

Interventies tegen on-gediplomeerde uit-stroom in het MBO

Ruben van Lent, r.vanlent@rocva.nl

Mede mogelijk gemaakt door :

WOA vo mbo werkplaats onderwijsonderzoek amsterdam

Versie 0.2 | 01-10-2026

MBO College Westpoort en Noord

roc van amsterdam

podium voor talent

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	3
2	Samenvatting	4
3	Inleiding	5
4	Eerste onderzoek en interventie	6
4.1	Aanleiding	6
4.2	Aanpak	6
4.3	Bevindingen	7
4.4	Conclusies en aanbevelingen	8
4.5	Vervolgstappen	9
5	Tweede onderzoek en interventie, LEC-buddy's	11
5.1	Aanleiding	11
5.2	Aanpak	11
5.3	Bevindingen	13
5.4	Conclusies en aanbevelingen	15
6	Derde onderzoek: onderzoek naar intakeprocessen binnen de hele instelling	16
6.1	Aanleiding	16
6.2	Aanpak	17
6.3	Bevindingen	18
6.4	Conclusies en aanbevelingen	21
7	Nawoord – Lessons Learned	24

1 Voorwoord

Inmiddels ben ik bijna 10 jaar werkzaam binnen het ROC van Amsterdam.
Ik ben gestart als loopbaanadviseur voor studenten met het doel om hen te helpen bij het vinden van een passende opleiding en zodoende studieuitval te beperken. M.i. is er geen betere bescherming tegen uitval dan een opleiding die bij je past. Dat wil onder andere zeggen; een opleiding die je leuk, interessant en belangrijk vindt.

Gedurende de jaren die volgden ben ik steeds meer betrokken geraakt bij onderzoek en interventies rondom het tegengaan van uitval. Soms waren die interventies succesvol en soms minder. In de afgelopen jaren zijn mijn werkzaamheden verschoven van vooral het één op één begeleiden van studenten, naar het projectmatig samenwerken aan interventies om uitval tegen te gaan.

We hebben op verschillende momenten van de schoolloopbaan ‘ingegrepen’ door middel van uiteenlopende interventies. Als loopbaanadviseur was ik met mijn collega-loopbaanadviseurs vooral betrokken tijdens het midden en het einde van de opleiding van studenten. Studenten kwamen vaak pas in beeld wanneer het al niet meer goed liep, om wat voor reden dan ook. Niet zelden werden ondersteuningsbehoeften bij studenten veel te laat of helemaal niet gesignaleerd en werd er zonder inzet van onze professionals afscheid genomen van studenten.

Wat mij betreft een gemiste kans en een eerste project was er dan ook op gericht om de dossiers van zoveel mogelijk uitgeschreven studenten door te nemen om te kijken wat we als school gemist hadden en of we daarin (alsnog) iets zouden kunnen bieden. Heel laat in de studieloopbaan van de student namen we dan contact op met als doel het ophalen van informatie en een mogelijk behoud van de student.

Gaandeweg werd het steeds duidelijker dat elke interventie een bijdrage levert. Als ik nu terugkijk naar de activiteiten die we ontwikkeld, uitgevoerd en onderzocht hebben dan zie ik dat er niet één enkele aanpak is die alle problemen rondom uitval succesvol oplost. Het is veelal een combinatie van interventies in combinatie met gedreven collega’s die een interventie succesvol maakt.

Ik heb getracht de belangrijkste bevindingen van de afgelopen jaren te bundelen en te voorzien van tekst en uitleg, in de hoop dat andere scholen hiermee hun voordeel doen. En omdat in het onderwijs de tijd om dit soort dingen op papier te zetten altijd schaars is, ben ik de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) dankbaar dat zij dit mede mogelijk hebben gemaakt.

Tot slot heb ik het in dit document vaak over *“wij”*. Dat komt omdat ik in vrijwel alle projecten intensief samenwerkte met Sofie Kosters, zonder wie het allemaal nooit gelukt was.

2 Samenvatting

In dit document beschrijf ik drie opeenvolgende onderzoeken en interventies binnen het ROC van Amsterdam die gericht waren op het terugdringen van ongediplomeerde uitstroom en het vergroten van studiesucces. Gezamenlijk laten de onderzoeken zien hoe de focus zich heeft verplaatst van reactief handelen bij uitval naar preventie en vroegsignalering.

Het eerste onderzoek richtte zich op studenten die al op het punt stonden de opleiding zonder diploma te verlaten. Door dossiers te analyseren, studenten te interviewen en uitstroomdata te onderzoeken werd inzicht verkregen in de belangrijkste oorzaken van uitval. Daarbij kwamen vier factoren steeds terug: een onjuist opleidingsbeeld, organisatorische problemen binnen opleidingen, beperkte vroegsignalering en een sterke afhankelijkheid van individuele mentoren. Het actief benaderen van uitvallers leverde waardevolle informatie op, maar bleek slechts beperkt effectief om studenten daadwerkelijk te behouden. De belangrijkste conclusie was dat de grootste kansen liggen vóór het moment waarop studenten uitvallen.

Op basis van deze inzichten werd een interventie ontwikkeld: de inzet van LEC-buddy's. Hierbij werden mentoren ondersteund door specialisten van het Loopbaan Expertise Centrum (LEC) die met behulp van datagedreven klassenoverzichten vroegtijdig risicostudenten konden identificeren. De resultaten lieten zien dat studenten significant eerder werden doorverwezen naar passende ondersteuning. Daarnaast werd een trend zichtbaar richting minder uitval, hoewel deze verschillen niet statistisch significant waren. De interventie werd vervolgens doorontwikkeld tot een structurele werkwijze met mentor- en later SLB-ondersteuners. De belangrijkste les uit dit onderzoek was dat vroegsignalering effectief is wanneer deze wordt ondersteund door data, samenwerking en duidelijke procesafspraken.

Het derde onderzoek verlegde de focus naar de fase vóór de opleiding: de intake. Binnen drie grote onderwijsdomeinen werden 18 opleidingsteams en 516 studenten onderzocht. Zowel medewerkers als studenten bleken opvallend eensgezind over wat een goede intake kenmerkt. Persoonlijke gesprekken, ervaringsgerichte activiteiten en een realistisch opleidingsbeeld werden door vrijwel iedereen als essentieel genoemd. Kwantitatieve analyses lieten zien dat teams met betere rendementen significant vaker persoonlijke intakegesprekken en opdrachten inzetten in hun intakeprocessen. Daarnaast bleek dat het opleidingsbeeld een centrale rol speelt in de uitvalsintentie van studenten. Een kwalitatief betere intake leidt in dit onderzoek tot een beter opleidingsbeeld, wat vervolgens samenhangt met een lagere uitvalsintentie.

Gezamenlijk laten de drie onderzoeken zien dat uitvalpreventie begint láng voordat een student daadwerkelijk uitvalt. Een realistisch opleidingsbeeld, tijdige signalering van ondersteuningsbehoeften, datagedreven begeleiding en duidelijke verantwoordelijkheden binnen teams vormen de belangrijkste bouwstenen voor studiesucces.

De rode draad door alle onderzoeken is dat onderwijsinstellingen het meeste effect bereiken wanneer zij studenten niet pas ondersteunen zodra problemen zichtbaar worden, maar juist investeren in preventie, vroegsignalering en een sterke start van de opleiding.

3 Inleiding

In dit document worden drie onderzoeken besproken die binnen het ROC van Amsterdam uitgevoerd zijn. Allemaal in de context van het tegengaan van schoolverlaten.

Het eerste onderzoek betreft een interventie op het laatste moment van de opleiding van studenten. Door contact op te nemen met studenten die op het punt stonden uitgeschreven te worden werd betrouwbare informatie opgehaald over de oorzaak van hun schoolverlaten en wat de opleiding in hun ogen anders had kunnen doen. Daarnaast werd hier getracht een student alsnog te behouden voor zijn of haar opleiding.

Het tweede onderzoek betreft een langlopende interventie, mede gefinancierd vanuit de MBO agenda, een gemeentelijke subsidie vanuit de Gemeente Amsterdam. Het onderzoek naar deze interventie en de statistische analyses zijn mede gefinancierd door de WOA (Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam). Deze interventie beoogt op een zo vroeg mogelijk moment in de opleiding te signaleren welke studenten extra ondersteuningsbehoeften hebben alsmede deze studenten zo snel mogelijk de juiste begeleiding aan te bieden.

Het derde hoofdstuk gaat over een recent afgerond onderzoek naar het verband tussen intakeprocessen van diverse opleidingen en uitval. Dit onderzoek borduurt voort op het eerste onderzoek, over de redenen van uitval van de studenten op MBO College Westpoort en Noord van het ROC van Amsterdam. In dit onderzoek wordt gekeken wat teams met weinig uitval anders doen qua intake-activiteiten dan teams met relatief veel uitval.

4 Eerste onderzoek en interventie

4.1 Aanleiding

Binnen MBO College Noord en Westpoort was al langere tijd sprake van een relatief hoge ongediplomeerde uitstroom. Gemiddeld verlaat circa 33% van de studenten de opleiding zonder diploma, wat neerkomt op ongeveer 700 studenten per jaar.

Deze uitstroom heeft zowel maatschappelijke als organisatorische gevolgen. Studenten verlaten het onderwijs soms zonder duidelijke vervolgstap, terwijl voor de organisatie sprake is van verlies aan rendement en bekostiging.

Om deze problematiek beter te begrijpen én terug te dringen, is het project uitstroomcoördinatie gestart. Dit project had twee hoofddoelen:

1. Het achterhalen van de oorzaken van ongediplomeerde uitstroom
2. Het verlagen van deze uitstroom door gerichte interventies

Het project kende zowel een onderzoekscomponent (analyse en interviews) als een praktische component (actief benaderen en begeleiden van uitvallers). In de loop van de tijd is het project uitgebreid en verdiept, inclusief vervolgonderzoek en implementatie van aanbevelingen (2021–2023).

4.2 Aanpak

De aanpak van het project bestond uit een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden, aangevuld met directe interventies.

4.2.1 Onderzoek (kwalitatief en kwantitatief)

In dit eerste onderzoek hebben we circa 40 medewerkers geïnterviewd, waaronder opleidingsmanagers, mentoren, zorgcoördinatoren en beleidsmedewerkers. Daarnaast hebben we ongeveer 100 studenten gesproken die soms bijna en soms reeds met hun opleiding gestopt waren. De derde informatiestroom kwam vanuit onze systemen. We keken naar uitstroomcijfers (jaarresultaten) in Qlik Sense, verzuimdata in Eduarte en bekeken dit per leerweg, niveau en soms ook andere variabelen zoals sekse en leeftijd.

4.2.2 Interventies op studentniveau

Door het bellen en spreken van studenten die op het punt stonden uit te stromen werd getracht inzicht te krijgen in oorzaken van uitval en tegelijk geprobeerd studenten alsnog te behouden.

In het pilotjaar werd door deze interventie ongeveer 20% van de benaderde studenten behouden. Dit kwam deels door de ervaring en kwaliteit van de betreffende medewerker. Deze persoon wist met de informatie van de student en kennis over de organisatie de juiste personen op de juiste manier te overtuigen om studenten nog een kans te bieden.

Echter; in het volgende jaar, toen de werkzaamheden o.a. door stagiaires gedaan werden, was het rendement van deze interventie vele malen lager: slechts 3 van de 195 benaderde studenten werden toen behouden.

4.2.3 Interventies op organisatieniveau

Op organisatieniveau zijn organisatieprocessen onderzocht zoals de uitvalcijfers per team, de begeleidingsstructuur, de verzuimregistratie en het uitschrijfproces. Daarnaast vonden activiteiten plaats op het gebied van advisering van teams. Tot slot is er aandacht geweest voor kennisdeling binnen en buiten de organisatie op het gebied van studentbehoud.

4.3 Bevindingen

Uit de analyses en gesprekken komt een beeld naar voren van de belangrijkste oorzaken van ongediplomeerde uitstroom.

4.3.1 Kwetsbare begeleidingsstructuur

De begeleiding van studenten is sterk afhankelijk van de kwaliteit van de mentor. Dit leidt tot te late signalering van problemen en te late doorverwijzingen naar de studentondersteuning. Ook hebben zorgcoördinatoren vaak meerdere rollen, waardoor begeleiding niet altijd prioriteit krijgt.

4.3.2 Onvoldoende kwaliteit van instroomproces en intake

De intake en kennismakingsactiviteiten verschillen sterk per opleiding: soms uitgebreide gesprekken en soms slechts een kort contactmoment. Het gevolg is dat er weinig zicht is op studenten bij de start, dat er onnodig verkeerde studiekeuzes gemaakt werden en dat de begeleiding onvoldoende op tijd wordt opgestart. Ongeveer 20% van de uitgevallen studenten gaf aan dat het opleidings- of beroepsbeeld niet klopte.
Bovenstaande bleek, terugkijkend, al een eerste aanleiding te zijn voor het laatste onderzoek in dit document.

4.3.3 Beperkte vroegsignalering

Hoewel verzuim een belangrijke voorspeller is van uitval, ontdekten we dat presentie niet altijd goed werd geregistreerd en dat er een beperkte koppeling was tussen verzuimsignalen en begeleiding. Vaak werd er richting de leerplicht goed geschakeld bij een te hoog verzuim, terwijl op zorggebied (nog) geen alarmbellen afgingen.

4.3.4 Organisatie en structuur van opleidingen

Studenten noemden daarnaast regelmatig dat zij stopten vanwege de structuur en organisatie van de opleiding. Zij noemden een onduidelijk rooster, een onduidelijk curriculum of gebrek aan structuur. Studenten gaven aan gefrustreerd te zijn over lesuitval of het hoge verloop van mentoren. Dit draagt volgens studenten direct bij aan uitval.

4.3.5 Redenen van studenten zelf

Uit het overzicht van studentgesprekken (94 studenten) komen de volgende hoofdoorzaken naar voren: 20% van de respondenten geeft aan te stoppen omdat de opleiding heel anders bleek te zijn

dan de verwachting. De andere grote categorie was terug te leiden naar ontevredenheid over de organisatie van de opleiding. Ook dit besloeg ongeveer 20% van de respondenten.

Uitschrijfredenen kwamen veelal niet overeen met de redenen in het systeem.
Studenten gaven vooral vanwege twee belangrijke redenen aan te stoppen met de opleiding: het beeld van de opleiding bleek niet overeen te komen met de praktijk en veelal verliepen opleidingen dermate chaotisch dat studenten zelf de handdoek in de ring gooiden. Als voorbeelden hiervan werden veelal lesuitval, wisseling van docenten of mentoren en het niet nakomen van afspraken door de school genoemd om te stoppen met een opleiding.
In de uitschrijfredenen in het systeem stond echter meestal: *andere opleiding past beter.* Veroorzaakt doordat dit een administratieve handeling was die door diverse medewerkers uitgevoerd werd en waarbij bovendien uit een enorm lange lijst met mogelijke redenen gekozen moest worden. In de praktijk werd veelal simpelweg de bovenste optie aangevinkt.

4.3.6 Effect van interventies
Op de korte termijn, in het eerste jaar, kon 20% van de benaderde studenten toch de opleiding weer voortzetten. In het tweede jaar daalde dit naar minder dan 5% van de benaderde studenten. Dit werd deels verklaard door personeelswisselingen in de uitvoering van de interventie. Vervolgonderzoek liet zien dat na ruim een jaar ongeveer tweederde van de behouden studenten nog steeds in onderwijs zat (n = 12). Echter zaten er van deze 12 studenten nog slechts 6 in dezelfde opleiding.

Het directe effect op het behoud van studenten voor dezelfde opleiding was dus relatief laag en om die reden is ook gestopt met het intensieve werk van bellen en bemiddelen. We zagen ook dat de effectiviteit in hoge mate werd bepaald door de ervaring van de collega die het werk deed. Collega's met meer ervaring en een groter netwerk binnen de organisatie bleken succesvoller. Zij wisten beter waar en hoe zij voor studenten moesten bemiddelen.

4.4 Conclusies en aanbevelingen

4.4.1 Conclusies
De problematiek is structureel en omvangrijk: de uitstroom van 33% is stabiel en vraagt om structurele oplossingen. Verder zagen we dat de begeleiding te afhankelijk is van individuen. Met name de mentorrol is een kwetsbare schakel waarvan de kwaliteit wisselend is.
De grootste kansen liggen vooral vroeg in de keten. Denk hierbij aan de intake, de start van de opleiding en in de eerste signalering. Tot slot zien we dat de organisatie en basisstructuur cruciaal zijn. Studenten geven aan dat chaotische organisatie direct leidt tot uitschrijven.

4.4.2 Aanbevelingen

- **Maak begeleiding minder afhankelijk van de mentor**
  - Introduceer dedicated zorgcoördinatoren
  - Ontlast mentoren en investeer in professionalisering van signalering
- **Investeer in een sterke intake en kennismaking**
  - Voer gestandaardiseerde intakegesprekken
  - Stuur op een realistisch beeld van opleiding en beroep
  - Vroegtijdige signalering van ondersteuningsbehoefte
- **Verbeter vroegsignalering**
  - Zorg voor betrouwbare presentieregistratie
  - Koppel verzuimdata actief aan begeleiding
  - Wijs een verantwoordelijke aan voor monitoring
- **Versterk de structuur van opleidingen**
  - Duidelijke roosters en curriculum
  - Heldere rolverdeling
  - Voorspelbare organisatie (“de basis op orde”)
- **Blijf inzetten op kennisdeling en teamontwikkeling**
  - Trainingen voor mentoren en intakers
  - Gebruik van data binnen teams
  - Structurele evaluatie van maatregelen

4.4.3 Slot

Het project uitstroomcoördinatie heeft een duidelijk beeld opgeleverd van de oorzaken van ongediplomeerde uitstroom en concrete aanknopingspunten voor verbetering op MBO College Noord en Westpoort. De kern ligt niet in één interventie, maar in een samenhangende versterking van instroom, begeleiding en organisatie. Structurele verbetering vraagt om een integrale aanpak waarbij de focus verschuift van reageren op uitval naar het voorkomen ervan vanaf het eerste contact met de student.

4.5 Vervolgstappen

In het voorwoord werd al geschreven dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden van reactief richting preventief werken. Op basis van bovenstaande aanbevelingen is vervolgens een nieuwe interventie ontwikkeld: de LEC-buddy. Het LEC staat voor Loopbaan Expertise Centrum en heeft als taak de specialistische zorg rondom de loopbaan van studenten te verzorgen teneinde uitval te voorkomen. Denk hierbij aan loopbaanadvies bij twijfelaars en passend onderwijs voor studenten met extra ondersteuningsbehoeften. Maar ook financieel advies en schoolmaatschappelijk werk.

Zowel binnen het LEC als bij de opleidingsteams was er draagvlak voor het koppelen van LEC-specialisten aan mentoren van eerstejaars BOL-klassen. Door een integrale aanpak gericht op samenwerking beoogden we om gelijk de afhankelijkheid van de mentoren in het signaleren en verwijzen te verlagen.

De LEC-specialisten, in deze interventie ‘buddy’ genoemd, namen in de eerste drie maanden één keer per maand een maatwerk klassenoverzicht mee naar een vaste mentor. Samen namen ze de klas door om tot objectieve adviezen te komen rondom signalering en doorverwijzing.

In het volgende hoofdstuk wordt deze interventie uitgebreid beschreven.

5 Tweede onderzoek en interventie, LEC-buddy's

5.1 Aanleiding

Binnen MBO Colleges Noord en Westpoort is de begeleiding van studenten met extra onderwijsbehoeften traditioneel sterk georganiseerd rondom de mentor. Deze centrale rol van de mentor brengt een duidelijk risico met zich mee: de kwaliteit van signalering en doorverwijzing is in hoge mate afhankelijk van individuele competenties, beschikbare tijd en prioriteiten van de mentor.
Uit zowel praktijkervaring als eerder uitgevoerd onderzoek blijkt dat studenten met extra ondersteuningsbehoeften regelmatig pas in een laat stadium in beeld komen. Verwijzingen naar het Loopbaan Expertise Centrum (LEC) vinden vaak pas plaats rondom het voorlopig studieadvies (VSA) of zelfs nog later, na het bindend studieadvies (BSA). Dit betekent dat belangrijke signalen uit de eerste weken van het schooljaar – waarin interventie het meest effectief is – onvoldoende benut worden.

Deze late signalering hangt samen met meerdere factoren: 1. mentoren hebben een breed takenpakket en beperkte tijd voor diepgaande studentanalyse, 2. informatie over studenten is versnipperd over verschillende systemen en bronnen, 3. er ontbreekt een gestandaardiseerde manier om risico's vroeg te identificeren

Hierdoor ontstaat een situatie waarin ondersteuningsbehoeften te laat worden gesignaleerd, begeleiding minder effectief is en de kans op uitval toeneemt.

De centrale hypothese binnen dit onderzoek luidde dan ook:

Wanneer mentoren vroegtijdig worden ondersteund bij het signaleren van risicostudenten, leidt dit tot eerdere verwijzingen en uiteindelijk tot een afname van studie-uitval.

5.2 Aanpak

5.2.1 Pilotfase (schooljaar 2022–2023)

Om de beschreven problematiek aan te pakken is in schooljaar 2021–2022 een pilot uitgevoerd, bestaande uit twee samenhangende interventies:

1. **Een maatwerk klassenoverzicht**
   Dit overzicht combineerde verschillende indicatoren die samenhangen met verhoogde kans op uitval, waaronder:
   - aanwezigheid (percentages)
   - studieresultaten
   - aanmelddatum en volgnummer (het aantal opleidingsaanmeldingen)
   - vooropleiding en ondersteuningssignalen

2. **Inzet van LEC-buddy's (specialisten)**
   Mentoren werden gekoppeld aan een LEC-specialist die één keer per maand, gedurende de eerste drie maanden samen met de mentor – en op basis van het maatwerk klassenoverzicht - een analyse maakte van de klas. Deze analyse werd samen met de mentor doorgenomen om signalen te interpreteren. De LEC-buddy adviseerde vervolgens over mogelijke doorverwijzingen.

Door beperkte capaciteit aan LEC-specialisten konden niet alle eerstejaars BOL-mentoren een buddy krijgen. Hierdoor ontstond automatisch een quasi-experimentele opzet met een experimentele groep: de mentoren mét buddy en klassenoverzicht en een controlegroep met eerstejaars BOL-mentoren zonder ondersteuning

Dankzij deze opzet kon het effect van de interventie op verwijsgedrag en uitkomstvariabelen (uitval) worden onderzocht.

5.2.2 Doorontwikkeling na de pilot, schooljaar 2023-2024

De resultaten van de pilot maakten duidelijk dat de aanpak potentie had. Tegelijkertijd bleek de inzet van LEC-specialisten op deze schaal niet structureel haalbaar. Daarom is de interventie doorontwikkeld naar een nieuw organisatiemodel met taakspecifieke mentorondersteuners (later: SLB-ondersteuners), een verdere doorontwikkeling van het klassenoverzicht en scholing voor mentoren op het gebied van mentorvaardigheden.

De rol van de mentorondersteuner werd uitgebreid van alleen signaleren en adviseren met daarnaast ook het faciliteren van de mentoren door het ondersteunen en monitoren van het verwijzingsproces. Ook ontlastten zij de mentoren bij het bellen van studenten met signalen van uitval en koppelden zij deze student-gesprekken terug richting de mentor.

De mentor werd extra ondersteund in het proces maar bleef op het gebied van besluitvorming en begeleiding verantwoordelijk.

Parallel hieraan werd ingezet op automatisering van de klassenoverzichten in het studentenvolgsysteem Eduarte en de professionalisering van mentoren via een extern trainingsbureau.

5.2.3 Implementatie en huidige situatie (2023–2026)

De implementatiefase (schooljaar 2023–2024) kende beperkingen. Ten eerste startten de mentorondersteuners gefaseerd (na de herfstvakantie en na de kerstvakantie) waardoor het effect op vroege signalering werd afgezwakt.

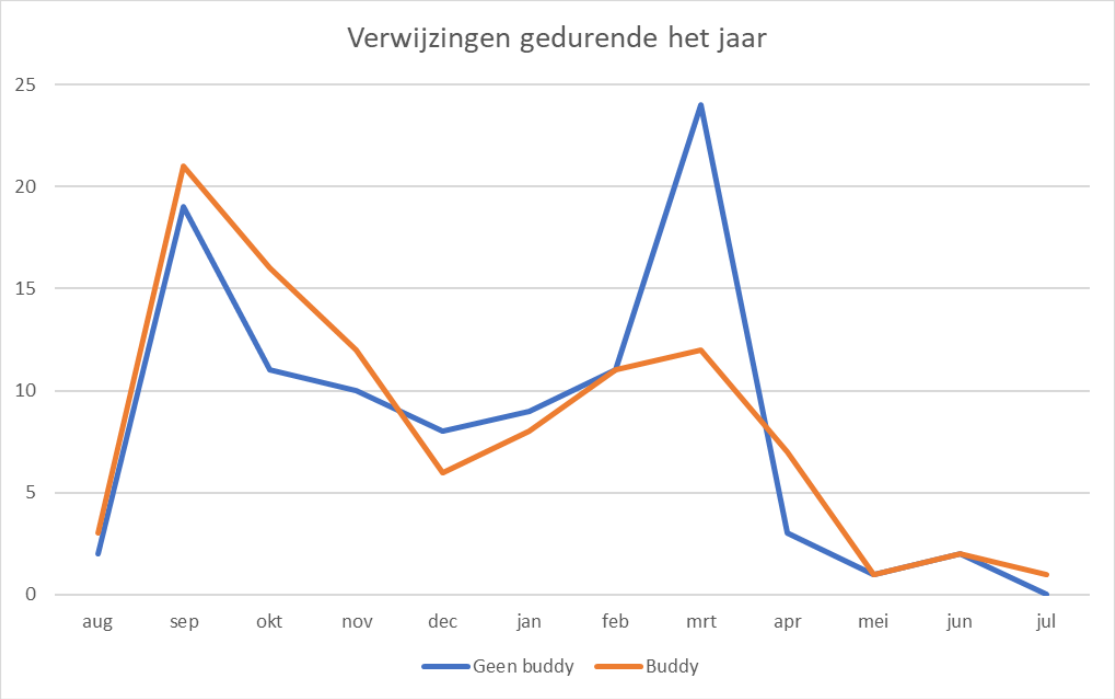
In het afgelopen schooljaar (2025–2026) is de interventie voor het eerst volledig volgens ontwerp uitgevoerd. Er werd gewerkt met twee dedicated SLB-ondersteuners die vanaf het begin van het schooljaar beschikbaar waren. Hiermee werden de belangrijkste randvoorwaarden gerealiseerd voor een optimale werking van de interventie.

5.3 Bevindingen

5.3.1 Effect op verwijsmoment

De belangrijkste bevinding uit de pilot betreft het moment van verwijzing naar het LEC. Dit was tevens een belangrijk argument om de pilot door te ontwikkelen.

Mentoren met buddy en klassenoverzicht verwezen significant 10% meer studenten vóór de kerstvakantie dan mentoren zonder buddy en klassenoverzicht. Na de kerst verdween dit verschil weer. Dit betekent dat het totaal aantal verwijzingen vergelijkbaar bleef maar het moment van verwijzen significant vervroegd werd.



Aantal LEC-verwijzingen gedurende het schooljaar voor mentoren mét (oranje, n=439) en zonder buddy (blauw, n=322).

De grafiek laat zien dat de oranje lijn (interventiegroep) in de eerste maanden van het schooljaar duidelijk boven de blauwe lijn uitkomt. Dit wijst op een hogere verwijzingsfrequentie in de vroege fase. In maart van hetzelfde schooljaar ontstaat een ander groot effect. De verwijspiek die er normaalgesproken is rond het voorlopige en bindende studieadvies is flink verlaagd. Dit bevestigt dat het effect primair betrekking heeft op timing en niet op het volume.

5.3.2 Effect op uitval

Naast het moment van verwijzen is gekeken naar het effect op uitval. Hierbij zijn de volgende patronen gevonden:

Onder studenten die verwezen werden vanuit de interventiegroep bleek de uitval 2,24% lager dan LEC-studenten in controlegroep. Binnen de totale groep van verwezen én onverwezen studenten bleek de uitval 1,65% lager in de experimentele groep dan in de controlegroep.

Belangrijk hierbij is dat deze verschillen niet statistisch significant waren maar wél consistent wijzen richting een positief effect. Deze resultaten moeten daarom geïnterpreteerd worden als een trend in de verwachte richting, maar nog geen hard bewijs van effectiviteit op het terugdringen van uitval.

5.3.3 Verdieping: interpretatie en mogelijke verklaringen

De combinatie van resultaten *suggereert* een plausibel causale keten:

Betere en vroegere signalering > eerdere en betere verwijzing naar passende ondersteuning > lagere kans op uitval

Verdere duiding van bovenstaande:

- Allereerst: een vroege verwijzing biedt meer tijd en mogelijkheden om te ondersteunen in de studieloopbaan dan een late verwijzing. Zeker wanneer een late verwijzing gepaard gaat met een negatief studieadvies.
- Voorts adviseerden de buddy's over het juiste type verwijzing, het juiste 'loket', voor de student. We vermoeden dat dit de begeleiding en de resultaten ten goede is gekomen omdat studenten eerder bij de juiste specialist in begeleiding kwamen.
- We hebben niet kunnen zien welke andere interventies door de mentoren werden ingezet. Maar voor te stellen is dat alleen een gesprek met je mentor al een positief effect kan hebben, zonder dat dit gelijk hoeft te leiden tot een formele verwijzing naar het LEC. Deze interventies hebben we niet bestudeerd maar kunnen evengoed bijgedragen hebben.

5.3.4 Aanvullend bewijs uit de praktijk (2025-2026)

In het afgelopen schooljaar worden vergelijkbare patronen zichtbaar:

- 100 studenten werden vroegtijdig gesignaleerd vóór de kerst
- Ongeveer 17% van alle LEC-trajecten start door een signalering van de SLB-ondersteuner

Daarnaast blijkt uit (kwalitatieve) evaluaties onder betrokkenen dat de SLB-ondersteuning gemiddeld beoordeeld wordt met een 8,7; vrijwel alle mentoren die de vragenlijst invulden, gaven aan deze ondersteuning voor herhaling vatbaar te vinden.

Er blijven ook aandachtspunten bestaan. Er is soms nog steeds rolonduidelijkheid over wat de SLB-ondersteuner wel en niet doet. Ook zijn er nog verschillen in implementatie per team. Sommige zorgcoördinatoren zijn bijvoorbeeld al in het gat gesprongen dat de SLB-ondersteuning vult en zij zien daardoor een vorm van dubbel werk. Overall is er behoefte aan verdere borging.

5.4 Conclusies en aanbevelingen

5.4.1 Conclusie

Dit onderzoek laat zien dat het ondersteunen van mentoren met behulp van datagedreven signalering en procesmatige ondersteuning leidt tot:

- een significante vervroeging van verwijzingen
- een trendmatige afname van uitval
- een verbetering van de kwaliteit en structuur van studentbegeleiding

De kern van de interventie – het combineren van data (de mentor signaalrapportage) met menselijke ondersteuning (buddy / SLB-ondersteuner) – blijkt effectief in het doorbreken van de afhankelijkheid van individuele mentorcapaciteiten. Tegelijkertijd blijkt dat de effectiviteit van de interventie zoals altijd afhankelijk is van de wijze van implementatie, met name:

- tijdige start (begin schooljaar)
- duidelijke rolverdeling
- structurele inbedding in de organisatie

5.4.2 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten worden de volgende aanbevelingen gedaan:

1. Borg de interventie structureel
    - De SLB-ondersteuner dient een vaste rol te worden binnen het LEC, zodat de werkwijze niet afhankelijk blijft van tijdelijke projectfinanciering.
2. Zorg voor een gegarandeerde vroege start
    - De interventie moet vanaf de eerste dagen van het schooljaar operationeel zijn, aangezien juist deze periode het grootste effect laat zien.
3. Investeer in verdere professionalisering van mentoren
    - Training in signalering, gespreksvoering en gebruik van data is essentieel om de afhankelijkheid van ondersteuning op termijn te verminderen.
4. Versterk het gebruik van datagedreven instrumenten
    - De mentor-signaalrapportage in Eduarte dient actief gebruikt te worden als standaardinstrument, bijvoorbeeld via training en monitoring.

6 Derde onderzoek: onderzoek naar intakeprocessen binnen de hele instelling

6.1 Aanleiding

Binnen ROC van Amsterdam – Flevoland speelt het vraagstuk rondom studiesucces en voortijdige uitval al langere tijd een belangrijke rol. Eerder onderzoek naar ongediplomeerde uitstroom liet zien dat de oorzaken van uitval niet uitsluitend liggen tijdens de opleiding zelf, maar vaak al zichtbaar zijn vóór de start van de opleiding. Met name de intake- en aanmeldfase werd daarbij benoemd als een belangrijk, maar onvoldoende benut aangrijpingspunt.

De centrale gedachte achter dit onderzoek is dat de kwaliteit van de match tussen student en opleiding grotendeels wordt gevormd vóórdat een student daadwerkelijk met de opleiding begint. De intakefase is daarbij veel meer dan een administratief proces. Het is het eerste inhoudelijke contact tussen student en opleiding, waarin verwachtingen, motivatie, beeldvorming en binding ontstaan.

Tegelijkertijd is de context waarin intake plaatsvindt veranderd. Studenten kiezen later, wisselen vaker van opleiding en starten met uiteenlopende verwachtingen en ondersteuningsbehoeften. Opleidingen staan daardoor voor een uitdaging: enerzijds willen zij toegankelijk zijn voor nieuwe studenten, anderzijds willen zij onnodige uitval voorkomen en sturen op studiesucces.

Vanuit deze problematiek is de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe kan het intakeproces binnen ROC van Amsterdam – Flevoland bijdragen aan een betere match tussen student en opleiding en daarmee de uitval helpen verlagen?

Waar eerdere onderzoeken gericht waren op één locatie; namelijk het MBO College Noord en Westpoort, ontstond de wens om breder te kijken en om te kijken of de conclusies uit eerder onderzoek ook herkend werden op andere locaties van het ROC van Amsterdam en Flevoland.

In gesprekken met diverse collega's werd draagvlak gevonden voor een onderzoek naar de kwaliteit van de intake binnen de gehele instelling en de effecten daarvan op de ongediplomeerde uitstroom.

Vanuit het interne project Iedereen Binnenboord, dat zich richt op het behoud van studenten in brede zin; werden gelden vrijgemaakt om, in combinatie met de WOA, drie dagen per week onderzoek te doen en tot een adviesrapport met best practices te komen. Ook voor dit onderzoek heb ik intensief samengewerkt met collega Sofie Kosters van het ROC van Amsterdam.

6.2 Aanpak

6.2.1 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gekozen voor een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden.

De analyse bestond uit vier onderdelen:

1. Gestandaardiseerde interviews met medewerkers
2. Analyse van open antwoorden van studenten op een zelf ontwikkelde vragenlijst
3. Kwantitatieve analyse van de studentenvragenlijst
4. Analyse van jaarresultaten van domeinen en opleidingsteams

6.2.2 Onderzoeksgroep

Het onderzoek richtte zich op de drie grootste onderwijsdomeinen binnen ROCvA-F:

- Business
- Zorg & Welzijn
- Techniek

Tezamen zijn deze drie domeinen verantwoordelijk voor meer dan vijftig procent van het totaal aantal studenten van het ROC van Amsterdam en Flevoland.

Binnen elk domein werden opleidingsteams geselecteerd op basis van hun jaarresultaten. Daarbij werd onderscheid gemaakt tussen teams met bovengemiddelde, gemiddelde en ondergemiddelde jaarresultaten. Het jaarresultaat laat zien wat de ongediplomeerde uitstroom is binnen een team. In totaal zijn 18 opleidingsteams onderzocht.

De uiteindelijke onderzoeksgroep bestond uit:

- 516 studenten
- verdeeld over 49 klassen
- afkomstig van 18 opleidingsteams
- verspreid over 9 mbo-colleges (locaties)

De respons op de studentenvragenlijst bedroeg 55% (516 van de 932 potentiële studenten vulden de vragenlijst in).

6.2.3 Onderzochte variabelen

Binnen de vragenlijst stonden drie onderwerpen centraal:

A. Intakeactiviteiten en de waardering daarvan

Studenten werd gevraagd naar deelname aan:

- Open dagen
- Persoonlijke intakegesprekken
- Kennismakingsactiviteiten
- Meeloopdagen

- Toetsen of opdrachten

Wanneer een student aangaf deelgenomen te hebben aan een bepaalde activiteit, werden verplichte vervolgvragen gesteld over de waardering van de studenten over die specifieke activiteit.

B. Opleidingsbeeld
Onderzocht werd in welke mate de opleiding overeenkwam met de verwachtingen die studenten vooraf hadden.

C. Uitvalsintentie
Met een gevalideerde schaal werd de uitvalsintentie van studenten gemeten. Dit geeft aan in welke mate studenten overwegen om met hun opleiding te stoppen. De betrouwbaarheid van deze schaal was hoog (Cronbach's α = .86)

6.3 Bevindingen

6.3.1 Medewerker-interviews

De interviews met intakecoördinatoren, opleidingsmanagers en zorgcoördinatoren laten een opvallend consistent beeld zien. Vrijwel alle respondenten noemen drie belangrijke factoren:

1. Het belang van het persoonlijke intakegesprek
2. Het belang van een realistisch opleidingsbeeld
3. Het belang van ervaringsgerichte kennismaking met de opleiding

Medewerkers zien het intakegesprek als hét moment waarop:

- verwachtingen besproken worden,
- motivatie onderzocht wordt,
- ondersteuningsbehoeften zichtbaar worden,
- en de eerste relatie met de opleiding ontstaat

Daarnaast benadrukken vrijwel alle respondenten dat studenten regelmatig starten met een onvolledig of onjuist beeld van de opleiding.

Een derde belangrijke bevinding betreft het belang van ervaringsgericht leren. Vrijwel alle respondenten geven aan dat meelopen, proeflessen en praktijkopdrachten effectiever zijn dan uitsluitend informeren via websites, brochures of gesprekken.

Opvallend genoeg verschillen teams nauwelijks in hun visie op intake. De verschillen zitten vooral in de organisatie ervan.

Teams met bovengemiddelde jaarresultaten kenmerken zich door duidelijke taken en verantwoordelijkheden, vaste intakecoördinatoren en intakers, korte en heldere processen, de structurele inzet van ervaringsgerichte activiteiten en een actieve advisering richting studenten.

Bij teams met lagere rendementen is intake vaker beperkt ingericht, ontbreken verdiepende gesprekken en is minder sprake van regie op het proces.

6.3.2 Kwalitatieve antwoorden van studenten

De open antwoorden van studenten sluiten opvallend goed aan bij het beeld van collega's.
Bijna 200 studenten beantwoordden vrijwillig de open vraag over welke intakeactiviteiten zij zelf zouden organiseren. Dat is 37% van alle respondenten.

Drie thema's kwamen hierbij duidelijk naar voren:

1. **Realistisch opleidingsbeeld**

Studenten geven aan dat zij willen weten wat zij daadwerkelijk gaan doen, hoe de lessen eruitzien, wat er van hen verwacht wordt en hoe de opleiding en het beroep er in de praktijk uitzien. Veel studenten ervaren de huidige informatievoorziening als te algemeen.

2. **Ervaringsgerichte activiteiten**

Ongeveer 40% van de studenten die de open vraag invulden noemde activiteiten zoals: proeflessen, meeloopdagen en praktijkopdrachten.
Studenten willen niet alleen horen wat een opleiding inhoudt, maar dit ook daadwerkelijk ervaren.

3. **Persoonlijke aandacht**

Ongeveer een kwart van de studenten benadrukte het belang van persoonlijke gesprekken waarin vragen gesteld kunnen worden en waarin zij zich serieus genomen voelen.

6.3.3 Welke intakeactiviteiten worden daadwerkelijk ingezet?

De meest voorkomende intakeactiviteiten blijken:

Activiteit	Gemiddelde deelname
Open dag	44%
Kennismakingsactiviteit	51%
Individueel gesprek	61%
Meeloopdag	12%
Toets of opdracht	12%

Opvallend is dat juist de activiteiten die studenten het meest noemen (meeloopdagen en praktijkervaringen) relatief weinig worden ingezet.

6.3.4 Verschillen tussen teams met boven- en ondergemiddelde jaarresultaten

Een belangrijke vraag was of teams met hogere rendementen andere intakeactiviteiten gebruiken. Uit de analyses blijkt dat dit inderdaad het geval is. Teams met relatief hoge jaarresultaten zetten significant vaker in op *persoonlijke intakegesprekken* en *toetsen of opdrachten*

Voor de open dagen, kennismakingsactiviteiten en meeloopdagen werden geen significante verschillen gevonden.

6.3.5 Opleidingsbeeld, intake en uitvalsintentie

Naast de significant hogere inzet van twee activiteiten binnen de teams met bovengemiddelde rendementen, werd middels regressieanalyse nog een interessante ontdekking gedaan.

Wanneer de rendementscategorieën losgelaten werden en naar de totale groep studenten gekeken werd, zagen we dat de relatie tussen de waardering van de intake en uitvalsintentie van studenten volledig verliep via het opleidingsbeeld.

Hieruit volgt het volgende mechanisme:

Kwaliteit intake → beter opleidingsbeeld → lagere uitvalsintentie.

Het benadrukt wederom dat een realistisch opleidingsbeeld de belangrijkste variabele is in dit onderzoek.

Het is hierbij belangrijk te realiseren dat de studentwaardering voor de intake 6% van de verschillen in uitvalsintentie verklaart. Dit is geen groot effect maar binnen de context van studie-uitval is het een relevante uitkomst.

Uitvalsintentie wordt immers beïnvloed door een breed scala aan factoren, zoals persoonlijke omstandigheden, cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie, sociale binding en meer. Factoren die in dit onderzoek niet zijn meegenomen. Dat de kwaliteit van de intake, als één afzonderlijke en bovendien *beïnvloedbare factor*, een meetbare bijdrage levert aan de verklaring van uitvalsintentie, onderstreept het belang van een zorgvuldig vormgegeven intakeproces. De resultaten bieden daarmee aanknopingspunten voor de praktijk: investeren in de kwaliteit van intakeactiviteiten kan bijdragen aan het verkleinen van de uitvalsintentie, ook al blijft studie-uitval uiteindelijk het resultaat van een *samenspel van vele factoren*.

6.4 Conclusies en aanbevelingen

6.4.1 Conclusies

Wanneer de kwalitatieve informatie van collega's en studenten samen wordt genomen met de kwantitatieve data verkregen via de studenten, ontstaat een zeer consistent beeld.
Allereerst zien we dat teams met relatief hoge jaarresultaten significant vaker het individuele gesprek en een toets of opdracht inzetten in hun intakeproces.

Voorts laat het onderzoek zien dat het opleidingsbeeld van studenten sterk samenhangt met de uitvalsintentie van studenten. De kracht van de intake zou daarom moeten liggen bij het versterken van een realistisch opleidingsbeeld bij studenten. Dit betekent ook dat effectief intakebeleid niet primair draait om meer activiteiten, strengere selectie, of betere informatievoorziening op zichzelf. Maar om het doelgericht aanbieden van ervaringen die leiden tot een realistisch opleidingsbeeld.

Een "goede" intake in termen van beleving (leuk, gezellig, prettig georganiseerd) is niet per definitie een effectieve intake in termen van studiesucces. Wanneer intake te veel gericht is op het aantrekkelijk maken van de opleiding, kan dit op korte termijn bijdragen aan instroom, maar op langere termijn juist leiden tot teleurstelling, mismatch, en uiteindelijk uitval.

Tot slot zien we dat teams met bovengemiddelde jaarresultaten vaker werken met duidelijke rollen (intakers met heldere taken en verantwoordelijkheden) en processen.

6.4.2 Aanbevelingen

6.4.3 ROCvA-F brede intakebasis

Het onderzoek laat zien dat het ontbreken van een gezamenlijke basis leidt tot grote verschillen in kwaliteit en effectiviteit. De kern van de aanbeveling is daarom om te kiezen voor een deels uniform kader met ruimte voor opleidingsspecifieke invulling. Dit kader bestaat uit:

1. Persoonlijk intakegesprek
2. Ervaringsgerichte oriëntatie
3. Positionering van intake als expertise
4. Systematische monitoring van uitval in relatie tot intake

Ad 1. Het persoonlijke intakegesprek als professioneel instrument

Het intakegesprek is in vrijwel alle teams aanwezig, maar verschilt sterk in kwaliteit en diepgang. Succesvolle teams gebruiken het gesprek om:

- verwachtingen te toetsen ten aanzien van de opleiding en het beroep,
- gedrag en houding te observeren,
- bespreken van motivatie in relatie tot de inhoud van de opleiding,
- advies te geven en
- ondersteuningsbehoefte in kaart brengen

Dit vraagt om:

- training van intakers op het gebied van doorvragen en gespreksvaardigheden
- duidelijke kaders voor een gesprek
- gestandaardiseerde vragenlijsten met ruimte voor opleidingsspecifiek maatwerk
- expliciete aandacht voor het opleidingsbeeld
- structurele inbedding van de intake in roosters en taakbelasting

Ad 2. Ervaringsgerichte oriëntatie

Het onderzoek laat zien dat informatie alleen onvoldoende is om tot een realistisch opleidingsbeeld te komen. Studenten moeten de opleiding ervaren. Ervaringsgerichte oriëntatie vormt daarom een essentieel onderdeel van effectieve intake.

Concrete werkvormen zijn onder andere:

- Meeloopdagen waarin studenten deelnemen aan echte lesdagen
- Praktijkopdrachten die representatief zijn voor de opleiding
- Proeflessen verzorgd door docenten uit het team

Ad 3. Positioneer intake als expertise

Succesvolle teams onderscheiden zich doordat intake niet ‘erbij’ wordt gedaan, maar wordt gezien als een professioneel specialisme. Dit vraagt om duidelijke positionering binnen teams en organisatie.

Concreet betekent dit:

- Werken met vaste intakers die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van intake
- Gerichte professionalisering van deze groep (training, coaching)
- Faciliteren van intervisie en kennisdeling tussen intakers
- Duidelijk eigenaarschap en mandaat binnen teams, bijvoorbeeld het aanstellen van een (eindverantwoordelijke) intakecoördinator.

Ad 4. Systematische monitoring van uitval in relatie tot intake
In teams met relatief lage jaarresultaten wordt uitval vaak wel gezien, maar niet benut als leerinformatie voor het intakeproces. Hier ligt een belangrijke ontwikkelkans om de volgende punten structureel te analyseren:

- Welke studenten uitvallen (profiel en kenmerken)
- Op welke momenten uitval plaatsvindt
- Wat de belangrijkste redenen voor uitval zijn
- Welke signalen voorafgaand aan de start al zichtbaar waren

Door deze inzichten systematisch terug te koppelen naar intake, ontstaat een continue verbetercyclus waarin intake steeds beter aansluit op de praktijk.

6.4.4 Slot

Dit laatste onderzoek laat zien dat intake veel meer is dan een administratieve stap voorafgaand aan de opleiding. Intake is een strategisch instrument waarmee opleidingen de kwaliteit van de student-opleiding-match kunnen beïnvloeden. De belangrijkste les uit het onderzoek is dat een ervaringsgerichte intake mede zorgt voor een beter en realistischer opleidingsbeeld. Juist dat opleidingsbeeld blijkt sterk samen te hangen met de intentie van studenten om hun opleiding voort te zetten.

7 Nawoord – Lessons Learned

Wanneer de drie onderzoeken naast elkaar worden gelegd, ontstaat een rode draad. Hoewel de onderzoeken zich richtten op verschillende fasen van de onderwijsloopbaan – in dit artikel van *uitstroom* via *begeleiding tijdens de opleiding* naar *intake* – wijzen de resultaten steeds in dezelfde richting.

De eerste belangrijke les is dat uitval zelden het gevolg is van één gebeurtenis. Achter schooluitval gaat vrijwel altijd een opeenstapeling van factoren schuil. Persoonlijke omstandigheden spelen een rol, maar minstens zo vaak gaat het om een mismatch tussen student en opleiding, gebrekkige begeleiding, onvoldoende signalering of organisatorische problemen binnen de opleiding zelf.

Een tweede les is dat laat ingrijpen weinig effectief is. Het eerste onderzoek liet zien dat het benaderen van studenten die al op het punt stonden uit te vallen slechts beperkt effect had. Hoewel individuele studenten soms behouden konden worden, bleek structurele impact moeilijk te realiseren. De grootste kansen bleken veel eerder in de studentreis te liggen: tijdens de intake en de start van de opleiding en in de eerste maanden daarna.

In het tweede onderzoek bleek dat relatief eenvoudige interventies, zoals maandelijkse gesprekken tussen mentoren en LEC-buddy's op basis van datagedreven klassenoverzichten, leiden tot significant eerdere verwijzingen naar ondersteuning. Hoewel het effect op uitval statistisch nog niet overtuigend kon worden aangetoond, was de richting van de resultaten duidelijk positief.

Een vierde les betreft de rol van medewerkers. In alle onderzoeken bleek hoe kwetsbaar processen worden wanneer succes afhankelijk is van individuele collega's. Teams met betere resultaten kenmerken zich niet door betere intenties, maar door duidelijke rollen, eigenaarschap, samenwerking en structurele werkwijzen. Succesvolle begeleiding blijkt telkens weer samen te hangen met goed georganiseerde processen.

Misschien wel de belangrijkste les komt uit het derde onderzoek. Studenten vallen niet alleen uit omdat zij onvoldoende begeleid worden, maar ook omdat zij starten met een onrealistisch beeld van de opleiding. Het opleidingsbeeld speelt in dat onderzoek een centrale schakel tussen intakeactiviteiten en uitvalsintentie. Hoewel studiesucces afhankelijk is van een combinatie van enorm veel factoren zien we hier dat een kwalitatief goede intake leidt tot een beter opleidingsbeeld, en dat een beter opleidingsbeeld samenhangt met een lagere uitvalsintentie.

Terugkijkend lijkt de belangrijkste conclusie daarom niet zozeer dat één specifieke interventie werkt, maar dat duurzame uitvalpreventie vraagt om een samenhangende en gestructureerde aanpak. Studenten moeten vóór de start een realistisch beeld krijgen van de opleiding. Ondersteuningsbehoeften moeten vroeg worden gesignaleerd. Medewerkers moeten beschikken over goede informatie en heldere processen. En wanneer problemen ontstaan, moet passende begeleiding snel beschikbaar zijn.

ROC van Amsterdam
www.rocva.nl