

Selectieprocedures in het Hoger Kunstvakonderwijs:

Toegankelijkheid, Systemische Uitsluiting, Institutionele Respons en Nieuwe Padén

Een reflectie op twintig jaar toelatingspraktijk bij de opleiding Docent Beeldende Kunst en Vormgeving, Willem de Kooning Academie (2007–2026)

Paul T. Pos

Willem de Kooning Academie, Hogeschool Rotterdam

Institutionele Context en Selectiepraktijken

Het hoger kunstvakonderwijs in Nederland hanteert, naast de wettelijk vereiste formele instroomeisen, aanvullende toelatingscriteria die doorgaans zijn gericht op het vaststellen van artistieke competentie en aanleg. De wijze waarop deze criteria worden geoperationaliseerd en getoetst, verschilt aanzienlijk per opleiding en instelling, en is zelden empirisch getoetst op validiteit of voorspellende waarde (Kackovic et al., 2022; Schreurs et al., 2023).

De opleiding Docent Beeldende Kunst en Vormgeving (DBKV) van de Willem de Kooning Academie (WdKA) heeft gedurende de afgelopen twee decennia meerdere selectieprocedures gehanteerd. De gemeenschappelijke kern van deze procedures bestond telkens uit een combinatie van thuisopdrachten (doorgaans twee), een portfolio-presentatie en een individueel gesprek met de kandidaat. Gedurende een beperkte periode werd geëxperimenteerd met een assessmentgerichte benadering, waarbij kandidaten op de opleidingslocatie opdrachten uitvoerden en het gesprek in de vorm van een gestructureerd assessment plaatsvond.

Met de toenemende internationalisering van de WdKA — waarbij het Engels de voertaal werd — en de COVID-19-pandemie als katalysator, maakte de instelling een transitie naar een volledig digitale selectieprocedure. De verandering van toelatingsprocedure gold ook voor de Nederlandstalige DBKV-opleiding. In deze digitale variant dienden kandidaten twee thuisopdrachten, een portfolio en een video-presentatie van zichzelf te uploaden, aangevuld met een vragenlijst. Vanaf 2023 heeft de DBKV besloten de procedure opnieuw te verankeren in fysiek contact: een workshop op locatie, twee thuisopdrachten, een portfolio en een gesprek op basis van de eerder ingediende vragenlijst vormen sindsdien de kern van de procedure. Twee docenten en twee studenten, verdeeld over afzonderlijke beoordelingsteams, beoordelen elke kandidaat; het gezamenlijke advies wordt bepaald door het principe dat bij twijfel de voorkeur wordt gegeven aan uitnodiging tot instromen. Dit resulteert in een hoog percentage van kandidaten die worden uitgenodigd om met de studie te starten.

Waar de opleidingen voor autonome kunst en vormgeving snel een internationale populatie aantrokken met ook een bijbehorend beroepen en werkveld, bleef de DBKV lokaal en regionaal in zowel de aanmelding van nieuwe studenten als de aansluiting met het werkveld. Dit wervings- en werkveld bevindt zich in toenemende mate in een superdiverse samenleving (Crul et al., 2013).

Systemische Selectie als Voorportaal: Empirische Bevindingen

Intern onderzoek bij de DBKV heeft aangetoond dat de formele selectieprocedure aan de poort van de opleiding in sterke mate wordt voorafgegaan door een veel eerder en dieper werkend proces van systemische selectie in het voorliggende onderwijs (Pos, 2014; 2015; Arendonk, 2015; Boston-Mammah, 2017; KEOZ, 2023). Deze

systemische selectie begint, in overeenstemming met de bevindingen van Bourdieu en Passeron (1977), al bij de vroegste socialisatie en resulteert in een relatief homogene aanmeldingspopulatie — zowel sociaal-economisch en cultureel als wat betreft identiteitskenmerken, waaronder gender.

Data-onderzoek (2007–2014) naar de woonplaats, gezinssamenstelling, gevolgde onderwijstrajecten en connecties met de kunstwereld van DBKV-kandidaten wees uit dat de sociaal-economische en culturele (SEC) achtergrond en het professionele en sociale netwerk van de kandidaat een bepalende rol speelden bij zowel de studiekeuze als de kans op een succesvolle aanmelding (Pos, 2014; 2015). Deze bevindingen komen overeen met bredere inzichten over de wijze waarop cultureel kapitaal en habitus de toegang tot het hoger onderwijs structureren (Bourdieu & Passeron, 1977; Kraaykamp, 2011).

Demografische Verschuiving en Institutionele Respons

De populatie die traditioneel de meerderheid van de DBKV-aanmeldingen vormde, behoort weliswaar tot de historische meerderheid van de regionale bevolking, maar maakt inmiddels deel uit van de veelheid aan gemeenschappen die in de grootstedelijke context van Rotterdam elk afzonderlijk een minderheidsgroep vormen. Gemeenschappen die complex, fluide en gelaagd en onderling wel of niet zijn verbonden via afkomst, religie, werk, sport, school, feesten, wijk, leeftijd, gender en alle verscheidenheid die mensen kenmerkt. Een superdiverse samenleving in een major-minority city. Het kantelpunt van deze demografische transitie wordt gesitueerd rond 2015, het jaar dat de WdKA haar internationale profiel versterkte en de voertaal naar het Engels verschoof. Het succes van de instroom van de internationale studenten viel samen met de realisatie dat de DBKV zich moest verhouden tot een andere verandering die vooral in het werkveld plaatsvond. Een verandering in de klassen van Rotterdam en haar grootstedelijke omgeving.

In anticipatie op deze demografische verschuiving heeft de DBKV in dezelfde periode het curriculum op meerdere niveaus herzien. De aanpassingen betroffen onder meer het stagebeleid (met nadruk op plaatsingen in de grootstedelijke en superdiverse context in plaats van terugkeer naar de eigen vroegere school), decanonisering van de leerinhouden, meervoudige perspectieven in de klas door middel van team teaching, een transparanter personeelsbeleid via open sollicitatieprocedures, een heroriëntatie in de voorlichting (van 'wie zoeken wij' naar 'wat zoeken jullie') en professionalisering van het onderwijspersoneel op het terrein van inclusie en diversiteit in het grootstedelijk onderwijs.

Ondanks deze curriculaire en institutionele aanpassingen bleef het aanmeldingspatroon grotendeels onveranderd: de instroom nam gestaag af in een tempo dat parallel liep aan de afname van de traditionele meerderheidsgroep als aandeel van de totale stadsbevolking.

Verkennd Onderzoek: Kunst en Educatie op Rotterdam Zuid (KEOZ)

In 2022 werd door de opleidingscoördinator en hoofddocent van de DBKV het initiatief genomen tot een systematische verkenning van de vraag waarom aanmeldingen vanuit Rotterdam Zuid — een stadsdeel met een bevolkingsomvang vergelijkbaar met die van Eindhoven — vrijwel volledig ontbraken. De aan dit besluit ten grondslag liggende aanname was dat ook in dit stadsdeel voldoende artistiek en educatief talent aanwezig is om een substantieel hogere instroom te mogen verwachten.

Voor dit project, KEOZ (Kunst en Educatie op Zuid), werd een sneeuwbalmethode gehanteerd, gericht op het in kaart brengen van het in- en nonformele kunsteducatieve netwerk in het betreffende stadsdeel. Het project liep gedurende twee jaar: in het eerste jaar werden circa vijftig gesprekken gevoerd, afgesloten met een netwerkbijeenkomst; in het tweede jaar vonden aanvullende gesprekken (meer dan vijfentwintig) plaats verspreid over geheel Rotterdam. Gecombineerd met analyse van beleidsdocumenten en bestaand onderzoek leidde dit tot de conclusie dat er sprake is van een structurele mismatch tussen wat veel artistieke talenten uit de superdiverse samenleving nodig hebben om zich verder te ontwikkelen, en wat de opleiding biedt en

verwacht van haar kandidaten (KEOZ, 2023). In datzelfde jaar verschijnt er een rapport van de Nederlandse Unesco Commissie met een beschrijving van een leer-ecosysteem dat zich buiten het formele onderwijs ontwikkelt binnen wat zij noemen The Culture. Het rapport adviseert de overheden om deze ontwikkelingen serieus te nemen en zoals zij stellen in het advies: “De innovatieve kracht van ‘the culture’ onmisbaar is bij het vormgeven van de stad van de toekomst en het aanpakken van maatschappelijke opgaven”. Hierbij is ‘the culture’ slechts een van de vele groepen van verschillende gemeenschappen die de superdiversiteit vertegenwoordigen. Samen vormen zij een groeiende humuslaag voor artistiek talent. Talent dat niet altijd meer kiest voor een route via de formele beroepsopleidingen omdat het niet aansluit, niet als thuis voelt, om zich verder te ontwikkelen.

Een illustratief citaat, eerder opgetekend door collega docent Arendonk in een masterthesis (2015, p. 1), vat de kern van dit mechanisme samen: een talentvolle kandidaat stelde dat zij er altijd van overtuigd was geweest dat de kunstacademie 'voor witte mensen' was. Dit fenomeen van zelfselectie — waarbij potentiële kandidaten zich op basis van gebrek aan herkenning of herkenbaarheid al voorafgaand aan de formele procedure uitsluiten — werd in meerdere gesprekken bevestigd en sluit aan bij internationale literatuur over sense of belonging en engagement in het onderwijs (Watson, 2025; Reuvers et al., 2024).

Structurele Mechanismen van Uitsluiting

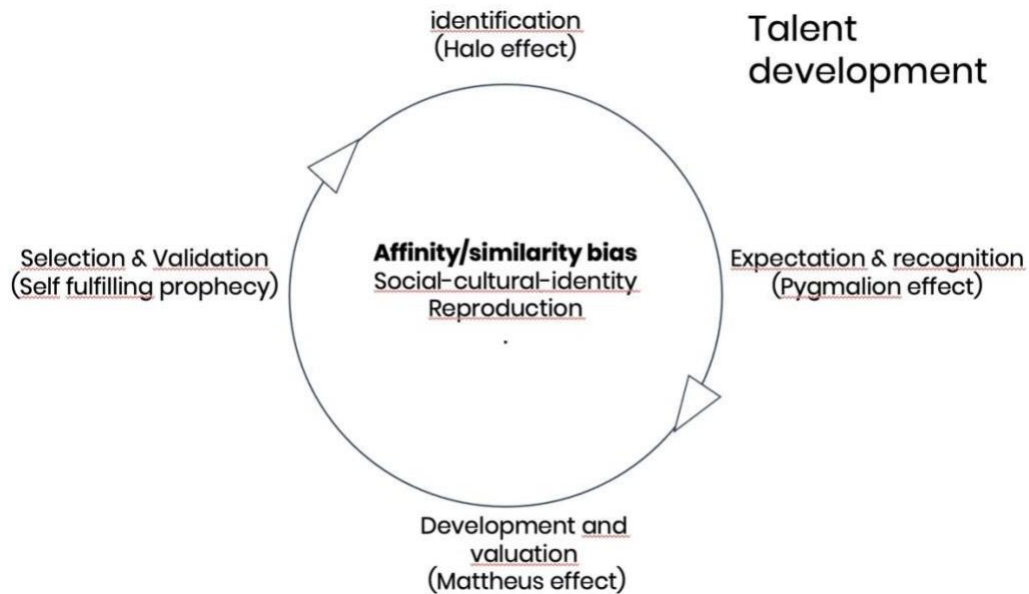
Het samenvoegen van de bevindingen uit de gesprekken, het bronnenonderzoek en de eerdere interne studies produceerde een beeld dat sterk overeenkomt met bredere wetenschappelijke inzichten over ongelijkheid in het Nederlandse onderwijs en de kunst- en cultuursector: het systeem selecteert niet alleen, maar sluit ook actief uit op andere gronden dan kunnen en willen.

Drie onderling samenhangende mechanismen verdienen bijzondere aandacht. Ten eerste de onderwijskundige stratificatie: de selectieve verdeling van leerlingen over verschillende niveaus en onderwijsvormen schept een hiërarchisch gelaagd systeem dat de toegang tot vervolgopleidingen en maatschappelijke posities mede bepaalt, waarbij opleidingsniveau structureel samenhangt met de sociaal-economische en culturele herkomst van de ouders (SER, 2021; Soeterik et al., 2024). Ten tweede de intersectionaliteit van kansenongelijkheid: een optelsom van factoren als gender, SEC-positie, huidskleur, fysieke en neurodiversiteit, naam, taal en accent, woonplaats, leeftijd en religie bepaalt mede of talent wordt gezien en gewaardeerd (Cramer et al., 2024). Ten derde de rol van het (sociaal-educatieve) netwerk: de route naar de kunstacademie bleek in de praktijk voor een groot deel afhankelijk van de aanwezigheid van een 'poortwachter' — een kunstdocent of alumnus die het talent herkende, erkende en actief begeleidde bij de aanmelding (Van Raalte, 2021; Peters & Bisschop-Boele, 2022).

Talenten die autodidact zijn of zich primair ontwikkelden binnen hun eigen gemeenschap en informele netwerken — zonder toegang tot een dergelijke poortwachter — meldden zich significant minder vaak succesvol aan. De weg naar inschrijving bleek aldus in hoge mate een kwestie van herkenning, erkenning en connectie en minder van artistieke aanleg of motivatie. Ofwel het is belangrijker wie je (her/er)kent dan wat je kunt.

Het Profiel van de 'Usual Suspects': Intersectionele Succesfactoren

Voor kandidaten die de selectieprocedure succesvol doorliepen, tekende zich een patroon af van een intersectionele optelsom van succesfactoren. Herkenning en erkenning (halo-effect) door sleutelfiguren in het formele en informele onderwijs leidden tot hogere verwachtingen (Pygmalion-effect) en betere resultaten, die weer leidden tot betere en meer gevarieerde ontwikkelingsmogelijkheden (Mattheus-effect), en uiteindelijk een zelfbevestigende uitkomst (self-fulfilling prophecy). Selecties zonder gestructureerde interviews of een breed en divers selectieteam hebben een grotere kans op affinity/similarity bias. Dit leidt vaak tot gender- en sociaal-culturele reproductie (zie figuur 1).



[Figuur 1: Proces van sociaal-culturele-identiteits-reproductie (OSM, ons soort mensen) in de opleiding tot kunstdocent vanuit onderwijskundige fenomenen en het her- en erkennen van artistiek-educatief talent.]

Deze groep — in de literatuur van dit onderzoek aangeduid als de 'usual suspects' en de gescoute talenten — was niet zozeer meer begaafd dan anderen, maar profiteerde van een structureel voordeel: hun identiteit en de aanwezigheid van het institutionele en sociaal-culturele kapitaal dat de toegang tot het hoger kunstvakonderwijs faciliteert. Vroege identificatie leidt tot een voorsprong met een grote kans dat het talent hiervan niet alleen voor maar ook tijdens en na de studie van profiteert (Gladwell, 2011; Fraiberger et al., 2018).

Nieuwe Paden naar de Opleiding

Vanaf 2023 hebben deze inzichten geleid tot een meer integrale aanpak bij de opleiding om te zorgen dat de kansengelijkheid voor iedereen die getalenteerd en gemotiveerd is om zich te ontwikkelen tot gekwalificeerd kunstdocent groter wordt. Naast de doorlopende ontwikkeling van de opleiding, waarin de diversiteit in docenten, curriculum, pedagogiek en didactiek tot daadwerkelijke verandering leidt, is er actief gewerkt aan het ontwikkelen van nieuwe netwerkroutes die naar de opleiding leiden. De selectie aan de poort is een matching geworden waarbij kunnen en willen wordt gewogen binnen de context van deze route. Deze routes zijn via het formele maar ook informele en non-formele kunsteducatieve eco-leersysteem.

Deze routes worden opgezet volgens de principes van Community Engaged Learning: samenwerking vanuit wederkerigheid, gelijkwaardigheid en duurzaamheid. Hierbij gaat het niet over drempelverlaging maar om drempelverbreding; het vermogen om buiten het eigen ervarings- en referentiekader potentie te kunnen herkennen en erkennen. Studenten, docenten en de netwerken van formele, informele en nonformele plekken en personen voor en in de kunsteducatie moeten meer met elkaar worden verbonden en routes bieden richting de opleidingen en de professionele praktijken. Het is een evolutionair proces waarin een continue dialoog over de toetskaders van kwaliteit en potentie wordt gevoerd, waarbij het uitgangspunt eerder pluralistisch dan absolutistisch (routes moeten zich aanpassen aan de academische norm) of relativistisch (alles moet mogelijk zijn) is: er zijn meerdere gelijkwaardige kruisende, parallelle, in-/uitvoegende wegen die naar Rome leiden.

Van selectie naar matching

In 2023 volgde uit het KEOZ-project een andere benadering van ons netwerk en de toelatingsprocedure. Deze plannen werden ondersteund met een Comeniusbeurs met de titel Steppingstone voor superdivers talent. Met dit project werden verschillende activiteiten mogelijk waaronder het herontwerpen van de toelatingsprocedure en het leggen van een fundament voor routes via het informele kunsteducatieve netwerk. Vanaf het studiejaar 2024/2025 is de procedure leidend naar een studieadvies geborgd in wetenschappelijke inzichten (Schreurs et al., 2024) (fig 2) en een visie op kansengelijkheid in een superdiverse samenleving. Studenten, de aankomende docenten kunst, worden naast de bestaande docent-assessoren actief betrokken om zo hen een bredere blik te geven op aanleg en artistieke kwaliteiten. Dat hebben ze nodig in hun werkplekken in de kunsteducatie van de toekomst. Een andere blik en de bewustwording van hoe hun eigen identiteit en ervaring tot vooroordelen kan leiden, moet bijdragen aan een rolverandering van gatekeeper naar liaison. Kandidaten worden na aanmelding uitgenodigd voor een toelatingsmiddag en bereiden vooraf een thuisopdracht, vragenlijst en portfolio voor. Tijdens de toelatingsmiddag werken zij in een groepssetting aan opdrachten die representatief zijn voor de opleiding. Een docent-assessor en studenten begeleiden de opdrachten, observeren de kandidaten en voeren gesprekken. Daarnaast beoordelen teams van een docent-assessor en een student het portfolio en de thuisopdracht. Om de betrouwbaarheid, validiteit en eerlijkheid van de procedure te waarborgen, ontvangen beoordelaars vooraf training in de uitgangspunten van de toelating, waaronder cultuursensitief toetsen, het beperken van beoordelingsbias en het bevorderen van gelijke kansen. De selectie is gebaseerd op een holistische beoordeling van meerdere informatiebronnen. Aan het einde van de vier uur durende sessie worden alle kandidaten besproken. Bij twijfel wordt, vanuit het principe van kansengelijkheid, doorgaans besloten de kandidaat toe te laten tot de propedeutische fase. In dit proces blijkt de transformatie van ongestructureerde interviews naar gestructureerde uitdagend. Gesprekken gaan nog steeds vanuit 'past de kandidaat bij ons' in plaats van wat zoekt de kandidaat en hoe kunnen we dat bieden? Inmiddels groeit de opleiding wel en vormen de studenten ambassadeurs in hun netwerken voor nieuwe aanmeldingen, waarvan er ook meer uit Rotterdam (Zuid) komen.

Instrumenten	Cognitief			Affectief	Psycho-motorisch	
	LOCS	Toepassen	HOCS			
Vooropleidingscijfers (H8)	++	+	--	--	--	thuisopdracht
Kennistoetsen (H9)	++	++	++	++	++	
Capaciteitstoetsen (H10)	--	++	++	+	++	
Persoonlijkheidsvragenlijsten (H11)	--	--	--	+	++	workshop en portfolio
Motivatiebrieven (H12)	--	--	--	+	++	
CV (H13)	+	++	+	++	--	
Aanbevelingsbrieven (H14)	++	++	++	++	++	Vragenlijst/ Semi-gestructureerde interviews
Situational Judgement Tests (H15)	--	++	++	++	++	
Interviews, ongestructureerd (H16)	--	++	++	++	++	
Interviews, gestructureerd (H16)	--	++	++	++	++	opdrachten
Multiple Mini Interviews (H16)	--	++	++	++	++	
Psychomotorisch (H17)	--	--	--	--	++	
Loting (H18)	--	--	--	--	--	

Let op: de bruikbaarheid van elk instrument is afhankelijk van de context en de implementatie!

- ++ Het instrument kan dit goed meten als je het goed en zorgvuldig inzet.
- +
- Het instrument kan gebruikt worden om dit te meten, mits je extra aandacht besteedt aan de manier waarop je het instrument inzet. Mogelijk zijn er betere alternatieven beschikbaar.
- Het instrument is niet goed bruikbaar om dit te meten, maar in incidentele gevallen kan het zijn dat er geen betere of haalbare alternatieven zijn.
- Het instrument is ongeschikt om dit te meten.

[Figuur 2: Activiteiten matchingprocedure gebaseerd op de richtlijnen en inzichten uit het Handboek Selectie voor het Hoger Onderwijs, (Schreurs et al., 2023 p.62)]

Motivatatie en Effecten: Een Persoonlijke Noot

Hoewel het mag lijken alsof de voornaamste drijfveer voor verandering besloten ligt in de sociaal-culturele en demografische verandering waardoor het aantal aanmeldingen daalt, is de eigenlijke aanleiding al in 2007 — en bij aanvang van de studie naar de homogene populatie van de DBKV tussen 2012 en 2014 — een sociale vraag van rechtvaardigheid. De vaststelling dat een specifiek sociaal-cultureel profiel en gender gekoppeld is aan een beroep, roept kritische vragen op. De veranderingen die de opleiding ondergaat hebben daarom in de eerste plaats te maken met kansengelijkheid, inclusie en een rechtvaardige representatie van een veranderende samenleving. Dat daarmee de opleiding ook haar toekomst en bestaansrecht borgt, is een gevolg. Hierbij is inclusie een complex begrip als een opleiding selecteert op grond van subjectieve en cultureel gebonden normen en begrippen als uitzonderlijk, authentiek, excellent hanteert; inclusie voor het exclusieve.

Dat verandering moeizaam en langzaam gaat en schuurt, is begrijpelijk. De diepe groeven die in de decennia, zo niet eeuwen, zijn getrokken in de generaties voor wie het school- en academiesysteem werkte, vanzelfsprekend was en (haar) kernwaarden vertegenwoordigde, verander je niet zomaar. De idee van wat artistiek en educatief is — maar ook een meer bescheiden, voorzichtig en relativerend besef van de eigen ervaring en expertkennis als referentie — is niet eenvoudig te herzien. Het vraagt om een nieuwsgierige, open lerende houding.

In sollicitatieprocedures glipt regelmatig een 'kennis' uit het eigen netwerk naar binnen; docenten kunnen het soms nog steeds 'zo zien' of iemand aanleg heeft; kunst is vaak nog steeds conceptueel en de meest persoonlijke expressie van het individu zoals Kloos dat 150 jaar geleden stelde. Maar de opleiding groeit — met meer talenten uit een superdiverse stad en regio.

Literatuur

- Arendonk, M. van (2015). Weet jij wie ik ben en wat ik zou willen? Rotterdammers, een nieuwe doelgroep voor de docentenopleiding Beeldende Kunst en Vormgeving/WdKA. [Intern onderzoeksrapport].
- Bandura, A. (1997). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75–78.
- Boston-Mammah, T. (2017). The entrance gap: A study of admissions procedures at the Willem de Kooning Academy. [Intern onderzoeksrapport].
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. Sage Publications.
- Cramer, Y., Hovinga, F., Van Poppel, M., & Van Dijk, D. (2024). (On)gezien. SCALIQ. <https://scaliq.com/ongezien/>
- Crul, M., Schneider, J., & Lelie, F. (2013). *Superdiversiteit. Een nieuwe visie op integratie*. Amsterdam: VU University Press.
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Fraiberger, S. P., Sinatra, R., Resch, M., Riedl, C., & Barabási, A. L. (2018). Quantifying reputation and success in art. *Science*, 362(6416), 825–829.
- Gladwell, M. (2011) *Outliers: The story of success*. Little Brown & Co Penguin Random House UK
- Hajer, M. A. (2002). Discourse analysis and the study of policy making. *European Political Science*, 2(1), 61–65.
- Kackovic, T., Hartog, M., van Ophem, J., & Wijnberg, N. (2022). The promise of potential: A study on the effectiveness of jury selection to a prestigious visual arts program. *Kyklos*, 75(3), 410–435.

- KEOZ (2023). Verkenning kunsteducatie op Rotterdam Zuid: Rapportage van 50 gesprekken en bronnenonderzoek naar informeel en nonformeel beeldende kunsteducatieve praktijken op Rotterdam Zuid. Willem de Kooning Academie / DBKV.
- Kraaykamp, G. (2011). Culturele socialisatie: Een zegen en een vloek [Inaugurele rede]. Radboud Universiteit Nijmegen.
- Meyers, M. S., & Plucker, J. A. (2022). What's in a name? Rethinking 'gifted' to promote equity and excellence. *Gifted Education International*, 38(3).
- Peters, I., & Bisschop-Boele, E. (2022). Coolhaven Collab: Naar een leerecosysteem voor muziek, dans en theater in Delfshaven. Eindrapportage onderzoek.
- Pisarevskaya, A., Van Breugel, I., & Scholten, P. (2024). Understanding the diversity of local diversities: An analysis of the (mis)match between policies and diversity configurations in Dutch municipalities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(12), 2987–3009.
- Pos, P. T. (2014). Onderzoek naar sociaal-economisch-culturele achtergrond DBKV-studenten. [Intern onderzoeksrapport].
- Pos, P. T. (2015). Not the usual suspects [Masterthesis MLI]. Hogeschool Rotterdam.
- Pos, P. T. (2023). Verslag verkennend onderzoek Kunst & Educatie op Zuid naar in- en nonformele netwerken van beeldende kunsteducatie. [Intern rapport].
- Raalte, P. van (2021). Het talent is van zichzelf: Een kijk op Rotterdamse talentontwikkeling. Netwerk Talentontwikkeling Rotterdam / KCR.
- Reuvers, L., Geurts, A., Bieleman, L., Jansink, J., & Van der Vegt, J. (2024). Kiezen voor kansen: Strategische evaluatie kansengelijkheid in het funderend onderwijs 2017–2023. Andersson, Elffers, Felix.
- Schreurs, S., Steenman, S., Kool, A., Stegers-Jager, K., & Cleutjens, K. (2023). Handboek selectie: Hoger onderwijs. Universiteit Utrecht. <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/handboek-selectie-hoger-onderwijs>
- SER (2021). Advies gelijke kansen in het onderwijs: Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen. Sociaal-Economische Raad.
- Soeterik, I., et al. (2024). Onderzoeken wat we niet zien: Een verkennende literatuurstudie naar onderadvisering vanuit intersectioneel perspectief.
- UNESCO (2023). Het on(ver)vangbare, innovatieve kracht van cultuur. Rapport van de Nederlandse UNESCO Commissie.
- Voerman, L. (2023). Het Pygmalion-effect. *Wegwijs*, 34(4), 14–17.
- Watson, K., Mahatmya, D., Ali, S., Nicpon, M. F., & Assouline, S. (2025). Understanding factors that influence students' sense of belonging and engagement in a career exploration program: A mixed methods study. *The Career Development Quarterly*, 73, 32–47. <https://doi.org/10.1002/cdq.12368>