

EXTERNE OPDRACHT

MentorProgramma Friesland

Module 3.1

Onderzoeksrapport MentorProgramma Friesland

Studenten: Mayke Kromhout 349895
Marieke Pijpker 323977
Anita Pot 348139

Onderwijsinstelling: Stenden Hogeschool
Human Resource Management

In opdracht van: Szilvia Simon van MentorProgramma Friesland
Turfmarkt 11
8911 KS Leeuwarden

Begeleider Stenden Hogeschool: Marjolein Hensen-Broeders
Jacqueline Rietveld

Datum: 06-11-2015

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport die wij hebben gemaakt voor de opleiding Human Resource Management aan Stenden Hogeschool te Leeuwarden. Het onderzoek is uitgevoerd voor MentorPragma Friesland, voor onze externe opdracht. In dit onderzoek hebben wij gekeken wat HRM studenten nodig hebben om studentmentoring te kunnen bieden aan laatstejaars niveau 4 mbo studenten die willen doorstromen naar het hbo.

Het schrijven van dit onderzoeksrapport was voor ons een erg leerzame ervaring. Wij hebben vaardigheden, zoals het doen van onderzoek en het rapporteren hiervan, verder ontwikkeld. Daarnaast hebben wij veel kennis opgedaan over mentoring.

In de periode dat wij onderzoek hebben gedaan, hebben wij ontzettend veel hulp gehad van Szilvia Simon. Wij willen haar bij deze bedanken voor haar inzet en de tijd die ze voor dit onderzoek vrij wilde maken. Daarnaast willen wij alle mensen bedanken die deel hebben genomen aan de focusgroep. Tevens willen wij onze docenten, Marjolein Hensen-Broeders en Jacqueline Rietveld, bedanken voor de hulp.

Wij wensen jullie veel plezier met het lezen van ons onderzoeksrapport.

Mayke Kromhout, Marieke Pijpker & Anita Pot
Leeuwarden, november 2015

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding.....	4
1.1. Aanleiding	4
1.2. Doelstelling	4
1.3. Centrale vraag.....	4
1.4. Begripsbepaling	4
1.5. Onderzoeksvragen	5
1.6. Leeswijzer	5
2. Methode van het onderzoek.....	6
2.1. Literatuur	6
2.2. Instrumenten	6
2.2.1. Focusgroep	6
4. Beschrijving van de organisatie.....	8
4.1. Strategy.....	8
4.2. Systems	8
4.3. Structure	8
4.4. Shared Values	9
4.5. Style	9
4.6. Staff.....	10
4.7. Skills	10
5. Samenvatting van het literatuur onderzoek	11
6. Topiclist met vragen voor de focusgroep.....	14
6.1. Stakeholders van MentorProgramma Friesland	14
6.2. Stakeholders binnen dit onderzoek	14
6.3. De focusgroep.....	15
6.4 topiclist	15
7. Resultaten van de netwerkanalyse	16
7.1. Thema 1: Kwaliteiten van de studentmentor	16
7.2. Thema 2: Relatie met de mentee	21
7.3. Thema 3: Studentmentoring en HRM.....	24
7.4. Thema 4: mbo-hbo doorstroom	26
8. De geformuleerde designcriteria	28
Bronnenlijst.....	29
Bijlagen.....	31
Bijlage 1: Transcript	31

1. Inleiding

Dit onderzoeksrapport is geschreven voor MentorProgramma Friesland. In samenwerking met de regionale opleidingscentra Stenden Hogeschool, NHL Hogeschool, Friesland College en ROC Friese Poort is MentorProgramma Friesland ontstaan. MentorProgramma Friesland is er voor jong en oud, vrouw en man, student en werkende. Het programma kan worden gezien als een aanvulling op de reguliere begeleiding op school. Het is de bedoeling dat de mentee iets zoekt en dat de studentmentor iets te bieden heeft. Er wordt door MentorProgramma Friesland gezocht naar een koppeling tussen "vraag en aanbod" samen met de beide partijen (MentorProgramma Friesland, 2015).

1.1. Aanleiding

Voor MentorProgramma Friesland is het onduidelijk wat HRM studenten nodig hebben om mbo studenten te kunnen begeleiden. Om het dicht bij ons zelf te houden is er besloten om het specifiek op HRM studenten te richten. Met de uitkomst van dit onderzoek willen we een product of een dienst aanleveren waar HRM studenten gebruik van kunnen maken om mbo studenten te kunnen begeleiden.

1.2. Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoeksrapport is om erachter te komen wat voor product(en) en/of dienst(en) een HRM student nodig heeft om een mbo student te kunnen begeleiden.

1.3. Centrale vraag

De centrale vraag, die in dit onderzoek wordt gesteld, luidt:

Wat hebben HRM studentmentoren nodig om studentmentoring te kunnen bieden aan laatste jaars mbo niveau 4 studenten die willen doorstromen naar het HBO?

1.4. Begripsbepaling

Studentmentoring:

Binnen dit onderzoek wordt met studentmentoring de begeleiding van de hbo/HRM student aan een mbo student bedoeld.

Studentmentor:

De studentmentor is de student die begeleiding geeft aan de mbo student en hierbij zijn eigen kennis en ervaringen gebruikt.

Mentee:

In dit onderzoek is een mentee een laatste jaars mbo niveau 4 student die begeleidt wordt door een studentmentor.

HRM:

De afkorting HRM staat voor: Human Resource Management.

Opdrachtgever:

De opdrachtgever van dit onderzoek is Szilvia Simon van MentorProgramma Friesland.

Focusgroep:

Een focusgroep is een methode waarbij belanghebbenden van het onderzoek een gestructureerde discussie voeren over bepaalde thema's die antwoord kunnen geven op de centrale vraag (Participatiewijzer, 2015).

1.5. Onderzoeksvragen

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, zijn er een aantal onderzoeksvragen opgesteld.

- Wat is studentmentoring binnen MentorProgramma Friesland?
- Wat is het doel van studentmentoring?
- Wat zijn de succesfactoren van een goede studentmentor relatie?
- Wat kan studentmentoring een student opleveren?
- Hoe zijn de vaardigheden/competenties opgenomen in het curriculum van de opleiding HRM?

1.6. Leeswijzer

Deze leeswijzer dient ter verduidelijking van de hoofdstukken. Dit onderzoekrapport bevat in totaal 7 hoofdstukken. Er wordt per hoofdstuk beschreven wat voor informatie er in staat.

- Hoofdstuk 2: Methode van het onderzoek
In dit hoofdstuk wordt toegelicht welke methoden er zijn gebruikt om het onderzoek uit te voeren.
- Hoofdstuk 3: De opdracht zoals gegeven door de opdrachtgever
In dit hoofdstuk zal de opdracht worden uitgelegd. Er wordt beschreven hoe de opdracht tot stand is gekomen en wat de opdrachtgever verwacht. Ook de centrale vraag en de onderzoeksvragen zullen hier aan bod komen.
- Hoofdstuk 4: Beschrijving van de organisatie
In dit hoofdstuk wordt de organisatie beschreven aan de hand van het 7-s model.
- Hoofdstuk 5: Samenvatting van het literatuuronderzoek
Het literatuuronderzoek dat is gedaan op basis van de onderzoeksvragen zullen in dit hoofdstuk in een samenvatting worden uitgewerkt.
- Hoofdstuk 6: Topiclist met vragen voor de focusgroep
In dit hoofdstuk wordt beschreven wie de stakeholders van ons onderzoek zijn, waarom dit de stakeholders van het onderzoek zijn en welke vragen er gesteld worden in de focusgroep.
- Hoofdstuk 7: Resultaten van de netwerkanalyse
In dit hoofdstuk zal er verslag worden gedaan van de focusgroep op basis van de verschillende thema's die zijn opgesteld.
- Hoofdstuk 8: De geformuleerde designcriteria
In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er in het tweede modul wordt ontwikkeld.

2. Methode van het onderzoek

In dit hoofdstuk zal worden toegelicht welke methoden er zijn gekozen om antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Met de resultaten van de onderzoeksvragen zal een antwoord op de centrale vraag worden gegeven. Er is gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek.

2.1. Literatuur

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van literatuur. Er is gebruik gemaakt van verschillende zoekmachines op het internet. Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van de literatuur die is aangereikt door MentorProgramma Friesland. Er is gestreefd naar het gebruik maken van zoveel mogelijk recente bronnen, in ieder geval niet ouder dan 5 jaar.

2.2. Instrumenten

2.2.1. Focusgroep

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een focusgroep. Er is een bijeenkomst voor de verschillende stakeholders georganiseerd. De verschillende stakeholders zijn met elkaar in discussie gegaan over een aantal vragen die wij hebben opgesteld. Hierbij zijn de belangen van de stakeholders boven water gekomen.

3. De opdracht zoals aangegeven door de opdrachtgever

In dit hoofdstuk zal er beschreven worden hoe de centrale vraag tot stand is gekomen. Tevens zullen de onderzoeksvragen worden beschreven.

Opstellen van de centrale vraag

Tijdens de eerste ontmoeting met de opdrachtgever van MentorProgramma Friesland is de opdracht besproken. De opdrachtgever gaf bij dit gesprek aan dat er in overleg met ons een opdracht zou worden opgesteld. De opdracht moest natuurlijk wel met de MentorProgramma Friesland te maken hebben. Tijdens dit gesprek zijn we tot de conclusie gekomen dat het onderzoek gericht moest zijn op HBO studenten. Na dit overleg hebben wij een aantal centrale vragen opgesteld. De volgende centrale vragen zijn als klad opgesteld:

- Hoe kun je een hbo student goed voorbereiden om studentmentoring te bieden aan een mbo student?
- Wat hebben hbo studenten nodig om studentmentoring aan mbo studenten te bieden?
- Hoe kan een 10-delig studentmentoring programma eruit zien?
- Hoe moet een programma van 10 ontmoetingen eruit zien?
- Wat voor gesprekstechnieken heeft een hbo student nodig om studentmentoring aan een mbo student te bieden?
- Wat voor onderwerpen heeft een hbo student nodig om een gesprek met een mbo student te hebben?

De bovenstaande centrale vragen zijn in een gesprek voorgelegd aan de begeleidster van het Stenden, Marjolein Hensen - Broeders. Tijdens het gesprek is er naar voren gekomen dat het belangrijk is om ons alleen op de HRM studenten te richten, omdat studentmentoring misschien doorgevoerd wordt binnen het tweede jaar van de opleiding Human Resource Management op het Stenden.

Tijdens een gesprek met de opdrachtgever zijn de bovenstaande geformuleerde centrale vragen voorgelegd. Er is samen met de opdrachtgever besloten dat de volgende centrale vraag in het onderzoek als uitgangspunt wordt gebruikt:

“Wat hebben HRM studentmentoren nodig om studentmentoring te kunnen bieden aan laatste jaar mbo niveau 4 studenten die willen doorstromen naar het hbo?”

Opstellen van de onderzoeksvragen

Naast de centrale vraag, zijn er onderzoeksvragen opgesteld om antwoord te kunnen geven op de centrale vraag. Deze onderzoeksvragen zijn samen met de opdrachtgever opgesteld. De volgende onderzoeksvragen zijn opgesteld:

- Wat is studentmentoring binnen MentorProgramma Friesland?
- Wat is het doel van studentmentoring?
- Wat zijn de succesfactoren van een goede studentmentor relatie?
- Wat kan studentmentoring een student opleveren?
- Hoe zijn de vaardigheden/competenties opgenomen in het curriculum van de opleiding HRM?

Aan de hand van de centrale vraag en onderzoeksvragen zijn wij van start gegaan met het onderzoek.

4. Beschrijving van de organisatie

In dit hoofdstuk zal de organisatie MentorProgramma Friesland vanuit het 7-s model worden beschreven.

4.1. Strategy

Voor de strategie van de organisatie wordt er gekeken naar de missie, visie en doelen van de organisatie zijn en hoe de organisatie dit wil bereiken.

Missie

De missie van MentorProgramma Friesland luidt als volgt:

“MentorProgramma Friesland wil staan voor het adequaat reageren en zo mogelijke anticiperen op de leervraag van leerlingen/studenten (van de doorlopende leerlijnen Vmbo, Mbo en Hbo) met betrekking tot het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven (Gries, 2011)

Visie

De visie van MentorProgramma Friesland luidt als volgt:

“Bij het Mentorprogramma Friesland geven wij persoonlijke aandacht en positieve ondersteuning aan onze jongeren. Daarnaast gaan wij uit van hun kracht en mogelijkheden. Hierdoor wordt het zelfvertrouwen, de groei en het succes van de jongeren vergroot (Bakker, 2013)

Doelstellingen

De organisatie wil mentorbegeleiding aanbieden als aanvulling op de reguliere begeleiding op scholen. Ze willen daarbij (kwetsbare) jongeren ondersteunen in het maken van eigen bewuste keuzes in hun loopbaanplanning. Ook wil MentorProgramma Friesland het bedrijfsleven, werkveld en vervolgopleidingen betrekken in het leerproces van jongeren door middel van mentoring. Het ontwikkelen van de talenten van de jongeren door het verhogen van eigen ambities is daarnaast ook een doel. Tot slot willen MentorProgramma Friesland schooluitval voorkomen en de doorstroom naar vervolgopleidingen bevorderen (Friesland, 2014)

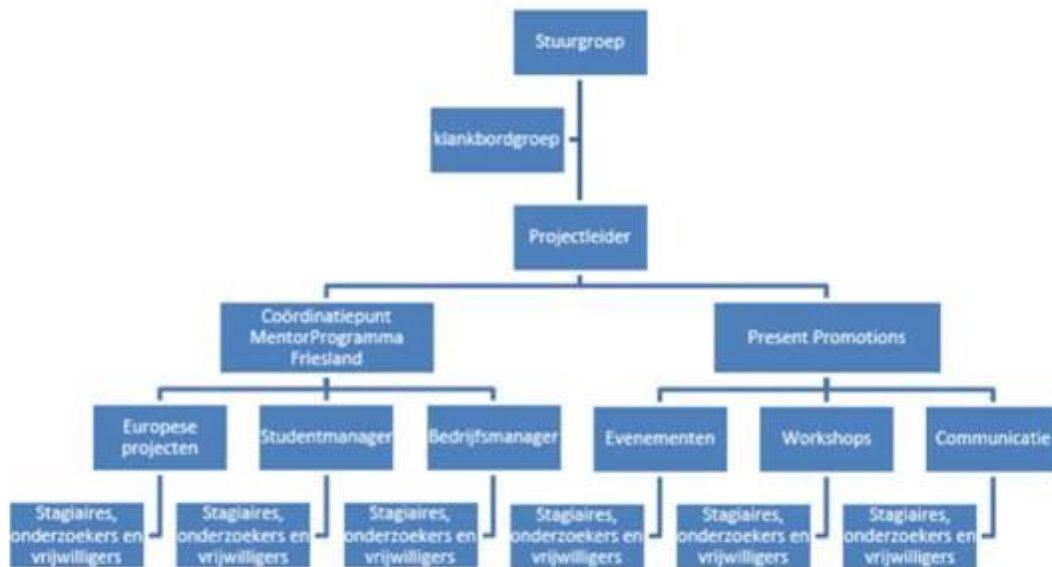
4.2. Systems

Onder Systems worden de werkwijzen van Mentorprogramma Friesland beschreven. Hierin zijn de verschillende werkwijze van mentoring toegelicht.

Bij één op één koppeling worden mentoren, bedrijfsmentoren en studentmentoren gekoppeld aan vmbo, mbo en/of hbo leerlingen die uit Friesland komen. Groepskoppeling is een werkwijze waarbij studentmentorgroepen gekoppeld worden aan speciale klassen of kwetsbare jongeren die in het vmbo of mbo zitten en begeleiding nodig hebben. Naast deze koppelingen zijn er ook intervisietrajecten. Er worden intervisiebijeenkomsten aangeboden aan (student)mentoren, waar zij hun ervaringen kunnen uitwisselen. Ook biedt MentorProgramma Friesland workshops aan over mentoring met als doel de beeldvorming tussen jongeren en het werkveld positief te beïnvloeden. Daarnaast worden er evenementen voor en door jongeren georganiseerd waarin onderwerpen die onder de jongeren leven aan bod komen. Tot slot organiseert MentorProgramma Friesland netwerkactiviteiten waarbij ze jongeren in contact brengen met het werkveld.

4.3. Structure

Bij de structuur wordt er gekeken naar hoe de organisatie is ingericht, zoals is er een platte of juist een steile structuur en hoeveel afdelingen zijn er. Daarnaast is er in Figuur 1 het organogram van de organisatie te zien.



Figuur 1: Organogram (Elzinga, 2015)

4.4. Shared Values

In deze paragraaf wordt er gekeken naar de bedrijfscultuur en naar de kernwaarden van de organisatie.

Bedrijfscultuur

Binnen MentorProgramma Friesland hebben de medewerkers een grote vrijheid in hun werk. Er wordt door de medewerkers zelf initiatief genomen en binnen de samenwerkingen kan iedereen zijn of haar kwaliteiten ontdekken. Leren en ontwikkelen staan centraal binnen de organisatie. Er is een informele sfeer met korte lijnen. De organisatie richt zich op resultaatgericht werken. De organisatie denkt in mogelijkheden en in oplossingen. Kennis, ervaringen en inzichten worden constant met elkaar gedeeld (Gries, 2011).

Kernwaarden

Een zakelijke uitstraling is voor MentorProgramma Friesland erg belangrijk. Verder is talentontwikkeling, het benutten van kansen, uitgaan van de kracht in de mens, werelden bij elkaar brengen en doelgroepgericht, en op maat werken erg belangrijk binnen MentorProgramma. Een andere kernwaarde die centraal wordt gesteld is multicultureel en multidisciplinaire (Friesland, 2014)

4.5. Style

Hier wordt de manier van leidinggeven en de omgang tussen management en medewerkers besproken. Daarnaast wordt er aangegeven of het een formele of informele sfeer is en of inbreng van medewerkers gewaardeerd wordt.

Binnen MentorProgramma is er een informele sfeer. De omgang tussen de leidinggevendenden, het management en de medewerkers, is dan ook informeel. Er zijn korte lijnen. De leidinggevendenden en managers geven de werknemers een grote vrijheid in hun werk. Er wordt verwacht dat medewerkers zelf initiatief nemen, waardoor ze zich verantwoordelijk voelen. De eigen inbreng van de medewerkers wordt dan ook erg gewaardeerd (Gries, 2011).

4.6. Staff

Onder staff wordt gekeken naar het personeel van de organisatie Mentorprogramma Friesland is een organisatie die samenwerkt met het Friesland College, ROC Friese Poort, Stenden Hogeschool en NHL hogeschool. De organisatie beschikt over een stuurgroep. Deze groep bepaalt de strategische en financiële koers. Hierin zitten: Daan Postma van Friese Poort, Betty Bijvoets van het Friesland college, Alie Schokker van Stenden Hogeschool, Simone Schoonhoven van NHL Hogeschool (MentorProgrammaFriesland, 2015)

4.7. Skills

MentorProgramma Friesland onderscheidt zich door de activiteiten in het programma. Verder door de ontwikkeling van de activiteiten, omdat ze hun partners en stakeholders sterk bij dit proces betrekken. Er wordt dus erg nauw met de stakeholders samengewerkt. Op deze manier ontstaat datgene waar behoefte aan is. Tevens onderscheidt MentorProgramma Friesland zich, doordat ze gezamenlijk met veel verschillende onderwijsinstellingen samen werken (Friesland, 2014).

5. Samenvatting van het literatuur onderzoek

Aan het begin van dit onderzoek is er samen met de opdrachtgever een centrale vraag opgesteld. Aan de hand van de centrale vraag, zijn er onderzoeksvragen opgesteld. Door het beantwoorden van de onderzoeksvragen, kan er een antwoord worden gegeven op de centrale vraag.

Het literatuuronderzoek is opgedeeld in drie onderwerpen. Het eerste onderwerp gaat over mentoring, het tweede onderwerp gaat over de succesfactoren, het derde onderwerp gaat over HRM & mentoring. In dit hoofdstuk wordt mentoring ook als studentmentoring gezien, omdat er bijna geen verschil is tussen mentoring en studentmentoring. Bij studentmentoring is de student de mentor en bij mentoring kan het een student of iemand uit het bedrijfsleven zijn.

Mentoring

In deze paragraaf wordt beschreven wat mentoring precies is binnen MentorProgramma Friesland en wat het doel van mentoring is.

Mentoring kan binnen de maatschappij als een erg breed instrument worden ingezet. Begeleiding en netwerken maken deel uit van mentoring. Het levert een bijdrage aan de ontwikkeling en succes van een ander. Tevens biedt mentoring rolmodel schap, een luisterend oor en stimulans aan de mensen die eraan deelnemen. Het geeft als het ware erkenning en herkenning. De deelnemers, die mentee's worden genoemd, zullen de doelen die zij voor ogen hebben sneller bereiken met de stimulans van degene (de mentor) die al eerder hetzelfde pad heeft bewandeld. Er zijn vier fases in het mentor model. In de eerste fase gaat het erom dat er duidelijk wordt gemaakt dat de mentor er is voor de mentee. De tweede fase is dat de mentor gelooft in de mentee. De derde fase is dat de mentor de mentee nooit zal laten vallen en de vierde fase is dat de mentor positieve krachten mee geeft aan de mentee (London, 1998).

Mentoring biedt een extra aanmoediging voor mentee's om hun levenswensen- en beroepswensen te realiseren. Een mentor kan de mentee bijvoorbeeld helpen bij dilemma's op het gebied van scholing en/of arbeid, maar ook wanneer er geen positief beeld of luisterend oor voor de mentee in de eigen woon- of leeromgeving is. De rol van mentor is het zijn van een gids, coach, vriend, vertrouwenspersoon en onderwijzer. Deze rolmodellen zijn erg belangrijk voor het hebben van succes. De mentee zal door de mentorrelatie gaan inzien dat studie en werk tot de mogelijkheden behoren en zal hierdoor gemotiveerd raken om doelen te halen in plaats van om op te geven (MentorProgramma Friesland, 2015).

Alle betrokkenen zullen baat hebben bij mentoring. Dit is dan ook de kracht van mentoring. De mentee zal het nut van de eigen studie ervaren, zelfvertrouwen verder ontwikkelen, voldoening en plezier krijgen, communicatieve vaardigheden ontwikkelen en het leren van kennis overdragen. De mentee zal door het deelnemen aan mentoring het gevoel krijgen dat hij of zij er niet helemaal alleen voor staat. Naast de mentee ontwikkelt de studentmentor ook verschillende vaardigheden. De kennis en vaardigheden van het begeleiden van een mentee wordt verbreed, (MentorProgramma Friesland, 2015).

Studentmentor

Een studentmentor is een student die momenteel nog studeert en die zichzelf wil en kan ontwikkelen in zijn of haar vaardigheden. Een studentmentor kan op basis van eigen ervaringen worden gekoppeld aan een mentee. De mentee kan een vraagstuk hebben over werk, school of over een hele andere kwestie. De mentee wordt gekoppeld aan de studentmentor op basis van persoonlijkheidskenmerken (Stijn Verhagen, 2015).

Voor een mentee kan de drempel lager zijn om naar een studentmentor te gaan dan naar een andere mentor. Dit kan komen doordat de mentee denkt dat wanneer hij naar een mentor gaat uit het werkveld dat hij daar minder overeenkomende interesses mee heeft. De studentmentor kan voor de mentee als een voorbeeld worden gezien en dat kan erg positief uitpakken, doordat de studentmentor ook nog studeert en de mentee misschien ook wel (Lia van Doorn, 2015).

Succesfactoren

Er zijn een aantal karakteristieke kenmerken nodig om een succesvolle mentorrelatie te hebben met een mentee. De mentee heeft vaak een vraagstuk en daarom komt de mentee bij een mentor terecht. Om antwoord te kunnen geven op het vraagstuk van de mentee, moeten er eerst wel een aantal dingen worden bekeken. Het is belangrijk dat de mentor en mentee een klik met elkaar hebben. Daarom wordt er vooraf gekeken welke mentor het beste bij de eigenschappen en het vraagstuk van de mentee past. Hiervoor wordt vaak een vraagstuk opgesteld, waar ze mee bezig gaan en hoe kunnen ze dit kunnen behalen (Coaching in de cultuur, 2005). Dit komt dan naar voren in de gesprekken die daarop volgen. Het is belangrijk dat er onderling vertrouwen en respect voor elkaar is. Wanneer een van deze kenmerken ontbreekt, zullen nooit de onderliggende gevoelens besproken worden. Zowel voor de mentee als voor de mentor kunnen er voordelen uit de relatie gehaald worden. De mentee wordt geholpen met zijn of haar vraagstuk en de mentor met eventuele vaardigheden en/of leerdoelen van hem of haar zelf. Het is belangrijk dat beide partijen zich er bewust van zijn dat ze allebei een verantwoordelijkheid moeten leveren. Het moet duidelijk zijn voor beide kanten wie welke rol aanneemt, zodat er geen misverstanden ontstaan. De mentor ontwikkelt daarnaast ook nog zijn eigen vaardigheden als trainer, coach en leider (Gillis-Burleson, 1997).

HRM & mentoring

Wanneer een HRM student ervoor kiest om mentoring aan te bieden tijdens zijn of haar opleiding, kan dit vele voordelen met zich meenemen. Een student leert namelijk eerst vanuit de theorie en voert het later pas uit in de praktijk. De kennis en vaardigheden nodig zijn om een mentee te begeleiden worden op deze manier verbreed. De mentor moet zich professioneel en serieus opstellen, omdat het nu in de praktijk moet worden uitgevoerd. Als er op school geoefend wordt, wordt het minder snel serieus genomen. Ook gaat de mentee na het gesprek serieus met de adviezen aan de slag. Als mentor is het interessant om in de weken erop te zien hoe de mentee is gegroeid. Wanneer dit positief uitpakt kan de mentor hier meer zelfvertrouwen door krijgen. Als het traject minder positief uitpakt, kan de mentor hier weer wat van leren (Coaching in de cultuur, 2005).

Vanuit de opleiding HRM zijn er vaardigheden/competenties opgenomen in het curriculum van de opleiding. Een HRM student kan werken aan deze competenties aan de hand van mentoring. Als een HRM student deze competenties al beheerst kan hij of zij mentorschap aanbieden. Hieronder de competenties die van belang zijn in het mentorschap.

1. De HR-professional ontwikkelt activiteiten op het terrein van loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding en (andere) professionele 'één-op-één situaties', voert deze uit, evalueert deze en stelt ze zo nodig bij;
2. De HR-professional levert door middel van het (zelfstandig) uitvoeren dan wel het beoordelen of begeleiden van praktijkgericht onderzoek een bijdrage aan de verbetering en innovatie van zijn organisatie en beroepspraktijk;
3. De HR-professional is een 'reflective practitioner' met oog voor het belang van corporate governance en ethiek. Hij heeft een kritische en onderzoekende houding ten opzichte van de eigen beroepspraktijk en hij is in staat om sturing te geven aan zijn eigen ontwikkeling en die van zijn omgeving en om het transitieproces naar concrete actie in gang te zetten;
4. De HR-professional is verantwoordelijk voor de informatievoorziening op het gebied van HR; geeft gevraagd en ongevraagd informatie aan de diverse stakeholders binnen en buiten de organisatie op het terrein van HR, richt daarvoor HR-informatiesystemen in en beheert deze.

5. De HR-professional adviseert het management over de inhoud en aanpak van de HR-werkterreinen, de interne en externe arbeidsverhoudingen, organisatieontwikkeling, organisatieontwerp, taakontwerp en de daaruit voortkomende implementatievraagstukken (Istenden, 2015).

De eerste competentie hebben wij gekozen, omdat er bij mentorschap veel in één-op-één situaties' wordt gewerkt. De tweede competentie hebben wij gekozen vanwege het beoordelen en begeleiden van een onderzoek. Het vraagstuk waarmee de mentee komt, kan een onderzoek zijn voor beide partijen. De derde competentie hebben wij gekozen vanwege de mentor zijn of haar eigen ontwikkeling en de invloed van de omgeving hier op. De vierde competentie is gekozen, omdat de mentor verantwoordelijk is voor de informatie die hij overbrengt naar de mentee. De laatste competentie gaat om het adviseren van de mentee. Een mentor moet in staat zijn om advies aan een mentee te kunnen geven.

Aan deze competenties kunnen onder andere gewerkt worden tijdens de vakken die aangeboden worden gedurende de opleiding van HRM. De vakken die hier aan bijdragen zijn:

1. Basiscommunicatie
2. Loopbaan 1
3. Conceptueel denken
4. Mondelinge communicatie
5. Mediation;
6. VAS (Vrije Algemene Studiepunt)
7. Coaching (Istenden, 2015).

Bij basiscommunicatie wordt voornamelijk in gegaan op de basisvaardigheden van het communiceren. De LSD (Luisteren, Samenvatten en Doorvragen) techniek wordt tijdens dit vak behandeld. Het is belangrijk om als mentor communicatievaardigheden te beheersen. Bij loopbaan 1 wordt er geoefend in gespreksvoering. Er worden gesprekken gevoerd waarbij de één probeert achter het probleem te komen van de ander. Bij conceptueel denken leert de student hoe hij of zij out of the box moet denken. Dit kan in sommige gevallen van mentoring erg handig zijn. Wanneer een mentee een lastig vraagstuk heeft, kan de student deze oefeningen toepassen. Bij mondelinge communicatie wordt er dieper in gegaan op hoe je het beste kunt communiceren binnen verschillende situaties. Bij mediation leert de student hoe hij of zij het beste in bepaalde situaties kan handelen. In het speciaal in conflictsituaties. De student leert dat hij of zij neutraal naar situaties kijkt en hier ook naar handelt. VAS kan helpen wanneer de student tijdens dit onderdeel zaken oefent die bij studentmentoring van belang zijn. De student moet 84 uur "stage" lopen bij iets wat hem of haar interessant lijkt. Hierbij kan de student wellicht ervaring op doen in gespreksvoering. Als laatste het vak coaching waarbij wij denken dat dit één van de grootste aandelen heeft binnen mentoring. De coach moet de coachee op een dergelijke manier helpen dat de coachee zelf met een oplossing komt. Wanneer je als coach alleen maar alles voor zegt, hoeft de coachee zelf niet meer na te denken en wordt de oplossing zo voor hem klaar gelegd. Dit is bij coaching totaal niet de bedoeling.

6. Topiclist met vragen voor de focusgroep

In dit hoofdstuk zal beschreven worden waarom de stakeholders van Mentorprogramma Friesland niet worden meegenomen in dit onderzoek. Verder zal er beschreven worden wie en de stakeholders binnen dit onderzoek zijn en waarom dit de stakeholders binnen dit onderzoek zijn. Tot slot wordt er beschreven wat voor vragen er zijn opgesteld voor de focusgroep.

6.1. Stakeholders van MentorProgramma Friesland

Mentorprogramma Friesland heeft veel verschillende stakeholders, er is voor gekozen om deze stakeholders niet mee te nemen in dit onderzoek. Hoewel deze stakeholders wel belang hebben bij Mentorprogramma Friesland, hebben zij geen belang bij dit onderzoek.

6.2. Stakeholders binnen dit onderzoek

Er zijn binnen dit onderzoek verschillende stakeholders die belang hebben bij dit onderzoek. Er zal hieronder worden uitgelegd waarom dit de stakeholders binnen ons onderzoek zijn.

De opdrachtgever

Szilvia Simon is onze opdrachtgever binnen dit onderzoek. Szilvia Simon is namelijk werkzaam bij MentorProgramma Friesland en begeleidt ons bij het onderzoek. MentorProgramma Friesland heeft belang bij ons onderzoek, omdat de organisatie door de resultaten van ons onderzoek kan groeien. De organisatie doet meer kennis op en ontwikkelt zichzelf op deze manier verder. MentorProgramma Friesland heeft invloed op dit onderzoek en om deze reden is er een werknemer van MentorProgramma Friesland uitgenodigd om deel te nemen aan de focusgroep.

Een docent van het HBO

In de focusgroep is er ook een docent van het hbo uitgenodigd. De docent is werkzaam op de opleiding Human Resource Management. Deze docent heeft belang bij het onderzoek, omdat studentmentoring mogelijk wordt opgenomen in het programma van de opleiding Human Resource Management op het Stenden te Leeuwarden.

Een docent van het MBO

Tijdens de focusgroep was er ook een docent van het mbo aanwezig. De docent van het mbo heeft belang bij het onderzoek, omdat studentmentoring de leerlingen kan helpen bij de doorstroom naar het hbo.

Een ervaren studentmentor

In de focusgroep is er een ervaren studentmentor uitgenodigd, omdat zij weet wat het is om een studentmentor te zijn. Door haar ervaring als studentmentor heeft zij een helder beeld voor ogen. Wellicht komt zij door dit onderzoek tot nieuwe inzichten die zij kan meenemen in haar eigen ontwikkeling als studentmentor.

Een mentee

De mentee had belang bij de focusgroep, omdat zij op deze manier kon uiten wat er volgens haar nodig is om een goede studentmentor te zijn.

Een tweede jaars HRM student

In de focusgroep is er ook een tweede jaars HRM student uitgenodigd. Deze student heeft belang bij ons onderzoek, omdat dit mogelijk wordt doorgevoerd binnen de opleiding Human Resource Management op het Stenden te Leeuwarden. De student kon in de focusgroep aangeven wat hij nodig dacht te hebben bij het begeleiden van een laatste jaar mbo niveau 4 student. Door de informatie van deze student kan er een goed programma worden opgesteld waar de student zelf baat bij heeft.

Drie MBO studenten

Er zijn ook nog drie mbo studenten uitgenodigd in de focusgroep. Doordat zij konden aangeven in de focusgroep wat voor hun belangrijk is in een studentmentor, is de kans groter dat als zij zich aanmelden als mentee zij een professionele studentmentor kunnen verwachten.

6.3. De focusgroep

Op donderdag 15 oktober heeft de focusgroep plaatsgevonden. Het doel van de focusgroep, was om de verschillende stakeholders met elkaar in discussie te laten gaan en de belangen van de stakeholders in paragraaf 6.2. op tafel te krijgen. Tijdens de focusgroep zijn de stakeholder dan ook met elkaar in discussie gegaan. Aan het begin van de focusgroep is er duidelijk aan de stakeholders verteld wat de bedoeling van een focusgroep is, zodat er geen onduidelijkheden zouden ontstaan. Er is verteld dat het belangrijk is om de eigen mening te uiten en dat het de bedoeling is om in discussie met elkaar te gaan. Tevens is het doel van deze focusgroep uitgelegd.

6.4 topiclist

Er is een topiclist met vragen voor de focusgroep opgesteld. De opgestelde vragen zijn van belang voor het beantwoorden van de centrale vraag. De volgende vragen zijn opgesteld:

1. Wie heeft er al eens met een studentmentor gewerkt of is het zelf geweest?
 - A. Hoe was deze ervaring?
 - B. Wat vond je wel leuk en wat niet?
2. Wat verwacht jij van een studentmentor?
3. Wat voor kennis, vaardigheden en houding moet een mentor hebben?
4. Wanneer is studentmentoring succesvol?
5. Maakt het uit van wat voor opleiding een mentor komt?
6. Waarom zouden nou juist HRM studenten studentmentoren moeten zijn?
7. Wat zijn de verwachtingen van HRM studenten over studentmentoring?
8. Op welke manier past studentmentoring binnen HRM?
9. Kan een tweede jaar HRM student studentmentoring geven, waarom wel of niet?

7. Resultaten van de netwerkanalyse

In dit hoofdstuk worden er vier thema's beschreven. Deze thema's gekozen aan de hand van de gesprekstof in de focusgroep. Het eerste thema gaat over de kwaliteiten van de studentmentor. Het tweede thema gaat over de relatie met de mentee. Het derde thema gaat over studentmentoring en HRM en het vierde thema gaat over mbo hbo doorstroom. In de bijlage 1 kunt u het transcript van de focusgroep vinden.

7.1. Thema 1: Kwaliteiten van de studentmentor

In dit thema wordt er gekeken naar kwaliteiten van de studentmentor. Een kwaliteit wordt in dit onderzoek gezien als de vaardigheden, eigenschappen en eisen waaraan een studentmentor moet voldoen. Er worden verschillende onderwerpen behandeld in dit hoofdstuk, zoals

Binnen de focusgroep zijn er veel kwaliteiten waar een studentmentor aan zou moeten voldoen naar voren gebracht. Deze kwaliteiten zijn onderverdeeld in kopjes. Er is voor gekozen om bij elk kopje een stukje van het transcript toe te voegen, omdat er in dat stukje iets wordt gezegd over het kopje. De keuzes zijn puur op inhoud gebaseerd.

Er is voor gekozen om dit stuk van het transcript in te voegen, omdat er

Mentee kunnen motiveren

Er komt naar voren dat de mbo studenten het belangrijk vinden dat een studentmentor een mentee kan motiveren, zie figuur 2.

MBO student 1		Ja, iemand die weet hoe je uuh moet motiveren en hoe die jou met een andere blik naar je opdrachten kan laten zien.
---------------	--	---

Figuur 2

Mentee andere inzichten geven

Volgens de ervaren studentmentor is het belangrijk dat een studentmentor aan het einde van het traject de mentee bepaalde inzichten heeft geleerd, zodat de mentee hier zelf verder mee aan de slag kan gaan. De mentee leert op deze manier met een andere blik naar opdrachten te kijken, zie figuur 3.

Studentmentor		Het is ook het fijnste he als je meestal na een jaar stopt dat de student zegmaar eigenlijk he als die een leerdoel heeft moet je meestal alleen met één leerdoel aan de slag voor een jaar lang en dan is het ook duidelijk en de structuur is er.
Onderzoeker 1		Niet te veel uh
Studentmentor		Niet teveel poespas. En na een jaar is het eigenlijk de bedoeling dat de student bepaalde inzichten heeft geleerd om zo zelf verder aan de slag te kunnen. Uuhm ik als studentmentor merk dus he zo van ik laat mijn mentee zelf nadenken ik geef haar wel de tools van he je wilt leren voor een toets op zulke manier kun je leren, begrijp je iets niet dan kun je het vragen, maar ik ga niet samen met je de toets helemaal doornemen want uhm, zo moet je het doen en ik laat haar ook zelf nadenken en gedurende het jaar zie ik ook vooruitgang, dus het is de bedoeling dat je zo'n student ook gewoon beetje bij beetje laat nadenken van als ik er straks niet meer ben dat die ook nieuwe inzichten heeft geleerd. Om het op een bepaalde

		manier aan te pakken.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Dus dat is het meest, daar streef je natuurlijk naar.
Docent MBO		En dat de student het eigenlijk zelf kan.
Studentmentor		Ja, ja, eigenlijk wel.
Onderzoeker 1		Ja, dus is het dan succesvol als de student het zelf kan?
Studentmentor		Tot op een bepaalde hoogte natuurlijk wel.

Figuur 3

Geven van advies vermijden

In figuur 3 en figuur 4 is te zien dat het geven van advies beter vermeden kan worden. Er wordt bedoeld dat het belangrijk is dat de mentee zelf ook moet nadenken over eventuele oplossingen van een probleem. Ook zal de mentee na het traject beter in staat zijn om bepaalde kwesties sneller zelf op te lossen.

Opdrachtgever		Wat wij ja door de jaren heen hebben gehoord het is gewoon heel veel luisteren, en als ze vragen om advies dan kun je het geven. Maar als je gelijk al gaat komen met adviezen dan moeten de MBO'ers weer zo luisteren. Jullie luisteren hier op school al, naar de docenten, naar je decaan en je luistert naar je ouders.
---------------	--	---

Figuur 4

Open houding

Er wordt in de focusgroep aangegeven dat het belangrijk is dat een studentmentor een open houding heeft, zodat hij of zij makkelijker benaderbaar is, zie figuur 5.

Belangstelling tonen

Er wordt ook aangegeven dat het tonen van belangstelling belangrijk is voor een studentmentor, zie figuur 5.

Integer

In de focusgroep wordt aangegeven dat de mbo student het van belang vindt dat een studentmentor integer moet zijn, zie figuur 5.

Onafhankelijk

Er wordt ook aangegeven dat het belangrijk is dat een studentmentor onafhankelijk is, zie figuur 5.

Onderzoeker 1		Mmm. En najah we hebben het wel een beetje gehad uhm maar wat voor kennisvaardigheden en houding zou een mentor moeten hebben?
MBO student 2		Nou ik denk vooral een open houding. Dat je als het ware makkelijk benaderbaar bent als mentor zijnde.
MBO student 1		En belangstellend.

MBO student 2		Ja, belangstellend inderdaad en onafhankelijk. Ja.
Studentmentor		En actief luisteren heel erg belangrijk is. Dat je kan luisteren.
MBO student 2		En integer denk ik ook wel.
Docent MBO		Ik denk dat je ook als mentor uuh tijd in je agenda moet hebben om dit te kunnen doen. Dat je niet iemand bent die zegmaar eigenlijk nooit beschikbaar is. Vaak geven mensen zich in enthousiasme op voor mentor en dan blijkt dat er eigenlijk al heel veel druk zijn met andere dingen bijvoorbeeld.
MBO student 2		Nee.
Docent MBO		Ik denk dat je wel als mentor moet beseffen dat als je mentor wordt dat je daar ook wel serieus uuh of dat je van een mentor kan verwachten die die daar ook uh veel tijd in steekt ja.
Onderzoeker 1		Ja.
MBO student 1		Dus dat die ook plannen kan en geen dubbele afspraken maakt
	Gelach	
Onderzoeker 1		En qua vaardigheden?
Onderzoeker 1		Ja, luisteren is wel een vaardigheid.
HRM student		Uuh najah hij moet sowieso een beetje kennis van zaken hebben natuurlijk, gewoon uhm ja dat de kennis een beetje ja, kennis in coaching, laat ik het zo zeggen.
Docent MBO		Ja, vooral van coaching inderdaad.
HRM student		Ja.

Figuur 5

Actief luisteren

Er wordt meerdere keren door verschillende stakeholders aangegeven dat het erg belangrijk is dat een studentmentor actief kan luisteren, zie figuur 5 en figuur 6.

Onderzoeker 3		Ja, dat willen we inderdaad heel graag weten. Wat heeft een HRMer nodig om ja goeie studentmentoring te kunnen bieden?
MBO student 4		Luisteren. Ze moeten kunnen luisteren. En eh want dat wat een mentee nodig heeft compleet afhankelijk van de mentee zelf. Ehm ik ben persoonlijk iemand je moet mij eerder terughouden dan dat je mij achter mijn broek aan moet zitten. Ehm hoe iemand met mij omgaat is heel anders dan als iemand hoe iemand met Bas zou omgaan. En door te luisteren kom je daar achter. En ehm kijk het helpt heel erg dat Syanna zoekt een match waardoor je al een overlapping hebt.

Figuur 6

Plannen

Er komt in de focusgroep naar voren dat het van belang is dat een studentmentor over de vaardigheid plannen beschikt, zie figuur 5 en figuur 7. Het is namelijk niet handig als een studentmentor per ongeluk dubbele afspraken inplant waardoor de afspraak met de mentee bijvoorbeeld wordt afgezegd. De studentmentor moet ook tijd hebben om af te spreken met de mentee.

Docent MBO		Ik denk dat je wel als mentor moet beseffen dat als je mentor wordt dat je daar ook wel serieus uuh of dat je van een mentor kan verwachten die die daar ook uh veel tijd in steekt ja.
Onderzoeker 1		Ja.
MBO student 1		Dus dat die ook plannen kan en geen dubbele afspraken maakt

Figuur 7

Rolmodel

Er wordt in de focusgroep aangegeven dat je als studentmentor duidelijk voor ogen moet hebben dat je een rolmodel bent. Zo wordt er naar voren gebracht dat de studentmentor discipline moet hebben, zodat dit kan worden overgebracht aan de mentee.

Praktische kennis

Er wordt aangegeven dat de studentmentor ook enige praktische kennis nodig heeft. De studentmentor moet de mentee kunnen leren plannen en de mentee kunnen leren wat leren is. Tevens moet de studentmentor de mentee kunnen helpen bij bijvoorbeeld wiskunde, Nederlands en/of begrijpend lezen.

Communicatieve vaardigheden

Verder wordt er aangegeven dat de studentmentor over communicatieve vaardigheden moet beschikken en dat het niveau moet worden afgestemd op de mentee, zie figuur 8. Als de studentmentor zich niet aanpast aan het niveau van de mentee, zal de mentee de studentmentor niet begrijpen en kan er miscommunicatie ontstaan. Er wordt dus eigenlijk gezegd dat de studentmentor zich moet kunnen aanpassen.

Onderzoeker 1		En qua communicatieve vaardigheden?
Studentmentor		Ik denk dat je communicatieve vaardigheden moet bezitten op niveau van je mentee.
HRM student		Ja, dat denk ik ook wel.
Studentmentor		Uh als uhm mijn mentee doet niveau 2 en ik kan niet met hele dure woorden komen zoals uh weetikniet ja, dat zij het helemaal van waar heeft zij het over. Je moet echt in de belevingswereld gaan zitten van van je mentee.
HRM student		Beetje een soorte met van gaan spiegelen zegmaar.
Studentmentor		Ja.

Docent MBO		Ja, dat moet je wel kunnen, kunnen aanpassen aan het niveau van.
Onderzoeker 1		Ja, zeker ja.
Onderzoeker 2		Ja.

Figuur 8

Synthese

Er is ons opgevallen dat de studentmentoren aan veel kwaliteiten moeten voldoen. Er is ons ook opgevallen dat de stakeholders het over alle onderwerpen in dit thema zijn met elkaar eens zijn. Wij zijn van mening dat het niet realistisch is dat tweede jaars HRM studenten aan de kwaliteiten van een studentmentor kunnen voldoen, omdat zij nog niet de juiste vakken hebben gevolgd om deze aan deze kwaliteiten te voldoen. Wij denken dat een derde jaars HRM student wel in staat is om aan de kwaliteiten in de kopjes te voldoen, omdat zij de vakken al in het tweede jaar hebben gevolgd.

-

7.2. Thema 2: Relatie met de mentee

Binnen dit thema wordt er gekeken naar de relatie tussen de studentmentor en mentee. Er worden verschillende onderwerpen behandeld in dit hoofdstuk, zoals het creëren van veiligheid, het opbouwen van een vertrouwensband, het aangeven van grenzen en de leeftijd van de studentmentor.

Het aangeven van grenzen

In deze paragraaf het aangeven van grenzen als studentmentor worden behandeld.

Het is van belang om te weten wat de grenzen van een studentmentor zijn. De ervaren studentmentor geeft namelijk aan dat het belangrijk is om als studentmentor grenzen aan te geven.

Uit figuur 9 stuk is te concluderen dat het voor een studentmentor lastig is om aan te geven waar zijn of haar grenzen liggen. Het is de vraag of de studentmentor zelf zijn of haar grenzen kan bepalen, of dat hier begeleiding in moet worden gegeven vanuit het MentorProgramma.

Er is voor gekozen om dit stuk van het transcript in te voegen, omdat er hier duidelijk wordt gezegd dat het aangeven van grenzen lastig is als studentmentor. Het gaat in dit stuk van het transcript vooral om de inhoud.

Studentmentor		Ja, ik begin wel. Uuhm ik ben nu al anderhalf jaar studentmentor en ik heb uhm ja een student van niveau 2 eerst gehad en uuhm zij zit nu op niveau 3 dus dat jaar heb ik haar dus geholpen met verschillende leerdoelen. 1 van de leerdoelen was hoe ze naar niveau 3 gaan en begrijpend lezen. Dus daar hebben we dus ja, een jaar aan gewerkt. En ja, ik ben toch tegen dingen aangelopen met grenzen aangeven enzo want of lenen geld of geld geven en dat soort dingen uhm ja, ik vind haar erg aardig, maar weet je moet ik haar wel een tientje lenen als ze dat vraagt of niet. Dus omdat ik de enige was die één op één deed was er verder op dat gebied niet echt ondersteuning. Dus heb ik zelf maar een beetje uitgevogeld van uuh ik doe dit liever niet.
Onderzoeker 1		Dat ze gewoon zelf uuh
Studentmentor		Ja.
Onderzoeker 1		Dat je het gewoon zelf bepaalt.
Studentmentor	Gelach	Ja. Ik doe het niet want anders vraagt ze de volgende keer om 20 euro.
Iedereen	Gelach	Hahaha ja!
Studentmentor		En waar leg ik de grens.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Uuh tegen dat soort dingen liep ik wel aan.

Figuur 9

Het creëren van een vertrouwensband en veiligheid

In deze paragraaf wordt het creëren van een vertrouwensband en het creëren van veiligheid behandeld.

Er wordt naar voren gebracht dat het belangrijk is om een vertrouwensband te creëren, zodat het traject persoonlijker wordt. De ervaren studentmentor is het hier mee eens en geeft aan dat het zonder vertrouwensband en zonder persoonlijk niveau moeilijk wordt om meer uit het studentmentorschap te halen. Zonder een vertrouwensband te hebben opgebouwd blijft de relatie oppervlakkig. Dit zal de mentee in zijn of haar persoonlijke ontwikkeling niet verder helpen. Als aanvulling hierop geeft de docent van het HBO aan dat het dan wel erg belangrijk is om veiligheid te creëren. Hiermee wordt bedoeld dat er zonder veiligheid geen vertrouwensband gecreëerd kan worden. Er is voor gekozen om figuur 10 en figuur 11 bij te voegen, omdat er hierin duidelijk wordt waarom die band zo belangrijk is.

MBO student 2		Ik denk dat die redelijk op een persoonlijk niveau moet leren kunnen. Dat je als het ware ook meer een vertrouwensband krijgt en meer bij hem kwijt kan wat je normaal gesproken bij een coach kunt. Uuhm en daarnaast ook volledige begeleiding eigenlijk. Enuuh, dat soort dingen. Dus echt dingen waar je tegenaan loopt.
---------------	--	--

Figuur 10

Docent MBO		Ik denk ook dat het belangrijk is om te investeren in de band zeg maar. Dat je de eerste paar keer ook gaat kijken van hoe kan ik die band opbouwen. En dan komt pas de vraag denk ik. Je gaat die vraag niet stellen als je denkt van oh wie zit er tegenover mij.
Docent HBO		Ja, er moet veiligheid gecreëerd worden. Dat heb je al in de klas maar dat is natuurlijk ook in dit geval zo.
Opdrachtgever		Ja en er zijn.

Figuur 11

Leeftijd studentmentor

Er werd in de focusgroep gesproken over de juiste leeftijd van een studentmentor. De HRM student geeft aan dat het per student verschilt wat voor leeftijd fijn is. Mbo student 2 geeft aan dat hij het fijner vindt als een jongere student hem begeleidt, omdat het leeftijdsverschil op deze manier minder groot is. Uit figuur 12 kan worden geconcludeerd dat dit heel erg persoonlijk is, de ene mentee zal een iets oudere studentmentor fijn vinden en een andere mentee zal een jongere studentmentor fijner vinden. Er is voor gekozen om figuur 12 toe te voegen aan dit hoofdstuk, omdat dit onderwerp hierin duidelijk naar voren komt.

Docent MBO		Maar dan kun je wel het verschil aangeven wat is het verschil tussen een studentmentor en als je iemand hebt van school die je begeleidt die misschien ouder is. Want je kan kijken wat zijn nou de voordelen van een studentmentor wat iemand bijvoorbeeld qua leeftijd dicht bij zit en dat je iemand kan vertrouwen en dat je ook je vragen kan stellen die je misschien niet aan een docent zou stellen.
HRM student		Nee.
Docent MBO		Ja, ik denk dat dat een verschil is en dat aan de ene kant nu een

		studentmentor denk ik voordelen heeft en aan de andere kant een oudere docent of een uuh of een coach zegmaar die wat meer afstand neemt ook voordelen heeft. Ik denk dat het inderdaad van twee kanten komt.
--	--	---

Figuur 12

Synthese

Er is ons opgevallen dat de stakeholders het allemaal met elkaar eens zijn over de onderwerpen die in dit thema zijn behandeld.

In de samenvatting van het literatuuronderzoek wordt in beschreven dat de rol van een studentmentor onder andere het zijn van een vertrouwenspersoon is. Ook wordt er in de samenvatting van het literatuuronderzoek vermeld dat de band oppervlakkig zal blijven er een gebrek aan vertrouwen is. Wij zijn zelf van mening dat het erg belangrijk is om een vertrouwensband te creëren. Tevens zijn wij van mening dat het belangrijk is om hiervoor veiligheid te creëren. Wij zijn van mening dat tweede jaars HRM studenten hulp nodig hebben bij hoe ze een vertrouwensband moeten creëren.

Daarnaast vinden wij het belangrijk dat het duidelijk moet zijn wat de grenzen van een studentmentor zijn, zodat vervelende situaties kunnen worden voorkomen.

Er werd echter wel iets over de voordelen van een jongere studentmentor en over de voordelen van een oudere docent gezegd. Hier is verder niet meer over gesproken. Wij denken hierom dat het belangrijk is dat er wordt gekeken naar de wensen van de mentee, zodat de mentee zich meer op zijn of haar gemak zal voelen bij de studentmentor.

7.3. Thema 3: Studentmentoring en HRM

Dit thema heeft betrekking op studentmentoring in combinatie met HRM. Er is gekeken hoe studentmentoring binnen de opleiding HRM kan aansluiten. Ook is er gekeken of het een meerwaarde zou zijn als een studentmentor een student van de opleiding HRM is, of dat de achtergrond van de studentmentor niet uit maakt.

HRM student als mentor

In deze paragraaf proberen we te achterhalen of het een meerwaarde is als een studentmentor een student is van de opleiding HRM.

In het begin wordt er niet helemaal bevestigend gereageerd op de vraag of het nou echt een meerwaarde heeft om een HRM student als studentmentor aan te stellen. Er wordt veelal aangegeven dat het per student verschilt en afhangt van de vraag en behoefte van de student. Wanneer de opdrachtgever een mbo student koppelt aan een mentor, merkt ze dat het eigenlijk niet uitmaakt aan wie dit is, behalve in de verpleging/verzorging.

In de focusgroep kwam naar voren dat een studentmentor met dezelfde achtergrond prettig kan werken voor een mentee, maar geen must is. Toen de stakeholders duidelijk voor ogen hadden waar een HRM student daadwerkelijk voor leert, werd er meerdere keren aangegeven dat een HRM student als studentmentor wel degelijk meerwaarde heeft. Een HRM student is getraind in communicatie en dit zou het gesprek makkelijker maken. De stakeholders van de focusgroep zijn toch wel erg enthousiast over een HRM student als studentmentor. In figuur 13 is te zien dat mbo student 2 erg positief is over een HRM student als mentor. Dit stuk van het transcript is gekozen om bij te voegen, omdat het duidelijk laat zien waar de keus naar uit gaat. De keus zou vallen op een HRM student, omdat deze studenten communicatief vaardig zijn en omdat zij daarvoor leren. Het stuk is gekozen om de inhoud.

Opdrachtgever		Zouden jullie wel behoefte hebben aan een tijdje op te trekken met iemand van het HBO he? Zeg je dan ook van dan wil ik echt iemand uit een vervolgopleiding he wat Susanne vaak ervaart hier? Of zeg je nou ik kan ook wel met iemand die een HRM opleiding doet of de horeca opleiding of ehh
MBO student 2		Nah ik denk
Opdrachtgever		Of techniek. is het is het de mens belangrijk of is het de opleiding?
MBO student 2		Ik denk HRM student zou makkelijker zijn want iemand die misschien maar een vervolgopleiding heeft gedaan kan nou natuurlijk wel veel in communicatie. Maar een HRM student heeft er echt voor geleerd, hoe het moet. En ook communicatieve vaardigheden en ik denk dat dat makkelijker zou zijn dan gewoon iemand van een vervolgopleiding. Dus voor mij zou de keus zijn om een HRM student

Figuur 13

Studentmentoring in het programma van HRM

In deze paragraaf wordt studentmentoring binnen het programma van HRM behandeld. Wanneer het idee van HRM studenten als studentmentor verder ontwikkeld zou worden, zou het volgens de docent van het hbo zeker binnen het SLB programma passen. SLB is studieloopbaanbegeleiding, en studentmentoring zou hier als vast programma in kunnen. Ook de studenten van HRM kunnen hier veel van leren, en krijgen op deze manier de mogelijkheid om hun vaardigheden in de praktijk te trainen. Momenteel wordt er in het derde jaar een soort coaching traject tussen de eerste- en derdejaars gegeven. Hierin begeleiden de derdejaars studenten de eerstejaars studenten tijdens het eerste half jaar van hun studie. De HRM studenten vinden dit erg

leuk om te doen en vinden het jammer dat het een kortdurend project is. De docent van het hbo denkt dat tweedejaars HRM studenten geschikt voor student mentoring zouden moeten zijn. Een eerstejaars zou ze niet aanraden, omdat deze studenten juist in dat eerste jaar nog veel moeten leren wat betreft communicatie. In figuur 14 is te zien dat de docent van het HBO aangeeft studentmentoring op te willen nemen in het SLB programma. Het stuk transcript dat in figuur 14 te zien is hebben wij gekozen omdat het voor ons interessant is om te horen dat onze school iets aan ons onderzoek heeft. In dit stukje transcript merk je het enthousiasme over dit onderzoek, en vooral dat er serieus overwogen wordt er iets mee te doen.

Docent HBO		Enneh he als we dit verder zouden ontwikkelen en we zouden het in het SLB programma opnemen dan zou ik natuurlijk zelf ik ben SLB coach ook gewoon als vast onderdeel in het programma willen hebben. Want ook onze studenten kunnen hier hartstikke veel van leren
HRM student		Absoluut
Docent HBO		Vaardigheden trainen, en wij hebben in het derde jaar doen we al een soort coachingstraject. Met de 3 ^e en de 1 ^e jaars. Dat vinden ze hartstikke leuk. Iedereen vindt het gewoon jammer dat dat is dan heel kortdurend. Even om ze door de eerste modulen heen te slepen.

Figuur 14

Synthese

Er is naar voren gekomen dat mbo studenten het erg fijn zouden vinden als een HRM student de rol als studentmentor op zich neemt. De reden hiervoor is dat HRM studenten in de opleiding verschillende vaardigheden leren die aansluiten bij het studentmentorschap. In de samenvatting van het literatuuronderzoek is te zien dat er verschillende vaardigheden en competenties zijn opgenomen in het curriculum van de opleiding. Deze vaardigheden en competenties leren de studenten en zullen dus als meerwaarde gelden wanneer zij een studentmentor worden. Daarnaast worden er verschillende vakken aangeboden waarin al geoefend wordt met deze vaardigheden. Je kunt je hierbij afvragen in hoeverre HRM studenten dit beter kunnen dan studenten die ook communicatieve vaardigheden leren. HRM is niet de enige opleiding die competenties en vaardigheden van een studentmentor heeft opgenomen in het programma. De studentmentor geeft dan ook aan dat zij bij haar opleiding SPH ook communicatieve vaardigheden leert. Hier is te merken dat zij het niet volledig eens is met wat er gezegd wordt.

De docent van het hbo ziet het wel zitten om studentmentoring in het programma van de opleiding HRM op te nemen. Dat de HRM studenten hier veel van kunnen leren is duidelijk. In de samenvatting van het literatuuronderzoek was al te zien dat het voor HRM studenten erg leerzaam is, omdat zij in de praktijk kunnen oefenen met de vaardigheden en competenties die ook later erg van belang zijn. Mede daarom denken de docent en student van het hbo, dat er dan ook erg veel animo zou zijn onder de studenten. Eerstejaars studenten zouden nog niet geschikt zijn, omdat ze juist in het eerste jaar zoveel vaardigheden leren. Ook wij denken dat je hier echt tweede- of derdejaars op moet zetten, omdat zij al getraind hebben met de vaardigheden die nodig zijn als studentmentor. Wanneer studentmentoring daadwerkelijk ingevoerd wordt bij de opleiding HRM, zal er goed over nagedacht moeten worden hoe dit ingevoerd moet worden. Dit zal in overleg met MentorProgramma Friesland kunnen.

7.4. Thema 4: mbo-hbo doorstroom

Binnen dit thema wordt er gekeken naar de doorstroom van mbo studenten naar het hbo. In dit thema zijn er voornamelijk mbo studenten die bij de bijeenkomst een aantal vragen hebben over de overstap van mbo naar het hbo. De verandering en de verandering in niveau zullen beschreven worden.

De verandering

In deze paragraaf wordt de verandering aangegeven voor een mbo student naar het hbo.

Als je als mbo student bedenkt om door te stromen naar het hbo, brengt dit meerdere vragen met zich mee. Er wordt aangegeven dat het verschil tussen het mbo en het hbo vrij groot is. De mbo studenten vragen zich af of ze het hbo niveau wel aankunnen. Tevens vragen ze zich af hoe het in het hbo allemaal in zijn werk gaat. De mbo studenten uit de focusgroep laten blijken dat ze deze vragen graag beantwoord willen hebben. Twee van de drie onderzoekers hebben zelf ervaring met de overstap van het mbo naar het hbo en hebben de mbo studenten enige informatie gegeven.

Uit figuur 15 is te concluderen dat er een groot verschil is tussen het niveau van mbo en het niveau van het hbo. Tevens wordt er naar voren gebracht dat het van belang is om een laatste jaars mbo student aan een studentmentor te koppelen, zodat ze zich kunnen voorbereiden op het hbo. Op deze manier weten de mbo studenten ook wat er van hen wordt verwacht.

MBO student 2		Waar hebben jullie het meeste in gedaan in de stap van MBO naar HBO? Wat was de grootste verandering?
Onderzoeker 3		Het zelf doen. Het was gewoon heel veel.
HRM student		Bij MBO heb je meer dit moet je doen. En dit wordt er van je verwacht. En dan krijg je waarschijnlijk een lijst van dit moet erin. En bij HBO is het meer dat je bijvoorbeeld een casus krijgt en dan moet je een plan leveren of wat dan ook. En hoe je het gaat doen. Dat moet je zelf gewoon onderzoeken natuurlijk. En het is veel veel veel meer. Dat verschilt hier natuurlijk ook per opleiding. Maar als ik het vergelijk met de opleiding die ik deed waarin ik ben afgestudeerd dan denk ik nu, hangt van het moduul af en van het vak, maar aan het begin vooral dat ik toen in een maand tijd meer heb gedaan dan misschien in een half jaar op het MBO.
Docent HBO		Ja, wat mijn ervaring is, ik was toevallig ook jou tutor, toen jij bent begonnen op de opleiding. Wat mijn ervaring is, is dat de MBO'ers het aan het begin echt heel zwaar hebben. En dat ze dus onvoldoende voorbereid zijn op de overstap naar het HBO. Dus ik heb altijd wel gedacht van, als je het dan hebt over mentee's, ik denk dat voor een MBO'er in het laatste jaar die je aan een HBO'er koppelt, heel slim is om ze op die manier alvast een beetje.

Figuur 15

Het niveau

De mbo student vraagt zich af of het nou moeilijker is om van het mbo naar het hbo te gaan of van de havo naar het hbo. Eén onderzoeker heeft ervaring met de overstap van de havo naar het hbo. Het is natuurlijk per persoon verschillend hoe iemand de overstap ervaart en hoe iemand wordt voorbereid om naar het hbo te gaan.

Uit figuur 16 blijkt dat de HRM docent aangeeft dat op basis van de cijfers die de studenten behalen, naar voren komt dat mbo studenten meer moeite hebben met de overstap dan mensen die van de havo komen.

Docent HBO		Als we naar de cijfers kijken dan hebben de MBO'ers het lastiger. Op het HBO in het eerste jaar dan. Vooral in de eerste periodes.
Docent HBO		We zien het vaak dat als ze er doorheen komen dan redden ze het wel. Maar dan zie je toch vaak, want de havisten zeggen ook vaak dat ze het zwaar hebben, als je dan toch kijkt naar de cijfers van de opdrachten dan doen de havisten het wel beter vanaf het begin op het HBO.

Figuur 16

Synthese

Aan de reactie van alle mbo studenten is te merken dat voor hun onduidelijk is hoe de doorstroom van een mbo school naar een hbo opleiding is. Er worden ervaringen gedeeld van de onderzoekers en de andere HRM student. Daarnaast delen de leraren hun ervaringen hoe dat gaat in de realiteit. Ook worden en cijfers bij gehaald wat uit onderzoeken is gebleken.

Hieruit is gebleken dat mbo studenten veel vragen hebben over het hbo. Ze willen weten hoe het niveau op het hbo is en hoe alles in zijn werk gaat op het hbo. Tevens komt er naar voren dat de overstap van mbo naar het hbo erg zwaar is, omdat er een groot verschil is. Hieruit blijkt dat het voor een mbo student fijn is om begeleiding van een HRM student als studentmentor te krijgen, zodat de overstap minder groot is.

8. De geformuleerde designcriteria

De centrale vraag van dit onderzoek is: “Wat hebben HRM studenten nodig om studentmentoring te kunnen bieden aan laatste jaars mbo niveau 4 studenten die willen doorstromen naar het hbo”.

Er is dus een beeld nodig wat een HRM student nodig heeft om goede begeleiding te kunnen bieden aan een mentee. Met de resultaten van dit onderzoek zal er een product(en) en/of dienst(en) worden ontwikkeld voor de HRM student, zodat de begeleiding makkelijker wordt.

Competentieprofiel:

Uit de focusgroep is gebleken dat het voor de HRM studenten vooral belangrijk is, dat ze over de juiste vaardigheden beschikken. Het is dan goed om te weten in hoeverre je als student over deze vaardigheden beschikt. Zo weten de HRM studenten wat ze wel kunnen en waar ze zichzelf in kunnen verbeteren. Daarom is het eerste product een competentieprofiel.

Competenties zijn persoonlijke kwaliteiten waarover een persoon moet beschikken om zijn of haar taken succesvol uit te voeren. Deze competenties worden vastgelegd in het zogenaamde competentieprofiel. In dit geval wordt er voor de HRM studenten vastgelegd over welke competenties hij of zij moet beschikken om een goede studentmentor te zijn.

In het competentieprofiel dat wij gaan ontwikkelen, komen voornamelijk de competenties uit de focusgroep naar voren. Hierin zullen wij ook de resultaten van het literatuuronderzoek en de informatie uit gesprekken bij Mentorprogramma Friesland meenemen.

Self-assessment:

Nu weten de HRM studenten waar ze over moeten beschikken, maar niet waar ze op dit moment al over beschikken. Daarom is het tweede product dat wij willen leveren een self-assessment. Een assessment betekent het vaststellen, inschatten en beoordelen van competenties (Bachman, 2010). In dit self-assessment beantwoorden de HRM studenten vragen die betrekking hebben op de competenties uit het competentieprofiel. Zij geven per vraag zichzelf een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 slecht is en 10 uitstekend. Met de uitslag van dit self-assessment krijgen de HRM studenten een goed beeld van de competenties van een studentmentor waarover ze al wel beschikken, en de competenties waarin ze nog wat kunnen leren. Daarnaast kun je de studenten na dit self-assessment op niveau indelen. Door het op niveau in te delen, hoeven de studenten die al over veel competenties beschikken, geen herhaling hierover te krijgen. Zo kun je de studenten iets aanbieden op niveau.

interviews bijeenkomsten

Als laatste product willen wij tijdens de SLB bijeenkomsten, interviews gaan invoeren voor HRM studenten.

Een begeleide interview bijeenkomst wordt door de studenten gevoerd op een gestructureerde manier, waarbij de studenten elkaars leer- en vraagstukken in overleg verhelderen en proberen op te lossen (Handleiding SLB, 2015).

Wij willen dat in deze interview bijeenkomsten groepen studenten van het zelfde niveau bij elkaar zetten. Zij kunnen met elkaar leer- en vraagstukken bespreken die te maken hebben met de competenties die nodig zijn als studentmentor. Doordat de groepen op niveau ingedeeld zijn, is het voor iedereen leerzaam omdat zij zichzelf herkennen in de leer- en vraagstukken (Hensen-Broeders, 2015).

Bronnenlijst

7smodel. (2015). Opgeroepen op 2015, van <http://www.7smodel.nl>

(2010). In Bachman, *Language Assessment in Practice*.

Bakker, I. (2013). *Informatiemap Studentmentorteam*.

Coaching in de cultuur. (2005). Opgeroepen op 10 01, 2015, van Coaching in de cultuur:
http://www.coachingindecultuur.nl/fileadmin/user_upload/publicaties/mentormenteeboekje1.pdf

Competentieprofielen. (sd). Opgeroepen op 11 04, 2015, van NVE:
<http://www.competentieprofielen.nl/nl/Paginas/AlgemeenInformatie.aspx>

Elzinga, K. (2015). *Nulmetinginstrument*.

Friesland, M. (2014). *MentorProgramma Friesland*.

Gillis-Burleson, W. (1997). *Mentoring, over ontwikkeling van diverse talenten*.

Gries, E. d. (2011). *Communicatieadviesrapport*.

Hensen-Broerders. (2015). *Studieloopbaanbegeleiding jaar 3*.

Istenden. (2015). Opgehaald van
<https://www.istenden.com/School%20of%20Business/OER%20HRM%202015-2016.pdf>

Lia van Doorn. (2015). Opgeroepen op 11 2015, van Handboek studentmentoring:
<http://www.liavandoorn.nl/CmsData/Documenten/Handboek%20studentmentoring%20PDF.pdf>

(1998). Sinclair Goodlad. In K. P. London, *Mentoring and tutoring by students*,

MentorProgramma Friesland. (2015). Opgeroepen op 11 1, 2015, van MentorProgramma Friesland:
http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=43/Hoe_werkt_het_programma?.html

MentorProgramma Friesland. (2015). Opgeroepen op 10 01, 2015, van MentorProgramma Friesland:
http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=776/Mentoring_als_instrument.htm

MentorProgramma Friesland. (2015). Opgeroepen op 10 01, 2015, van MentorProgramma Friesland:
<http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=12/Studentmentoren.html>

MentorProgrammaFriesland. (2015). Opgeroepen op 2015, van MentorProgrammaFriesland:
<http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=19/Relaties.html>

MentorProgrammaFriesland. (2015). Opgeroepen op 2015, van MentorProgrammaFriesland:
<http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=85/Producten.html>

MentorProgrammaFriesland. (2015). Opgeroepen op 2015, van MentorProgrammaFriesland:
http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=778/Onze_diensten.html

Participatiewijzer. (2015). Opgehaald van <http://www.participatiewijzer.nl/De-Participatiewijzer/Databank-methoden/FOCUSGROEP>

Stijn Verhagen. (2015). Opgehaald van Stijn Verhagen:
<http://www.stijnverhagen.nl/CmsData/PDF's%20-%20Publicaties/Handboek%20studentmentoring%20PDF.pdf>

Bijlagen

Bijlage 1: Transcript

Betekenis kleuren:

- **Kwaliteiten van de studentmentor;**
- **Relatie met de mentee en achtergrond;**
- **Studentmentoring en HRM;**
- **Mbo-hbo doorstroom.**

Wie	Hoe wordt iets gezegd	wat wordt er gezegd?
Onderzoeker 2		We hebben deze focusgroep bij elkaar gebracht omdat jullie zeg maar de belanghebbenden zijn van ons onderzoek. Door jullie kunnen we zeggen maar meer informatie er uit halen en zegmaar verder gaan met ons onderzoek. Ons onderzoek doen we voor uuh Mentorprogrammafriesland waar jij dan voor werkzaam bent. Uuh het is zegmaar een uuh begeleidingsprogramma waarbij deelnemers gekoppeld worden aan rolmodellen en uuh dit kan maar zijn uit bijvoorbeeld een vervolgstudie maar ook uit het bedrijfsleven dus dit hoeft niet perse op schoolgebied

		zijn maar kan ook op het werkveldgebied zegmaar, en uuhm wij richten ons dan specifiek op HRM studenten, want wij zijn HRM studenten en dan willen wij graag de studenten van het MBO niveau 4 begeleiden. En dat wilden we doen aan de hand van mentoring doen. En dan willen we dus iets voor uuhm voor ontwikkelen. Maar wij willen dus graag weten wat we dan moeten ontwikkelen en hoe we daar gaan komen en daarom zijn we zegmaar bij elkaar gekomen. en ergens zometeen hebben we dan een aantal vraagstukken en die stellen we dan aan jullie voor en dan is het eigenlijk de bedoeling dat we daarover in discussie gaan. En het is heel erg belangrijk dat je je mening daarin naar voren laat komen.
Onderzoeker 1		Niks is fout.
Onderzoeker 2		Nee
Onderzoeker 1		Je hoeft het niet met elkaar eens te zijn.
Onderzoeker 2		Nee.

Onderzoeker 1		Alles mag gewoon gezegd worden. Ja, maar het duurt ongeveer een uur. Euh ja we hadden al het gezegd we nemen het even op dus. En ik weet niet of iemand vragen heeft van te voren?
Iedereen		Nee.
Onderzoeker 1		Nou dan zullen er zo nog 3 aanschuiven als het goed is.
Onderzoeker 2		Ja, inderdaad
	Er komt nog iemand binnen (docent MBO)	
HRM student		Moeten we nog even wachten op Marjolein enzo? Of gaan we dat niet doen.
Onderzoeker 1		Ja, uuhm ik weet niet hoelang gaat dat nog duren.
Onderzoeker 2		Ja, dat weten we niet zo goed eigenlijk. Vinden jullie het erg om daarop te wachten? Laat is het zo stellen.
Onderzoeker 1		Ja, ik denk dat we wel beter kunnen gaan beginnen
Onderzoeker 2		Ja, dat denk ik ook.

Onderzoeker 1		We hebben genoeg mensen om uuh gevraagd dus. Zal ik eerst gewoon met de eerste vraag beginnen Aniet?
Onderzoeker 2		Ja, doe maar.
Onderzoeker 1		Onze eerste vraag die is wie er al eens met een studentmentor heeft gewerkt of het zelf is geweest.
HRM student		Ja, ik.
Onderzoeker 1		Oké, wie nog meer?
Studentmentor		Ik ook
Onderzoeker 1		Jij bent ook al eens studentmentor geweest?
Studentmentor		Nee, ik heb er mee gewerkt.
Onderzoeker 1		Oké. En dat staat er eigenlijk in deze vraag hoe deze ervaring was en wat je er wel en niet leuk aan vond. Ik weet niet wie er wil beginnen?
Studentmentor		Ja, ik begin wel. Uuhm ik ben nu al anderhalf jaar studentmentor en ik heb uhm ja een student van niveau 2 eerst gehad en uuhm zij zit nu op niveau 3 dus dat jaar heb ik haar dus geholpen met verschillende leerdoelen. 1 van de leerdoelen was

		hoe ze naar niveau 3 gaan en begrijpend lezen. Dus daar hebben we dus ja, een jaar aan gewerkt. En ja, ik ben toch tegen dingen aangelopen met grenzen aangeven enzo want of lenen geld of geld geven en dat soort dingen uhm ja, ik vind haar erg aardig, maar weet je moet ik haar wel een tientje lenen als ze dat vraagt of niet. Dus omdat ik de enige was die één op één deed was er verder op dat gebied niet echt ondersteuning. Dus heb ik zelf maar een beetje uitgevogeld van uuh ik doe dit liever niet.
Onderzoeker 1		Dat ze gewoon zelf uuh
Studentmentor		Ja.
Onderzoeker 1		Dat je het gewoon zelf bepaalt.
Studentmentor	Gelach	Ja. Ik doe het niet want anders vraagt ze de volgende keer om 20 euro.
Iedereen	Gelach	Hahaha ja!
Studentmentor		En waar leg ik de grens.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Uuh tegen dat soort dingen liep ik wel aan.

Onderzoeker 1		En was dat dan ook meteen wat je dan ook minder leuk vond aan het uuh, of ook wel weer een uitdaging?
Studentmentor		Ja, meer meer een uitdaging.
Onderzoeker 1		Ja, oké.
Studentmentor		Ja.
Onderzoeker 1		En Tom heb jij een mentor gehad?
HRM student		Uuhh even om het wat specifieker te krijgen, bedoel je echt een mentor in de zin van leraar mentor die is een soort van coach? Of een studentmentor een student die jou mentor is?
Onderzoeker 1		We bedoelen wel echt een student die jou mentor is zegmaar.
HRM student		Oke, ja, want in dat geval niet.
Onderzoeker 1		Oké. Want jij had gewoon begeleiding van.
HRM student		Ja, ik had een uuh ja ik heb natuurlijk gewoon een studiecoach gehad hier
Onderzoeker 1		uhhu
HRM student		Die mij heel veel dingen heeft uuh over vooral, omdat ik nooit wist wat

		ik wou studeren eigenlijk en omdat ik altijd het idee had dat ik uuh te weinig geprikkeld werd waardoor ik eigenlijk heel erg gedemotiveerd raakte hier en daardoor uuh hebben we ook coaching gehad van een uhhh uuh je bent er vast bekend mee uhm sxl
Docent MBO		Ja.
HRM student		Ja, die hebben mij wel heel veel geholpen om uiteindelijk die keuze te maken dussu maar
Onderzoeker 2		Oké. En dan docenten?
HRM student		Dat zijn voor zover ik weet mensen die daarvoor opgeleid zijn.
Onderzoeker 2		Oké. En heb je er veel aan gehad?
HRM student		Nah het heeft mij in ieder geval wel uuh een grotere blik gekregen wat ik niet wou.
Onderzoeker 2		Oké.
HRM student		En uuh toen heb ik uiteindelijk heb ik voor zorg gekozen, dat heb ik toen uh ja gedaan en uh toen ben ik HBO gaan doen en nu zit ik gelukkig wel op mijn plek. Maaruhh dat wel wel uuh ja daar zijn wel de nodige jaren

		over heen gegaan in ieder geval.
Onderzoeker 2		Ja.
HRM student		Ja.
Docent MBO		Mag ik misschien vragen wat iedereen zijn achtergrond is of?
Onderzoeker 1		Oh tuurlijk, ja, dat is een goeie ja. Dat zijn we helemaal vergeten, de voorstelronde
Onderzoeker 2		Ja, de voorstelronde.
Onderzoeker 1		Ja, najah uh. Ik ben Mayke Kromhout en ik ben derde jaars HRM student.
Onderzoeker 2		Nou ik ben Anita Pot en ik ben ook 3e jaars HRM student.
Onderzoeker 1		Ja, het is goed dat je het zegt.
HRM student		Nou ik ben Tom van Zuuk en ik ben 2e jaars HRM student.
Docent MBO		Oké.
Docent MBO		Ik ben Suzan Susanne Dieudonne, ik heb 3 jaar op NHL gewerkt als uh docent Social work bij MWD en ik werk nu voor het Friesland college bij de afdeling MCD en MZ.

MBO student 3		Ik ben Nuray Karim en ben een MBO niveau 4 leerling
MBO student 2		Uhm ik ben Siebren Tiemersma ik studeer PO hiervoor uh gewoon niveau 4 onderwijs assistent ik heb hiervoor ander halfjaar iets met financieel management gedaan en nog een jaartje Nederlands team shortrun gezeten en daar gestudeerd.
MBO student 1		Ik ben Klaas Scholten ik ben nou het laatste jaar student uuh MZ4 en uuh ik zit nou al een jaar of 6 in de zorg.
Onderzoeker 1		Oké.
Studentmentor		Ik ben Virginia Pengel ik ben 2e jaars sph studente en ik loop nu dus 20 weken stage bij het MentorProgramma stage.
Onderzoeker 1		Oké. Top. Dat is een goeie inderdaad.
Onderzoeker 2		Ja. We gaan verder naar de volgende vraag. En dat is uuh uuh wat denk je te verwachten van een studentmentor. Dus misschien heb je er een beetje een beeld van nu, maar wat denken jullie er een beetje bij te verwachten.

Onderzoeker 1		Wat voor verwachtingen zou je hebben van een studentmentor als die jou zou begeleiden?
HRM student		Uuh dat die misschien meer in de gaten heeft meer dan een uuh leraar in wat voor positie je zit of wat die misschien zelf nog mee bezig is met je leerdoelen of of dat die net even wat vanuit een ander perspectief bekijkt danuh danuuh een leraar zelf. Misschien dat die met sommige leerdoelen of vraagstukken kan uuh dat dat bevorderlijk is zegmaar.
Onderzoeker 2		Oké.
MBO student 2		Ik denk dat die redelijk op een persoonlijk niveau moet leren kunnen. Dat je als het ware ook meer een vertrouwensband krijgt en meer bij hem kwijt kan wat je normaal gesproken bij een coach kunt. Uuhm en daarnaast ook volledige begeleiding eigenlijk. Enuuh, dat soort dingen. Dus echt dingen waar je tegenaan loopt.
Onderzoeker 1		Ja.
MBO student 1		Ja, iemand die weet hoe je uuh moet motiveren en hoe die jou met een andere blik naar je opdrachten kan

		laten zien.
Onderzoeker 1		Nog iets aan toe te voegen?
Studentmentor		Ja, ik ben het wel met hem eens want uuhm je moet natuurlijk eerst iemand leren kennen voordat iemand zich überhaupt tegen je open kan stellen, want als dat er niet is dan kun je wel gewoon heel oppervlakkig aan je leerdoelen werken maar dan ja, dan bereik je ook niks, niets verder vind ik.
HRM student		Nee.
Studentmentor		Ja, dus het persoonlijke is wel heel erg belangrijk.
Onderzoeker 2		Ja.
HRM student		Ik denk dat het twee kanten zijn, ik bedoel sommige mensen hebben natuurlijk ook gewoon liever ouder een uuh ouder iemand wat meer independent zegmaar uuh die wat verder af staat dan iemand die uuh je eigen leeftijd is misschien wel. Snap je wat ik bedoel? Misschien hebben sommige mensen ook wel weer uuh meer moeite mee.
HRM student		Ik denk dat ik meer

HRM student		Nee, daar heb je natuurlijk wel een punt.
	Geroezemoes	
HRM student		Ja uh ja
Docent MBO		Maar dan kun je wel het verschil aangeven wat is het verschil tussen een studentmentor en als je iemand hebt van school die je begeleid die misschien ouder is. Want je kan kijken wat zijn nou de voordelen van een studentmentor wat iemand bijvoorbeeld qua leeftijd dicht bij zit en dat je iemand kan vertrouwen en dat je ook je vragen kan stellen die je misschien niet aan een docent zou stellen.
HRM student		Nee.
Docent MBO		Ja, ik denk dat dat een verschil is en dat aan de ene kant nu een studentmentor denk ik voordelen heeft en aan de andere kant een oudere docent of een uuh of een coach zegmaar die wat meer afstand neemt ook voordelen heeft. Ik denk dat het inderdaad van twee kanten komt.
Onderzoeker 1		Mmm. En najah we hebben het wel

		een beetje gehad uuhm maar wat voor kennisvaardigheden en houding zou een mentor moeten hebben?
MBO student 2		Nou ik denk vooral een open houding. Dat je als het ware makkelijk benaderbaar bent als mentor zijnde.
MBO student 1		En belangstellend.
MBO student 2		Ja, belangstellend inderdaad en onafhankelijk. Ja.
Studentmentor		En actief luisteren heel erg belangrijk is. Dat je kunt luisteren.
MBO student 2		En integer denk ik ook wel.
Docent MBO		Ik denk dat je ook als mentor uuh tijd in je agenda moet hebben om dit te kunnen doen. Dat je niet iemand bent die zegmaar eigenlijk nooit beschikbaar is. Vaak geven mensen zich in enthousiasme op voor mentor en dan blijkt dat er eigenlijk al heel veel druk zijn met andere dingen bijvoorbeeld.
MBO student 2		Nee.
Docent MBO		Ik denk dat je wel als mentor moet beseffen dat als je mentor wordt dat je daar ook wel serieus uuh of dat je

		van een mentor kan verwachten die die daar ook uh veel tijd in steekt ja.
Onderzoeker 1		Ja.
MBO student 1		Dus dat die ook plannen kan en geen dubbele afspraken maakt
	Gelach	
Onderzoeker 1		En qua vaardigheden?
Onderzoeker 1		Ja, luisteren is wel een vaardigheid.
HRM student		Uuh najah hij moet sowieso een beetje kennis van zaken hebben natuurlijk, gewoon uhm ja dat de kennis een beetje ja, kennis in coaching, laat ik het zo zeggen.
Docent MBO		Ja, vooral van coaching inderdaad.
HRM student		Ja.
MBO student 1		Iemand die het liefst uit dezelfde sector komt dat is misschien ook wel handig.
HRM student		Ja.
MBO student 1		Want daar zit nogal verschil in.
MBO student 2		Ja, dat zou natuurlijk wel handig zijn, dat ze eerste meelopen met iemand

		anders, dat ze al weten wat ze doen.
Docent MBO		Ja, want dat inderdaad een soort van ik bedoel dat er wel trainingen zijn waarin ze bijvoorbeeld die coachingsvaardigheden leren.
HRM student		Ja precies. Ik bedoel stel jij komt bij mij met een met een hulpstuk dan zou jij vast wel kunnen helpen maar dan moet ik wel die kennis en vaardigheden hebben om jou zo efficiënt mogelijke manier te kunnen helpen zegmaar.
Onderzoeker 1		Maar welke vaardigheden zou je dan zou je dan willen doen
HRM student		Ja, kennis, kennis.
Onderzoeker 1		Oké.
Docent MBO		Ik denk ook hele praktische dingen zoals plannen en leren leren het gaat vooral om pakken met je studentenagenda en proberen in te plannen zegmaar in in blokjes in te delen en gewoon vooral structuur en overzicht houden dat is zeker een belangrijke eigenschap die je
HRM student		Ja.
Docent MBO		Dat je niet iemand bent die zegmaar

		uh zegt van ow uuh dat je te makkelijk bent zegmaar je moet wel echt van je moet juist ook overbrengen dat discipline belangrijk is en dan moet je dat denk ik als studentmentor ook een beetje hebben dat je wel iemand bent van naah dat je een beetje weet hoe je moet structureren en dan je kan het op een ander pad bijbrengen denk ik dan als je het zelf ook moet.
Onderzoeker 1		Ja.
Docent MBO		Ja precies.
Onderzoeker 1		En qua communicatieve vaardigheden?
Studentmentor		Ik denk dat je communicatieve vaardigheden moet bezitten op niveau van je mentee.
HRM student		Ja, dat denk ik ook wel.
Studentmentor		Uh als uhm mijn mentee doet niveau 2 en ik kan niet met hele dure woorden komen zoals uh weetkniert ja, dat zij het helemaal van waar heeft zij het over. Je moet echt in de belevingswereld gaan zitten van van je mentee.
HRM student		Beetje een soorte met van gaan

		spiegelen zegmaar.
Studentmentor		Ja.
Docent MBO		Ja, dat moet je wel kunnen, kunnen aanpassen aan het niveau van.
Onderzoeker 1		Ja, zeker ja.
Onderzoeker 2		Ja.
Onderzoeker 1		Uuhhm ja dit is een vraag van, wanneer is studentmentoring succesvol?
MBO student 1		Ja, dat diegene er zelf vooral staat. Ik kan me voorstellen dat je denkt van ik moet hulp nodig hebben en vraag een mentor aan, maar dan ben je er nog niet. Je zal ja, je zal er toch wel open voor moeten staan en ook mee willen werken aan zo'n mentor. En niet zoals ja, wat ik ervaar op MBO, dat mensen wel hulp vragen, maar achteraf de hulp toch niet uuh uuh aanvaren om het zo te zeggen. Ze staan er niet helemaal voor open. Ze willen er wel hulp maar.
Docent MBO		Ze willen niet er niet iets voor moeten doen zegmaar.
MBO student 1		Ja, precies, ze willen er niks voor doen zegmaar. Geen offers willen

		brengen.
HRM student		Ik denk dat het een beetje subjectief is, ik bedoel neem een uh uh student die vind dat die manier succesvol voor haar, voor haar beleving is en misschien vindt de studentmentor het op met dat resultaat wel wel succesvol of hangt er een beetje vanaf wat het doel is denk ik.
Docent MBO		Ik denk ook dat de student een beetje koning daar in is. Zegmaar van klant is koning de student die bepaalt, als de student tevreden is, ik denk dat ook wel een graafmeter is dat als de student aan het einde van het traject zegt van nou ik ik ben tevreden hiermee en ik vind het een goed resultaat dan kan je dat ook als graadmeter nemen zegmaar van hoe tevreden is de student met de uhh de begeleiding.
HRM student		Ja, dat is wel het uiteindelijke doel inderdaad ja.
Docent MBO		Ik denk wel dat je daar uh een hele hoop mee hebt gewonnen als student, In de zin van uuh nah ik vond het een uuh nuttig project en ik heb hier wel wat van geleerd.

Onderzoeker 1		Ja.
Docent MBO		Als je allemaal doelen gaat stellen en je moet zeggen ik moet al die doelen gehaald hebben ja, dan leg je de lat natuurlijk heel hoog.
HRM student		Ja.
Studentmentor		Het is ook het fijnste he als je meestal na een jaar stopt dat de student zegmaar eigenlijk he als die een leerdoel heeft moet je meestal alleen met één leerdoel aan de slag voor een jaar lang en dan is het ook duidelijk en de structuur is er.
Onderzoeker 1		Niet te veel uh
Studentmentor		Niet teveel poespas. En na een jaar is het eigenlijk de bedoeling dat de student bepaalde inzichten heeft geleerd om zo zelf verder aan de slag te kunnen. Uuhm ik als studentmentor merk dus he zo van ik laat mijn mentee zelf nadenken ik geef haar wel de tools van he je wilt leren voor een toets op zulke manier kun je leren, begrijp je iets niet dan kun je het vragen, maar ik ga niet samen met je de toets helemaal doornemen want uhm, zo moet je het doen en ik laat haar ook zelf

		nadenken en gedurende het jaar zie ik ook vooruitgang, dus het is de bedoeling dat je zo'n student ook gewoon beetje bij beetje laat nadenken van als ik er straks niet meer ben dat die ook nieuwe inzichten heeft geleerd. Om het op een bepaalde manier aan te pakken.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Dus dat is het meest, daar streef je natuurlijk naar.
Docent MBO		En dat de student het eigenlijk zelf kan.
Studentmentor		Ja, ja, eigenlijk wel.
Onderzoeker 1		Ja, dus is het dan succesvol als de student het zelf kan?
Studentmentor		Tot op een bepaalde hoogte natuurlijk wel.
	geroezemoes	
Onderzoeker 1		Of is het ook als succesvol als degene als de student gewoon ja ontwikkeld is of of gegroeid is?
Studentmentor		Ja, kijk we kijken ook naar een stukje persoonlijke ontwikkeling, dat is ook

		belangrijk.
Onderzoeker 1		Ja, dat is ook succesvol.
Studentmentor		Ja, en persoonlijke ontwikkeling is iets objectiefs dat kun je niet, want voor de ene is het weer iets anders als voor de andere wel, maar we kijken ook naar een stukje schoolprestatie, daar zit altijd wel een doel achter mentorprogramma. Het is niet klakkeloos iets. En als he mijn mentee nu op niveau 3 zit, is haar doel gehaald voor, voor vorig jaar zegmaar.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Dus in dat opzicht is het succesvol geweest op dat gebied en op persoonlijk gebied is zij tevreden dus dat is ook weer een stapje.
Onderzoeker 1		Ja.
Studentmentor		Waar zij tevreden mee is.
Onderzoeker 1		Ja zeker. We hebben trouwens ook nog cake he. Moeten we dat nu anders eerst even.
HRM student		Wat een plan.

Onderzoeker 1		Koffie en thee ik weet niet hoe we dat
Docent MBO		Zal ik dat even regelen? Ik heb een pasje.
Onderzoeker 1		Ja, kan dat? Want we wisten niet zo goed hoe we dat uuh.
Docent MBO		Als iemand even met me meeloopt dan
Onderzoeker 1		Zal ik meelopen dat jij cake en zo uhh.
Onderzoeker 2		Ja, dat is goed
Onderzoeker 1		Want dan kunnen Marieke en Marjolein misschien ook nog.
Docent MBO		Weten zij dat het hier is?
Onderzoeker 1		Ja, ik heb een berichtje gestuurd.
Studentmentor		Ik heb Syanna ook een bericht gestuurd.
	Pauze van 16.40 tot 25.34. Syanna, Marjolein en Marieke zijn ondertussen ook aangeschoven.	

Onderzoeker 3		Ik ben Marieke Pijpker en ik ben 3e jaar HRM student op het Stenden.
MBO student 4		Mijn naam is Lydia Ketelaar, ik ben een student op het Friesland College en ik heb een mentor.
HRM student		Mijn naam is Tom Zuuk en ik ben tweede jaar HRM student ook op Stenden.
Docent MBO		Ik ben Susanne Dieudonne en ik ben docent geweest op het NHL en ik ben nu docent op het Friesland College bij de opleiding SMD en NMZ.
Opdrachtgever		Syanna Cuperus, ik ben van MentorProgramma Friesland ik ben de contactpersoon van MBO.
MBO student 3		Ik ben Nuray Karim en ik volg niveau 4 onderwijs assistent.
MBO student 2		Ik ben Siebren Tiemersma en ik volg hetzelfde als Nuray, onderwijs assistent. En nog een jaartje Nederlands team gedaan short track.
MBO student 1		Ik ben Bas Scholten en ik doe NMZ hier op het Friesland College. En ik zit al 6 jaar in de zorg ofzo.
Opdrachtgever	Onduidelijk	Sorry, wat zei je?
MBO student 1		Ik zit al 6 jaar in de zorg.
Opdrachtgever		Maar je zit op school hier?
MBO student 1		Ja ook nog.
Opdrachtgever		Ja, oké.
Docent HBO	Lacherig	Ik ben Marjolein Hensen en ik ben

		docent aan het Stenden Hogeschool voor de opleiding HRM waar de dames studeren en Tom
Iedereen lacht	Ontspannen	
HRM student	Lacherig	Haha, leuk dat je mij er ook bij betreft
Studentmentor		Ik ben Virginia Pengel en ik loop nu stage bij het MentorProgramma voor 20 weken bij Syanna bij het MentorProgramma en ja dat was het wel.
Onderzoeker 1		Ik ben Mayke Kromhout en ik ben ook derde jaars HRM student op het Stenden.
Onderzoeker 2		Nou ik ben Anita Pot en ik ben ook derde jaars HRM student op het Stenden.
Onderzoeker 1	Onzeker	Nou we hebben al een aantal vragen gehad, omdat we dachten dat we maar alvast moesten beginnen. We zijn nu bij de 5e vraag: en dat is de vraag: maakt het uit van wat voor opleiding een mentor komt?
	Stilte	
Onderzoeker 1	Onzeker	Een studentmentor
Opdrachtgever	Onduidelijk	Als het uit zal maken voor een MBO'er?
Onderzoeker 1 Onderzoeker 2	Bevestigend	Ja
Onderzoeker	Verduidelijking	Vanuit welke opleiding het die mentor

1		zal geven
Docent MBO		Ik denk dat het wel een beetje uh per student verschilt, met wat de vraag van de student is. Want het kan bij sommige studenten niet uitmaken zeg maar. Of dat is het meer de vraag van goh wat is de stap naar het hbo en de vaardigheden dan maakt het qua opleiding niet zoveel uit. En sommige mensen willen wat meer weten juist van het werkveld en de opleiding die juist wel aansluiten op die van de mentor. Dus ik denk dat het ook een beetje afhangt van de vraag en de behoefte van de student.
Opdrachtgever		Ja, ik merk dus aan het mbo, omdat ik de mensen koppel van het mbo, dat het eigenlijk nooit uitmaakt behalve bij verpleging en verzorging.
Iedereen lacht	Ontspannen	
Opdrachtgever		Ja, die willen echt heel gericht dan wil ik ook echt iemand uit de zorg.
Onderzoeker 1		Ja.
Opdrachtgever		Ja, dat is heel opmerkelijk.
HRM student		Waarom is dat dan?
Opdrachtgever		Nou, dat is uh puur een stukje interesse. Het is de opleiding waar ze interesse in hebben.
Docent MBO		Ze zijn heel erg gefocust op wat zij voor vervolgopleiding willen gaan doen. Want in de zorg, als je kijkt NMZ sluit dan een beetje aan op het HBO-V

		en SMD sluit aan op MWD bijvoorbeeld. Dus die hebben de focus al van ik wil die opleiding gaan doen. Dus ze willen daar dan ook meer over weten. En zeg maar wat meer gefocust op de vervolgopleiding.
HRM student		Oké.
Opdrachtgever		Jij bent ervaringsdeskundige Bas, heb jij dat ook?
MBO student 1		Ja, uh ik zou eigenlijk het liefst wel iemand uit de zorg sector willen hebben. Gewoon omdat je wel dezelfde ervaring hebt.
Onderzoeker 1		En jullie? Zal het jullie wat uitmaken?
MBO student 2		Nou, eh als het voor mij zal zijn zal het voor mij niet zoveel uitmaken. Van wat voor opleiding het af komt maakt voor mij niet zoveel uit. Het is wel leuk als het een stukje dezelfde ervaring heeft en hetzelfde heeft doorlopen wat ik waarschijnlijk ga doorlopen dus dat is wel handig maar het.
HRM student		Het is niet een must zeg maar?
MBO student 2		Nee.
Opdrachtgever		Wij koppelen ook altijd op basis van jouw interesses. Ja, tuurlijk heb je je leervraag maar we kijken ook altijd naar de persoon en ja nou jij gaf al aan short track, dat is een belangrijk onderdeel van jou leven.
MBO student 2		Geweest
Docent HBO		Ja, maar je benoemt het nog wel nog steeds.

Opdrachtgever		Dus dat zal ik ook meenemen in mijn match. Weet je wel, dat iemand daar ook een beetje affiniteit mee heeft. Omdat je moet ook iets aan elkaar hebben, je moet het ook een beetje leuk vinden. En anders komt het gesprek ook nooit op gang.
MBO student 2		Maar aan de andere kant is het ook wel leuk als iemand van andere opleidingen hebt. Dan krijg je er een onderzoek mee, dat misschien ook handig kan zijn.
Opdrachtgever		Ja.
Docent HBO		Want als je vraag inderdaad heel erg gericht is op de vervolgstudie is, dan is het veel slimmer om bijvoorbeeld eh.. Heel veel hogescholen bieden dat ook wel aan, maar met proefstudeer dagen. Om een buddy te krijgen, die contact houdt die je dat soort vragen kan stellen. He, als je dan gewoon een dag mee loopt met een student, wij doen het zelf ook bij onze opleiding.
HRM student		Die doen dat meestal.
Docent HBO		En die koppelen we dan aan een student en dan is er ook gewoon de mogelijkheid wel om contact te houden en en ook je studievragen aan te stellen.
MBO student 4		Ik denk wel dat het de doorstroom makkelijker maakt als je gekoppeld bent aan iemand van iemand die eh in de categorie valt waarin jij je opleiding

		wil doen. En ik heb hetzelfde mee gemaakt met mensen van de eh.. vmbo naar de havo dat ik gewoon niet wist hoe groot de overstap was. Degene die informatie geeft is dan wel in staat je informatie te bieden zodat je eigenlijk minder in zo'n kloof valt. Van informatie die je mist eigenlijk door de grote overstap. Dus ik denk dat het wel makkelijker is. Maar niet zo zeer noodzakelijk.
Docent HBO		Ja, want als ik kijk naar de mbo-ers die bij ons in de opleiding HRM binnen stromen, die hebben echt eh nou ja veel al helemaal geen relevante vooropleiding in die zin maar iets heel anders, zoals horeca of eh wij hebben ook een paar studenten die komen uit de zorg. Die hebben dan mbo, jij hebt bijvoorbeeld MBO verpleegkunde. Ik weet niet wat de naam is, in die richting en ook die hebben daar of ook gewoon werk in, bijbaantjes nog steeds, in de thuiszorg ofzo. Maar die doen dan vervolgens HRM, die hebben de keuze gemaakt om iets heel anders te gaan doen. En juist opleidingen waarvan je zal denken van goh dat zal een mooie vooropleiding kunnen zijn voor onze opleiding HRM daarvan hebben we eigenlijk weinig studenten. Weinig MBO'ers die in die zin doorstromen. Dat vind ik zelf altijd

		opmerkelijk.
Docent MBO		Het is natuurlijk ook zo dat je met mbo niveau 4 diploma toegang hebt tot het HBO. Dus het is heel divers wat er dan eigenlijk aanbod komt, omdat je studenten weleens vraagt in klas van: oh je wilt hbo doen? Wat wil je dan voor opleiding gaan doen? Daar komen wel verschillende antwoorden uit. Dus eh er is niet 1 opleiding die bij 1 ding hoort. Behalve dan bij verpleegkunde en bij hbo-V, die dan wel echt gekoppeld aan elkaar zijn. Maar bijvoorbeeld bij mij opleiding bij SMD bijvoorbeeld, zie je wel dat de studenten nog de mogelijkheid hebben om uit alle verschillende opleidingen te kiezen wat ze daarna kunnen gaan doen. Ze kunnen juridisch gaan doen of zoiets. Juist iets mwd-achtigs of pedagogiek of juist allemaal niet. Ik denk juist dat je met zo'n individueel programma daar dan op aan kan sluiten, omdat het dan niet voor de massa is. Gewoon 1 op 1.
Onderzoeker 1		Zullen we door? Eh nou de volgende vraag is eigenlijk al een beetje behandeld he?
Onderzoeker 2		Ja
Onderzoeker 3		Maar je zou hem wel kunnen stellen? Om wat meer informatie binnen te kunnen krijgen. Waarom zou nou juist een HRM studenten studentmentoren

		moeten zijn? Waarom is het nou juist een hrm'er? Als het zo is.
HRM student		Ik denk dat je dat je met de studie HRM al veel communicatieve vaardigheden mee krijgt. En ook coaching vaardigheden dus dat is altijd goed meegenomen tegenover gestelde van misschien studies waar je dat minder hebt.
Docent HBO		En denk ook bijvoorbeeld aan iets als loopbaanontwikkeling. Want wat je als hrm'er gewoon mee krijgt dat is een, om als mensen te begeleiden van welke kant wil ik op, wat zijn talenten, waar ben ik goed in. Dat zijn dingen waarin jullie getraind worden.
MBO student 4		Wat is een hrm'er? Waar staat het voor?
Docent HBO		Dat is een mooie vraag
Onderzoeker 3		Ja, dat is een hele mooie vraag. Ja, waar staat het voor? Het is naar het Engels vertaald natuurlijk. Maar meer voor personeelszaken. Je bent echt met het personeel bezig.
MBO student 4		Oké
Opdrachtgever		Een HRM'er zie je ook op het Friesland College, die hebben ook een afdeling. De grote bedrijven hebben dat. Dat kan variëren van je salaris tot slechtnieuwsgesprekken volgens mij. Loopbaanontwikkeling dat je wanneer je niet lekker zit, dan ga je daarheen en dan kijken waar je wel lekker in je

		vel zit.
Docent HBO		Je kunt het vak eigenlijk onder verdelen in Human Resource Management en Human Resource Development. En development is gewoon ontwikkeling van het personeel. Management is meer gewoon die andere zaken, zoals salarissen, arbeidsvoorwaarden.
MBO student 4		Dan leer je ook heel veel over omgangsvoorwaarden, kritiek brengen of begeleiden.
HRM student		Denk bijvoorbeeld aan vitaliteit. Hoe hou je je werknemer gezond? Of zijn er dingen die we moeten doen waardoor ze beter gaan presteren? Het fijne werken, dat soort dingen.
Opdrachtgever		Maar jullie krijgen straks natuurlijk met hele verschillende mensen te maken. Kijk in deze organisatie werken 1100 mensen met allemaal verschillende taken enzo. Conciërges tot aan directeur. En die komen dan bij jullie over de vloer.
MBO student 4		Ik denk dat het een hele... ik denk dat het voor jullie ook heel waardevol is want je leert ook met verschillende situaties om gaan en je bent continue bezig met ervaring op doen voor je werk.
Opdrachtgever		Ik denk dat mbo'ers ook heel veel aan jullie hebben. Jullie brede blik.
MBO student 2		Klinkt wel vrij algemeen moet ik

		zeggen dan. De opleiding.
Docent HBO		Ja, het is vrij algemeen maar toch ook wel weer vrij specifiek. Want je richt je eigenlijk gewoon, het is eigenlijk we grappig, want studenten die ik, want ik sta voor Stenden vaak op open dagen, en dan spreek ik veel studenten en dan zijn er heel veel studenten uit het MBO en die zeggen dan ik wil graag mensen helpen. Maar dan kiezen ze toch niet voor MWD of voor SPH. Maar dan kiezen ze toch wat meer voor de zakelijke kant. En dat is net wat een hrm'er doet, die begeleid mensen gedurende hun loopbaan, op het zakelijke vlak. Wie ben ik, wat kan ik en waar word ik nou gelukkig van om te doen op de arbeidsmarkt? En daar horen natuurlijk in die zin brede onderwerpen bij die te maken hebben met management en bedrijfskunde maar ook hele specifieke dingen zoals coaching van mensen of vakken zoals human resource development. Zo van hoe kan ik nou in iemand naar boven halen waar die goed in is, wat tie kan en hoe die daar verder mee zou kunnen. En dat is wel vrij specifiek dat gebruik je niet in andere beroepsgroepen maar alleen in je taken als hrm'er. Maar natuurlijk zit er en algemene kant aan.

MBO student 4		Hebben jullie ook een beeld van het mbo? Omdat jullie zelf hbo studenten zijn en je gaat straks zelf mbo begeleiden.
Onderzoeker 1		Jullie hebben mbo gedaan he?
Onderzoeker 2		Ja.
Onderzoeker 3		Ja.
Onderzoeker 1		Ik niet.
HRM student		Ik denk dat ik ongeveer op een klein aantal na bijna alle opleidingen heb gedaan die ze op het Friesland College hebben.
Iedereen lacht		
HRM student		Ik heb heel veel ervaring.
Opdrachtgever		Is het wel weer even leuk om hier te zijn?
HRM student		Toen ik hier om school zat was het nog anders. Ik geloof dat hier alle zorgopleidingen zitten. Ik zat voornamelijk in de triangel natuurlijk met FCXL. Maar uiteindelijk de opleiding die ik heb afgerond heb ik in dat gebouw ernaast gedaan. Dus ik heb alle drie gebouwen in ieder geval wel gehad. Dan is het wel grappig om hier weer te zijn.
Docent HBO		Dan ben ik blij dat je bij ons nog wel steeds blijft hangen.
Iedereen lacht		
HRM student		Precies. Ja, dat is echt zo ik zit nu helemaal op mijn plek.
Opdrachtgever		Maar dat is ook zo mooi, stel dat jij

		een studentmentor zal worden, jij weet precies antwoord te kunnen geven over informatie, de keuzes die ze moeten maken
HRM student		Ja, ik had daar ook heel veel moeite mee maar gelukkig wist ik op een gegeven moment zelf de knop weten door te haken.
Opdrachtgever		Was er ook iemand op dat moment in je leven die jou weet ik veel voorbeeld was? Jouw motivatie?
HRM student		Nou nee het was meer echt de drive van mezelf om me eruit te halen wat er in me zat. Maar ik was gewoon heel gedemotiveerd, ik werd eigenlijk gewoon net niet genoeg geprikkeld om het eruit te halen. En op een gegeven moment was ik het eigenlijk gewoon zo zat van het varen dat ik dacht nu ga ik echt voor en dan zie ik dan wel wat ik verder wil. En toen ik een papiertje op zak had dacht ik nou moet ik echt door gaan studeren, want ik heb nog helemaal geen zin om te werken. En nu ik bij HRM zit, nu zit ik wel echt op mijn plek, vind ik het heel leuk om te doen. En nu heb ik ook zoiets van nu hoef ik ook niet gemotiveerd te worden want het gaat wel uit mezelf.
Onderzoeker 3		Denk je dat een studentmentor jou had kunnen helpen op dat moment? Dat je gedemotiveerd was?
HRM student		Het was niet zo zeer.. nee ik denk het

		eigenlijk niet, misschien in kleine dingetjes maar waar ik mee zat moest wel echt uit mezelf komen want ik moest het gewoon doen. En zij kan niet
Docent MBO		Het voor jou doen.
HRM student		De tools die ik nodig had, had ik op zich wel. Maar ik moest gewoon die knop om draaien en dat was bij mij gewoon een punt.
MBO student 2		Af en toe is aansporing daar ook wel voor handig.
HRM student		Absoluut maar
Docent MBO		Je moet er wel aan toe zijn.
HRM student		Maar uiteindelijk, wat jij net ook al zei, het zal misschien wel handig zijn geweest. Maar of ik er echt wat aan had gehad vind ik moeilijk te zeggen.
Docent HBO		Maar jullie hebben alle 2 op het MBO gezeten, hebben jullie überhaupt wel eens eerder een studentmentor daarin gehad tijdens je studietijd of niet?
Onderzoeker 3		Nee
Onderzoeker 2		Nee
Docent HBO		Wisten jullie van het bestaan?
Onderzoeker 3		Nee
Onderzoeker 2		Nee
Onderzoeker 3		Alleen dat van meeloop dagen.
Onderzoeker 2		Ja
Docent HBO		Oké.
Docent MBO		Hoe hebben jullie zelf dan die switch van MBO naar HBO ervaren dan?
Onderzoeker 2		Verskil was heel groot. Ik heb ook

		eerst SPH gedaan. Ik zat op het Friesland College in Heerenveen, heb ik het CIOS gedaan. En toen ben ik terug verhuisd naar Groningen. Toen ging ik naar de Hanze, heb ik SPH gedaan. Want ik dacht met mensen werken vind ik leuk. En toen vond ik dat dus helemaal niet leuk. Want je staat veel te dichtbij de mensen. En toen wilde ik HRM gaan doen, toen ben ik naar Stenden gegaan. Daar hebben ze een beter beleid, vind ik persoonlijker dan Hanze, want Hanze is heel chaotisch. En zo ben ik op Stenden gekomen. Wel heb ik een studietest gedaan.
HRM student		Ik zit even te bedenken maar ik heb ook gewoon op het Friesland College in Heerenveen gezeten. Ik heb ook CIOS gedaan.
Docent MBO		Ook nog? Waar haal je al die tijd vandaan.
HRM student		De opleiding die ik heb afgerond heb ik wel in anderhalf jaar gedaan.
MBO student 2		Waar hebben jullie het meeste in gedaan in de stap van MBO naar HBO? Wat was de grootste verandering?
Onderzoeker 3		Het zelf doen. Het was gewoon heel veel.
HRM student		Bij MBO heb je meer dit moet je doen. En dit wordt er van je verwacht. En dan krijg je waarschijnlijk een lijst van dit moet erin. En bij HBO is het meer

		dat je bijvoorbeeld een casus krijgt en dan moet je een plan leveren of wat dan ook. En hoe je het gaat doen. Dat moet je zelf gewoon onderzoeken natuurlijk. En het is veel veel veel meer. Dat verschilt hier natuurlijk ook per opleiding. Maar als ik het vergelijk met de opleiding die ik deed waarin ik ben afgestudeerd dan denk ik nu, hangt van het moduul af en van het vak, maar aan het begin vooral dat ik toen in een maand tijd meer heb gedaan dan misschien in een half jaar op het MBO.
Docent HBO		Ja, wat mijn ervaring is, ik was toevallig ook jou tutor, toen jij bent begonnen op de opleiding. Wat mijn ervaring is, is dat de MBO'ers het aan het begin echt heel zwaar hebben. En dat ze dus onvoldoende voorbereid zijn op de overstap naar het HBO. Dus ik heb altijd wel gedacht van, als je het dan hebt over mentee's, ik denk dat voor een MBO'er in het laatste jaar die je aan een HBO'er koppeld, heel slim is om ze op die manier alvast een beetje.
Opdrachtgever		Dat zeggen wij ook altijd. Dan krijg je ook een beetje een reëel beeld van het HBO.
Docent HBO		En ook al is het iemand die niet dezelfde studie doet. Maar al is het alleen al om te snappen, het hele system is gewoon anders. Er worden

		hele andere dingen van je verwacht. De manier van onderwijs geven is anders, alleen al dat soort dingen is gewoon handig om het met elkaar te over hebben van goh hoe is het voor mij geweest?
HRM student		Daarom zijn die meeloop dagen ook wel echt heel goed.
Opdrachtgever		En ik denk wat je, kijk hier op loop wordt gewerkt aan keuzes, zodat je straks die doorstroom kan pakken. Die vaardigheden specifieker maken, zodat die al wat worden ontwikkeld. Maar ik denk wat ook heel belangrijk is is dat de uitval, dat is ook bewezen in cijfers, uitval heeft ook te maken met dat het heel anders is persoonlijk. Je moet soms op jezelf gaan wonen, je hebt niemand die je meer uit bed trommelt, je moet leren met je geld omgaan, je sociale leven, eten, eenzaamheid of juist te veel vrienden. En daar moet je een balans in vinden. Dat zijn ook aspecten, die komen er ook allemaal bij. Niet alleen het leerproces maar ook je persoonlijke ontwikkeling.
MBO student 2		Ja, dat herken ik
Opdrachtgever		Ja, jij hebt een jaar
MBO student 2		Ja, op mezelf gewoond natuurlijk. Toen ik naar Heerenveen verhuisde voor mijn sport en mijn studie. Toen was je 3x per dag aan het trainen en daarnaast had je 2 uurtjes school. En

		de rest van je school moest je om die tijd heen bouwen. En dat was dan zelfstudie. Dat vond ik ook heel moeilijk.
MBO student 2		Maar wat is nou een makkelijkere stap? Van het MBO naar het HBO of van Havo naar HBO?
Onderzoeker 1		Ja, want ik zou net zeggen. Ik kom van het HAVO maar ik vond dat eigenlijk ook best een grote stap. Omdat ik ook totaal niet wist wat ik wilde. Ik vond dat eigenlijk ook best wel moeilijk.
Docent HBO		Als we naar de cijfers kijken dan hebben de MBO'ers het lastiger. Op het HBO in het eerste jaar dan. Vooral in de eerste periodes.
MBO student 4		Ja, want dan zie je ook dat ze achter raken.
Docent HBO		We zien het vaak dat als ze er doorheen komen dan redden ze het wel. Maar dan zie je toch vaak, want de havisten zeggen ook vaak dat ze het zwaar hebben, als je dan toch kijkt naar de cijfers van de opdrachten dan doen de havisten het wel beter vanaf het begin op het HBO.
MBO student 4		Ik denk persoonlijk dat het ook heel veel te maken heeft met de manier waarop je geprikkeld wordt. Ik merk zelf, toen ik ben overgeschuift van het HAVO naar MBO, dat ik op lange termijn, dat ik op een andere manier geprikkeld wordt. Er wordt minder van

		je verwacht dat je dieper op stof in gaat, dus je gaat minder beredeneren. En omdat het van buitenaf minder van je verwacht wordt zwakt dat weg. En ik merk dat als ik op het moment als ik spreek met mensen van HAVO/HBO dat er weer zo'n knopje om gaat. En omdat ik daar dan zelf ervaring mee heb gehad, herken ik dat. Maar ik denk dat dat ook heel erg uit maakt. Want de manier waarop je informatie verwerkt is een knop die je om moet zetten.
Docent MBO		En ik denk dat wij nu ook bezig zijn met, binnen het MBO, om bij ons in het laatste stuk van de 3-jarige opleiding date r meer onderzoek vaardigheden en een keuzedeel komt er straks. Dus dat mensen van het MBO beseffen dat wanneer ze naar het HBO willen wat voor niveau wordt er dan aangeboden en wat wordt er dan van mij verwacht? Ik denk dat wij als van het Friesland College meer in kunnen investeren om die aansluiting beter te maken.
Docent HBO	46.09	Ja, ja want dat is iets wat, he ik werk nu inmiddels 10 jaar in het hoger onderwijs. Ik heb eerst op de Hanze hogeschool gewerkt en ik ben werk nu op Stenden. Waar ik me altijd over verbaas, er is eigenlijk helemaal

		geen afstemming, nergens in onderwijsland he terwijl we eigenlijk
Docent MBO		Nou er zijn wel kleine projectjes gaande
Docent HBO		Ja, maar niet op grote schaal. Het is natuurlijk eh leren is een cyclisch proces wat gewoon start als je nouja geboren wordt. En er worden eigenlijk helemaal nergens afstemming eh eh over bereikt. He, ik bedoel
Docent MBO		Heel gek is dat eigenlijk
Docent HBO		Iedereen doet aan studieloopbaanbegeleiding, maar het is overal weer anders
Iedereen		Ja
Docent HBO		En van de leerling of de student verwachten we dat ie dan maar weer meegaat in hoe eh het zou heel mooi zijn want juist dat soort vakken kun je heel mooi gebruiken om de ontwikkeling van iemand te stimuleren als je dat is wat nja een soort van doorlopend traject maakt. En op elkaar laten aansluiten. Maar dat vinden we lastig in onderwijsland.
HRM student		Ja..
Docent MBO		Vooraf omdat er verschillende niveaus zijn. En verschillende instellingen op elkaar te

		laten aansluiten. Dus we zitten eigenlijk ook in een soort democratische molen waar we moeilijk uitkomen in Nederland.
Docent HBO		Ja, Ja klopt
Docent MBO		Het is eh heel lastig als je bij de ene instelling zit omdat op de andere instelling te laten aansluiten
HRM student		Ik denk dat ook gewoon naar de persoon zelf moet worden aangepast want de één vindt begeleiding zo beter en de ander
	"kuch"	
HRM student		Vindt het op een hele andere misschien weer beter
Docent MBO		Ja
HRM student		Wat ik ervaar heel veel uuhm instellingen hebben een eigen manier van studieloopbaanbegeleiding en dan is het vaak dat je het gaat volgen waar misschien uuum vindt die persoon het op een andere manier wel beter
Docent MBO		Ja, eigenlijk zou je zeggen dat het meer op maat zou moeten zijn
HRM student		Meer specifieke ondersteuning
Docent HBO		Jaa ja en dat ook maar in Nederland

		bijvoorbeeld wij in het hogere onderwijsland vinden dat je moet kunnen reflecteren.
HRM student		Mm mm
Docent HBO		Maar er is niemand die dan eerst is gaat bekijken goh wat heb je dan op de vorige scholen geleerd betreft het reflecteren. Dus iedereen verwacht dat de leerling binnenkomt en het gelijk op een bepaald niveau kan. Omdat je eigenlijk geen idee hebt van het startpunt. Want dat is dat zijn dingen die je juist op elkaar zou moeten afstemmen.
Docent MBO		En dan krijg je heel veel niveau verschil
Docent HBO		Ja
Docent MBO		Ik heb ook op het HBO reflecteren gegeven in jaar 1 en dan zag je allemaal verschillende type studenten binnenkomen en de één heeft er wel is van gehoord en de ander weet niet waar je het over hebt. En die vindt het heel moeilijk om naar zichzelf te kijken. En dat is het verschil gewoon en daar is het veel te groot in.
Docent HBO		Terwijl je juist bij dat soort dingen moet kijken van goh wat heb je dan op de MBO er aan gedaan, wat hebben ze op de HAVO gedaan er aan gedaan. Hoe kunnen we

		daarop voortborduren. Maar dat eh doet elk onderwijs of elke school eigenlijk en heeft een eigen programma of een eigen. Weten niet wat er daarvoor gebeurd is. Dat is op zich wel wat jammer
	“Stilte”	
Docent HBO		Goed als je zo’n mentorprogramma aan elkaar verbindt krijg je sowieso natuurlijk al een soort van ehm deling. Ja he van ehm ja
Opdrachtgever		Het zal ja 18 jarigen inderdaad ja succesvol en nodig blijktbaar. En het betekent dat het een stukje aanvult. De MBO’ers hebben coaches bij jullie heet het tutor
Docent HBO		Ja, mentor
Opdrachtgever		Dus dat dat is allemaal dat moet ook allemaal zo zijn. Maar dit is net wat jullie een mekaar kunnen hebben. Vooral persoonlijke ontwikkelingen ook. En op echt persoonlijk vlak. Kijk een een tutor vraagt ook wel is hoe is het met je of hoe gaat het met je
MBO student 2		Nou dat is bijzonder hoor
Opdrachtgever		Tijdens zo’n mentorrelatie
	Gelach	
Opdrachtgever		Ja he? Sommige hebben wel contact met

		hun studenten
MBO student 2		Ja, ik heb denk ik nu eeh is derde jaar nou op het VMBO misschien erbij het is eh het gebeurd niet vaak. Op heel persoonlijk niveau nee het is meer van nou dit gaan we dan doen en heb je je spullen op orde? Heb je alles af?
Onderzoeker 1		Mis je dat dan ook? Iemand die jou dat eh
MBO student 2		Ehm, het is wel het is wel ik heb nja in Heerenveen toen had ik eh bij sport zelf iemand boven ons die begeleidde al onze sporters erbij die mailde achter je aan en vroeg wel hoe het ging met je. Ook naar persoonlijk leven. En dat is wel een stuk makkelijker want daar kan je ook makkelijker naar toe komen met vragen of zit je ergens mee heb je het ergens lastig mee of heb je het moeilijk op school. En wat ik nu ook heb misschien met Wietske, dat is onze mentor nu, die is bijvoorbeeld eh die heb je gekregen en die gaat straks bezig met
MBO student 3		De praktijkschool
MBO student 2		Praktijkgroepen en die gaat dan dus weer weg. Dus ik krijg straks weer een nieuwe mentor.
HRM student		hmm

MBO student 2		En ik kom nooit op persoonlijk niveau met zo'n mentor. Dus wat dat betreft ontbreekt het wel. Want ze geeft daarnaast natuurlijk ook nog les. Dus zoveel tijd hebben ze in principe ook niet.
	"stilte"	
Docent MBO		Ja, Bas bijvoorbeeld, jij doet nu zou jij nu behoefte hebben aan een mentor? Zou dat nog zinvol zijn?
MBO student 1		Ja ehm een mentor,
Docent MBO		Ja zo'n zeg maar studentmentor
MBO student 1	Lacherig	Als ik naar mezelf kijk heb ik meer behoefte aan een driller om het zo te zeggen dan aan en eh mentor
	"gelach"	
Docent MBO		Maar dat kan ook
Docent HBO		Je kan ook tegen je mentor zeggen ik heb behoefte aan, je moet mij even achter de broek aan zitten.
MBO student 1		Ja..
Docent HBO		Effe ja.
MBO student 1		Ik heb zelf niet zoveel discipline.

Docent HBO		Of dat je gewoon zegt dat je afspreekt samen te studeren, 2 keer in de week. Gaan we in de bieb zitten
MBO student 1		Hm hm
MBO student 2		Dat is op zich wel handig inderdaad
Docent HBO		Ja
Docent MBO		Ja, dan moet je straks een onderzoek afronden, dat je met je maatje of dat je het meer als maatje gebruikt.
Opdrachtgever		De aanvragen die ik krijg heb voor specifiek een HBO'er gaan vaak over plannen en organiseren ehm echt de vakken ook een beetje Nederlands soms. Nouja dat je 1 keer in de week even naar de aandacht geeft. Begrijpend lezen ook dat wiskunde ook daar zijn heel veel vragen bij als je dat niet goed begrijpt dan gaat je wiskunde ook niet lekker
Docent MBO		Maar weten die studenten dan dat ze dat bij jou kunnen aanvragen?
Opdrachtgever		ja
Docent MBO		Weten ze jou te vinden?
MBO student 1	Verbaasd	Ik had daar nog nooit van gehoord
MBO student 2	Verbaasd	Nee ik ook nog nooit

Opdrachtgever	Lacherig	Er hangen allemaal posters op school
	“Gelach”	
Opdrachtgever		Nee, maar daarom nodigen we, blijf ik mezelf altijd uitnodigen voor mentee vergaderingen. Die docenten kennen jullie en jullie coaches. Kijk hier zitten 10000 scholieren, Friese poort heb ik er 13000 AOC ook 8000. Die kan ik natuurlijk nooit allemaal bereiken. Dus ik heb in die zin wel het onderwijs nodig de de coaches. Dat de coach denkt van nou voor jouw ontwikkeling zou een buitenschoolse mentor iets voor jou zijn. He een HBO'er of een bedrijfsmentor. Ik heb Susanne wel nodig om ook nog is een keer het kleine zachte duwtje te geven. Absoluut. Ik kan ik kan eh jullie nooit leren kennen zeg maar. Voor het eerste intake gesprek want dat is ook heel belangrijk.
	“stilte”	
Opdrachtgever		Dat dat dat ik weet wat jullie willen en wie er nu zijn, om daar een goede match bij te zoeken. Dus daar heb ik altijd een coach bij nodig.
MBO student 2		Ja logisch
Opdrachtgever		Ja.
Onderzoeker 1		Nou onze vraag gaat natuurlijk vooral over

		gericht op HRM studenten, en dan hebben wij de vraag op welke manier zou studentmentoring binnen onze opleiding HRM passen?
	“stilte”	
Onderzoeker 1		Snappen jullie wat ik bedoel?
Opdrachtgever		Zij kennen jullie opleiding niet
Docent HBO		Dat is een vraag die beantwoord moet worden door ons. Van HRM. Ik denk eigenlijk zelf dat het heel goed binnen SLB past. Eh eh
HRM student		Ja. En ehm vanuit mijn eigen ervaring wel maar ehh wat ik ook wel vind is ehh bij ons op de opleiding zeg maar is het is niet echte en heel massale opleiding dus studenten staan sowieso heel ehm close met de leraren zelf dus vrij persoonlijk wil ik niet zeggen maar eigenlijk
Docent HBO		Ik vind wel dat het persoonlijk is
HRM student		Ja, het het ja is wel persoonlijk wij hebben het ook gewoon over van alles en nog wat. Als ik een probleem zou hebben is het voor mij zeg maar daarom ook wel heel makkelijk om een gesprek aan te knopen van hee nou hier loop ik tegenaan en dan is er eigenlijks vrijwel bij elke leraar die dan

		eehm een soort van coachende rol op zich neemt, omdat ze ook al HRM docenten zijn. En dan is die stap veel makkelijker. En we hebben natuurlijk inderdaad het vak SLB wat daaruit is op gefocust is en waar eehm in elk moduul eigenlijk wel momenten plannen om met iedereen apart te gaan zitten om te kijken van ehm zijn er dingen waar je tegen aanloopt eehm kan ik je hulp bieden? Of zijn er gewoon dingen waar je het over wil hebben? Wat ook ingepland is in ons rooster.
	‘Stilte’	
Opdrachtgever		Zouden jullie wel behoefte hebben aan een tijdje op te trekken met iemand van het HBO he? Zeg je dan ook van dan wil ik echt iemand uit een vervolgopleiding he wat Susanne vaak ervaart hier? Of zeg je nou ik kan ook wel met iemand die een HRM opleiding doet of de horeca opleiding of ehh
MBO student 2		Nah ik denk
Opdrachtgever		Of techniek. is het is het de mens belangrijk of is het de opleiding?
MBO student 2		Ik denk HRM student zou makkelijker zijn want iemand die misschien maar een vervolgopleiding heeft gedaan kan nou natuurlijk wel veel in communicatie. Maar

		een HRM student heeft er echt voor geleerd, hoe het moet. En ook communicatieve vaardigheden en ik denk dat dat makkelijker zou zijn dan gewoon iemand van een vervolgopleiding. Dus voor mij zou de keus zijn om een HRM student
Docent HBO		Ik denk wat jij zegt dat dat heel goed is. Als je bij elkaar past, als het klikt dat eh volgens mij is dat gewoon een wat je succes gaat geven.
Docent MBO		Zou voor Bas misschien ook nog wel kunnen gelden. Een driller dat zou ook een HRM student kunnen zijn.
Docent HBO		Ja, als je gewoon iemand hebt die zegt aan de studie kom we gaan is even we gaan een uurtje bezig.
Opdrachtgever		Virginia wat doet jou mentee voor opleiding?
Studentmentor		Eh hm
Opdrachtgever		Je hoeft de school verder niet te noemen
Studentmentor		Ja hier ook op school.
Opdrachtgever		Dat hoeft je niet te zeggen
Studentmentor		Ja, maar dat maakt niet uit, er zijn zoveel studenten die die opleiding doen. Dus.. maar iets met zorg.

Opdrachtgever		Zorg en welzijn en jij doet eh SPH
Studentmentor		Ja, ik doe SPH. Ja, op SPH hebben we het ook natuurlijk over communicatie. Want wij hebben dan gespreksvoering en daarin hebben we ook communicatieve vaardigheden.
Onderzoeker 1		Maar zou een tweedejaars HRM student dit ook goed kunnen?
Docent HBO		Ja hoor, dat denk ik wel. Ja, ik zou er geen eerstejaars doen want je hebt natuurlijk eh in het eerste jaar he besteden we ook veel aandacht aan aan communicatie en dergelijken. Ehm maar ik denk eh dat het zeker geschikt is voor een 2 ^e of 3 ^e jaars HRM student.
MBO student 2		Maar ik heb nog even een vraagje trouwens. Want jullie doen de opleiding HRM en eh jullie zouden een mentee willen worden?
Opdrachtgever		Ze doen onderzoek
Onderzoeker 1		We doen een onderzoek inderdaad
MBO student 2		Maar hoe maakt iemand genoeg tijd vrij als ze al student is?
	"stilte"	
Opdrachtgever		Nou het lukt jou ook he Virginia, 1 uur per

		week
Docent HBO		Ja 1 uur per week contactuur
HRM student		Dat moet wel lukken ja
Opdrachtgever		En ze krijgen er ook studiepunten voor
MBO student 2		Ja oké
HRM student		Als ik nou bijvoorbeeld ik doe het dan wel op een andere manier ik loop met de HR afdeling van Stenden mee, maar wij moeten dan 56 uur in eh schooljaar VAS punten halen.
Docent HBO		Vrije algemene studiepunten
		Ja, en daar dit soort dingen zou dus voor ons ook heel leerzaam zijn. En voor jullie bevorderlijk dus eigenlijk elke student die die punten moet hebben die kan door bijvoorbeeld een mentorrol op zich te nemen kan ie die punten ook halen. Daarom is het van beide kanten dan eh een win-win
MBO student 2		Maar is 1 uur per week dan genoeg?
Studentmentor		Nee
HRM student		Maar je hoeft ook niet al die uren op 1 ding te doen. Die student kan ook nog andere dingen er naast doen om die punten te

		halen.
Opdrachtgever		Jij gaat ook wel is bijvoorbeeld winkelen met jou mentee
Studentmentor		Ja
Opdrachtgever		Daar heeft zij bijvoorbeeld behoefte aan, zij is best eenzaam. Nou dan ga je 4 uren winkelen ofzo en dan heb je de week daarop dan app je even met elkaar. He jij meet dat niet zo af
Studentmentor		Nee, ik ga niet na een uurtje weg
MBO student 2		Maar dat vraagt dan nog redelijk wat van een mentor.
Opdrachtgever		In principe is het een uurtje maar je bent natuurlijk vrij om dat zelf in te richten.
MBO student 2		Dan moet je wel de goeie treffen die wel dat kan.
		Want stel je voor ik zou er 1 aanvragen en ehm diegene heeft er eigenlijk niet genoeg tijd voor
Studentmentor		Daar wordt ook naar gekeken
Onderzoeker 1	Zachtjes	Hoe laat is het? Oh het is al bijna tijd.
Opdrachtgever		Is er onder de HRM studenten ook veel animo voor? Om mentor te worden?

Docent HBO		Ja, dat denk ik wel.
Onderzoeker 1		Dat denk ik ook
		Enneh he als we dit verder zouden ontwikkelen en we zouden het in het SLB programma opnemen dan zou ik natuurlijk zelf ik ben SLB coach ook gewoon als vast onderdeel in het programma willen hebben. Want ook onze studenten kunnen hier hartstikke veel van leren
HRM student		Absoluut
Docent HBO		Vaardigheden trainen, en wij hebben in het derde jaar doen we al een soort coachingstraject. Met de 3 ^e en de 1 ^e jaars. Dat vinden ze hartstikke leuk. Iedereen vindt het gewoon jammer dat dat is dan heel kortdurend. Even om ze door de eerste modules heen te slepen.
MBO student 2		Hoe komt het dan dat het op het HBO wel goed bekend is?
Opdrachtgever		Nou daar is het ook niet goed bekend hoor
Docent HBO		Nee hoor, ik denk dat als je het bij ons vraagt kennen ook heel veel studenten het niet. Maar zij kennen het want zij doen onderzoek voor de collega van Syanna, Szilvia Simons..
Docent MBO		Je moet de docenten bereiken die in het

		laatste jaar zitten
Opdrachtgever		Jazeker we hebben de docenten nodig
	“kuch”	
	“stilte”	
Onderzoeker 2	fluisterend	De hoofdvraag?
Opdrachtgever		Wat willen jullie nog weten? Lillian bijvoorbeeld heeft een bedrijfsmentor, geen student maar een bedrijfs. Die kan misschien wel aangeven wat ze nodig heeft in haar begeleiding?
Onderzoeker 3		Ja, dat willen we inderdaad heel graag weten. Wat heeft een HRMer nodig om ja goeie studentmentoring te kunnen bieden?
MBO student 4		Luisteren. Ze moeten kunnen luisteren. En eh want dat wat een mentee nodig heeft compleet afhankelijk van de mentee zelf. Ehm ik ben persoonlijk iemand je moet mij eerder terughouden dan dat je mij achter mijn broek aan moet zitten. Ehm hoe iemand met mij omgaat is heel anders dan als iemand hoe iemand met Bas zou omgaan. En door te luisteren kom je daar achter. En ehm kijk het helpt heel erg dat Syanna zoekt een match waardoor je al een overlapping hebt.

Opdrachtgever		Kijk als ik bijvoorbeeld een hele druktemaker heb dan ga ik niet een heel drukke mentor daar tegenover zetten. Die maken elkaar helemaal gek. Of als iemand wat stil is ofzo of je hebt soms een beetje een lief moedertype nodig of een weet ik veel het is maar net dat dat ik denk dat maakt Magic.
HRM student		En ik denk dat is in het begin ook al een beetje gezegd dat je die die bepaalde coaching vaardigheden zo natuurlijk hebt.
Docent MBO		Ik denk dat je hele goeie ik weet niet of jullie dat ook gaan doen maar voorlichtingsbijeenkomsten, trainingen achtig iets dat je dan zegt van die en die vaardigheden moeten er in en dat aan iedereen meegeeft.
Docent HBO		Ja, waarom he al opnemen in het SLB programma want dan kun je er heel goed trainingen aan koppelen.
Opdrachtgever		Wat wij ja door de jaren heen hebben gehoord het is gewoon heel veel luisteren, en als ze vragen om advies dan kun je het geven. Maar als je gelijk al gaat komen met adviezen dan moeten de MBO'ers weer zo luisteren. Jullie luisteren hier op school al, naar de docenten, naar je decaan en je luistert naar je ouders.

Docent MBO		Ik denk ook dat het belangrijk is om te investeren in de band zeg maar. Dat je de eerste paar keer ook gaat kijken van hoe kan ik die band opbouwen. En dan komt pas de vraag denk ik. Je gaat die vraag niet stellen als je denkt van oh wie zit er tegenover mij.
Docent HBO		Ja, er moet veiligheid gecreëerd worden. Dat heb je al in de klas maar dat is natuurlijk ook in dit geval zo.
Opdrachtgever		Ja en er zijn.
HRM student		En wat ik nog eeh een hele belangrijke vaardigheid vind is dat je je kan aanpassen aan de persoon die je voor je hebt.
Onderzoeker 1		Ja, dat is inderdaad wat jij ook zei aan het begin
Studentmentor		Mm mm
MBO student 2		Ja, iemand waar je ook op kan bouwen. Iemand die niet telkens omslaat van gedrag in wat wel en niet kan.
HRM student		En juist weer extra als als jou eh eh die persoon aan wie jij coacht zeg maar dat extra nodig heeft dat je dat dan ook kan doen zeg maar dat je dat ook ziet
Docent MBO		En misschien dat die coach ook weer bij iemand terecht kan. Van goh ik kom hier

		niet uit dat die dan weer bij iemand terecht kan
Opdrachtgever		Ja, dat doen we ook altijd wel hoor met studentmentoren komen soms zo'n eh 2 keer per jaar bij elkaar voor een studentmentorbevorderingsbijeenkomst
	"gelach"	
HRM student		Zo dat is een mond vol
Opdrachtgever		Dus dan kom je bij elkaar om te informeren van nou he vind je Virginia heeft het ook een keer geleidt. We hadden toen het onderwerp grenzen en verantwoordelijkheden. Stel dat jij he met mayke zit en je vraagt he heb jij een tientje te leen? Gewoon he wat zijn je grenzen. En misschien krijg je wel problematiek te horen dat je denkt woow wat moet ik hier mee. Dus daar hebben we wel daar trainen we jullie trainen is een wat zwaar woord maar dat zijn bijeenkomsten.
MBO student 2		Is het ook de bedoeling dat het programma meer bekendheid krijgt?
Docent HBO		nee
Meerdere		nee
Docent HBO		Dat is niet echt het doel van het onderzoek.

Docent MBO		Jullie willen echt kijken hoe sluit ik aan
Onderzoeker 2		Ja, echt hoe HRM studenten MBO studenten kunnen begeleiden
Onderzoeker 1		ja
Onderzoeker 2		Dat wij dat echt in onze opleiding kunnen invoeren.
Docent MBO		Moeten jullie dan ook een soort van handleiding ontwikkelen?
Onderzoeker 1		Dat komt in het tweede moduul inderdaad dan moeten we iets ontwikkelen
MBO student 2		Goed idee!
	"gelach"	
Onderzoeker 2		Nou dat was hem dan
Onderzoeker 3		Ik denk het wel, ik heb het eerste stuk gemist dus ik weet het niet
	"gelach"	
Docent MBO		Gelukkig is het opgenomen
Onderzoeker 2		Ja komt wel goed!
Onderzoeker 1		Nou heel erg bedankt allemaal dat jullie hier wilden zijn.
Onderzoeker 2		ja

Allen		Ja, graag gedaan, jullie ook bedankt
Docent MBO		Maar nog even als ik dit zo hoor denk ik van nou Bas misschien kan jij ook nog wel zon mentor gebruiken. Of wil je daar nog een nachtje over slapen? Wat vind je van het idee?
MBO student 1		Heel leuk, maar ik zou dat niet kunnen om elke week met iemand te gaan zitten.
Docent MBO		Ook niet een uurtje?
MBO student 1		Nee, ik ben altijd aan het werk.
Docent MBO		Oja jij werkt in de zorg
MBO student 1		Ja alle vrije tijd probeer ik uren te maken
HRM student		Ja, je moet het wel willen natuurlijk
MBO student 1		Ja nja willen, kunnen denk ik
MBO student 2		Ik zou het best interessant vinden, als ik zo iets zou willen aanvragen bij wie moet ik dan zijn?
Opdrachtgever		Bij mij!
Docent MBO		Is het alleen voor 3 ^e jaars mbo studenten of ook voor 1 ^e jaars?
Onderzoeker 2		Wij richten ons op mbo niveau 4 studenten die in hun laatste jaar zitten

Onderzoeker 1		Maar het kan wel toch? Bij jullie
Studentmentor		Ja!
Opdrachtgever		Ja hoor!
MBO student 2		Nou leuk onderwerp
Allen		Ja!
Onderzoeker 2		Ja zeker!
Docent MBO		Ja, leuk onderzoek denk ik
Onderzoeker 2		Ja, dat vinden wij wel! Daarom hebben we het ook gekozen
	"gelach"	
Opdrachtgever		Want ik begrijp ook jullie zouden dichterbij hun staan dan iemand van 40/50
MBO student 3		Ja ik wel
MBO student 2		Voor mij maakt het niet heel veel uit. Iemand die iets ouder is is ook iets wijzer en kan ervaren over komen. Dus voor mij maakt het niet heel veel uit.
HRM student		Ik denk dat het heel erg van het leer of vraagstuk afhangt.
MBO student 2		En van de persoon

Docent MBO		Als je meer wil weten over hoe het op het hbo gaat dan sluit een student beter aan.
Docent HBO		Ja ja
MBO student 2		En als je naar het werkveld wil is iemand van 40/50 weer beter
Opdrachtgever		Precies.
	“stilte”	
HRM student		mooi
Onderzoeker 1		Ja