aangebracht in de opzet van de gesprekken met studenten.'* ___ SLB coördinator

Uit de managementrapportages (marap) van academies van jan-april 2015 en jan-april 2016 blijkt dat studieloopbaanbegeleiding geen verplicht onderwerp is. Het verschilt of een academie iets over studieloopbaanbegeleiding heeft opgenomen in de marap. In de ene marap wordt uitgebreider ingegaan op SLB en in een andere marap wordt niets vermeld over SLB.

3.3.3 Wat geven studenten aan en wat zeggen de NSE cijfers?

Om te kijken of er na de implementatie van de nieuwe visie al mogelijke effecten op de tevredenheid van studenten m.b.t. SLB te vinden zijn is onder andere gekeken naar de resultaten van de Nationale Studenten Enquête (NSE) van 2014, 2015 en 2016 (in 2014 is de visie geformuleerd). Saxion hanteert een streefwaarde van 6,95 voor studenttevredenheid zoals gemeten in de NSE.

Toelichting kleuren in tabellen 6 t/m 9:

	6,95 of hoger
	6,75 tot 6,95
	6,74 of lager

Tabel 6 *Tevredenheid over de studiebegeleiding*

	2014	2015	2016
Acad1	6,88	6,86	6,97
Acad2	6,71	6,87	7,00
Acad3	7,17	7,23	7,23
Acad4	6,86	7,30	7,37
Acad5	6,88	7,38	7,34
Acad6	7,14	7,34	7,12
Acad7	6,85	7,18	7,42
Acad8	7,17	7,32	7,26
Acad9	6,91	7,24	7,08
Acad10	7,11	7,09	7,20
Acad11	7,01	7,10	7,18
Acad 12	5,69	6,31	6,89
Saxion	6,93	7,11	7,17

Uit de NSE resultaten 2014 tot 2016 blijkt dat op Saxion niveau de algemene tevredenheid over studieloopbaanbegeleiding is toegenomen van 6,93 in 2014, naar 7,11 in 2015 en 7,17 in 2016⁶. Ook is het aantal academies dat aan de streefscore van 6,95 voldoet gestegen van 6 academies in 2014 naar 12 in 2016.

Tabel 7 *Tevredenheid over de mogelijkheid tot begeleiding*

	2014	2015	2016
Acad1	7,17	7,19	7,30
Acad2	7,03	7,32	7,32
Acad3	7,47	7,48	7,59
Acad4	7,27	7,69	7,72
Acad5	7,24	7,47	7,59
Acad6	7,58	7,63	7,65
Acad7	7,26	7,43	7,65
Acad8	7,42	7,58	7,67
Acad9	7,42	7,64	7,48
Acad10	7,49	7,56	7,53
Acad11	7,36	7,45	7,45
Acad 12	6,53	7,05	7,59
Saxion	7,31	7,46	7,51

Daarnaast laten resultaten zien dat op Saxion niveau de tevredenheid van studenten over de mogelijkheid tot begeleiding vanaf 2014 ook is gestegen van 7,31(2014), naar 7,46 (2015) en 7,51 (2016). Het aantal academies dat voldoet aan de streefwaarde is gestegen van 6 in 2014 naar 12 in 2016.

6 Bureau Kwaliteitszorg verzorgt de uitvoer van de NSE vragenlijst en analyse van de resultaten. Hierbij worden resultaten vooral bekeken in vergelijking met voorgaand jaar (stijging/daling) en met de streefwaarde (hoger/lager). Hierbij wordt niet getoetst of deze verschillen significant zijn.

Tabel 8 *Tevredenheid over de kwaliteit van de begeleiding*

	2014	2015	2016
Acad1	6,98	7,05	7,23
Acad2	6,75	7,09	7,15
Acad3	7,16	7,39	7,42
Acad4	7,04	7,51	7,56
Acad5	7,02	7,44	7,46
Acad6	7,46	7,53	7,50
Acad7	7,03	7,21	7,53
Acad8	7,24	7,41	7,54
Acad9	7,07	7,43	7,32
Acad10	7,25	7,32	7,28
Acad11	7,20	7,32	7,36
Acad 12	6,30	6,89	7,40
Saxion	7,07	7,30	7,36

Hetzelfde geldt voor tevredenheid over de kwaliteit van de begeleiding; deze steeg van 7,07 in 2014, naar 7,30 in 2015 en 7,36 in 2016. Alle academies scoren op tevredenheid kwaliteit van de begeleiding in 2016 boven de streefwaarde.

Tabel 9 *Tevredenheid over de mate waarin jouw opleiding initiatief neemt in ondersteuning of begeleiding*

	2014	2015	2016
Acad1	6,98	7,05	7,23
Acad2	6,75	7,09	7,15
Acad3	7,16	7,39	7,42
Acad4	7,04	7,51	7,56
Acad5	7,02	7,44	7,46
Acad6	7,46	7,53	7,50
Acad7	7,03	7,21	7,53
Acad8	7,24	7,41	7,54
Acad9	7,07	7,43	7,32
Acad10	7,25	7,32	7,28
Acad11	7,20	7,32	7,36
Acad 12	6,30	6,89	7,40
Saxion	7,07	7,30	7,36

Ook bij de tevredenheid over de mate waarin de opleiding initiatief neemt in ondersteuning of begeleiding, zien we op Saxion een stijgende lijn van 6,56 (2014), 6,69 (2015) naar 6,73 (2016). Alleen is de streefwaarde van 7,0 nog slechts door 1 academie behaald.

Kortom, uit de resultaten van de NSE is gebleken dat na implementatie van de visie en handreiking op Saxion de tevredenheid over SLB algemeen, mogelijkheid en kwaliteit van begeleiding is gestegen, en grotendeels boven de streefwaarde ligt, alleen is tevredenheid over de mate waarin de opleiding initiatief neemt in ondersteuning of begeleiding nog een aandachtspunt. Op academieniveau zien we bij de meeste academies afzonderlijk ook een stijging in tevredenheid op het gebied van SLB. Bij de enkele academies waar een daling zichtbaar is, is deze nog steeds boven het streefniveau.

3.4 Invloed van structuur- en cultuurfactoren van Saxion

In deze paragraaf worden de resultaten beschreven die inzicht bieden in de structuur- en cultuurfactoren die mogelijk van invloed zijn geweest op het proces van implementatie van de visie.

Hieronder wordt eerst ingegaan op structuurkenmerken van Saxion, daarna volgt een bespreking van de cultuurkenmerken. De resultaten met betrekking tot deze kenmerken komen voornamelijk uit de interviewdata. Er kunnen dus geen algemene uitspraken worden gedaan gezien het kleine aantal opleidingen waar de interviews mee zijn gehouden.

3.4.1 Structuurfactoren

Voor de beleidsontwikkeling bij Saxion zijn er (vanaf 2011) beleidsgroepen. Deze beleidsgroepen bestaan uit directeuren en managers van academies, directeuren van expertisehoudende diensten en (indien nodig) andere belanghebbende stakeholders. De beleidsgroepen werken aan de hand van een eigen jaarbeleidsagenda, die afgeleid is van het strategisch plan van Saxion. Er zijn (in totaal 7) beleidsgroepen op de gebieden: onderwijs, onderzoek & valorisatie, internationalisering, HRM, financiën, informatiebeleid, huisvesting/services/middelen en marketing & communicatie. De voorstellen die de beleidsgroepen maken komen tot stand door inschakeling van experts en adviseurs van de meest betrokken diensten en/of uit academies. Hun voorstellen worden in het Saxion Directeuren Overleg (SDO) besproken: het

overleg van alle (academie- en dienstdirecteuren) en het College van Bestuur (CvB). Het voorstel gaat vervolgens, al dan niet aangepast, ter vaststelling naar het CvB.

___ *'De Beleidsgroep Onderwijs is een structuurfactor van Saxion, bestaande uit directeuren en managers, waar de visie tot stand komt. Daarna gaat het naar het Directeuren Overleg (SDO). Deze manier van werken is vanzelfsprekend geworden binnen Saxion. Dit helpt bij draagvlak, het is gemaakt in eigen kring'.* ___ CvB-lid

De Beleidsgroep Onderwijs (BOS) heeft de rol om beleid te formuleren, maar de implementatie gebeurt op andere plekken. BOS formuleert beleid nadat zij vanuit de organisatie zelf signalen hebben opgevangen bijvoorbeeld of omdat het CvB er opdracht voor geeft. Als het vanuit de organisatie wordt ingezet maakt het de implementatie gemakkelijker. De rol is wel om het beleid acceptabel te maken, BOS heeft een rol bij het vergroten van het draagvlak. De diensten en/of academies zijn echter leidend voor de implementatie. Volgens de BOS zelf is het een zwak punt dat alle notities die vanuit de BOS worden opgesteld en vastgesteld door het CvB, daarna veelal uit het zicht van de BOS verdwijnen. Ook blijven er vragen leven over de implementatie.

___ *'Ik vind dat we die cirkel echt rond en af moeten maken'.* ___ Directeur academie en lid BOS

___ *'Visiestuk is helder, beknopt en mooi verbeeld. Toch blijft implementatie in de academie erg lastig.'* ___ Lid BOS

De academies hebben in ieder geval een zekere mate van vrijheid om dit beleid in te voeren. De kaders zijn veelal wel vastgesteld (bijvoorbeeld dus door het CvB), waarbij soms ook formele kaders zijn in de OER. De academies hebben daarbij echter wel eigen autonomie om hier invulling aan te geven. Academies kunnen vervolgens hun eigen opleidingen ook weer de ruimte geven om academiebeleid op een eigen manier in te vullen.

___ *'Binnen de opleiding hebben we veel vrijheid om het zelf in te vullen, omdat er veel verschillende opleidingen zijn. Bijvoorbeeld opleiding X heeft*

veel projectonderwijs, dus heeft SLB een andere insteek. Zij vragen daar naar uitgebreide portfolio's en dat willen wij binnen onze opleiding niet.'

____ SLB coördinator

Een respondent gaf tijdens de interviews aan deze manier van werken wat traditioneel te vinden.

____ 'Ik ervaar dat veranderingen binnen Saxion nog vaak op de traditionele manier gaan, vanuit opstellen van beleid. Het zou ook meer bottom-up kunnen, met bijvoorbeeld richtlijnen in plaats van eisen.' ____ MT-lid

Positieve structuurfactoren

Verschillende positieve structuurfactoren zijn door respondenten genoemd als waardevol voor het verder ontwikkelen of vernieuwen van SLB. Onder andere het hebben van collegiale netwerken of overlegstructuren op academieniveau (veel academies hebben een SLB netwerk of SLB expert overleg waarbij SLB coördinatoren van de opleidingen binnen die academie met elkaar overleggen en gezamenlijk ontwikkelen). Een MT-lid benadrukt daarbij dat het belangrijk is om mensen verantwoordelijk voor iets te maken.

____ 'Er lukken zaken als je er mensen verantwoordelijk voor maakt. Dus als je in de opleiding aanjagers hebt. Wij hebben een netwerk van SLB'ers die opleiding overstijgend met elkaar praten over SLB, best practices delen en ook met andere academies overleggen.' ____ MT-lid

____ 'Onze academie heeft een werkgroep studiesucces die academie breed initiatieven ontwikkeld om studiesucces te vergroten.' ____ MT-lid

____ 'We hebben een academie breed Netwerk SLB. Een MT lid leidt dit.' ____ SLB coördinator

____ 'Binnen het TOP talent programma is er collegiale uitwisseling op het gebied van SLB. Dit vind ik leerzaam.' ____ SLB coördinator

Ook wordt de aanwezigheid van het Studiesuccescentrum en het lectoraat Studieloopbaanbegeleiding genoemd als een positieve factor.

___ *'Het Studiesuccescentrum is op de goede weg voor SLB.'* ___ SLB coördinator

___ *'We hebben gebruik gemaakt van het lectoraat Studieloopbaanbegeleiding.'* ___ SLB coördinator

Tot slot wordt nog verwezen naar het inzetten van een SLB training. BOS heeft bijvoorbeeld bij het opstellen van de visie ook aangegeven dat mensen geschoold moeten worden in SLB. Dat heeft geleid tot SLB trainingen, wat een indirecte bijdrage heeft geleverd aan de implementatie. Vervolgens zijn het de academies die hun mensen naar de trainingen moeten sturen.

Minder positieve geluiden

Structuurfactoren van Saxion, die als minder positief bestempeld kunnen worden als het gaat om implementatie van beleid, zijn o.a. het ontbreken van een implementatieblauwdruk, het gemis van een aanjaagfunctie. SLB was nergens centraal belegd, waardoor er ook geen communicatie of aansturing was op het thema.

Ook de BOS gaf aan dat er behoefte lijkt te zijn aan bijvoorbeeld een kort implementatie-document, als addendum of bijlage bij een opgestelde visie, waarin wordt beschreven wie wat gaat oppakken om het risico dat de implementatie mislukt te verkleinen. Er zijn bijvoorbeeld wel formele zaken opgenomen in de OER, maar dit wordt niet meer opgevolgd. Wie gaat dit doen? Er is door de BOS wel aangegeven dat er vervolgacties van belang waren, maar niemand was verantwoordelijk voor het daadwerkelijk aanjagen hiervan. Er leven hierbij echter ook wel vragen tot hoever je daarin moet gaan, op centraal niveau.

___ *'Het is ook wel de vraag wie dat zou moeten aanjagen. En ga je helemaal in de hiërarchie of help je alleen bij de eerste stap van de implementatie? Het is een open vraag denk ik. Er komen heel veel vragen af op een academie. Het gaat ook om kennis van wat succesvol is en wat er speelt bij een specifiek onderwerp. Het verschilt dus ook weer per context.'* ___ MT-lid en lid BOS

Vanuit de BOS lijkt er in ieder geval een behoefte te zijn om hier in de toekomst meer mee te doen.

___ *'In de toekomst moeten we eigenlijk per onderwerp bepalen wie de implementatie trekt en daarin deskundig is.'* ___ Lid BOS

Ook mist een MT-lid een overzicht van wat er allemaal op Saxion niveau aan beleid wordt ontwikkeld (beleidskalender).

Het StudieSuccesCentrum

Er wordt tijdens de interviews ook gesproken over het StudieSuccesCentrum (SSC). Op het moment van vaststellen van de visie (en eisen) was het SSC nog niet als zelfstandige organisatie eenheid werkzaam. Inmiddels is dat wel het geval en is SLB beleid en implementatie daar belegd.

Het SSC pakt SLB nu op, samen met andere thema's zoals Bachelorrendement en Studiekeuzecheck (Intake). Volgens de directeur en een teamleider van het SSC is het SSC echter geen eigenaar van SLB in de zin van beleid maken en uitvoering van SLB. Dit gebeurt binnen academies.

Het SSC heeft inmiddels ook een nieuw plan ontwikkeld, waarbij er veel meer wordt ingezet op centrale regievoering op het gebied van SLB, maar waarbij tegelijkertijd ingezet wordt op meer verbinding met andere thema's. De thema's SLB, bachelorrendement (studiesucces) en Studiekeuzecheck/ Intake bijvoorbeeld hebben baat bij veel meer samenwerking onderling. Het idee is om voor alle thema's blijvend in te zetten op bijeenkomsten gericht op kennisdeling, vragen, professionalisering, etc.

De directeur van het SSC geeft aan dat er ook flink gestuurd gaat worden op de samenwerking/ gegevensuitwisseling tussen intake en SLB.

___ *'Vanuit de gegevens van de intake wordt nog onvoldoende doorgespeeld naar de SLB'ers. Als dit proces wordt verbeterd kun je eerder inspelen op eventuele problemen bij studenten.'* ___ Directeur SSC

Tot slot geeft de directeur aan dat academies met behulp van de visie en de handreiking redelijk zelfstandig en individueel aan de slag zijn gegaan met SLB. Er is geen nulmeting voor SLB geweest, waardoor academies zonder onderbouwing aan de slag zijn gegaan met verbetering van SLB.

___ *'Er is veel tegelijkertijd gebeurd, maar door het ontbreken van een nulmeting kun je niet inzichtelijk maken wat het resultaat van al deze inspanningen is geweest. Het SSC wil in de toekomst op basis van onderzoek bepalen wat het effect is van bepaalde interventies voor SLB.'* ___ Directeur SSC

3.4.2 Cultuurfactoren

Het CvB van Saxion geeft aan dat Saxion als organisatie consequent en oprecht is over het belang van SLB.

___ *'Niet alleen zeggen, maar het daadwerkelijk ook uitvoeren, zoals beleid ontwikkelen, middelen vrijmaken en trainingen aanbieden vanuit Saxion Academy. (...) SLB is 'gewoon' geworden, dan hoef je het er ook niet meer elke dag met elkaar over te hebben.'* ___ CvB-lid

In de gesprekken met de opleidingen gaven de meeste respondenten aan dat de betrokkenheid bij de studenten van alle collega's ook groot is: SLB staat dicht bij de docenten en dat maakt dat docenten gemakkelijker bereid zijn om te veranderen.

___ *'...als het een onderwerp is, in dit geval SLB, wat dichtbij de docent staat, des te relevanter ze het vinden en bereid zijn tot verandering.'* ___ Mt-lid

Ook het CvB is betrokken bij de studenten, blijkt uit de verschillende uitspraken van het CvB-lid.

___ *'Sociale cohesie, aandacht, erkenning en herkenning zijn belangrijk voor succesvol studeren en het mag niet zo zijn dat dat niet meer gebeurt.'*
'SLB is basishygiëne, aandacht hebben voor de student en weten waar hij of zij mee bezig is'. ___ CVB-lid

De respondenten van de opleidingen benoemen verder ook verschillende aspecten die weergeven dat de betrokkenheid van de leiding van groot belang is. In een aantal gevallen wordt dit ook als positief bestempeld:

___ *'Een lid van het CvB inspireerde mij zó met zijn verhaal dat het mij duidelijk werd welke kant het op moest met SLB.'* ___ MT-lid

Naast de betrokkenheid van de leiding is ook het samenwerken binnen de opleidingen én met andere geledingen van Saxion een belangrijk aspect waar waarde aan wordt gehecht.

___ *'De cultuur binnen onze opleiding is zo dat iedereen inziet dat wanneer we SLB verbeteren, dit bijdraagt aan het studiesucces. De cultuur zorgt ervoor dat de verandering ook van de grond komt.'* ___ SLB coördinator

Het lijkt erop dat mensen elkaar binnen Saxion makkelijk kunnen vinden en prima met elkaar kunnen samenwerken of elkaar ook kunnen aanspreken. Ook al wordt Saxion zelf soms als een hiërarchische (en soms wat traditionele) organisatie ervaren, de mensen binnen de opleidingen en binnen Saxion als geheel werken makkelijk samen.

___ *'De cultuur is zo dat we dwarsverbanden leggen. De afstudeercoördinator heeft contact met de SLB'er over hoe het gaat.'* ___ SLB coördinator

___ *'We zijn heel informeel met z'n allen. Er zijn geen dingen die we niet tegen elkaar zeggen. (...) Saxion soms hiërarchisch. Maar we hebben er geen last van. Meldingen van boven komt niet altijd uit, maar het heeft wel effecten (zoals vernieuwing SLB beleid).'* ___ SLB coördinator

Dit komt ook tot uiting in samenwerking tussen academies of met andere diensten binnen Saxion.

___ *'Het samenwerken met andere academies aan een thema dat voor allen van groot belang is geeft inspiratie en good practises werken stimulerend.'* ___ MT-lid

___ *'De gesprekken zijn warm. Dus dan doet Saxion het heel goed.'*
___ SLB'er over het StudieSuccesCentrum

4

Conclusie

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste conclusies van het onderzoek naar de implementatie van een visie inclusief basiseisen voor studieloopbaanbegeleiding (SLB) bij Saxion. Om inzicht te krijgen in de specifieke succes- en faalfactoren van de maatregel die bij Saxion is doorgevoerd is door de Vereniging Hogescholen een aantal evaluatiecriteria geformuleerd. De conclusies zullen aan de hand van deze criteria worden beschreven.

1 Relevantie

Welke doelstelling(en) is (zijn) aan de maatregel(en) gekoppeld en op welke manier is (zijn) deze doelstelling(en) bepaald?

Het doel van de maatregel om meer te doen met SLB heeft uiteindelijk geresulteerd in een visiestuk met basiseisen waar elke opleiding aan moet voldoen (zie ook bijlage 1). In het visiestuk staat omschreven wat SLB is, waar het over gaat en wat het doel is. Daarnaast zijn basiseisen geformuleerd, onder andere dat SLB in het eerste jaar start met de uitkomsten en advies van de intake, dat er in jaar 1 en 2 worden minimaal 3 individuele gesprekken per jaar gevoerd worden met elke student. Voor alle andere jaren van inschrijving geldt een minimum van 2 individuele gesprekken per jaar. Ook staat beschreven dat er gebruik wordt gemaakt van het studiecontract, dat SLB over studiebegeleiding, begeleiding bij professionele ontwikkeling én loopbaanbegeleiding moet gaan, en dat SLB in alle jaren van de studie plaatsvindt. Tot slot is een belangrijke eis dat SLB'ers gecertificeerd moeten zijn.

2 Coherentie

Op welke manier relateren de doelstellingen aan de doelstellingen van andere gerelateerde maatregelen? Welke relatie is er met de instellingsbrede doelstellingen zoals verwoord in het instellingsplan?

De maatregel is ingezet vanwege verschillende signalen die zowel op CvB niveau als op opleidingsniveau werden opgemerkt. Op sommige plekken merkte het CvB dat studenten niet of weinig begeleiding kregen, dat er geen begeleiding was bij stage of dat studenten aangaven hun SLB'er weinig tot niet te zien. SLB was tegelijkertijd een onderwerp waarover binnen Saxion een collectief besef bestond: dit is belangrijk en moet worden ingezet. Ook merkte men dat de invulling van SLB 'alle kanten was opgevloden' en er behoefte was aan meer eenduidigheid. Tot slot was de verbinding tussen SLB en het verbeteren van het studiesucces ook een belangrijke aanleiding. Daarin ligt een belangrijke link met de instellingsbrede doelstellingen van Saxion.

In de strategische agenda 2012-2016 stelt Saxion dat uitstekend onderwijs en optimaal studiesucces de basis is. Uit deze agenda blijkt dat SLB als een van de belangrijke onderdelen wordt gezien voor de ambities in het kader van studiesucces, waaronder ook ambities m.b.t. het studierendement. Zo moet SLB, samen met andere maatregelen zoals studiekeuze, bsa normering en intensivering van onderwijs, bijdragen aan verhoging van het studiesucces.

... intensivering van het onderwijs en de studiebegeleiding zorgt ervoor dat een student de best passende opleiding en studieloopbaan volgt. daardoor realiseert hij of zij een optimaal studiesucces....

... studiesucces gaat over studiekeuze, studiehouding, studietempo en rendement. Juiste studiekeuze bevorderen we door adequate voorlichting. ... in ons voorlichtings-, wervings- en toelatingsbeleid en in onze studieloopbaanbegeleiding maken we duidelijk dat we hoge eisen stellen aan studenten.

... spannen we ons in om een student met minimaal (studie)- tijdverlies zijn of haar studieloopbaan te laten vervolgen bij een andere opleiding van saxion of een andere onderwijs instelling. studievoorlichting en studiekeuzehulp zullen ertoe leiden dat het aantal switchers boven het huidige niveau komt (13%).

... Gedurende de opleiding is studieloopbaanbegeleiding essentieel en niet vrijblijvend. de intensieve begeleiding richt zich op studiekeuze, studiehouding en studietempo. Nominaal studeren is voor ons de norm. daarom zullen meer opleidingen de grens van 54 studiepunten hanteren voor het Bindend studie Advies (BsA). ...

(Saxion, Strategische agenda 2012-2016, p. 10)

... De studievoortgang van elke student is inzichtelijk en up-to-date. Door alerte signalering is het mogelijk (potentiële) langstudeerders te identificeren en intensief te begeleiden. Met deze extra inspanningen op intakegesprekken en studieloopbaanbegeleiding spannen we ons in om, zonder concessies te doen aan de kwaliteit en intensiteit van de opleidingsprogramma's, uitval in het eerste jaar te beperken tot maximaal het huidige niveau (26%).

(Saxion, Strategische agenda 2012-2016, p. 11)

Uit het Saxion Strategisch Plan 2016-2020 wordt SLB in dezelfde lijn genoemd: het draagt bij aan het succesvol kunnen afronden van de studie.

... Elke student die een opleiding van Saxion volgt kan deze in principe ook succesvol afronden. We helpen studenten daarom bij het maken van een goede studiekeuze en we begeleiden onze studenten actief tijdens hun hele studie. ...

(Saxion Strategisch Plan 2016-2020, p.8)

Dit komt dus overeen met de uitspraken van het CvB tijdens het interview: SLB is en blijft een cruciaal aspect van de kwaliteit van het onderwijs en tegelijkertijd een essentieel element van dat onderwijs in het kader van studiesucces van studenten.

3 Uitvoering

Op welke manier is de maatregel geïmplementeerd in de organisatie; welke afdelingen zijn betrokken (geweest); welke rol had elke afdeling; op welke manier zijn docenten en studenten betrokken (geweest); hoe lang heeft de implementatie geduurd?

Het CvB startte naar aanleiding van de bevindingen en het belang van het onderwerp (zie vorige paragraaf) een discussie over verbetering van SLB met het Saxion Directeuren Overleg (SDO⁷). Het SDO was het ermee eens dat SLB verbeterd moest worden en vervolgens is vanuit de Beleidsgroep Onderwijs (BOS) de opdracht gekomen om een visie SLB op te stellen. Daarna is er een werkgroep opgestart met een aantal experts rondom SLB die samen met Bureau Kwaliteitszorg aan de slag zijn gegaan met het opstellen van een visiestuk met 'basiseisen'. In deze werkgroep zat een associate lector op het gebied van Studieloopbaanbegeleiding, een expert van de academie Mens en Arbeid (tevens verantwoordelijk voor de SLB training), een expert vanuit Studentzaken (inmiddels StudieSuccesCentrum) en een aantal SLB'ers. Deze werkgroep heeft de visie gezamenlijk ontworpen en zijn er vervolgacties geformuleerd. De visie is daarbij tevens besproken in klankbordgroepen (met SLB coördinatoren van verschillende opleidingen binnen Saxion). De vervolgacties zijn ook uit deze klankbordgroepen voortgekomen.

Duidelijk is geworden dat de vervolgacties na het opstellen van het visiedocument beter uitgewerkt hadden kunnen worden. Zo had de werkgroep de taak om een visiedocument op te stellen, en is door het lectoraat (i.s.m. Studentzaken) daarna zelf gewerkt aan een handreiking, maar werden er uiteindelijk geen uren verstrekt voor verdere vervolgacties om de implementatie vorm te geven. Ook was SLB (op dat moment) nergens belegd binnen de organisatie. Het opstellen van het visiedocument en de handreiking en het herontwerp van de training hebben bij elkaar ongeveer drie kwart jaar geduurd. Daarna zijn er eigenlijk geen acties meer ondernomen.

7 Hierin participeren de directeuren van 12 academies, 5 diensten en 2 servicecentra van Saxion en leden van het CvB. Elke academie omvat verschillende opleidingen.

4 Draagvlak

Op welke manier is draagvlak gezocht en gekregen?

Binnen Saxion is de gebruikelijke weg om beleid te formuleren door vanuit het CvB en het SDO, via de beleidsgroep Onderwijs een proces in te zetten, waarbij ook Bureau Kwaliteitszorg vaak een rol vervult (onder andere bij het schrijven van visiestukken). Voor het formuleren van beleid worden dan veelal experts en werkgroepen met vertegenwoordigers ingezet. Als men kijkt naar de betrokkenheid van experts of vertegenwoordigers in het beleid rondom SLB zien we dat er veel bereidheid is om mee te denken omdat men zich op verschillende lagen sterk betrokken lijkt te voelen bij studenten (zo blijkt uit de interviews). Eigenlijk is er in die zin dus al veel draagvlak aanwezig binnen de organisatie zelf om dit thema goed op te pakken. Tijdens het proces van het schrijven van het visiestuk en daarna de handreiking zijn ook verschillende klankbordsessies met SLB coördinatoren gehouden, waar men veel input heeft geleverd.

Vanuit de werkgroep die het visiedocument heeft opgesteld is verder ook nagedacht over een aantal vervolgacties om de implementatie van het visiedocument te ondersteunen. Deze zijn geformuleerd naar aanleiding van klankbordsessies met de SLB coördinatoren vanuit de opleidingen. Zo bleek er bijvoorbeeld behoefte te zijn aan een handreiking, om vanuit het visiedocument vorm te kunnen geven aan SLB in de opleidingen. Deze actiepunten zijn in de BOS besproken, waarna er een aantal vervolgacties op het gebied van SLB werden afgesproken, zoals het vernieuwen van de training, het uitwerken van een handreiking en het inzetten van een (digitaal) platform. De eerste twee actiepunten zijn uitgevoerd, de derde heeft uiteindelijk geen gevolg gekregen. Dat kwam vooral omdat SLB uiteindelijk nergens belegd was in die tijd, en er geen uren beschikbaar werden gesteld om dit op te pakken.

5 Effectiviteit

Zijn de doelstellingen bereikt? Op welke manier wordt de kwaliteit van de maatregel geborgd en/of gemonitord?

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat een instellingsbrede visie op SLB bijdraagt aan eenduidigheid rondom SLB. Veel coördinatoren kennen de visie en men geeft aan dat het een gemeenschappelijk kader biedt. Uit de resultaten blijkt ook dat men een handreiking waarin SLB coördinatoren en SLB'ers SLB ook echt in de praktijk kunnen vormgeven volgens de visie, als prettig ervaart (als men deze kent). Het helpt hen bij de vertaling van visie naar vormgeving van eigen SLB.

De maatregel had als doelstelling ook dat opleidingen aan een aantal basiseisen voor SLB zouden gaan voldoen. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat vooral de basiseis rondom de hoeveelheid gesprekken en de inzet van SLB ook in de latere jaren van opleiding is verbeterd. Omdat deze eis ook is opgenomen in de OER is het belang ervan wellicht ook als sterk ervaren door de opleidingen.

Ook worden volgens de respondenten de intakegegevens gebruikt bij SLB. De eis dat SLB'ers gecertificeerd moeten zijn wordt nog niet overal gehaald. Uit het onderzoek blijkt ook dat het zinvol is om een training voor SLB'ers te hebben via een centrale dienst (in dit geval Saxion Academy), maar dat de organisatie en inhoud wel goed moet aansluiten bij de praktijk van de SLB'ers. Hier liggen voor Saxion nog mogelijkheden om dit beter vorm te geven.

Ten aanzien van de borging en monitoring van de kwaliteit van de SLB maatregelen zien we dat het proces heeft 'geleden' onder een gebrek aan belegging van het thema binnen de organisatie. Er was geen centrale belegging van het thema SLB op het moment van implementatie, waardoor:

- Er weinig ondersteuning was voor academies bij implementatie (de beleidsgroep onderwijs geeft ook aan dat het de visie heeft laten formuleren maar dat er wellicht meer gedaan had kunnen worden met het implementatieproces)
- Er te weinig communicatie tussen academies/ geledingen binnen Saxion etc.. Er was na het opstellen van de visie te weinig kennisdeling binnen de

organisatie, sommige SLB coördinatoren kennen de handreiking bijvoorbeeld ook niet, en daar waar behoefte aan was (een platform om kennis met elkaar te delen, zowel digitaal als face-to-face)

Nu is het thema SLB wel centraal belegd bij het nieuwe StudieSuccesCentrum van Saxion. Het plan is om een centraal netwerk op te zetten rondom SLB, wellicht een digitaal platform om kennis te delen en bijeenkomsten te plannen waar de leden van het netwerk met elkaar kennis en ervaring kunnen uitwisselen. Verder zien we dat monitoring van SLB lastig blijkt te zijn. Voor SLB zijn eigenlijk geen harde criteria te formuleren (afgezien van een aantal basiseisen zoals dat in de visie is gehanteerd). Wel zien we dat er meer ingezet gaat worden op het structureel opnemen van SLB in de Maraps van Saxion. Zoals het CvB tijdens het interview al aangaf: het is van belang om SLB ook op de agenda te houden en erover in gesprek te blijven. De vraag is dus of men SLB wel echt op harde criteria zou willen monitoren, en het wellicht eerder gaat om een vorm van 'soft control'. De effecten van het inzetten van basiseisen hebben in dit geval, bij Saxion, wel geleid tot meer contact. Belangrijker is natuurlijk de kwaliteit van het contact! Die kwaliteit is door middel van dit onderzoek niet in kaart gebracht, en zou een belangrijke insteek van vervolgonderzoek kunnen zijn.

Tot slot blijkt uit de resultaten van de NSE dat na implementatie van de visie en handreiking op Saxion de tevredenheid over SLB algemeen, mogelijkheid en kwaliteit van begeleiding is gestegen, en grotendeels boven de streefwaarde ligt. Alleen de tevredenheid over de mate waarin de opleiding initiatief neemt in ondersteuning of begeleiding is nog een aandachtspunt. Op academieniveau zien we bij de meeste academies afzonderlijk ook een stijging in tevredenheid op het gebied van SLB. Bij de enkele academies waar een daling zichtbaar is, is deze nog steeds boven het streefniveau.

6 Efficiëntie

Staan de resultaten in verhouding tot de ingezette middelen?

Al met al zien we dat er relatief weinig middelen ingezet zijn. De werkgroep heeft in gezamenlijkheid een visiestuk geschreven en met elkaar is nagedacht over de basiseisen. De handreiking is daarna ontwikkeld door het lectoraat in samenwerking met experts van (destijds) Studentzaken, die hiervoor eigen uren hebben ingezet. Als men kijkt naar het proces dat dit visiestuk en de handreiking in gang hebben gezet kan men constateren dat er met weinig middelen toch iets is bereikt op het gebied van SLB. Men heeft een gemeenschappelijk kader en er zijn basiseisen geformuleerd waarvan een aantal ook duidelijk worden gehanteerd door de opleidingen. De resultaten van het onderzoek laten echter ook zien dat er nog meer acties van belang zijn om de implementatie maar ook (kwalitatieve) verbetering van SLB nog beter tot zijn recht te laten komen. Hiermee gaat Saxion de komende tijd aan de slag, en deze acties leiden in de toekomst wellicht tot nog betere resultaten in de praktijk.

Bijlage 1

Visiedocument inclusief basiseisen

Visie en eisen studieloopbaanbegeleiding

Inleiding

Optimaal studiesucces hangt nauw samen met een goede studieloopbaanbegeleiding (SLB). SLB draagt namelijk bij aan zowel de aflevering van professionals die van economische en maatschappelijke toegevoegde waarde zijn voor de beroepspraktijk, als aan het behalen van de gewenste numerieke rendementen. Een goede invulling van de SLB is dan ook een speerpunt voor Saxion. Het belang ervan wordt benadrukt in zowel de Strategische Agenda als de Onderwijsvisie Saxion 2012-2016.

___ *'Gedurende de opleiding is studieloopbaanbegeleiding essentieel en niet vrijblijvend.'*___ (Strategische Agenda)

___ *'Alle studenten kunnen rekenen op studieloopbaanbegeleiding bij het maken van keuzes in de studieloopbaan en de ondersteuning van de studievoortgang.'*___ (Onderwijsvisie)

Visie op SLB

Bij SLB gaat om de vraag hoe studenten zo effectief en succesvol mogelijk kunnen studeren, of de opleiding en beroep bij de ambities en mogelijkheden van de student passen en welke talenten hij kan ontwikkelen in het kader van zijn professionele ontwikkeling.

Daarbij is SLB een van de schakels in de begeleidingsketen van de loopbaan van een student. Deze keten wordt verder gevormd door begeleiding voor de poort (mbo en havo), aan de poort (intake/matching) en vervolgonderwijs (wo), waarbij aansluiting tussen en voortborduren op de verschillende schakels in de keten essentieel is.

Onderzoek laat zien dat voor het behalen van studiesucces motivatie belangrijker is dan intelligentie (Kappe, 2009). Motivatie wordt onder andere bereikt door de student goed te begeleiden bij studie- en loopbaankeuzes en reflectie op motieven en ambities voor de toekomst (Kuijpers & Meijers, 2009). Bij SLB wordt ondersteuning geboden bij het plannen en zicht houden op de studievoortgang, het (leren) studeren, het (leren) reflecteren op zowel studie als beroep en loopbaan, het maken van keuzes, het zelf verantwoordelijkheid nemen en het kunnen werken aan de ontwikkeling als professional in een bepaald werkveld.

Het doel van SLB is dat de student succesvol zijn studie afrondt, zijn talenten ontwikkelt en optimaal op zijn toekomst is voorbereid.

De begeleiding binnen SLB is daarmee te verdelen in minimaal twee en optioneel drie verschillende elementen (zie figuur 1):

- 1 Begeleiding bij studievoortgang
- 2 Begeleiding bij loopbaanontwikkeling
- 3 Begeleiding bij professionele ontwikkeling (optioneel)

Figuur 1 De drie begeleidingselementen binnen SLB



Al deze drie elementen vallen binnen het kader van, of leiden tot persoonlijke ontwikkeling van de student.

Begeleiding bij studievoortgang

Bij Saxion vinden we het van belang dat de student de regie heeft over zijn eigen leerproces en succesvol studeert. De SLB'er begeleidt de student bij het plannen en optimaal realiseren van zijn studievoortgang. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het studiecontract. De SLB'er heeft binnen dat kader van studievoortgang ook aandacht voor persoonlijke omstandigheden. Als het gaat om studievoortgang moet er binnen SLB ook aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de benodigde leercompetenties: studenten moeten leren leren.

Begeleiding bij loopbaanontwikkeling

Een ander element van SLB is het begeleiden en het voorbereiden van de student op zijn toekomstige loopbaan en werkveld. De student wordt binnen SLB begeleid bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van loopbaancompetenties: reflecteren op eigen talenten, motieven, kwaliteiten en ambities, loopbaanexploratie, loopbaansturing en netwerken.

Begeleiding bij professionele ontwikkeling

SLB richt zich verder in meer of mindere mate op de professionele ontwikkeling van de student. Hierbij gaat het om begeleiding bij de ontwikkeling van een professionele identiteit en beroepshouding. Bij veel opleidingen krijgt de professionele ontwikkeling in de rest van het curriculum vorm waardoor dit element in SLB kleiner is of nauwelijks aanwezig. In hoeverre dit element binnen SLB of elders aan bod komt is aan de opleiding zelf. De verbinding met SLB is echter altijd aanwezig en van belang.

Persoonlijke ontwikkeling/behoefte

SLB gaat uiteindelijk om persoonlijke ontwikkeling. Studievoortgang, loopbaanbegeleiding, professionele ontwikkeling en alles wat daaronder valt zijn immers persoonlijk. Andersom geredeneerd kan alles dat de student aan persoonlijke ontwikkeling nodig heeft op het gebied van studie en loopbaan onder een van deze drie elementen worden weggeschreven.

Saxion heeft te maken met een gedifferentieerde studentenpopulatie, met verschillende kenmerken, behoeften, functiebeperkingen en andere persoonlijke problemen. Saxion voorziet in de specifieke begeleiding van deze populatie, waarbij een nauwe samenwerking tussen SLB en specialisten essentieel is.

Deze bijzondere behoeften hebben in zoverre een plaats binnen SLB, als deze benaderd kunnen worden vanuit een van de drie elementen uit figuur 1. Zodra de hulpvraag van de student dit laatste overstijgt, begeleidt de SLB'er de student niet zelf maar verwijst door naar specialisten.

Verantwoordelijkheid voor SLB

Voor de kwaliteit en effectieve invulling van SLB is een proactieve houding van twee kanten vereist – SLB'er/opleiding en student. Van de student wordt verwacht dat hij actief meedoet in SLB groepsbijeenkomsten en goed voorbereid de gesprekken met zijn SLB'er voert. Begeleiding bij deze actieve, zelfgestuurde inbreng is bij jongvolwassenen zoals onze studenten echter zeer gewenst. De verantwoordelijkheid voor het initiatief voor SLB ligt daarom ook expliciet bij de opleiding. Daarbij wordt in elk studiejaar door de SLB'er ingezet op het begeleiden van de studievoortgang, om studenten stevig te ondersteunen bij het plannen, organiseren en sturen van hun eigen studierendement.

Eisen voor SLB binnen Saxion

Bovenstaande visie leidt tot een aantal kwaliteitseisen voor SLB binnen Saxion.

Invulling SLB

- 1 SLB is altijd gericht op twee begeleidingscomponenten: begeleiding bij de studievoortgang en begeleiding bij loopbaanontwikkeling. Indien een opleiding daarvoor kiest kan professionele ontwikkeling ook binnen de SLB vallen.
- 2 SLB is voor iedere student, ongeacht resultaten m.b.t. studievoortgang.
- 3 SLB vindt plaats tijdens alle jaren van inschrijving van de student, door middel van individuele gesprekken en eventueel in groepsverband.
- 4 In jaar 1 en 2 worden minimaal 3 individuele gesprekken per jaar gevoerd met elke student. Voor alle andere jaren van inschrijving geldt een minimum van 2 individuele gesprekken per jaar.
- 5 SLB sluit in jaar 1 aan bij de uitkomsten en advies vanuit de intake, is gericht op oriëntatie en selectie, het begeleiden van de studievoortgang en eindigt met het propedeuse studieadvies. Zolang de student de propedeuse niet

heeft afgerond, blijft dit op de agenda in de daarop volgende jaren. In de hoofdfase is SLB gericht op het begeleiden van de studievoortgang, het maken van keuzes (bijv. voor minor en stage), loopbaanoriëntatie en verdere professionele ontwikkeling.

- 6 Bij de begeleiding wordt gebruik gemaakt van het studiecontract, waarin de inzet van de student is beschreven, en studievoortgangsoverzichten, waarin de resultaten van de student staan. Aan het begin van een jaar wordt het studiecontract opgesteld. Door het jaar heen wordt de studievoortgang besproken en het studiecontract desgewenst bijgesteld.

Organisatie en randvoorwaarden

- 7 Zowel student als SLB'er zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit en effectieve invulling van SLB. De verantwoordelijkheid voor het initiatief voor SLB ligt echter, in alle jaren, bij de opleiding.
- 8 De rol van SLB, de bijbehorende rechten en plichten van de student en consequenties voor het niet naleven hiervan zijn beschreven in de OER.

Professionalisering

- 9 Iedere SLB'er is aantoonbaar op zijn taak voorbereid en gecertificeerd. Certificering wordt uitgevoerd (of gevalideerd) door Saxion Academy en dient iedere vijf jaar opnieuw bevestigd te worden.

Doorverwijzing

- 10 Er is een adequate informatie-uitwisseling tussen het Studiesuccescentrum en SLB'ers over de verwijsfunctie binnen SLB en mogelijkheden tot doorverwijzing. Het is binnen de begeleidingskolom duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is.

Uitwerking in SLB plan

Elke academie/ opleiding operationaliseert de Saxion brede visie op SLB in een eigen, concreet uitgewerkt SLB plan. In dat plan wordt ingegaan op de eisen die hierboven staan beschreven.

Bijlage 2

Invulling van de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van Saxion

Artikel 5 Onderwijs- en Examenregeling Studieloopbaanbegeleiding

- 1 Alle studenten hebben zowel in de propedeutische als in de postpropedeutische fase recht op studieloopbaanbegeleiding door een studieloopbaanbegeleider van de opleiding. De directeur legt in de uitwerking van het artikel ten minste vast:
 - a wat het doel is van de studieloopbaanbegeleiding,
 - b hoe de studieloopbaanbegeleiding is vormgegeven,
 - c op welke wijze de student geïnformeerd wordt over wie zijn studieloopbaanbegeleider is,
 - d hoe vaak en op welke wijze de student zal worden uitgenodigd voor een studieloopbaanbegeleidingsgesprek en
 - e welke rechten en plichten studenten hebben alsmede de consequenties van het niet nakomen van die plichten.
- 2 Het recht op studieloopbaanbegeleiding komt in elk geval tot uiting doordat de opleiding het initiatief neemt om de student een aantal malen per studiejaar uit te nodigen voor een gesprek, waarbij het volgende geldt:
 - a Studenten die ingeschreven zijn in de propedeutische fase (en dat is iedere student die het propedeutisch examen nog niet met goed gevolg heeft afgelegd of daarvan niet is vrijgesteld) wordt elk studiejaar ten minste drie maal uitgenodigd voor een gesprek, waarbij rekening gehouden wordt met de in artikel 6, lid 12, sub a, verwoorde momenten en verplichte gespreksonderwerpen.
 - b Studenten die het propedeutisch examen met goed gevolg hebben afgelegd worden in het eerste daarna volgende jaar van inschrijving ten minste drie maal uitgenodigd voor een gesprek. In de studie jaren

daarna worden zij ten minste twee maal per jaar uitgenodigd voor een gesprek.

- c Studenten die zich bij inschrijving direct hebben mogen inschrijven voor de postpropedeutische fase van de opleiding (namelijk door toepassing van artikel 4, lid 1, sub c) worden ten minste twee maal per jaar uitgenodigd voor een gesprek.