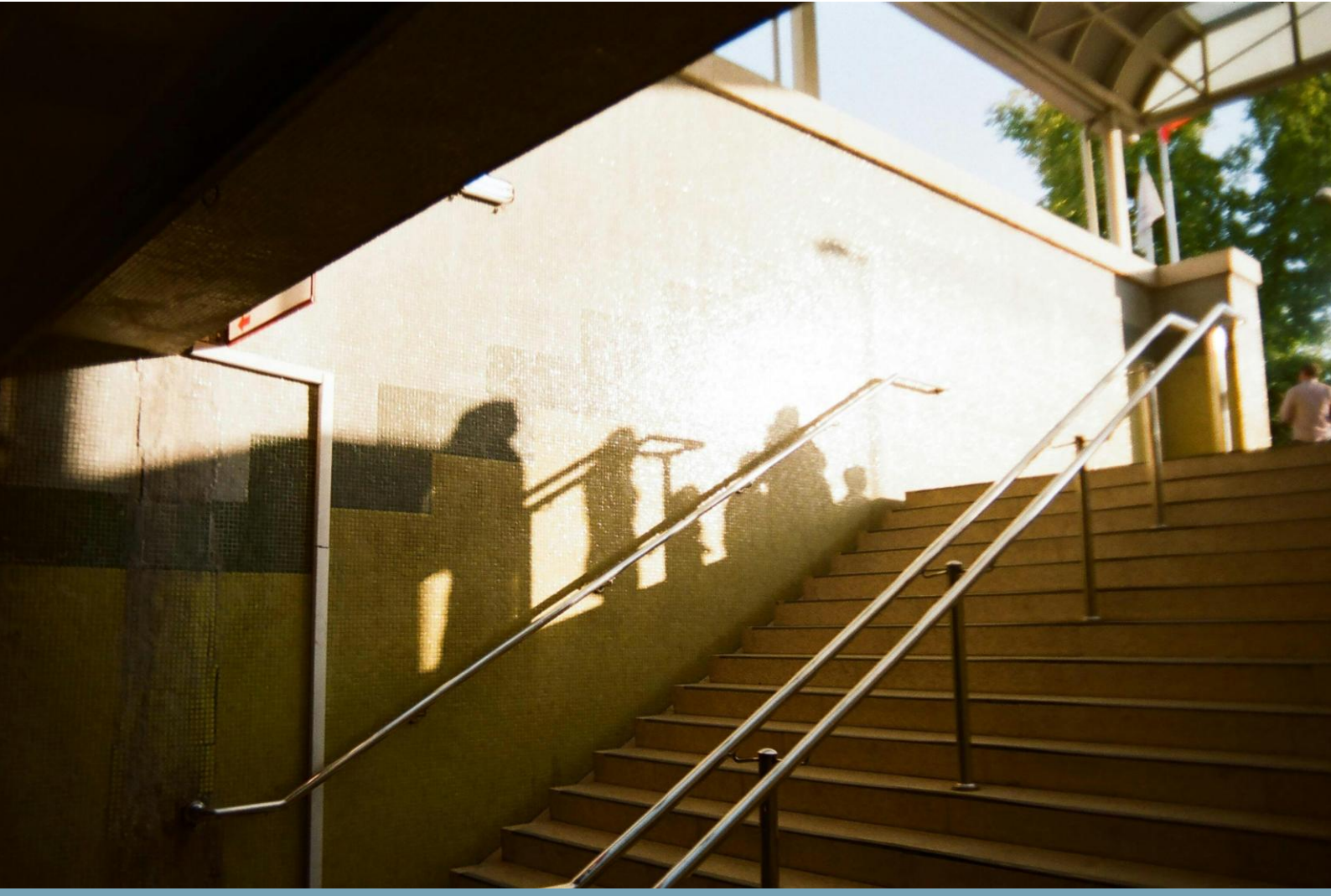


Met vertrouwen overstappen

Verkenning kansrijke interventies overgang vso mbo

debeleidsonderzoekers

Oberon onderzoek | advies

Inhoudsopgave

1 Inleiding 5
1.1 Achtergrond van het onderzoek 5
1.2 Doel en vraagstelling 7
1.3 Onderzoeksmethode 8
1.4 Leeswijzer 10

2 Uitkomsten brede verkenning 11
2.1 Bevindingen deskresearch 11
2.2 Inzet type interventies 12
2.3 Doelgroepen 15
2.4 Uitvoering 18
2.5 Bijdrage aan doorstroomsucces 21
2.6 Kosten en baten verhouding 24
2.7 Behoeftes en aanbevelingen 26

3 Kwalitatieve verdieping 29
3.1 Acht onderzochte kansrijke interventies 29
3.2 Kenmerken: divers, lokaal en relatief jong 30
3.3 Brede doelgroep met gedeelde ondersteuningsbehoeften 30
3.4 Fundamentele uitdaging bij overstap: een grote sprong verkleinen 32
3.5 Samenwerking als randvoorwaarde 32
3.6 Overeenkomsten en verschillen tussen de acht interventies 33

4 Conclusies en aanbevelingen 35
4.1 Interventies zijn breed en divers, vaak niet alleen op vso gericht 35
4.2 Positieve signalen uit de praktijk 35
4.3 Veelbelovende interventievormen 36
4.4 Werkzame principes voor jongeren uit kansrijke interventies 38
4.5 Tot slot 43

Bijlage 1 Respons 45
Bijlage 2 Werkzame elementen 49

Bijlage 3 Casusbeschrijvingen 52
1. Geïntegreerde entreeroute door De Atlas en DC Terra 52
2. Geïntegreerde PrO/vso-ROC route in Amsterdam 61
3. Oriëntatie activiteiten Next Level door ROC Nijmegen 68
4. Overstapcoaches De Monoliet 77
5. Doorstroomcoaching door ROC Mondriaan 82
6. Coaches Start & Go in Arnhem 89
7a. Ontwikkeltraject door het REA College 95
7b. Talentexpeditie door het REA College 102

1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) kenmerken zich door grote diversiteit in persoonlijke kenmerken, type en complexiteit van hun ondersteuningsbehoefte, cognitieve vermogens, belastbaarheid en mate van zelfstandigheid. Deze heterogeniteit maakt dat iedere overstap naar vervolgonderwijs maatwerk vraagt. Ongeveer de helft van de vso-leerlingen heeft het uitstroomprofiel vervolgonderwijs, waarbij het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) veruit de meest gekozen vervolgbestemming is. Jaarlijks telt het mbo ruim 6.000 studenten met een vso-achtergrond, waarvan ongeveer 3.500 direct instromen, relatief vaak op niveau 1 (entree) of niveau 2[1]. Oud-leerlingen van het vso hebben een relatief hoge kans op uitval in het mbo. Zij veranderen vaker van opleiding en verlaten vaker ongediplomeerd het onderwijs dan mbo-studenten zonder vso-achtergrond. Dit patroon is zichtbaar op alle niveaus binnen het mbo en vormt een belangrijk aandachtspunt voor beleid en praktijk[2].

Knelpunten bij overstap en ondersteuningsbehoefte
Voor veel vso-jongeren (cluster 3 en 4)[3] is de overstap naar het mbo een grote stap, aangezien zij van gespecialiseerd onderwijs naar regulier onderwijs gaan. In het vso zitten zij vaak in relatief kleine groepen en hebben ze meer (individuele) begeleiding. In het mbo komen ze in een nieuwe omgeving met nieuwe docenten, (dag) structuur en cultuur, zoals grotere klassen, een groter beroep op zelfstandigheid, verplichte stages en minder mogelijkheden voor aangepaste examinering of (individuele) begeleiding. Dit levert zowel praktisch als mentaal een hoge draaglast op. Studenten met een diagnose (een neurologische of psychologische aandoening) ervaren daarbij significant meer stress dan studenten zonder diagnose [4].

Om de overgang soepeler te laten verlopen zijn er diverse aanpakken ontwikkeld. Deze aanpakken en de knelpunten daarbinnen zijn in 2023 verkennend in beeld gebracht[5]. Allereerst is er op het mbo een gebrek aan kennis over vso-leerlingen en ontbreekt het vaak aan goede communicatie tussen vso- en mbo-instellingen. Daarnaast is de ondersteuningsstructuur onduidelijk: deze verschilt niet alleen per mbo-instelling, maar ook tussen opleidingen binnen dezelfde instelling bestaan grote verschillen in de beschikbare ondersteuning. Verder is het mbo nog onvoldoende ingericht op de behoeften van -[6]leerlingen[7] . Zo doorlopen sommige jongeren de reguliere intakeprocedure, waardoor hun

---

1 Inspectie van het Onderwijs (2023). *Technisch rapport monitoring (voortgezet) speciaal onderwijs. Staat van het Onderwijs 2023.*

2 Inspectie van het Onderwijs (2023). *Technisch rapport monitoring (voortgezet) speciaal onderwijs. Staat van het Onderwijs 2023.*

3 Binnen dit onderzoek gaat het om leerlingen uit cluster 3 en 4 van het vso.

4 Trimbos (2024) *Als je door de bomen het bos niet meer ziet, Verdiepend onderzoek naar de risicofactoren en oplossingen van prestatiedruk en stress bij mbo-studenten.*

5 Regioplan (2023). *De overstap van vso naar mbo. Hoe kan de overstap worden versoepeld. Eindrapport*; Steunpunt Passend Onderwijs (2020). *Handreiking Bijdragen aan een succesvolle overgang van v(s)o naar mbo voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.*

6 LBVSO geeft aan dat er onvoldoende continuïteit van zorg, begeleiding en passend onderwijs is na het vso, en dat vier op de vijf jongeren de ondersteuning in het mbo niet aansluit op wat ze gewend waren.

7 Regioplan (2023). *De overstap van vso naar mbo. Hoe kan de overstap worden versoepeld. Eindrapport;* Ledoux, Waslander & Eimers (2020). *Evaluatie passend onderwijs*; KBA Nijmegen (2024). *Behoeften bij leraren en docenten aan ondersteuning en professionalisering bij passend en meer inclusief onderwijs.*

ondersteuningsbehoefte pas laat in beeld komt. Ook wordt er vaak te veel zelfstandigheid van hen verwacht. Bovendien zijn de mogelijkheden voor maatwerk, flexibele instroommomenten en deelcertificaten beperkt. Tot slot ontbreekt een warme overdracht vrijwel altijd wanneer jongeren eerst gaan werken of tussentijds een andere opleiding volgen.

Beleid en regelgeving

Sinds 1995 voert de overheid actief beleid ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten (vsv). Scholen, gemeenten en hulpverleners werken intensief samen om te voorkomen dat jongeren zonder startkwalificatie (havo-, vwo- of minimaal mbo-2-diploma) van school gaan. Sinds 2012 leggen scholen en gemeenten in regionale programma's vast welke maatregelen zij gezamenlijk nemen[8].
Sinds 2019 hebben regio's de taak gekregen om een bredere doelgroep van jongeren in een kwetsbare positie (JIKP) te volgen, waaronder jongeren die het vso verlaten. Veel regio's hebben sindsdien maatregelen opgenomen zoals overstapcoaches, schakel- en pre-mbo-trajecten of mbo-(entree)opleidingen in de beschermde omgeving van de vso-school[9]. Maatregelen in het huidige *'Actieplan voorkomen vsv en begeleiden naar een kansrijke toekomst'* zijn gericht op het vroegtijdig signaleren en voorkomen van problemen die kunnen leiden tot schooluitval, extra begeleiding voor jongeren met een hoge kans op uitval, betere oriëntatie en soepelere doorstroom, aantrekkelijker onderwijs voor jongeren die willen werken en een betere begeleiding naar werk voor jongeren met en zonder diploma[10].

Het mbo zet breder maatregelen in voor mbo-studenten die ook vso-doorstromers kunnen ondersteunen. Ruim een kwart van alle mbo-studenten heeft behoefte aan extra ondersteuning[11]. De *'Verbeteragenda passend onderwijs mbo 2020-2025'* is gericht op het verbeteren van de intake van alle aankomend studenten met een extra ondersteuningsbehoefte en ouderbetrokkenheid, de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams, de samenwerking mbo-gemeenten-sociaal domein en de begeleiding tijdens stage en eerste stappen op de arbeidsmarkt[12]. In het kader van de *'Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten*' is het inmiddels verplicht voor mbo-instellingen om, als een student een extra ondersteuningsbehoefte heeft, afspraken over extra ondersteuning te maken en deze vast te leggen voordat een student wordt ingeschreven. De *'Routekaart intake passend onderwijs'* en de *'Handreiking passend onderwijs in het mbo'* besteden hier ook aandacht aan. Verder is met het *'Stagepact mbo 2023-2027'* afgesproken dat mbo-instellingen hun stagebeleid verder professionaliseren zodat stagebegeleiders meer begeleiding op maat kunnen bieden aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte.

Op 9 december 2024 is het wetsvoorstel *'Van school naar duurzaam werk'* ingediend bij de Tweede Kamer, dat meer samenhang beoogt tussen de aanpak van vsv en de aanpak van jeugdwerkloosheid[13]. Het voorstel voorziet in aanvullende loopbaanbegeleiding door scholen in het praktijkonderwijs (pro), vso en mbo, in begeleiding naar werk door de gemeente vanuit de Participatiewet, in de uitbreiding van de doelgroep van het Doorstroompunt tot 27 jaar, en in een wettelijke basis voor samenwerking tussen

---

8 Zie Bokdam e.a. (2015) *Monitoring en evaluatie vsv-beleid 2012-2015* en https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vsv/aanpak-voortijdig-schoolverlaten-vsv

9 Regioplan (2023). *De overstap van vso naar mbo. Hoe kan de overstap worden versoepeld. Eindrapport*; Steunpunt Passend Onderwijs (2020). *Handreiking Bijdragen aan een succesvolle overgang van v(s)o naar mbo voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte*; NJi (2022). *Mbo-student centraal. Samenwerken voor een succesvolle en kansrijke toekomst.*

10 Uitwerking Actieplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst. Kamerbrief 26 oktober 2023.

11 JOB-monitor 2022, en KBA (2023) *Monitor passend onderwijs in het mbo. Meting 2022.*

12 De 'Verbeteragenda passend onderwijs mbo 2020-2025'.

13 Wet van school naar duurzaam werk (Kamerstuk 36667, 2024-2025)

deze partijen en voor gegevensuitwisseling in dat verband op casusniveau[14]. Regionale samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en andere partijen is cruciaal om jongeren te helpen hun weg te vinden naar vervolgonderwijs of werk. Het ministerie van OCW verplicht daarom doorstroompuntregio's om afspraken te maken over de overstap van het v(s)o naar het mbo, met speciale aandacht voor het vso. De overstap is een verplicht thema in het nieuwe regionale programma. Naast vso- en mbo scholen zijn gemeenten en regionale doorstroompunten een belangrijke partner en belanghebbende bij het voorkomen van schooluitval en het bevorderen van duurzame doorstroom.

Behoefte handvatten regio's

Voor regio's betekent dit dat zij de komende periode werken aan gerichtere aanpakken voor de doelgroep die de overstap van het vso naar het mbo maakt. Het ministerie van OCW wil samenwerkende partijen in de regio's voorzien van goede voorbeelden die op dit gebied al zijn ontwikkeld, zodat regio's van elkaar kunnen leren en er geen dubbel werk wordt verricht.
Dit onderzoek richt zich daarom op kansrijke interventies[15] voor de overgang van vso naar mbo en beoogt inzicht te verschaffen in welke (combinatie van) interventies worden ingezet en welke effectief bijdragen aan een succesvolle overstap en een stabiele start in het mbo voor (oud-)vso-leerlingen.
We brengen de uitkomsten van dit onderzoek in kaart in deze rapportage en leveren daarnaast een praktijkkompas op voor het veld met een aantal goede voorbeelden[16].

1.2 Doel en vraagstelling

In dit onderzoek staat centraal welke interventies effectief bijdragen aan een succesvolle overstap en een stabiele start in het mbo voor (oud-)vso-leerlingen. Dit onderzoek kan beleidsmakers en onderwijsprofessionals in doorstroompuntregio's praktische handvatten bieden om gefundeerde keuzes te maken bij het ontwikkelen of inzetten van interventies. Daarnaast dient het onderzoek als basis voor aanbevelingen over welke interventies geschikt zijn voor verder (quasi)experimenteel onderzoek naar effectiviteit. De onderzoeksvraag is uitgewerkt in een aantal deelvragen:

1. Welke (combinaties van) interventies worden (het meest) ingezet om de transitie van vso naar mbo te verbeteren en vsv in het mbo te voorkomen?
2. Op welke fases in de transitie (voorbereiding op de overstap, de overstap zelf en de eerste periode in het mbo) zijn deze interventies gericht?
3. Welke interventies worden in de regio's ingezet om een succesvolle transitie te ondersteunen?
4. Welke vormen van ondersteuning bieden mbo-instellingen specifiek voor (directe en indirecte) doorstromers uit het vso?
5. Welke (combinaties van) interventies worden ingezet voor welke subgroepen leerlingen en studenten?
6. Door wie worden welke interventies uitgevoerd? Denk aan vso-scholen, mbo-instellingen, regio's en gemeenten en andere partners (samenwerkingsverbanden, jeugdhulp, zorg, …)
7. Wat is de (ervaren) effectiviteit van de (combinaties van) interventies? En welke (combinatie van) interventies zijn veelbelovend om verder (quasi) experimenteel onderzoek naar uit te voeren?

---

14 Wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk', ingediend 9 december 2024.

15 We gebruiken de term interventie en aanpak door elkaar, waarbij de term interventie nadruk legt op theoretisch en praktisch weldoordachte, systematische karakter van een aanpak op school of onderwijssysteemniveau. Daarnaast is het gericht op preventie, ondersteuning en hulp bij specifieke risico's en problemen van een bepaalde doelgroep (zie bv https://www.nji.nl/interventies/wat-is-een-jeugdinterventie), het gaat dus niet om interventies gericht op individuen. .

16 'Kansrijke interventies in kaart. Praktische handvatten voor het verbeteren van de overgang van het vso naar het mbo' https://www.oberon.eu/media/pvod22ph/praktijkkompas-kansrijke-interventies-in-kaart.pdf

8. Op welke wijze zijn interventies te delen zodat regio's hier in de toekomst gebruik van kunnen maken?

Hierbij focussen we op interventies die direct bijdragen aan het verminderen van voortijdig schoolverlaten en het behalen van een diploma. We beperken ons tot interventies die gericht zijn op de doelgroep van cluster 3 en 4 vso-leerlingen die de overstap maken naar het mbo. Dit betekent dat we generieke vsv-interventies of interventies die zich uitsluitend richten op andere doelgroepen of transities van vso naar andere onderwijsniveaus (vo of ho) buiten beschouwing laten. Interventies die zich richten op een bredere doelgroep, zoals kwetsbare mbo-studenten in het algemeen of vso- én pro-leerlingen, nemen we wel mee, mits vso-leerlingen in de overgang naar het mbo tot de doelgroep behoren.

1.3 Onderzoeksmethode

De inventarisatie en verdieping heeft plaatsgevonden aan de hand van diverse onderzoeksactiviteiten. Deze activiteiten beschrijven we in deze paragraaf.

Deskresearch en stakeholderconsultatie
We zijn gestart met een deskresearch, waarbij we zowel literatuur als regionale programma's hebben doorgenomen. Het literatuuronderzoek vormde de basis voor het analysekader en het identificeren van interventies. We hebben overzichtsrapporten van de Onderwijsinspectie, Regioplan en NJi geanalyseerd, aangevuld met beleidsdocumenten van het ministerie van OCW, publicaties van Ingrado en andere relevante bronnen. In totaal zijn 31 regionale vsv-programma's 2020-2024 geanalyseerd op interventies voor de overgang vso-mbo. Via thematische analyse zijn patronen geïdentificeerd in typen interventies, doelgroepen en beoogde uitkomsten. Daarnaast hebben we in deze fase een consultatieronde gehouden met Ieder(In) en Balans en hebben wij een bijeenkomst van netwerk-coördinatoren pro-vso bijgewoond om informatie op te halen uit het veld.

Online vragenlijsten voor vso en mbo
Om een breed overzicht te krijgen van de ondersteuning en interventies door vso- en mbo-instellingen, maar ook hun ervaren knelpunten en behoeften, hebben we twee vragenlijsten uitgezet. De ervaring van jongeren is in een latere fase met behulp van interviews in kaart gebracht. De vso-scholen hebben we integraal benaderd via bestaande panelbestanden. De mbo-instellingen hebben we op twee manieren benaderd: via het NEL-BVE Netwerk benaderd (28 mbo-instellingen) en het Platform Passend Onderwijs (25 mbo-instellingen) via de MBO Raad, voor een directe en warme benadering. De enquête bevatte vragen over ingezette interventies, doelgroepen, ervaren effectiviteit, knelpunten en behoeften. Voor gesloten vragen zijn frequentie- en spreidingsanalyses toegepast. Open vragen zijn geanalyseerd op patronen zoals knelpunten, succesfactoren en praktijkvoorbeelden.

Respons online vragenlijsten
We hebben 368 vso-scholen en 53 mbo-instellingen benaderd. De vso-vragenlijst is door 70 respondenten afkomstig van 70 unieke vso-vestigingen ingevuld, wat neerkomt op een netto responspercentage van 20%. De meeste respondenten zijn schoolleider, intern begeleider of decaan/uitstroomcoördinator. Het aandeel vso-leerlingen dat doorstroomt naar het mbo varieert sterk tussen de scholen.

De mbo-vragenlijst is door 21 respondenten ingevuld, afkomstig van 18 unieke mbo-instellingen. Dit komt neer op een responspercentage van 34%. Van de mbo-respondenten heeft 38% een andere functie, zoals projectleiders, teammanager entree of orthopedagoog/adviseur. Meer dan de helft (57%) van de respondenten geeft aan inzicht te hebben in de interventies voor de hele mbo-instelling. Eén derde (33%) heeft enkel zicht op een specifieke locatie/regio of onderdeel van de instelling. Zij geven bijvoorbeeld aan slechts inzicht te hebben in specifiek de instroom naar de entree. Meer details over de respons op de vragenlijst zijn opgenomen in Bijlage 1.

Klankbordgroep

Gedurende het gehele onderzoeksproces is er een klankbordgroep betrokken geweest. De klankbordgroep bestond uit vertegenwoordigers van de Sectorraad GO, MBO Raad en Ingrado, vertegenwoordigers van leerlingen en ouder(s)/verzorger(s)[17] (LBVSO en Ouders & Onderwijs) en praktijkprofessionals uit het vso en mbo.

Analyse, ordening en longlist interventies

Na de integratie van alle informatie is een selectie gemaakt van type en voorbeelden van interventies voor verdere verdieping. Selectiecriteria waren:

1. de mate van inzet – hoe vaak komt een interventie voor;
2. de ervaren effectiviteit;
3. de mate waarin de interventie genoemd als goed voorbeeld wordt genoemd door anderen;
4. de behoefte uit het veld;
5. variatie in fase en;
6. regionale spreiding.

Op basis van de uitkomsten van de verkennende fase hebben we een longlist gemaakt van interventie typen die veel worden ingezet en die als kansrijk en/of effectief worden beschouwd door vso- en mbo-respondenten. Dit voorstel is besproken met de klankbordgroep, om zo nader te bepalen welke interventies verder werden onderzocht. Daarbij is gevraagd om te focussen op interventies die het reguliere ondersteuningsaanbod van instellingen overstijgen. Met deze shortlist heeft het onderzoeksteam het veld en de uitvoerende partijen benaderd. Soms bleken voorbeelden minder uitgewerkt of pas korter te lopen dan op papier het geval leek, bij anderen was het niet mogelijk om tijd voor het onderzoek vrij te maken. Door deze benadering is de uiteindelijke selectie dan ook deels gebaseerd op praktische haalbaarheid en medewerking door regio's en instellingen.

Verdiepende interviews geselecteerde interventies

Bovenstaande onderzoeksactiviteiten hebben geresulteerd in een selectie van acht interventies voor de verdiepende fase:

1. Geïntegreerde entreeroute op VSO De Atlas (Emmen)
2. Geïntegreerde leerroute PrO/vso-ROC (Amsterdam)
3. Oriëntatie activiteiten Next Level (Nijmegen)
4. Overstapcoaches VSO De Monoliet (Leeuwarden)
5. Doorstroomcoaching ROC Mondriaan (Den Haag)
6. Coaches Start & Go (Arnhem)
7. REA College (Nijmegen)
    a. Ontwikkeltraject
    b. Talentexpeditie

[17] In deze rapportage wordt, ten behoeve van de leesbaarheid, vanaf nu de term *ouders* gebruikt. Waar *ouders* wordt vermeld, dient dit te worden gelezen als *ouder(s) en/of verzorger(s)*.

Deze interventies gelden als inspirerende voorbeelden van goede praktijken binnen Nederland. Tegelijkertijd is het belangrijk te benadrukken dat zij niet noodzakelijk de meest toonaangevende of volledig ontwikkelde voorbeelden vertegenwoordigen en dus ter inspiratie en kennisdeling dienen.
In deze fase zijn ook de ervaringen van jongeren meegenomen. Voor deze interventies hebben we verdiepende interviews gehouden met uitvoerders, beleidsmakers, en jongeren van het vso/mbo aan de hand van een gespreksleidraad. We hebben 6 interventies/locaties bezocht middels fysieke schoolbezoeken. Dit waren interventies waarover jongeren in gesprek konden gaan om hun ervaringen te vertellen. Bij interventies waar jongeren (nog) geen directe impact van ervaren, hebben we (online) gesproken met betrokkenen.

Analyse en rapportage
De verdiepende interviews bieden samen met aanvullende beschikbare documenten, rapportages en financiële informatie de basis voor de casus beschrijvingen. Deze uitgebreide beschrijvingen van alle acht interventies zijn opgenomen in Bijlage 2 van dit rapport. Hierin is zowel de ervaring van professionals als jongeren waar mogelijk beschreven. Daarnaast is een interactief pdf-document beschikbaar, het praktijkkompas, waarin de interventies praktisch worden gepresenteerd inclusief contactgegevens voor verdere informatie-uitwisseling[18].

1.4 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 2 bespreken we de uitkomsten van de brede verkenning. In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste bevindingen van de deskresearch naar interventies die worden ingezet om de overgang van vso naar mbo te ondersteunen. Vervolgens presenteren we de bevindingen uit de vragenlijsten
- In hoofdstuk 3 presenteren we de bevindingen vanuit de kwalitatieve verdieping. We bespreken de acht onderzochte interventies.
- We sluiten in hoofdstuk 4 af met de conclusies en aanbevelingen.

[18] Zie ook 'Kansrijke interventies in kaart. Praktische handvatten voor het verbeteren van de overgang van het vso naar het mbo' https://www.oberon.eu/media/pvod22ph/praktijkkompas-kansrijke-interventies-in-kaart.pdf

2 Uitkomsten brede verkenning

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste bevindingen van de deskresearch naar interventies die worden ingezet om de overgang van vso naar mbo te ondersteunen (paragraaf 2.1). Vervolgens presenteren we de bevindingen uit de vragenlijsten. We brengen de geïdentificeerde interventieclusters in kaart en beschrijven een algemeen beeld van de interventies die binnen het vso en mbo worden ingezet (paragraaf 2.2). Hierna geven we inzicht in welke interventies waar worden ingezet voor welke doelgroepen leerlingen (paragraaf 2.3). Vervolgens bespreken we de bijdrage van de interventies aan doorstroomsucces (paragraaf 2.5), de kosten/baten verhouding (paragraaf 2.6) en de behoeften uit het veld (paragraaf 2.7).

2.1 Bevindingen deskresearch

In deze paragraaf presenteren we de bevindingen van de deskresearch. De deskresearch is tweeledig geweest: een analyse van regionale programma's en een analyse van relevante literatuur.

Uit de analyse van de regionale programma's blijkt dat bijna alle regio's inzetten op de overgang van vso naar mbo maar dat het verschilt in hoeverre deze inzet duidelijk is beschreven en onderbouwd in het programma. De regionale programma's blijken geen goede bron om uitgebreide informatie te halen omtrent de interventies die worden ingezet voor een soepele overstap van het vso naar het mbo. De programma's geven een ruw beeld over welke interventies worden ingezet, maar bevatten bijna geen informatie over de vorm of effectiviteit hiervan.

In de literatuurstudie hebben we relevante bronnen waaronder overzichtsrapporten, beleidsdocumenten en publicaties rondom de overstap van vso-mbo gebruikt om interventies te identificeren. Relevante interventies hebben we in kaart gebracht middels een analysekader. Deze analyse gaf een overzicht van mogelijke interventies om verder uit te vragen in de vragenlijst, én om mee te nemen in de fase. Hieronder beschrijven we de inhoudelijke patronen die uit deze voorbereidingsfase kwamen.

1. Beperkte specifieke inzet overstap vso-mbo

Er is een beperkt aantal interventies specifiek gericht op de overstap van vso naar mbo. Veel interventies zijn breder opgezet, bijvoorbeeld ook gericht op de overgang van mbo naar de arbeidsmarkt, of op praktijkonderwijs. Individuele doorstroom- of overstapbegeleiding lijkt het meest te worden ingezet, in ongeveer de helft van de regio's. Vaak heet dit overstapcoaches, maar een duidelijke omschrijving van de rol en werkwijze van de overstapcoaches ontbreekt veelal. Daarnaast komen uitwisseling van expertise tussen vso en mbo, gebruik van een regionaal doorstroomdossier, aanpassingen in onderwijsprogramma/maatwerk en extra ondersteuning bij LOB-activiteiten vaker voor. Deze LOB-initiatieven zijn vooral gericht op de fase vóór de overstap. Minder vaak worden een mbo-voorbereidingsjaar, uitwisseling van leerling-informatie, een uitgebreidere intake, speciale klassen en extra begeleiding tijdens de stage genoemd.

2. Inzet overstap voor brede groep kwetsbare jongeren

Interventies die zich richten op de overstap naar het mbo, richten zich vaak niet specifiek op vso-leerlingen maar op een bredere doelgroep van Jongeren in een Kwetsbare Positie (JIKP) die extra ondersteuning nodig hebben om de schoolloopbaan succesvol te doorlopen. Vso-leerlingen vallen echter wel onder de JIKP groep. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, blijken

initiatieven als School als Werkplaats (Firda) en Klas als Werkplaats (Albeda en Zadkine) waardevol. Deze zijn echter niet specifiek toegespitst op vso-leerlingen, maar richten zich breder op mbo-studenten en houden bijvoorbeeld ook rekening met achtergronden in de jeugdhulpverlening. Daarnaast zijn er initiatieven zoals Buurtteams/Jongerenteams, die jongeren met problematieken buiten het schooldomein bijstaan binnen het mbo waardevol.

3. Inzet op samenwerking tussen instellingen

Er zijn verschillende initiatieven gericht op het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen als middel om de overstap te verbeteren. In de beschrijvingen van interventies komt herhaaldelijk het belang naar voren van een goede en vertrouwelijke samenwerking tussen betrokken partijen, het delen van een gezamenlijke visie en het opbouwen van een vertrouwensband tussen leerlingen en professionals. Ook worden commitment en de aanwezigheid van een kartrekker genoemd als bepalende factoren. Structurele financiering wordt als belangrijk gezien, maar is lang niet altijd beschikbaar.

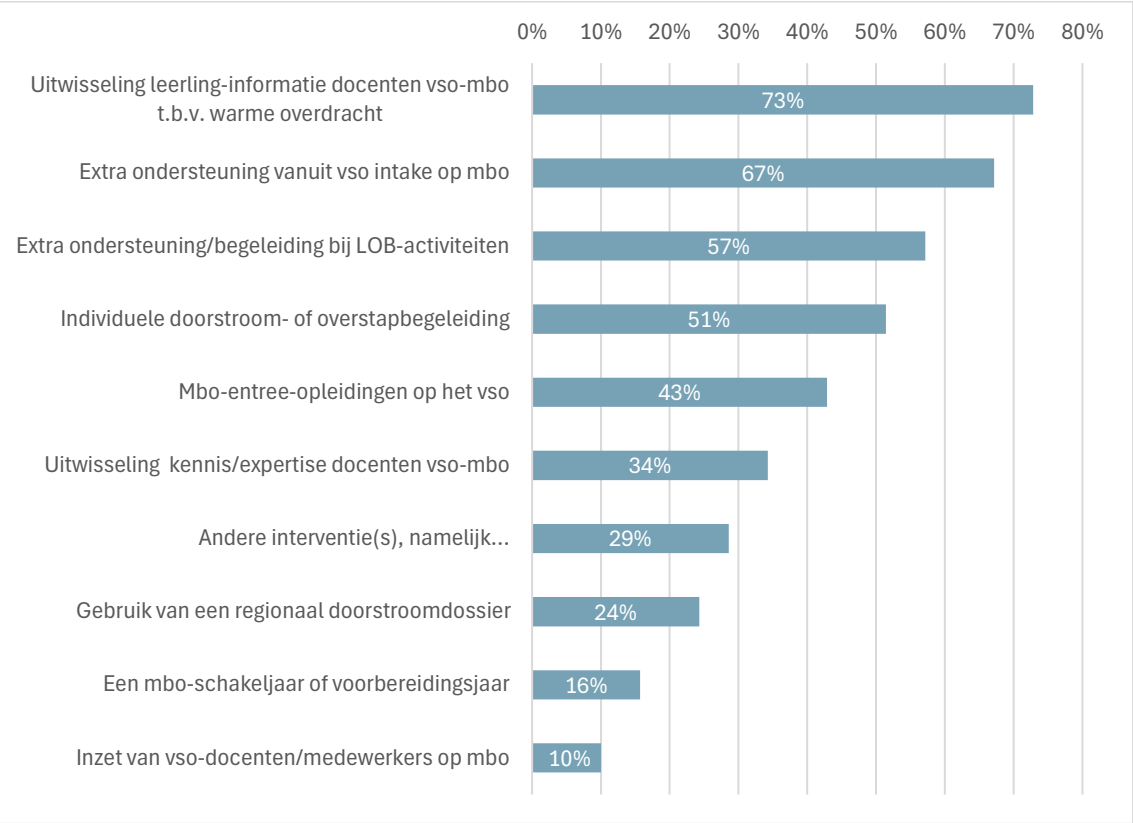
2.2 Inzet type interventies

De deskresearch gaf een goede basis om een bredere uitvraag onder scholen te doen. In deze paragraaf gaan we in op de uitkomsten van de vso- en mbo-vragenlijsten. We geven hieronder de belangrijkste uitkomsten grafisch weer. Aan de hand van een aantal vragen in de vragenlijst hebben respondenten aangegeven welke interventies er bij hen op school beschikbaar zijn en wat hun ervaringen met deze interventies zijn.

Vso scholen

We hebben aan zowel vso-scholen als mbo-instellingen gevraagd welke interventies zij beschikbaar hebben om de overgang van het vso naar het mbo succesvol te laten verlopen. Respondenten konden kiezen uit een aantal interventietypen. In Figuur 1 is een overzicht te zien van de beschikbare interventies volgens de vso respondenten.

Figuur 1 Type interventies in het vso voor de overgang vso-mbo. Bron: vso vragenlijst.

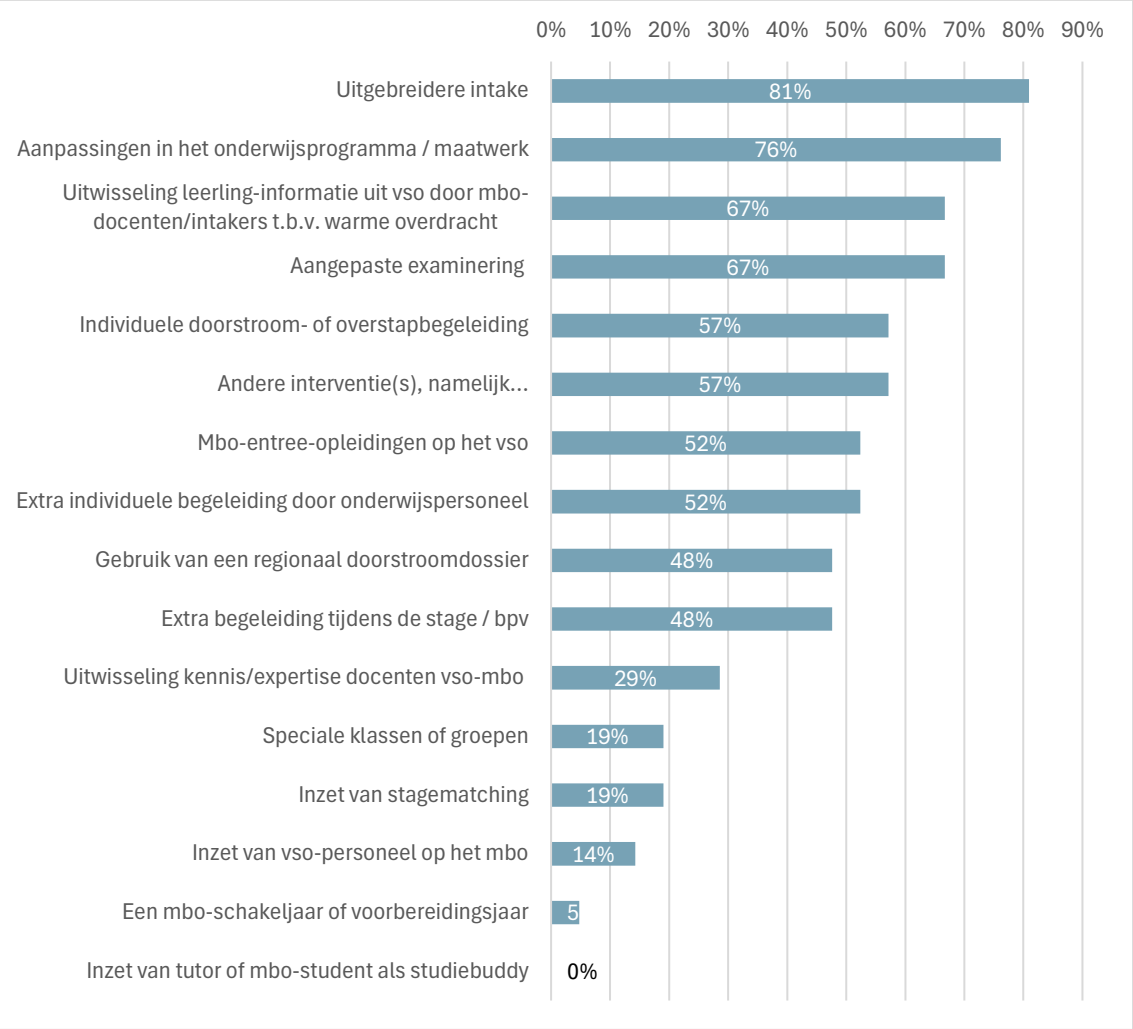


Uit de vragenlijst blijkt dat een warme overdracht de meest beschikbare interventie is, meer dan zeventig procent van de vso-scholen zet dit in. Ook extra ondersteuning vanuit het vso bij de intake op het mbo wordt veel ingezet. Daarnaast geeft meer dan de helft aan extra ondersteuning en begeleiding bij LOB-activiteiten en individuele doorstroom- of overstapbegeleiding beschikbaar te hebben. Naast de vooraf gegeven interventietypen, geeft 29% aan (ook) andere interventies aan te bieden. Deze overige interventies zijn in te delen in individuele begeleiding, extra ondersteuning en begeleiding bij LOB-activiteiten, uitwisseling van kennis en expertise tussen docenten van het vso en mbo (professionalisering) en maatwerk.

Mbo instellingen

Evenals in het vso, hebben we binnen het mbo de beschikbare interventietypen uitgevraagd. In Figuur 2 is een overzicht te zien van de beschikbare interventies volgens de vso respondenten.

Figuur 2 Type interventies die mbo respondenten beschikbaar hebben voor de overgang vso-mbo. Bron: vso vragenlijst.



Uit de figuur blijkt dat mbo-instellingen diverse interventies inzetten om de overgang van vso-leerlingen naar het mbo te ondersteunen, waarbij een uitgebreidere intakeprocedure het vaakst wordt genoemd, gevolgd door aanpassingen in het onderwijsprogramma. Daarnaast geeft bijna 70% van de respondenten aan gebruik te maken van een warme overdracht en aangepaste examinering.
Meer dan de helft geeft aan dat er (ook) een ander interventietype beschikbaar is dan in de antwoordopties is opgenomen. Bij nadere analyse blijkt een deel van deze interventies alsnog te vallen binnen de bestaande typologie. Andere initiatieven die genoemd worden, zoals regionale kennisbijeenkomsten of structureel overleg, zijn vooral gericht op het versterken van samenwerking in de regio en vallen buiten de bestaande categorieën.

Conclusie

Overkoepelend kan worden geconcludeerd dat de inzet binnen het vso en het mbo in grote lijnen overeenkomt. Een groot deel van de respondenten van zowel het vso als het mbo geven aan in te zetten op een warme overdracht (73% vso en 67% mbo) en ondersteuning bij de intakeprocedure (67% vso en 81% mbo). Dit lijkt daarmee een basisondersteuning voor vso doorstromers naar het mbo - die echter nog niet door alle scholen wordt aangeboden. Daarnaast rapporteert meer dan de helft van de

respondenten uit zowel het vso als het mbo dat zij inzetten op doorstroom- of overstapbegeleiding. Vso-scholen zetten daarnaast in op LOB-activiteiten, terwijl mbo-instellingen vooral de focus richten op aanpassingen binnen het onderwijsprogramma en op aangepaste examinering.

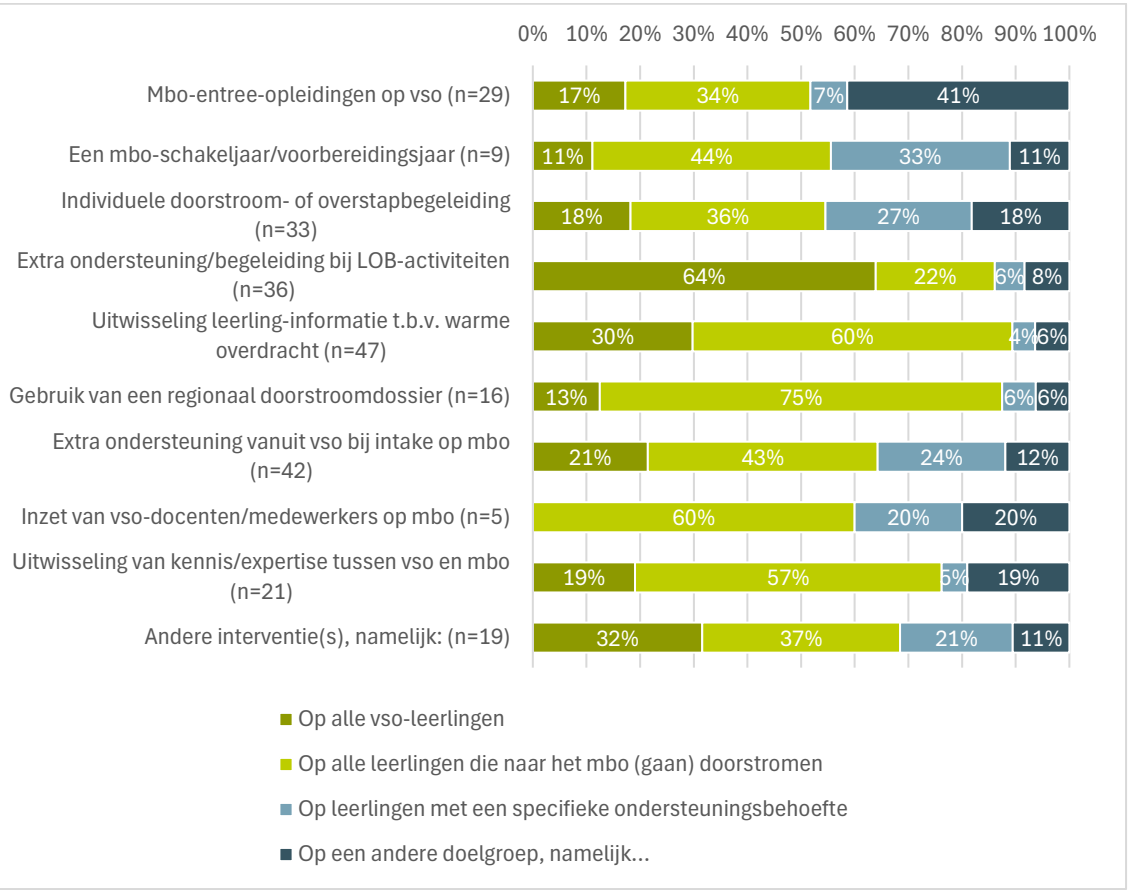
2.3 Doelgroepen

In deze paragraaf gaan we in op de doelgroepen waarop de interventies zich volgens de vso- en mbo-respondenten richten.

Vso scholen

Voor ieder type interventie hebben we gevraagd of deze gericht is op alle vso-leerlingen, specifiek de vso-leerlingen die de overstap naar het mbo (gaan) maken, enkel vso-leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoefte of op een andere doelgroep. In Figuur 3 zijn de doelgroepen per type interventie weergegeven.

Figuur 3 Doelgroepen per interventietype. Bron: vso vragenlijst.



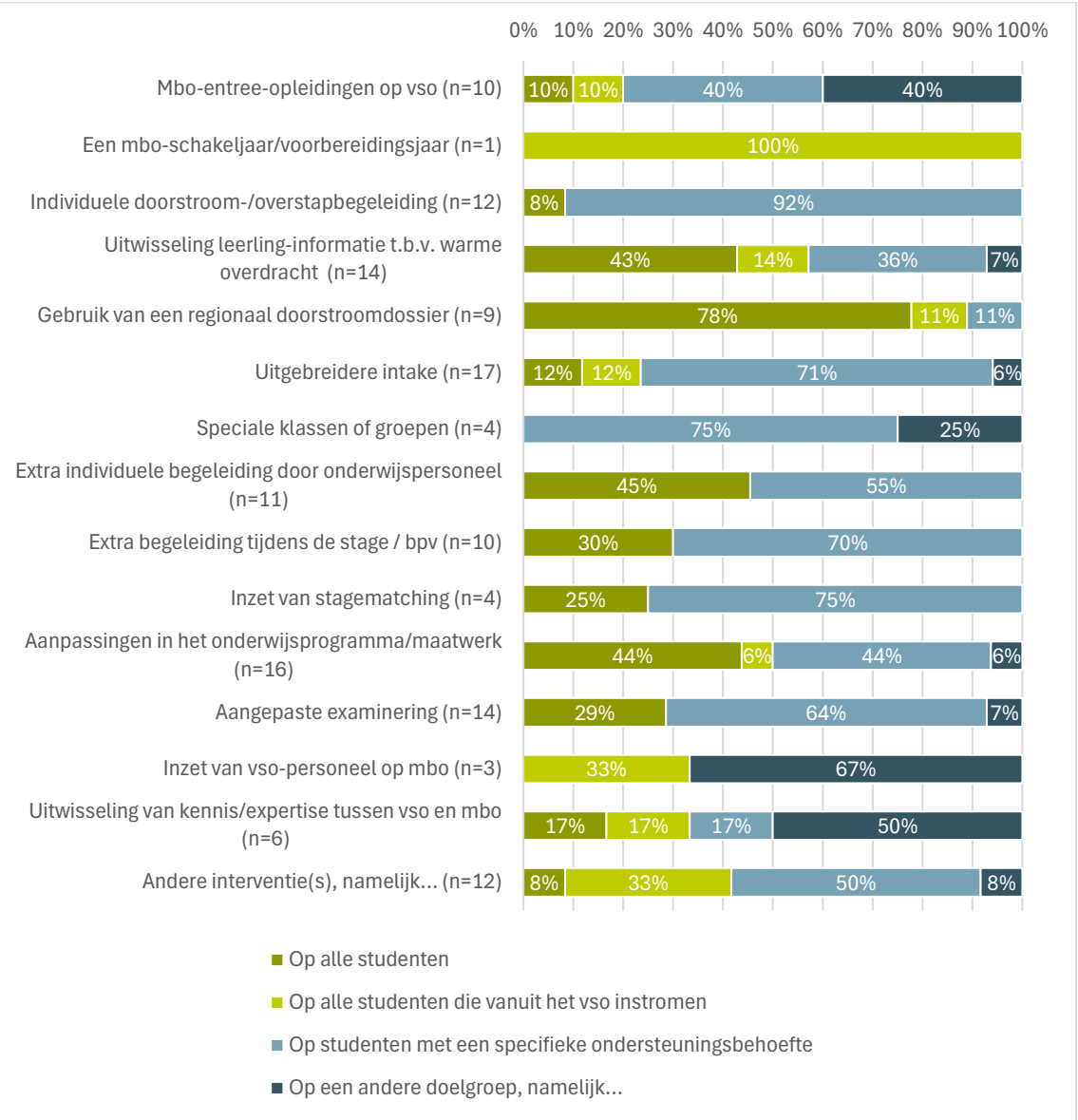
De figuur laat zien dat de meeste interventies zich primair richten op leerlingen die vanuit het vso specifiek naar het mbo (gaan) doorstromen. Dit geldt met name voor de inzet van het regionaal doorstroomdossier en uitwisseling van expertise, leerling-informatie en (vso)medewerkers. De extra ondersteuning en begeleiding bij LOB-activiteiten blijkt in meer dan de helft van de gevallen gericht op alle vso-leerlingen. Opvallend is dat 41% van de respondenten die mbo-entree opleidingen op het vso

aanbieden aangeeft dat deze gericht zijn op een andere doelgroep. Uit de open antwoorden blijkt dat deze doelgroepen uiteenlopen. Voorbeeldantwoorden zijn leerlingen voor wie de overstap naar mbo2 haalbaar lijkt en leerlingen die geen staatsexamens zullen doen.

Mbo instellingen

Aan mbo-instellingen hebben we gevraagd op welke doelgroep de interventie zich richt: op alle studenten, uitsluitend op studenten die vanuit het vso instromen, specifiek op studenten met een ondersteuningsbehoefte, of op een andere doelgroep. In Figuur 4 zijn de doelgroepen per type interventie weergegeven.

Figuur 4 Doelgroepen per interventietype. Bron: mbo vragenlijst.



Binnen het mbo vormen studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften bij de meeste interventietypen de grootste doelgroep. Voor de interventies waarbij ten minste de helft van de

respondenten aangeeft dat deze groep centraal staat, zijn de betreffende ondersteuningsbehoeften uitgewerkt in Tabel 1.

Daarnaast blijkt dat sommige interventietypen zoals het regionaal doorstroomdossier, individuele begeleiding door onderwijspersoneel, maatwerk en warme overdracht veelal gericht zijn op alle studenten. Een aantal interventietypen richten zich daarentegen op een andere doelgroep, respondenten konden deze doelgroep toelichten in een open antwoord. Daaruit komt naar voren dat de inzet van vso personeel op het mbo met name gericht is op studenten met een beperking, zoals studenten die blind of doof zijn of epilepsie hebben. Bij de uitwisseling van expertise en kennis tussen docenten van het vso en mbo worden vooral collega's en medewerkers genoemd die direct met deze doelgroep werken. Ten slotte richten mbo-entreeopleidingen op het vso zich doorgaans op leerlingen die toewerken naar de arbeidsmarkt of afkomstig zijn uit het praktijkonderwijs.

Tabel 1 Ondersteuningsbehoeften van de doelgroep studenten met specifieke ondersteuningsbehoefte. Bron: mbo vragenlijst.

	Individuele doorstroom- of overstap-begeleiding (n=11)	Uitgebreidere intake (n=12)	Extra individuele begeleiding door onderwijs-personeel (n=6)	Extra begeleiding tijdens de stage/ bpv (n=7)	Inzet van stage-matching (n=3)	Aangepaste examinering (n=9)
Leren/ executieve functies	73%	75%	100%	71%	67%	78%
Sociaal emotionele ontwikkeling	91%	83%	100%	71%	100%	11%
Communicatie	82%	58%	67%	71%	67%	44%
Medische ondersteuning	45%	75%	33%	29%	33%	33%
Fysieke ondersteuning	45%	67%	83%	43%	33%	33%
De thuissituatie	64%	67%	50%	29%	33%	0%
Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL)	27%	25%	17%	0%	33%	0%

In Tabel 1 zijn een aantal specifieke ondersteuningsbehoeften uitgewerkt voor de interventies waarbij meer dan de helft aangeeft zich op specifieke doelgroepen te richten. Uit Figuur 4 bleek bijvoorbeeld dat 92% van de respondenten die individuele doorstroom- of overstapbegeleiding inzetten, deze interventie richt op studenten met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Tabel 1 laat zien dat 73%

van deze groep (n=11) aangeeft dat de begeleiding met name gericht is op studenten met ondersteuningsbehoeften op het gebied van leren en executieve functies[19].
Het is met deze inventarisatie niet mogelijk om de inzet op en effectiviteit voor specifieke subgroepen (denk aan jongeren met autismespectrumprofielen (ASS), licht verstandelijke beperking (LVB) of een meervoudige beperking) te onderscheiden.

Conclusie
Overkoepelend komt naar voren dat zowel vso- als mbo-instellingen hun interventies inzetten ter ondersteuning van een soepele overgang van het vso naar het mbo, maar dat zij daarbij verschillende perspectieven hanteren. Vso-scholen richten hun interventies vooral op al hun leerlingen die de overstap naar het mbo (gaan) maken. Zij onderscheiden daarin beperkt naar leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De mbo-instellingen, waar leerlingen vanuit verschillende vso-scholen bij elkaar komen, zetten juist wel vaak specifieke interventies in gericht op onderscheiden groepen studenten met verschillende specifieke ondersteuningsbehoeften.

2.4 Uitvoering

In deze paragraaf gaan we in op de resultaten van de vragenlijsten rondom de uitvoering van de interventies: welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering?

Vso scholen
De meerderheid van de respondenten geeft aan dat in ieder geval hun eigen vso-school betrokken is bij de uitvoering (zie Tabel 2). Ook mbo-instellingen spelen bij veel interventies een rol. Een mbo-schakeljaar of voorbereidingsjaar wordt bij ruim 40% van de respondenten (mede) uitgevoerd door zorgpartijen. Verder worden de overige partijen maar door een klein percentage respondenten genoemd als uitvoerende partij.

[19] Een vergelijkbare tabel is niet opgenomen voor het vso, aangezien bij geen van de interventies ten minste de helft van de respondenten aangaf zich te richten op de doelgroep studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften (range van 5% tot 33%).

Tabel 2 Uitvoerende partijen vso per interventietype. Bron: vso vragenlijst.

	Onze vso-school	Andere vso-scholen	Het regulier vo	swv passend onderwijs	Mbo-instelling(en)	Gemeente(n)	De doorstroom-puntregio	Zorg- partijen
Mbo-entree-opleidingen op het vso (n=29)	90%	7%	3%	7%	52%	10%	3%	24%
Een mbo-schakeljaar of voorbereidingsjaar (n=9)	89%	33%	0%	33%	44%	22%	0%	44%
Individuele doorstroom- of overstapbegeleiding (n=32)	72%	6%	3%	16%	31%	31%	16%	25%
Extra ondersteuning en begeleiding bij LOB-activiteiten (n=36)	92%	8%	8%	8%	19%	19%	3%	22%
Uitwisseling leerling-informatie t.b.v. warme overdracht (n=47)	91%	4%	4%	4%	60%	11%	15%	26%
Gebruik van een regionaal doorstroomdossier (n=16)	94%	13%	0%	13%	69%	19%	19%	6%
Extra ondersteuning vanuit het vso bij de intake op het mbo (n=42)	90%	5%	0%	0%	40%	7%	7%	24%
Inzet van vso-docenten of vso-medewerkers op het mbo (n=5)	60%	0%	0%	0%	40%	0%	20%	20%
Uitwisseling van kennis en expertise tussen docenten van het vso en mbo (n=21)	90%	19%	14%	10%	67%	10%	10%	19%
Andere interventie(s), namelijk: (n=19)	79%	11%	11%	5%	47%	11%	5%	11%

Mbo instellingen

In Tabel 3 zijn de betrokken partijen volgens de mbo respondenten te zien. De mbo instelling is bijna altijd betrokken bij de inzet van interventies. Bij ongeveer de helft van de interventies, zoals uitwisseling van kennis en expertise tussen vso en mbo en gebruik van een regionaal doorstroomdossier, zijn ook vaak de vso-scholen betrokken. Vmbo-scholen worden volgens een meerderheid van de respondenten betrokken bij gebruik van een regionaal doorstroomdossier en uitwisseling van leerling-informatie t.b.v. een warme overdracht. Verder zijn gemeenten regelmatig betrokken bij de uitvoering van stage gerelateerde interventies.

Tabel 3 Uitvoerende partijen mbo per interventietype. Bron: mbo vragenlijst.

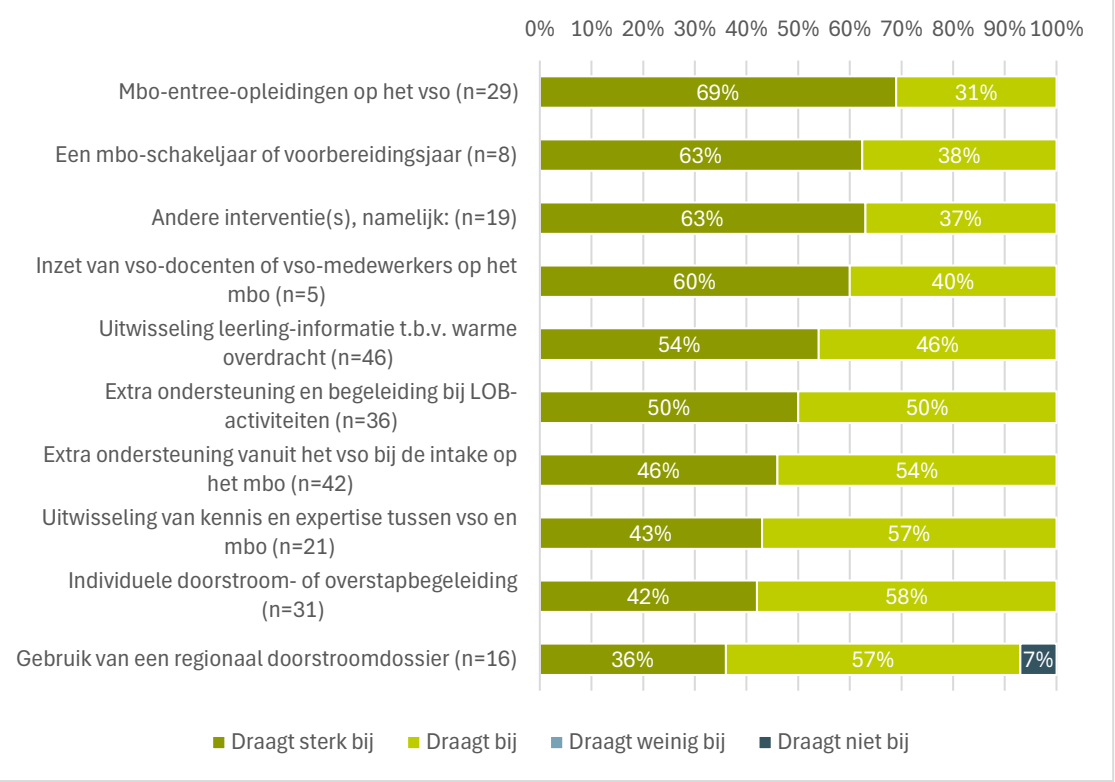
	Onze mbo-school	Andere mbo-scholen	Vso-scholen	Vmbo-scholen	swv VO	Gemeente(n)	De doorstroom-puntregio	Zorg-partijen	Anders
Mbo-entree-opleidingen op het vso (n=11)	82%	0%	55%	9%	9%	0%	9%	9%	18%
Een mbo-schakeljaar of voorbereidingsjaar (n=1)	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Individuele doorstroom- of overstapbegeleiding (n=12	67%	0%	33%	25%	17%	25%	25%	25%	8%
Uitwisseling leerling-informatie t.b.v. een warme overdracht (n=14)	93%	14%	71%	50%	14%	7%	14%	21%	0%
Gebruik van een regionaal doorstroomdossier (n=9)	89%	44%	78%	78%	0%	0%	11%	0%	33%
Uitgebreidere intake (n=17)	94%	0%	18%	12%	6%	6%	12%	0%	6%
Speciale klassen of groepen (n=4)	100%	0%	25%	0%	25%	0%	0%	0%	0%
Extra individuele begeleiding door onderwijspersoneel (n=11)	100%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Extra begeleiding tijdens de stage / bpv (n=10)	90%	0%	0%	0%	0%	50%	20%	10%	20%
Inzet van stagematching (n=4)	75%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
Aanpassingen in het onderwijsprogramma / maatwerk (n=16)	100%	6%	25%	6%	13%	13%	19%	25%	0%
Aangepaste examinering (n=14)	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%
Inzet van vso-personeel op het mbo (n=3)	67%	0%	67%	0%	33%	0%	0%	33%	0%
Uitwisseling van kennis en expertise tussen vso en mbo (n=6)	83%	17%	83%	17%	17%	0%	17%	33%	0%
Andere interventie(s), namelijk… (n=12)	100%	8%	50%	8%	25%	0%	8%	33%	0%

2.5 Bijdrage aan doorstroomsucces

In deze paragraaf beschrijven we de mate waarin respondenten ervaren dat de ingezette interventie(s) bijdragen aan het doorstroomsucces van de vso-leerlingen naar het mbo.

Vso scholen
Respondenten hebben per interventietype aangegeven in hoeverre deze bijdragen aan het doorstroomsucces (zie Figuur 5). Zij oordelen positief over de bijdrage van de interventie(s) aan het doorstroomsucces van de leerlingen. Zij geven bij elke interventie aan dat deze (sterk) bijdraagt. Over mbo-entree opleidingen op het vso zijn zij het meest positief. Enkel bij het gebruik van een regionaal doorstroomdossier geeft een klein percentage (7%) respondenten aan dat dit niet bijdraagt aan het doorstroomsucces.

Figuur 5 Ervaren effectiviteit per interventietype. Bron: vso vragenlijst.



We hebben respondenten gevraagd om hun antwoord over de ervaren effectiviteit kort toe te lichten. Sommige respondenten noemen cijfers of ervaringen die iets zeggen over de effectiviteit. Zo geeft een respondent bij mbo-entree opleidingen op het vso aan dat uit de bestendigingsgegevens blijkt dat 80-85% van de jongeren na twee jaar nog op bestemming zit zoals geformuleerd is in het uitstroomperspectief. Ook een hoog slagingspercentage wordt genoemd en meer motivatie en vertrouwen bij leerlingen. Bij individuele doorstroom- of overstapbegeleiding worden dezelfde bestendigingscijfers genoemd, daarnaast geeft een respondent aan dat de interventie bij alle leerlingen die deelnamen een succes was. Een andere respondent ervaart dat het per leerling verschilt of de interventie succesvol is.

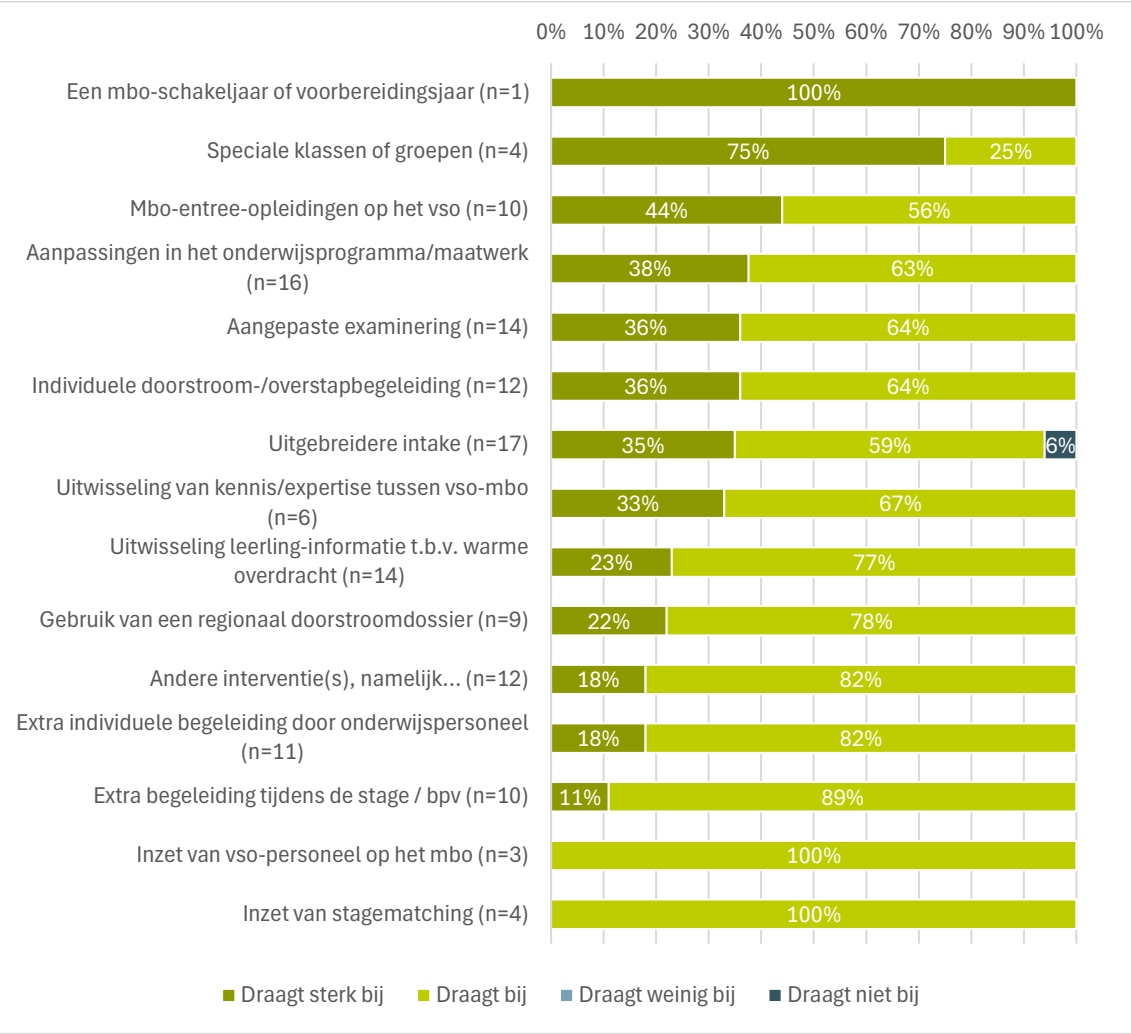
Werkzame elementen
De meeste respondenten beschrijven werkzame elementen van de interventies. De antwoorden zijn samen te vatten in de volgende werkzame elementen:

- Relatie en vertrouwen: continuïteit in begeleiding, persoonlijke band.
- Samenwerking tussen instellingen: structureel overleg en warme overdracht.
- Voorbereiding en oriëntatie: Realistische beeldvorming en oriëntatieactiviteiten.
- Deskundige begeleiding: maatwerk en expertise bij specifieke ondersteuningsbehoeften.
- Praktische organisatie: doorlopende leerlijn en afspraken over nazorg.

Naast deze open vraag, is er ook een meerkeuzevraag voorgelegd aan respondenten over de werkzame elementen. Hier komen bovenstaande elementen ook in terug. Uit de meerkeuzevraag komt naar voren dat goede samenwerking tussen betrokken partijen in elk interventietype wordt gezien als belangrijk element. Verder verschilt het per interventie welke werkzame elementen er door respondenten genoemd worden. Bredere interventies zoals mbo-entree-opleidingen op het vso hebben volgens respondenten meerdere werkzame elementen, terwijl er bij meer gerichte interventies ook specifiekere werkzame elementen naar voren komen. Bij het gebruik van een regionaal doorstroomdossier is goede samenwerking tussen betrokken partijen bijvoorbeeld duidelijk het meest genoemde element. Voor een volledig overzicht van werkzame elementen per interventietype zie bijlage 2.

Mbo scholen
Ook mbo respondenten hebben per interventietype aangegeven in hoeverre deze bijdragen aan het doorstroomsucces (zie Figuur 6). Net als in het vso, geven mbo respondenten bij alle interventietypen aan dat deze (sterk) bijdragen aan het doorstroomsucces van vso studenten op het mbo. Enkel bij een uitgebreidere intake geeft een klein percentage aan dat dit niet bijdraagt aan het doorstroomsucces.

Figuur 6 Ervaren effectiviteit per interventietype. Bron: mbo vragenlijst.



Een aantal respondenten lichten hun ervaren effectiviteit kort toe. Zo ervaren respondenten dat extra begeleiding tijdens stage/bpv bijdraagt aan het succesvol afronden van stages en een soepelere overstap naar en behoud van een werkplek. Ook bij maatwerk wordt ervaren dat de kans op een diploma en doorstroom groter wordt. Verder noemen mbo respondenten ook voornamelijk werkzame elementen. Deze kunnen worden onderverdeeld in de volgende elementen:

- Vroege & warme overdracht: tijdige informatie en persoonlijke overdracht tussen vso en mbo.
- Individuele begeleiding: maatwerk, persoonlijke aandacht en opvolging.
- Samenwerking: afstemming tussen onderwijs en zorgpartners.
- Structuur & duidelijkheid: heldere verwachtingen en voorspelbare omgeving.
- Geleidelijke overgang: kennismaking en oefenen met mbo-context.
- Betrokkenheid & motivatie: zich gezien voelen, succeservaring.
- Vroege signalering: snel herkennen van obstakels.

In de meerkeuzevraag over werkzame elementen komt naar voren dat de werkzame elementen sterk verschillen per interventietype. De meeste interventies maken gebruik van meerdere werkzame elementen. Voor een volledig overzicht van werkzame elementen per interventietype zie Bijlage 2.

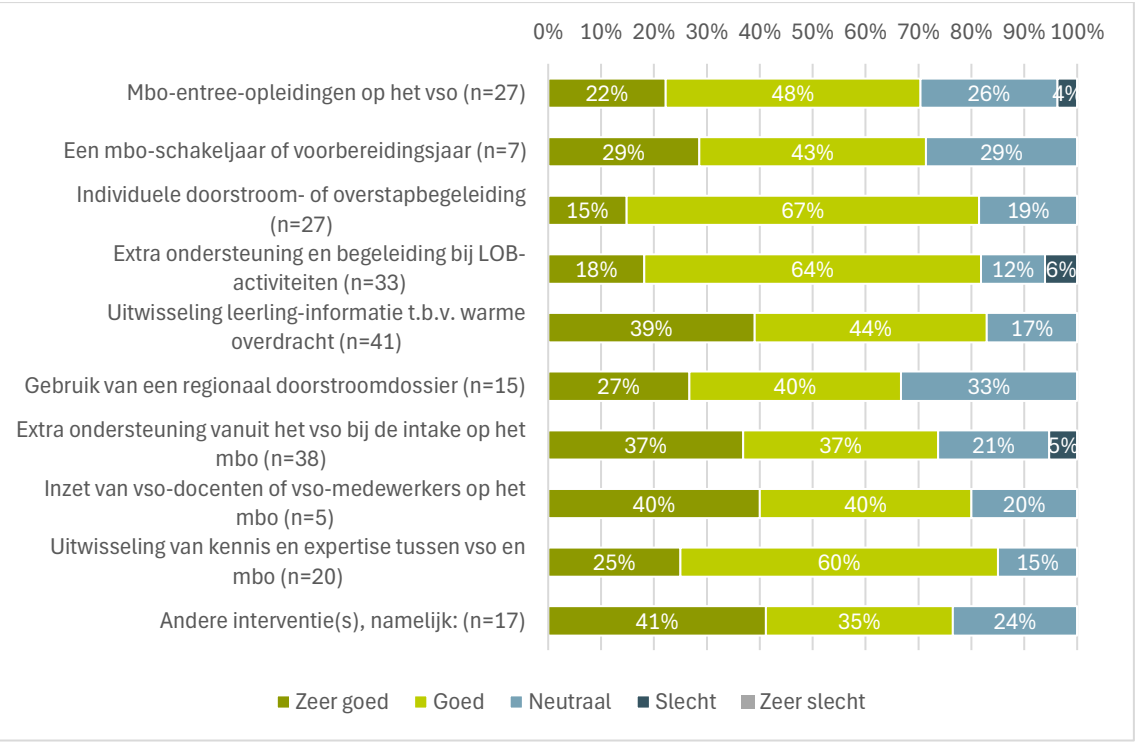
Conclusie
Zowel vso- als mbo-respondenten ervaren dat de ingezette interventies in belangrijke mate bijdragen aan het doorstroomsucces van leerlingen en studenten. De waardering is overwegend positief: vrijwel alle interventietypen worden als effectief beschouwd, met name de mbo-entreeopleidingen op het vso en individuele doorstroom- of overstapbegeleiding. Zowel in het vso als het mbo worden vergelijkbare werkzame elementen genoemd, waaronder samenwerking tussen instellingen, persoonlijke begeleiding en een warme overdracht.

2.6 Kosten en baten verhouding

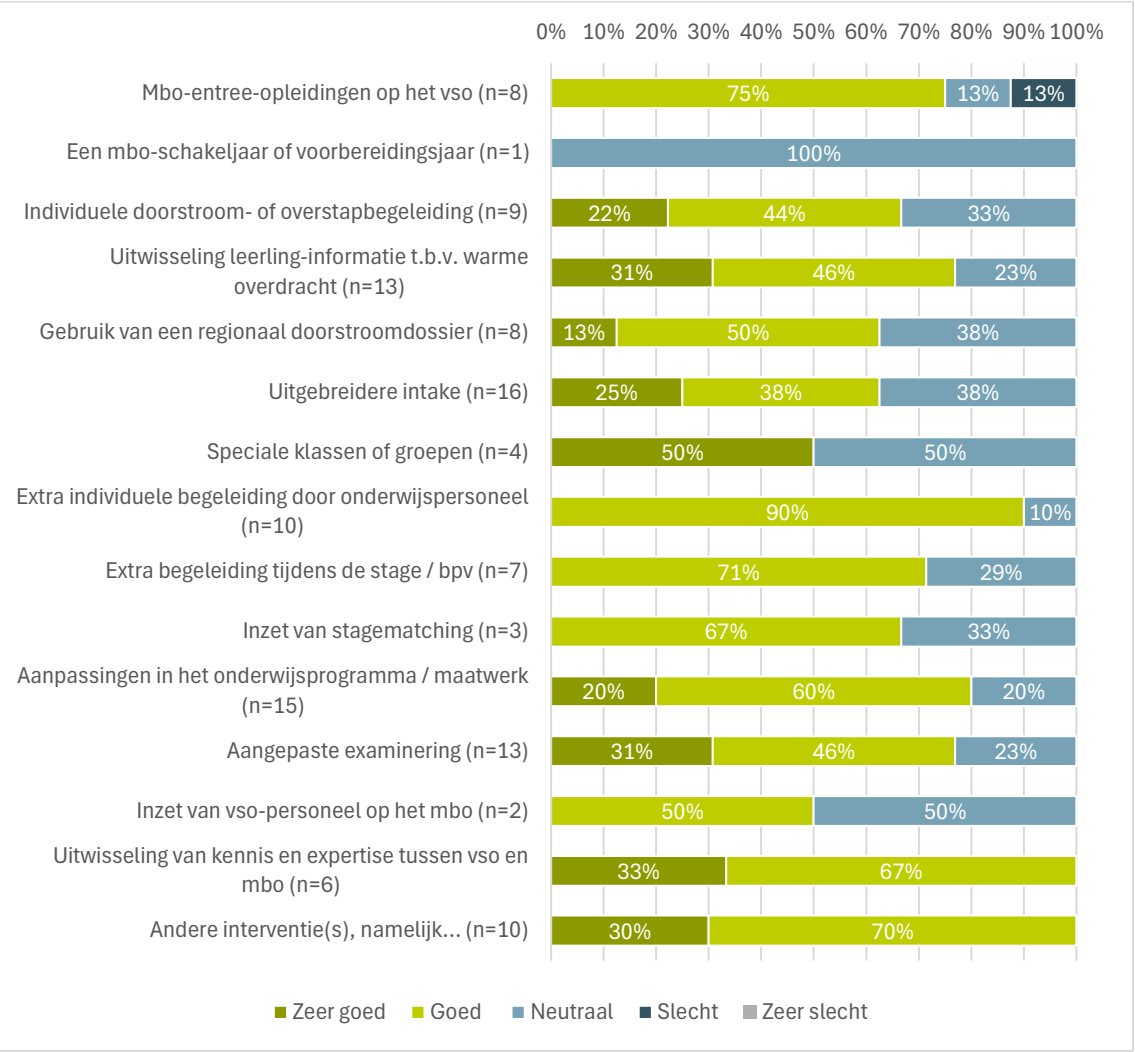
In deze paragraaf gaan we in op de ervaren kosten en baten verhouding volgens zowel vso- als mbo-respondenten. We hebben aan respondenten gevraagd de kosten en baten verhouding in te schatten voor de genoemde interventie(s).

De resultaten zijn weergegeven in Figuur 7 (vso) en Figuur 8 (mbo). Zowel de vso- als mbo respondenten zijn overwegend positief: de meerderheid beoordeelt de kosten/baten verhouding van de interventietypen als goed of zeer goed. Tegelijkertijd is er weinig sprake van onderscheidend vermogen. Een klein percentage vso respondenten beoordelen de kosten en baten verhouding van LOB ondersteuning, intake ondersteuning en mbo-entree-opleidingen als slecht. Voor mbo-respondenten geldt dit alleen voor mbo-entree-opleidingen.

Figuur 7 Verhouding tussen kosten en baten per interventietype. Bron: vso vragenlijst.



Figuur 8 Verhouding tussen kosten en baten per interventietype. Bron: mbo vragenlijst.



Conclusie

Zowel vso- als mbo-respondenten beoordelen de verhouding tussen kosten en baten van de ingezette interventies overwegend positief. De meeste interventietypen worden als (zeer) kosteneffectief ervaren, wat erop wijst dat de baten opwegen tegen de benodigde inzet. Tegelijkertijd is het onderscheid tussen interventies beperkt: respondenten zien weinig verschil in de kosten-batenverhouding tussen de verschillende typen interventies. Opvallend is dat een klein percentage van zowel vso- als mbo-respondenten de entreeopleidingen als ongunstig beoordeelt wat betreft de kosten-batenverhouding. Dit suggereert dat deze interventie, ondanks de overwegend positieve waardering, in de praktijk mogelijk een hogere inzet of complexere uitvoering vraagt in verhouding tot de ervaren opbrengsten. Overkoepelend duidt dit echter op een breed draagvlak voor de ingezette interventies en een positieve waardering van hun effectiviteit ten opzichte van de investering die zij vragen.

2.7 Behoeftes en aanbevelingen

Tot slot vroegen we vso-scholen en mbo-instellingen op welke punten de ondersteuning voor leerlingen bij de overgang van het vso naar het mbo in hun regio verbeterd kan worden en wat daar voor nodig is. Op deze open vraag hebben 55 vso respondenten en 21 mbo respondenten geantwoord.

Vso-scholen
Vso-scholen benoemen enkele behoeften in het kader van de inzet van interventies. Allereerst geven respondenten aan dat er een sterke behoefte is aan intensievere en meer gestructureerde samenwerking met het mbo om de overstap succesvoller te laten verlopen. Momenteel ervaren vso-scholen verschillen in de mate van samenwerking met en tussen mbo-instellingen. De respondenten benoemen enkele wensen en mogelijkheden om deze samenwerking te versterken. Zo uiten zij de wens om tot eenduidige processen te komen, van interesse/aanmelding tot aan de start op het mbo. Dit zou volgens respondenten kunnen via een vast overdrachtssysteem of een digitaal platform dat op alle scholen wordt gebruikt. Een ander voorstel is het afsluiten van regionale convenanten waarin afspraken rondom toelaten/begeleiding van vso-leerlingen worden vastgelegd. De samenwerking zou volgens respondenten ook versterkt kunnen worden door het aanstellen van vaste contactpersonen bij mbo-instellingen of door het organiseren van regelmatige netwerkbijeenkomsten tussen vso- en mbo-professionals.

Ten tweede benoemen respondenten behoefte te hebben aan meer kennis van en inzet rondom ondersteuningsbehoeften van vso-studenten binnen het mbo. Zo wordt genoemd dat er behoefte is aan (een betere inzet van) een overstap/doorstroomcoach en wenmogelijkheden voor leerlingen op het mbo. Respondenten geven aan dat er meer ruimte zou moeten zijn voor leerlingen om op een laagdrempelige manier kennis te maken met het mbo, bijvoorbeeld via stages, een pre-entreeprogramma binnen het vso, pre-mbo, een tijdelijke tussenvoorziening of de mogelijkheid om in het laatste jaar van het vso al mee te draaien in het mbo. Daarnaast leeft onder vso-respondenten de wens dat mbo-instellingen beter toegerust zijn op de ondersteuning van ‘hun’ leerlingen. Er is behoefte aan meer kennis over de specifieke ondersteuningsbehoeften van vso-leerlingen en het kunnen toepassen van handelingsadviezen. Ook het uitwisselen van informatie over het opleidingsaanbod van beide schooltypen wordt belangrijk gevonden, zodat vso-leerlingen beter voorbereid aan hun mbo-opleiding kunnen beginnen.

Mbo-instellingen
Mbo respondenten zien kansen om oriëntatiemogelijkheden om de overstap van vso-leerlingen naar het mbo te verbeteren. Er is behoefte aan meer mogelijkheden tot maatwerk voor deze doelgroep op het mbo, ook tijdens de overstap. Genoemd worden onder andere meeloopdagen, voorlichting over opleidingen, en instrumenten als voorschakeltrajecten. Deze vormen van oriëntatie bieden leerlingen de mogelijkheid om in een vroeg stadium kennis te maken met het mbo, zodat zij beter voorbereid de overstap kunnen maken.

Daarnaast wordt het aanleren van basisvaardigheden die op het mbo nodig zijn, zoals studievaardigheden en zelfstandigheid, gezien als belangrijk onderdeel van de voorbereiding. Respondenten signaleren dat vso-docenten vaak onvoldoende zicht hebben op wat het mbo precies vraagt van leerlingen. De mbo respondenten hebben behoefte aan een gedeeld begrip van elkaars onderwijscontext betere afstemming te realiseren. Dit vraagt om heldere afspraken, vaste aanspreekpunten en tijdig overleg over wat er nodig is voor een succesvolle overstap.

Een andere behoefte die wordt aangekaart is een verbeterde informatieoverdracht tussen vso en mbo in het kader van een warme overdracht. Respondenten spreken over een gezamenlijk systeem waarin deze informatie structureel wordt vastgelegd en gedeeld. Bij de aanmelding moet de ondersteuningsbehoefte van de leerling in beeld zijn. Verder geven respondenten aan dat er routekaarten zijn ontwikkeld. Wel benadrukt één respondent dat het implementeren van de routekaart uitdagingen met zich meebrengt.

Conclusie

De behoeften van zowel vso- als mbo-respondenten komen grotendeels overeen. Beide groepen geven aan dat er behoefte is aan meer oriëntatiemogelijkheden voor vso-leerlingen, zodat zij beter kunnen wennen aan het mbo. Ook is er behoefte aan wederzijds begrip van elkaars onderwijscontext en verwachtingen, en aan meer structurele kennis-, informatie- en expertise-uitwisseling. Vso-scholen geven aan dat mbo-instellingen meer inzicht zouden moeten hebben in de ondersteuningsbehoeften van hun leerlingen, terwijl mbo-instellingen juist behoefte hebben aan meer kennis bij vso-scholen over wat er van leerlingen/studenten op het mbo wordt gevraagd. Tot slot is er een duidelijke behoefte aan betere afstemming en intensievere samenwerking rondom de overstap van vso naar mbo. Deze behoeften hebben we meegewogen bij de selectie van kansrijke interventies die zijn bezocht in de verdiepende fase.

3 Kwalitatieve verdieping

Dit hoofdstuk bundelt de belangrijkste bevindingen uit het verdiepende onderzoek. We beschrijven de acht onderzochte interventies, hun kenmerken en de fundamentele uitdaging waar jongeren voor staan bij de overstap van vso naar mbo.

3.1 Acht onderzochte kansrijke interventies

Voor dit onderzoek zijn acht kansrijke interventies nader onderzocht door middel van interviews met professionals en jongeren. Deze interventies vertegenwoordigen verschillende benaderingen voor de begeleiding van vso-leerlingen bij de overstap naar het mbo en zijn geselecteerd op basis van de inventarisatie uit de vragenlijsten en regionale programma's.

De acht onderzochte interventies zijn:

1. **Geïntegreerde entreeroute VSO De Atlas (Emmen)**: Jongeren volgen in leerjaar 4 al één dag per week onderwijs op het mbo terwijl ze nog op het vso zitten, waardoor ze geleidelijk wennen aan het mbo-systeem.
2. **Geïntegreerde leerroute PrO/vso-ROC (Amsterdam)**: Een volledig tussenjaar waarbij jongeren één dag per week op het mbo zijn, drie dagen stage lopen en één dag terugkomen op het vso voor begeleiding, met behoud van de vertrouwde mentor.
3. **Oriëntatie activiteiten Next Level (Nijmegen)**: Een uitgebreid pakket aan oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten, waaronder een tweedaags programma na de examens waarbij jongeren het mbo-gebouw leren kennen en praktische vaardigheden oefenen.
4. **Overstapcoaches VSO De Monoliet (Leeuwarden)**: Een samenwerking tussen vso en mbo waarbij jongeren kunnen kiezen voor een coach vanuit het vso of mbo, met voorlichting, oriëntatie en individuele begeleiding.
5. **Doorstroomcoaching ROC Mondriaan (Den Haag)**: Coaches vanuit het mbo maken al op het vso kennis met jongeren en begeleiden hen intensief tijdens de voorbereiding en eerste periode op het mbo.
6. **Coaches Start & Go (Arnhem)**: Individuele regionale overstapcoaching waarbij coaches een half jaar voor tot een half jaar na de overstap jongeren ondersteunen bij praktische en persoonlijke vraagstukken.
7. **REA College (Nijmegen)**:
    1. **Ontwikkeltraject:** Een intensief traject van 10 maanden voor jongeren tussen 16-18 jaar die twijfelen over hun vervolgroute, met focus op persoonlijke ontwikkeling en beroepsoriëntatie door stages en praktijkervaring.
    2. **Talentexpeditie:** Een kortdurend traject van 8 weken voor jongeren van 18+ die inzicht willen krijgen in hun talenten en mogelijkheden door praktische opdrachten en kennismaking met verschillende werkvelden.

Deze acht interventies gelden als voorbeelden van goede praktijk binnen Nederland, die ter inspiratie en kennisdeling dienen. Tegelijkertijd is het belangrijk te benadrukken dat zij niet noodzakelijk de meest toonaangevende of volledig ontwikkelde voorbeelden vertegenwoordigen. Uitgebreide beschrijvingen van alle acht interventies zijn opgenomen in Bijlage 3 van dit rapport. Daarnaast is een interactief pdf-document, het praktijkkompas, beschikbaar waarin de interventies bondig worden gepresenteerd met concrete praktijkvoorbeelden en contactgegevens voor verdere informatie-uitwisseling.

Het Ontwikkeltraject en Talentexpeditie worden niet uitgevoerd door het bekostigd onderwijs en zijn daarmee niet direct toegankelijk zonder aanvullende kosten of subsidiering. Deze twee interventies zijn wel opgenomen als voorbeeld, omdat de aanpak en opzet een bron van inspiratie kan zijn voor andere instellingen en regio's. De specifieke regelgeving rondom deze voorbeelden dient echter wel in acht te worden genomen bij het lezen van de beschrijvingen.

3.2 Kenmerken: divers, lokaal en relatief jong

Interventies zijn vaak lokaal ontstaan en vormgegeven vanuit de praktijk. Ze worden gedreven door professionals die een probleem zien en daar een antwoord op formuleren. Dit heeft als voordeel dat interventies goed aansluiten bij lokale behoeften. Tegelijkertijd blijft kennis lokaal en kunnen regio's moeilijk leren van elkaars ervaringen zonder direct contact. We zien bijvoorbeeld meerdere interventies die op vergelijkbare principes zijn gebaseerd, maar steeds net anders zijn vormgegeven. Meerdere interventies werken bijvoorbeeld met overstap- of doorstroomcoaches die jongeren begeleiden tijdens de overstap naar het mbo, maar elk met een eigen invulling. In Arnhem (Start & Go) werken coaches vanuit verschillende organisaties die jongeren begeleiden van een half jaar tot een half jaar na de overstap, terwijl bij het ROC Mondriaan in Den Haag de doorstroomcoaches in dienst zijn van het mbo. Bij De Monoliet in Leeuwarden kunnen jongeren zelf kiezen tussen een coach van het vso of het mbo, waarbij de begeleiding korter duurt dan bij de andere twee genoemde interventies.

Opvallend is dat veel interventies relatief jong zijn, meestal enkele jaren oud. De meeste interventies zijn pas de afgelopen jaren gestart, mogelijk als gevolg van de wettelijke verplichting voor regio's vanaf 2019 om deze doelgroep in beeld te hebben en te ondersteunen. Ook speelt nu in veel regio's de aanloop naar de wet '*Van school naar duurzaam werk'* en de daarmee samenhangende toegenomen aandacht voor de vso-mbo overstap en versterking van de samenwerking tussen beide onderwijsvormen. Deze beperkte looptijd van de interventies heeft implicaties voor het nog geringe zicht op de effectiviteit van de ingezette interventies. Jongeren zijn vaak nog bezig met hun opleiding en diplomering duurt meerdere jaren, waardoor definitieve uitspraken over succes nog niet mogelijk zijn. Ook interventies die langer bestaan blijven continu in ontwikkeling, zoals de PrO/vso-ROC Route in Amsterdam. Deze interventies zijn responsief, ze passen zich continu aan op basis van resultaten en veranderingen in de onderwijssystemen. Dit aanpassingsvermogen is waardevol voor kwaliteitsverbetering, maar bemoeilijkt systematische effectmeting. Daarnaast gaat het vaak om kleine aantallen jongeren per (lokale) interventie die de overstap maken. Deze kleine aantallen bemoeilijken statistische analyses, waardoor de effectiviteit van interventies moeilijk te meten is. Zodoende is er geen 'hard' bewijs over de effectiviteit van interventies voor de overstap van vso naar mbo. Wel hebben we tijdens de interviews informatie opgehaald over resultaten in de praktijk, de resultaten hiervan zijn te vinden in de casusbeschrijvingen in Bijlage 2 en hebben we gebruikt voor de conclusies in dit hoofdstuk.

3.3 Brede doelgroep met gedeelde ondersteuningsbehoeften

Een belangrijke bevinding uit dit onderzoek is dat de meeste onderzochte interventies zich richten op een bredere groep dan alleen vso-leerlingen. Vaak vallen ook pro-leerlingen en andere jongeren in kwetsbare posities (JIKP) onder dezelfde aanpak. De vraag is of vso-leerlingen hiermee wel de specifieke ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Uit de verdiepende interviews blijkt dat deze brede inzet wel goed aansluit bij de behoeften van vso-leerlingen. Hoewel de overgang van zeer kleine klassen naar een

grotere mbo-setting specifiek is voor vso, zijn de onderliggende behoeften breed gedeeld: vertrouwen, bekende gezichten, geleidelijke gewenning en persoonlijke aandacht. Interventies werken daarom niet met vso-specifieke methoden, maar met algemene principes die voor alle kwetsbare jongeren bij de overstap waardevol zijn.
Wel zijn er binnen de vso-populatie specifieke subgroepen die volgens sommige interventies extra aandacht vragen. Uit de interviews komen meerdere groepen naar voren die als extra kwetsbaar worden aangemerkt. Daarnaast benoemen professionals breed:

- Jongeren met internaliserende problematiek (angst, somberheid, laag zelfbeeld) die de overstap spannend vinden maar dit niet altijd uiten;
- Jongeren met externaliserende problematiek die juist baat zouden hebben bij begeleiding maar deze soms weigeren omdat ze zelf willen laten zien dat ze het kunnen;
- Jongeren met beperkte thuisondersteuning waarvan ouders het systeem niet begrijpen of niet kunnen meekijken en steun geven of jongeren zonder actief steunnetwerk.

Binnen deze bredere groepen worden twee specifieke subgroepen extra benadrukt:

- Jongeren met autisme (ASS) worden door meerdere geselecteerde interventies genoemd als grote groep binnen de doelgroep die baat hebben bij ondersteuning. Zij hebben specifiek moeite met de aspecten van de overstap die met voorspelbaarheid, overzicht en structuur te maken hebben. Zoals een professional uitlegde: *"Als je hen zegt 'dit is je rooster', verwachten ze ook te weten wat er in de gaten van het rooster wordt verwacht en hoe ze dat moeten doen. Dit soort dingen moet je voordoen en uitleggen."* De grote, drukke, veranderlijke mbo-omgeving kan leiden tot overprikkeling en angst.
- Jongeren met zware fysieke beperkingen vormen een kleinere maar zeer kwetsbare groep. Zij hebben niet alleen te maken met de algemene transitie-uitdagingen, maar ook met praktische obstakels zoals toegankelijkheid van gebouwen, beschikbaarheid van voorzieningen (zoals tillift), en het vinden van aangepaste stageplekken. Voor deze groep zijn de praktische voorbereidingen en het uitzoeken van wat er nodig is nog crucialer.

Bovengenoemde kenmerken vertonen ook overlap, en het onderscheid is niet altijd scherp. De eerste drie groepen zijn breed gedefinieerd op basis van gedragspatronen en thuisomstandigheden. Deze categorieën zien we vaak samenvallen met specifieke beperkingen die jongeren hebben.
Zo worden jongeren met ASS en jongeren met zware fysieke beperkingen specifiek benoemd vanwege de directe uitdagingen die uit deze beperkingen voortvloeien. Jongeren met ASS hebben bijvoorbeeld vaak ook internaliserende problematiek, zoals angst voor het nieuwe en een laag zelfbeeld als gevolg van eerdere mislukkingen. Bij hen gaat het om cognitieve en sensorische kwetsbaarheden die de drukkere en grotere mbo-omgeving extra moeilijk maken. Jongeren met fysieke beperkingen kunnen tegelijkertijd te maken hebben met beperkte thuisondersteuning omdat ouders het complexe zorgsysteem niet begrijpen, naast de praktische uitdagingen rondom toegankelijkheid. Het onderscheid tussen deze groepen is in de praktijk dus minder scherp: het gaat meer om verschillende invalshoeken om kwetsbaarheid te beschrijven. De professionals benoemen deze categorieën om te laten zien dat kwetsbaarheid veel gezichten heeft en niet alleen aan een beperking zelf hangt, maar ook aan persoonlijkheid, gedrag en de sociale context waarin jongeren opgroeien.

3.4 Fundamentele uitdaging bij overstap: een grote sprong verkleinen

Een belangrijke bevinding uit de verdieping is dat de overstap van vso naar mbo wordt ervaren als een grote stap voor jongeren die vanuit het vso komen. Professionals beschrijven tijdens de verdiepende interviews met metaforen als ‘enorme sprong’, ‘uit het beschermende vso naar het anonieme, grote mbo’ en van ‘volledig begeleid naar volledig zelfstandig’. Bij deze overstap verandert er veel tegelijk in de leefwereld van de jongere:

- **Fysieke omgeving:** van klein en overzichtelijk (vaak één gebouw met enkele tientallen leerlingen) naar groot en complex (meerdere gebouwen, honderden of duizenden studenten)
- **Letterlijk en figuurlijk de weg niet kennen:** niet weten waar lokalen zijn, waar je terecht kunt met vragen, wie je kunt aanspreken, hoe systemen werken
- **Groepsgrootte klas**: van kleine klassen met 8-12 leerlingen naar groepen van 20-30 studenten
- Begeleiding: van dagelijks intensief contact met vaste mentoren naar meer zelfstandigheid met beperkte contactmomenten
- **Structuur:** van strak georganiseerde dagen met duidelijke roosters naar meer eigen verantwoordelijkheid voor planning
- **Stages en werkplekleren:** naast het wennen aan het mbo moeten jongeren ook leren functioneren op de werkplek, vaak meerdere dagen per week. Deze combinatie van school en stage (op verschillende locaties) vergt veel organisatie en doorzettingsvermogen van jongeren
- **Verwachtingen:** van beschermende aanpak met veel begrip naar "mbo-waardige" gedragsverwachtingen

Professionals benadrukken dat niet één enkel aspect de moeilijkheid veroorzaakt, maar juist de combinatie van factoren: de gelijktijdige veranderingen zorgen ervoor dat de overgang ingrijpend wordt voor jongeren.

3.5 Samenwerking als randvoorwaarde

Alle onderzochte interventies zijn gebaseerd op samenwerking tussen het vso en mbo, waarbij vaak ook andere partijen zoals gemeenten, ouders, en externe hulpverlening betrokken zijn. De mate en vorm van samenwerking verschilt per interventie, maar uit de interviews blijkt dat succesvolle samenwerking essentieel is voor het laten slagen van de overstapbegeleiding.

Professionals benoemen het belang van korte lijnen en direct contact tussen professionals van vso en mbo. Dit maakt snelle afstemming mogelijk en voorkomt dat informatie verloren gaat. Duidelijke afspraken over wie waarvoor verantwoordelijk is, helpen om onduidelijkheid te voorkomen. Deze afspraken worden vaak vastgelegd in convenanten of samenwerkingsovereenkomsten. Regelmatig overleg, zowel structureel als casusgericht, zorgt ervoor dat professionals goed op de hoogte blijven van de jongere en ontwikkelingen, en samen kunnen bijsturen waar nodig. Wederzijds vertrouwen en begrip voor elkaars werkwijze en mogelijkheden zijn nodig: het vso begrijpt dat het mbo andere verwachtingen heeft en minder intensieve begeleiding kan bieden, terwijl het mbo graag wil voldoen in de ondersteuningsbehoeften van de vso-jongeren.

Tegelijkertijd worden er ook knelpunten ervaren in de samenwerking. Verschillen in systemen (zoals digitale monitoringsystemen, roosters, en communicatiesystemen) zorgen in sommige gevallen voor frictie. Overdrachtsdocumenten worden niet altijd door het mbo gelezen, waardoor cruciale informatie

soms verloren gaat. Privacywetgeving kan informatiedeling bemoeilijken. Ondanks dat vso en mbo begrip hebben voor elkaars werkwijze, is de capaciteit van professionals op het mbo vaak beperkt. Hierdoor moeten soms keuzes worden gemaakt in wie wel of niet begeleid worden.
Een belangrijk aandachtspunt dat uit alle interviews naar voren komt, is de financiering van interventies. Veel interventies zijn afhankelijk van tijdelijke financiering via vsv-middelen, projectgelden of gemeentelijke regelingen. Dit maakt interventies kwetsbaar en belemmert doorontwikkeling en opschaling. De kosten per leerling variëren sterk, startend bij €325 voor kennismakingsprogramma's (gericht op voorbereiding) tot €4.500 voor intensieve individuele coaching (gericht op voorbereiding, overstap en nazorg). Scholen en regio's gebruiken verschillende constructies om de financiering te organiseren, zoals detacheringsconstructies waarbij professionals formeel bij de ene school in dienst zijn maar (deels) worden betaald door de andere school. Onduidelijkheid over financiering en wie waarvoor betaalt, kan de samenwerking bemoeilijken. Heldere afspraken hierover, bij voorkeur vastgelegd in meerjarige convenanten, worden als essentieel gezien voor duurzame samenwerking.

3.6 Overeenkomsten en verschillen tussen de acht interventies

De acht onderzochte interventies laten zien dat er verschillende wegen leiden naar hetzelfde doel: een succesvolle overstap van vso naar mbo. Ze bieden niet één oplossing voor de grote sprong die jongeren moeten maken, maar hanteren vergelijkbare principes op verschillende manieren. Ondanks de diversiteit in vorm delen ze belangrijke kenmerken, maar vertonen ook fundamentele verschillen.

Belangrijkste overeenkomsten

Alle interventies delen in ieder geval vier kernkenmerken:

- **Maatwerk:** Geen enkele interventie past een standaardprogramma toe, maar stemt begeleiding af op de individuele jongere in intensiteit, duur en invulling.
- **Bekende gezichten:** Zes van de acht interventies werkt met een vaste persoon (coach of vso-mentor) die de jongere over de overgang heen begeleidt.
- **Geleidelijke gewenning:** De meeste interventies richten zich op een stapsgewijze kennismaking met het mbo-systeem, variërend van fysieke aanwezigheid op het mbo tijdens het vso tot oriëntatiedagen en begeleide ontmoetingen met contactpersonen op het mbo.
- **Samenwerking:** Alle interventies zijn gebaseerd op samenwerking tussen minimaal het vso en het mbo, waarbij korte lijnen, wederzijds vertrouwen en heldere afspraken als essentieel worden benoemd.

Belangrijkste verschillen

Bovendien verschillen de onderzochte interventies op vijf cruciale punten:

- **Welke fases worden aangegrepen:** De interventies verschillen in de momenten waarop zij worden ingezet bij de overstap. Sommige interventies worden al vroegtijdig op het vso ingezet ter voorbereiding, waar andere interventies alleen tijdens de overstap zelf worden ingezet.
- **Intensiteit en duur:** De interventies verschillen van licht (2 dagen ondersteuning zoals Next Level) tot zeer intensief (1 jaar bij geïntegreerde leerroutes, 5 dagen in de week), waar bij het coaching-traject de intensiteit gaandeweg en per persoon fluctueert.
- **Organisatievorm:** Geïntegreerde leerroutes vervangen delen van het reguliere programma, terwijl coaching-trajecten bijvoorbeeld aanvullend zijn op het reguliere aanbod.
- **Doelgroep:** Sommige interventies richten zich uitsluitend op vso-doorstromers (zoals bij de geïntegreerde entree-routes in Emmen), waar andere programma's zich richten op een bredere

doelgroep (zoals doorstroomcoaches op het ROC Mondriaan). Bovendien is een deel van de interventies alleen toegankelijk via een selectieprocedure, waardoor deze interventies niet alle jongeren op het vso bereiken.

- **Financiering:** Verschilt van structureel uit eigen onderwijsbudgetten tot projectmatig via vsv-middelen of compleet uit gemeentelijke regelingen (zoals het geval is bij het Talentexpeditie van REA College).

4 Conclusies en aanbevelingen

In dit afsluitende hoofdstuk brengen we de belangrijkste bevindingen uit de deskresearch, de analyse van regionale programma's, de vragenlijsten onder vso- en mbo-instellingen en de verdiepende interviews met acht kansrijke interventies samen. We beschrijven het brede landschap van interventies, welke interventies veelbelovend zijn en welke werkzame principes hieraan ten grondslag liggen. Tot slot formuleren we concrete aanbevelingen voor regio's die de overstap van vso naar mbo willen verbeteren.

4.1 Interventies zijn breed en divers, vaak niet alleen op vso gericht

Het onderzoek toont een rijk landschap van interventies, zoals te lezen is in hoofdstuk 3. Uit de vragenlijsten blijkt brede inzet op interventies zoals individuele overstapbegeleiding en mbo-entree opleidingen op het vso. Daarnaast zijn er ook veel aanpakken genoemd die niet zo zeer als interventie worden beschouwd, maar als een 'basis' in het goed ondersteunen van jongeren in hun overgangsfase van het vso naar het mbo, zoals een uitgebreidere intake, warme overdracht en meer uitgebreide uitwisseling van leerling-informatie. Deze meer gangbare werkwijzen vormen de basis waarop de in dit rapport beschreven aanvullende interventies worden ingezet.

Er worden vele interventies ingezet om de overgang van vso naar mbo te ondersteunen, maar relatief weinig interventies zijn specifiek en enkel gericht op de vso-doelgroep. Vso-leerlingen maken vaak deel uit van bredere aanpakken voor Jongeren in Kwetsbare Posities (JIKP). Ook zien we dat diverse aanpakken zich op zowel leerlingen uit het vso als uit het pro richten. In de beschikbare documenten, zoals regionale programma's, en antwoorden op de vragenlijsten, worden vso-leerlingen meestal meegenomen in interventies waar zij samen met praktijkonderwijs-leerlingen, jongeren met multiproblematiek, of kwetsbare jongeren in het algemeen worden ondersteund. Dit patroon zien we ook terug bij een deel van de acht verdiepend onderzochte interventies.

Dit is niet per se problematisch. Uit de verdiepende interviews blijkt dat ondersteuningsbehoeften van vso-leerlingen zowel specifieke als generieke kenmerken hebben. Specifiek is de overgang van zeer kleine klassen op het vso naar een grotere setting op het mbo. Breed gedeeld met andere kwetsbare jongeren is de behoefte aan vertrouwen, bekende gezichten, geleidelijke gewenning en persoonlijke aandacht. Interventies hanteren dus niet zozeer specifieke methoden voor vso-leerlingen, maar eerder algemene principes van goede overstapbegeleiding voor kwetsbare jongeren die daar extra baat bij hebben.

4.2 Positieve signalen uit de praktijk

Hoewel er weinig 'hard' bewijs bestaat over de effectiviteit van interventies voor de overgang van vso naar mbo, zijn er wel duidelijke signalen uit de praktijk die wijzen op positieve resultaten. Uit zowel de vragenlijsten als de verdiepende interviews blijkt dat professionals en jongeren overwegend positief zijn over de acht kansrijke, ingezette interventies.

De beperkte cijfers die beschikbaar zijn over de interventies, die we verder hebben onderzocht in de verdiepende fase, lijken veelbelovend. Interventies met intensieve coaching melden bijvoorbeeld zeer

lage uitvalpercentages tijdens het traject zelf. In de praktijk zien zij dat jongeren die zonder begeleiding de overstap maken vaak wel uitvallen. Een interventie laat zien dat vso-leerlingen die begeleid instromen op het mbo minder vaak uitvallen dan reguliere entree-studenten die vanuit het vso komen. Dit suggereert dat intensieve begeleiding niet alleen helpt bij de start, maar ook bijdraagt aan het uiteindelijke studiesucces en diplomering.

Alle geïnterviewde professionals zijn overtuigd van de waarde van hun interventie. Zij zien de impact die de ondersteuning heeft op de jongeren dagelijks. Ze beschrijven concrete voorbeelden van jongeren die zonder begeleiding waarschijnlijk zouden zijn uitgevallen, doordat zij bijvoorbeeld een moeilijke privésituatie hebben meegemaakt of moeite hebben met de systemen op het mbo. Dit geldt voornamelijk voor interventies gericht op doorstroomcoaching en geïntegreerde leerroutes.

Ook geïnterviewde jongeren die doorstroomcoaching hebben ontvangen zijn positief over de ondersteuning die zij ontvingen. Ze geven aan dat ze zonder interventie waarschijnlijk waren gestopt met school, dat de overstap groot was en ze niet weten hoe dat was geweest zonder begeleiding. Sommigen geven aan dat ze niet weten in welke situatie ze waren beland als ze geen extra ondersteuning hadden gekregen. Deze ervaringen laten zien dat de interventies gericht op doorstroomcoaching van betekenis zijn voor de jongeren.

4.3 Veelbelovende interventievormen

Ondanks het ontbreken van hard bewijs over effectiviteit van interventies, zijn op basis van dit onderzoek wel interventievormen te identificeren die veelbelovend zijn. Drie interventievormen springen eruit op basis van een combinatie van frequentie van inzet, ervaren effectiviteit door professionals, en beschikbare cijfers uit de praktijk. Omdat veel van deze interventies nog relatief jong zijn en met kleine groepen werken, is het op dit moment nog te vroeg voor definitieve uitspraken over effectiviteit. Wel zijn deze interventievormen interessant om op langere termijn systematisch te volgen. Voorwaarde daarbij is dat interventies vanaf de start systematisch monitoren. Bovendien lijkt een combinatie van begeleiding bij de voorbereiding, tijdens de overstap en bij de landing in het mbo bij te dragen aan het succes van het landen op het mbo.

Mbo-entree opleidingen op het vso

Deze interventie wordt relatief veel ingezet (43% van vso-scholen, 52% van mbo-instellingen) en springt er zodoende uit als meest veelbelovende interventie volgens vso-scholen en mbo-instellingen. Van alle onderzochte interventietypen wordt deze door vso-respondenten in de vragenlijst als meest effectief ervaren: bijna zeven op de tien vso-respondenten geeft aan dat deze interventie sterk bijdraagt aan goede doorstroom van leerlingen naar het mbo. Ook laten cijfers uit verdiepende interventies die entree-opleidingen combineren met vso veelbelovende resultaten zien. Zo behaalden bij één geïntegreerde entree-route 16 van de 21 deelnemende studenten hun diploma. Ook de PrO/vso-ROC route in Amsterdam laat zien dat vso-jongeren die via deze route een entreeopleiding volgen, vaker een diploma behalen dan vso-jongeren die rechtstreeks naar het reguliere mbo gaan.

De onderzochte interventies laten verschillende varianten zien in de vormgeving van mbo-entree opleidingen op het vso. Ter vergelijking in timing en opbouw: bij VSO De Atlas in Emmen start de voorbereiding op de entree-route in leerjaar 2 met interne stages, gevolgd door pre-entree in leerjaar 3 met externe begeleide stages, en de geïntegreerde entree-route in leerjaar 4. De PrO/vso-ROC route in

Amsterdam hanteert voorbereiding in het laatste leerjaar op pro/vso, gevolgd door het tussenjaar waarin leerlingen één dag per week les volgen op het mbo, drie dagen stage lopen en één dag terugkomen op het vso voor begeleiding.
Waar en door wie onderwijs verzorgd wordt verschilt ook: bij VSO De Atlas komen mbo-docenten tot december naar het vso, waarna leerlingen vanaf januari naar het mbo gaan met hun vso-docent. In Amsterdam volgen leerlingen hun mbo-dag op het ROC, maar behouden zij de intensieve begeleiding van hun vso-mentor tijdens de terugkomdag.
De organisatievorm en schaalgrootte verschillen ook aanzienlijk. De PrO/vso-ROC route is een breed regionaal samenwerkingsprogramma waarbij meerdere vso-scholen en mbo-instellingen samenwerken om volwaardige klassen van 12-16 leerlingen te vormen en 12 opleidingsrichtingen bij verschillende mbo-instellingen aan te bieden. Bij VSO De Atlas gaat het om samenwerking tussen één vso-school en één mbo-instelling, met twee klassen van gemiddeld 11 leerlingen en vier profielkeuzes.

Individuele doorstroom- en overstapbegeleiding

Uit de vragenlijst komt naar voren dat deze interventie breed wordt ingezet: ongeveer de helft van de vso-scholen en ruim de helft van de mbo-instellingen biedt individuele doorstroom- of overstapbegeleiding aan. Bovendien wordt dit type interventie het vaakst genoemd als goed voorbeeld in open antwoorden van de vragenlijsten. Uit de verdiepende interviews blijkt dat de uitval tijdens deze begeleiding laag is. Bij één van de onderzochte interventies zetten coaches zich al vanaf het laatste halfjaar op het vso in en begeleiden zij jongeren tot het eerste halfjaar op het mbo, met variërende intensiteit afhankelijk van de behoefte van de individuele jongere. Professionals geven aan dat zij ervan overtuigd zijn dat sommige jongeren zonder deze begeleiding waren uitgevallen. Jongeren zijn ook positief over deze vorm van begeleiding.

De onderzochte interventies laten enkele verschillen zien in vormgeving van coaching. Wat betreft frequentie varieert de intensiteit per jongere en fase: bij zowel Start & Go in Arnhem als doorstroomcoaching door ROC Mondriaan in Den Haag loopt de begeleiding van een half jaar voor tot een half jaar na de overstap, met in de kennismakingsperiode wekelijks tot tweewekelijks contact dat geleidelijk afbouwt naar langere intervallen. Bij De Monoliet in Leeuwarden start de begeleiding in het examenjaar en loopt door tot drie maanden na de start op het mbo.

Waar de coach vandaan komt verschilt ook. In Arnhem komen coaches vanuit verschillende organisaties (vso, mbo, vo, RBL), waarbij coaches die leerlingen van hun eigen school begeleiden vaak een hogere caseload aankunnen omdat zij de leerlingen al kennen. Bij De Monoliet kunnen jongeren kiezen tussen een vso-coach of mbo-coach, en bij ROC Mondriaan zijn de doorstroomcoaches in dienst van het mbo en functioneren ze als ambulante begeleiders op beide scholen (vso en mbo).

Ook verschilt de organisatievorm. Start & Go hanteert een brede regionale aanpak, waarbij coaches voor verschillende mbo-instellingen werken, waardoor begeleiding mogelijk is ongeacht waar de leerling voor het mbo kiest. Daarentegen is de begeleiding bij ROC Mondriaan afhankelijk van de schoolkeuze van de leerling: alleen leerlingen die naar deze specifieke mbo-instelling gaan, komen in aanmerking voor coaching.

Oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten

Oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten zijn interessante aanpakken die zich richten op de praktische voorbereiding op het mbo. Bij één van de onderzochte interventies volgen vso-leerlingen na hun examens een tweedaags programma op het mbo, waarbij ze het gebouw leren kennen, mbo-studenten

ontmoeten, en praktische informatie krijgen over het studeren op het mbo. Meerdere van de onderzochte interventies gebruiken deze aanpak in combinatie met een andere interventie die jongeren bijstaat tijdens de overstap. Dit dient dan ook voornamelijk ter voorbereiding.
Uit evaluaties van een van de interventies blijkt dat ongeveer 90 tot 95% van de deelnemende vso-jongeren na één jaar opleiding nog op het mbo zit. Zowel mentoren als jongeren vinden de oriëntatiedagen zinvol ter voorbereiding op de overstap. Jongeren geven aan nu te weten waar wat te vinden is, een indruk te hebben van de opleiding, verschillende personen te kennen, en zich bewust te zijn van de verwachte zelfstandigheid. Hoewel dit een hoog percentage is, is deze niet volledig toe te schrijven aan de oriëntatieactiviteiten, omdat jongeren ook andere ondersteuning ontvangen. Oriëntatie-activiteiten – op verschillende momenten en met verschillende doelen - worden in veel regio's dan ook vooral ingezet als startpunt van een bredere begeleidingsaanpak, waarbij jongeren na de oriëntatiedagen doorstromen naar vervolgondersteuning zoals individuele coaching of extra begeleiding op het mbo.

4.4 Werkzame principes voor jongeren uit kansrijke interventies

Ondanks grote diversiteit in vorm en organisatie, vertonen de onderzochte interventies die door professionals en jongeren als effectief worden ervaren dezelfde onderliggende kenmerken. Ze kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven, maar de onderliggende werkzame mechanismen blijven hetzelfde. Hieronder beschrijven we elk principe, waarom het belangrijk is en geven we concrete aanbevelingen voor regio's.

Geleidelijke gewenning in plaats van grote overgang

Alle succesvolle interventies bouwen stapsgewijze gewenning in aan het mbo-systeem. Dit gebeurt temporeel (begeleiding begint maanden voor de overstap en loopt maanden door erna), fysiek (jongeren komen al voor de officiële start op het mbo-gebouw), relationeel (nieuwe contacten worden gelegd terwijl vertrouwde contacten blijven), en qua verantwoordelijkheid (geleidelijke toename van zelfstandigheid met vangnet). Het concept van een "zachte landing" kwam in vrijwel alle interviews naar voren als terugkerend thema. Interventies proberen letterlijk een landingsbaan te creëren tussen de beschermde vso-omgeving en de zelfstandige mbo-wereld.

De overstap naar het mbo is een enorme stap voor vso-leerlingen. Jongeren leren het mbo niet kennen door erover te horen, maar door het echt te ervaren. Interventies die jongeren praktisch laten beleven wat het mbo inhoudt (door bijvoorbeeld rondleidingen, meeloopdagen, proeflessen, en stages) worden als veel waardevoller ervaren dan alleen voorlichting. Praktijkervaringen geven een realistisch beeld: hoe groot is het gebouw, hoe druk zijn de gangen, wat wordt er verwacht op een schooldag? Dit helpt jongeren zich mentaal voor te bereiden, praktische drempels te verlagen, te ervaren en begeleid te nemen, en in te schatten of deze omgeving bij hen past.

Concrete tips voor regio's:

- **Meerdaags oriëntatieprogramma** (zoals Next Level in Nijmegen): Organiseer na de examens een tweedaags programma op het mbo waarbij jongeren het gebouw leren kennen, zittende studenten ontmoeten, rondleidingen krijgen en praktische informatie krijgen over studeren op het mbo. In Nijmegen bereiken ze 70-80 leerlingen per jaar. Ze oefenen waar je eten haalt, hoe je inlogt, waar de mediatheek is.

- **Wekelijkse mbo-dag terwijl jongeren nog op vso zitten** (zoals de geïntegreerde entreeroute in Emmen): Laat jongeren in leerjaar 4 al één dag per week naar het mbo komen voor lessen terwijl ze nog op het vso zitten. In Emmen komen leerlingen elke woensdag in jaar 4 naar het mbo, hun vso-docent gaat in het begin mee als vangnet. Ze wennen geleidelijk aan het gebouw, de docenten en de systemen waar het mbo mee werkt.
- **Volledig tussenjaar** (zoals PrO/vso-ROC route): Organiseer een heel tussenjaar waarbij jongeren één dag per week op het mbo zijn, drie dagen stage lopen en één dag terugkomen op het vso voor begeleiding. In Amsterdam volgen jongeren zo een jaar lang een entreeopleiding met intensieve begeleiding, waarna ze hun diploma voor entree-onderwijs behalen.
- **Meeloopdagen en proeflessen** (zoals Ontwikkeltraject en Talentexpeditie van REA College)**:** Laat vso-leerlingen al in leerjaar 3 of begin leerjaar 4 meeloopdagen hebben op het mbo. Ze kunnen dan een dag meelopen in een klas en ervaren hoe een lesdag eruitziet. In Leeuwarden bezoeken leerlingen verschillende locaties van het mbo.

Een bekend gezicht als brug tussen twee werelden

Continuïteit in begeleiding en het hebben van een vertrouwd persoon wordt door professionals én jongeren als essentieel benoemd. Dit bekende gezicht – zoals een vso-mentor die mee overgaat of een doorstroomcoach – vervult meerdere functies: vertrouwenspersoon bij wie je terecht kunt, iemand die het systeem kent en opkomt voor de jongere, en een stabiele factor is in een tijd waarin alles verandert.

Daarnaast worden overdrachtsdocumenten in de praktijk niet altijd gelezen door mbo-professionals. Zij beginnen vaak met 'een schone lei', waardoor cruciale informatie over ondersteuningsbehoeften verloren gaat. Succesvolle interventies maken informatie levend door persoonlijk contact. Hoewel er overdrachtsdocumenten bestaan met uitgebreide informatie over ondersteuningsbehoeften, worden deze in de praktijk onvoldoende benut. Interventies die wel werken, compenseren dit door persoonlijke gesprekken, aanwezigheid van coaches bij intakes, en driehoeksgesprekken waarin de jongere zelf zijn verhaal doet. Het probleem zit niet in het ontbreken van informatie (die staat vaak al in systemen), maar in het actief maken en gebruiken van die informatie door professionals.

Concrete tips voor regio's

- **Doorstroomcoaches vanuit mbo:** Bij ROC Mondriaan maken coaches al op het vso kennis met jongeren. Ze gaan mee naar kennismakingsgesprekken, open dagen, helpen met praktische zaken en leggen contact met SLB'er en IB'er voordat het schooljaar begint. Ze bellen zelfs 's avonds om te herinneren aan voorbereiding. Na de start bouwen ze geleidelijk af: van wekelijks naar tweewekelijks naar maandelijks contact.
- **Overstapcoaches vanuit vso:** Zet coaches in die een half jaar voor de overstap starten en tot een half jaar daarna doorgaan. Bij de vso Monoliet kunnen jongeren kiezen voor een coach vanuit vso (vertrouwd) of mbo (nieuwe start). Coaches zijn laagdrempelig bereikbaar via app/telefoon en pakken alles op wat niet bij vso of mbo hoort: mee naar intake, helpen met OV-route uitzoeken, vragen beantwoorden over communicatie van school.
- **Vso-mentor die blijft betrokken:** Laat de vertrouwde vso-mentor gedurende het hele eerste jaar betrokken blijven. In Amsterdam bij PrO/vso-ROC route komen leerlingen één dag per week terug op het vso bij hun vaste mentor. Deze dag fungeert als veilige thuisbasis waar ze terecht kunnen. De mentor kent de leerling goed en is de constante factor tijdens alle veranderingen.

Palet aan ondersteuning nodig voor overstap

Veel interventies lijken niet op zichzelf te staan, maar worden gecombineerd met andere vormen van ondersteuning. Scholen en regio's zetten niet alleen in op eenmalige activiteiten, maar combineren programmatische elementen (zoals voorlichting, kennismakingsdagen, LOB-activiteiten) met doorlopende maatwerkbegeleiding (zoals individuele overstapcoaching). In Nijmegen wordt bijvoorbeeld Next Level, een tweedaags oriëntatieprogramma, gecombineerd met overstapcoaching door Team Passend Onderwijs voor jongeren die extra ondersteuning nodig hebben.
Professionals geven aan dat één interventie vaak niet genoeg is. Voor een succesvolle overstap is vaak een palet aan interventies nodig dat zich richt op alle fasen die van belang zijn voor een succesvolle overstap: voorbereiding (op het vso), begeleiding tijdens de overstap zelf en nazorg (in ieder geval gericht op de eerste periode op het mbo). Dit is ook afhankelijk van de jongere: de ene jongere is geholpen met interventies gericht op ondersteuning tijdens de overstap, waar de ander in alle fasen ondersteuning nodig heeft. Deze combinatie van interventies creëert samen de 'zachte landing' die jongeren volgens geïnterviewde professionals nodig hebben.

Concrete tips voor regio's

Succesvolle overstapbegeleiding is vaak geen kwestie van één korte interventie inzetten, maar van een samenhangende aanpak. Uit interviews en praktijkvoorbeelden blijkt dat jongeren baat hebben bij een combinatie van ondersteuning: voorbereiding (startend op het vso), begeleiding tijdens de overstap en nazorg op het mbo. Welke combinatie nodig is verschilt per jongere.

- **Denk in combinaties, niet in keuzes**: Bij de inrichting van ondersteuning moet niet worden gedacht in termen van 'óf voorlichting, óf coaching, óf entree-routes', maar eerder in termen van 'hoe kunnen deze elementen elkaar versterken en samen een doorlopende leerlijn vormen?'.
- **Houd rekening met verschillen tussen jongeren**: Niet iedere interventie is geschikt voor iedere vso-leerling. Zo zeggen professionals van geïntegreerde leerroutes bijvoorbeeld dat motivatie echt nodig is om het te kunnen laten slagen, omdat het een intensieve interventie is voor de jongere zelf. Daar is maximale inzet van de jongere voor nodig. Ook kan het waardevol zijn om jongeren een keuze te bieden in wie hen begeleidt: een coach vanuit het vertrouwde vso of juist een coach vanuit het mbo voor een frisse start.
- **Creëer een doorlopende leerlijn**: Zorg dat interventies elkaar opvolgen en versterken over de verschillende fases heen (voorbereiding, overstap, nazorg), zodat jongeren niet telkens opnieuw moeten beginnen bij een nieuwe vorm van ondersteuning.

Netwerkbenadering: een netwerk om de jongere heen is nodig

Een succesvolle overstap vraagt om een heel netwerk rondom de jongere, niet alleen om individuele inspanning. De transitie van vso naar mbo is te complex en ingrijpend om door de jongere alleen, of door één school of één professional, te worden begeleid. Meerdere interventies betrekken daarom actief alle partijen die een rol spelen in het leven van de jongere. Externe hulpverlening (zoals buurtteams, jeugdzorg of expertisecentra) blijft aangesloten. Gemeenten faciliteren waar nodig extra ondersteuning of voorzieningen. Ouders, begeleiders of het bredere steunnetwerk worden niet alleen geïnformeerd maar actief betrokken bij voorlichting en gesprekken, zodat zij thuis kunnen ondersteunen en de impact van de overstap en het mbo-systeem begrijpen. Privéleven en school lopen vaak door elkaar heen: problemen in de thuiscontext werken vaak door op school. Het is daarom belangrijk om ouders/begeleiders te betrekken en zodoende zicht te hebben op de leefomgeving van de jongere.

Deze netwerkbenadering zorgt dat er altijd iemand is die meekijkt, dat informatie niet verloren gaat bij overgangen, en dat jongeren niet "tussen wal en schip vallen" wanneer zij van de ene naar de andere organisatie gaan. Bovendien is het belangrijk omdat er volgens een aantal geïnterviewde professionals steeds vaker sprake is van multiproblematiek die meerdere domeinen raakt (onderwijs, zorg, sociaal). Daarnaast zorgt een netwerk ervoor dat bij uitval van één schakel - bijvoorbeeld door ziekte of vertrek van een professional - het netwerk intact blijft en de jongere er niet alleen voor komt te staan.

Concrete tips voor regio's

- **Betrek ouders vanaf het begin bij het overstaptraject:** Organiseer bij de start van begeleiding een welkomstgesprek waarbij ouders aanwezig zijn. In Arnhem bij Start & Go legt de coach uit wat het traject inhoudt, wat er van de jongere verwacht wordt en hoe ouders kunnen ondersteunen. Neem ouders op in een groepsapp met coach en leerling die ook na de overstap blijft bestaan. Voor jongeren zonder actief steunnetwerk (zoals uithuisgeplaatsten of jongeren in een beschermd wonen groep) kan een begeleider, vertrouwenspersoon of contextcoach deze rol ook vervullen.
- **Organiseer voorlichtingsbijeenkomsten specifiek voor ouders:** Leg aan ouders uit hoe het mbo werkt, wat verschillen zijn met vso en wat er van jongeren verwacht wordt. Ook de rol van ouders hierbij benadrukken is van belang. Op sommige scholen worden ouders bijvoorbeeld uitgenodigd voor algemene voorlichting, en op andere scholen zijn coaches aanwezig om de oudergesprekken uit te voeren. Beschrijf in de interventiebeschrijvingen expliciet hoe ouders deelnemen aan intakegesprekken, planvorming, zorgoverleg en nazorg.
- **Neem ouders mee naar het mbo:** Probeer ouders ook fysiek naar het mbo te krijgen via driehoeksgesprekken. Als voorbeeld: in Amsterdam streven ze ernaar om ouders mee te nemen naar het ROC. Dit helpt ouders om een concreet beeld te krijgen van wat hun kind op het mbo gaat doen en maakt het mbo minder abstract. Betrek bij complexe thuissituaties ook jeugdzorg, wijkteams of andere contextpartners actief bij deze gesprekken, zodat de volledige leefwereld van de jongere wordt meegenomen in de begeleiding.

Maatwerk bieden binnen structuur

Alle interventies benadrukken maatwerk: elke jongere heeft eigen behoeften, maar krijgt ondersteuning binnen een vaste structuur die door de begeleiders wordt aangeboden. Deze structuur biedt houvast voor jongeren die dit zelf vaak (nog) niet kunnen creëren. Er zijn vaste onderdelen die iedereen doorloopt, maar binnen die structuur is ruimte voor variatie: de intensiteit van begeleiding verschilt per jongere, er zijn keuzemogelijkheden (bijvoorbeeld wel of geen buddy), en er kan worden afgeweken als de situatie daarom vraagt. Zo weten jongeren wat ze kunnen verwachten en krijgen ze ondersteuning die bij hun behoeften past, terwijl de structuur hen helpt grip te krijgen op hun leven.

Concrete tips voor regio's

- **Ontwikkel een gefaseerde aanpak:** Zorg voor vaste contactmomenten die alle jongeren doorlopen (zoals oriëntatie, intake en evaluatie), maar stem de frequentie en vorm van ondersteuning (daartussen) af op de individuele behoefte. Bij Start & Go Arnhem krijgen sommige jongeren lichte ondersteuning via appcontact tussen momenten door, en gaan coaches mee naar intakes. Voor andere jongeren is de ondersteuning intensiever, met huisbezoeken, gesprekken met ouders en andere betrokkenen, en het verbinden van verschillende partijen. Bij ROC Mondriaan varieert de intensiteit sterk: sommige jongeren kunnen de doorstroomcoach als vraagbaak gebruiken voor incidentele vragen, terwijl anderen dagelijks ondersteuning nodig hebben. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit herinneringen in de avond om zich voor te bereiden op de volgende dag, of begeleiding bij het op tijd komen door vroeg langs de deur te gaan.

- **Bouw ondersteuning geleidelijk op en weer af:** Begin niet meteen met volle intensiteit maar laat jongeren wennen. Dit zie je bijvoorbeeld terug in de geïntegreerde entreeroute in Emmen, waar jongeren in leerjaar 2 intern stagelopen, in leerjaar 3 begeleide externe stagelopen en in leerjaar 4 zelfstandig extern stagelopen. Bij coaching zie je dit ook terug: vaak begint coaching al op het vso, maar wordt het contact daar eerst langzaam opgebouwd, om zo het vertrouwen te krijgen van de jongere. Bij ROC Mondriaan is het contact in de kennismakingsperiode wekelijks of tweewekelijks, wordt dit vlak voor de vakantie minder frequent, en neemt de intensiteit weer toe bij de start van het mbo met wekelijks of tweewekelijks contact. In de afbouwperiode naar het eind van het eerste halfjaar worden steeds langere intervallen aangehouden. Ook bij Start & Go Arnhem wordt na 10 weken op het mbo gekeken of de jongere zonder coach verder kan, zodat de ondersteuning na de kerst kan worden afgebouwd.
- **Plan vaste evaluatiemomenten in:** Vaste evaluatiemomenten voorkomen dat jongeren onnodig lang begeleid worden of juist te vroeg worden losgelaten. Het is nodig om in te checken bij jongeren, omdat ze niet altijd uit zichzelf zullen melden hoe het gaat. Daarbij is het goed om je te richten op zelfstandigheid: dat de jongere leert dat dit wel belangrijk is om te doen, zodat de jongere gaandeweg losgelaten kan worden. Bij De Atlas in Emmen is er bijvoorbeeld iedere 10 weken een stage-evaluatie waar alle werknemersvaardigheden worden besproken. Bij Start & Go Arnhem is er na 10 weken op het mbo een studievoortgangsgesprek, waarbij de coach kan aansluiten en samen met de jongere wordt bekeken of de begeleiding nog nodig is. Voor entreeopleidingen zijn er zelfs elke vijf weken studievoortgangsgesprekken met de leerling, mentor en doorstroomcoach.
- **Werk met kleine groepen waar mogelijk:** Wanneer er sprake is van geïntegreerde leerroutes is het belangrijk om de klassen klein te houden. In Amsterdam zitten er niet meer dan 16 jongeren in een entreeklas, en het REA College heeft voor het ontwikkeltraject maximaal 12 deelnemers. Dit maakt persoonlijke aandacht en maatwerk mogelijk.

Zorg voor heldere afspraken over financiering

De overgang van vso naar mbo vraagt om meerjarige inzet en samenwerking tussen de betrokken partijen. Uit de praktijk blijkt dat veel veelbelovende interventies kwetsbaar zijn door tijdelijke (project) financiering en onduidelijke verdeling van verantwoordelijkheden. Zonder structurele financiering of opdracht is het moeilijk om langetermijnrelaties en structurele samenwerking op te bouwen. Dit is een vraag op stelselniveau, maar ook op regionaal niveau kan hier aan worden bijgedragen.

Concrete tips voor regio's

- **Leg financiële afspraken vast in meerjarige regionale convenanten:** Deze worden door alle partijen (vso-scholen, mbo-instellingen, gemeente) ondertekend. Zo ontstaat er zekerheid voor alle betrokkenen en kunnen interventies zich verder doorontwikkelen, zoals de PrO/vso-ROC route in Amsterdam.
- **Maak vooraf realistische kostenbegrotingen per leerling:** Uit de praktijk blijkt dat kosten sterk kunnen variëren, afhankelijk van het type interventie: zoals €325 voor een kennismakingsbijeenkomst per leerling, €1.150 per student voor een entreeopleiding, en €3.000-4.500 voor intensieve coaching. Dit helpt bij het maken van realistische plannen.
- **Overweeg detacheringsconstructies:** Wanneer professionals op meerdere scholen tegelijkertijd werken, kan een coach formeel in dienst blijven van het vso terwijl het vso de kosten vergoedt van de uren die de coach op het mbo werkt, of andersom. Dit biedt meer flexibiliteit in de samenwerking.

Monitor en evalueer interventies systematisch

Veel interventies zijn nog relatief jong en om grip te krijgen op welke interventies effectief zijn, is het nodig om aan systematische dataverzameling te doen. Begin dus al met systematische monitoring bij nieuwe interventies vanaf de start. Leg vooraf vast welke uitkomstmaten daarbij belangrijk zijn en gevolgd moeten worden. Bespreek tussentijdse bevindingen met elkaar, zodat hier op kan worden bijgestuurd en de interventie kan worden doorontwikkeld waar nodig.

Concrete tips voor regio's

- **Leg van tevoren vast wat je wilt meten:** Houd minimaal bij: aantal deelnemers per jaar, uitval tijdens traject/interventie, doorstroom naar mbo (welk niveau), en waar mogelijk diplomering op het mbo. Naast deze harde cijfers is het ook waardevol om welzijnsindicatoren mee te nemen, zoals bijvoorbeeld zelfgerapporteerde stress, motivatie en energie, en de ervaren veiligheid op school. Deze gegevens geven inzicht in het 'waarom' achter succesvolle doorstroom en helpen de effectiviteit breder te beoordelen. Dit zorgt er op den duur voor dat er meer grip komt op de effectiviteit van interventies.
- **Maak afspraken over gegevensuitwisseling:** Zorg voor duidelijke afspraken tussen vso, mbo en doorstroompunt over welke gegevens uitgewisseld mogen worden. Let op AVG-wetgeving bij het vastleggen van deze afspraken.
- **Deel bevindingen met andere regio's:** Via bestaande netwerken zoals netwerkcoördinatoren pro/vso, mbo platforms, regionale bijeenkomsten of publicaties. Leg interventies vast in toegankelijke formats zoals factsheets met kernpunten (probleemanalyse, doel, doelgroep, activiteiten, samenwerking, financiering, eerste bevindingen). Het wiel hoeft zo niet opnieuw te worden uitgevonden.
- **Bouw een cyclisch leerproces in:** Organiseer jaarlijks reflectiesessies met jongeren, ouders en uitvoerders om te evalueren wat wel en niet effectief is. Stel op basis daarvan concrete verbeterdoelen voor het volgende schooljaar. Wees daarbij ook transparant over wat níet werkt – alleen zo ontstaat een praktijk die echt lerend is.

4.5 Tot slot

Dit onderzoek biedt een rijk en divers beeld van de interventies die worden ingezet om de overgang van vso naar mbo te ondersteunen. Hoewel 'hard' bewijs over effectiviteit schaars is, zijn de signalen uit de praktijk veelbelovend. Professionals en jongeren zijn overwegend positief over de onderzochte, verdiepende interventies, en de beperkte beschikbare cijfers wijzen in positieve richting.

Wat opvalt is dat succesvolle interventies niet zozeer afhangen van hun specifieke vorm, maar van onderliggende werkzame principes: geleidelijke gewenning, continuïteit in begeleiding, een netwerkbenadering, en maatwerk binnen structuur. Deze principes kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven, afhankelijk van de lokale context en mogelijkheden.

Het landschap van interventies is breed en divers. De deskresearch, de analyse van regionale programma's en de vragenlijsten onder 70 vso-scholen en 18 mbo-instellingen laten zien dat er veel wordt ingezet op ondersteuning bij de overstap, maar dat interventies zelden specifiek op vso-leerlingen zijn gericht. Zij maken vaak deel uit van bredere aanpakken voor kwetsbare jongeren. De verdiepende interviews met acht kansrijke interventies bevestigen dit beeld en laten zien dat vso-leerlingen baat hebben bij algemene principes van goede overstapbegeleiding, met extra aandacht voor de grote stap

van klein en beschermd naar groot en zelfstandig. Alle onderzochte interventies zijn gebaseerd op samenwerking tussen vso en mbo, waarbij de kwaliteit van die samenwerking bepalend is voor het succes. Dat vraagt om korte lijnen tussen professionals, duidelijke afspraken over rollen en verantwoordelijkheden, en vooral heldere afspraken over financiering en informatiedeling.

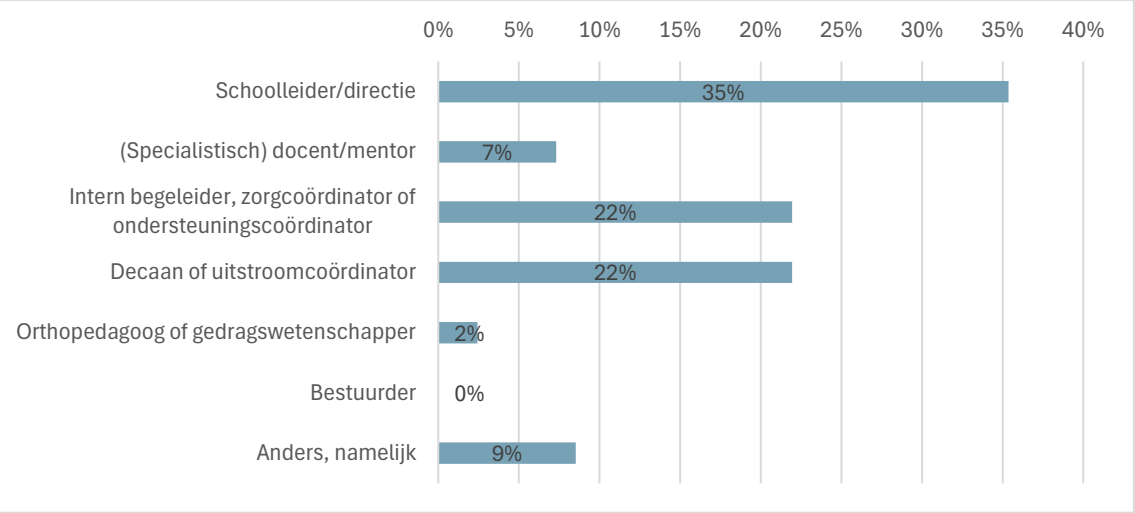
Systematische monitoring van interventies is vaak nog beperkt ontwikkeld, waardoor definitieve uitspraken over succes en effectiviteit momenteel niet goed mogelijk. Dat heeft een aantal oorzaken: veel aanpakken zijn nog relatief jong, monitoring is nog niet structureel en het gaat doorgaans om kleine groepen.
Dat veel interventies pas kort lopen, lijkt samen te hangen met projectfinanciering. Een meer structurele opdracht en bekostiging zou hier een bijdrage kunnen leveren. Onze aanbeveling is ook om een zelfde type onderzoek naar de inzet en effectiviteit van de interventies te herhalen als de nieuwe regionale aanpakken in het kader van *'Van school naar duurzaam werk'* twee jaar lopen. Op dat moment hebben veel interventies die nu nog in een beginfase zitten zich verder kunnen doorontwikkelen en zijn er meer gegevens beschikbaar over resultaten op langere termijn, zoals diplomering van de studenten die de overstap hebben gemaakt op het mbo.
Daarnaast is structurele dataverzameling bij de nu ingezette interventies essentieel: vastleggen welke jongeren deelnemen, breed monitoren op verwachte uitkomsten, bijhouden wie uitvalt en waarom, en in kaart brengen of jongeren doorstromen naar het mbo en daar hun diploma behalen.
Tenslotte kan nu al worden ingezet op meerjarige onderzoeksprogrammering waarin implementatieteams en onafhankelijke onderzoeksteams samen de effectiviteit van specifieke interventies onderzoeken. Om tot voldoende grote groepen te komen ligt daarbij bundeling van vergelijkbare aanpakken, zoals entreeroutes in het vso of verschillende vormen van doorstroomcoaching voor de hand.
De combinatie van bovenstaande aanbevelingen biedt de mogelijkheid om op termijn met meer zekerheid uitspraken te doen over welke interventievormen daadwerkelijk effectief zijn en welke werkzame principes structureel bijdragen aan succesvolle doorstroom van vso naar mbo. Dit kan leiden tot evidence-informed beleid en gerichtere investeringen in wat werkt.

De overstap van vso naar mbo blijft voor veel jongeren een grote uitdaging. Zij gaan van een kleine, beschermde omgeving naar een groot, complex systeem waar meer zelfstandigheid wordt verwacht. Maar met de juiste ondersteuning – gericht op geleidelijke gewenning, vertrouwde gezichten, en een stevig netwerk rondom de jongere – kan deze overstap succesvol worden gemaakt.

Bijlage 1 Respons

In deze bijlage is een overzicht te vinden van de respondenten die hebben gereageerd op de vso- en mbo-vragenlijst. In Figuur 1.1 is de functie van de 80 respondenten die de vso-vragenlijst hebben ingevuld terug te vinden. Er is te zien dat ongeveer een derde van de respondenten schoolleider/directie is. Verder is ongeveer één vijfde intern begeleider/zorg- of ondersteunings-coördinator en één vijfde decaan of uitstroom coördinator. Bijna één tiende geeft aan een andere functie te hebben. Deze functies zijn te vinden in Tabel 1.1.

Figuur 1.1: Functie vso respondenten

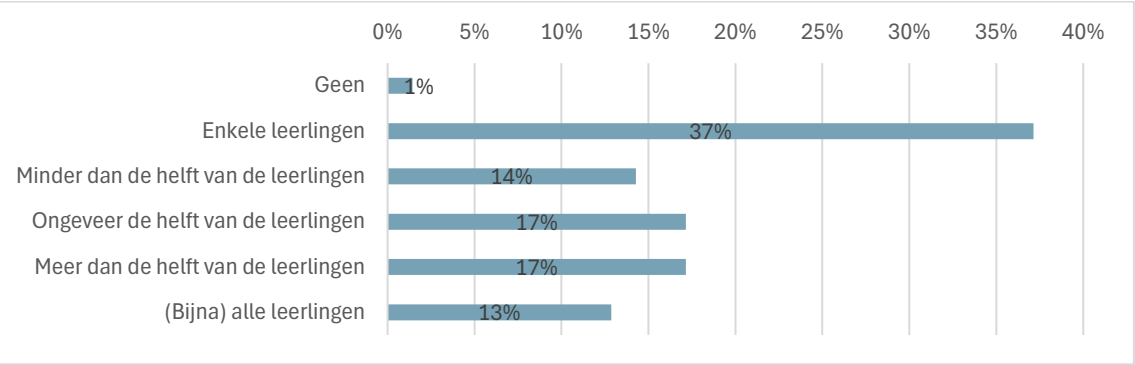


Tabel 1.1: Andere functies vso respondenten

Andere functie, namelijk
Docent/mentor, examencoordinator
Locatieleider
Praktijkcoördinator
Stagecoach en tot mijn taken behoord ook de uitstroom/ doorstroom
Stagecoördinator
Stagecoördinator
Teamleider

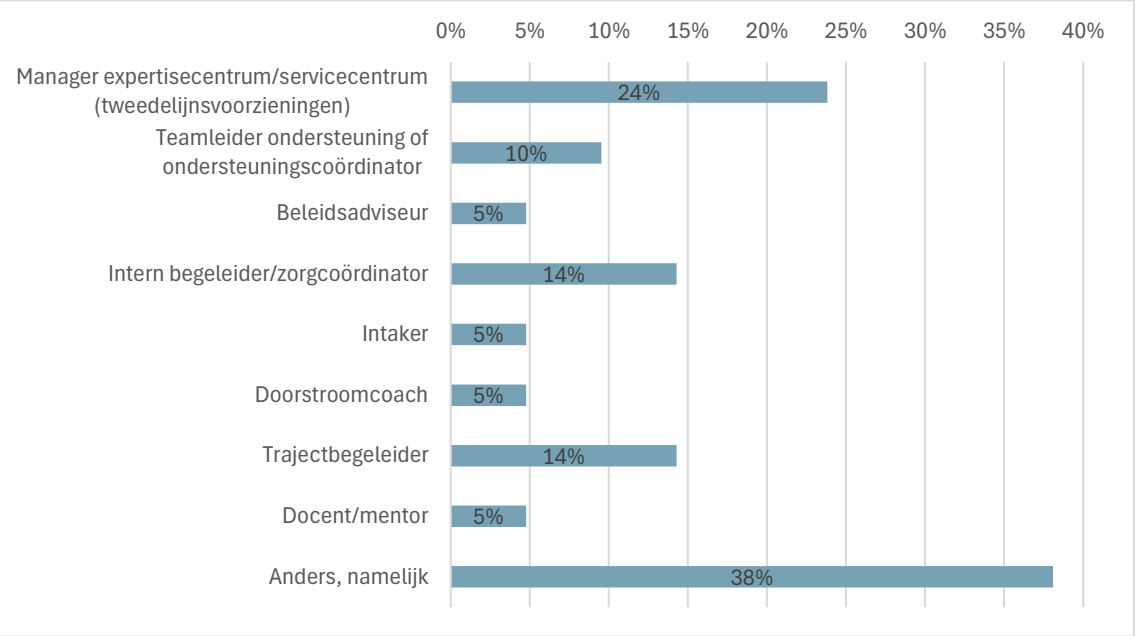
De respondenten hebben ingevuld welk aandeel vso-leerlingen doorstroomt naar het mbo. Dit aandeel varieert verder sterk tussen de scholen, zoals te zien is in Figuur 1.2. De meeste respondenten geven aan dat dit om enkele leerlingen gaat (37%).

Figuur 1.2: Aandeel van leerlingen dat na het vso naar het mbo gaat



In Figuur 1.3 zijn de functies van de mbo respondenten weergegeven. In totaal is de mbo-vragenlijst door 21 respondenten ingevuld vanuit 18 unieke mbo-instellingen. De meeste respondenten geven aan een andere functie te hebben dan hieronder. Deze 8 antwoorden zijn terug te vinden in Tabel 1.2. Verder geeft bijna een kwart aan manager te zijn van een expertise/service centrum.

Figuur 1.3: Functie mbo respondenten



Tabel 1.2: Andere functies mbo respondenten

Andere functie, namelijk
Centraal Studieadviseur
Ondersteuningscoach passend onderwijs
Orthopedagoog / adviseur
Projectleider
Projectleider OWNW
Projectleider regionaal programma vsv maatregel 1
Senior adviseur passend onderwijs
Teammanager MBO Basis & Lyceum

Gezien het formaat van mbo-instellingen hebben wij uitgevraagd in hoeverre respondenten inzicht hebben in de interventies voor de hele mbo-instelling. In Tabel 1.3 is te zien dat de meesten dit voor de gehele mbo-instelling hebben.

Tabel 1.3: De mate van inzicht in de interventies

Heeft u inzicht in de interventies voor de hele mbo-instelling?	Aantal
Ja, ik heb inzicht in de interventies voor de hele mbo-instelling	12
Ik heb alleen inzicht in een specifiek onderdeel of locatie van onze instelling, namelijk: ….	7
Nee, ik heb hier geen inzicht in	2
Totaal	21

Bijlage 2 Werkzame elementen

Tabel 2.1. Werkzame elementen per interventietype vso.

	Mbo-entree-opleiding en op het vso (n=29)	Een mbo-schakeljaar of voorbereidingsjaar (n=8)	Individuele doorstroom- of overstap-begeleiding (n=31)	Extra ondersteuning en begeleiding bij LOB-activiteiten (n=36)	Uitwisseling leerling-informatie t.b.v. warme overdracht (n=46)	Gebruik regionaal doorstroom-dossier (n=13)	Extra ondersteuning vso bij de intake op het mbo (n=41)	Inzet van vso-medewerkers op het mbo (n=5)	Uitwisseling van kennis en expertise tussen vso en mbo (n=21)
Individuele begeleiding voor leerlingen (en ouders)	79%	100%	81%	83%	59%	38%	76%	80%	38%
Een vast aanspreekpunt voor leerlingen (en ouders)	86%	100%	84%	61%	67%	38%	73%	100%	29%
Laagdrempelige ondersteuning	76%	75%	74%	69%	61%	54%	63%	80%	43%
Voldoende voorbereidingstijd voor de overstap	66%	75%	61%	72%	39%	46%	49%	80%	29%
Focus op de sterke kanten van de leerling	79%	63%	52%	61%	43%	38%	51%	60%	24%
Versterken van specifieke mbo-vaardigheden van de leerling	76%	63%	35%	61%	43%	23%	34%	60%	29%
Het creëren van een vertrouwde en veilige omgeving	76%	88%	55%	56%	59%	23%	46%	100%	33%
Aanspreken eigen regie leerling	79%	88%	55%	69%	52%	38%	46%	80%	24%
Goede samenwerking tussen betrokken partijen	83%	88%	74%	58%	80%	92%	73%	80%	86%

Expertise en handelings-vaardigheid van de professionals	59%	50%	42%	33%	52%	38%	41%	60%	67%
Normaliseren van de ondersteunings-behoefte	55%	50%	32%	31%	35%	31%	20%	40%	33%
Inzetten op ouderbetrokkenheid	45%	50%	26%	33%	24%	23%	27%	20%	10%

Tabel 2.2. Werkzame elementen per interventietype mbo.

	Mbo-entree-opleidin-gen op het vso (n=9)	Een mbo-schakel jaar of voorber eidings-jaar (n=1)	Individuele doorstroom- of overstap-begeleiding (n=11)	Uitwis-seling leerling-informatie t.b.v. warme overdracht (n=13)	Gebruik van een regionaal doorstroo mdossier (n=9)	Uitgebr eidere intake (n=16)	Speciale klassen of groepen (n=4)	Extra indivi-duele begelei-ding door onderwijs-personeel (n=11)	Extra bege-leiding tijdens de stage / bpv (n=9)	Inzet van stage-matching (n=3)	Aanpas-singen in het onderwijs-program-ma / maatwerk (n=16)	Aange-paste exami-nering (n=13)	Inzet van vso-perso-neel op het mbo (n=2)	Uitwisse-ling van kennis en expertise tussen vso en mbo (n=6)
Individuele begeleiding voor studenten (en ouders)	33%	100%	82%	77%	78%	81%	75%	100%	78%	100%	69%	62%	100%	0%
Een vast aanspreekpunt voor studenten (en ouders)	67%	100%	91%	54%	56%	56%	75%	91%	78%	67%	38%	0%	100%	0%
Laagdrempelige ondersteuning	67%	100%	91%	54%	33%	81%	75%	100%	78%	67%	44%	15%	100%	17%
Voldoende voorbereiding-stijd voor de overstap	89%	100%	82%	31%	67%	44%	25%	0%	11%	0%	19%	0%	50%	17%

Focus op de sterke kanten van de student	44%	100%	73%	69%	67%	44%	75%	64%	78%	67%	44%	15%	50%	0%
Versterken van specifieke mbo-vaardigheden van de student	67%	0%	55%	15%	44%	38%	50%	82%	56%	67%	56%	8%	50%	17%
Het creëren van een vertrouwde en veilige omgeving	56%	0%	73%	69%	56%	69%	50%	36%	44%	67%	50%	31%	50%	0%
Aanspreken eigen regie leerling	33%	100%	64%	38%	56%	31%	75%	82%	56%	33%	50%	0%	50%	0%
Goede samenwerking tussen betrokken partijen	78%	100%	100%	100%	78%	50%	50%	36%	78%	33%	56%	31%	50%	67%
Expertise en handelings-vaardigheid van de professionals	11%	0%	36%	46%	33%	19%	25%	36%	67%	0%	44%	15%	0%	67%
Normaliseren van de ondersteu-ningsbehoefte	22%	0%	55%	69%	44%	56%	25%	45%	56%	33%	38%	38%	0%	0%
Inzetten op ouder-betrokkenheid	0%	0%	18%	23%	33%	25%	25%	27%	22%	0%	6%	0%	0%	0%

Bijlage 3 Casusbeschrijvingen

1. Geïntegreerde entreeroute door De Atlas en DC Terra

Overzicht
Fase van transitie: Jaar 4 van vso
Duur: 1 jaar
Primaire doelgroep: Leerlingen jaar 4 vso
Betrokkenen: VSO De Atlas in Emmen en DC Terra
Resultaat (ervaren): Leerlingen behalen een volwaardig diploma en stromen met meer motivatie en zelfvertrouwen door naar het mbo, zonder tijdverlies
Kwalitatieve data: Drie interviews (met jongeren, beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Marita Schulte, directie De Atlas, via m.schulte@renn4.nl of Marleen Hams, intern begeleider De Atlas, via m.hams@renn4.nl

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

Op VSO De Atlas was er een probleem met de instroom op het mbo van leerlingen. De leerlingen konden op de vso school alleen staatsexamens afleggen en geen officieel diploma behalen. Hierdoor was het niet mogelijk om een hoger niveau te bereiken. Als gevolg daarvan moesten zij altijd eerst het entreejaar van het mbo afronden voordat zij konden doorstromen naar een andere mbo-opleiding. Dit werkte demotiverend: veel leerlingen zagen het nut niet in van het behalen van de staatsexamens en hadden daardoor minder motivatie om verder te leren binnen het mbo.

Achtergrond: het verhaal van VSO De Atlas en DC Terra

De samenwerking vindt plaats tussen VSO De Atlas en mbo-instelling Terra rondom de geïntegreerde entree-route. De directeuren van het mbo stuurden vestigingen in Groningen, Meppel en Emmen aan op inhoudsniveau. Ongeveer 6 jaar geleden zijn zij op zoek gegaan naar manieren om de doorlopende lijn van ‘’aanleverende scholen’’ en de entree op het mbo te verbeteren. Aanlevering kwam vanuit zowel het vo als het pro en vso. Aanvankelijk is de samenwerking gestart met het praktijkonderwijs, waar pilots zijn uitgevoerd om de hoge uitval binnen de entree-opleidingen terug te dringen. Vervolgens zijn ook in de regio Emmen projecten opgezet, waarbij de mbo-instelling in contact kwam met VSO De Atlas. Omdat het vso destijds nog niet was meegenomen in het convenant met andere scholen, is toen besloten de samenwerking uit te breiden en ook het vso actief te betrekken.

Vanuit VSO De Atlas speelde de afhankelijkheid van staatsexamens een belangrijke rol. Leerlingen met een bb- of kb-profiel behaalden na staatsexamens geen volwaardig diploma. Zelfs wanneer zij meerdere examens hadden afgelegd, was de toelating vaak beperkt tot mbo-2 of mbo-3. Dit had een negatief effect op motivatie en welbevinden. Daarnaast waren er praktische knelpunten: De Atlas kon geen praktijkvakken toetsen en de organisatie van de staatsexamens sloot niet aan bij de doelgroep. Externe examinatoren, late uitslagen en de grote examendruk zorgden ervoor dat leerlingen vooral op toetsen gericht waren, ten koste van stage-ervaring en de ontwikkeling van praktische vaardigheden. Dit ondermijnde ook het plezier in leren en de voorbereiding op een duurzame toekomst.

In dit licht is De Atlas in gesprek gegaan met een mbo docent van de entreeopleiding over mogelijke aanpassingen in de entree-route. Vso docenten zijn op werkbezoek gegaan bij het praktijkonderwijs om te onderzoeken welke mogelijkheden er waren om de samenwerking ook voor het vso passend vorm te geven.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?
De interventie bevindt zich relatief gezien in de startfase en loopt sinds schooljaar 2024/2025. Het is een pilot van 2 jaar. Momenteel is de tweede lichting leerlingen (pilotgroep 2) begonnen aan de geïntegreerde entree route. De eerste lichting leerlingen (pilotgroep 1) is dit schooljaar begonnen op het mbo. Er zijn al enkele veranderingen doorgevoerd waardoor de interventie inmiddels deels anders ingericht is. Sommige veranderingen ten opzichte van jaar 2024/2025 waren voorzien en andere waren onvoorzien.

Een voorziene wijziging is het toevoegen van een pre-entree in leerjaar 3, vanaf 2025/2026. De eerste groep leerlingen uit jaar 2024/2025 (pilotgroep 1) startte na een regulier derde jaar in de geïntegreerde entreeroute in jaar 4. Zij moesten direct zelfstandig extern op stage. De tweede pilotgroep heeft vorig schooljaar de pre-entree route in jaar 3 doorlopen waar zij begonnen zijn met een begeleide externe stage ter voorbereiding op de zelfstandige stage in leerjaar 4. De volgende groepen zullen in leerjaar 2 ook voorbereid worden door intern in en rond de school stage te lopen.

Een onvoorziene wijziging is bijvoorbeeld de invoering van een instaptoets om te kijken wat het niveau is (voorheen ging iedereen op 1F door) en de mogelijkheid om hoger te examineren. In 2025/2026 wordt ingezet op Nederlands en Rekenen op 2F niveau zodat de student een kans heeft om vrijstelling te krijgen op de mbo-2 vervolgopleiding.

Betrokkenen geven aan dat de entree route in de toekomst niet grootschaliger hoeft of kan aangezien alle leerlingen in leerjaar 4 in de entree komen. Zij hopen vooral dat andere vso/vmbo scholen iets soortgelijks gaan neerzetten.

Doel interventie: wat wil men bereiken?
Het doel van de interventie is leerlingen motivatie vergroten opdat zij succesvol binnenblijven op het mbo. Betrokkenen zien de entree als hulpmiddel en niet als doel. De inhoud van de geïntegreerde entree route is net te mager voor de doelgroep om entree als doel te hebben.
Door leerlingen al op het vso een entreeopleiding aan te bieden, kunnen zij alsnog met volwaardig diploma van school. Daardoor kunnen zij direct doorstromen naar een mbo2 opleiding. Omdat de entreeopleiding geïntegreerd is in het vso winnen zij zo een jaar. Jongeren zijn daardoor meer gemotiveerd om te kiezen voor een vervolgopleiding in het mbo en zijn beter voorbereid op de overstap.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
De interventie valt in de voorbereiding op het vso (leerjaar 3 en 4) maar vanwege de geïntegreerde entree route zou je eigenlijk kunnen stellen dat de interventie ook plaatsvindt in de eerste periode van het mbo. De interventie begint op VSO De Atlas in leerjaar 3, dus 2 jaar voordat de overstap plaatsvindt. De geïntegreerde entree route begint in leerjaar 4, 1 jaar voordat de overstap plaatsvindt. De leerling wordt op VSO De Atlas in leerjaar 3 en leerjaar 4 ondersteund in de vorm van de pre-entree en de geïntegreerde entree. Het gaat dus om ondersteuning voor de duur van 2 jaar, waarvan de geïntegreerde entree route 1 jaar is. Soms krijgen leerlingen verlenging van de entree route, wanneer zij nog niet klaar zijn voor de overstap. Momenteel wordt er mbo 2 aangeboden in het verlengingstraject (2F Taal en Rekenen). Als de leerling dat haalt, heeft hij/zij daarna vrijstelling voor die vakken wanneer hij/zij naar het mbo gaat.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De primaire doelgroep zijn de vierdejaars leerlingen van VSO De Atlas. Bij de start van de pilot zijn een aantal randvoorwaarden gesteld. Zo heeft het de voorkeur dat de student zelfstandig kan reizen en dat de student bij aanvang van de opleiding zelfstandig een stageplaats heeft geregeld. Het is daarbij een pré als de student stage ervaring heeft opgedaan. Verder dient de student volledig belastbaar te zijn. Hier wordt momenteel in de pre-entree mee geoefend om te kunnen voldoen aan deze voorwaarde in leerjaar 4 tijdens de entree.

Er zijn geen specifieke ondersteuningsbehoeften genoemd. Volgens betrokkenen zijn er geen subgroepen die extra ondersteuningsbehoeften hebben waardoor bijvoorbeeld de entree route minder geschikt zou zijn. Wanneer er sprake is van twijfel ligt dat meer aan de omstandigheden waarin de leerling zich bevindt zoals de thuissituatie. Zonder deze geïntegreerde entreeroute zouden deze leerlingen allemaal gestart kunnen zijn in de reguliere entree.

Werkwijze
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
Er worden diverse activiteiten uitgevoerd die gezamenlijk de entree-route vormen:

- Voorbereiding leerjaar 2
  - Stage: in leerjaar 2 worden leerlingen voorbereid op de stage door intern een stage te lopen in en rond de school (De Atlas).
  - Dit is geen onderdeel van de officiële samenwerking met DC Terra rondom de entree route maar een aanvulling vanuit VSO De Atlas.
- Pre-entree leerjaar 3
  - Stage: leerlingen beginnen in leerjaar 3 met een externe begeleide stage. Iedere 10 weken is er een stage evaluatie waar alle werknemersvaardigheden worden besproken. Wanneer de leerling 2 blokken voldoende heeft gescoord mag hij/zij beginnen aan een zelfstandige externe stage in leerjaar 3 . De leerlingen mogen hier in leerjaar 4 ook stagelopen en hebben dan al een stageplek voor tijdens de entree. De begeleide stage in leerjaar 3 is bij Stichting Buurthuuske, hier kunnen leerlingen zich oriënteren op verschillende sectoren.
  - Dit is geen onderdeel van de officiële samenwerking met DC Terra rondom de entree route maar een aanvulling vanuit VSO De Atlas.
- Entree leerjaar 4
  - Dit is de officiële samenwerking met DC Terra rondom de entree route.
  - Profielen: de studenten kunnen kiezen uit vier profielen om te volgen tijdens het entree jaar. De leerlingen kunnen kiezen uit de uitstroomprofielen Horeca, Logistiek, Verkoop/Retail en Plant/Dier/Groen. Leerlingen zitten in een klas van 11 leerlingen gemiddeld, maximaal 14. Er zijn twee entree klassen op De Atlas. Beiden entree klassen hebben hun eigen docent/mentor.
  - Lesdagen vso: op maandag krijgen de studenten les op het vso van hun vso entree docent. De lessen die worden gegeven zijn Nederlands, Rekenen, Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VCA) en sport.
  - Praktijklessen: op dinsdag worden er praktijklessen gegeven op het vso door de vso entree docent. Deze lessen worden ingericht per profiel. Voorbeelden van activiteiten zijn: stageopdrachten, stagetraining, klussen (bijv. kerstpakketten maken), uitstapjes (bijv. rondleiding Centerparcs en krokettenkunst).
  - Lesdagen mbo: op woensdag wordt er lesgegeven door de mbo docenten van het Terra. Het eerste deel van het schooljaar, t/m december, komt er een docent van Terra naar het vso om

deze lessen te verzorgen. Er zijn twee docenten vanuit Terra betrokken. Vanaf januari gaan de studenten naar het mbo om de lessen daar te volgen. De studenten geven aan dat zij de eerste keer een rondleiding kregen. De andere keren krijgen zij les en wanneer er tijd over is doen zij een spelletje bijvoorbeeld. Hun vso docent gaat dan mee als ''achtervang'', dit wordt gezien als toegevoegde waarde door zowel vso als mbo docenten. Voor deze overgang wordt er in december een bezoek aan Terra mbo georganiseerd met rondleiding. De vakken die gegeven worden zijn: burgerschap, LOB en profielkeuze vakken. Het zijn dezelfde lessen als de reguliere entree studenten. Alle VSO De Atlas studenten volgen de lessen samen, ongeacht hun profiel. Voorheen werden de profielgroepen apart gehouden, maar dan waren de groepen soms heel klein (twee leerlingen). Het is mogelijk om over te stappen naar de reguliere entree, aangezien alles synchroon loopt.

- Stage: in leerjaar 4 lopen de studenten het hele jaar twee dagen per week stage, op de donderdag en vrijdag. Dit is een zelfstandige, externe stage die aansluit bij het profiel dat de student heeft gekozen.

Hieronder is de weekindeling schematisch weergegeven:

Entree week in leerjaar 4					
Dag	**Maandag**	**Dinsdag****	**Woensdag**	**Donderdag**	**Vrijdag**
Waar	Vso	Vso	Vso tm dec Mbo vanaf jan	Stage	Stage
Wie	Vso docent	Vso docent	Mbo docent	Stagebezoek door vso docent	Stagebezoek door vso docent
Wat	Theorie	Praktijk	Burgerschap/LOB/profielkeuze	Stage	Stage

**In pilotjaar 1 (2024/2025) waren leerlingen op dinsdagmiddag vrij. Echter deed niet elke leerling zijn/haar huiswerk. De dinsdagmiddag wordt nu vrijgegeven als beloning aan leerlingen die het huiswerk goed bijhouden. Deze beloning is uiteraard ook weer in te trekken (dit is geen straf).

Belangrijk om te benadrukken is dat de voorbereiding in leerjaar 2 en de pre-entree in leerjaar 3 voornamelijk vanuit VSO De Atlas zijn ingevoerd en niet 'officieel' onderdeel zijn van de geïntegreerde entree route in samenwerking met het mbo. Desalniettemin raadt VSO De Atlas andere scholen wel aan om deze voorbereiding toe te voegen aan de aanpak die zij eventueel zouden doorvoeren rondom een geïntegreerde entree route. Ook het lesaanbod is aangepast. Zo heeft VSO De Atlas alle vakken zoals GS, ECO en AK eruit gehaald en is zij specifiek gaan kijken naar wat er wenselijk is voor de leerlingen om na mbo 1 naar het mbo 2 te gaan, zoals WIS en ENG. Er is gekeken naar welke vakken toegevoegde waarde hebben en waar extra ondersteuning zoals LOB en sector oriëntatie mogelijk is. Om die ruimte te creëren moesten theoretische vakken losgelaten worden.

Het mbo geeft aan het wettelijk gedeelte waar het diploma op gebaseerd is te bewaken en komt pas in beeld vanaf leerjaar 4, waarna de kwaliteitsverantwoording onder het mbo valt.

De ingezette activiteiten en methoden zijn ingezet omdat DC Terra ervaring heeft met de huidige methodes. Deze zijn overgenomen door VSO De Atlas en synchroniseren met de online omgeving.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

- **Vso en mbo:** Er is een samenwerking tussen DC Terra en VSO De Atlas. Beide partijen zijn hoofduitvoerders. De gemeente is betrokken als er iemand uitvalt op de entree. Er zijn verder geen andere betrokken partijen.
- **Ouders:** Er is niet concreet besproken welke betrokkenheid van ouders van belang is. Wel waren er 3 moeders bij het gesprek met de jongeren. Zij geven aan allemaal uitgenodigd te zijn voor een algemene voorlichting over de destijds nieuwe geïntegreerde entree route.
- **Jongeren:** Jongeren zelf dienen zich in te zetten en te laten zien dat zij de entree route aankunnen. Er wordt, zoals in de gesprekken wordt gezegd, continue gespiegeld om hen te laten zien welk gedrag welke consequenties heeft op het mbo en in hoeverre dit verschilt met het vso. De entree werkt volgens jongeren als je er voor wil gaan. Het gaat om de houding van de jongere en de motivatie. Leerlingen moeten aanwezig zijn, hun leermiddelen op orde hebben, een actieve leerhouding tonen, communicatief vaardig zijn, moeten kunnen plannen, digitaal kunnen (ver)werken. De student moet leerbaar zijn in het leren omgaan met verantwoordelijkheden. Open staan voor feedback / coaching door mentor naar student. Dit geldt ook voor de stage.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?

DC Terra is eindverantwoordelijk vanuit het mbo. Eindverantwoordelijkheid vanuit het vso ligt bij de directies van beide scholen. De directie is in afstemming met de betrokken docenten, intern begeleider (kartrekker) en stagecoördinator verantwoordelijk voor de besluitvorming. De docenten van VSO De Atlas die de entree verzorgen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de entree route op het vso. De docenten van het mbo zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de entree route op/door het mbo.

Er zijn diverse overlegstructuren:

- Er is een maandelijks overleg met de docenten van Terra, de betrokken begeleiders (stage) en de docenten van het VSO De Atlas. Alles wordt door besproken. Ook aan de achterkant, zowel bij het mbo als vso zit er nog een structuur achter waarbij collega's elkaar raadplegen. Er zijn pilotcontracten opgezet en ondertekend. Later willen de betrokken partijen er ook een goed beleidsstuk achter hebben liggen.
- Er is iedere 10 weken een stage evaluatie waar alle werknemersvaardigheden worden besproken. Het mbo geeft aan dat zij voorheen heel beperkt betrokken was bij de uitval van jongeren. Zij volgde de jongeren een halfjaar en keek of de jongere nog werk nodig had of niet in de trant van nazorg. Echter is dit niet wenselijk ''je wilt weten wat iemand nog meer nodig heeft'' Het vso is volgens het mbo veel beter in staat om dat stuk te monitoren. Het mbo kan standaard bij elke inschrijving van niveau 2 en hoger zien waar de leerling vandaan komt qua onderwijs. De regioadviseur die kwaliteitszorg heeft maakt tabellen en geeft deze aan Anja. Deze kunnen worden afgesplitst naar vso en vergeleken worden met landelijke gemiddelden.
- Het vso heeft een JIKP overleg met de gemeente Emmen, mbo-instellingen en leerplicht. Zij volgen de leerling 2 jaar lang en hebben dan in kaart hoe de leerling het doet. Er zijn JIKP overstaptafels met het mbo en de gemeente wanneer het onduidelijk is vanuit de leerling hoe het met hem/haar gaat. Dit is 3 keer per jaar en wordt 2 jaar lang gedaan in het kader van de nazorg.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?

Succesfactoren binnen de samenwerking

- **Vso en mbo vult elkaar aan:** De samenwerking is nodig omdat je als vso school anders iets mist vanuit het mbo. Het vso kan de klas en situatie inrichten maar moet (stapsgewijs) componenten toevoegen vanuit het mbo. Dit verloopt goed. Verder kunnen het vso en het mbo continue spiegelen voor de leerlingen wat voor effect hun gedrag heeft wanneer zij dit op het mbo zouden vertonen bijvoorbeeld.
- **Docenten staan elkaar bij:** Het is waardevol aan de samenwerking dat de mbo docenten tot januari les geven op het vso en daarna de lessen op het mbo geven in het bijzijn van een vso docent. De vso docent kan als achterwacht in grijpen op het mbo, bijvoorbeeld.
- **Hogere examinering is mogelijk:** De mogelijkheid om de generieke vakken hoger te examineren op 2F of 3F niveau is momenteel doorgevoerd en een waardevolle toevoeging aan de samenwerking. Vrijstellingen zijn mogelijk. Aankomend jaar 2025/2026 zijn de betrokkenen uit het vso en mbo bezig met de inzet op de vrijstellingen.
- **Samenwerking rondom stage:** De manier waarop de stages zijn ingezet is waardevol. De vso mentoren kunnen veel vaker op stage bezoek dan de mbo-mentor zou kunnen.
- **Wisseling van omgeving:** Het feit dat leerlingen les krijgen in een lokaal op het Terra is waardevol. Op de vso school zitten leerlingen in de oude omgeving wat gekoppeld is aan oude patronen en gedrag en dezelfde benadering.

Knelpunten binnen de samenwerking

- **Veel op de vso school:** Op de vso school zitten leerlingen in de oude omgeving wat gekoppeld is aan oude patronen en gedrag en dezelfde benadering. Daarom is het waardevol dat er les wordt gegeven op het mbo. Maar zij krijgen ook nog lessen op het vso dus dit kan gezien worden als een knelpunt. Leerlingen komen daardoor moeilijk(er) in de ‘’mbo stand’’ volgens de uitvoerders.
- **Knelpunten rondom ICT:** Het gebruik van laptops verschilt tussen het vso en mbo. Op het vso worden bijvoorbeeld schoollaptops gebruikt en op het mbo is het Bring Your Own Device. Hiermee gepaard werken beide scholen met andere programma’s en licenties. Dit is dus een knelpunt. In het tweede pilotjaar 2025/2026 is afgesproken dat de leerlingen hun eigen laptop ook op VSO De Atlas mogen gebruiken, in plaats van hun schoollaptop.
- **Andere regels:** VSO De Atlas en Terra hebben logischerwijs beide andere regels. Dit is voor leerlingen lastig om hierin onderscheid te maken. Zo mogen zijn bij Terra van het plein af, maar moeten zij de rest van de dagen op het vso het gehele schooljaar nog op het plein blijven. Dit botst. Betrokkenen gaan dit jaar kijken hoe zij de pauze op De Atlas kunnen vormgeven.
- **Praktische moeilijkheden**: In pilotjaar 1 moesten de leerlingen van Terra zelf hun boeken bestellen. Veel leerlingen hadden veel te laat hun boeken binnen. In huidig schooljaar bestelt Terra alle boeken maar dit werkt ook nog niet goed. Volgend jaar willen betrokkenen hier een andere route voor kiezen.

De financiering: wat kost de aanpak?
Het financiële deel heeft de opleidingsmanager van DC Terra met de directie van VSO De Atlas opgepakt. In de tabel zijn de kosten van de interventie terug te lezen:

Onderdeel	Kosten
Detachering twee docenten	27.000 euro voor 40 weken
Examenkosten	23.000 euro per jaar*
Inzet extra ondersteuner/leerkracht 0,4 FTE	40.000 euro
Totale kosten per jaar	90.000 euro

*Dit is op basis van 20 leerlingen waarbij het bedrag per leerling 1150 euro is per jaar.
De totale kosten zijn hierbij exclusief extra materiaal of ondersteuning van de gedragsdeskundige. Het volledige bedrag komt uit de lumpsum van de school.

Zowel de mbo-instelling als de vso-school beschikken over eigen schoolbudgetten. Het organiseren van maatwerktrajecten brengt hoge kosten met zich mee. Daarbij speelt mee dat de bekostiging pas wordt toegekend wanneer studenten daadwerkelijk een diploma of certificaat behalen. Op momenten dat het onzeker is of een leerling dit gaat halen, ontstaat er een knip in de financiering. Hoewel de inzet van docenten onverminderd doorgaat, ligt de financiële scheidslijn in dit traject bij de overgang naar het entree-diploma. Wanneer collega's rechtstreeks worden verbonden aan diplomaopbrengsten, wordt het organiseren van de samenwerking complexer. Om dit te ondervangen, dragen het mbo en het vso de personele lasten gezamenlijk. Hiervoor is een detacheringsconstructie opgesteld, waarmee docenten formeel in dienst blijven van het mbo, maar de kosten via het vso worden vergoed. Deze constructie biedt meer ruimte en flexibiliteit in de samenwerking.

De bekostiging van het traject ligt in de basis bij het vso; het mbo ontvangt hiervoor geen reguliere bekostiging. Wel ontvangt het mbo een vergoeding voor diploma gerelateerde kosten, zoals de organisatie en afname van examens, die binnen de mbo-instelling plaatsvinden.

Opbrengsten
Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?
Met de interventie wordt beoogd om alle leerlingen uit jaar 4 te bereiken. In schooljaar 2024/2025 zijn 21 leerlingen gestart met de entree route. Van de 21 studenten zijn 16 leerlingen gediplomeerd. Hiervan zijn 15 studenten doorgestroomd naar het mbo, waarvan 13 naar niveau mbo 2, 1 naar niveau 2 bbl en 1 naar niveau mbo 3 met de kans om tussentijds naar niveau 4 te gaan. De andere leerling is doorgestroomd naar werk. Er zijn momenteel 5 langstudeerders. Drie leerlingen hebben de examens wel gehaald maar moeten nog de stageopdrachten afronden. Twee leerlingen waren sociaal-emotioneel nog niet toe aan de overstap naar het mbo dus die hebben een jaar entree verlenging (1 doet een ander profiel nu en 1 doet nu 2F niveau).

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Dezelfde gezichten:** Er zijn weinig betrokken docenten waardoor leerlingen slechts 4 docenten in 3 schooldagen zien. Dit zorgt voor rust en regelmaat.
- **Andere benadering student:** Professionals ervaren dat de jongeren op een bepaald moment volwassener worden en er ''een knop om gaat''. Het doet wat met de jongeren dat zij worden aangesproken op hun zelfstandigheid en benadert worden zoals ieder ander persoon. Zo worden ze vanaf dag 1 van leerjaar 4, ook op het vso, student genoemd in plaats van leerling. Er is duidelijk verschil tussen leerlingen wanneer zij worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid maar de uitvoerders merken het effect van de groep; ''wij waren wel op de hoogte''.
- **Eigenaarschap:** Leerlingen krijgen een stuk eigenaarschap volgens de uitvoerders van het mbo; ''wat wil jij?'' en ''hoe leer jij?''. Er zijn uiteraard altijd kaders waarbinnen leerlingen keuzes kunnen en mogen maken maar het is mooi om te zien hoe leerlingen groeien hierin. In het begin lopen leerlingen vast en doen ze niets. Later in het traject leren ze een hulpvraag stellen en weer door te gaan. Er is ruimte voor 1 op 1 contact; de uitvoerder gaat bijvoorbeeld een rondje lopen met de leerling (geldt ook voor vso docenten).
- **Nieuw beeld:** De meeste leerlingen laten ander gedrag zien tijdens de stage. Op de stageplek voelen leerlingen verantwoordelijkheid en worden ze op een volwassen manier aangesproken. Door dit als docent ook te zien tijdens een stagebezoek krijg je een ander/ruimer beeld van de leerling.
- **Minder uitval:** Betrokkenen hebben het idee dat sommige leerlingen zonder deze geïntegreerde entree route uitgevallen zouden zijn in het vso of het mbo. Het mbo merkt dat er meer leerlingen zijn die mbo2 advies krijgen en eerder klaar zijn voor mbo2 omdat zij eerst in een veilige omgeving aan het leren zijn.

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?

- **Afwisseling met het mbo is leuk**: Bij de mbo-lessen van Terra is meer vrijheid en ruimte voor opdrachten die de jongere zelf leuk vindt, dit zorgt voor meer motivatie. Ouders geven aan dat hun kind meer behoefte had aan vrijheid, en dat de entreeopleiding hier goed op inspeelt.
- **Fijne docenten:** De jongeren geven aan enthousiast te zijn over zowel de vso- als de mbo docenten. Het helpt hen om begrip te krijgen van een open en betrokken docent, dan hebben zij het gevoel dat er iemand naar ze luistert.
- **Betere keuzes:** Het stagelopen zorgt ervoor dat de jongeren kunnen uitvinden wat wel of niet past. Dit vinden zij een voordeel.
- **Diploma kunnen halen:** Het feit dat jongeren door de entree opleiding het vso kunnen verlaten met een volwaardig diploma geeft hen meer zelfvertrouwen en motivatie.
- **Minder uitval:** De jongeren lopen een jaar voor door de geïntegreerde entree opleiding. Dit zorgt voor meer motivatie en minder uitval. Een jongere geeft aan zonder deze mogelij
- **Meer kansen:** Ouders vinden het positief voor jongeren dat de entree een tweede kans biedt: leerlingen kunnen zich herstellen na een moeilijk jaar of na terugval naar een lager niveau. Bovendien zijn er nu meer doorgroeimogelijkheden richting mbo 4, terwijl dat voorheen vaak stopte bij mbo 2.
- **Geleidelijke overstap:** Zonder de entreeopleiding zou de overstap naar het mbo te groot zijn geweest. Deze tussenstap helpt jongeren om stap voor stap te leren loslaten en te wennen aan de nieuwe omgeving. Ze leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en omgaan met regels. Ouders merken ook dat hun kinderen hierdoor beter konden wennen aan de vrijheid en verantwoordelijkheden van het mbo, waardoor de overstap minder ingrijpend was.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Stageplek vinden:** Jongeren geven aan dat zij zelf een stageplek moesten zoeken, wat in sommige gevallen moeizaam verliep. Hierdoor konden sommigen pas later aan hun stage beginnen. Inmiddels zijn er aanpassingen in het programma: jongeren lopen nu in hun derde jaar al extern stage en kunnen tijdens het entreejaar bij dezelfde plek blijven.
- **Duur en invulling van de stage:** Ouders vinden een jaar stage lopen erg lang voor leerlingen. Sommigen stellen voor om dit terug te brengen naar twee dagen per week. Andere ouders ervaren de lange stage juist als positief. Wel zijn zij het erover eens dat het demotiverend is dat jongeren na de examens nog twee weken stage moeten lopen.
- **Kleine groepen bij praktijklessen:** Leerlingen geven aan dat de praktijkdagen op het vso niet altijd uitdagend waren en dat er te weinig sprake was van echte praktijklessen. Inmiddels is het programma aangepast: leerlingen met verschillende profielen krijgen gezamenlijk les, zodat de groepen groter en gevarieerder zijn.
- **Behoefte aan meer profielen:** Jongeren geven aan behoefte te hebben aan een breder aanbod van profielen, zodat zij beter kunnen kiezen wat bij hen past.
- **Cultuurverschillen vso:** Jongeren zouden graag zien dat de regels op het vso tijdens hun entreejaar minder streng zijn. Ze ervaren een groot verschil tussen de vrijheid op het mbo en de meer beschermde, strikte aanpak op het vso.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. **Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)**
4. Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

Meer weten? Neem contact op met Marita Schulte, directie De Atlas, via atlasemmen@renn4.nl of Marleen Hams, intern begeleider de Atlas, via m.hams@renn4.nl

2. Geïntegreerde PrO/vso-ROC route in Amsterdam

Overzicht
Fase van transitie: Tussenjaar in laatste leerjaar vso
Duur: 1 jaar
Primaire doelgroep: Gemotiveerde jongeren die in staat zijn een entree-opleiding te volgen en profijt hebben van extra structuur en begeleiding bij de overstap naar het mbo
Betrokkenen: SWV Amsterdam en Stichting Orion
Resultaat (ervaren): Jongeren maken een groei door in zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en zelfstandigheid binnen de mbo-context
Kwalitatieve data: Drie interviews (met beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Renée Kraaij, contactpersoon SWV Amsterdam, via swa@kolom.nl of bekijk de website

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

Het kernprobleem zit in de grote stap van de beschermde pro/vso-omgeving naar de mbo-setting. Pro-leerlingen en een kleine groep vso-leerlingen hebben specifieke ondersteuningsbehoeften die op het reguliere mbo niet altijd kunnen worden ingevuld.

Het is belangrijk te benadrukken dat het niet aan motivatie van de leerlingen ligt. Veel leerlingen willen graag naar het mbo omdat het reguliere onderwijs voor hen en hun ouders een belangrijke vervolgstap is.

Achtergrond: het verhaal van ROC Amsterdam

Ruim 20 jaar geleden, toen het traject begon, bestond entree-onderwijs nog niet en konden praktijkonderwijs-leerlingen niet doorstromen naar het mbo. Daarom zijn toen gesprekken gevoerd met het ROC van Amsterdam om leerlingen die dat graag wilden en daartoe in staat waren deze mogelijkheid te bieden.

Rond 2015 veranderde dit met de invoering van drempelloos entree-onderwijs. Vanaf dat moment konden alle leerlingen zich aanmelden, maar de bestaande PrO/vso-ROC route bleef relevant omdat uit de praktijk bleek dat instroom zonder begeleiding vaak niet succesvol was.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De samenwerking vindt plaats binnen de Groot Amsterdam. Deze brede geografische spreiding is cruciaal voor het volume dat nodig is om het programma te laten werken. Er nemen in totaal 17 pro- en vso-scholen deel afkomstig van 10 schoolbesturen in de regio.

De route begon kleinschalig met één opleiding in de horecasector en breidde vrij snel uit naar 12 opleidingsrichtingen. De route is geen experiment meer maar volledig geïntegreerd in het reguliere onderwijsaanbod. Er is een formele PrO/vso-ROC stuurgroep opgericht en een fulltime SWA coördinator aangesteld die het hele proces coördineert. Deze functie bestaat al ongeveer 15 jaar en is sinds 2 jaar onderdeel van de taken van de netwerkcoördinator vso/pro, wat gefinancierd wordt vanuit OCW. De route wordt continu doorontwikkeld met evaluaties drie keer per jaar en op elk mbo-college een PrO/vso-ROC coördinator.

Doel interventie: wat wil men bereiken?

De PrO/vso-ROC route streeft ernaar om jongeren uit het praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs (cluster 3) de gelegenheid te bieden een kwalificerende beroepsopleiding te volgen op entree niveau. Dit draagt bij aan kansengelijkheid op de arbeidsmarkt door een betere startpositie.

Voor leerlingen zijn positieve ervaringen en succeservaringen belangrijk voor hun verdere ontwikkeling. De PrO/vso-ROC route biedt leerlingen de kans om te laten zien wat ze kunnen in een ondersteunende omgeving. De route draagt bij aan het voorkomen van uitval doordat leerlingen in aparte pro/vso klassen zitten met vergelijkbare medeleerlingen en extra begeleiding die aansluit bij hun ondersteuningsbehoeften.

Het belangrijkste doel is de groei die jongeren doormaken: het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en zelfstandigheid binnen de mbo-context.
De PrO/vso-ROC route richt zich naast de pro-leerlingen ook op cluster 3 vso-leerlingen. In de beginjaren namen ook cluster 4 leerlingen deel aan de route. De ervaringen leerden dat cluster 4 leerlingen andere ondersteuningsbehoeften hebben dan vso cluster 3 leerlingen en pro-leerlingen. Hieruit kwam naar voren dat zij meer gebaat zijn bij een specifiek op hen afgestemde aanpak. Naar aanleiding van deze inzichten is onderzoek gestart en wordt er momenteel gewerkt aan een aparte route die beter aansluit bij cluster 4 leerlingen. Deze ontwikkeling is voortgekomen uit de ervaringen met de PrO/vso-ROC route en laat zien dat de aanpak continu wordt doorontwikkeld op basis van praktijkervaringen.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
De PrO/vso-ROC route start in het laatste leerjaar van de leerling op het vso of praktijkonderwijs. Leerlingen volgen dan één jaar de PrO/vso-ROC route volgens een vast weekschema:

- 1 dag per week: les op het mbo (Entree-opleiding)
- 1 dag per week: op de vso/pro-school voor begeleiding
- 3 dagen per week: stage bij een erkend leerbedrijf

De intensiteit van begeleiding is hoog en varieert per leerling. Leerlingen hebben soms dagelijks contact met hun mentor. Stagebegeleiders gaan minimaal om de 6 weken langs bij het stagebedrijf, bij signalen van problemen eens per 2 weken of vaker. De afbouw van ondersteuning gebeurt op maat per leerling.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De PrO/vso-ROC route richt zich voornamelijk op pro-leerlingen, met vso-leerlingen (cluster 3) als kleine minderheid. Zes vso-scholen nemen deel en leveren vaak 1 tot 4 leerlingen per school per jaar.
Per leerling wordt gekeken of het traject bij hen past. Het moet gaan om gemotiveerde jongeren, aangezien de PrO/vso-ROC route aanzienlijke inzet vergt van de jongeren. Ook moeten ze in staat zijn om een entree-opleiding te kunnen volgen. Het zijn gemotiveerde jongeren die profijt hebben van extra structuur en begeleiding bij de overstap naar het mbo.

De groep jongeren die de PrO/vso-ROC route volgen is pluriform en kent geen standaardprofiel. Het gaat om gemotiveerde leerlingen met verschillende talenten, ambities en ondersteuningsbehoeften. Iedere jongere heeft eigen sterke kanten en eigen uitdagingen. Ondanks de diversiteit van de doelgroep zijn er wel terugkerende thema's in de ondersteuning die leerlingen nodig hebben. Leerlingen hebben vooral behoefte aan:

- Overzicht en structuur: een duidelijke weekplanning die houvast en voorspelbaarheid biedt bij het navigeren tussen drie verschillende locaties.
- Toegankelijke ondersteuning: weten waar ze terecht kunnen met vragen en de vaardigheid ontwikkelen om hulp te vragen wanneer dat nodig is.

- Vertrouwen en veiligheid: Een omgeving waarin ze gezien worden als individu en zich veilig voelen om aan te geven wat ze nodig hebben.
- Warme overdracht: Zorgvuldige begeleiding bij de overgang van de vertrouwde pro/vso-omgeving naar het mbo, zodat leerlingen zich niet alleen voelen in deze stap.

Werkwijze

Activiteiten: hoe werkt de interventie?

Mbo-dag: In het begin van het jaar gaat de vso/pro-mentor mee naar de kennismakingsdag op het mbo voor een warme overdracht. Jongeren zitten in aparte klassen op het mbo waarin pro- en vso-leerlingen bij elkaar zitten . Ze zijn formeel nog leerlingen van hun oorspronkelijke school, maar lopen deze dag 'fysiek' mee op het mbo. Op de mbo-dag volgen zij les in Nederlands, rekenen, het keuzedeel en het praktijkvak. Jongeren kunnen op deze manier wennen aan het mbo-gebouw, de mbo-systemen, zien andere studenten en ervaren de mbo-manier van lesgeven en organisatie

Vso/pro-dag: Op deze dag krijgen leerlingen individuele coaching en volgen ze de vakken: Nederlands, rekenen, burgerschap en loopbaanbegeleiding (waarbij gekeken wordt wat ze nodig hebben voor hun stages). Het behoud van de vertrouwde mentor vanuit het vso/pro tijdens het hele traject is cruciaal; de mentor kent de jongere goed en vormt de constante factor tijdens alle veranderingen. De mentor kijkt verder dan alleen het lesgeven en houdt rekening met de leefomgeving van de jongere. Binnen sommige organisaties wordt ook gewerkt met traumasensitief en cultuursensitief handelen, waarmee de school erkent dat onderwijs verweven is met het hele leven van de leerling. Soms worden leerlingen ook aan elkaar gekoppeld als buddy.

Stagedagen: De drie stagedagen vormen het grootste deel van de week. Jongeren lopen een kwalificerende stage waarbij ze niet alleen vakvaardigheden leren maar ook essentiële werknemersvaardigheden ontwikkelen. Stagebegeleiders hebben een groot netwerk van stagebedrijven en kunnen snel ingrijpen als aanpassingen nodig zijn.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

De PrO/vso-ROC route wordt uitgevoerd door verschillende praktijkscholen en vso-besturen die leerlingen leveren en zorgen voor begeleiding via mentoren, stagecoördinatoren en transfercoaches. De mentoren verzorgen de individuele begeleiding en zijn het centrale aanspreekpunt voor leerlingen. Ze bieden ondersteuning die aansluit bij individuele behoeften en onderhouden regelmatig contact met ouders, waarbij ze niet alleen uitdagingen maar ook successen delen. De mentoren kijken verder dan alleen het lesgeven en houden rekening met de leefomgeving van de leerling. Binnen sommige organisaties wordt gewerkt met traumasensitief en cultuursensitief handelen, waarmee de school erkent dat onderwijs verweven is met het hele leven van de leerling.

De stagecoördinatoren regelen de stageplekken bij erkende leerbedrijven (minimum 550 uur gedurende het schooljaar) en onderhouden een groot netwerk met stagebedrijven. Ze bezoeken leerlingen minimaal 6 keer per schooljaar op de stageplek en kunnen snel aanpassingen doorvoeren waar nodig. In het laatste halfjaar is het mogelijk dat er transfercoaches bij worden betrokken die intensief meekijken bij de overstap naar vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt.

De mbo-instellingen, voornamelijk het ROC van Amsterdam (met verschillende colleges) en Yuverta voor de groene opleidingen, leveren de locatie en leslokalen voor de Entree-opleidingen. Ze verzorgen de docenten voor het mbo-onderwijs, waarbij continuïteit wordt nagestreefd door waar mogelijk docenten in te zetten die al jaren met de doelgroep samenwerken en het type leerling kennen. Op de mbo-dag

volgen leerlingen les in Nederlands, rekenen, het keuzedeel en het praktijkvak. De mbo-instellingen zorgen voor wekelijkse informatievoorziening over aanwezigheid en bijzonderheden en monitoren de voortgang binnen het kwalificatiedossier. Elk mbo-college heeft een eigen PrO/vso-ROC coördinator, tevens mentor, die fungeert als aanspreekpunt.

Het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen fungeert als regionale coördinator en faciliteert de samenwerking tussen alle betrokken partijen. De SWA coördinator (Scholings- en Werktrajecten Amsterdam) vervult de rol van overall projectleider en fungeert als "spin in het web". Deze coördinator matcht vraag en opleidingsaanbod, zorgt voor de totstandkoming van samenwerkingsovereenkomsten, coördineert alle aanmeldingen en de indeling van leerlingen over verschillende opleidingen. Daarnaast nodigt de coördinator leerlingen, ouders en scholen uit voor de kennismaking, monitort de uitvoering van gemaakte werkafspraken, regisseert evaluatiemomenten en organiseert kijkdagen voor geïnteresseerde leerlingen. Daarnaast organiseert de SWA coördinator jaarlijks drie leerlingbesprekingen per opleiding. Deze functie wordt sinds ongeveer twee jaar gefinancierd door het ministerie van OCW als onderdeel van het landelijke netwerk van pro-vso coördinatoren.

De PrO-ROC Stuurgroep fungeert als het overkoepelende centrale orgaan en bestaat uit vertegenwoordigers van het Samenwerkingsverband, de domeinmanager Entree van ROC van Amsterdam, Yuverta, vertegenwoordigers vanuit het pro en vso, en vanuit ROCvA ook de Specialist en projectleider PrO/vso-mbo. De stuurgroep evalueert drie keer per jaar de uitvoering en opbrengsten van de opleidingen en bepaalt of aanpassingen in de werkafspraken noodzakelijk zijn.
Vanuit de gemeente is er een Adviseur onderwijs en werk betrokken, die het aanspreekpunt is voor alle scholen. Bovendien kunnen zij jobcoaches regelen voor leerlingen die na het behalen van hun entreediploma gaan werken.

Ouders en verzorgers worden goed geïnformeerd over het programma en het doel daarvan. Er wordt expliciet toestemming gevraagd om persoonsgegevens te delen met het mbo. De mentoren onderhouden regelmatig contact met ouders, waarbij ze niet alleen uitdagingen maar ook positieve ontwikkelingen delen. Er worden bijvoorbeeld driehoeksgesprekken georganiseerd en ouders worden uitgenodigd voor rondleidingen op het ROC, zodat zij ook kennismaken met de mbo-omgeving.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?
De PrO-ROC Stuurgroep is het centrale aansturende orgaan. Deze stuurgroep bepaalt de beleidslijnen en bewaakt de kwaliteit van de route. Beslissingen over de verdere ontwikkeling worden hier genomen. De stuurgroep evalueert drie keer per jaar de uitvoering en bespreekt of werkafspraken aanpassing behoeven.
De belangrijkste overlegstructuren zijn het PrO-ROC stuurgroep-overleg op strategisch niveau voor beleidsvorming, de curriculum werkgroep die lesinhoudelijke veranderingen en ontwikkelingen bespreekt om het onderwijs te verbeteren en beter te laten aansluiten op de doorstroom naar niveau 2, en de leerling-besprekingen die drie keer per jaar plaatsvinden waarbij alle betrokken docenten samenkomen om individuele leerlingen te bespreken en praktische afspraken te maken. Daarnaast is er het stagecoördinatoren-overleg op operationeel niveau voor praktische afstemming, en waar nodig casusoverleg per leerling met betrokken partijen. Het ROC geeft tijdens de leerling-besprekingen ook doorstroomadviezen voor leerlingen die naar niveau 2 willen.
Voor leerlingen is continuïteit in begeleiding essentieel. Daarom maken praktijk-/vso-scholen en mbo-instellingen gedetailleerde afspraken over wie wanneer verantwoordelijk is voor welke leerling. In de

samenwerkingsovereenkomsten staat precies beschreven hoe informatie wordt gedeeld, hoe uitdagingen worden opgepakt en wie aanspreekpunt is voor ouders. Alle afspraken, inclusief de financiële, zijn vastgelegd in een convenant dat door alle schoolbesturen wordt ondertekend. Dit convenant formaliseert de verplichtingen van alle partijen en regelt de financiële bijdragen.
De betrokken partijen gaan zorgvuldig om met de gegevensuitwisseling zoals opgenomen in de AVG-richtlijnen. Alleen de noodzakelijke informatie voor het verzorgen van de PrO/vso-ROC opleidingen wordt verwerkt. De gegevens die wel worden verwerkt, worden alleen gebruikt voor de organisatie van de opleidingen en voor het begeleiden en volgen van de deelnemende leerlingen. Er wordt expliciet toestemming gevraagd aan leerlingen en ouders/verzorgers voor het delen van persoonsgegevens met het mbo.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?
Succesfactoren binnen de samenwerking

- **Volume en centrale coördinatie:** Door brede regionale samenwerking kunnen volwaardige klassen van 12-16 leerlingen worden geformeerd. De SWA-coördinator fungeert als "spin in het web" en zorgt dat alle praktische zaken worden geregeld, contact wordt onderhouden met alle betrokken partijen waardoor uitdagingen snel worden opgepakt. Zonder dit volume en deze centrale coördinatie zou de route niet kunnen werken.
- **Sterke samenwerking en gezamenlijk commitment:** Amsterdam heeft een goede samenwerking tussen alle betrokken partijen in het onderwijs en met de gemeente. Het ROC zag de urgentie in en door de positieve resultaten willen betrokken partijen de aanpak continueren en verder ontwikkelen. Het regelmatige overleg tussen stagecoördinatoren zorgt voor continue afstemming.
- **Professionele organisatiestructuur:** De professionele organisatiestructuur is het resultaat van meer dan 20 jaar ervaring en heeft geleid tot een volwassen route met vaste structuren. De PrO-ROC Stuurgroep met alle relevante partners zorgt voor bestuurlijk draagvlak en strategische sturing. Continuïteit in docenten die de doelgroep kennen vergroot de stabiliteit. Recent zijn afspraken opnieuw vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst die formeel door alle partijen is ondertekend.
- **Data-gedreven verbetering:** Het systematisch onderzoeken van wat er gebeurt met leerlingen na de PrO/vso-ROC route en het implementeren van aanbevelingen uit onderzoek laat zien dat de route continu wordt verbeterd op basis van bewijs.

Knelpunten binnen de samenwerking

- **Harmonisatie en afstemming tussen colleges:** In een samenwerking waarbij meerdere pro-/vso-scholen en meerdere mbo-scholen of -afdelingen betrokken zijn, is de onderlinge afstemming complex en vraagt dit permanente aandacht. Verschillende colleges hanteren verschillende methodes voor Nederlands en rekenen, examenmomenten en procedures, waar pro- en vso-scholen bovendien leerlingen verspreid hebben over verschillende mbo-richtingen. Deze diversiteit aan werkwijzen en tijdspaden maakt de coördinatie voor alle betrokken partijen uitdagend. Er wordt momenteel gewerkt aan harmonisatie, maar dit kost tijd en intensief overleg.

De financiering: wat kost de aanpak?
De deelnemende praktijk- en vso-scholen betalen het ROC voor het te leveren onderwijs en het afnemen van de examens. Het MBO brengt hiervoor een vast tarief in rekening. Praktijkscholen en vso-scholen betalen €3.000 per leerling per traject.

Naast het trajecttarief zijn er bijkomende kosten die scholen betalen voor leermiddelen zoals boeken en digitale materialen, verbruiksmateriaal dat afhankelijk is van de opleiding, en werkkleding zoals kokskleding voor horeca of veiligheidsschoenen voor techniek. De meeste praktijkscholen betalen deze kosten uit hun eigen budget. Enkele praktijkscholen brengen deze kosten in rekening bij ouders, maar dit is de uitzondering.
De coördinatie van de PrO/vso-ROC route wordt verzorgd door de SWA-coördinator (Scholings- en Werktrajecten Amsterdam). Deze functie wordt sinds ongeveer twee jaar gefinancierd door het ministerie van OCW als onderdeel van het landelijke netwerk van pro-vso coördinatoren.

Een aandachtspunt is de kwetsbaarheid van de financiering voor coördinatie. Deze is nu gekoppeld aan de OCW-financiering voor netwerkcoördinatoren, maar er is geen garantie dat deze blijft bestaan. Als deze financiering zou veranderen of stoppen, zou de coördinatie opnieuw op een andere manier gefinancierd moeten worden. De coördinatie is essentieel - zonder deze centrale aansturing zou het traject niet kunnen functioneren.

Alle afspraken, inclusief de financiële, zijn vastgelegd in een convenant dat door alle schoolbesturen wordt ondertekend. Dit convenant formaliseert de verplichtingen van alle partijen en regelt de financiële bijdragen.

Opbrengsten

Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?
Het percentage leerlingen dat met een diploma de opleiding verlaat ligt hoger dan het landelijk gemiddelde voor reguliere entree-leerlingen. Als leerlingen zich regulier aanmelden als zelfmelders, is de uitval groter. Dit laat zien dat leerlingen met de juiste ondersteuning uitstekend presteren en succesvol hun diploma behalen.

Na het behalen van het entree-diploma stroomt een deel door naar mbo-niveau 2. Deze leerlingen hebben al ervaring met het mbo-systeem en weten hoe ze moeten inloggen en wat er van hen verwacht wordt. Een ander deel stroomt uit naar de arbeidsmarkt. Door het goede netwerk van stagebedrijven kunnen leerlingen vaak blijven werken op hun stageplek.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?
Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Effectieve klassensamenstelling en intensieve begeleiding:** Aparte pro-vso klassen met cognitief vergelijkbare leerlingen zorgen dat onderwijs beter aansluit bij hun mogelijkheden. De vertrouwde mentor is het vaste aanspreekpunt voor de leerling en biedt ondersteuning die aansluit bij individuele behoeften. Stagebegeleiders gaan minimaal 6 keer per schooljaar langs bij stagebedrijven en kunnen snel ondersteuning bieden waar nodig. Dit resulteert in een hoger slaagpercentage dan het landelijk gemiddelde voor reguliere entree-leerlingen.
- **Geleidelijke gewenning aan mbo-systeem:** De geleidelijke gewenning aan het mbo-systeem is waardevol. Leerlingen leren gedurende het jaar omgaan met ICT-systemen, roosters, het uploaden van opdrachten en de werkwijze die in het mbo verwacht wordt. Deze geleidelijke introductie in het mbo-systeem vergroot hun kansen op succes bij doorstroom naar niveau 2.
- **Zichtbare groei in vaardigheden en zelfvertrouwen:** Leerlingen die de PrO/vso-ROC route volgen ontwikkelen zich gedurende het jaar duidelijk. Ze ontwikkelen niet alleen vakvaardigheden, maar ook essentiële werknemersvaardigheden, zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?
Jongeren hebben aan het eind van het traject niet alleen een entree-diploma op zak, maar ook meer zelfvertrouwen en vertrouwen in hun eigen kunnen. Ze zijn trots op wat ze hebben bereikt en voelen zich klaar voor de volgende stap, of dat nu doorstromen naar niveau 2 is of de arbeidsmarkt.

Door de goede resultaten die worden behaald, willen betrokken partijen de aanpak continueren. Het ROC is overtuigd van de aanpak en blijft investeren in uitbreiding en verbetering. Praktijkscholen en vso-scholen zien dat hun leerlingen kansen krijgen die waardevol zijn voor hun ontwikkeling. De aanpak is verder onderbouwd door meer dan 20 jaar praktijkervaring en systematische evaluatie.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?
- **Schaalvereisten beperken keuzemogelijkheden:** Niet alle opleidingsrichtingen hebben genoeg aanmeldingen voor een volwaardige vso/pro klas. Sectoren met weinig interesse kunnen alleen doorgang vinden door aansluiting bij BBL-klassen, wat de keuzevrijheid van leerlingen beperkt. Er wordt in sommige gevallen wel aan maatwerkoplossingen gedaan.
- **Aansluiting naar niveau 2 vraagt verdere aandacht**: De aansluiting naar niveau 2 blijft een grote stap voor leerlingen die de PrO/vso-ROC route hebben gevolgd, daar is zodoende nog winst te behalen. Er wordt gewerkt aan verbetering via informatieavonden, monitoring van oud-leerlingen en betere voorbereiding, maar dit is een proces dat verdere aandacht vraagt.
- **Beperkte sturing op instroom:** Leerlingen die door de PrO/vso-school niet kansrijk worden geacht voor de PrO/vso-ROC route, kunnen zich door de toelatingsrecht nog wel aanmelden voor reguliere BOL-opleidingen, wat niet wenselijk is. Deze leerlingen krijgen dan niet de extra begeleiding en ondersteuning die de route biedt. Hierdoor bereikt de begeleidingsroute niet alle leerlingen die er mogelijk baat bij zouden hebben.

Bewijskracht interventie
1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)
4. **Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen**
5. **Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht**

Meer weten? Neem contact op met Renée Kraaij, contactpersoon SWV Amsterdam, via swa@kolom.nl

3. Oriëntatie activiteiten Next Level door ROC Nijmegen

Overzicht
Fase van transitie: Leerjaar 4 vso
Duur: 1 jaar
Primaire doelgroep: Leerlingen vso die gaan overstappen naar mbo
Betrokkenen: Team Passend Onderwijs (PaO) van het mbo, vso scholen (decanen/mentoren), gemeente
Resultaat (ervaren): Jongeren starten beter voorbereid op het mbo door een uitgebreid oriëntatie- en begeleidingspakket vóór en tijdens de overstap
Kwalitatieve data: Drie interviews (met jongeren, beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Roelanda Wiebing, contactpersoon Team Passend Onderwijs ROC Nijmegen, via r.wiebing@roc-nijmegen.nl, Bekijk het Sleutelmomentenspel en bekijk de website van ROC Nijmegen over het aanbod.

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

Next level is een uitgebreid pakket aan oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten ter voorbereiding op het mbo, met name voor leerlingen uit het vso en pro. Het is een voorziening van het team Passend Onderwijs (PaO) van ROC Nijmegen.

De overstap van vso en pro naar mbo is groot. Next Level is opgezet voor vso- en pro leerlingen om een zachte landing op het mbo te realiseren en de overstap te vergemakkelijken. De interventie richt zich niet op het maken van de studiekeuze. Dat zit in de reguliere LOB activiteiten op het vso.

Achtergrond: het verhaal van ROC Nijmegen

De interventie Next Level is een samenwerking tussen vso/pro en mbo, waarbij ook de gemeente van belang is. Het gaat hier om een specifieke samenwerking die wel vrij breed wordt toegepast aangezien er meerdere vso en pro scholen zijn in de regio.

Acht jaar geleden is ROC Nijmegen begonnen met 2 deelprojecten: 1) Overstapcoaching en 2) Next Level. Inmiddels is de pilotfase voorbij. In deze casusbeschrijving wordt ingegaan op het Next Level project, maar de deelprojecten zijn aan elkaar verbonden. Vso/pro-leerlingen komen na de examens allemaal naar de Next Level dagen, hebben niet allemaal een overstapcoach, maar zijn wel allemaal in beeld bij team PaO.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De afgelopen jaren zijn de overstapcoaches toegevoegd, omdat er naast PaO nog een kwetsbare groep is. De overstapcoaches vragen in januari van jaar 4 aan de mentoren/zorgcoördinatoren welke leerlingen kwetsbaar zijn en het lastig vinden de overstap naar het mbo te maken. Deze jongeren krijgen nog voordat zij de overstap maken een overstapcoach toegewezen. In dat geval lopen de interventies 1) overstapcoach en 2) Next Level naast elkaar. Er wordt een doorstroomdossier ingevuld en een gesprek gevoerd met de overstapcoach, ouders en leerlingen. Vervolgens wordt er contact opgenomen met een mbo overstapcoach en wordt een begeleidingstraject op maat opgesteld. Tijdens en na de overstap, van augustus tot en met december, blijft er contact tussen de coach en de leerling. De overstapcoach en leerling bespreken samen of Next level ingezet moet worden.

Doel interventie: wat wil men bereiken?

Het doel van Next Level is dat jongeren beter voorbereid de overstap van v(s)o/pro naar mbo kunnen maken. Next level is een uitgebreid pakket aan oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten ter voorbereiding

op het mbo. De voorbereiding begint op het vso/pro en loopt tot en met de eerste periode op het mbo. Leerlingen worden voorbereid door te horen wat het inhoudt om op het mbo te studeren, leren het gebouw kennen en krijgen inzicht in hun eigen ondersteuningsbehoeften.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
De interventie wordt ingezet in de voorbereidingsfase op het vso en tijdens de overstap. De activiteiten zijn als volgt te verdelen over de fasen:

- Mogelijkheid om te wennen op het mbo: voorbereiding
- Sleutelmomentenspel: voorbereiding
- Routekaart: voorbereiding
- Voorlichting: voorbereiding
- Next Level dagen: tijdens de overstap
- Contact met mbo contactpersoon/overstapcoach: tijdens de overstap

In de eerste fase van het mbo is er ook nog sprake van contact met een contactpersoon indien wenselijk. Dit is officieel geen onderdeel van Next Level maar van deelproject Overstapcoaching. Via de overstapcoaches worden leerlingen bijvoorbeeld gekoppeld aan andere begeleiding.

De interventie begint in jaar 3 van het vso/pro met mogelijkheden voor vso/pro leerlingen om op het mbo te wennen. In het najaar van jaar 4, voorafgaand aan de open dag, wordt er in samenwerking met Yuverta mbo voorlichting gegeven aan leerlingen op het vso en pro. En in het voorjaar, na de eindexamens, volgen leerlingen een 2daags programma op het mbo.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De primaire doelgroep zijn leerlingen uit het vso/pro die gaan overstappen naar het mbo. De vso-leerlingen zijn afkomstig van meerdere scholen in de regio: Aloysiusstichting locaties Park Neerbosch en Aventurijn, Werkenrode school, Tarcisius en Visio Grave. De jongeren dienen 1) te weten welke hulpvraag ze hebben, 2) een goed beeld te hebben van het beroep en 3) een bepaalde mate van zelfstandigheid, passend bij het uitstroomprofiel vervolgonderwijs[20].

Het tweedaagse programma wordt sinds kort ook ingezet voor leerlingen uit het reguliere vo met een ondersteuningsbehoefte (doelgroep PaO) als ze daar baat bij hebben. Deze studenten worden hiervoor uitgenodigd tijdens het ondersteuningsgesprek met een medewerker PaO. Het gaat volgens uitvoerders om een brede doelgroep waarbij diverse ondersteuningsbehoeften voorkomen. Te denken valt aan jongeren die ondersteuning nodig hebben vanwege aandacht- en concentratieproblemen, een trager informatieverwerkingsproces, prikkelverwerkingsgevoeligheid, beperkte belastbaarheid, lichamelijke of sociale beperkingen, of gevoelens van somberheid, angst of depressie. Met name angst zagen de uitvoerders steeds meer onder de jongeren na Covid, dit neemt nu weer langzaam af. Wanneer men spreekt over lichamelijke beperkingen, dan worden er ook medische protocollen aangemaakt.

<u>Werkwijze</u>
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
Next level is een uitgebreid pakket aan oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten. Er is een voorlichting in het najaar en in het voorjaar, na de eindexamens, volgen leerlingen een tweedaags programma op het mbo.

- **Voorlichting jaar 3:**

[20] Zie ook: https://ecio.nl/wp-content/uploads/2025/09/Checklist-negen-ingredienten-voor-een-succesvolle-overgang-vso-mbo-digitaal.pdf

De leerlingen hebben op dat moment nog geen studiekeuze gemaakt, maar wel voorgeselecteerd door het kiezen van een profiel. Er wordt informatie gegeven over wat het betekent om naar het mbo te gaan. Daarbij wordt ook besproken wat er nodig is in die overstap. Van meerwaarde voor de voorlichting is dat het mbo ook voormalig vso/pro studenten meeneemt om voorlichting te geven op het vso/pro.

- **Het 2 daags Next Level programma:**
  In het voorjaar, na de Centraal Schriftelijke Eindexamens, volgen vso/pro-leerlingen een tweedaags programma op het mbo. Indien scholen examineren via staatsexamens dan zijn de Mondelinge College-examens op dat moment nog niet geweest. Het Next Level programma valt voor hen in de voorbereidingstijd voor deze examens. De leerlingen volgen het programma samen met hun vso/pro klas. De dagen vinden op twee locaties plaats: op Campusbaan en op Technovium. De leerlingen hebben op dat moment al hun studiekeuze gemaakt.
  Onderdelen van dit 2daags programma zijn:
  - studeren op het mbo,
  - meet & greet met zittende studenten,
  - rondleiding door het gebouw en;
  - spelen van het sleutelmomentenspel.

  Mentoren van deze leerlingen worden zoveel mogelijk betrokken bij dit programma.
- **Het sleutelmomentenspel:**
  De volgende onderwerpen met betrekking tot de overstap naar het mbo komen hierin aan bod: *kiezen, aanmelden, kennismaken, betalen, studeren en praktijkleren & stagelopen*. Leerlingen gaan aan de hand van stellingen met elkaar in gesprek. Hiermee krijgen zij naast relevante informatie die op de kaartjes is beschreven, ook praktische handvatten om de voor hen benodigde hulpbronnen te kunnen inschakelen. Voor docenten/mentoren zijn 4 lesvoorbereidingsformulieren toegevoegd.
- **Gluren bij de buren:**
  Daarnaast zijn docenten en mentoren van Park Neerbosch afgelopen jaar op bezoek geweest bij Yuverta mbo en ROC Nijmegen in het kader van ‘Gluren bij de buren'; een activiteit die voor herhaling vatbaar is en ook voor mentoren van het vo georganiseerd wordt. Zij krijgen hierdoor een beter beeld van het mbo en kunnen vervolgens hierover beter het gesprek met hun leerlingen voeren.
- **Routekaart:**
  Sinds 2024 is er een routekaart ontwikkeld door ROC Nijmegen in samenwerking met het vso/pro. Het is de bedoeling dat leerlingen de routekaart invullen op hun vso/pro -school ter voorbereiding op het welkomstgesprek van de nieuwe opleiding. Op de routekaart vullen ze onder andere in wat ze al kunnen en wat ze moeilijk vinden en welke begeleiding zij nodig hebben

Het sleutelmomentenspel is ontwikkeld door ROC Nijmegen in samenwerking met ECIO (Expertise Centrum Inclusief Onderwijs). Dit spel is gratis beschikbaar gesteld (dankzij subsidie van OCW) aan alle v(s)o/pro scholen en wordt ingezet op meerdere scholen ter ondersteuning van LOB. Om de implementatie van het spel goed te laten verlopen, kan een train-de-trainersessie worden aangevraagd in samenwerking met ROC Nijmegen.

Afgelopen jaar heeft de betrokken studiekeuzeadviseur van het mbo het spel onder de aandacht gebracht; zo is zij langs geweest op scholen om het samen te doen. Dit gaat zij dit jaar weer doen. Veel scholen maken er nog niet uit zichzelf gebruik van, maar vso/pro mentoren zijn volgens haar wel echt betrokken bij het programma. De vso school die we gesproken hebben geeft aan dat zij nog geen gebruik hebben gemaakt van het sleutelmomentenspel omdat de twee betrokkenen nieuw waren op de

school. Dit schooljaar 2025/2026 wordt het spel verder ingezet in de LOB lessen. Deze mentoren krijgen uitleg van een medewerker van ROC Nijmegen over het spel.

Bij de vormgeving van Next Level activiteiten is en wordt rekening gehouden met de Checklist: negen ingrediënten voor een succesvolle overgang v(s)o-mbo, een document vanuit Kennispunt mbo Passend Onderwijs en Steunpunt Passend Onderwijs[21].

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

Samenwerking vindt op diverse manieren en binnen verschillende samenstellingen plaats. De hoofduitvoerder is ROC Nijmegen. Er is intensief contact tussen de overstapcoaches v(s)o/pro en mbo en begeleiders van Next Level**.** De betrokken partijen zijn:

- Vso scholen
  - Park Neerbosch: 10-12 leerlingen.
  - Avonturijn*: 20 leerlingen.
  - Pro onderwijs*: 20-25 leerlingen.
  - Werkenrode*
  - Tarcisius*
  - Visio Grave*
- Pro scholen
- Yuverta, de andere mbo-instelling binnen de regio Nijmegen*
- De gemeente* (bekostiging)

Er zijn meerdere personen betrokken met diverse functies:

- De beleidsmaker mbo (Expertisecentrum studentbegeleiding)
- Uitvoerder Next Level mbo (team Passend Onderwijs)
- Studiekeuzeadviseur mbo*
- Overstapcoach mbo *
- Studiekeuzeadviseur ROC Nijmegen
- Decanen vso/pro scholen (Vso Park Neerbosch gesproken, de rest niet)
- Mentoren vso/pro scholen*

* Niet gesproken.

Ouders worden niet meegenomen in de Next Level activiteiten volgens de vso uitvoerder. Het vso krijgt een brief van de uitvoerder van het mbo met aankondiging van de Next Level dagen en de vraag om deze door te sturen naar de leerlingen die bij ROC Nijmegen aangemeld zijn voor de opleiding. Het zou mooi zijn als hierin staat dat er verwacht wordt dat ouders deze dagen met de leerlingen bespreken thuis. Dit wordt door de vso school wel verteld aan ouders tijdens voorlichtingen, ouderavond en oudergesprekken. De ervaring vanuit het vso is dat de ouderbetrokkenheid erg wisselend is.

Jongeren dienen zichzelf in te zetten op het vso/pro wanneer hen wordt aangeboden door de vso school om met de routekaart aan de slag te gaan. Verder kunnen zij het sleutelmomentenspel spelen op het vso/pro. Jongeren gaan dan (samen met school) naar ROC Nijmegen voor de Next Level dagen. Het is de verantwoordelijkheid van jongeren zelf om daadwerkelijk deel te nemen aan de rondleiding,

[21] Zie ook https://www.steunpuntpassendonderwijs-povo.nl/wp-content/uploads/2022/10/Checklist-negen-ingredienten-voor-een-succesvolle-overgang-vso-mbo-digitaal-1.pdf

voorlichting en Next Level dagen. Ook is het aan de jongeren om iets met de informatie uit de voorlichting te doen, bijvoorbeeld zelf voorbereiden door te oefenen met benodigde vaardigheden.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?
Een medewerker van Team Passend Onderwijs van ROC Nijmegen is in samenwerking met de vso- en pro-scholen verantwoordelijk voor de aansturing en coördinatie. Er zijn overlegstructuren: er is regelmatig afstemming met de contactpersonen van de vso/pro scholen. De besluitvorming is dan ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er worden tip&top lijsten ingevuld door de leerlingen na de Next Level dagen door de deelnemende leerlingen en op basis daarvan worden aanpassingen gedaan aan het programma. Er vinden evaluaties plaats die kort worden samengevat in evaluatierapportages.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?
Succesfactoren binnen de samenwerking

- **Goede samenwerking tussen mbo en vso/pro:** De samenwerking tussen de mbo- en vso/pro -scholen verloopt volgens de uitvoerders van het mbo zeer goed. Zij geven aan dat er sprake is van korte lijnen, snelle communicatie en een positieve houding vanuit alle betrokkenen. Zo hebben de mbo-uitvoerders aan het begin van het nieuwe schooljaar alle decanen van de vso/pro -scholen gemaild, waarop enthousiast werd gereageerd. Decanen/mentoren komen met leerlingen mee naar de Next Level dagen. Ook de decanen van het vso zijn tevreden over team Passend Onderwijs, de begeleiding van de overstapcoaches en de wijze waarop dit is georganiseerd in de regio. Er zijn goede contactpersonen en korte lijntjes.
- **Praktische samenwerking in de uitvoering:** Er vindt regelmatig overleg plaats over individuele leerlingen (uitstroomoverleg), en er is samenwerking rondom ouderavonden, bijvoorbeeld binnen het praktijkonderwijs (pro).
- **Proactieve afstemming en maatwerk:** Een goed voorbeeld van de samenwerking is dat een vso-school zich zorgen maakte over een groep leerlingen in leerjaar T4. In overleg met het ROC is besloten om deze leerlingen al in T3 te laten kennismaken met het mbo. De ROC-contactpersoon dacht actief mee, herkende de ondersteuningsbehoefte en komt deze maand naar de vso-school om met de groep het Sleutelmomentenspel te spelen.

Knelpunten binnen de samenwerking

- **Communicatie en terugkoppeling:** Uitvoerders van het mbo geven aan dat de terugkoppeling richting collega's van Passend Onderwijs beter kan. Het gaat hierbij om informatie over wat opvalt tijdens de Next Level-dagen en over de voortgang van leerlingen na de start op het mbo.
- **Planning en organisatie:** Zowel het mbo als het vso ervaren de planning van de Next Level-dagen als een knelpunt. De dagen vallen midden in een drukke periode met aanmeldingen, meivakantie en (mondelinge) staatsexamens. Hierdoor is het lastig om tijd te vinden voor zowel leerlingen als begeleidende docenten of mentoren. Ook geeft de vso-school aan de routekaart relatief laat in het schooljaar te hebben ontvangen. Zij stellen voor om de routekaart al vanaf april beschikbaar te stellen, zodat deze eerder en effectiever gebruikt kan worden.
- **Minder motivatie leerlingen**: Het vso geeft aan dat sommige leerlingen minder gemotiveerd zijn om deel te nemen aan de Next Level dagen. Dit heeft diverse redenen.
    - Allereerst heeft deze vso-school in het LOB-programma opgenomen dat derdejaars leerlingen in april en juni een rondleiding krijgen op het mbo tijdens schooltijd. Dit zorgt ervoor dat de motivatie voor deelname aan de Next Level-dagen lager is — leerlingen zijn vaak al geweest en de Next Level-dagen vallen buiten schooltijd.

- Ten tweede wordt aangegeven dat het niet voor alle leerlingen zinvol is om beide locaties (Campusbaan en Technovium) te bezoeken. Leerlingen hebben zich al ingeschreven bij een opleiding en weten dus al welke locatie niet relevant is voor hen.
- Ten derde heeft deze vso-school geen Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA), waardoor deelname aan de Next Level activiteiten niet zwaar kan meewegen. Deelname en inzet kan hooguit meegenomen worden bij de keuze van het uitstroomprofiel. Vso-decanen geven aan dat het waardevol zou kunnen zijn als de Next Level-dagen een verplicht onderdeel worden van de aanmeldingsprocedure van vso naar mbo, naast de intake en het gesprek met de Passend Onderwijs-coach.
  ''Collega decanen zeggen dat hun leerlingen een meeloopdag moeten doen en dat geldt als onderdeel van toetsing en afsluiting, als ze niet meedoen mogen ze niet meedoen aan de examens.''

- **Uitnodiging en communicatie richting leerlingen:** Het mbo weet op het moment dat de uitnodigingen voor de Next Level dagen verstuurd worden nog niet welke leerlingen naar de betreffende mbo instelling gaan en hebben de contactgegevens van de leerlingen niet. Als gevolg hiervan dient de uitnodiging voor de Next Level-dagen vanuit het vso te komen, wat verwarrend kan zijn voor de leerlingen.

De financiering: wat kost de aanpak?
De totale kosten zijn 26.000 euro per jaar. Hiermee wordt de consulent Passend Onderwijs voor anderhalve dag per week ingezet om de Next level activiteiten te organiseren. Daarbinnen voert zij het bezoeken van de vso/pro-scholen voor de voorlichtingen en de Next Level dagen uit.

De interventie wordt bekostigd uit het regionale programma vsv, de middelen daarvan worden per vier jaar verstrekt door het ministerie van OCW. De verantwoording moet worden afgelegd aan de gemeente.

Opbrengsten
Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?
Het bereik van de interventie is tussen de 70 en 80 leerlingen per jaar. Van 2022 tot en met 2024 zijn 166 leerlingen bereikt, blijkt uit de evaluatie van 2024. Er is een groei te zien door de jaren heen:

- 2022: 47 jongeren
- 2023: 54 jongeren
- 2024: 65 jongeren

In 2022 waren alle deelnemende studenten afkomstig van het vso en pro. Dankzij de opname van dit programma in de vsv-maatregel 1 hebben in 2023 11 studenten uit het vo hieraan deelgenomen en in 2024 waren dat 20 studenten.

Ongeveer 90 tot 95% van de vso jongeren zit na één jaar nog in de opleiding op het mbo. Het is echter lastig om dit lage uitvalpercentage enkel toe te schrijven aan de Next Level activiteiten. Er zijn bijvoorbeeld ook activiteiten die worden georganiseerd vanuit de opleidingen zelf. Wel is het zo dat Next Level een voorsprong geeft aan vso leerlingen om te slagen op het mbo.

Aan overstapcoaching en **Next level** hebben in de afgelopen jaren de volgende aantallen studenten deelgenomen met onderstaand resultaat (gemeten in oktober 2024):

Overstapcoaching	2022	2023	2024
Bezig met opleiding	5	16 (70%)	75
Diploma	1	7	
Gestopt	2		2
Totaal	**8**	**23**	**77**

Next level	2022	2023	2024
Bezig met opleiding	21 (45%)	42 (78%)	65
Diploma	12 (25%)	12 (22%)	
Gestopt	14 (30%)		
Totaal	**47**	**54**	**65**

Zichtbaar is dat het aantal studenten aan beide projecten toeneemt en dat ruim 70% van de studenten na een heel schooljaar nog bezig is met een opleiding. Of dat anders (zonder interventie) niet zo was geweest is niet te beoordelen.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

In de evaluatie van ROC Nijmegen is te lezen dat de begeleidende mentoren unaniem van mening zijn dat de dagen zinvol zijn ter voorbereiding op de overstap van hun studenten. Door de opschaling en verbetering van zowel het traject overstapcoaching als Next Level in combinatie met het sleutelmomentenspel ten behoeve van LOB is een kwalitatief goed en op elkaar afgestemd pakket aan oriëntatie- en overstapactiviteiten tot stand gekomen en wordt er intensief samengewerkt door de verschillende partners van de diverse onderdelen ten behoeve van deze doelgroep.

Tijdens de gesprekken wordt het volgende genoemd:

- **Aanspreekpunt:** *''Ik denk dat het vooral belangrijk is dat ze een gezicht krijgen bij het gebouw en bij het mbo.'' – uitvoerder mbo.* Het is belangrijk dat jongeren gezien worden en een aanspreekpunt hebben.
- **Sterkere ondersteuningsgesprekken:** Dankzij de routekaart en de verplichting om deze mee te nemen naar het gesprek met de Passend Onderwijs collega's zijn de ondersteuningsgesprekken veel sterker merken de uitvoerders. Daarnaast helpt het voor de bewustwording van jongeren: wat is mijn hulpvraag? Welke hulp heb ik gekregen? Voorheen waren leerlingen zich hier minder bewust van (want het is ''normaal'' op het vso/pro dat die hulp er is).

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?

We hebben voor dit onderzoek met drie jongeren gesproken, die over het algemeen positief zijn over hun ervaring met Next Level. De jongeren hadden geen gebruik gemaakt van het sleutelmomentenspel en de routekaart omdat deze toen nog niet ontwikkeld waren. Succesfactoren:

- **Fysiek kennismaken mbo:** Eén jongere is met name positief over het bezoek aan het mbo. Zij kan minder goed stilzitten tijdens een voorlichting en ervaart liever zelf hoe het mbo eruit ziet en werkt. Op de locatie van de mbo instelling kennismaken, helpt om de sfeer aan te voelen en echt te ervaren hoe het daar is. Daarnaast zorgt van tevoren kennismaken dat je weet wat je kan verwachten, dat neemt een deel van de spanning weg.
- **Een goede ontvangst op het mbo:** dit wekt vertrouwen.
- **Bekend gezicht:** het helpt om een bekend gezicht te zien en te weten dat je daar terecht kunt met vragen of problemen. Een van de jongeren is vooral positief over het contact vóór de studie met de

uitvoerder van Next Level/teamlid Passend Onderwijs: ''Ik denk, als ik mijn overstapcoach niet had gehad, weet ik niet of ik me op mijn gemak had gevoeld''.

- **Begrip:** het is belangrijk om het gevoel te hebben dat er iemand is die je begrijpt en met je meedenkt.

De jongeren die hun ervaringen met Next Level gedeeld hebben, deden het goed op hun opleiding. Ze hebben het naar hun zin op het mbo en weten wat hun toekomstplannen zijn.
Daarnaast heeft het merendeel van de studenten in de evaluatie 2024 aangegeven de Next Level dagen informatief en zinvol te vinden. Ze weten nu waar wat te vinden is in de schoolgebouwen en in de omgeving, hebben een indruk gekregen van de opleiding die ze hebben gekozen, kennen verschillende personen in het gebouw en van de opleiding, weten dat er meer zelfstandigheid van ze gevraagd wordt, weten bij wie ze terecht kunnen met vragen, dat er huiswerk gemaakt moet worden en dat ze de overstap niet moeten onderschatten. Wel gaven meerdere studenten aan dat er (te) veel informatie werd verstrekt, (te)veel uitleg, (te)veel gepraat.

''Als je er bent, je doet wat je moet doen dan komt het wel goed''. (studente, 18 jaar)
''Ik ga nou met een beter gevoel naar het ROC toe!!' (studente, 16 jaar)

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Het blijft een grote stap:** De eerste periode op het mbo blijft een grote stap. Er is bij de jongeren behoefte aan een meer stapsgewijze introductie richting het mbo, voorafgaand aan de overstap. Bijvoorbeeld meer momenten om op bezoek te komen of meer te leren over het mbo.
- **Ondersteuningsbehoeften verschillen:** Het verschilt per student welke ondersteuning het beste past en werkt. Zo geeft een jongere aan dat zij de Next Level dagen niet zo relevant vond omdat zij geen internaliserende problematiek heeft en geen moeite met nieuwe omgevingen. Dit betekent niet dat Next Level alleen voor internaliserende problematiek is. De ervaring van vso uitvoerders is dat ook voor leerlingen met externaliserende problematiek de duidelijkheid, structuur en voorspelbaarheid ondersteunend zijn bij overstap.
- Er is bij een van de jongeren behoefte aan het volgen van de generieke voorlichting op het mbo, in plaats van op het vso.
- **Minder opkomst dan beoogd:** Een knelpunt is dat er veel meer studenten worden uitgenodigd voor de Next Level dagen dan dat er komen. Dit komt onder andere door de timing; het gaat om de periode waarin examens plaatsvinden, dat vraagt om goede afstemming in de planning. Later is niet mogelijk want dan hebben de jongeren vakantie. Voor de examens is echter ook niet fijn (en dan is de studiekeuze nog niet altijd gemaakt; hoewel dit volgens ROC geen vereiste is om succesvolle Next Level dagen te hebben). Ook zijn er jongeren die er zelf het nut niet van inzien.
- **Personeelswisselingen:** Afgelopen jaren zijn enkele deelprojecten moeizamer verlopen vanwege tussentijds vertrek / ziekte, zwangerschapsverlof van betrokkenen.
- **Implementatie sleutelmomentenspel:** Implementatie van het sleutelmomentenspel (LOB) begint steeds beter te lopen. Mentoren en decanen die het spel actief inzetten in de klas zijn enthousiast. De inzet hiervan zou tot het einde van dit jaar lopen en onder de verantwoordelijkheid van decanen van de v(s)o/pro scholen worden gebracht. Maar omdat er steeds meer verzoeken binnenkomen voor het train-de-trainer aanbod is het goed om dit traject te verlengen tot minimaal het einde van het schooljaar 25-26 zodat het goed ingebed wordt binnen het LOB-programma van het v(s)o/pro. Tevens zal er nagedacht moeten worden hoe mentoren te stimuleren om de voorlichtingsbijeenkomsten op het mbo te bezoeken.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. **Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)**
4. Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

4. Overstapcoaches De Monoliet

Overzicht
Fase van transitie: Examenjaar, overstap en eerste drie maanden mbo
Duur: 1 jaar en 3 maanden
Primaire doelgroep: Vso-leerlingen die uitstromen naar mbo
Betrokkenen: Overstapcoaches VSO De Monoliet en mbo Firda, ouders
Resultaat (ervaren): Jongeren krijgen een realistischer beeld van het mbo en maken met meer regie de overstap die bij hen past
Kwalitatieve data: één interview met beleidsmaker en uitvoerder
Meer weten? Neem contact op met Hilde Nijland, coördinator Satelliettraject: vso-mbo, via h.nijland@renn4.nl of Yvonne van der Geest, Directeur afdeling vervolgonderwijs bij De Monoliet, via i.vdgeest@renn4.nl. Neem een kijkje op de website.

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

Ouders en leerlingen hebben vaak nog weinig kennis over het mbo en zijn daardoor onvoldoende voorbereid op de overstap. Tegelijkertijd hebben leerlingen vaak een te rooskleurig beeld van het mbo. De overstapcoach probeert het mbo alvast op het vso binnen te halen en andersom. Zo wordt de drempel lager, het mbo toegankelijker en krijgen leerlingen een realistischer beeld van wat er van hen wordt verwacht op het mbo. Ze hopen hiermee de kans van slagen te vergroten. Er wordt door de overstapcoach per leerling gekeken wat die nodig heeft om succesvol te zijn in het mbo.

Achtergrond: het verhaal van VSO De Monoliet en Firda

De overstapcoaches zijn een 1 op 1 samenwerking tussen De Monoliet en Firda. De Monoliet is een vso school in Leeuwarden voor jongeren met gedragsproblemen en/of psychiatrische problematiek in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. Het is de bedoeling dat leerlingen van De Monoliet uiteindelijk naar een reguliere school, semi-reguliere school of (beschermde) arbeid gaan. Firda is een mbo-instelling met verschillende opleidingen en locaties door heel Friesland.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De interventie in de huidige vorm van overstapcoaching is vorig schooljaar gestart, halverwege het jaar. Voorheen was er een convenant tussen verschillende vso-scholen en de ROC's en werkten ze met proefplaatsingen in het mbo. Dit convenant was op een gegeven moment niet meer passend bij de werkwijze in de huidige situatie. Proefplaatsingen bleken geen geschikte werkwijze, als een leerling het niet goed doet op het mbo, moet deze weer terug naar het vso, dat was niet helpend voor de leerling. Om de jongeren toch te ondersteunen, is vanuit de praktijk deze nieuwe werkwijze ontwikkeld.

De Monoliet heeft ook een aantal jaar een geïntegreerde entree-opleiding gehad, waarbij de jongeren het volledige entreeprogramma op het vso volgden. Als ze dit programma succesvol hadden doorlopen werden ze vlak voor de examens ingeschreven op het mbo en konden ze daar examen doen voor een mbo 1 diploma. Hier had De Monoliet positieve ervaringen mee, maar deze samenwerking is gestopt.

Zowel De Monoliet als Firda zagen na het wegvallen van de proefplaatsingen en de geïntegreerde entree wel de noodzaak om iets te doen voor de vso-mbo overstappers. Toen is het idee van overstapcoaches op niveau 2, 3 en 4 ontstaan. Zij hebben duidelijke afspraken op papier gezet, maar zijn ook begonnen met het idee dat ze gaandeweg moeten ontdekken wat er werkt. Op dit moment bevindt de interventie zich in de pilot fase.

Doel interventie: wat wil men bereiken?
"We proberen op deze manier om het mbo hier binnen te halen en andersom, om zo de drempel lager te maken". Daarnaast willen ze een realistisch beeld van de werkwijze en ondersteuning in het mbo geven en de kans van slagen in het mbo vergroten.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
De interventie wordt ingezet gedurende de hele transitie, van voorbereiding t/m de eerste periode in het mbo. Overstapcoaching start in het begin van het examenjaar in het vso en eindigt 3 maanden na de start op het mbo. De duur en intensiteit van de ondersteuning verschilt per leerling. Alle vso-leerlingen die uitstromen naar niveau 2, 3 of 4 krijgen in het vso voorlichtingen van het mbo, een informatiemarkt en rondleidingen op het mbo. Daarna kunnen de jongeren zelf kiezen of zij coaching willen na de overstap naar het mbo. De intensiteit hiervan is afhankelijk van de behoefte van de jongere.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
Vorig jaar omvatte de doelgroep leerlingen van De Monoliet die de overstap maken naar mbo niveau 2, 3 of 4. In eerste instantie wilde het mbo nog niet starten met niveau 1, vanwege interne reorganisatie. Inmiddels is het ook voor overstappers naar mbo niveau 1 mogelijk om deel te nemen.
Vorig jaar had De Monoliet ongeveer 25 uitstromers naar het mbo, waarvan de helft naar niveau 2, 3 of 4 ging en in aanmerking kwam voor overstapcoaching.

De school maakt geen onderscheid tussen bepaalde subgroepen leerlingen die extra ondersteuning (moeten) krijgen. Wel is de indruk bij de coach dat vooral leerlingen met internaliserende problemen gebruik maken van de overstapcoaches, terwijl leerlingen met externaliserende problemen er juist ook veel baat bij zouden kunnen hebben.

Werkwijze
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
In het examenjaar op het vso worden een aantal activiteiten georganiseerd en begeleid:
- Voorlichting, gegeven door iemand uit het mbo. Hierin wordt verteld over het mbo en wat er daar wordt verwacht van de jongeren.
- Een informatiemarkt waar mensen van het mbo staan. De jongeren kunnen daar langs de kraampjes lopen en hun vragen stellen.
- Een bezoek aan Firda, om de verschillende locaties te bekijken.

"Als je nog nooit op intakegesprek bent geweest, weet je het doel daarvan niet en het soort vragen dat gesteld wordt, hoe die te beantwoorden; daar helpen we bij."

Daarnaast krijgen jongeren voor de zomervakantie te horen dat er een optie is voor een overstapcoach op het mbo. In het begin van het schooljaar zijn de jongeren die net gestart waren op het mbo benaderd met de vraag: heb je behoefte aan contact met een coach? Zij kunnen zelf kiezen of ze de coach vanuit het vso willen of de coach vanuit Firda. De coaches bieden een luisterend oor en denken mee bij (praktische) vragen van de jongeren. Ook verwijzen zij door naar de juiste personen op het mbo, als dat nodig is. Een voorbeeld hiervan is dat jongeren zich afvroegen of zij wel de juiste studiekeuze gemaakt hadden. Hier gaan de coaches dan over in gesprek met de jongere en waar nodig verwijzen zij door naar bijvoorbeeld een decaan.

Na de eerste drie maanden op het mbo, wordt het coachingtraject afgesloten. Hierbij wordt samen met de jongere gekeken of het goed gaat en of die de juiste personen binnen het mbo weet te vinden.

Deze aanpak is aanvullend op het LOB-programma, omdat het niet is gericht op het maken van de inhoudelijke keuze voor een vervolgopleiding. De coaching is bovendien gericht is op het individu, waar een LOB programma generiek is.

Er is bewust voor gekozen om een coach uit zowel het vso als mbo aan te bieden. Een coach uit het vso kan fijn zijn, omdat dit vertrouwd is. Maar veel jongeren hebben ook behoefte aan een nieuwe start en willen van het stempel “vso” af, dan is een coach uit het mbo passender. De mbo coach heeft 10 uur per week voor overstapcoaching. De vso coach is er gemiddeld ongeveer 1 dag per week mee bezig, dit verschilt per periode. Dit is zowel voor het organiseren van de activiteiten als voor de individuele coaching. De tijdinzet varieert door het jaar, rondom een voorlichting is er bijvoorbeeld meer tijd nodig.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

De betrokken partijen zijn De Monoliet en Firda. De hoofduitvoerders zijn de twee coaches. De Monoliet heeft twee locaties in Leeuwarden, de overstapcoach is op beide locaties werkzaam. Beide locaties hebben dezelfde doelgroep, maar een ander uitstroomprofiel. Firda heeft verschillende locaties en opleidingen. De overstapcoach daar is beschikbaar voor studenten afkomstig van De Monoliet op verschillende locaties en opleidingen. Firda heeft buiten deze interventie ook samenwerkingen met andere (vso) scholen.

Soms zijn de coaches aanwezig bij oudergesprekken, waarin ze de ouders voorlichten over wat ze kunnen verwachten van het mbo. Ook raden ze ouders aan om bij de aanmelding op het mbo aan te geven dat ze extra hulp willen. Dit kunnen ouders en jongeren aanvinken op het aanmeldformulier. Dan is er vanuit het mbo een extra gesprek mogelijk waarin jongeren kunnen aangeven waar ze hulp bij nodig hebben en hoe dat kan worden ingezet. Alles gaat op vrijwillige basis, alleen als ouders en jongere dit zelf ook willen. De scholen kunnen niks verplichten.

De activiteiten die op het vso georganiseerd worden zijn verplicht onderdeel van het lesprogramma, maar als jongeren daarna hulp willen van een overstapcoach dan moeten zij dit zelf willen en aangeven. Ook bij informatiedeling tussen vso en mbo is er toestemming nodig van de jongeren (en hun ouders).

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?

De overstap coaches van vso en mbo zijn verantwoordelijk voor aansturing en coördinatie, onder eindverantwoordelijkheid van de directie van beide scholen. De overstapcoaches en directie zijn samen verantwoordelijk voor besluitvorming.

Er vindt regelmatig overleg plaats tussen relatiebeheer mbo en overstapcoach vso. Daarnaast is er overleg tussen beide coaches en overleg met coaches en directie.

De Monoliet houdt cijfers bij over de het bereik van de interventie, uitstroom en hoe het met leerlingen gaat na het verlaten van de school.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?
Op De Monoliet hebben ze minder zicht op hoe leerlingen het in het vervolgonderwijs doen dan ze zouden willen. De informatiedeling is een knelpunt. Dat komt doordat jongeren niet altijd toestemming geven voor het delen van informatie en in het kader van AVG is het mbo voorzichtig met het delen van informatie.

Deze vorm van samenwerking is vanuit de werkvloer tot stand gekomen. Er zijn duidelijke afspraken op papier gezet en er is heel praktisch contact tussen de uitvoerders op het vso en mbo. Op bestuurlijk niveau worden er nog gesprekken gevoerd om ook op dat gebied duidelijke afspraken te maken.

De financiering: wat kost de aanpak?
De vso coach wordt betaald uit het reguliere budget van De Monoliet en de mbo coach vanuit het budget van Firda. De coaches worden betaald voor ongeveer 1 dag per week op maximaal 14 leerlingen.

Opbrengsten
Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?
Er is plaats voor maximaal 14 jongeren per jaar. Als de vraag toeneemt is er mogelijkheid tot uitbreiding. Afgelopen jaar deden ongeveer 12 jongeren mee aan de activiteiten op het vso en 3 a 4 jongeren werken samen met een overstapcoach op het mbo. Alle jongeren hebben gekozen voor de coach van Firda. De school had vorig jaar ongeveer 25 uitstromers naar het mbo. Ongeveer de helft stroomde uit naar niveau 2, 3 of 4 en de andere helft naar entree.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?
De interventie is vorig jaar gestart en de eerste jongeren zijn nog maar net gestart op het mbo, daarom is het op dit moment lastig te beoordelen.

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?
- Door de overstapcoaching hebben jongeren op het mbo direct iemand die naar ze luistert en vragen met ze kan oppakken. *"Anders hadden ze misschien gezwommen, nu is er direct iemand om vragen met ze op te pakken en te luisteren"*.
- Er wordt een lijntje gecreëerd tussen vso en mbo, zowel voor de jongeren als de uitvoerders. Daardoor kan er kennis worden uitgewisseld en ook gekeken worden naar wat er in het vso al is ingezet en hoe het mbo daarvan kan leren. Voor de jongeren is de mbo coach een bekend gezicht, dat ze op het vso al hebben gezien.
- Door de overstapcoaches zijn de jongeren goed in beeld en kan er vroegtijdig hulp ingezet worden waar nodig.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?
- Er zijn jongeren die zeggen dat ze geen hulp nodig hebben, en dat daardoor ook niet krijgen, terwijl zij er juist wel baat bij zouden kunnen hebben.
- Er is één coach in het mbo, die jongeren op alle verschillende locaties moet begeleiden. Daardoor is zij niet elke dag direct beschikbaar.

Bewijskracht interventie
1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven

2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. **Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)**
4. Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

Meer weten? Neem contact op met Hilde Nijland, coördinator Satelliettraject: vso-mbo, via h.nijland@renn4.nl of Yvonne van der Geest, Directeur afdeling vervolgonderwijs bij De Monoliet, via i.vdgeest@renn4.nl

5. Doorstroomcoaching door ROC Mondriaan

Overzicht
Fase van transitie: Laatste halfjaar vso t/m eerste half jaar mbo
Duur: 1 jaar
Primaire doelgroep: Jongeren van 16-18 jaar die overstappen van vso naar mbo
Betrokkenen: Vso-scholen (waaronder Piramide College), ROC Mondriaan, ouders
Resultaat (ervaren): Jongeren voelen zich zekerder en weten uiteindelijk hun weg te vinden op het mbo
Kwalitatieve data: Drie interviews (met jongeren, beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Silke Verhofstadt, contactpersoon ROC Mondriaan, via s.verhofstadt@rocmondriaan.nl

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

De interventie pakt het probleem aan van de moeilijke overgang tussen het beschermende vso-onderwijs en het mbo dat veel meer zelfstandigheid vraagt. Jongeren ervaren deze stap vaak als te groot, met name door de enorme verschillen in grootte van scholen. Daarnaast speelt angst voor het 'nieuwe' en onbekende een grote rol. Jongeren weten vaak niet wat er van hen verwacht wordt en hebben moeite met het vinden van de juiste contactpersonen en voorzieningen op het 'grote' mbo.
Een belangrijk onderliggend probleem is dat leerlingen niet altijd goed zijn in vertellen welke ondersteuningsbehoefte ze hebben. In de praktijk vertelt de leerling niet direct wat er is aan de docent, waardoor er vaak niet bekend is waarom de leerling extra hulp nodig heeft. Hoewel er een VOHOC-document bestaat (een overdrachtsdocument van vso naar ROC) waarin het hele OPP staat, wordt daar in de praktijk veel te weinig gebruik van gemaakt. Het gaat digitaal naar de opleiding waar de leerling voor kiest, maar docenten lezen het niet altijd, en beginnen met een 'schone lei'.

Achtergrond: het verhaal van ROC Mondriaan

Het idee van een doorstroomcoach kwam voort uit een gevoeld probleem bij ROC Mondriaan over de moeilijke overstap van vso naar mbo. ROC Mondriaan wilde dit gat graag dichten door coaching in te zetten voor de studenten die van het vso komen. De ontwikkeling kwam vooral op gang na signalen van het Pleysier College uit Den Haag, die aangaven dat deze overstap voor jongeren heel moeilijk ging.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De interventie is gestart in april 2023, waarbij direct begeleiding werd aangeboden. De interventie bevindt zich in een groeifase. In de beginfase hadden de doorstroomcoaches ongeveer 10 studenten, het tweede jaar werden dat 30 tot 40 studenten en nu zitten ze op 60 tot 80 studenten die ze begeleiden. Deze sterke groei laat zien dat waar aanbod is, vraag wordt gecreëerd.
De functie is door de doorstroomcoach zelf vormgegeven omdat er geen kader was. Bij elke casus wordt gekeken wat de specifieke jongere nodig heeft. Dit maatwerk is sindsdien de kern van de aanpak gebleven.

Doel interventie: wat wil men bereiken?

De interventie heeft als doel een 'zachte landing' te bieden aan jongeren die van het vso op het mbo komen. Doorstroomcoaches creëren een soort landingsbaan van het beschermende vso naar het mbo, waar meer zelfstandigheid van hen wordt gevraagd. Doorstroomcoaches bieden de jongeren ondersteuning in een situatie waarin veel verandert voor de jongere.
Concreet draagt de interventie bij aan het verlagen van drempels voor het contact met de nieuwe school door lijntjes uit te zetten bij de IB'er (intern begeleider) en SLB'er (studieloopbaanbegeleider). De coach biedt duidelijkheid over verwachtingen en procedures die niet vanzelfsprekend zijn voor

leerlingen van vso, zoals wat je doet in tussenuren of pauzes. Daarnaast is de coach een vertrouwd contactpersoon tijdens de overgang, waarbij jongeren terecht kunnen met al hun vragen.
Vooral voor jongeren met autisme is deze duidelijkheid cruciaal. Als je hen zegt "dit is je rooster", verwachten ze bijvoorbeeld ook te weten wat er in de gaten van het rooster van hen wordt verwacht en hoe ze dat moeten doen. Dit soort dingen moet je voordoen en uitleggen, wat de doorstroomcoach dan dus ook doet. Dit zorgt ervoor dat jongeren de wereld van het ROC en daaromheen beter begrijpen.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
De begeleiding begint al bij de studiekeuze en start ongeveer een half jaar voor de start van de mbo-opleiding, doorlopend tot een half jaar na de start van de opleiding. Dit is dus een combinatie van voorbereiding (tijdens vso komen doorstroomcoaches langs), begeleiding tijdens de overstap en ondersteuning in de eerste periode op het mbo. Op het moment dat de begeleiding stopt, wordt de jongere overgedragen aan het zorgteam van de ROC-opleiding.

De intensiteit van de begeleiding varieert per jongere en is ook afhankelijk van de fase waarin de jongere wordt begeleid. In de kennismakingsperiode is er wekelijks of tweewekelijks contact. Aan het einde van het schooljaar, vlak voor de vakantie, is er in ieder geval nog een keer contact maar is het minder frequent. In de beginperiode van het mbo wordt het contact weer intensiever met wekelijks of tweewekelijks contact. In de afbouwperiode naar het eind van het eerste half jaar mbo worden steeds langere intervallen tussen contacten aangehouden en wordt steeds meer afgebouwd naarmate het einde vordert.

De coaching stopt in principe na een half jaar, dan is de jongere vaak 'geland', overgedragen aan het zorgteam van het mbo en redelijk in staat om zelf een weg te vinden op het mbo. Is dit niet het geval, dan is het mogelijk om coaching van de doorstroomcoach te verlengen. Dit gebeurt een enkele keer, maar ook hier is uiteindelijk het doel om de jongere op eigen benen te laten staan.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De primaire doelgroep zijn jongeren die overgaan van het vo of vso naar het mbo, meestal tussen de 16 en 18 jaar oud. De doorstroomcoaches zijn er dus voor alle studenten die het nodig hebben om de overstap van vso te maken naar mbo. Jongeren moeten zelf de doorstroomcoaching willen, wanneer ze hier geen behoefte aan hebben wordt het niet ingezet. Het is laagdrempelige hulpverlening waarbij de coach met een 'uitgestrekte hand' komt, waar jongeren die hand zelf wel moeten pakken.
De doelgroep is zeer divers en de problematiek loopt erg uiteen. Veelvoorkomende ondersteuningsbehoeften zijn angst voor het 'nieuwe', een of andere vorm van overprikkeling, behoefte aan structuur en duidelijkheid, en ondersteuning bij praktische zaken zoals roosters, pauzes en contactpersonen (bij wie moet je voor wat zijn). Vooral jongeren met kenmerken binnen het autismespectrum krijgen vaak extra begeleiding, maar iedere jongere vraagt om een eigen, op maat gemaakte aanpak.

De aanpak bestaat uit vooral heel veel luisteren naar de jongeren en hun behoeften. Bij sommigen moet je wat meer opties geven zelf, anderen weten het van zichzelf al. Het gaat erom dat de studenten leren te vertellen en te zeggen wat ze nodig hebben van een ander, hoewel dit best heel lastig is. Sommige jongeren willen het ook niet omdat ze bang zijn voor een stempel.

Uit het perspectief van het vso wordt benadrukt dat het vooral zit in het soort beperking en ook aangeboren factoren zoals hoe mondig je bent, hoe weerbaar je bent en de thuissituatie. Het gaat dan

met name om executieve functies, emotieregulatie en flexibiliteit waaraan gewerkt moet worden. Daar besteden vso-scholen veel aandacht aan in de onderbouw, maar vanuit de beperking zijn deze functies niet altijd even goed ontwikkeld. Een jongere kan dit dan niet zelf en heeft hier begeleiding in nodig.

Werkwijze

Activiteiten: hoe werkt de interventie?

Er worden meerdere activiteiten uitgevoerd door de doorstroomcoach, op te delen in activiteiten tijdens de voorbereiding en na de start van de mbo-opleiding.

Tijdens de voorbereiding op het vso:

- Begeleiding bij open dagen en verlengde kennismakingsgesprekken met mbo
- Opzetten van een 1-op-1 kennismaking met de SLB'er (en IB'er) om de drempel te verlagen voor contact met de juiste personen, onder andere door een gesprek met de SLB'er voor de zomer met z'n drieën in te plannen

Bij de start van het schooljaar op het mbo:

- Praktische ondersteuning: uitleggen van procedures, roosters en verwachtingen, toegespitst op de jongere
- Zeer flexibele ondersteuning: denk aan langs de deur gaan om 08:00 uur zodat de jongere op tijd op school komt, of meegaan met het OV op de route om samen uit te zoeken wat de beste reisopties zijn
- Coaching-gesprekken: 1-op-1 gesprekken over het verloop van de opleiding en coaching waar nodig, soms ook driehoeks-gesprekken met andere begeleiders op het mbo

Na de start van de opleiding: Hoewel de doorstroomcoaches ongeveer 20 jongeren in hun caseload hebben, zijn ze niet de eerste dag bij iedereen. Bij sommigen is dat wel nodig. De eerste twee à drie weken spreken ze alle jongeren weer om te kijken hoe het bevallen is. Het scheelt vaak dat de coach ze al heeft meegenomen naar de nieuwe school en met ze heeft rondgelopen en contact heeft laten leggen met SLB'er en IB'er.

Vervolgens stemt de doorstroomcoach met de SLB'er af wat de jongere nodig heeft aan hulp en zoeken ze samen uit wie de jongere waarbij kan ondersteunen. Als de jongere warm is overgedragen en de contacten met nieuwe begeleiders (onder andere uit het zorgteam) zijn gelegd, bouwt de doorstroomcoach het contact langzaam af.

Het betreft een ambulante aanpak: op beide scholen, en zelfs daarbuiten worden jongeren bijgestaan door de doorstroomcoach waar nodig. Dit is een praktijkgerichte aanpak, gebaseerd op ervaring van de coaches en individuele behoeften van de jongeren. Hierbij wordt dus maatwerk toegepast. De doorstroomcoach gaat in gesprek met de jongere, en samen zoeken ze uit wat de jongere nodig heeft. Het is laagdrempelige hulpverlening waarbij de jongere wanneer diegene dat wil in gesprek kan met de doorstroomcoach. Deze coaching dient als een 'uitgestrekte hand' waarin de coach de jongere meeneemt, maar de jongere vervolgens op eigen benen kan gaan staan op langere termijn.

Een belangrijk aspect van de aanpak is wat een vso-professional de 'doorgeeffunctie' noemt. De doorstroomcoach geeft actief door binnen het mbo wat de ondersteuningsbehoeften van de jongere zijn. Dit voorkomt informatieverlies, wat cruciaal is omdat jongeren dit vaak niet zelf kunnen verwoorden en overdrachtsdocumenten in de praktijk weinig worden gebruikt. De coach zorgt dat het juiste poppetje wordt gezocht voor de benodigde ondersteuning.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

De hoofduitvoerder is ROC Mondriaan, waar de doorstroomcoaches dan ook in dienst zijn.
vso-scholen zijn het startpunt van begeleiding en verstrekken informatie over de leerlingen. Op het vso faciliteren ze binnen school de ruimte voor de doorstroomcoach: leerlingen maken een afspraak om te bespreken voor welke opleiding ze zich hebben aangemeld, wanneer de intake is en of ze zelf nog iets nodig hebben of vragen hebben. Leerlingen mogen ook een proefles meedraaien. De vso-school vraagt toestemming aan ouders dat de coach met de school mag bespreken wat er nodig is op het mbo, waarvoor ouders en leerlingen tekenen.

Op het mbo zijn de mbo -opleidingen betrokken met name via de SLB'ers, IB'ers en zorgteams voor de uiteindelijke overdracht. De doorstroomcoach legt al voor de zomer contact tussen de jongere en deze professionals, zodat de drempel lager wordt om weer in contact te komen bij de start van het schooljaar op het mbo. Na de start van het schooljaar stemt de coach af met de SLB'er wat de jongere nodig heeft en worden samen de juiste ondersteuners gezocht binnen het mbo.

Ouders of het informele netwerk spelen ook een rol, vooral voor toestemming en soms ook in ondersteuning. Veel jongeren hebben ouders die minder betrokken zijn of minder in staat zijn om bepaalde zaken op te pakken, zoals het oefenen van de route naar school. In die gevallen neemt de doorstroomcoach deze rol over. Ouders worden ook al vroeg uitgenodigd voor bijvoorbeeld de 'Bekijk je toekomst beurs', want dan valt het kwartje ineens dat zij ook een rol kunnen hebben bij het succesvol landen op het mbo. Het is belangrijk om ouders uit te leggen hoe het systeem werkt, ook bij niet-Nederlandstalige ouders.

Van de jongeren zelf wordt actieve deelname aan de gesprekken verwacht, bereidheid om ondersteuning te accepteren en waar nodig te kunnen communiceren over hun behoeften. Ze moeten de 'uitgestrekte hand' willen pakken. Sommige jongeren kunnen of willen de aangeboden ondersteuning niet oppakken - zij willen het liever 'zelf' doen en geen hulp meer ontvangen.
De overdracht tussen vso en mbo verloopt via digitale systemen waarin in principe informatie wordt gecommuniceerd, maar daar wordt het beperkter neergezet. Wat helpt is dat de doorstroomcoach al weet van de stamschool wat er werd gedaan, en dat kan worden doorgegeven in het mbo en vormgegeven. Het is een 'levende overdracht' in plaats van alleen een document.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?

De aansturing en coördinatie liggen bij ROC Mondriaan, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de interventie. Er zijn overlegstructuren met vso-scholen voor aanmelding en informatie-uitwisseling, met mbo -opleidingen voor afstemming over begeleiding, en met ouders voor toestemming en betrokkenheid. De besluitvorming over de uitvoering ligt bij ROC Mondriaan, terwijl scholen verantwoordelijk zijn voor aanmelding en doorverwijzing van leerlingen.
De monitoring en evaluatie gebeuren informeel via gesprekken met jongeren en evaluatie van individuele trajecten. Er wordt gekeken hoe het traject verloopt en of de overdracht naar het zorgteam van het mbo succesvol kan plaatsvinden. Systematische data-verzameling over uitval en diplomering vindt plaats, hoewel veel jongeren nog bezig zijn met hun opleiding aangezien de maatregel pas een aantal jaar bestaat.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?

Succesfactoren binnen de samenwerking

- Vroege en persoonlijke kennismaking: Door al op de vertrouwde vso-school kennis te maken wordt de doorstroomcoach een bekend gezicht, wat de drempel verlaagt voor contact op het mbo. De coach bouwt een vertrouwensrelatie op voordat de overstap plaatsvindt, waardoor jongeren sneller geneigd zijn om hulp te vragen.
- Actieve doorgeeffunctie: De doorstroomcoach zorgt voor een 'levende overdracht' door actief te communiceren over ondersteuningsbehoeften binnen het mbo. Dit voorkomt informatieverlies dat optreedt wanneer alleen gewerkt wordt met overdrachtsdocumenten die in de praktijk weinig worden gelezen. De coach verbindt jongeren ook actief met de juiste contactpersonen (SLB'er, IB'er, zorgteam).
- Faciliterende rol vso-scholen: vso-scholen faciliteren binnen school de ruimte voor de doorstroomcoach en vragen toestemming aan ouders voor informatie-uitwisseling. Ze ondersteunen het proces door jongeren al vroeg te betrekken bij loopbaanoriëntatie en hen voor te bereiden op de overstap.

Knelpunten binnen de samenwerking

- Spanning tussen bereik en capaciteit: Er is een dilemma tussen alle jongeren helpen die baat zouden hebben bij de interventie versus de beschikbare capaciteit. Strikter definiëren van de doelgroep zou de piekdrukte verminderen, maar dan vallen ook jongeren die wel baat zouden hebben buiten de boot. De interventie is bovendien niet school-overschrijdend, waardoor alleen jongeren die naar ROC Mondriaan gaan in aanmerking komen.
- Beperkt gebruik overdrachtsdocumenten: Hoewel er een uitgebreid VOHOC-document bestaat waarin het hele OPP staat, wordt dit digitale overdrachtsdocument in de praktijk veel te weinig gebruikt. mbo-docenten lezen het niet en beginnen met een 'schone lei', waardoor cruciale informatie over ondersteuningsbehoeften verloren gaat zonder tussenkomst van de doorstroomcoach.

De financiering: wat kost de aanpak?

De interventie wordt gefinancierd door ROC Mondriaan. Concrete cijfers over jaarlijkse kosten of kosten per leerling zijn niet beschikbaar, maar het aantal begeleide jongeren vanuit vso is wel gedocumenteerd: in 2023-2024 waren dat 9 jongeren vanuit vso, in 2024-2025 12 jongeren vanuit vso en 1 vanuit PRO, en in 2025-2026 24 jongeren vanuit vso en 2 vanuit PRO.

Opbrengsten

Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?

Het bereik van de interventie laat een sterke groei zien. In jaar 1 (2023) waren er circa 10 jongeren, in jaar 2 (2024) 30 jongeren, en in jaar 3 (2025) 60 tot 80 jongeren. Dit is tot nu toe (meer) dan een verdubbeling jaarlijks, met een totaal bereik van nu zo'n 100 jongeren. Deze trend laat zien dat waar aanbod is, vraag wordt gecreëerd.

Wat betreft uitval tijdens het traject (het eerste half jaar begeleiding op mbo) zijn de cijfers veelbelovend. Circa 4 jongeren zijn uitgevallen gedurende de drie jaren van circa 110 gestarte trajecten, wat neerkomt op ongeveer 3% uitval. Van deze 4 ging 1 jongere niet verder met de gestarte opleiding maar startte wel een traject om uit te zoeken wat wel bij hem zou passen en startte daarna een andere opleiding. Over diplomering en uitval na de coaching zijn geen data beschikbaar, omdat de meeste jongeren nog bezig zijn met hun opleiding aangezien de maatregel pas in het derde schooljaar bestaat.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Ambulante werkwijze en maatwerk:** Flexibiliteit in locatie maakt het mogelijk om jongeren te ondersteunen op beide scholen en zelfs daarbuiten. Elke jongere krijgt begeleiding op maat, afgestemd op persoonlijke behoeften en situatie. De vrijheid in functie-invulling maakt pragmatisch handelen mogelijk waar nodig, zoals vroeg langskomen om ervoor te zorgen dat een jongere op tijd op school is.
- **Lage uitval tijdens begeleiding:** Circa 3% uitval tijdens het eerste half jaar begeleiding (4 van 110 jongeren), wat aanzienlijk lager is dan bij reguliere instroom. De meeste jongeren maken succesvol de overstap en worden overgedragen aan het zorgteam van het mbo.

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?

De kwalitatieve effecten zijn positief. Van een jongere kwam de volgende reactie: "Ik vind het heel fijn dat je had geholpen met de overstap naar het mbo. Ik vond het fijnste dat ik met mijn vragen en problemen bij jou kon zijn en dat je mij daarbij geholpen hebt. Ik heb niets waar ik minder blij mee ben. Het was heel fijn".

De professionals zijn allen zeer tevreden over de interventie en zien dit als een krachtig instrument om jongeren te helpen bij de overstap. Een concreet voorbeeld illustreert de impact: een jongen die van een vso-school kwam en structuur en overzicht nodig had, werd nerveus op de nieuwe school. Hij wist niet of hij pauze had na zijn les en of hij wat uit de automaat mocht halen. De doorstroomcoach is met hem naar de balie gegaan waar uitgelegd werd dat hij altijd terecht kon en alles zelf mocht invullen als hij nergens voor ingepland stond. Hij vond het heel fijn dat hij de weg wist te vinden. Als hij een jaar lang met deze angst naar school had moeten gaan, zou dat heel anders zijn verlopen.

Voor bredere implementatie en opschaling denken professionals dat het een goed idee is voor mbo-scholen om een doorstroomcoach te hebben. In Amsterdam is er ook een vergelijkbaar initiatief en daar is onderzoek naar gedaan waaruit bleek dat het een effectief instrument is. Er is ook vraag vanuit IFK (internationale schakelklassen) voor zo'n soort interventie, omdat dat vaak een lastige overstap is die vergelijkbaar is met vso. Dat zou nog een grote stroom betekenen die nu nog buiten de scope valt.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Piekdrukte en capaciteitsproblemen:** Hoge werkdruk in bepaalde perioden (mei-juni en september-november), terwijl de wintermaanden rustig zijn. Met een caseload van 20+ jongeren per coach tijdens pieken is de balans tussen alle jongeren helpen versus beschikbare capaciteit problematisch. Tijdelijke krachten werken minder goed omdat ze minder feeling hebben met de school en minder de wegen kennen.
- **Afbakening doelgroep:** Spanning tussen strikter definiëren van de doelgroep (wat piekdrukte zou verminderen) versus jongeren die baat zouden hebben uitsluiten. De interventie is bovendien niet school-overschrijdend, waardoor alleen jongeren die naar ROC Mondriaan gaan in aanmerking komen, terwijl de vraag mogelijk hoger ligt.
- **Acceptatie door jongeren:** Sommige jongeren kunnen of willen de aangeboden ondersteuning niet oppakken; zij willen het liever 'zelf' doen en geen hulp meer ontvangen. De 'uitgestrekte hand' wordt niet altijd gepakt, wat betekent dat de interventie niet voor iedereen passend is ondanks dat ze er mogelijk wel baat bij zouden hebben.
- **Beperkte databeschikbaarheid:** Er is nog data beschikbaar over diplomering en uitval na de coaching, omdat de jongeren nog bezig zijn met hun opleiding aangezien de interventie pas drie jaar bestaat. Langetermijneffecten kunnen zodoende nog niet gemeten kunnen worden. Dit maakt het lastig om de volledige effectiviteit aan te tonen.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. **Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)**
4. Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

Meer weten? Neem contact op met Silke Verhofstadt, contactpersoon ROC Mondriaan, via s.verhofstadt@rocmondriaan.nl

6. Coaches Start & Go in Arnhem

Overzicht
Fase van transitie: Laatste halfjaar vso t/m eerste halfjaar mbo
Duur: 1 jaar maximaal
Primaire doelgroep: Jongeren tot 23 jaar die zonder hulp niet dreigen aan te komen of succesvol kunnen starten in het mbo
Betrokkenen: Start & Go coaches uit vso en mbo, mentoren, zorgcoördinatoren, ouders
Resultaat (ervaren): Jongeren maken een goede overstap én een sterke start in het mbo, met meer continuïteit en vertrouwen
Kwalitatieve data: Twee interviews (met beleidsmakers, coördinator en programmaleider)

Meer weten? Neem contact op met Marith Berntsen-Heezen (doorstroomcoördinator regio Arnhem en sr. bestuursadviseur onderwijs) via marith.berntsen@arnhem.nl of neem een kijkje op de website.

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

De regio zag dat veel jongeren uit het vso (maar ook breder) geen goede start maken in het mbo, omdat ze persoonlijk nog niet sterk genoeg zijn, niet kunnen omgaan met praktische drempels, onvoldoende voorbereid zijn op de werkwijzen in het mbo of weinig steun en hulpbronnen thuis hebben.

Achtergrond: het verhaal van Start & Go

Start & Go MBO is een onderdeel van het VSV programma van de Lerende Regio Arnhem, een samenwerking van de scholen voor vo en mbo in de regio Arnhem. Start & Go MBO kent naast de coaches ook een programma voor beroepen- en keuze oriëntatie. Vanaf 1 januari 2026 wordt de aanpak onderdeel van het regionaal programma van school naar duurzaam werk 2026-2029.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De interventie wordt nu doorontwikkeld voor de nieuwe programmaperiode. De komende periode blijft de regio deze aanpak hanteren, met één aanpassing:

- De organisatie verandert. Schoolbesturen krijgen de opdracht om coaches aan te stellen. Het doel hiervan is dat deze coaches vaak al een band met leerlingen of de docenten hebben en dat er zo minder tijd nodig is om een relatie op te bouwen. Op die manier is de verwachting dat meer jongeren gebruik maken van deze vorm van begeleiding.

Bij deze verandering, komen ook aanpassingen in de financiering kijken. Deze zijn beschreven onder ‘Financiering’.

Doel interventie: wat wil men bereiken?

Start & Go coaches ondersteunen jongeren die volgens hun school extra ondersteuning kunnen gebruiken om een goede overstap en start te maken in het mbo. Leerlingen kunnen vanaf het laatste half jaar op het v(s)o en tot en met het eerste halfjaar op het mbo coaching krijgen, zowel tijdens de voorbereiding, de overstap zelf als in de eerste fase op het mbo. De Start & Go coaches pakken daarmee het probleem van voortijdig schoolverlaten aan.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?

De Start & Go coaches worden ingezet gedurende de gehele periode: tijdens de voorbereiding, de overstap zelf en de eerste periode mbo. De interventie kan vanaf een half jaar voor de overstap t/m het

eerste half jaar in het mbo (december) worden ingezet. De frequentie en duur van de ondersteuning verschilt per jongere, dit is afhankelijk van hun behoefte. De coach is in principe tot de kerst betrokken, maar er wordt na de overstap regelmatig geëvalueerd of er nog behoefte is aan coaching. Als er geen behoefte meer aan is, dan kan het coachingstraject eerder worden afgesloten. Dit komt vaak voor wanneer de jongere goed geland is binnen de zorgstructuur van het mbo en er een goede band is opgebouwd met een mentor of trajectbegeleider.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De Start & Go coaches zijn er voor jongeren tot 23 jaar in een kwetsbare positie in het vso, praktijkonderwijs, vmbo basis, Entree en ISK die als gevolg van belemmeringen moeizaam de overstap maken naar het mbo of daar al snel weer uitvallen. Daarbij wordt in principe alleen een overstap naar mbo 1 of 2 begeleid, maar vanuit het vso worden ook overstappers naar niveau 3 en 4 begeleid. In het nieuwe programma van school naar duurzaam werk wordt de doelgroep uitgebreid. Ook jongeren die uitstromen vanuit vmbo kader naar het mbo of jongeren die ongediplomeerd uitstromen richting mbo entree, kunnen gebruik maken van de ondersteuning. Hoe strak de definitie JIKP wordt aangehouden, is afhankelijk van hoeveel ruimte er is binnen de interventie. Als er ruimte over is, wordt de definitie bijvoorbeeld wat breder genomen, om alle ruimte te kunnen gebruiken. In het nieuwe programma is dit niet meer het uitgangspunt van het bepalen van de doelgroep, maar zal er gekeken worden naar de regionale analyse die is uitgevoerd.

De jongeren die gebruikmaken van een Start & Go coach zijn persoonlijk nog niet sterk genoeg, onvoldoende voorbereid of er zijn andere oorzaken die ervoor zorgen dat zij geen goede start in het mbo kunnen maken.

Van de 100 jongeren die meestal jaarlijks door Start & Go coaches worden begeleid, komen er meestal rond de 40 uit het vso. Dit jaar zijn beide groepen kleiner. De meeste vso-leerlingen in deze groep komen uit leerroute 5, 6 of 7 en stromen uit met een diploma. Jongeren die gebruik maken van een start & go coach zijn voornamelijk jongeren die de overstap spannend vinden of die van huis uit minder begeleiding krijgen. De doelgroep is breed en omvat jongeren die te maken hebben met diverse ondersteuningsbehoeften, zoals een chronische aandoening, een lichamelijke beperking, angst of kenmerken binnen het autismespectrum. De school waar de jongere zit die bepaalt of en wanneer een coach betrokken wordt. Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit overleggen, zoals een MDO, of vanuit een vraag van ouders. Een ondersteuningscoördinator, zorgcoördinator of orthopedagoog vanuit de school kan dan een coach inschakelen.

Coaches worden betrokken bij jongeren die zonder hulp niet dreigen aan te komen of succesvol kunnen starten in het mbo. Dit kan zijn vanwege de thuissituatie, omdat de jongere de overstap spannend vindt of omdat er andere zorgen zijn omtrent de jongere vanwege hun ondersteuningsbehoeften.

Werkwijze
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
Het v(s)o meldt leerlingen aan voor Start & Go coaching. Dan vindt er een welkomstgesprek plaats met de jongere, ouders, de coach en iemand van school (bijv. slb'er of orthopedagoog). De taken van een Start & Go coach zijn divers en afhankelijk van de behoefte van de jongeren. Na het welkomstgesprek worden op maat afspraken gemaakt. De coach gaat in ieder geval mee naar het intakegesprek en beantwoordt vragen. De coach is echter niet verantwoordelijk voor een goede warme overdracht. Dat blijft de verantwoordelijkheid van de school.

In principe pakken de coaches alles op wat niet bij de taken van het vso of mbo hoort, de coaches zijn aanvullend. Coaching kan bijvoorbeeld bestaan uit samen een bezoek brengen aan de mbo-schoollocatie voor de start, meelopen tijdens de eerste dag op het mbo, het voeren van coachingsgesprekken of het voorbereiden op en aansluiten bij andere gesprekken (bijvoorbeeld met de mentor op het mbo). De Start & Go coach sluit ook altijd aan bij het intakegesprek. Daarnaast zijn ze altijd bereikbaar voor vragen van de jongeren: daarvoor kunnen ze bellen of appen. De coaches merken dat post en mail met betrekking tot de overstap vaak onduidelijk is voor jongeren, dus hier helpen zij ook regelmatig bij.

Bij jongeren waar lichte ondersteuning voldoende is, kun je denken aan de volgende activiteiten: een paar keer appcontact, mee naar de intake en af en toe een vraag beantwoorden. Als er intensieve ondersteuning nodig is, dan zijn activiteiten bijvoorbeeld: mee naar open avonden, op huisbezoek, gesprekken voeren met ouders en andere betrokken partijen (zoals straatcoaches en jongerenwerkers) en ook het verbinden van die verschillende partijen.

De coaches geven van tevoren bij de jongeren aan tot wanneer ze betrokken zijn, meestal is dit tot de kerst. Na 10 weken op het mbo is er een studievoortgangsgesprek, hier kan de coach bij aansluiten als de jongere dat fijn vindt. Dat is het moment om te gaan afbouwen, zodat de jongere na de kerst zonder coach verder kan. Wanneer het niet mogelijk is om de jongere ‘los te laten’, dan kan de begeleiding ook nog langer doorgezet worden. Dit zijn echter de uitzonderingsgevallen.

Er wordt na de overstap regelmatig geëvalueerd of er nog behoefte is aan de Start & Go coaching. Voor entreeopleidingen zijn hier aparte afspraken over gemaakt. Daar is elke vijf weken een studievoortgangsgesprek met de leerling, de mentor van het mbo en de doorstroomcoach, waarin ook wordt besloten of de Start & Go coaching nog nodig is.

De coaches hebben elk 1 of 2 volle dagen per week de tijd om jongeren te begeleiden en worden ‘geleend’ vanuit vo, vso en mbo. Er zijn geen afspraken over hoeveel tijd per jongere gerekend kan worden.

Bij doorontwikkeling willen ze het liefst dat de coach al een bekende is voor de jongere, zodat die goed weet waarin ondersteuning nodig is en de coach zo dicht mogelijk bij de jongere staat. Coaches worden in het nieuwe programma dan ook niet meer uitgeleend, maar voeren deze opdracht uit vanuit het schoolbestuur waar zij in dienst zijn.

De werkwijze van nu moet zo blijven: er is nu sterk neergezet wat het mbo kan verwachten van de coaches. Om te zorgen dat er op dezelfde manier gewerkt wordt door alle coaches, hebben zij iedere week overleg. Dit wordt aangejaagd en gemonitord door een programmaleider. Er wordt niet gewerkt vanuit een specifieke methodiek. Er zijn wel formele afspraken gemaakt in de regio over toeleiding, inzet en werkwijze, die zijn opgenomen in een stroomdiagram[22].

[22] Zie https://www.start-and-go-mbo.nl/doorstroomcoaches/

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

- **De start en go coaches** komen vanuit verschillende moederorganisaties: o.a. vo, vso, mbo, RBL. Daarnaast werken de coaches nauw samen met v(s)o scholen en mbo instellingen. De vso-leerlingen komen veelal vanuit drie tot vier vso-scholen (Mariëndael, Brouwerij en Vierbeek). De coaches komen op verschillende mbo's, niet alleen in Arnhem. Ook als een leerling elders mbo gaat doen, is coaching mogelijk.
- **De ouders** worden betrokken bij het coachingtraject. Zij zijn in ieder geval aanwezig bij het welkomstgesprek en indien nodig worden er meer gesprekken met ouders gevoerd.
- **De jongere** moet zelf openstaan voor coaching en input geven. Daarnaast moet de beroepskeuze van tevoren al bekend zijn en mogen er geen belemmerende factoren zijn om naar school te kunnen gaan. De jongere moet dus (met de juiste ondersteuning) wel in staat zijn om in potentie te kunnen starten op het mbo.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?

De coach heeft meestal contact met de mentor of slb'er in het v(s)o en/of mbo. Dit is ook voor de leerling het eerste aanspreekpunt. Daarnaast hebben de coaches onderling wekelijks overleg om werkwijzen af te stemmen, casussen te bespreken en te verdelen. Er is verder een programmaleider en een coördinator voor de bredere regionale Overstap activiteiten betrokken bij de uitvoering. De aanpak valt momenteel onder de regionale vsv-aanpak. Vanaf 1 januari 2026 zal Start & Go onder het regionaal programma van school naar duurzaam werk vallen.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?

Succesfactoren binnen de samenwerking

- De coaches kennen het schoolsysteem en kunnen daar veel in betekenen voor leerlingen en ouders. De Start & Go coaches komen vanuit verschillende moederorganisaties: o.a. vo, vso, mbo, RBL. Dit werkt goed omdat de lijntjes kort zijn en het zorgt voor betere informatievoorziening.
- Daarnaast werken de coaches nauw samen met de verschillende v(s)o scholen en mbo instellingen.
- De coaches zijn aanvullend op de taken van het mbo, daarvoor is het nodig dat er een duidelijke taakverdeling is. De coaches communiceren dit duidelijk naar het mbo. Ook als de coaches toch taken krijgen die bij het mbo horen, dan koppelen zij dit terug.
- Vanaf het welkomstgesprek zijn de slb'er en trajectbegeleider betrokken, meestal is er met één van hen contact binnen het mbo.
- Een aandachtspunt is dat dit bij elk mbo de intake of welkomstgesprekken anders geregeld zijn, zeker voor doorstromers uit het vso. Als coach moet je alle werkwijzen kennen.
- Verder is het belangrijk om van tevoren afspraken te maken met alle partijen en doelen te stellen: wat wil je meten, hoe, om welke jongeren gaat het etc. dit is nu werkenderwijs uitgewerkt.

De financiering: wat kost de aanpak?

In 2025 was er op jaarbasis €118.400 beschikbaar. De kosten van een traject per jongere zijn nooit berekend. Daarnaast zit er ook veel werk van de coaches in werkzaamheden om de individuele begeleiding heen, zoals het leggen van contacten met scholen. Daarom is het berekenen van de kosten per traject ook niet altijd passend. De financiering voor Start & Go coaches komt grotendeels uit vsv middelen. Als scholen zelf willen opplussen, dan kan dat. Eén van de coaches krijgt financiering voor 50 euro per uur, maar dit dekt de kosten niet, daarom betaalt de werkgever een deel mee. Een andere coach wordt betaald door een individuele school, om veel uitval vanuit een specifieke school tegen te gaan.

Vanaf 2026 komt er jaarlijks €173.284 beschikbaar. Dit komt omdat de financieringsstromen gaan veranderen en de doelgroep deels wordt uitgebreid. Op dit moment worden coaches 'geleend' vanuit het v(s)o en mbo bij het project. Scholen krijgen de uren inzet van de coaches vergoed. Vanaf 2026 krijgen schoolbesturen een van tevoren bepaald geldbedrag, waarmee zij zelf coaches kunnen inzetten. De hoeveelheid geld zal afhankelijk zijn van de kwetsbaarheid van hun leerlingen. Het bedrag zal dus verdeeld worden over schoolbesturen die een (deel van) de doelgroep voor het project hebben.

Deze aanpak heeft voordelen en nadelen. De coaches zijn dan – hopelijk - al werkzaam op de school en kennen de leerlingen beter. Het kan ook een voordeel zijn om voorkennis te hebben en al in systemen zoals magister informatie te kunnen lezen, want dat kunnen coaches voorbereid het gesprek in. Zo weten zij beter wat ze kunnen verwachten van bijvoorbeeld ouders. Dit kan ook zorgen voor een versneld proces. Een mogelijk nadeel is dat coaches (onbewust) beïnvloed kunnen zijn door de kennis die zij al hebben en zij daardoor bijvoorbeeld te kritisch zijn. Verder is vooral een ruimte in een van de scholen nodig om wekelijks als team te kunnen overleggen. Regelmatig overleg is nodig om de eenduidige werkwijze te behouden.

Opbrengsten

Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?

Het bereik per jaar is ongeveer 100 leerlingen, waarvan zo'n 40 vso leerlingen. Het aantal deelnemers zag er de afgelopen jaren als volgt uit:

- 2023: 105 jongeren
- 2024: 81 jongeren
- 2025: 60 jongeren

Ieder jaar wisselt het aantal aanmeldingen van verschillende scholen. Dat maakt het lastig om daar rekening mee te houden bij het inzetten van uren in het nieuwe programma. Het aantal deelnemers uit het vso is dit jaar lager, doordat er minder uitstromers zijn vanuit een grote vso-school.

Het overgrote deel van de gecoachte jongeren start daadwerkelijk op mbo en de start in de eerste weken is goed. De ervaring van betrokkenen is dat als de jongere gemotiveerd is en de start is goed, dan zitten deze jongeren nog op de opleiding en halen zij hun diploma. Er is een enkeling die niet doorgaat: dit jaar zijn er 3 jongeren die niet gaan starten op het mbo. Zij zaten al langdurig thuis en zijn daardoor te ver verwijderd van onderwijs.

Het effect van deze begeleiding is lastig te zien, want na een half jaar is de coach niet meer betrokken en dan kan er nog zoveel gebeuren. Maar ongeveer 90% start daadwerkelijk op school, dat is hoog voor deze doelgroep en ook de uitval het eerste half jaar is beperkt. Er wordt niet structureel bijgehouden of de leerlingen na coaching een diploma halen in het mbo, de coaches hebben hier wel informeel bij een deel van hun studenten zicht op. Het formeel uitwisselen van die informatie ligt ingewikkeld.

In het nieuwe programma van school naar duurzaam werk zijn de volgende doelen opgenomen:

- Jaarlijks maken er minimaal 100 jongeren gebruik van de ondersteuning van een Start & Go Coach.
- Van deze 100 jongeren, starten er minimaal 85 op het mbo.

Daarnaast is het de ambitie om deze jongeren te blijven monitoren, om te weten of de jongeren na een jaar ook op school zijn gebleven. Dit zouden er minimaal 78 moeten zijn. Daarbij wordt gekeken naar of een jongere vsv'er is geworden of niet. Het kan dus voorkomen dat een jongere tussentijds switcht van opleiding.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Betrekken ouders:** Wat voor de vso-doelgroep vooral werkt is dat er vanaf de eerste kennismaking een groepsapp met ouders, contacten vso, coach en leerling. Ouders blijven hier ook in na de overstap. De overstap blijft groot, maar doordat de coaches er tussen zitten zijn ouders snel en nauw betrokken.
- **Betrokken coach:** De coach is een vraagbaak en luisterend oor zijn voor de jongere, dit geeft (zelf)vertrouwen. De coach is neutraal, voor de leerling en niet van de school en blijft ook na de overstap betrokken, dat is van meerwaarde: een bekend gezicht als veel verandert in de omgeving
- **Organisatievorm:** De organisatievorm maakt het mogelijk om (tijdelijk) extra coaches in te zetten voor specifieke aandachtsgroepen of scholen.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Wisseling aantal aanmeldingen:** Ieder jaar zijn er wisselende aantallen aanmeldingen van verschillende scholen. Dat maakt het lastig om daar in het nieuwe programma rekening mee te houden bij het inzetten van uren.
- **Monitoring niet compleet:** In de monitoring zouden ze graag willen gaan bijhouden of jongeren geen vsv'er worden, hier is nu onvoldoende zicht op.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. **Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)**
4. Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

Meer weten? Neem contact op met Marith Berntsen-Heezen (doorstroomcoördinator regio Arnhem en sr. bestuursadviseur onderwijs) via marith.berntsen@arnhem.nl of neem een kijkje op de website.

7a. Ontwikkeltraject door het REA College

Overzicht
Fase van transitie: Na overstap op mbo of in voorbereiding op vervolgstap naar opleiding, werk of dagbesteding
Duur: 10 maanden
Primaire doelgroep: Jongeren van 16-18 jaar die uitgeleerd zijn op het vso of vastlopen op het mbo en twijfelen over de juiste richting
Betrokkenen: Vso, mbo, gemeente, ouders, buurtteams/wijkteams, passend onderwijs, UWV, expertisecentra
Resultaat (ervaren): Jongeren krijgen meer inzicht in zichzelf, weten wat ze kunnen en willen, en bouwen met gefundeerd advies zelfvertrouwen en vaardigheden op voor hun volgende stap.
Kwalitatieve data: Drie interviews (met jongeren, beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Birgit Grimbergen, via bgrimbergen@reacollege.nl of bekijk de website

Let op, deze interventie wordt niet uitgevoerd door het bekostigd onderwijs en is niet toegankelijk zonder aanvullende kosten of subsidiering. De interventie is wel opgenomen als voorbeeld, omdat de aanpak en opzet een bron van inspiratie kan zijn voor andere instellingen en regio's.

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

Het ontwikkeltraject richt zich op jongeren van 16 tot en met 18 jaar die uitgeleerd zijn op het (speciaal) voortgezet onderwijs of vastlopen op het mbo. Deze jongeren twijfelen over de juiste richting of opleiding voor een vervolgstap naar een beroepsopleiding en hebben persoonlijke ontwikkelpunten waar ze aan willen werken voordat ze een vervolgkeuze maken. Ze hebben extra tijd en ondersteuning nodig om de volgende stap richting een beroepsopleiding of beroep te zetten en hebben behoefte aan een veilige en vertrouwde omgeving om zich goed te kunnen ontwikkelen.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

Het ontwikkeltraject is ongeveer 9 jaar geleden gestart als onderdeel van de dienstverlening van REA College. Het is ontstaan vanuit de constatering dat jongeren onder de 18 jaar niet in aanmerking komen voor de ESB-regeling (voor 18+), maar wel ondersteuning nodig kunnen hebben bij de overgang naar vervolgonderwijs of werk. De interventie wordt gefinancierd via verschillende gemeentelijke regelingen, afhankelijk van hoe gemeenten de Jeugdwet hebben ingericht[23].

Doel interventie: wat wil men bereiken?

Het ontwikkeltraject heeft als doel jongeren een stapje verder te brengen in hun ontwikkeling en hen goed voorbereid te laten starten aan een beroepsopleiding. Het traject beoogt drie hoofddoelen te bereiken:

1. Persoonlijke ontwikkeling: Verbetering van zelfvertrouwen, studievaardigheden, werknemersvaardigheden en zelfstandigheid
2. Inzicht in mogelijkheden: Duidelijkheid over "wat wil ik", "wat kan ik", "wat is realistisch en haalbaar" en "hoe kom ik daar"
3. Passend advies: Een gefundeerd advies voor vervolgstappen - leren, leren en werken, of werken

[23] In Groningen verloopt de financiering niet via gemeentelijke regelingen, maar via symbiose overeenkomsten met het onderwijs. Ook bij REA College is er een traject dat gefinancierd wordt door een school, vergelijkbaar met een detacheringsvorm waarbij het principe 'geld volgt leerling' wordt toegepast.

Het traject draagt bij aan het oplossen van het probleem door jongeren de tijd en ondersteuning te geven die ze nodig hebben om een weloverwogen en realistische vervolgkeuze te maken, ondersteund door praktijkervaring en persoonlijke ontwikkeling.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?
Het Ontwikkeltraject heeft een duur van 10 maanden en is gekoppeld aan het schooljaar, wat aansluit bij het ritme waar jongeren aan gewend zijn. Deelnemers komen drie dagen per week naar het REA College, wat voldoende intensief is om vooruitgang te boeken, maar ook ruimte laat om langzaam te wennen aan een regelmatige structuur. Het traject kent een duidelijke opbouw in fases. De eerste drie maanden staan in het teken van zelforiëntatie. Jongeren werken aan de vragen: "Wie ben ik?", "Wat kan ik?" en "Wat wil ik?". Deze fase is cruciaal omdat veel jongeren na eerdere teleurstellingen het contact met zichzelf en hun mogelijkheden kwijt zijn.

Na deze oriëntatiefase begint de praktijkfase, waarin jongeren korte stages gaan lopen bij bedrijven of beroepsopleidingen. Deze stages zijn bedoeld om te ervaren of een bepaald vakgebied bij hen past. Doorlopend zijn er terugkomdagen waarop jongeren samen met hun trainers reflecteren op hun ervaringen. Ook worden er in de terugkomdagen aanvullende trainingen gegeven.
In de laatste periode van het traject worden de vervolgstappen concreet gemaakt. Op basis van alle ervaringen en inzichten wordt samen met de jongere bepaald wat de beste vervolgstap is: een opleiding (regulier of REA College), werk, of soms een tussenstap zoals dagbesteding.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
Het Ontwikkeltraject is bedoeld voor jongeren tussen 16 en 18 jaar die na het verlaten van het (speciaal) voortgezet onderwijs niet direct kunnen instromen in het reguliere mbo, of die op het mbo zijn vastgelopen. Deze jongeren zitten in een kwetsbare fase: ze zijn nog leerplichtig, maar het reguliere onderwijssysteem sluit niet aan bij hun behoeften en mogelijkheden.
De meeste deelnemers hebben één of meerdere specifieke kenmerken die extra ondersteuning noodzakelijk maken. Een grote groep heeft autisme of ADHD, wat zich vooral uit in problemen met plannen, organiseren en structuur aanbrengen in hun dag. Daarnaast kampen veel jongeren met een laag zelfvertrouwen, vaak als gevolg van eerdere mislukkingen op school of in andere situaties.
De ondersteuningsbehoeften zijn divers en afhankelijk van de individuele situatie. Sommige jongeren hebben vooral moeite met motivatie - ze moeten van de leerplicht, maar weten niet goed waarom ze er zijn of wat ze willen. Anderen hebben nog basisvaardigheden nodig die leeftijdsgenoten al beheersen, zoals zelfstandig met het openbaar vervoer reizen of op tijd komen.

Werkwijze
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
Het Ontwikkeltraject combineert groepsactiviteiten met individuele begeleiding, waarbij persoonlijke ontwikkeling altijd centraal staat. Maatwerk is het uitgangspunt: geen twee jongeren doorlopen precies hetzelfde programma, omdat de behoeften en ontwikkelpunten per persoon verschillen.
Een vast onderdeel is de maatschappelijke vorming. Elke dag begint met het bespreken van een actueel nieuwsitem. Dit helpt jongeren om betrokken te blijven bij de wereld om hen heen en om hun mening te kunnen vormen en verwoorden.

Eén keer per week is er beroepsoriëntatie, waarbij de groep op bezoek gaat bij een bedrijf of waarbij een gastspreker langskomt. Deze praktische kennismaking met verschillende werkvelden helpt jongeren om een realistisch beeld te krijgen van wat werken in een bepaald vakgebied inhoudt. Ook wordt er

wekelijks gewerkt aan vaardigheidstraining, waarbij de focus ligt op de behoeften die in de groep spelen. Dit kunnen bijvoorbeeld werknemersvaardigheden zijn (op tijd komen, omgaan met collega's, omgaan met werkdruk), maar ook communicatieve vaardigheden of studievaardigheden. Een ander belangrijk onderdeel is empowerment en sociale vaardigheden. Hierbij gaat het niet alleen om de grote dingen, maar ook om praktische basisvaardigheden die in de maatschappij en op de werkvloer nodig zijn.

Naast de groepsactiviteiten is er ruimte voor individueel werk. Sommige jongeren willen graag hun niveau in Nederlands of rekenen verhogen, bijvoorbeeld om later toegang te krijgen tot een bepaalde opleiding. Voor iedereen is er een blokje zelfstandig werken.
Een cruciaal onderdeel van het ontwikkeltraject zijn de stages. Het traject begint met oriënterende stages, waarbij jongeren kennismaken met verschillende sectoren. Later in het traject volgen vervolgstages op maat, die gerichter zijn op de interesse en talenten van de individuele deelnemer. Anders dan bij veel reguliere opleidingen, zoeken de trainers actief contact met het thuisfront van de jongeren. Ze willen weten wat er thuis gebeurt, omdat de thuissituatie grote invloed kan hebben op hoe een jongere functioneert. Deze holistische benadering - waarbij zowel naar school als naar thuis wordt gekeken - helpt om de jongere echt te begrijpen en passende ondersteuning te bieden.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

Het REA College is de hoofduitvoerder van het traject. Per groep van maximaal 10 tot 12 jongeren staan twee trainers. Deze trainers zijn gedurende het hele traject van 10 maanden de vaste begeleiders en bouwen een vertrouwensband op met de jongeren.
Naast het REA College zijn er diverse externe partijen betrokken. Buurtteams en wijkteams spelen vaak een rol in de begeleiding van jongeren, zowel tijdens als na het traject. Sommige jongeren hebben daarnaast een ambulante ondersteuner of coach die hen helpt bij verschillende aspecten van hun leven.

De gemeente, specifiek de gemeentelijke jongerenconsulent, is een belangrijke speler als opdrachtgever. Zij fungeren als poortwachter: zij moeten instemmen met deelname aan het traject en zijn verantwoordelijk voor de financiering via de Jeugdwet.
Passend onderwijs is betrokken bij de warme overdracht naar vervolgonderwijs. Als een jongere na het Ontwikkeltraject naar het regulier mbo gaat, voeren de trainers gesprekken met passend onderwijs om te bespreken welke ondersteuning nodig is.
UWV speelt een rol voor jongeren die mogelijk aanspraak kunnen maken op de ESB-regeling (indien ze 18 worden tijdens het traject of erna een vervolgtraject doen).

Bepaalde expertisecentra dragen soms ook bij in de samenwerking. Als voorbeeld wordt het Leo Kannerhuis genoemd, een gespecialiseerd centrum voor mensen met autisme. Deze wordt soms betrokken voor specifieke expertise of doorverwijzing.

Vso-scholen zijn belangrijke verwijzers: veel jongeren komen van het voortgezet speciaal onderwijs en worden door hun school geadviseerd om het Ontwikkeltraject te volgen. Mbo-instellingen (ROC's) zijn betrokken als mogelijke vervolgbestemming. Het REA College onderhoudt contacten met verschillende mbo-instellingen om de doorstroom soepel te laten verlopen.

Een belangrijk aspect is de betrokkenheid van ouders en het informele netwerk. De trainers zoeken actief contact met het thuisfront omdat zij willen weten wat er thuis gebeurt. Deze context helpt hen om de jongere beter te begrijpen en passend te begeleiden.
De jongeren zelf zijn actieve deelnemers in het traject. Van hen wordt verwacht dat ze deelnemen aan oriëntatie, stages en reflectie. Het is hun eigen ontwikkeltraject, waarbij de trainers hen ondersteunen maar niet voor hen beslissen.

De samenwerking tussen alle partijen is gericht op een warme overdracht. Dit betekent dat er niet simpelweg een dossier wordt doorgestuurd, maar dat er persoonlijk contact is en dat de jongere letterlijk wordt begeleid naar de volgende stap. Het REA College blijft betrokken totdat duidelijk is wie de begeleiding overneemt. Zelfs na officiële afronding blijft er vaak nog een jaar informeel contact.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?
De dagelijkse aansturing en coördinatie van het Ontwikkeltraject ligt bij de trainers. Zij zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van de jongeren en zorgen ervoor dat het programma aansluit bij de behoeften van de groep en de individuele deelnemers. De accountmanager van de locatie fungeert als instroomcoördinator en is het aanspreekpunt voor verwijzers en opdrachtgevers.
Het REA College onderhoudt regelmatig contact met gemeentelijke opdrachtgevers en het netwerk van verwijzers. Dit is belangrijk om de bekendheid van het traject te vergroten en om ervoor te zorgen dat jongeren die het nodig hebben tijdig worden doorverwezen.

De gemeente speelt een cruciale rol in de besluitvorming. Zij fungeren als poortwachter: zonder goedkeuring van de gemeente en/of het buurtteam kan een jongere niet deelnemen aan het traject. De gemeente moet instemmen met deelname en is verantwoordelijk voor de financiering. Het is ook mogelijk dat jongeren via school worden doorverwezen. In alle gevallen is de opdrachtgever verantwoordelijk voor de financiering. Dit kan een gemeente zijn maar ook onderwijs.
Voor monitoring en evaluatie houdt het REA College bij wat de uitkomsten zijn na afronding van het traject. Waar gaan jongeren naartoe? Slagen ze in hun vervolgstap? Daarnaast zijn er contactmomentjes tot wel 2 jaar na afloop van het traject.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?
Succesfactoren binnen de samenwerking
- **Breed netwerk met verwijzers en vervolgvoorzieningen:** Het REA College heeft een uitgebreid netwerk opgebouwd met verwijzers (zoals vso-scholen) en vervolgvoorzieningen, wat de doorstroom van jongeren vergemakkelijkt.
- **Groeiende bekendheid bij ROC's en passend onderwijs:** De aanpak van het REA College wordt steeds bekender bij reguliere onderwijsinstellingen, wat de samenwerking en warme overdrachten verbetert.
- **Actieve warme overdrachten naar vervolgtrajecten:** Het REA College zorgt voor persoonlijke begeleiding bij de overgang naar vervolgtrajecten. Trainers gaan mee naar gesprekken, regelen meeloopdagen en blijven betrokken totdat duidelijk is wie de begeleiding overneemt.
- **Langdurig informeel contact na afronding:** Ook na officiële afronding blijft er vaak informeel contact tussen trainers en jongeren, wat bijdraagt aan duurzame ondersteuning.

Knelpunten binnen de samenwerking

- **Financiering afhankelijk van gemeentelijke interpretatie Jeugdwet:** De financiering verschilt per gemeente omdat elke gemeente de Jeugdwet anders heeft ingericht, wat leidt tot onduidelijkheid en complexiteit.
- **Verschillende financieringsroutes per gemeente:** Er zijn meerdere financieringsmogelijkheden (directe facturering, oude school betaalt mee), wat het systeem complex en onvoorspelbaar maakt.
- **'Vreemde eend in de bijt' positionering:** Het traject bedient leerplichtige jongeren (16-18 jaar) maar valt niet onder reguliere onderwijsfinanciering. Het is geen volwasseneducatie, maar ook geen regulier voortgezet onderwijs. Het valt enerzijds onder gemeentelijke verantwoordelijkheid (Jeugdwet), maar heeft ook een onderwijsachtig karakter en zit tussen onderwijs, zorg en hulpverlening in.
    - **Moeilijkheid om structurele financiering te verkrijgen:** Door de onduidelijke positionering tussen verschillende systemen is het lastig om structurele, duurzame financiering te krijgen voor het traject.

De financiering: wat kost de aanpak?

De totale kosten en kosten per leerling zijn niet specifiek genoemd in de interviews. De financiering komt uit verschillende bronnen, afhankelijk van hoe de gemeente de Jeugdwet heeft ingericht.
De belangrijkste financieringsbron is de gemeente via de Jeugdwet. Gemeenten hanteren verschillende productcodes voor het Ontwikkeltraject, wat de complexiteit verhoogt. De vorm van financiering is zodoende afhankelijk van de gemeente waar de jongere ingeschreven staat. Het kan ook op basis van directe facturering. In sommige gevallen betaalt de oude school mee aan het traject.

Opbrengsten

Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?

Het Ontwikkeltraject richt zich op een kleine, intensieve groep jongeren. Per jaar worden er op iedere locatie van REA College maximaal 10 tot 12 deelnemers begeleid, waarbij de groepen meestal uit 10 jongeren bestaan. Deze kleine schaal is bewust gekozen om de persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding te kunnen bieden die deze doelgroep nodig heeft.

De vraag naar het traject is constant. Elk jaar zit de groep vol, wat aangeeft dat er een blijvende behoefte is aan dit type begeleiding voor jongeren tussen 16 en 18 jaar die vastlopen in het reguliere onderwijs.

De uitstroom na het Ontwikkeltraject is divers en varieert sterk per individuele jongere. In de afgelopen vier schooljaren is iets minder dan de helft van de jongeren uitgestroomd naar een opleiding (waarvan ongeveer 34% naar regulier mbo en 11% naar een speciaal ESB-traject). Daarnaast is 10% na het volgen van een ontwikkeltraject direct aan het werk gegaan. Er zijn wel regionale verschillen: in Groningen stromen meer jongeren door naar het mbo dan in Nijmegen.

Het doel van het Ontwikkeltraject is niet per definitie uitstroom naar het mbo. De begeleiders kijken altijd naar wat bij een jongere past. Als dat een andere richting is dan het reguliere onderwijs, zoals werk of dagbesteding, dan werken zij daar samen met de jongere naartoe.

De overige jongeren zijn verdeeld over verschillende vervolgtrajecten: een deel stroomt door naar het REA College zelf voor een aangepaste mbo-opleiding, een deel gaat aan het werk, en sommigen stromen

door naar dagbesteding. Deze diversiteit in uitstroom laat zien dat het traject maatwerk levert en aansluit bij de individuele mogelijkheden van jongeren.

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Tijd en aandacht voor praktische uitzoek van vervolgstappen:** Jongeren krijgen de ruimte om in de praktijk te ervaren wat bij hen past, en er is voldoende tijd om hier met aandacht over in gesprek te gaan.
- **Kleine groepen met dubbele bezetting:** Groepen van maximaal 12 (meestal 10) jongeren met 2 trainers zorgen voor persoonlijke aandacht en de mogelijkheid om echt de diepte in te gaan.
- **Intensief contact (3 dagen per week):** Het driemaal per week zien van jongeren zorgt voor een sterke connectie en vertrouwensband, veel meer dan bij reguliere begeleiding die vaak slechts eens per twee weken plaatsvindt.
- **Praktisch en tastbaar maken van keuzes:** Door concrete ervaringen in stages en praktijksituaties worden abstracte keuzes over de toekomst tastbaar en begrijpelijk voor jongeren.
- **Aandacht voor kleine ontwikkelingen:** Ook kleine stappen in persoonlijke ontwikkeling worden gewaardeerd en gevierd, wat bijdraagt aan het zelfvertrouwen van jongeren**.**

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?

- **Gevoel dat je als persoon centraal staat:** Jongeren ervaren dat niet de opleiding of prestaties voorop staan, maar zij zelf als persoon. Dit is een fundamenteel verschil met regulier onderwijs.
- **Meer begeleiding en aandacht:** Jongeren krijgen veel meer persoonlijke aandacht en begeleiding dan in het reguliere onderwijs, wat hen helpt om zich gezien te voelen.
- Rustige, niet-drukke omgeving: De kleinschalige, rustige setting zorgt ervoor dat jongeren zich op hun gemak voelen en kunnen concentreren, in tegenstelling tot de grote, drukke omgeving van reguliere scholen.
- **Mogelijkheid om in eigen tempo te ontwikkelen:** Jongeren waarderen dat ze de tijd krijgen die ze nodig hebben en dat niet alles meteen perfect hoeft te zijn.
- **Ontdekking van onverwachte mogelijkheden:** Door de praktische oriëntatie ontdekken jongeren talenten en interesses die ze zelf niet hadden verwacht, wat nieuwe perspectieven opent.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Onzekerheid over de toekomst blijft soms:** Ondanks de begeleiding blijft er volgens jongeren soms onzekerheid over wat de juiste vervolgstap is, vooral als de gevonden richting niet helemaal aansluit bij interesse.
- **Spanning tussen gevonden richting en persoonlijke interesse**: Soms wordt door de Talentenexpeditie een richting geadviseerd die praktisch past, maar niet volledig aansluit bij wat de jongere echt leuk vindt, geven zij aan.
- **Verandering in toekomstbeeld tijdens het traject:** Jongeren kunnen tijdens het traject andere inzichten krijgen over hun toekomst, wat soms betekent dat eerdere plannen worden bijgesteld.
- **Noodzaak tot blijven ontwikkelen met de tijd:** Het programma moet blijven meebewegen met veranderende generaties en hun verschillende leerbehoeften volgens professionals.
- **Aanpassen aan nieuwe generatie en technologie**: De huidige generatie leert anders en heeft andere behoeften. Ook de invloed van AI vraagt om een andere invulling van bepaalde onderdelen geven professionals aan.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)
4. **Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen**
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

7b. Talentexpeditie door het REA College

Overzicht
Fase van transitie: Ter voorbereiding op de overstap naar mbo of na uitval op mbo
Duur: 8 weken, drie dagen per week
Primaire doelgroep: Jongeren van 18+ die niet weten wat bij hen past, of uitgevallen zijn van opleidingen
Betrokkenen: Mbo, werkbedrijf/gemeente, bedrijven, UWV, buurtteams/wijkteams, ambulante ondersteuners
Resultaat (ervaren): Jongeren krijgen meer inzicht in eigen talenten en aandachtspunten, en stromen met concrete vervolgstappen door naar regulier mbo
Kwalitatieve data: Drie interviews (met jongeren, beleidsmakers en uitvoerders)
Meer weten? Neem contact op met Birgit Grimbergen, via bgrimbergen@reacollege.nl of bekijk de website

Let op, deze interventie wordt niet uitgevoerd door het bekostigd onderwijs en is niet toegankelijk zonder aanvullende kosten of subsidiering. De interventie is wel opgenomen als voorbeeld, omdat de aanpak en opzet een bron van inspiratie kan zijn voor andere instellingen en regio's.

Aanleiding

Probleemanalyse: waarom deze interventie?

De TalentExpeditie richt zich op jongeren (18+) die niet weten wat ze echt leuk vinden om te doen, waar ze goed in zijn, of welke beroepsopleiding het beste bij hen past. Deze jongeren zijn vaak uitgevallen van opleidingen, hebben hun opleiding niet af kunnen ronden en zoeken een andere passende opleiding, of willen graag een vak leren maar weten niet wat bij hen past. Ze hebben behoefte aan praktische oriëntatie om een realistische beroepskeuze te maken en de kans op een baan die bij hen past zo groot mogelijk te maken.

Ontwikkeling: hoe heeft de interventie zich ontwikkeld?

De TalentExpeditie bestaat al 15-20 jaar als onderdeel van de dienstverlening van REA College. Het traject is ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken om de expertise van REA College voor jongeren met ernstige scholingsbelemmeringen zo breed mogelijk in te zetten. Het werkbedrijf kan dit traject inkopen voor jongeren die een bijstandsuitkering aanvragen, omdat zij dit zien als de kortste weg naar werk.

Doel interventie: wat wil men bereiken?

De TalentExpeditie heeft als doel jongeren in 8 weken tijd een goed beeld te geven van hun talenten, kwaliteiten en aandachtspunten. Het traject beoogt drie hoofddoelen:

- **Inzicht in jezelf:** "Wie ben ik en wat kan ik?", "Waar liggen mijn interesses?", "Wat zijn mijn aandachtspunten?"
- **Een realistische beroepswens:** "Wat wil ik?", "Is er baanperspectief?", "Welke doelen zijn haalbaar voor mij?"
- **De juiste opleidingskeuze:** "Wat kies ik?", "Wat bereik ik daarmee?", "Welke stappen moet ik nu zetten?"

Hoewel het werkbedrijf het doel definieert als "de kortste route naar duurzaam werk", ligt de focus op persoonlijke groei waarbij jongeren concrete vervolgstappen krijgen die bij hen passen.

Fase en duur: wanneer vindt de interventie plaats en hoelang duurt deze?

De TalentExpeditie duurt 8 weken. Deelnemers komen drie dagen per week. Het traject bestaat uit twee fases:

- **Eerste vier weken - groepsfase:** Alle deelnemers doorlopen een gemeenschappelijk programma. Focus op ontdekken: wie ben je, wat kun je, wat wil je? Door praktische opdrachten, testen en bedrijfsbezoeken krijgen jongeren zicht op hun talenten en interesses.
- **Laatste vier weken - individuele fase:** Elke jongere krijgt een programma op maat, gebaseerd op de bevindingen uit de eerste fase. Dit kan betekenen dat iemand dagdelen meedraait bij een opleiding van het REA College of korte stages loopt bij verschillende bedrijven.

Deze opbouw zorgt ervoor dat jongeren eerst in een veilige groepsetting kunnen ontdekken wat bij hen past, om vervolgens individueel dieper in te gaan op de meest kansrijke richtingen.

Doelgroep: voor wie is de interventie bedoeld?
De TalentExpeditie richt zich op jongeren van 18 jaar en ouder die niet meer leerplichtig zijn en vaak bij het traject terecht komen via het werkbedrijf, nadat ze een bijstandsuitkering hebben aangevraagd. Ook hier speelt autisme en ADHD of ontwikkelingsstoornissen bij veel deelnemers een rol, met problemen rondom plannen, organiseren en structuur. Veel jongeren worstelen met een laag zelfvertrouwen, vaak veroorzaakt door een geschiedenis van mislukte pogingen om een opleiding af te ronden of passend werk te vinden.
De groep is heterogeen wat betreft achtergrond. Een deel komt direct van het vso en maakt nu de stap naar het mbo. Anderen hebben de overstap naar het mbo al eerder geprobeerd maar zijn daar uitgevallen.

Een belangrijk verschil met het Ontwikkeltraject is dat sommige jongeren cognitief wel in staat zijn om een mbo-opleiding te volgen, maar daar een andere omgeving voor nodig hebben. Deze jongeren stromen na de TalentExpeditie soms door naar een opleiding op het REA College zelf, waar ze wel de benodigde ondersteuning krijgen in een kleinschalige setting.
Een opvallend verschil is de motivatie. Jongeren in de TalentExpeditie zijn over het algemeen gemotiveerder omdat ze ouder zijn, het traject korter is (8 weken) en de deelname vrijwillig is (geen leerplicht).

Werkwijze
Activiteiten: hoe werkt de interventie?
De TalentExpeditie is een intensief programma van 8 weken, waarvan een deel in groepsverband en een deel individueel doorloopt. Het programma heeft een duidelijke structuur met twee verschillende fases, elk met hun eigen activiteiten en methoden.

- **Eerste vier weken groepsfase:** In de groepsfase werken circa 8 deelnemers samen onder begeleiding van een vaste trainer. De groep krijgt verschillende soorten opdrachten die helpen om talenten en voorkeuren te ontdekken. Dit zijn praktische opdrachten waarbij jongeren dingen maken of uitvoeren, maar ook testen die inzicht geven in capaciteiten en interesses.

  Belangrijk zijn de samenwerkingsopdrachten. Hierin wordt zichtbaar welke rol iemand in een team inneemt: ben je een leider, een volger, een kat uit de boom kijker? Dit soort inzichten helpen jongeren niet alleen om zichzelf beter te begrijpen, maar geven ook richting aan welke werkomgevingen bij hen passen.

  Een vast onderdeel zijn de bedrijfsexcursies. Door verschillende werkvelden te bezoeken, krijgen jongeren een concreet beeld van wat werken in een bepaalde sector inhoudt. Dit is effectiever dan alleen maar over beroepen praten - jongeren kunnen het met eigen ogen zien en ervaren.

Doorlopend werken jongeren aan zelfonderzoek. Centrale vragen daarbij zijn: "Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?". De trainers ondersteunen dit proces door te observeren en te begeleiden, zonder de antwoorden voor te kauwen.

- **Laatste vier weken individuele fase:** Na de eerste vier weken hebben de trainers en de jongere zelf voldoende inzicht om het programma te individualiseren. Elke deelnemer krijgt een programma op maat, gebaseerd op de bevindingen uit de groepsfase.

  Een belangrijk onderdeel zijn de korte stages - vaak dagdelen waarbij jongeren meelopen bij bedrijven. Deze stages zijn kort genoeg om niet overweldigend te zijn, maar lang genoeg om een realistisch beeld te krijgen.

  Sommige jongeren doen een oriëntatietraject waarbij ze bijvoorbeeld meedraaien bij een opleiding van het REA College zelf, zoals de metaalopleiding. Zo kunnen ze ervaren of een bepaalde richting echt bij hen past.

De samenwerking

Betrokken partijen: wie zijn er betrokken bij de aanpak?

REA College is de hoofduitvoerder met één trainer/trajectcoach per groep van 8 deelnemers. Werkbedrijf en gemeente zijn voornamelijk de opdrachtgevers en financiers van de talenexpeditie. Jongeren komen vaak bij de TalentExpeditie terecht nadat ze een bijstandsuitkering hebben aangevraagd. Bedrijven zijn nodig om jongeren de mogelijkheid te bieden om dagdelen mee te lopen voor korte stages.
Ook staat het REA College in contact met mbo-instellingen wanneer zij voor een jongere een mogelijke vervolgbestemming zijn. Het REA College onderhoudt een netwerk met verschillende ROC's voor warme overdrachten. De samenwerking is dan gericht op een warme overdracht waarbij er persoonlijk contact is. Het REA College blijft betrokken totdat duidelijk is wie de begeleiding overneemt. Enkele andere externe betrokken partijen zijn: UWV, buurtteams/wijkteams, ambulante ondersteuners.

De betrokkenheid van ouders is minder dan bij het Ontwikkeltraject omdat jongeren 18+ zijn. De focus ligt op hun zelfstandigheid. Ze moeten juist zelf leren wat ze willen in de toekomst en wat ze nodig hebben om dat te bereiken. Er wordt dus van jongeren verwacht dat ze actief deelnemen aan de oriëntatie, stages en zelfreflectie. De motivatie is over het algemeen hoger dan bij de Ontwikkeltrajecten bij deze doelgroep, omdat deelname vrijwillig is.

Governance en organisatie: wie is verantwoordelijk en welke overlegstructuren zijn er?

De trainer/trajectcoach is verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding van de groep gedurende het hele traject van 8 weken. Het Werkbedrijf en de gemeente zijn de opdrachtgevers die bepalen wie toegang krijgt tot het traject. Het werkbedrijf kan de TalentExpeditie inkopen voor jongeren die een bijstandsuitkering aanvragen.

Succesfactoren en knelpunten: wat is succesvol binnen de samenwerking?

Succesfactoren binnen de samenwerking

- **Goede samenwerking met bedrijven**: Bedrijven bieden jongeren de mogelijkheid om dagdelen mee te lopen, wat essentiële praktijkervaring oplevert voor het ontdekkingsproces.
- **Netwerk met mbo-instellingen voor warme overdrachten**: Het REA College onderhoudt contacten met verschillende mbo-instellingen, wat zorgt voor soepele overdrachten naar vervolgopleidingen.

- **Bekendheid bij verschillende verwijzers**: De bekendheid van de Talentenexpeditie bij verwijzers zoals het werkbedrijf, gemeenten en hulpverlening groeit, waardoor meer jongeren het traject vinden.

Knelpunten binnen de samenwerking

- **Voor sommige vervolgtrajecten is een warme overdracht lastiger te organiseren:** De ongeschreven regel is een "warme overdracht" naar een vervolgtraject, maar dit is niet altijd goed te organiseren. De TalentExpeditie start in cycli van 10 weken waardoor ze ook moeten loslaten. Het is afhankelijk van wat mogelijk is - soms doen trainers van de TalentExpeditie het zelf, soms vraagt men een ambulant begeleider, soms dragen ze de jongere over naar de gemeente, maar het blijft een uitdaging om te zorgen dat jongeren niet alleen komen te staan.

De financiering: wat kost de aanpak?

De totale kosten en kosten per leerling zijn niet specifiek genoemd in de interviews. De financiering van TalentExpeditie verloopt via twee verschillende routes. Wanneer een jongere na het TalentExpeditie-traject doorstroomt naar een REA-opleiding, wordt de bekostiging verzorgd vanuit de ESB-regeling (Erkende Scholing Bedrijven). ESB is een beschikbaar budget waaronder zowel scholingstrajecten als talentenexploratie vallen. Bij doorstroom naar REA college hoeft de gemeente niet bij te dragen. Wanneer een jongere na TalentExpeditie niet doorstroomt naar een REA-opleiding, wordt het traject bekostigd door de gemeente.

<u>Opbrengsten</u>

Kwantitatieve opbrengsten: wat levert het de jongeren op?

De doorstroom naar regulier mbo varieert bij de Talentexpeditie tussen de 20 en 40% van de deelnemers. Het grootste deel stroomt uit naar regulier onderwijs. De richtingen die jongeren op gaan zijn onder andere verdeeld over:

- Doorstroom naar regulier mbo
- Doorstroom naar REA College (ook onderwijs)
- Uitstroom naar werk
- Uitstroom naar dagbesteding
- Maatwerktrajecten/overige hulpverleningstrajecten

Kwalitatieve effecten: wat levert het de jongeren op?

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden professionals?

- **Intensieve begeleiding met kleine groepen:** Jongeren worden drie dagen per week begeleid in kleine groepen (8-10 deelnemers) met altijd twee trainers aanwezig. Deze intensieve tijd en aandacht zorgt ervoor dat trainers jongeren echt leren kennen en een connectie maken. Jongeren voelen zich hierdoor gezien en begrepen. Ze bouwen vertrouwen op en durven zich te openen over wat er speelt, waardoor passende vervolgstappen mogelijk worden.
- **Praktijkgerichte aanpak met concrete ervaring:** Het programma is hands-on: jongeren lopen mee bij bedrijven, doen samenwerkingsopdrachten en ontdekken in de praktijk wat bij hen past. Alles wordt tastbaar en concreet gemaakt in plaats van theoretisch. Jongeren krijgen duidelijkheid over wat mogelijk is en een stipje aan de horizon met de motivatie om ervoor te gaan.
- **Veilige omgeving met gelijkwaardigheid:** Trainers delen hun eigen persoonlijke verhalen en struggles, doen mee met kwetsbare opdrachten. Jongeren voelen zich veilig en gelijkwaardig. Ze ontwikkelen zelfvertrouwen doordat ze merken dat ze niet de enige zijn met uitdagingen en dat iedereen hier gelijk is aan elkaar.

- **Korte, gefocuste duur met holistische benadering:** Het traject duurt 8 weken: kort genoeg om gefocust te blijven, lang genoeg om stappen te zetten. Jongeren maken concrete persoonlijke groei door en krijgen perspectief op hun toekomst. Ze ontdekken wat ze écht leuk vinden en krijgen concrete vervolgstappen mee (opleiding, werk of andere passende ondersteuning).

Succesfactoren van de aanpak: wat vinden jongeren zelf?

- **Gevoel dat je als persoon centraal staat:** Jongeren ervaren dat niet de opleiding of prestaties voorop staan, maar zij zelf als persoon. Dit is een fundamenteel verschil met regulier onderwijs.
- **Meer begeleiding en aandacht:** Jongeren krijgen veel meer persoonlijke aandacht en begeleiding dan in het reguliere onderwijs, wat hen helpt om zich gezien te voelen.
- **Rustige, niet-drukke omgeving:** De kleinschalige, rustige setting zorgt ervoor dat jongeren zich op hun gemak voelen en kunnen concentreren, in tegenstelling tot de grote, drukke omgeving van reguliere scholen.
- **Mogelijkheid om in eigen tempo te ontwikkelen:** Jongeren waarderen dat ze de tijd krijgen die ze nodig hebben en dat niet alles meteen perfect hoeft te zijn.
- **Ontdekking van onverwachte mogelijkheden:** Door de praktische oriëntatie ontdekken jongeren talenten en interesses die ze zelf niet hadden verwacht, wat nieuwe perspectieven opent.

Knelpunten van de aanpak: waar liggen kansen ter verbetering?

- **Onzekerheid over de toekomst blijft soms:** Ondanks de begeleiding blijft er volgens jongeren soms onzekerheid over wat de juiste vervolgstap is, vooral als de gevonden richting niet helemaal aansluit bij interesse.
- **Spanning tussen gevonden richting en persoonlijke interesse**: Soms wordt door de Talentenexpeditie een richting geadviseerd die praktisch past, maar niet volledig aansluit bij wat de jongere echt leuk vindt, geven zij aan.
- **Verandering in toekomstbeeld tijdens het traject:** Jongeren kunnen tijdens het traject andere inzichten krijgen over hun toekomst, wat soms betekent dat eerdere plannen worden bijgesteld.
- **Noodzaak tot blijven ontwikkelen met de tijd:** Het programma moet blijven meebewegen met veranderende generaties en hun verschillende leerbehoeften volgens professionals.
- **Aanpassen aan nieuwe generatie en technologie**: De huidige generatie leert anders en heeft andere behoeften. Ook de invloed van AI vraagt om een andere invulling van bepaalde onderdelen geven professionals aan.

Bewijskracht interventie

1. Helder omschreven - Het probleem, risico of thema, de doelgroep, de doelen, de aanpak en de randvoorwaarden van de interventie zijn helder beschreven
2. Goed onderbouwd - De theoretische onderbouwing maakt de werkzaamheid van de interventie aannemelijk, aan de hand van theorieën en empirische kennis
3. Ervaren opbrengsten – Positieve percepties van betrokkenen (effecten kun je niet direct meten, maar wel bespreken)
4. **Eerste aanwijzingen voor effectiviteit – er is sprake van procesevaluaties met tenminste voor- en nametingen**
5. Goede of sterke aanwijzingen voor effectiviteit - De effectiviteit is aangetoond met studies met vrij sterke bewijskracht

Meer weten? Neem contact op met Birgit Grimbergen, via bgrimbergen@reacollege.nl

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht
t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80
info@oberon.eu | www.oberon.eu

Deniz Parlayan, Kelly Kerremans, Johan Bokdam (Oberon)
Noortje Hippert, Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

Utrecht, november 2025
In opdracht van het ministerie van OCW