

# Studiekeuzechecks binnen de G5

Een onderzoek naar de invoering en  
doorontwikkeling van de SKC

*Lectoraat Studiesucces, Hogeschool Inholland, in opdracht  
van de Vereniging Hogescholen*

Carlijn Knuiman  
Rutger Kappe



**Vereniging Hogescholen**

# Met medewerking van

Het lectoraat studiesucces van Hogeschool Inholland heeft, in opdracht van de Vereniging Hogescholen, het onderzoek uitgevoerd in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam, De Haagse Hogeschool, Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Utrecht. Speciale dank gaat uit naar Jet Benjamins, Mascha Westgeest, Peter Bik, Paulien Koop, Saskia Hanssen, Riet de Jong, Patty van Asselt, Jothan Purmer, Freke Heideman, Sushy Mangat, Marijke Hengeveld, Miriam van Groen, Joris Schraven, Vincent van der Maaden, Caroline Leeuwenkamp en Fatima el Allaoui.

Voor vragen of extra informatie kunt u mailen naar: [Studiesucces@inholland.nl](mailto:Studiesucces@inholland.nl)

Het lectoraat studiesucces voert haar onderzoek uit volgens de principes van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid en leeft de gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo na. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

---

## **Bronvermelding voor dit rapport:**

Knuiman, C. & Kappe, F.R. (2016). *Studiekeuzechecks binnen de G5. Een onderzoek naar de invoering en doorontwikkeling van de SKC*. Lectoraat Studiesucces, Hogeschool Inholland.

Meer weten over het lectoraat studiesucces? Kijk op onze website, volg ons op twitter of meld je aan voor onze nieuwsbrief:

### **Website**

<https://www.inholland.nl/onderzoek/studiesucces/>

### **Twitter**

@studiesuccesInh

### **Nieuwsbrief**

[www.inholland.nl/onderzoek/studiesucces/aanmelden-nieuwsbrief-studiesucces/](http://www.inholland.nl/onderzoek/studiesucces/aanmelden-nieuwsbrief-studiesucces/)

# Index

> <b>1 Inleiding</b>	5
> Aanleiding	5
> Opzet van het onderzoek	6
> Deelnemende hogescholen	7
> Leeswijzer	11
> <b>2 Kwalitatief onderzoek: Focusgroep projectleiders SKC</b>	12
> Methodiek	13
> Analysemethode	13
> Bevindingen	14
> <b>3 Kwalitatief onderzoek: interviews met opleidingen (casusbeschrijvingen)</b>	29
> Methodiek	30
> Analysemethode	31
> Bevindingen	31
> <b>4 Kwantitatieve gegevens</b>	48
> Studentenoordeel	48
> Docentenoordeel	51
> Impact op het studiegedrag: uitval en studievoortgang	53
> <b>5 Samenvatting</b>	56
> Kortom	65
> Vervolgonderzoek	66
> Referenties	67

[Volgende >](#)

> <b><i>Bijlage 1 Beschrijving Structuur, Cultuur en SKC</i></b>	68
>   Structuur en cultuur van De Haagse Hogeschool	68
>   Studiekeuzecheck van De Haagse Hogeschool	71
>   Structuur en cultuur van Hogeschool van Amsterdam	75
>   Studiekeuzecheck van Hogeschool van Amsterdam	80
>   Structuur en cultuur van Hogeschool Inholland	83
>   Studiekeuzecheck van Hogeschool Inholland	87
>   Structuur en cultuur van Hogeschool Rotterdam	89
>   Studiekeuzecheck van Hogeschool Rotterdam	91
>   Structuur en cultuur van Hogeschool Utrecht	94
>   Studiekeuzecheck van Hogeschool Utrecht	97
> <b><i>Bijlage 2 Interviewgids focusgroep</i></b>	100
> <b><i>Bijlage 3 Interviewgids casusbeschrijvingen</i></b>	104

[< Vorige](#)

# 1

## Inleiding

### Aanleiding

Aankomend studenten hebben, vanuit de wet kwaliteit in verscheidenheid, recht op een studiekeuzecheck (SKC). Beoogd doel is om de student op de juiste plek te krijgen, wat zou moeten resulteren in minder uitval en switch onder (eerstejaars) studenten (Rijksoverheid, 2013). Instellingen kunnen deelname aan de SKC verplicht stellen. Met de invoering van de SKC is ook de aanmelddatum vervroegd naar 1 mei. De SKC heeft voor het eerst plaatsgevonden voor studenten die zijn gestart in studiejaar 2014 – 2015 (cohort 2014). Inmiddels hebben drie cohorten deelgenomen aan de SKC, waardoor gereflecteerd kan worden op de invoering en doorontwikkeling van de SKC.

De Vereniging Hogescholen heeft het lectoraat studiesucces van Hogeschool Inholland benaderd om, in samenwerking met collega instellingen in de Randstad (G5), een onderzoek uit te voeren naar succes en faalfactoren bij de implementatie, het gebruik en de doorontwikkeling van de SKC bij de G5 instellingen. Het gaat om een evaluatie van de resultaten en effecten van de SKC, waarbij gevraagd is om onderstaande zes evaluatiecriteria mee te nemen:

- 1 Relevantie (o.a. welke doelstellingen zijn aan de SKC gekoppeld?)  
Coherentie (o.a. welke relatie is er met de instellingsbrede doelstellingen?)
- 3 Draagvlak (o.a. hoe was het draagvlak?)
- 4 Uitvoering (o.a. op welke manier is de maatregel geïmplementeerd in de organisatie?)
- 5 Effectiviteit (o.a. zijn de doelstellingen bereikt?)
- 6 Efficiëntie (o.a. staan de resultaten in verhouding tot de ingezette middelen?)

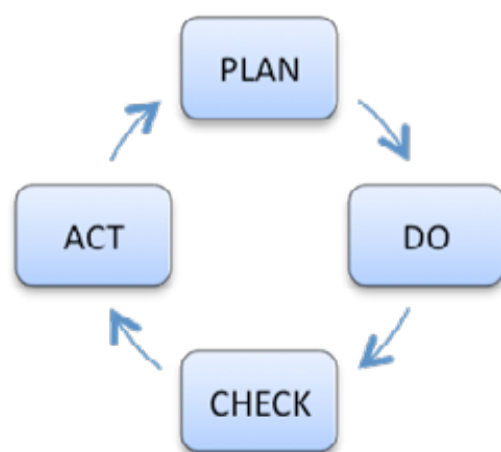


## Opzet van het onderzoek

Het lectoraat studiesucces heeft de onderzoeksvraag van de Vereniging Hogescholen gekoppeld aan een aantal opbrengsten die opgeleverd kunnen worden door middel van kwalitatief onderzoek, casusbeschrijvingen en deskresearch.

In een focusgroep met de projectleiders SKC van de G5 instellingen worden de zes evaluatiecriteria besproken, om succes en faalfactoren van de SKC in kaart te brengen. De focus ligt op de gehanteerde implementatie strategie ten aanzien van de invoering van de SKC voor cohort 2014, waarbij wordt gekeken naar overeenkomsten en verschillen in implementatie aanpak tussen de G5 instellingen. Aanpassingen die na cohort 2014 zijn gemaakt komen ook aan bod.

Waar in de focusgroep vooral op instellingsniveau wordt gekeken, wordt met casusbeschrijvingen de invoering van de SKC bij een aantal opleidingen in kaart gebracht. In de casusbeschrijvingen wordt ingegaan op de invoering van de SKC voor cohort 2014, en de aanpassingen die zijn gemaakt voor cohort 2015 en cohort 2016. Daarin zijn ook de evaluatiecriteria van de Vereniging Hogescholen meegenomen. Per instelling zijn twee opleidingen opgenomen, waarbij in het kader van vergelijkbaarheid van de opleidingen is gestreefd om in ieder geval één soortgelijke opleiding te beschrijven, namelijk commerciële economie of een vergelijkbare economische opleiding. Voor de andere opleiding heeft elke instelling de vrijheid gehad om zelf een opleiding te kiezen. Het doel van de casusbeschrijvingen is dan ook niet om een representatief beeld te geven van de invoering van de SKC bij de betreffende instelling, maar om een diversiteit aan SKC aanpakken te beschrijven die anderen kunnen inspireren.



Figuur 1: De PDCA-cyclus

Zowel de uitkomsten van de focusgroep als de casusbeschrijvingen zijn geschreven als een Plan-Do-Check-Act cyclus zoals weergegeven in figuur 1, over het eerste SKC jaar (cohort 2014). Onder 'Plan' gaat het onder andere om de doelstellingen, 'Do' gaat over de uitvoering van de SKC in het eerste SKC-jaar, bij 'Check' wordt ingegaan op resultaten en effecten en onder 'Act' wordt ingegaan op de

veranderingen die hebben plaatsgevonden bij cohort 2015 en 2016 evenals een overkoepelende reflectie.

Tot slot wordt door middel van deskresearch gekeken naar kwantitatieve gegevens over onder andere studiesuccesindicatoren als uitval en studiepunten van cohort 2014. Dit post-SKC cohort wordt vergeleken met cohort 2013, het jaar voorafgaand aan de invoering van de SKC. Daarnaast wordt gekeken naar uitkomsten van evaluaties over de SKC, namelijk de ervaringen van studenten en docenten met de SKC. Voor deze gegevens is hoofdzakelijk gebruik gemaakt van een rapport van het G5 onderzoeksteam over een kwantitatieve evaluatie van de SKC (2016).

Uiteindelijk doel van dit onderzoeksrapport is om lezers te informeren over de SKC aanpakken van de G5 instellingen en de proceservaringen bij de implementatie ervan binnen de instelling. De vormgeving van de SKC verschilt tussen de instellingen, wat de vraag kan oproepen of de ene vormgeving mogelijk effectiever is dan een andere vormgeving. In dit onderzoek zal echter niet gekeken worden naar effecten gerelateerd aan de verschillende vormen van de SKC. De focus in dit onderzoek ligt op overeenkomsten tussen de instellingen, op gemeenschappelijke succes- en faalfactoren, om tot een overkoepelend beeld over de invoering van de SKC te komen.

## Deelnemende hogescholen

Voor het onderzoek zijn de zes instellingen van de G5 hogescholen benaderd, naast Inholland (INH) zijn dat De Haagse Hogeschool (HHS), de Hogeschool van Amsterdam (HvA), Hogeschool Leiden, Hogeschool Rotterdam (HR) en de Hogeschool Utrecht (HU). Met uitzondering van Hogeschool Leiden hebben zij alle deelgenomen aan het onderzoek. In bijlage 1 wordt van elke instelling een beschrijving van de structuur en cultuur gegeven, evenals een beschrijving van de SKC van cohort 2014 en veranderingen in de jaren daarna. Deze beschrijvingen geven de lezer achtergrondinformatie over de instellingen en bieden context aan de gemaakte keuzes van de instelling met betrekking tot de SKC. Om snel een overzicht te krijgen is een aantal kenmerken van de instellingen opgenomen in tabel 1, zoals locatie en omvang, en verschillende kenmerken van de SKC in tabel 2.

**Tabel 1** Kenmerken van de deelnemende instellingen m.b.t. locatie en omvang <sup>1</sup>.

	De Haagse Hogeschool	Hogeschool van Amsterdam	Hogeschool Inholland	Hogeschool Rotterdam	Hogeschool Utrecht
<b>Locatie(s)</b>	Den Haag, Delft en Zoetermeer	Amsterdam	Alkmaar Amstelveen Amsterdam Delft Den Haag Diemen Dordrecht Haarlem en Rotterdam	Rotterdam	Utrecht en Amersfoort
<b>Omvang</b>	25.000 studenten 2.140 medewerkers (1.756 fte)	47.000 studenten 3.900 medewerkers (3.100 fte)	26.000 studenten 2.236 medewerkers (1.784 fte <sup>2</sup> )	35.000 studenten 3.500 medewerkers (2.460 fte)	35.000 studenten 3.200 medewerkers (2539 fte)
<b>Aantal opleidingen</b>	Ruim 40 bachelor-opleidingen waaronder associate degree-programma's, 8 master-opleidingen en 19 professional courses (post-hbo-opleidingen) <sup>3</sup>	55 bachelor-opleidingen, 3 associate degree-programma's, een universitaire Pabo in samenwerking met de UvA en 14 master-opleidingen	80 bachelor-opleidingen, 6 associate degree-programma's, 7 master-opleidingen en 2 universitaire Pabo's	71 bachelor-opleidingen, 9 associate degree-opleidingen en 20 master-opleidingen	63 bachelor-opleidingen, 25 deeltijd master-opleidingen, 147 minors en 564 post-bachelor-cursussen en modules <sup>4</sup>

1 De informatie in de tabel is afkomstig uit bijlage 1 of uit de informatie die de gesprekspartners tijdens de focusgroep hebben gegeven, tenzij anders aangegeven.

2 Hogeschool Inholland. (2016). *Jaarverslag 2015*. Geraadpleegd november 2016 op: <https://www.inholland.nl/over-inholland/publicaties/>

3 De Haagse Hogeschool. (2016). *Jaarstukken 2015. Jaarverslag en jaarrekening*. Geraadpleegd oktober 2016 op: <https://www.dehaagsehogeschool.nl/over-de-haagse/organisatie/feiten-en-documenten>

4 Hogeschool Utrecht. (n.d.). *Jaarverslag 2015*. Geraadpleegd oktober 2016 op: <https://www.hu.nl/overdehu/organisatie/jaarverslag>



Tabel 2 geeft de vormgeving van de SKC weer voor voltijd bacheloropleidingen cohort 2016. Aanpassingen die na cohort 2014 zijn gemaakt worden in het roze weergegeven. Te zien is dat de instellingen wisselen in vormgeving, maar dat de verschillen tussen de instellingen kleiner lijken te zijn geworden. Momenteel bestaat de SKC bij alle instellingen uit een online vragenlijst en een activiteit bij de instelling. Daarbinnen zijn er echter een aantal instellingsbrede verschillen tussen de instellingen. Zo vindt er alleen bij de HR, instellingsbreed, een individueel gesprek plaats, is een toets onderdeel van het programma bij de HvA en is de bijeenkomst bij de instelling niet verplicht bij De Haagse. Ook de inhoud en het doel van de online vragenlijst verschillen tussen de instellingen. Zo gaat de SKC en daarmee ook de online vragenlijst van de Haagse specifiek in op de mate van oriëntatie en krijgen aankomend studenten het advies op basis van de antwoorden die zij geven op de vragenlijst, terwijl de vragenlijsten van bijvoorbeeld Inholland en de HR ook kijken naar competenties van aankomend studenten waarbij de uitslag op de vragenlijst dient als input voor de activiteit bij de instelling. Een uitgebreide beschrijving van de SKC per instelling is opgenomen in bijlage 1. Binnen de instellingen verschilt de vormgeving ook tussen opleidingen. Zo kunnen er opleidingen zijn waar een individueel gesprek of toets onderdeel is van het SKC-programma, terwijl dat instellingsbreed geen standaard onderdeel is. Bij de casusbeschrijvingen komt een aantal verschillende vormen aan bod. Naast de vormgeving variëren instellingen ook in het aantal adviezen dat zij geven op basis van de SKC, namelijk twee, drie of vier, en in de omgang met de 1 mei datum.

Tabel 2 Kenmerken van de SKC, cohort 2016<sup>5</sup>.

	De Haagse Hogeschool	Hogeschool van Amsterdam	Hogeschool Inholland	Hogeschool Rotterdam	Hogeschool Utrecht
SKC Vormgeving	Online vragenlijst + vervolg-activiteiten (facultatief, o.a. studiekeuze-workshop, meet & matchdagen	Online vragenlijst + realistische onderwijsactiviteit + toets	Online vragenlijst + dag(deel) bij de instelling	Online vragenlijst of andere activiteit, eigen invulling opleiding + individueel studiekeuze-adviesgesprek	Digitale intake + matchingsdag (verplicht)
Advies	Twee typen adviezen: A of B advies	Twee typen adviezen: positief of negatief	Drie typen adviezen: positief, positief mits, of negatief	Drie typen adviezen: positief, positief met aandacht of negatief	Vier typen adviezen: positief, positief met aandachtspunten, negatief of neutraal
Karakter	Advies is niet bindend  1 mei is een deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen), maar t/m 31 mei wordt een coulance periode gehanteerd	Advies is niet bindend  1 mei is een harde deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen)	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend.	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend bij een aantal opleidingen (zgn. selectieve opleidingen, 20 in totaal)	Advies is niet bindend  1 mei is een harde deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen)

5 De informatie in de tabel is afkomstig uit bijlage 1 of uit de informatie die de gesprekspartners tijdens de focusgroep hebben gegeven.

## Leeswijzer

Dit rapport zal beginnen met een beschrijving van het kwalitatieve onderzoek. Zo worden in hoofdstuk 2 de methode, analyse en bevindingen van de focusgroep met de SKC projectleiders besproken. De focus ligt daarbij op de invoering van de SKC bij de instelling (cohort 2014), waarbij wordt gekeken naar overeenkomsten en verschillen tussen de instellingen. Aanpassingen na cohort 2014 komen ook aan bod. In hoofdstuk 3 wordt nader gekeken naar de invoering van de SKC bij een aantal specifieke opleidingen, door middel van casusbeschrijvingen. In hoofdstuk 3 worden de methode en bevindingen besproken, de uitgebreide casusbeschrijvingen zelf zijn opgenomen in een aparte bundel. Daarna wordt in hoofdstuk 4 een aantal kwantitatieve gegevens besproken met betrekking tot onder andere uitval, studiepunten als ook ervaringen van studenten en docenten met de SKC. Tot slot volgen de hoofdbevindingen en conclusie in hoofdstuk 5.

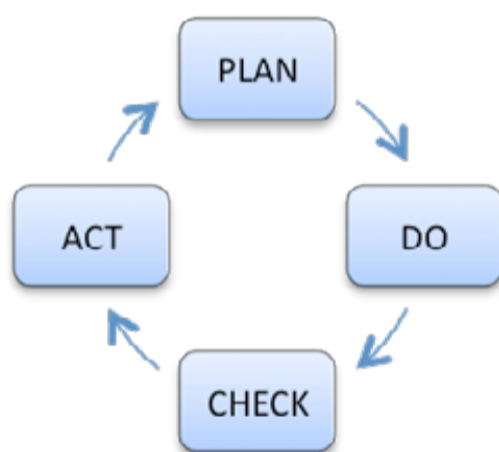
Er zijn verschillende bijlagen bijgevoegd. In bijlage 1 wordt van elke instelling een beschrijving van de structuur en cultuur gegeven, evenals een beschrijving van de SKC in 2014 en veranderingen in de jaren daarna. Deze beschrijvingen geven achtergrondinformatie over de instellingen en bieden context aan de gemaakte keuzes van de instellingen met betrekking tot de SKC. In bijlage 2 is de interviewgids opgenomen welke is gebruikt voor de focusgroep en in bijlage 3 de interviewgids die is gebruikt om de casussen op te tekenen.

Deelnemers aan de SKC worden in deze rapportage 'aankomend studenten' genoemd. Wanneer gesproken wordt over 2014, 2015 of 2016 wordt telkens het betreffende cohort bedoeld. De informatie in deze rapportage heeft doorgaans betrekking op voltijd bachelor studenten, tenzij anders aangegeven.

## 2

## Kwalitatief onderzoek: Focusgroep projectleiders SKC

Om kenmerkende succes en faalfactoren in kaart te brengen met betrekking tot zowel de implementatie als ook de doorontwikkeling van de SKC heeft een focusgroep plaatsgevonden met de SKC projectleiders van de deelnemende instellingen. De focus lag op de gehanteerde implementatie strategie ten aanzien van de SKC. Tijdens de focusgroep zijn de zes evaluatiecriteria van de Vereniging Hogescholen besproken (relevantie, coherentie, draagvlak, uitvoering, effectiviteit, efficiëntie). Dit hoofdstuk geeft een samenvatting van de antwoorden van de gesprekspartners. Daarbij is gekeken naar overeenkomsten en verschillen in implementatie aanpak tussen de G5 instellingen. **Wanneer bepaalde punten niet worden genoemd bij een instelling, hoeft dat overigens niet te betekenen dat dit in de praktijk niet speelt of niet voorkomt.** Mogelijk is het onderwerp niet uitgebreid genoeg aan bod gekomen in de focusgroep, wegens de beperkte gesprekstijd per onderwerp.



Figuur 2: De PDCA-cyclus

De uitkomsten zijn geschreven als een Plan-Do-Check-Act cyclus, zoals weergegeven in figuur 2, over het eerste SKC jaar (2014). Onder 'Plan' gaat het onder andere om de doelstellingen, 'Do' gaat over de uitvoering van de SKC in het eerste SKC-jaar, bij 'Check' wordt ingegaan op resultaten en effecten en onder 'Act' wordt ingegaan op de veranderingen die hebben plaatsgevonden bij cohort 2015 en 2016 evenals een overkoepelende reflectie.

## Methodiek

Aan de focusgroep hebben de projectleiders SKC van de deelnemende instellingen deelgenomen. Bij één hogeschool kon de projectleider SKC van cohort 2014 niet deelnemen wegens een verandering van functie, in plaats daarvan heeft een andere medewerker deelgenomen die nauw betrokken was bij de implementatie van de SKC binnen de instelling.

Er is geprobeerd één moment te vinden waarop alle projectleiders SKC konden deelnemen aan de focusgroep. Dat is niet gelukt, waarop is besloten vier SKC projectleiders in een focusgroep te spreken (INH, HvA, HHS, HR) en één SKC projectleider in een individueel interview (HU). De focusgroep heeft twee uur geduurd, het individuele interview 1 uur en 15 minuten, exclusief nabespreking om andere zaken over het onderzoek op elkaar af te stemmen. Voorafgaand is een interviewgids gemaakt, welke zowel voor de focusgroep als het individuele interview is gebruikt, deze wordt weergegeven in bijlage 2.

## Analysemethode

De focusgroep en het individuele interview zijn als transcript uitgewerkt. Vervolgens zijn op basis van dit transcript twee samenvattende, uitgebreide gespreksverslagen gemaakt (één over de focusgroep, één over het individuele interview). Deze gespreksverslagen zijn voorgelegd aan de betreffende gesprekspartners. Zij hadden de gelegenheid om aanpassingen te maken en/of aanvullingen te geven, waarna een tweede, definitieve, versie van de gespreksverslagen is ontstaan.

De gegevens uit de gespreksverslagen zijn vervolgens per onderwerp naast elkaar gezet in een analyseschema. Dit document is door drie medewerkers van het lectoraat studiesucces afzonderlijk bekeken op verschillen en overeenkomsten in de antwoorden die de gesprekspartners hebben gegeven. Vervolgens hebben zij in een groepsbijeenkomst uitgewisseld wat ieder individueel opviel en is samen gekeken welke verbanden zichtbaar zijn.



## Bevindingen

### Plan

#### *Doelstellingen (Relevantie)*

De projectleiders geven aan dat alle instellingen doelstellingen hebben gehad bij de invoering van de SKC. Genoemd wordt dat de SKC zou moeten bijdragen aan een match tussen de opleiding en de aankomend student en zodoende zou moeten bijdragen aan een juiste studiekeuze. Daarbij wordt ook genoemd dat de SKC kan bijdragen aan een zo realistisch mogelijk beeld van de opleiding.

Bij De Haagse ligt de focus specifiek op de mate van oriëntatie. Er werd gevonden dat, op basis van één gesprek, niet valide bepaald kon worden of aankomend studenten matchen met de opleiding. Zodoende wordt er gekeken of aankomend studenten zich voldoende georiënteerd hebben op de opleiding of niet.

Een afname in uitval in het eerste studiejaar wordt door alle projectleiders genoemd als doelstelling van de SKC. Enkele instellingen hadden hier kwantitatieve doelstellingen aan gekoppeld. Daarnaast wordt het versterken van binding vaak genoemd als doelstelling.

---

*'In principe is de SKC niet bedoeld als eerste oriëntatie, maar als het sluitstuk daarvan. Maar omdat nou eenmaal niet elke student zich goed oriënteert vooraf, is ook een doel met de SKC ervoor te zorgen dat elke student, voordat hij start met de studie, een zo realistisch mogelijk beeld heeft van de opleiding. Dat is een verschil ten opzichte van de situatie voor de SKC, waarin je niks verplicht kon stellen aan studenten. Om die reden is deelname aan de SKC dan ook verplicht gesteld.'* \_\_\_HvA

---

*'Het uitvalpercentage zou 3% moeten kunnen zakken in het jaar na invoering van de SKC'* \_\_\_Inholland

### ***Relatie met instellingsbrede doelstellingen (Coherentie)***

Bij alle instellingen is, bij het bepalen van de doelstellingen, ook gekeken naar de instellingsbrede doelstellingen. Zo wordt genoemd dat de SKC een bijdrage moet leveren aan de prestatieafspraken met betrekking tot het beperken van uitval en verbeteren van studierendement in de propedeuse (HU), wordt zorgvuldige oriëntatie genoemd (HvA) en persoonlijk en dichtbij (INH).

### ***Draagvlak***

Er wordt aangegeven dat er inhoudelijk wel draagvlak was voor de invoering van de SKC, maar dit door een gebrek aan budget of beschikbaarheid van (extra) uren onder druk kwam te staan. Zo wordt aangegeven dat, op het moment dat de SKC wettelijk werd ingevoerd, de taakomschrijvingen voor het collegejaar al gemaakt waren (HvA). Wat ook vaak werd gehoord, was *'oh, weer wat erbij'* (HHS).

Bij de HU gaven opleidingen aan de uitval te willen beperken en te merken dat een grote groep studenten zich pas in de eerste week van de opleiding realiseerde waar ze terecht waren gekomen. Maar ook de HU geeft aan dat het financiële aspect wringt. Zo zeiden opleidingsmanagers *'leuke doelstellingen, doe mij een zak met geld en ik voer het uit'*, maar extra geld was er niet. Alle projectleiders geven aan dat de wettelijke basis van de SKC hielp om draagvlak te creëren (zie succesfactoren).

### ***Projectgroep***

Bij alle instellingen was er een projectgroep opgericht voor de invoering van de SKC, de omvang hiervan verschilde en liep uiteen van zo'n zes personen (HU) tot een man of 20 (HR). De Haagse (negen personen), HvA en Inholland (beide 10 à 15 personen) zaten hier tussen in. In de projectgroep zat doorgaans naast de SKC projectleider iemand die betrokken was bij de studenteninschrijvingen of administratie, vertegenwoordigers van de faculteiten/domeinen en iemand van de afdelingen onderzoek en communicatie. Of de diensten standaard in de projectgroep zaten wisselde tussen de instellingen, zo geeft bijvoorbeeld de HR aan dat standaard alle diensten in de projectgroep zaten, terwijl Inholland aangeeft dat de diensten alleen op afroep, wanneer dat nodig werd gevonden,

aanwezig waren. De aanwezigheid van een stuurgroep wisselde tussen de instellingen, de HR, HU en De Haagse geven aan wel een stuurgroep te hebben gehad, de HvA niet en Inholland in het begin niet maar later wel. De projectgroep kwam in het begin doorgaans elke twee (HHS, HU) à drie (HR, HvA) weken samen, bij Inholland was dit elke zes weken.

### ***Vormgeving***

De vormgeving van de SKC verschilde tussen de instellingen in het eerste SKC jaar, zoals te zien in tabel 3. Zo bestond de SKC onder andere uit een dag(deel) bij de instelling (HvA (met toets), Inholland en HU (deelname niet verplicht)), een online vragenlijst (HHS, HU, HR) en/of een individueel gesprek (HR). Naast variatie in de vormgeving was er ook variatie in het aantal adviezen, zo hadden sommige instellingen twee adviezen en andere instellingen drie of vier adviezen, en was er variatie in de omgang met de 1 mei datum. Zo was, behalve voor bepaalde uitzonderingsgroepen, 1 mei een harde deadline bij de HU. Bij bijvoorbeeld Inholland, de HvA (tot half juni) en de HR konden aankomend studenten zich nog wel aanmelden na 1 mei, maar werd het advies bindend (bij de HR alleen bij selectieve opleidingen). Ook bij De Haagse kon een aankomend student zich nog aanmelden na 1 mei; daar werd een coulance periode gehanteerd tussen 1 en 31 mei mits de SKC uiterlijk 31 mei was afgerond.

Tabel 3 Kenmerken van de SKC, cohort 2014 <sup>6</sup>.

	De Haagse Hogeschool	Hogeschool van Amsterdam	Hogeschool Inholland	Hogeschool Rotterdam	Hogeschool Utrecht
<b>SKC Vormgeving</b>	Online vragenlijst + vervolg-activiteiten (facultatief, o.a. studiekeuze-workshop, meet & matchdagen)	Online vragenlijst + realistische onderwijsactiviteit + toets	Dag(deel) bij de instelling	Online vragenlijst + individueel studiekeuzeadvies gesprek	Digitale intake + matchingsdag (facultatief)
<b>Advies</b>	Twee typen adviezen: A of B advies	Twee typen adviezen: positief of negatief	Drie typen adviezen: positief, positief mits, of negatief.	Twee typen adviezen: positief of negatief	Vier typen adviezen: positief, positief met aandachtspunten, negatief of neutraal. Advies is niet bindend.
<b>Karakter</b>	Advies is niet bindend. 1 mei is een deadline (m.u.v. specifieke uitzonderingsgroepen) maar t/m 31 mei wordt een coulance periode gehanteerd	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, tot 15 juni, het advies is dan bindend.	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend.	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend bij een aantal opleidingen (zgn. selectieve opleidingen, 20 in totaal)	1 mei is een harde deadline (m.u.v. specifieke uitzonderingsgroepen)

6 Informatie in de tabel is zowel afkomstig uit de focusgroep als uit de aangeleverde SKC-beschrijvingen opgenomen in bijlage 1.

## Do

### ***Uitvoering***

Aankomend studenten leken nog niet allemaal bekend met de SKC. Ze leken bijvoorbeeld nog niet alle regels goed te kennen met betrekking tot de SKC. Verschillen in regelgeving tussen instellingen maakten dit ook onduidelijker voor aankomend studenten. Daarbij moesten instellingen wennen aan aankomend studenten die niet kwamen opdagen bij de SKC, bijvoorbeeld doordat zij zich voor meerdere opleidingen (en SKC's) hadden aangemeld. Door een aantal projectleiders wordt genoemd dat de opkomst bij het SKC-dag(deel) soms tegenviel, zowel bij de HU en De Haagse waar aankomend studenten niet verplicht waren om deel te nemen aan het SKC-dag(deel), als bij Inholland en de HvA waar aankomend studenten wel verplicht waren. De Haagse voegt daaraan toe dat er, naast de Meet & Matchdagen, ook een studiekeuzeworkshop werd aangeboden voor twijfelende aankomend studenten waar veel gebruik van is gemaakt.

### ***Softwaresysteem***

De softwaresystemen konden niet overal op tijd worden aangepast. Zo is er een instelling die het eerste jaar met een externe partij heeft gewerkt (HvA). Een andere instelling ervoer knelpunten doordat systemen niet op de meest praktische manier waren ingericht of bepaalde situaties niet geautomatiseerd konden worden (HHS). En weer een andere projectleider geeft aan dat 'een briljante ICT-er zelf een soort 'houtje-touwtje-systeem' gebouwd' heeft wat als voordeel had dat het systeem heel flexibel was (HU). Hier werd mede voor gekozen doordat bij uitbesteding al ruim van te voren moet worden aangegeven wat een systeem moet kunnen, terwijl dat nog niet goed overzien kon worden.

### ***Administratie & Communicatie***

De administratieve kant van de SKC werd bij alle instellingen centraal aangestuurd. Een aantal projectleiders noemen dit als sterk punt, doordat de opleidingen hiermee ontlast werden (HU, INH). De communicatie naar studenten toe verliep niet altijd goed. Een aantal projectleiders noemen dat e-mails geregeld in spamboxen terecht kwamen (HHS, HvA). Er is ook een



instelling waar met een dashboard wordt gewerkt waarin aankomend studenten zelf hun e-mailadres kunnen invullen en hun status in het aanmeldproces kunnen bijhouden (HR).

Meerdere projectleiders geven aan dat de achtervang in de zomer niet goed was (HHS, HvA, HR en INH). Enerzijds doordat medewerkers op vakantie waren, waardoor niet altijd overlegd kon worden. Zo wordt genoemd dat er soms onduidelijkheid was over de regelgeving, bijvoorbeeld met betrekking tot interne switchers of studenten met een negatief bindend studieadvies (HHS). Of procesbewakers die tijdens de zomermaanden doorwerkten, bepaalde casussen wilden overleggen, maar vervolgens was er niemand aanwezig om mee te overleggen (HvA). Anderzijds heeft de SKC ook invloed op de (zomer) vakantie van medewerkers. Zo wordt aangegeven dat een extra SKC-ronde in de zomermaanden betekent dat er ook extra personeel nodig is in deze periode (INH). Een andere projectleider noemt dat er een bezwarencommissie was ingericht, voor het geval aankomend studenten in beroep zouden gaan tegen het advies (HR). Een aantal medewerkers konden daardoor niet op vakantie, terwijl er uiteindelijk niet één aankomend student in beroep is gegaan.

## **Check**

### ***Evaluatie & Effecten (effectiviteit)***

Elke projectleider geeft aan dat de instelling de SKC uitvoerig, centraal, evalueert. Zo heeft elke instelling een evaluatierapport over de SKC. Het eerste SKC-jaar, cohort 2014, is zowel onder aankomend studenten als docenten geëvalueerd.

### ***Studenten***

Er wordt genoemd dat aankomend studenten doorgaans positief waren over de SKC. Zij gaven bijvoorbeeld aan beter te weten waar ze aan toe waren (HU) en zekerder te zijn over hun studiekeuze (INH). Daarbij zijn ook verschillen zichtbaar tussen de instellingen. Zo wordt door één projectleider genoemd dat aankomend studenten aangaven dat er veel overlap was met diverse

voorlichtings- en studiekeuzeactiviteiten (INH), terwijl een andere projectleider aangeeft dat aankomend studenten die al veel ter oriëntatie hadden gedaan juist positiever waren over de SKC, zij zagen de SKC als laatste bevestiging (HvA). Aangegeven wordt dat dit mede kan komen doordat de inhoud van het SKC-dag(deel) verschilt tussen de betreffende instellingen. Zo zaten er bij Inholland in het begin bijvoorbeeld elementen in het SKC-dag(deel) uit de meeloopdag of proefstuderen (INH). De Haagse geeft aan dit ook lastig te hebben gevonden en bewust gekozen te hebben om in te zetten op de mate van oriëntatie van de aankomend student, want *'een SKC-dag zou niet hetzelfde moeten en mogen zijn als een proefstudeerdag'*.

### **Docenten**

Docenten waren verdeeld in hun waardering over de SKC. Enerzijds is er een projectleider die benoemt dat docenten aangeven dat studenten beter in de klas zitten (HvA), anderzijds zijn er een paar projectleiders die aangeven dat niet alle docenten enthousiast waren over de SKC vanwege de tijd die het kost en de financiën (HU en HvA).

---

*'Docenten zeggen: matching is heel nuttig, maar niet als ik er geen tijd en uren voor krijg en het er allemaal bij moet, en daardoor af gaat van de tijd die ik aan studenten kan besteden.'* \_\_\_HU

### **Uitval**

Een aantal instellingen zien een afname in de uitval ten opzichte van het jaar voorafgaand aan de SKC. Een afname in uitval komt overeen met één van de op voorhand verwachte doelstellingen. Daarbij wordt aangegeven dat het onduidelijk is in hoeverre dit komt door de SKC, zo wordt genoemd dat *'dat niet keihard alleen kan worden toegeschreven aan de SKC, maar andersom ook niet aangetoond kan worden dat het ergens anders door komt'* (HvA). Een overzicht van kwantitatieve evaluatiematen (uitval, studiepunten) wordt besproken in hoofdstuk 4.

## Act

### Veranderingen

#### **Draagvlak**

Er wordt aangegeven dat het draagvlak vanaf het tweede SKC jaar (cohort 2015) beter is geworden, mede door een betere facilitering van tijd en financiën. Maar er is ook een projectleider die aangeeft dat het financiële aspect nog steeds een discussiepunt is, want *'geld kan aan matching worden besteed, maar ook aan onderwijs'* (HU).

\_\_\_\_\_ *'Na het tweede jaar beginnen dingen te lopen en raakt het ingebakken in het onderwijs.'* \_\_\_\_\_HHS

#### **Vormgeving**

Na het eerste SKC-jaar (cohort 2014) zijn er diverse aanpassingen aan de vormgeving van de SKC gemaakt, weergegeven in tabel 4 in het roze. Voor cohort 2014 leken de instellingen op zoek te zijn naar de juiste vormgeving voor de SKC, de vormgeving verschilde tussen de instellingen. In de jaren daarna lijken de verschillen kleiner te zijn geworden en bestaat de SKC vaak uit een combinatie van een bijeenkomst bij de instelling en een (online) vragenlijst. Zo heeft Inholland een (online) vragenlijst toegevoegd, heeft de HU deelname aan de matchingsdag verplicht gesteld en voelen aankomend studenten zich bij De Haagse door de wijze van communicatie bijna verplicht om naar de meet & matchdagen te gaan. Een individueel gesprek is alleen bij de HR instellingsbreed een onderdeel van de SKC, maar vind bij sommige instellingen wel plaats bij een negatief advies (Inholland en HvA) of bij bepaalde opleidingen (Inholland, HU).

Naast de vormgeving van de SKC heeft een enkele instelling ook aanpassingen gemaakt in de adviezen. Zo is een 'positief met aandacht' advies toegevoegd bij de HR, of is de omgang met de 1 mei datum aangepast etc. (1 mei is nu een harde deadline bij de HvA).

**Tabel 4** Kenmerken van de SKC, cohort 2016, van de deelnemende instellingen <sup>7</sup>.

	De Haagse Hogeschool	Hogeschool van Amsterdam	Hogeschool Inholland	Hogeschool Rotterdam	Hogeschool Utrecht
<b>SKC Vormgeving</b>	Online vragenlijst + vervolg-activiteiten (facultatief, o.a. studiekeuze-workshop, meet & matchdagen)	Online vragenlijst + realistische onderwijsactiviteit + toets	Online vragenlijst + dag(deel) bij de instelling	Online vragenlijst of andere activiteit, eigen invulling opleiding + individueel studiekeuzeadvies gesprek	Digitale intake + matchingsdag (verplicht)
<b>Advies</b>	Twee typen adviezen: A of B advies	Twee typen adviezen: positief of negatief	Drie typen adviezen: positief, positief mits, of negatief.	Drie typen adviezen: positief, positief met aandacht of negatief	Vier typen adviezen: positief, positief met aandachtspunten, negatief of neutraal. Advies is niet bindend.
<b>Karakter</b>	Advies is niet bindend.  1 mei is een deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen), maar t/m 31 mei wordt een coulance periode gehanteerd	Advies is niet bindend.  1 mei is een harde deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen)	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend.	Advies is niet bindend bij aanmelding vóór 1 mei. Aanmelding na 1 mei is mogelijk, het advies is dan bindend bij een aantal opleidingen (zgn. selectieve opleidingen, 20 in totaal)	1 mei is een harde deadline (m.u.v. specifieke uitzonderings-groepen)

<sup>7</sup> Informatie in de tabel is zowel afkomstig uit de focusgroep als uit de aangeleverde SKC-beschrijvingen opgenomen in bijlage 1.

### **Projectgroep**

Bij een aantal instellingen bestaat de projectgroep niet meer (INH en HHS). Bij andere instellingen bestaat de projectgroep nog wel, maar soms in een iets andere vorm of met een andere focus. Zo is er bij één instelling een proceswerkgroep die nog elke drie à vier weken bij elkaar komt met het oog op kennisdeling (HvA), noemt een andere projectleider dat de focus is verschoven van het beleidsmatige naar het operationele, de afstemming rond praktische zaken en monitoren van het proces (HU), en geeft weer een andere projectleider aan dat de projectgroep een paar keer per jaar bij elkaar blijft komen om het netwerk te behouden, met het oog op wijzigingen die in de toekomst kunnen komen (HR).

De instellingen die geen projectgroep meer hebben, geven aan hier nadelen of risico's in te zien. Zo kan het ontbreken van een projectgroep lastig zijn voor opleidingen die later bij de SKC aanhaken (INH) of om de SKC te optimaliseren en goed te verbinden in de voorlichtingsketen met o.a. open dagen, proefstuderen et cetera (HHS).

---

*'Wanneer de stuurgroep bij elkaar komt, gaat het bijvoorbeeld vijf minuten over de SKC en een uur over andere dingen die op dat moment belangrijker zijn. Je bent een netwerkorganisatie, het gaat niet alleen over de SKC. Problemen die je bij de SKC hebt, heb je ook bij andere processen. Je kunt hierdoor makkelijker op problemen in de organisatie anticiperen.'* \_\_\_HR

### **Softwaresysteem**

Vanaf het tweede jaar is de SKC ingebouwd of opgenomen in de bestaande softwaresystemen, bij de instellingen waar dit in het eerste jaar nog niet was ingebouwd (HvA en HU).



### ***Evaluatie & (neven)effecten***

De SKC wordt nog steeds geëvalueerd en er wordt aangegeven dat aankomend studenten positief zijn gebleven. In Holland voegt toe dat de waardering van aankomend studenten over de inhoud en organisatie verder is toegenomen. Een overzicht van de studentoordelen over de SKC wordt gegeven in hoofdstuk 4.

*‘Het rapportcijfer blijft goed. Aankomend studenten zijn tevreden over de communicatie, sfeer, kennismakingsmogelijkheden en over de inhoud.’* —HvA

Naast (kwantitatieve) evaluatiematen over de SKC, worden ook verschillende neveneffecten genoemd. De invoering van de SKC heeft een aantal zaken in beweging gezet. Er wordt aangegeven dat er meer bewustzijn is ontstaan, zowel wat betreft de functie van de verschillende studiekeuzeactiviteiten en de plek van de SKC daarbinnen als wat betreft kosten en opbrengsten van de SKC. Zo wordt genoemd dat er door de SKC wordt nagedacht over de verschillende studiekeuze-activiteiten in de keten, zoals open dagen, proefstuderen en de SKC, wat deze activiteiten aan elkaar toevoegen en wat de SKC specifiek voor de aankomend student kan toevoegen (HHS, INH, HvA, HU). De discussie hierover werd voorheen door een kleiner groepje medewerkers gevoerd. Door de SKC leeft dit meer binnen de instelling (HHS, INH, HU). Daarbij wordt aangegeven dat de invoering van de SKC ervoor gezorgd heeft dat er nagedacht en geacteerd wordt op de link tussen SKC en studieloopbaanbegeleiding (INH, HvA, HHS, HU). Eén projectleider noemt dat er binnen de opleidingen een kostenbewustzijn is ontstaan (HR). Zowel door management als ook door docenten wordt gekeken naar kosten en baten, zoals de hoeveelheid tijd die een gesprek kost, wat een gesprek oplevert, en of het ook op een andere manier zou kunnen. Dit past in het beeld van werken met docententeams. Daarbij vullen andere projectleiders aan dat nadrukkelijker de vraag wordt gesteld wat de effecten van de SKC zijn en of dat onderzoeksmatig kan worden aangetoond, wat bijdraagt aan meer evidence based werken (INH, HvA, HU).

Een ander positief effect van de SKC dat wordt genoemd is kenniscirculatie (HR). Opleidingen willen van elkaar weten hoe men met bepaalde casussen omgaat, zowel op het gebied van logistiek als op het gebied van inhoud. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om hoe je met probleemgevallen omgaat, wat centraal geregeld moet worden en wat decentraal. Er ontstaat een netwerkorganisatie. Dit bevordert samenwerking en het snel vinden van de juiste expertise in de organisatie. Tot slot wordt ook aangegeven dat de SKC kan worden gezien als belangrijk instrument in de aansluitingsproblematiek, met name tussen mbo en hbo (HR).

### ***Deeltijdopleidingen***

De instellingen gaan wisselend om met de SKC bij deeltijdopleidingen. Zo is er een instelling waar de SKC vanaf het eerste jaar ook voor deeltijd verplicht is (HvA), maar waarbij dit beleid momenteel ter discussie staat. Bij een andere instelling was de SKC voor deeltijd het eerste jaar verplicht, maar daarna niet meer (HHS). Er is ook een instelling waar de SKC in het begin niet verplicht was voor deeltijd opleidingen maar vanaf 2016 juist wél (HU). Bij een andere instelling werden al intakegesprekken gevoerd voor de deeltijdopleidingen, deze intakegesprekken vallen nu onder de SKC. De online vragenlijst die voltijd studenten voor de SKC maken, hoeven deeltijdstudenten niet in te vullen (HR). En tot slot is er een instelling waar deeltijd wordt gezien als een aparte groep waarover de opleiding zelf mag bepalen of zij de SKC verplicht stellen of niet (INH).

## ***Reflectie***

### ***Succesfactoren***

Dat de SKC door de wet wordt voorgeschreven, met de bijbehorende vrijheidsgraden, wordt door alle projectleiders als een succesfactor gezien. Deze wetgeving hielp in het creëren van draagvlak, beperkte de discussie en droeg bij aan een snellere implementatie. Daarbij geeft een aantal hogescholen (HR, HHS, HU) aan dat de druk die op het project zat meewerkte, want *'als de druk hoger is gaat alles sneller'* (HR).

Andere succesfactoren die worden genoemd verschillen per instelling. Er wordt onder andere genoemd dat medewerkers meegenomen zijn in het proces. Zo noemt één projectleider dat in de voorbereidingsfase alles werd gecontroleerd bij de medewerkers die de SKC moesten uitvoeren in het softwaresysteem. Het werd niet als voorbedacht plan opgelegd, maar er kon meegedacht worden en er konden suggesties gedaan worden (HvA). Een andere projectleider geeft aan dat er veel geïnvesteerd is om alle betrokken medewerkers mee te nemen in het proces, waardoor duidelijk was wat er gedaan zou gaan worden en waarom. Hierdoor ontstond draagvlak en heerste het gevoel *'dit doen wij met z'n allen'* (HHS). Ook wordt het ondersteunen van opleidingen genoemd als sterk punt (HU, INH). Zo geeft één projectleider aan dat er geprobeerd is om opleidingen zoveel mogelijk te ontzorgen, door te kijken wat centraal geregeld kan worden en waar opleidingen juist ruimte nodig hebben om zelf invulling te geven (HU) en noemt een andere projectleider als sterk punt de goede logistieke en administratieve ondersteuning (INH).

---

*'Doordat het in de wet staat is het makkelijker om het hogeschoolbreed in te voeren. Anders hadden we dit nooit in dit tempo voor elkaar gekregen.'* \_\_\_HU

### **Faalfactoren**

Instellingen verschillen als het gaat om wat minder goed is gegaan bij de invoering van de SKC. Er worden verschillende dingen genoemd. Meerdere projectleiders geven aan dat de achtervang in de zomer, met name in het eerste jaar, niet goed was. Dit is reeds besproken bij de uitvoering van 2014. Er zijn opleidingen die stoppen met decentrale selectie of een numerus fixus en vervolgens moeten overstappen op de SKC. Meerdere projectleiders geven aan dat nieuwe medewerkers of nieuwe opleidingen die de SKC moeten implementeren nog niet altijd goed ingelicht zijn (HvA, HHS, HR, INH). Zij zijn niet meegegaan in het proces en kennen het SKC-beleid soms niet. Een projectleider geeft aan dat het ontbreken van een projectgroep dit extra lastig kan maken en in dat opzicht risico's met zich mee brengt (INH).

Daarnaast worden verschillende andere punten genoemd. Eén projectleider geeft aan dat de communicatie en berichtgeving naar aankomend studenten beter had gekund. Berichtgeving bleek soms niet duidelijk en e-mails kwamen soms in spamboxen terecht, met als gevolg veel bezwaren en beroepszaken. Hier wordt nog een oplossing voor gezocht (HvA). Een andere projectleider beaamt dat de communicatie bij een project als de SKC altijd een aandachtspunt is (INH). Weer een andere projectleider geeft aan dat er veel onduidelijkheid is geweest over wat de SKC precies was en wat er mocht, bijvoorbeeld met betrekking tot bezwaarschriften en uitstelbeleid. Daar hadden meer richtlijnen voor mogen zijn, onder andere vanuit de wetgeving, want *'het helpt dan als er minder speelruimte is'* (HHS). Een andere projectleider geeft aan dat een aantal stakeholders (de faculteitsdirecteuren) niet voldoende meegenomen waren in het proces. Hierdoor ontstond onrust, terwijl de invoering in feite heel goed verliep (HU). Andere punten die genoemd worden zijn onder andere docenten op open dagen die de regels rondom de SKC, zoals deadlines voor aanmelding, niet scherp hebben (HU) en opleidingen die, met name in het eerste jaar, de SKC minimaal uitvoerden mede vanwege de benodigde tijdsinvestering (HvA, HU). Er is ook een projectleider die aangeeft geen verbeterpunten te zien als de invoering opnieuw gedaan zou worden. Als voorbeeld wordt de oprichting van een bezwarencommissie genoemd. Doordat niet één aankomend student in beroep is gegaan, had met deze bezwarencommissie veel tijd bespaard kunnen worden. *'Daar hebben we van geleerd, maar toch zou ik het niet anders doen, omdat je dit van te voren niet weet.'* (HR).

### **Efficiëntie**

Of de resultaten van de SKC in verhouding staan tot de ingezette middelen lijkt een lastig punt. Er wordt aangegeven dat de kosten afhankelijk zijn van de vormgeving en dat deze informatie voor een deel ook vanuit de opleidingen zal moeten komen omdat zij de SKC uitvoeren. Er wordt genoemd dat de SKC de investering waard is vanwege de hoge uitval, want *'alles wat je kunt doen om die omlaag te krijgen is nuttig'* (HU), maar de vraag wordt ook gesteld wat de SKC zou moeten opbrengen, in bijvoorbeeld een afname in uitval, om de kosten terug te verdienen (HvA). Daarnaast kunnen er opbrengsten zijn *'die niet direct in geld uit te drukken zijn'* (HvA), zoals de besproken neveneffecten op pagina 24. Eén instelling geeft aan na vier jaar SKC een meta-evaluatie uit

te gaan voeren, waarbij ook een kosten-batenanalyse zal worden gemaakt (HvA). Eventuele aanpassingen in het beleid zullen pas daarna worden gemaakt. Hierdoor komt er in de toekomst wellicht meer inzicht in de resultaten van de SKC in verhouding tot de ingezette middelen.

### ***Toekomst SKC***

Er wordt genoemd dat de SKC na een aantal jaren geëvalueerd moet worden, waarna gemaakte keuzes door de instelling of door opleidingen binnen de instelling heroverwogen kunnen worden (INH, HHS, HvA). Daarbij geeft één projectleider aan dat de plek van de SKC in de (studiekeuze)keten geoptimaliseerd kan worden, voor een vloeiender verloop tussen studiekeuze-activiteiten zoals de open dagen, meeloopdagen en de studiekeuzecheck (HHS). Een andere projectleider geeft aan de SKC in de toekomst te zien als middel om studiesucces te bevorderen (HU). Er wordt aangegeven dat het belangrijk is dat zowel het ministerie als de bestuurders van de instelling blijven uitdragen dat de SKC belangrijk is, en daarin ook koersvast blijven (HR, HvA, HHS, INH). Effecten van de SKC, waaronder ook neveneffecten, zullen namelijk pas op langere termijn duidelijk worden.

Er worden kansen gezien als het gaat om de verbinding van de SKC met studieloopbaanbegeleiding. Een aantal projectleiders geeft aan graag naar deze verbinding te willen toewerken of te willen verbeteren (HvA, HHS). Andere projectleiders geven aan dat er al een goede link is tussen de SKC en studieloopbaanbegeleiding (HR), dat er al een start is gemaakt met de koppeling hiertussen (INH), of dat de link tussen SKC en studieloopbaanbegeleiding één van de doelstellingen van de SKC is (HU, vanuit de doelstelling 'maatwerk in begeleiding').

# 3

## Kwalitatief onderzoek: interviews met opleidingen (casusbeschrijvingen)

Door middel van casusbeschrijvingen is de invoering van de SKC, in aanvulling op de focusgroep waarbij op instellingsniveau is gekeken, bij een aantal opleidingen opgetekend. Doel van de casusbeschrijvingen was in eerste instantie om andere opleidingen en instellingen te inspireren en van elkaar te leren met betrekking tot mogelijke implementatie aanpakken. Gezien de rijkheid aan informatie die de casusbeschrijvingen hebben opgeleverd en de wijze van uitvoering, middels een semigestructureerd interview, hebben de casusbeschrijvingen een nadrukkelijker plek gekregen in dit onderzoeksrapport. Er heeft een analyse over de casusbeschrijvingen plaatsgevonden, de bevindingen hiervan worden in dit hoofdstuk besproken. Ten aanzien van het eerste doel, elkaar inspireren en leren van elkaar, zijn de volledige casusbeschrijvingen opgenomen in een aparte bundel.

In de casusbeschrijvingen wordt de invoering van de SKC weergegeven in het eerste SKC-jaar (cohort 2014) en de jaren daarna (cohort 2015 en cohort 2016). Daarin zijn ook de evaluatiecriteria van de Vereniging Hogescholen opgenomen, met uitzondering van het criterium coherentie (de relatie met instellingsbrede doelstellingen). De casussen zijn, evenals de bevindingen van de focusgroep, geschreven als een Plan-Do-Check-Act cyclus over het eerste SKC jaar (2014), met onder de 'Act' de veranderingen in de jaren daarna en een overkoepelende reflectie.

Van elke instelling zijn twee opleidingen opgenomen, waarbij in het kader van vergelijkbaarheid is gestreefd om in ieder geval één soortgelijke opleiding op te nemen. Zodoende is één van de twee opleidingen commerciële economie of een vergelijkbare (economische) opleiding, met uitzondering van HU waar cohort 2014 bij de economische opleidingen geen SKC had (numerus fixus).



Voor de andere opleiding heeft elke instelling de vrijheid gehad om zelf een opleiding te kiezen waar een interessante casus over geschreven zou kunnen worden. Het is zodoende belangrijk te realiseren dat **de geselecteerde opleidingen niet representatief hoeven te zijn voor de invoering van de SKC bij de gehele instelling**. In tabel 5 staat een overzicht van de opleidingen die hebben deelgenomen per instelling.

*Tabel 5* Overzicht van opleidingen waar een casusbeschrijving is opgetekend.

De Haagse Hogeschool	Commerciële Economie HBO Rechten
Hogeschool van Amsterdam	Commerciële Economie Tweedegraads Lerarenopleiding Biologie
Hogeschool Inholland	Business Studies Pedagogiek
Hogeschool Rotterdam	Commerciële Economie Logistiek & Economie
Hogeschool Utrecht	Tweedegraads Lerarenopleiding Aardrijkskunde Human Resource Management (HRM)

## Methodiek

De casussen zijn opgetekend door middel van een één uur durend semi-gestructureerd interview met iemand van de opleiding die betrokken is bij de SKC. De interviewgids is opgenomen in bijlage 3. Alle interviews zijn afgenomen door één medewerker van het lectoraat studiesucces. Doorgaans was een tweede medewerker van het lectoraat aanwezig om te notuleren. Op basis van dit interview heeft de onderzoekslijn studiesucces de casusbeschrijving uitgewerkt. Een eerste versie van de casusbeschrijving is ter beoordeling voorgelegd aan de gesprekspartner(s). Hij of zij is in de gelegenheid geweest om aanpassingen te maken en/of aanvullingen te geven, waarna een tweede, definitieve, versie is ontstaan.

De casussen zijn geschreven **op basis van de mening en ervaring van de gesprekspartner(s)**. Het is mogelijk dat andere medewerkers bij de opleiding een andere mening of ervaring hebben. De informatie is niet op juistheid gecontroleerd, maar beschreven op basis van de beleving van de gesprekspartner(s). Wanneer bepaalde punten niet worden genoemd, hoeft dat dus niet te betekenen dat deze in de praktijk niet spelen. Mogelijk is het onderwerp niet gedetailleerd genoeg aan bod gekomen in het interview of is de gesprekspartner(s) onvoldoende op de hoogte geweest. Wanneer informatie onbekend is, betekent dit dat het onbekend is bij de gesprekspartner(s).

## Analysemethode

De casusbeschrijvingen zijn per onderwerp naast elkaar gezet in een analyseschema. Dit schema is door vier medewerkers van het lectoraat studiesucces afzonderlijk bekeken, waaronder één medewerker die niet bij het onderzoek betrokken is geweest. Er is gekeken naar verschillen en overeenkomsten in de antwoorden die de gesprekspartners hebben gegeven. Vervolgens hebben zij in een groepsbijeenkomst uitgewisseld wat ieder individueel opviel en is samen gekeken welke verbanden zichtbaar zijn.

## Bevindingen

Hieronder volgen de bevindingen van de analyse van de casusbeschrijvingen.

### *Achtergrond*

Allereerst is aan de gesprekspartners gevraagd hoeveel studenten gemiddeld starten met de opleiding, om een indruk te krijgen van het formaat van de opleiding. Hieruit blijkt dat de opleidingen verschillen in omvang. Twee opleidingen zijn relatief klein, hier starten gemiddeld 40 à 50 studenten per jaar. Vijf opleidingen zijn middelgroot, hier starten rond de 200 à 300 studenten per jaar. Drie opleidingen zijn groot, met gemiddeld 580, 900 en meer dan 1000 eerstejaars studenten. De vormgeving van de SKC verschilt tussen de instellingen en daardoor ook tussen de opleidingen. Bij de Haagse

bestaat de SKC uit een online vragenlijst gericht op de mate van oriëntatie van de aankomend student. De twee opleidingen van de Haagse waarmee is gesproken, geven aan dat de uitvoering hiervan centraal plaats vindt waardoor details over dit proces niet bekend zijn bij de opleiding. Facultatief kan de opleiding aanvullende activiteiten organiseren, zoals meet & matchdagen.

## *Plan*

### *Doelstellingen (Relevantie)*

Er is gekeken of de opleidingen kwantitatieve of kwalitatieve doelstellingen hadden bij de invoering van de SKC. Doelstellingen van de opleidingen blijken doorgaans kwalitatief van aard, namelijk kijken of er een match is tussen de opleiding en de aankomend student. Zo kan de aankomend student kijken of de opleiding bij hem past, en de opleiding kijken of de aankomend student bij de opleiding past. Dit zou moeten bijdragen aan een bewustere studiekeuze. Andere doelstellingen die worden genoemd zijn bijdragen aan de binding en aankomend studenten welkom heten en kennis laten maken met de opleiding. Een aantal opleidingen geeft aan dat deze kwalitatieve doelstellingen uiteindelijk zouden moeten leiden tot minder uitval en meer studiesucces, maar daar werd doorgaans geen concreet percentage aan gekoppeld. Zij geven ook aan dat het lastig is om te bepalen wat precies de effecten van de SKC zijn geweest, vooral wanneer deze gelijktijdig met andere veranderingen, zoals aanpassingen in het curriculum, is ingevoerd. Eén opleiding geeft aan vanuit het Instituut wel een concrete doelstelling te hebben gekregen, namelijk een afname in uitval onder eerstejaars studenten van 5%.

### *Draagvlak*

Net als bij de focusgroep is aan de opleidingen gevraagd hoe het draagvlak bij de invoering van de SKC was. Uit de analyse komt dat het draagvlak voor de SKC verschilde tussen de opleidingen. Bij sommige opleidingen was er wel draagvlak, bij andere opleidingen niet of wisselde het draagvlak tussen verschillende medewerkers binnen de opleiding. In welke mate er sprake was van draagvlak lijkt niet samen te hangen met het formaat van de opleiding, zowel bij grote als kleine opleidingen was er soms wel en soms geen draagvlak. Indien er sprake was van draagvlak, wordt aangegeven dat dit kwam doordat

medewerkers het nut van de SKC inzagen. Daarbij had een aantal opleidingen al (vergelijkbare) activiteiten in de jaren voorafgaand aan de SKC.

Het ontbreken van draagvlak had vooral te maken met het extra werk wat de SKC met zich mee bracht in combinatie met het gebrek aan uren wat hiervoor beschikbaar was. Er wordt onder andere genoemd dat de uren niet toereikend waren, de SKC in een drukke periode van het collegejaar viel en er organisatorisch gezien onduidelijkheden waren. Ook wordt genoemd dat men zich afvroeg wat de opbrengsten van de SKC zouden zijn. Een enkele opleiding koppelt dit aan het feit dat het advies niet bindend was, aankomend studenten zouden ongeacht het advies toch wel met de opleiding beginnen.

Om draagvlak te creëren lijkt het te helpen wanneer het team achter de SKC aanpak staat en daarbij betrokken wordt. Eén opleiding geeft aan dat er aanvankelijk weinig draagvlak was, maar het team achter de aanpak van de opleiding stond om een programma voor het SKC-dagdeel te ontwikkelen wat aankomend studenten écht iets te bieden zou hebben, waardoor er uiteindelijk wel draagvlak ontstond.

---

***'Er was draagvlak voor de invoering van de SKC binnen de opleiding, men wilde ervoor zorgen dat studenten op de juiste plek kwamen. Het jaar voorafgaand aan de SKC werden ook al startgesprekken gevoerd, in de jaren daarna is dit doorontwikkeld.'***

\_\_\_HR Commerciële Economie

---

***'Mensen vroegen zich af wat de SKC zou opleveren en in hoeverre dat in verhouding zou staan tot de hoeveelheid werk die ervoor nodig was.'*** \_\_\_HvA Lerarenopleiding Biologie

---

***'Er was scepsis over wat de SKC aankomend studenten extra zou kunnen bieden bovenop de reeds bestaande oriëntatiemogelijkheden.'*** \_\_\_INH Pedagogiek

---

***'Het is toch een extra taak die erbij komt en veel mensen willen dat niet.'*** \_\_\_HHS HBO Rechten

### ***Vormgeving***

De vormgeving van de SKC voor cohort 2014 wisselde tussen de verschillende opleidingen, en bestond doorgaans uit een online vragenlijst, en/of een activiteit bij de instelling. Over het algemeen geven de opleidingen aan veel vrijheid gehad te hebben in de vormgeving van de SKC. De instellingen stelden bepaalde randvoorwaarden vast, bijvoorbeeld dat de SKC uit een online vragenlijst en/of een SKC-dag(deel) zou bestaan, maar daarbinnen konden de opleidingen het programma concreet invullen. Bij opleidingen waar sprake was van een online vragenlijst én een activiteit bij de instelling, moest de online vragenlijst voorafgaand aan de activiteit bij de instelling worden ingevuld, zodat de uitkomsten meegenomen konden worden als input bij de activiteit bij de instelling. Geregeld moesten aankomend studenten daarnaast een huiswerkopdracht maken voorafgaand aan het SKC-dag(deel). De inhoud van de huiswerkopdrachten wisselde, soms was de huiswerkopdracht gericht op de inhoud van de opleiding, soms op het beroepsperspectief van de opleiding en soms op zelfreflectie van de aankomend student.

De invulling van de activiteit bij de instelling verschilt tussen de opleidingen en bestaat bijvoorbeeld uit een (hoor)college, (groeps)opdrachten en/of een individueel of groepsgesprek. Indien er sprake is van een (hoor)college en/of (groeps)opdrachten zijn aspecten die de opleiding belangrijk vindt voor de opleiding doorgaans in het programma verwerkt. De inhoud van de opleiding staat vaak centraal, zodat aankomend studenten de opleiding zo realistisch mogelijk kunnen ervaren. Bij verschillende opleidingen moesten aankomend studenten een presentatie geven. Ook werd geregeld een toets afgenomen, maar de uitslag hiervan had doorgaans geen consequenties, op één opleiding na waar het advies bepaald werd op basis van de uitslag op de toets.

### ***Adviezen***

De adviezen die aankomend studenten konden krijgen verschilden tussen de instellingen. Doorgaans waren dit ofwel twee adviezen (positief of negatief) of drie adviezen (positief, positief met aandachtspunten, negatief). Waar dit advies op werd gebaseerd wisselt tussen de instellingen en de opleidingen en hangt ook af van de vormgeving van de SKC. Indien er sprake was van een (verplichte) activiteit bij de instelling werd het advies doorgaans gebaseerd op het oordeel van een docent tijdens deze activiteit, waarbij de uitslag op de

online vragenlijst (indien die er was) werd meegenomen. Er zijn ook opleidingen waar het advies op de uitslag van de online vragenlijst werd gebaseerd (HHS, instellingsbreed) of waar het advies werd gekoppeld aan de uitslag op een toets (HvA CE).

## *Do*

### *Uitvoering*

Over het algemeen ging de uitvoering van de SKC voor cohort 2014 goed. Doordat de vormgeving van de SKC verschilde tussen de instellingen, en daarmee ook tussen de opleidingen, worden verschillende aspecten genoemd die goed, dan wel minder goed, zijn verlopen.

Meerdere opleidingen noemen de inzet van het team een positief aspect. Zo wordt onder andere genoemd dat de samenwerking tussen collega's goed ging, docenten een goed inhoudelijk hoorcollege in elkaar hebben gezet, docenten de tijd namen voor aankomend studenten en er een gevoel van veiligheid was onder de aankomend studenten. Daarnaast wordt de facilitering, de logistieke kant rond de SKC-activiteit bij de instelling, genoemd als iets wat goed ging.

---

***'De gezamenlijke inzet vanuit het team was groot. Het draagvlak was weliswaar beperkt, maar op het moment dat het moet, staat iedereen er.'*** \_\_\_\_ *HvA Lerarenopleiding Biologie*

Een aantal aspecten die minder goed gingen hangen samen met het niet-verplichte karakter van de SKC. Er wordt onder andere aangegeven dat de opkomst op het SKC-dag(deel) bij de instelling soms tegenviel. Aankomend studenten zeiden de SKC activiteit op het laatste moment af of kwamen niet opdagen, terwijl er wel personeel voor vrij was gemaakt. Soms wilden studenten de SKC-activiteit verplaatsen naar een later tijdstip. Dit kon voor onrust zorgen en leverde daarnaast organisatorische uitdagingen op. Verschillende opleidingen noemen ook dat aankomend studenten zich niet altijd hadden voorbereid op het SKC-dag(deel), zij hadden bijvoorbeeld het



huiswerk niet gemaakt, de presentatie niet voorbereid of vulden de vragenlijst pas kort van te voren in. Hierdoor krijgt de opleiding ook een beeld van de aankomend student. Doorgaans stonden er wel consequenties op wanneer het huiswerk niet was gemaakt, om het signaal af te geven dat tijdens de opleiding ook wordt verwacht dat ze voorbereid naar de les komen. Consequenties waren bijvoorbeeld alsnog presenteren (ook al was dit niet voorbereid), het huiswerk (verplicht) nasturen of ter plekke een motivatiebrief schrijven.

*‘Aankomend studenten die de presentatie niet hadden voorbereid werden gestimuleerd om toch te presenteren. Het was heel duidelijk dat alle aankomend studenten hun verhaal zouden moeten geven, dat is immers ook hoe het er aan toe gaat als je start met de opleiding.’* — HU HRM

Verschillende opleidingen geven aan dat het bepalen van het advies voor aankomend studenten lastig werd gevonden. Docenten gaven aan meer ondersteuning nodig te hebben om het advies te bepalen.

Andere aspecten die genoemd zijn als aspecten die minder goed gingen, zijn de communicatie, zoals e-mails die niet overkwamen, administratie, zoals gesprekken die niet in de agenda's van docenten geplaatst konden worden door het grote aantal gesprekken dat in korte tijd gevoerd moest worden en de gekozen datum voor de SKC-activiteit, die niet handig viel voor bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld rond de examenuitslag van havisten.

## **Check**

### **Evaluatie**

De meeste opleidingen geven aan dat de SKC werd geëvalueerd. De evaluatie voor studenten werd vaak centraal, vanuit de instelling, georganiseerd. Aankomend studenten vulden hier een vragenlijst voor in. Niet elke opleiding is bekend met de uitkomsten van deze evaluatie. Een relatief kleine opleiding geeft daarnaast aan dat de evaluatie door zo'n klein aantal studenten was ingevuld, dat op basis daarvan geen conclusies getrokken konden worden.

Opleidingen geven aan dat aankomend studenten doorgaans positief waren over de SKC. Zo wordt genoemd dat aankomend studenten zeiden het fijn te hebben gevonden om de sfeer te proeven, toekomstige klasgenoten en docenten te leren kennen, meer te weten te komen over de opleiding en het werkveld en aangaven zekerder te zijn over de studiekeuze. Een paar opleidingen geven aan dat docenten tijdens de SKC merkten dat sommige aankomend studenten geen goed beeld hadden van de opleiding. Hier konden ze bij de SKC mee geconfronteerd worden, waardoor ze met een ander verwachtingspatroon aan de opleiding beginnen en wellicht een bewustere studiekeuze maken.

De meeste opleidingen geven aan dat de SKC ook onder docenten is geëvalueerd, vaak door na te praten over wat er goed ging en wat er beter had gekund. Mede op basis daarvan werd de SKC bijgesteld voor het jaar daarop. Docenten gaven onder andere aan enthousiast te zijn over de SKC en de betrokkenheid van collega's, maar minder enthousiast te zijn over de urenfacilitering. Ook de regelgeving wordt genoemd, de regels met betrekking tot de aanmelddatum, de adviezen en mogelijke uitzonderingen hierop waren soms verwarrend voor docenten.

### ***Effecten***

De meeste opleidingen geven aan geen inzicht te hebben in kwantitatieve effecten van de SKC, bijvoorbeeld de relatie tussen het gegeven advies en studievoortgang of uitval en/of de uitval is gedaald in vergelijking met het cohort voorafgaand aan de SKC. Twee opleidingen geven aan wel gekeken te hebben naar de relatie tussen het studiekeuzeadvies en de studievoortgang van deze studenten. Verschillende opleidingen geven aan graag meer inzicht te krijgen in kwantitatieve effecten, hoewel ze daarbij ook aangeven dat het lastig kan zijn om te beoordelen of bepaalde effecten, zoals een daling in uitval, door de SKC komt.

Opleidingen verschillen in het beeld dat zij hebben over de effecten van de SKC. Verschillende opleidingen benoemen dat de SKC, hoewel niet kwantitatief onderzocht, gevoelsmatig een positief effect heeft op de student en/of de kans op uitval. Zo wordt aangegeven dat de sfeer tussen studenten die hebben deelgenomen aan de SKC beter lijkt te zijn geworden, studenten een

bewustere studiekeuze lijken te hebben gemaakt en de SKC belangrijk is voor de binding van studenten. De twee opleidingen die naar de relatie tussen het advies en studievoortgang hebben gekeken, geven aan dat een duidelijke relatie te zien is: studenten met een positief advies presteren doorgaans beter of vallen minder vaak uit dan studenten met een negatief advies. Maar niet alle opleidingen zijn positief over de effecten van de SKC. Enkele opleidingen geven aan geen effecten te ervaren van de SKC op studiesucces, maar dat aanvullend onderzoek nodig is om te bepalen of dat ook daadwerkelijk zo is.

---

*'Docenten merkten wel op dat het een leuk cohort was en studenten bewuster voor de opleiding leken te hebben gekozen dan het cohort voorafgaand aan de invoering van matching.'* \_\_\_HU HRM

---

*'Gevoelsmatig helpt de SKC voor de binding van studenten. Maar het is moeilijk om de effecten van de SKC te isoleren en te beoordelen wat het precies heeft opgeleverd en of daarmee de doelstellingen gehaald zijn.'* \_\_\_HR Logistiek & Economie

### **Succes & Faalfactoren Cohort 2014**

Als succes- en faalfactoren over het eerste SKC-jaar worden heel uiteenlopende punten genoemd. De logistieke kant van de SKC wordt door een aantal opleidingen genoemd, zowel als succesfactor wanneer de organisatie goed ging, en als faalfactor wanneer hierin dingen niet goed gingen. Andere succesfactoren die worden genoemd zijn de inzet van docenten, de matching voor aankomend studenten met de opleiding, het programma wat ontwikkeld is voor het SKC-dag(deel) en de verplichting voor aankomend studenten om deel te nemen aan de SKC waardoor er met alle studenten een wederzijdse matching plaatsvindt.

De verplichting van de SKC wordt ook genoemd als faalfactor, zowel door een opleiding waar deelname verplicht was maar er nog mazen in de regels zaten waardoor alsnog studenten met de opleiding konden starten zonder aan de volledige SKC te hebben deelgenomen, als door een opleiding waar deelname aan het SKC-dag(deel) niet verplicht was, waardoor alleen de meer gemotiveerde studenten kwamen. Andere faalfactoren die worden

genoemd waren de behoefte om de adviezen beter te kunnen onderbouwen, het draagvlak binnen de opleiding en daarmee samenhangend de beperkte hoeveelheid tijd die er was om de SKC uit te voeren en het bereiken van uniformiteit binnen individuele gesprekken met aankomend studenten.

---

*'Eén van de succesfactoren was dat de SKC verplicht is. Aankomend studenten waren verplicht deel te nemen waardoor je in principe met alle studenten een wederzijdse matching hebt. Tegelijkertijd was deze verplichting ook één van de factoren die de meeste problemen opleverde, er zaten veel mazen in de regels.'*

\_\_\_ *HvA Commerciële Economie*

---

*'Het was lastig om uniformiteit binnen de gesprekken te bereiken, elke docent doet het op zijn eigen manier. Daarbij heeft de ene docent een betere klik met de ene aankomend student dan met de ander. Door die persoonlijke factoren kreeg je veel variatie in de kwaliteit van de gesprekken en ook in de inhoud die besproken werd.'*

\_\_\_ *HR Logistiek & Economie*

### ***Bevorderende en belemmerende factoren vanuit het instellingsbeleid***

Bevorderende en belemmerende factoren die worden genoemd verschillen tussen de opleidingen. Ondersteuning vanuit de instelling in de organisatie en facilitering van de SKC lijkt hierbij een belangrijk punt te zijn. Verschillende opleidingen geven aan dat de instelling veel zaken rondom de organisatie en facilitering regelde, waardoor de opleiding ontlast werd. Eén opleiding geeft aan in het eerste SKC-jaar deze ondersteuning op het gebied van organisatie en administratie te hebben gemist, waardoor er meer werk bij de opleiding kwam te liggen.

Een aantal opleidingen noemen daarnaast als bevorderende factor dat er (voorlichtings-) bijeenkomsten werden georganiseerd waarin uitleg over de SKC werd gegeven. Dit hielp voor de opleidingen om meer duidelijkheid te krijgen. Andere bevorderende factoren die worden genoemd zijn het uitwisselen van ervaringen met andere opleidingen en praktische tools die de instelling heeft ontwikkeld voor aankomend studenten, zoals een infographic

of duidelijke website, die de SKC en het aanmeldproces duidelijker maakten voor aankomend studenten.

Belemmerende factoren die genoemd worden lopen uiteen. Als belemmerende factor wordt twee keer de data van de SKC genoemd. Eén opleiding geeft aan dat deze in het eerste SKC-jaar niet handig vielen voor een bepaalde groep aankomend studenten, een andere opleiding geeft aan dat de datum in de toekomst (vanaf cohort 2017) niet handig valt in augustus waardoor docenten een week minder zomervakantie hebben. Twee andere opleidingen geven aan de randvoorwaarden in de vormgeving belemmerend te hebben ervaren. Daarnaast geeft één opleiding aan dat het verwachtingsmanagement beter kon, één opleiding noemt de formulieren die ingevuld moesten worden en tot slot geeft een andere opleiding aan dat de vormgeving van het SKC-dag(deel) een element zou kunnen bevatten wat bij alle vergelijkbare opleidingen binnen de instelling wordt opgenomen.

---

*'Vanuit de instelling werden regelmatig bijeenkomsten georganiseerd waarin verteld werd wat er werd gedaan, zowel met betrekking tot de SKC als de meet & matchdagen, en dat heeft geholpen in het hele proces.'*

*\_\_\_HHS Commerciële Economie*

## **Act**

### **Veranderingen**

#### **Vormgeving**

Aan de SKC voor cohort 2015 en cohort 2016 zijn verschillende aanpassingen gemaakt, met name in de vormgeving, mede op basis van de uitkomsten van de evaluatie onder docenten en aankomend studenten. De meeste opleidingen geven aan het programma geoptimaliseerd te hebben. Opdrachten die in 2014 niet goed liepen werden bijvoorbeeld aangepast of uit het programma gehaald. Daarnaast geven verschillende opleidingen aan opdrachten aan de SKC te hebben toegevoegd om aankomend studenten een beter studie-keuzeadvies te kunnen geven, bijvoorbeeld een online vragenlijst, een

verplichte motivatiebrief of een toets om meer inzicht te krijgen in competenties van de aankomend student.

Niet elke opleiding heeft veel aanpassingen in de vormgeving gemaakt. Zo geeft één opleiding aan dat het programma wel is aangescherpt, maar dat er weinig (grote) veranderingen hebben plaatsgevonden. Deze opleiding geeft aan dat de SKC vooral een statisch proces is, in plaats van dynamisch proces, gezien de tijd die het zou kosten om grote aanpassingen aan het programma te maken. Deze tijd is er niet.

De verschillen in vormgeving tussen de opleidingen lijken kleiner te zijn geworden. Bestond voor cohort 2014 de SKC meestal uit een online vragenlijst en/of een dag(deel) bij de instelling, voor cohort 2016 was het vaak een online vragenlijst én een dag(deel) bij de instelling. Alleen bij de twee opleidingen van de Haagse Hogeschool is een activiteit bij de instelling geen verplicht onderdeel van de SKC.

### ***Draagvlak***

De meeste opleidingen geven aan dat het draagvlak na de invoering van de SKC over de jaren heen beter is geworden. Het programma voor de SKC is inmiddels ontwikkeld en de organisatie en facilitering, zoals uren en budget, gaan soepeler. Docenten zijn gewend aan de SKC, het wordt gezien als iets wat erbij hoort. Dit komt het draagvlak ten goede.

Belangrijk voor het draagvlak is of het nut van de SKC gezien wordt en het gevoel heerst dat de SKC effect heeft. Bij opleidingen waar het draagvlak is verbeterd, wordt aangegeven dat het nut van de SKC wordt gezien. Eén opleiding noemt ook dat de adviezen redelijk goed bleken te kloppen, waardoor docenten zelfverzekerder over het advies werden. Twee opleidingen geven aan dat het nut minder wordt gezien, waarbij één opleiding aangeeft dat het draagvlak afneemt. Dit komt doordat het advies niet bindend is en er soms ook studenten binnenkomen zonder aan de SKC te hebben deelgenomen. Hierdoor neemt de bereidheid onder docenten af om tijd in het programma te steken om dit te optimaliseren, want studenten kunnen immers sowieso starten met de opleiding, ook zonder serieus aan de SKC deel te nemen.



\_\_\_\_\_ *'Iedereen weet dat de gesprekken elk jaar plaatsvinden en daar krijgt iedereen ook tijd voor. Veel docenten zien de toegevoegde waarde van de gesprekken voor aankomend studenten.'*

\_\_\_\_\_ *HR Commerciële Economie*

\_\_\_\_\_ *'In 2014 was de SKC vooral iets wat moest, in de jaren daarna was er meer overtuiging dat de SKC nut heeft. Daarbij passen de werkzaamheden nu beter in de uren die ervoor staan, doordat de inhoud en het programma ontwikkeld zijn. Hoewel er nog steeds meer uren worden gemaakt dan er voor staan.'*

\_\_\_\_\_ *HvA Lerarenopleiding Biologie*

\_\_\_\_\_ *'Docenten en mentoren zijn inmiddels gewend aan de meet & matchdagen, en dat maakt het makkelijker, ook wat betreft draagvlak. Ze weten wat er verwacht wordt en kunnen het daardoor ook beter inplannen. Materialen zijn ontwikkeld en de inhoud is niet echt meer aangepast, wat tijd scheelt.'*

\_\_\_\_\_ *HHS Commerciële Economie*

## **Reflectie**

### **Succesfactoren**

Succesfactor van de SKC zit in wat het aankomend studenten kan bieden. Genoemd worden de sfeer proeven, een beter beeld krijgen van de opleiding, bijdragen aan verwachtingsmanagement van aankomend studenten en kennismaken met de opleiding en toekomstig klasgenoten. Aankomend studenten kunnen daardoor een bewustere studiekeuze maken en het kan bijdragen aan meer binding en keuzezekerheid. Eén opleiding noemt dat het helpt dat deelname aan de SKC verplicht is.

Als succesfactor met betrekking tot een succesvolle uitvoering van de SKC wordt het team genoemd. Een aantal opleidingen geeft aan dat de inzet van het team ervoor heeft gezorgd dat er een SKC is neergezet die aankomend studenten iets te bieden heeft. Er was immers veel vrijheid in de vormgeving en, met name in het eerste jaar, weinig budget en tijd. Eén opleiding noemt ook als succesfactor dat het nut van de SKC wordt ingezien, waardoor er draagvlak is.

Daarnaast wordt genoemd dat de informatie uit de SKC gebruikt wordt in het eerste jaar, bijvoorbeeld bij studieloopbaanbegeleiding, zodat de begeleiding hierop aan kan sluiten en eventueel sneller gesignaleerd kan worden of een student iets extra's nodig heeft.

Hoewel niet genoemd als succesfactor, geven meerdere opleidingen aan positief te zijn over de inzet van ouderejaarsstudenten bij de SKC, zowel voor aankomend studenten als voor de opleiding. Er wordt aangegeven dat ouderejaars studenten een grote invloed hebben op aankomend studenten, de woorden en beelden die zij gebruiken komen meer binnen bij een aankomend student dan wanneer een docent iets verteld. Een opleiding die ouderejaars studenten al inzet geeft aan dat aankomend studenten het contact met deze ouderejaars heel waardevol vinden. Voor de opleiding heeft de inzet van ouderejaars studenten ook voordelen, zij kunnen taken uit handen nemen waardoor er minder medewerkers ingezet hoeven te worden.

---

*'Belangrijkste succesfactor is het extra contactmoment met de aankomend student. Aankomend studenten kiezen op basis van veel informatie een opleiding en schrijven zich daar voor in. Op het moment dat zij bij de SKC komen, kan deze keuze bevestigd worden. Zo'n extra contactmoment kan ook helpen voor de binding.'*

\_\_\_ INH Business Studies

---

*'Het is belangrijk dat docenten er echt iets van maken. Anders is de kans groot dat de aankomend studenten met een negatief advies evengoed gewoon beginnen, en daar heb je als opleiding alleen jezelf maar mee.'* \_\_\_ HU Lerarenopleiding Aardrijkskunde

---

*'Het leveren van steeds meer maatwerk tijdens de SKC lijkt positief te zijn voor meer keuzezekerheid van de aankomend student. Maar het is ook positief voor de opleiding, want studenten die extra inspanning moeten gaan leveren om succesvol van start te gaan met de opleiding weten dit al voor de start en worden voorbereid op hoe zij dit het beste aan kunnen pakken.'* \_\_\_ INH Pedagogie

### ***Faalfactoren***

Een aantal faalfactoren die voor cohort 2014 werden genoemd, worden ook voor cohort 2014, 2015 en 2016 gezamenlijk genoemd. Daarbij wordt doorgaans aangegeven dat deze factoren, door de jaren heen, wel zijn verbeterd. Er is ook een aantal factoren die wel voor cohort 2014 werden genoemd, maar niet meer wanneer terug wordt gekeken op cohort 2014, 2015 en 2016 gezamenlijk. Wat bij cohort 2014 niet goed ging, is vaak aangepast en geoptimaliseerd voor de cohorten erna. De SKC is in ontwikkeling, er wordt gezocht naar de optimale inhoud en dit is een proces dat nog steeds gaande is.

Het al dan niet verplichte karakter van de SKC is een factor die, zowel voor cohort 2014 als voor cohorten 2014, 2015 en 2016 gezamenlijk wordt genoemd als faalfactor. Er wordt aangegeven dat er soms uitzonderingen op de regels worden gemaakt en dat het advies niet bindend is. Aankomend studenten kunnen daardoor zonder serieuze voorbereiding deelnemen aan de SKC, met een negatief advies kunnen ze immers ook gewoon starten met de opleiding.

Een andere factor die zowel in 2014 als over cohort 2014, 2015 en 2016 wordt genoemd is het bereiken van uniformiteit in het team, bijvoorbeeld sommige docenten die sneller een negatief advies geven dan andere docenten of onvoldoende omgaan met de opdrachten. Overigens wordt daarbij aangegeven dat dit inmiddels al veel beter gaat, zo geeft één opleiding aan docenten te hebben getraind in het geven van het advies (wanneer geef je welk advies).

Andere faalfactoren die over cohort 2014, 2015 en 2016 gezamenlijk worden genoemd zijn divers. De communicatie wordt genoemd, zowel extern naar aankomend studenten toe als intern, zoals uitleg over de SKC en informatie over de effecten. Ook wordt genoemd dat de SKC niet hét instrument is om studiesucces aan te pakken, de uitval in het eerste studiejaar was en is nog steeds hoog en meer inzicht in de effecten is gewenst. Ook wordt genoemd dat er veel verschillen zijn tussen opleidingen en tussen instellingen in de regelgeving en vormgeving van de SKC. Aankomend studenten oriënteren zich vaak bij meerdere opleidingen en/of instellingen, de verschillen tussen opleidingen en instellingen maken het onduidelijker voor aankomend studenten.

\_\_\_\_\_ *'De verplichting van de SKC is positief, maar tegelijkertijd ook een faalfactor, doordat het advies niet bindend is. Studenten kunnen daardoor zonder voorbereiding toch deelnemen aan de SKC-dag, als ze een negatief advies krijgen kunnen ze immers gewoon beginnen. Je wilt dat studenten zich op de SKC-dag beter gaan realiseren wat commerciële economie inhoudt, en je wilt ook het signaal afgeven dat ze ook tijdens de opleiding voorbereid (dus met gemaakt huiswerk) naar de les moeten komen. Daarvoor is het belangrijk dat ze zich voorbereiden op de SKC-dag. Zodoende zal de huiswerkopdracht volgend jaar verplicht worden.'*

\_\_\_\_ *HvA Commerciële Economie*

\_\_\_\_\_ *'Een faalfactor zijn docenten die onvoldoende omgaan met de opdrachten. Zij moeten het ook als belangrijk moment zien om met aankomend studenten te spreken. Overigens gaat dat nu goed, maar in het begin was dat minder, dat is behoorlijk verbeterd. Er wordt ook specifiek gekeken welke docenten daar geschikt voor zijn, de ene docent heeft meer affiniteit en gevoel met dit soort gesprekken dan de ander.'* \_\_\_\_ *INH Business Studies*

### **Efficiëntie**

Of de opbrengsten van de SKC in verhouding staan tot de ingezette middelen vinden opleidingen lastig in te schatten. Een aantal opleidingen geeft aan geen zicht te hebben op de financiële kant van de SKC en/of de hoeveelheid tijd die de SKC in totaal heeft gekost. Ook wordt aangegeven dat de effecten nog onvoldoende zijn onderzocht.

Opleidingen hebben hier, gevoelsmatig, wel een idee over. Verschillende opleidingen geven aan dat, vooral in het eerste SKC-jaar, de opbrengsten niet in verhouding tot de ingezette middelen stonden. Het ontwikkelen en uitvoeren van de SKC kostte veel tijd en hiervoor waren onvoldoende uren beschikbaar. Een deel van deze opleidingen vindt dat de opbrengsten nog steeds niet in verhouding staan tot de ingezette middelen, doordat zij geen effecten zien van de SKC op studiesucces en/of doordat er nog steeds onvoldoende uren beschikbaar zijn voor de uitvoering van de SKC. Andere opleidingen geven aan

dat de verhouding tussen de opbrengsten en kosten nu beter wordt. Genoemd wordt dat het ontwikkelen van het programma een investering was die zich nu terug verdient en dat de SKC elk jaar beter wordt.

Er zijn ook opleidingen die de opbrengsten van de SKC wel in verhouding vinden staan tot de ingezette middelen, doordat het aantal uur dat de opleiding er in steekt in verhouding staat tot de effecten die er lijken te zijn voor de opleiding of doordat het eerste SKC-jaar vooral ontwikkeld is vanuit de betrokkenheid van docenten.

---

*'De opleiding heeft geen zicht op de financiële kant van matching. Matching zal veel geld kosten, maar studenten die uitvallen in het eerste jaar kosten ook geld.'* \_\_\_ HU Lerarenopleiding Aardrijkskunde

### **Toekomst SKC**

Uit de analyse blijkt dat de meeste opleidingen positief zijn over de toekomst van de SKC. Zij zien de SKC als een nuttig instrument dat bij kan dragen aan de binding van studenten en een bewustere studiekeuze en zijn tevreden over het huidige SKC programma. Twee opleidingen zijn minder positief over de toekomst. Zij geven aan dat er een goede evaluatie van de SKC moet plaatsvinden waarin wordt gekeken naar de effecten in relatie tot de gestelde doelen. Op basis daarvan zou de SKC, als dat nodig blijkt, aangepast kunnen worden. Ook de opleidingen die tevreden zijn over de huidige vormgeving, geven aan dat het belangrijk is om de SKC te blijven evalueren en optimaliseren. Verschillende opleidingen geven daarbij aan dat er meer maatwerk mogelijk zou kunnen zijn voor specifieke groepen, doordat de huidige vormgeving niet ideaal is voor alle groepen aankomend studenten, bijvoorbeeld voor buitenlandse studenten of switchers. Daarnaast worden verschillende voorbeelden gegeven van concrete aanpassingen die gedaan zouden kunnen worden in het SKC programma, en soms ook al gepland staan voor cohort 2017, zoals de huiswerkopdracht verplicht stellen, het programma actualiseren en meer contact met ouderejaars studenten.

\_\_\_\_\_ ***'In het algemeen is het belangrijk dat de aankomend student zich gezien en serieus genomen blijft voelen. Welke middelen daarvoor ingezet worden is van ondergeschikt belang.'***

\_\_\_\_HR Logistiek & Economie

\_\_\_\_\_ ***'Als de SKC blijft zoals hij nu is, gebeurt er waarschijnlijk hetzelfde als bij de NOA vragenlijst, en bestaat hij over een aantal jaar niet meer. De SKC moet geëvalueerd worden, zowel met cijfers als onder studenten. Als daaruit blijkt dat het geen effect heeft, kan er beter mee gestopt worden. Maar de evaluatie is belangrijk.'***

\_\_\_\_HHS HBO Rechten

\_\_\_\_\_ ***'Een tip voor andere opleidingen zou zijn om matching persoonlijker te maken. Hoe persoonlijker, hoe effectiever.'***

\_\_\_\_HU Lerarenopleiding Aardrijkskunde



# 4

## Kwantitatieve gegevens

In de focusgroep en de casusbeschrijvingen is vooral gekeken hoe de invoering van de SKC in cohort 2014 is gegaan en welke veranderingen daarna hebben plaatsgevonden. Tot slot zal in dit hoofdstuk een aantal kwantitatieve gegevens worden besproken, om inzicht te krijgen in de effecten van de SKC en de uitkomsten van evaluaties over de SKC. Recentelijk is een rapport van het G5 onderzoeksteam (2016) verschenen waarin zowel student- als docent-oordelen over de SKC (cohort 2014) van de verschillende G5 instellingen naast elkaar zijn gezet, evenals kwantitatieve evaluatiematen als uitval en studiepunten. De bevindingen hebben alleen betrekking op voltijdopleidingen en zijn op een groot aantal evaluaties gebaseerd, bij bijvoorbeeld de student-evaluaties gaat het om tienduizenden meningen (voor 2014 alleen al 19.463). In dit hoofdstuk wordt een aantal van de bevindingen uit dit rapport weergegeven en zijn deze, waar mogelijk, aangevuld met evaluatiegegevens over de SKC van cohort 2015.

### Studentenoordeel

Aan zowel docenten die de SKC hebben uitgevoerd als aankomend studenten die zijn uitgenodigd voor een SKC en daadwerkelijk hebben deelgenomen, is een vragenlijst voorgelegd (G5 onderzoeksteam, 2016). Elke instelling heeft een eigen vragenlijst opgesteld en direct na de SKC door de aankomend student laten invullen. In de vragenlijsten zaten een paar dezelfde vragen die bij alle instellingen gesteld zijn. Zo was een gemeenschappelijk geformuleerde vraag opgenomen voor alle instellingen betreffende hun oordeel over SKC in het algemeen. De aantallen aankomend studenten die de vragenlijst hebben ingevuld worden weergegeven in tabel 6. Deze aantallen verschillen sterk per instelling gezien de verschillen in omvang van de G5 instellingen.

**Tabel 6** Rapportcijfer (1-10) studentenoordeel direct na SKC per instelling.

	2014		2015 <sup>8</sup>	
	<i>N</i>	<i>Gem</i>	<i>N</i>	<i>Gem</i>
De Haagse Hogeschool	1.398	7,4	1.436	7,3**
Hogeschool Inholland	5.593	7,5	4.391	7,6
Hogeschool Rotterdam	2.462	7,7	2.093	7,4
Hogeschool Utrecht	797	7,0	926	7,1
Hogeschool van Amsterdam	9.213	7,6	6.539	7,6
<b>Totaal</b>	<b>19.463</b>	<b>7,4/7,5*</b>	<b>15.385</b>	<b>7,4/7,5*</b>

\* ongewogen/gewogen

\*\* betreft studentenoordeel Meet &amp; Matchdagen

Aankomend studenten van cohort 2014 waren direct na afloop van de SKC positief over de SKC en beoordeelden deze gemiddeld met een 7,5 (gewogen). De spreiding tussen de G5 instellingen was relatief klein.

Ook in 2015 waren aankomend studenten direct na afloop van de SKC positief over de SKC. Let wel, sommigen instellingen hebben wijzigingen ingevoerd. Bijvoorbeeld Inholland heeft in 2015 een online vragenlijst toegevoegd.

8 Deze gegevens zijn verkregen uit de evaluatierapporten of via de contactpersonen van de individuele instellingen.

Naast het oordeel van studenten over de SKC is ook gekeken naar de mate van keuzezekerheid van aankomend studenten na deelname aan de SKC. De evaluatierapporten van de verschillende instellingen over de SKC voor cohort 2014 geven hier informatie over, maar de manier waarop hiernaar gevraagd is verschilt tussen de instellingen, waardoor de uitkomsten niet eenvoudig naast elkaar te leggen zijn. Bij Inholland en de HU is aan aankomend studenten gevraagd op een 5-puntsschaal (1 = helemaal oneens, 5 = helemaal eens) aan te geven in hoeverre de SKC hen zekerder heeft gemaakt over de keuze voor de opleiding (Hogeschool Inholland, 2014; Hogeschool Utrecht, 2015). Specifiek werd bij Inholland gevraagd naar *'Meer zekerheid studiekeuze'* en bij de HU *'Door deelname aan matching heb ik meer zekerheid over mijn keuze voor de opleiding'*. Met een score van 4,3 bij Inholland (N = 5593) en 4,1 bij de HU (N = 476) werd bij beide instellingen hoger gescoord op deze vraag dan op andere vragen over onder andere of het beeld van het beroep is verbeterd en of er kennis is gemaakt met docenten en medestudenten. Bij de HvA is aan aankomend studenten gevraagd hoe zeker zij weten dat zij de opleiding zullen gaan volgen (Hogeschool van Amsterdam, 2015). Concreet werd gevraagd: *'Door de studiekeuzecheck... weet ik zeker dat ik deze opleiding wil gaan volgen; ben ik gaan twijfelen over mijn keuze voor deze opleiding; ben ik tot de conclusie gekomen dat ik deze opleiding niet wil gaan volgen; ik kan nu geen antwoord geven op deze vraag, ik moet er nog over nadenken'*. Na afloop van de SKC geeft bijna 77% (N = 6758) aan zeker te weten dat ze de opleiding gaat volgen. Een klein deel, 4% (N = 365) is gaan twijfelen door deelname aan de SKC en 0,5% (N = 46) is na afloop van de SKC tot de conclusie gekomen dat hij/zij de opleiding niet gaat volgen. Bij de HR is aankomend studenten zowel voorafgaand als na afloop van de SKC gevraagd hoe zeker zij waren over hun studiekeuze (Gomes & Bajwa-de Visser, 2014). Antwoordmogelijkheden waren: *'ik wist het zeker; ik wist het vrijwel zeker; ik twijfelde nog'*. In tabel 7 zijn de resultaten weergegeven. Hieruit blijkt dat 66% zowel voorafgaand als na afloop van de SKC zeker was over de studiekeuze. Eén op de vijf studenten was voorafgaand aan het gesprek nog niet (helemaal) zeker over de studiekeuze en na het gesprek zekerder.

**Tabel 7** Zekerheid studiekeuze voor en na de SKC bij de HR.

	Totaal	Positief advies (Osiris)	Negatief advies (Osiris)
Voor en na gesprek zeker van keuze	66%	67%	32%
Na gesprek zekerder over keuze	21%	21%	17%
Voor en na gesprek even onzeker	9%	8%	14%
Na gesprek onzekerder over keuze	5%	3%	37%

Bij De Haagse ligt de focus van de SKC op de mate van oriëntatie. Aansluitend zijn er startactiviteiten zoals de meet & matchdagen. Uit de evaluatie (N = 1398) blijkt dat 79% van de aankomend studenten aangeeft gesteund te zijn in hun keuze door deelname aan de startactiviteiten (Knüppe, van der Kruis, & Wijsbroek, 2015). Een klein deel is door deelname gaan twijfelen over de juistheid van hun studiekeuze (13%). Op basis van de verschillende evaluaties van de vijf instellingen lijken aankomend studenten door deelname aan de SKC zekerder te zijn geworden of te zijn bevestigd in hun studiekeuze. Een klein deel is door deelname aan de SKC gaan twijfelen over de studiekeuze.

## Docentenoordeel

Docenten die aan het G5 SKC onderzoek meewerkten in 2014 gaven de kwaliteit van het advies van de SKC gemiddeld een 6,6 (n=462, sd=1,56) (G5 onderzoeksteam, 2016). De vraag uit de docentevaluatie was als volgt geformuleerd: 'Ik geef de kwaliteit van het studiekeuzeadvies dat mijn opleiding heeft gegeven een ...' Het gemiddelde per instelling wordt weergegeven in tabel 8.

**Tabel 8** Kwaliteit van het advies volgens docenten per G5 instelling, n = 462.

	N	Gem	SD
De Haagse Hogeschool	27	-	-
Hogeschool Inholland	129	6,4	1,68
Hogeschool Rotterdam	111	6,4	1,40
Hogeschool Utrecht	89	6,3	1,66
Hogeschool van Amsterdam	106	7,1	1,37
<b>Totaal</b>	<b>462</b>	<b>6,6*</b>	<b>1,56</b>

\* gewogen

Alleen docenten bij de HvA scoren op dit punt significant hoger dan collega's bij de andere G5 instellingen. Opgemerkt wordt dat, gezien de grote standaard afwijking (sd), er grote verschillen zijn in de docentoordelen. Zo gaf 17% van de docenten als rapportcijfer een 5 of lager voor de kwaliteit van het studiekeuze advies. Daarentegen heeft een even zo groot percentage (17%) op dit aspect een 8 of hoger gegeven. Uit een nadere analyse bleek dat er op deelaspecten verschillen in waardering waren, weergegeven in tabel 9 (G5 onderzoeksteam, 2016). Uit de tabel blijkt dat de docentoordelen significant verschillen tussen instellingen op alle vijf de aspecten. Zo zijn de docenten bij de HU het minst tevreden over de voorbereidingstijd en bij Inholland, HR en De Haagse het meest tevreden. Ook omtrent de vraag of deelnemers het advies als nuttig zullen ervaren scoort de HU het laagst en de HvA en Inholland het hoogst.

**Tabel 9** Cijfer (1-5) docenten per G5 instelling op 5 aspecten, n = 441.

	<i>Voldoende voorbereidingstijd</i>	<i>Sfeer tijdens SKC</i>	<i>Voldoende informatie m.b.t. SKC advies</i>	<i>Deelnemers vinden advies nuttig (volgens docent)</i>	<i>Negatief advies geven lastig</i>
De Haagse Hogeschool	3,6	4,4	-	-	-
Hogeschool Inholland	3,6	-	3,6	3,7	3,1
Hogeschool Rotterdam	3,6	-	3,5	3,7	3,1
Hogeschool Utrecht	2,2	3,3	-	2,4	-
Hogeschool van Amsterdam	3,4	4,3	3,6	3,6	2,9

## Impact op het studiegedrag: uitval en studievoortgang

### Cohortvergelijking

Bij alle G5 instellingen bleek de uitval in het eerste post-SKC cohort van 2014 iets lager dan in het pre-SKC cohort (G5 onderzoeksteam, 2016). Uit tabel 10 blijkt dat er bij Inholland, de HvA en de HR een reductie in de uitval van 2% of groter is. Bij De Haagse, de HvA en Inholland wordt door studenten in het post-SKC cohort in jaar 1 zo'n 2 EC meer behaald dan door het cohort daarvoor. Bij de andere hogescholen is er minder verschil. Door het G5 onderzoeksteam (2016) wordt aangegeven dat het niet vast te stellen is op basis van de gebruikte onderzoeksmethode of verschillen in uitval of studiepunten te herleiden zijn tot de invoering van de SKC.



**Tabel 10** Uitval (%) en studievoortgang (EC) per instelling van pre- en post SKC cohorten.

	HvA**		INH		HU		HHS*		HR	
	Uitval	EC	Uitval	EC	Uitval	EC	Uitval	EC	Uitval	EC
2013	45%	36	49%	39	37%	43	32%	38	42%	42
2014	42%	38	46%	41	36%	43	32%	40	41% <sup>9</sup>	43

\* uitval in jaar 1 exclusief switch

\*\* op basis van alle opleidingen.

### Relatie SKC advies en uitval en studievoortgang

Door het G5 onderzoeksteam (2016) is tevens gekeken naar de relatie tussen de afgegeven SKC adviezen en studie-uitval en studievoortgang. In tabel 11 staan per type advies de aantallen, het uitvalpercentage en de studievoortgang per instelling. Uit deze tabel blijkt enerzijds dat de typen afgegeven adviezen per instelling voor cohort 2014 niet gelijk zijn en dat de hogescholen die twee typen adviezen kennen (HvA, HR) het aantal negatieve adviezen een stuk groter is dan bij de hogescholen die meerdere typen adviezen kennen. Anderzijds blijkt, conform verwachting, dat studenten die een positief SKC advies hebben ontvangen relatief minder vaak uitvallen (%) en meer studievoortgang (EC) tonen in vergelijking met studenten met een positief mits of negatief advies.

9 Verkregen o.b.v. persoonlijke communicatie met de HR, december 2016.

**Tabel 11** Typen adviezen en relatie met uitval (%) en studievoortgang (EC).

	HvA			INH			HU <sup>10</sup>			HHS			HR		
	N	Uitval	EC	N	Uitval	EC	N	Uitval	EC	N	Uitval	EC	N	Uitval	EC
Positief	8816	35%	40	4814	45%	42	1713	31%	39	4148	32%	40	11.972	41%	43
Pos, mits	-	-	-	667	58%	36	1364	42%	37	687	38%	36	-	-	-
Negatief	2.056	56%	31	86	52%	34	31	*	*	-	-	-	921	54%	35

\* vanwege kleine aantallen niet weergegeven

## Kosten SKC

Op instellingsniveau was het voor het G5 onderzoeksteam niet mogelijk om eenduidig de kosten van de SKC (initiële projectkosten, jaarlijkse vaste kosten en jaarlijkse flexibele uitvoeringskosten, omvang programma, onderdelen programma, inzet docenten en oudere jaar studenten) te achterhalen.

10 De HU heeft vier adviezen, naast genoemde adviezen in de tabel ook een neutraal advies. Dit advies is voor cohort 2014 slechts 9 keer gegeven en zodoende niet opgenomen in de tabel.

# 5

## Samenvatting

Op verzoek van de Vereniging Hogescholen heeft het lectoraat studiesucces van Hogeschool Inholland een onderzoek uitgevoerd naar succes- en faalfactoren met betrekking tot de implementatie alsmede de doorontwikkeling van de studiekeuzecheck (SKC) bij de Randstadhogescholen (G5). In een focusgroep met de SKC projectleiders van de verschillende instellingen zijn zes evaluatiecriteria van de Vereniging Hogescholen besproken, namelijk relevantie (doelstellingen), coherentie (relatie doelstellingen met instellingsbrede doelstellingen), draagvlak, uitvoering (implementatie), effectiviteit en efficiëntie. Daarnaast is van tien opleidingen, twee per instelling, een casusbeschrijving over de invoering en doorontwikkeling van de SKC opgetekend en geanalyseerd aan de hand van dezelfde evaluatiecriteria, met uitzondering van het criterium coherentie. Aanvullend heeft deskresearch plaatsgevonden waarin is gekeken naar evaluaties over, en effecten van, de SKC. Eerst zal een samenvatting van de zes evaluatiecriteria worden gegeven, gevolgd door de meest kenmerkende succes en faalfactoren en de visie op de toekomst van de SKC.

## Relevantie en Coherentie

Zowel de projectleiders als de opleidingen geven aan kwalitatieve doelstellingen te hebben gehad bij de invoering van de SKC. De SKC zou moeten bijdragen aan een match tussen de opleiding en de aankomend student en daarmee aan een bewustere studiekeuze. Uiteindelijk zou dit moeten resulteren in een afname in uitval. De opleidingen hadden hier geen kwantitatieve doelstellingen aan gekoppeld, enkele instellingen hadden dit wel, zoals een bepaald percentage afname in uitval onder eerstejaars studenten. Daarnaast wordt door zowel de projectleiders als de opleidingen genoemd dat de SKC kan bijdragen aan de binding van aankomend studenten.

De projectleiders geven aan bij het bepalen van de doelstellingen zowel naar de instellingsbrede doelstellingen als de prestatieafspraken te hebben gekeken.

## Draagvlak

Het draagvlak voor de SKC had twee kanten. Enerzijds geven zowel de projectleiders als een aantal opleidingen aan dat er inhoudelijk wel draagvlak was voor de SKC. Zo noemen opleidingen dat medewerkers het nut van de SKC inzagen en er soms al (vergelijkbare) activiteiten plaatsvonden.

Anderzijds geven meerdere opleidingen aan dat er geen draagvlak was en benoemen ook de projectleiders dat het draagvlak onder druk kwam te staan, door een gebrek aan budget of beschikbaarheid van (extra) uren voor de uitvoering van de SKC. Een aantal opleidingen noemt daarbij dat men zich afvroeg wat de opbrengsten van de SKC zouden zijn en in hoeverre dat in verhouding zou staan tot de hoeveelheid werk.

Facilitering van voldoende tijd (en geld) lijkt dan ook een randvoorwaarde te zijn voor het creëren van draagvlak. Een andere belangrijke voorwaarde voor draagvlak is of het nut van de SKC wordt gezien. Vanaf het tweede jaar gaat de facilitering van tijd (en geld) beter, maar zowel uit de focusgroep als uit de casusbeschrijvingen blijkt dat dit een aandachtspunt blijft. Zo noemt één projectleider dat docenten aangeven matching weliswaar nuttig te vinden, maar niet als het af gaat van de tijd die zij aan studenten kunnen besteden. Nu de SKC een aantal keer is uitgevoerd zien de meeste opleidingen het nut van de SKC in, wat bijdraagt aan het draagvlak, op enkele opleidingen na die aangeven het nut minder te zien.

Hoewel er in het eerste SKC-jaar geen budget of facilitering van uren was, was er wel variatie in vormgeving van de SKC tussen de instellingen. Daardoor zal er automatisch ook variatie moeten zijn geweest in de hoeveelheid tijd en financiën die instellingen en opleidingen in de SKC hebben gestoken. In de casusbeschrijvingen is echter geen duidelijke lijn zichtbaar in het draagvlak gerelateerd aan de verschillende vormen van de SKC.

## Uitvoering

### *Projectgroep*

Elke instelling heeft een projectgroep gehad voor de invoering van de SKC, variërend in omvang van zes tot en met 20 personen. Bij een aantal instellingen bestaat deze projectgroep momenteel niet meer, terwijl bij andere instellingen de projectgroep nog wel bestaat maar een andere focus heeft gekregen, bijvoorbeeld op kennisdeling, monitoring van het proces of om het netwerk te behouden met het oog op wijzigingen in de toekomst.

### *Vormgeving*

In 2014 leken de instellingen op zoek te zijn naar de juiste vormgeving voor de SKC, de vormgeving verschilde tussen de instellingen. In de jaren daarna lijken de verschillen kleiner te zijn geworden en bestaat de SKC vaak uit een combinatie van een (online) vragenlijst en een bijeenkomst bij de instelling, soms aangevuld met een toets (HvA). De inhoud van de bijeenkomst en vragenlijst verschilt tussen de instellingen, evenals het aantal adviezen (twee, drie of vier) en de omgang met de 1 mei datum.

### *Uitvoering*

In de uitvoering werd tegen verschillende dingen aangelopen. Op basis van de evaluatie onder docenten en aankomend studenten werd het programma hierop aangepast voor cohort 2015 en 2016. Meerdere opleidingen geven aan positief te zijn over de inzet van het team en de facilitering, de logistieke kant, rond de uitvoering van de SKC. De facilitering wordt door opleidingen genoemd als factor waarbij de instelling een rol kan spelen. Meerdere opleidingen geven aan dat zij hierin ontlast worden. Het bepalen van het advies voor aankomend studenten werd door een aantal opleidingen lastig gevonden in het eerste SKC-jaar, waarop aanvullende activiteiten zijn toegevoegd aan de SKC om meer zicht te krijgen in de competenties van aankomend studenten.

Zowel door de projectleiders als door de opleidingen wordt genoemd dat de opkomst bij de activiteit bij de instelling soms tegenviel, vooral in het eerste jaar, terwijl er wel personeel voor vrij was gemaakt. Daarnaast noemen de opleidingen dat aankomend studenten die wel naar de SKC-activiteit kwamen, niet altijd goed voorbereid waren, bijvoorbeeld het huiswerk niet hadden gemaakt.

Zowel de projectleiders als de opleidingen noemen dat, met name in het eerste SKC-jaar, de communicatie naar aankomend studenten niet altijd goed verliep. Daarnaast wordt door de opleidingen aangegeven dat de administratie niet altijd goed liep en de gekozen data niet altijd handig vielen. In de focusgroep wordt nog aangegeven dat de softwaresystemen niet altijd op tijd konden worden aangepast en dat de achtervang in de zomerperiode beter had gekund.

## Effectiviteit

Alle instellingen hebben de SKC centraal geëvalueerd. De meeste opleidingen geven daarnaast aan dat er onder docenten is nagepraat over wat er goed ging en wat beter had gekund. Door de projectleiders en door de opleidingen wordt aangegeven dat aankomend studenten vooral positief zijn over de SKC, zowel in het eerste SKC-jaar als in de jaren erna. Door de opleidingen wordt genoemd dat aankomend studenten aangaven het fijn te hebben gevonden om de sfeer te proeven, toekomstige klasgenoten en docenten te leren kennen, meer te weten te komen over de opleiding en het werkveld en aangaven zekerder te zijn over de studiekeuze. Uit de evaluatierapporten van de instellingen blijkt ook dat aankomend studenten aangeven zekerder te zijn geworden over hun studiekeuze, hoewel een klein deel aangeeft door deelname aan de SKC te zijn gaan twifelen over de studiekeuze.

Dat aankomend studenten positief zijn komt ook overeen met het onderzoek van de G5, waaruit blijkt dat aankomend studenten van cohort 2014 de SKC direct na afloop gemiddeld een 7,5 gaven (G5 onderzoeksteam, 2016).

De spreiding tussen de G5 instellingen was relatief klein. De vormgeving wisselde tussen de instellingen, met name bij cohort 2014. Indien de



studentoordelen meerdere jaren achtereen relatief weinig verschillen laten zien tussen instellingen met een verschillende SKC-vormgeving, zou dit er op kunnen wijzen dat de vormgeving niet leidend is voor de beoordeling van de SKC door aankomend studenten.

Zowel de projectleiders als de opleidingen geven aan dat docenten wisselender van mening waren, mede vanwege het gebrek aan tijd en financiën. Deze wisselende mening komt ook naar voren in het G5 onderzoek (G5 onderzoeksteam, 2016), waar is gevraagd aan docenten om een oordeel te geven over de kwaliteit van het studiekeuzeadvies in het eerste SKC-jaar. Er waren grote verschillen in deze docentoordeelen, zo gaf 17% van de docenten als rapportcijfer een 5 of lager, maar een even groot percentage (17%) een 8 of hoger.

Meerdere projectleiders geven in de focusgroep aan een afname te zien in uitval, wat overeenkomt met één van de op voorhand verwachte doelstellingen. Dit komt ook uit het G5 onderzoek, waarin bij Inholland, de HvA en de HR een afname in uitval van 2% of groter zichtbaar is en bij de HU een afname van 1% ten opzichte van het jaar voorafgaand aan de SKC (G5 onderzoeksteam, 2016). Daarentegen geven de meeste opleidingen aan geen inzicht te hebben in kwantitatieve gegevens zoals (een mogelijke afname in) uitval. Een aantal opleidingen heeft het idee dat de SKC een positief effect heeft op studiesucces, hoewel ook enkele opleidingen aangeven geen effecten te ervaren van de SKC in relatie tot studiesucces. Daarbij wordt aangegeven dat aanvullend onderzoek nodig is om te bepalen of deze effecten er daadwerkelijk wel of niet zijn, opleidingen zouden hier graag meer inzicht in krijgen. Twee opleidingen hebben zelf gekeken naar een relatie tussen het advies en studievoortgang en geven aan een duidelijke relatie te zien: studenten met een positief advies presteren doorgaans beter of vallen minder vaak uit dan studenten met een negatief advies. Deze relatie is ook op instellingsniveau te zien (G5 onderzoeksteam, 2016). In hoeverre een afname in uitval kan worden toegeschreven aan de SKC is, gezien de observationele aard van het onderzoek, echter niet duidelijk.

De projectleiders geven daarnaast aan ook neveneffecten van de SKC te zien, onder andere dat er wordt nagedacht over de verschillende studiekeuze-activiteiten in de keten en wat deze activiteiten aan elkaar toevoegen, dat de SKC bijdraagt aan meer evidence-based werken doordat de vraag gesteld wordt wat effecten van de SKC zijn, dat er nagedacht en geacteerd wordt op de link tussen SKC en studieloopbaanbegeleiding, meer bewustzijn over de kosten en opbrengsten van de SKC en kenniscirculatie binnen de instelling wat de samenwerking bevordert.

## Efficiëntie

Of de resultaten in verhouding staan tot de ingezette middelen lijkt, zowel in de focusgroep als in de casusbeschrijvingen, een lastig punt. Zo wordt door de projectleiders onder andere aangegeven dat het onduidelijk is wat de opbrengsten concreet zouden moeten zijn om de kosten terug te verdienen en er daarnaast ook opbrengsten zijn die niet direct in geld uit te drukken zijn. Ook het G5 onderzoeksteam geeft aan dat het niet mogelijk was om eenduidig de kosten van de SKC te achterhalen. Door de opleidingen wordt aangegeven geen zicht te hebben op de financiële kant van de SKC, de hoeveelheid tijd die de invoering in totaal heeft gekost en dat de effecten nog onvoldoende zijn onderzocht. Opleidingen hebben hier wel een idee over. Enkele opleidingen vinden de opbrengsten van de SKC in verhouding staan tot de ingezette middelen. De meeste opleidingen geven echter aan dat, vooral in het eerste SKC-jaar, de opbrengsten niet in verhouding tot de ingezette middelen stonden. Een deel van deze opleidingen vindt dat de opbrengsten nog steeds niet in verhouding staan tot de ingezette middelen, terwijl andere opleidingen aangeven dat, nu het programma ontwikkeld is, de verhouding tussen de opbrengsten en kosten beter wordt.

## Succes- en faalfactoren

Door de opleidingen en projectleiders worden verschillende succes- en faalfactoren genoemd, waarbij de projectleiders vooral overkoepelende factoren noemen die te maken hebben met de implementatie op

instellingsniveau, en de opleidingen vooral factoren binnen de opleiding noemen en effecten van de SKC. Daarbij wordt door zowel de projectleiders als de opleidingen aangegeven dat factoren die in het eerste SKC-jaar niet goed gingen doorgaans zijn verbeterd in de jaren daarna. De SKC is in ontwikkeling, op basis van evaluaties worden aanpassingen gemaakt om de SKC te optimaliseren.

Het valt op dat de projectleiders veel verschillende punten noemen als succes- en faalfactoren. Een aantal factoren wordt echter door meerdere projectleiders herkend. Zo is één succesfactor die door alle projectleiders wordt genoemd dat de SKC door de wet wordt voorgeschreven. Dat hielp in het creëren van draagvlak en droeg bij aan een snellere implementatie.

Het meenemen van alle betrokken medewerkers in het proces lijkt een belangrijke factor te zijn bij de implementatie van een dergelijke interventie als de SKC. Twee projectleiders benoemen dit als succesfactor, terwijl een derde projectleider aangeeft dat dit juist beter had gekund. Wie de betrokken medewerkers zijn kan echter door de tijd veranderen, en dat levert risico's op. Meerdere projectleiders geven aan dat nieuwe medewerkers of nieuwe opleidingen die de SKC moeten implementeren nog niet altijd goed ingelicht zijn, doordat zij niet meegegaan zijn in het proces en het SKC-beleid soms niet kennen. Er wordt aangegeven dat dit iets is wat beter zou kunnen.

Opleidingen noemen verschillende succesfactoren, waaronder het positieve effect dat de SKC in de ervaring van de opleidingen heeft op aankomend studenten, wat kan bijdragen aan meer binding en een bewustere studiekeuze van aankomend studenten. Andere succesfactoren die worden genoemd zijn onder andere de inzet van het team, contact met ouderejaars studenten, en het gebruiken van de SKC-gegevens bij de begeleiding van studenten in het eerste jaar, zodat sneller gesignaleerd kan worden of een student iets extra's nodig heeft.

Meerdere opleidingen noemen het verplichte karakter van de SKC als succes- of faalfactor. Wanneer deelname aan de SKC verplicht is, kan er met elke aankomend student een matching plaatsvinden. Dit wordt gezien als iets positiefs, want zonder deze verplichting nemen vooral de gemotiveerde

aankomend studenten deel. Tegelijkertijd is een goede matching ook afhankelijk van een serieuze deelname door de aankomend student. Doordat het advies niet bindend is, en doordat er soms uitzonderingen op de regels worden gemaakt, kunnen aankomend studenten aan de SKC-eisen voldoen zonder zich voor de SKC te hebben ingezet, zoals het maken van het huiswerk of een actieve inzet bij de SKC-activiteit. Zij krijgen dan een negatief advies, maar kunnen evengoed starten met de opleiding.

Als faalfactor worden uiteenlopende punten genoemd door zowel de projectleiders als de opleidingen. Wat door meerdere projectleiders genoemd wordt is de achterwacht in de zomerperiode, met name in het eerste jaar. Enerzijds omdat medewerkers niet konden overleggen doordat collega's op vakantie waren, anderzijds doordat medewerkers zelf niet op vakantie konden. Andere faalfactoren die door de projectleiders worden genoemd hebben onder andere betrekking op de communicatie, onduidelijkheid onder medewerkers over de regels rondom de SKC en opleidingen die, met name in het eerste jaar, de SKC minimaal uitvoerden mede vanwege de benodigde tijdsinvestering. Faalfactoren die daarnaast door opleidingen worden genoemd hebben betrekking op de uniformiteit in het team, de externe en interne communicatie, de (gevoelsmatig afwezige) relatie met studiesucces en de verschillen tussen opleidingen en instellingen in vormgeving en regelgeving met onduidelijkheid voor de aankomend student tot gevolg.

## Toekomst SKC

Zowel de projectleiders als de opleidingen geven aan dat de SKC in de komende jaren geëvalueerd moet blijven worden. De projectleiders noemen dat effecten van de SKC, waaronder ook neveneffecten, pas op langere termijn duidelijk zullen worden. Zij geven aan dat het tot die tijd belangrijk is dat het ministerie en de bestuurders van de instelling koersvast blijven, en blijven uitdragen dat de SKC belangrijk is. Na een evaluatie die op meerdere SKC-jaren is gebaseerd zouden gemaakte keuzes door de instelling of door opleidingen binnen de instelling heroverwogen kunnen worden. Opleidingen zijn over het algemeen positief over de toekomst van de SKC en zien de SKC als nuttig instrument dat kan bijdragen aan binding van

studenten en een bewustere studiekeuze. De meeste opleidingen zijn tevreden over het huidige SKC programma, waarbij nog wordt gezocht naar mogelijkheden om meer maatwerk toe te passen binnen het programma. Projectleiders geven daarnaast aan nog kansen te zien als het gaat om de verbinding tussen de SKC en studieloopbaanbegeleiding.

# Kortom

Wanneer naar de invoering en doorontwikkeling van de SKC binnen de G5 wordt gekeken, komt het volgende naar voren:

- **Relevantie:** doelstellingen bij de invoering waren vooral kwalitatief van aard, waaronder bijdragen aan een match tussen de opleiding en de aankomend student. Enkele instellingen hadden ook kwantitatieve doelstellingen.
- **Cohëntie:** bij het vaststellen van de doelstellingen is gekeken naar de instellingsbrede doelstellingen.
- **Draagvlak:** draagvlak voor de SKC binnen de instelling of opleiding kwam met name in het eerste SKC-jaar onder druk te staan door een gebrek aan budget en tijd.
- **Uitvoering:** bij de invoering had elke instelling een projectgroep. In de doorontwikkeling verschilt dit, soms bestaat de projectgroep niet meer, soms nog wel maar met een andere focus.
- **Uitvoering:** bij de invoering verschilden de instellingen in de vormgeving van de SKC. In de doorontwikkeling lijken verschillen in vormgeving kleiner te zijn geworden.
- **Uitvoering:** zowel bij de invoering als in de doorontwikkeling werd tegen verschillende dingen aangelopen in zowel de organisatie van de SKC als in het programma. Positief waren opleidingen over onder andere de inzet van het team.
- **Effectiviteit:** er worden verschillende kwalitatieve effecten en neveneffecten van de SKC ervaren, onder andere dat studenten positief zijn over de SKC en dat er binnen de instelling bewuster wordt nagedacht over de verschillende studiekeuze-activiteiten in de keten en wat deze activiteiten aan elkaar toevoegen. Harde conclusies over (kwantitatieve) effecten van de SKC zijn op basis van dit onderzoek niet mogelijk.
- **Efficiëntie:** of resultaten van de SKC in verhouding staan tot de ingezette middelen lijkt een lastig punt, mede door onvoldoende inzicht in enerzijds de kosten en anderzijds de opbrengsten van de SKC.
- **Succes- en faalfactoren** die worden genoemd verschillen tussen de instellingen en opleidingen en verschillen ook tussen de invoering en doorontwikkeling. Onder andere het meenemen van alle betrokken medewerkers in het proces is een belangrijke gemeenschappelijke factor.



Bij de invoering en doorontwikkeling van de SKC is sprake van een proces. Factoren die bij de invoering niet goed gingen, zijn in de jaren daarna doorgaans verbeterd. De SKC is in ontwikkeling en wordt elk jaar verder geoptimaliseerd. Voor de toekomst wordt aangegeven dat de SKC geëvalueerd moet (blijven) worden, onder andere om meer inzicht te krijgen in de effecten van de SKC. Daarbij worden onder andere kansen gezien in een verbinding tussen de SKC en studieloopbaanbegeleiding en wordt nog gezocht naar meer maatwerk in het programma.

## Vervolgonderzoek

Om hardere conclusies te trekken over de effecten van de SKC is aanvullend onderzoek gedurende meerdere jaren nodig. Gezien de observationele aard van het onderzoek kunnen veranderingen in uitval of studiepunten niet met zekerheid worden toegeschreven aan de SKC. De invoering van de SKC is een proces, de SKC wordt telkens verder geoptimaliseerd. Daarbij is de vormgeving van de SKC bij meerdere instellingen veranderd. Over enkele (SKC-) jaren zou gekeken kunnen worden naar kwantitatieve effectmaten, zoals uitval, om te kijken of er een trend waarneembaar is die samenvalt met de invoering van de SKC.

# Referenties

- G5 Onderzoeksteam (2016). *Studiekeuzecheck: kwantitatieve evaluatie Studiekeuzecheck 2014 bij de G5 instellingen* (intern G5 rapport)
- Gomes, C., & Bajwa-de Visser, M. (2014). *Kwantitatieve evaluatie 1 mei maatregel. Studiekeuzecheck aankomend studenten*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam
- Hogeschool Inholland. (2014). *Studiekeuzecheck 2014 in kaart* [PowerPoint]. Hogeschool Inholland, IR, IV en OWB.
- Hogeschool Utrecht. (2015). *Evaluatie matching* [memo]. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Onderwijsbeleid
- Hogeschool van Amsterdam. (2015). *Studiekeuzecheck Hogeschool van Amsterdam. Evaluatie Studiekeuzecheck 2014: kwaliteit programma en impact op studiekeuze*. Amsterdam: HvA Studentenzaken en Adviesbureau Hoger Onderwijskunde (Knol, M. & Kuulkers, M.)
- Knüppe, M., van der Kruis, K., & Wijsbroek, D. (2015). *Evaluatie Kwaliteit in Verscheidenheid. Ervaringen en analyse studiekeuzecheck cohort 2014*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Rijksoverheid. (2013). *Wetsvoorstel Kwaliteit in Verscheidenheid aanvaard*. Geraadpleegd november 2016 op <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2013/07/10/wetsvoorstel-kwaliteit-in-verscheidenheid-aanvaard>

## Bijlage 1

# Beschrijving Structuur, Cultuur en SKC

Elke instelling heeft een beschrijving van de structuur en cultuur aangeleverd. Deze beschrijving geeft achtergrondinformatie over de instelling en biedt context aan de gemaakte keuzes van de instelling met betrekking tot de SKC. Daarnaast heeft elke instelling een beschrijving van de SKC gegeven, zowel over het eerste SKC-jaar als veranderingen in de jaren daarna.

## Structuur en cultuur van De Haagse Hogeschool

### *Organisatie*

De Haagse Hogeschool bestaat uit faculteiten, lectoraten en diensten (zie organogram). Ruim 25.000 studenten volgen in, vier vestigingen (Den Haag Hoofdvestiging, Delft, Sportcampus Zuiderpark Den Haag en vestiging Zoetermeer), een bachelor, een master of post-hbo-opleiding. Er werken 2140 medewerkers op De Haagse Hogeschool, waarvan 65% in een onderwijzende en 35% in een ondersteunende functie.

### *Structuur*

In figuur 3 wordt een organogram van de hogeschool weergegeven. Het bestuur van de hogeschool bestaat uit het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De opleidingen zijn geclusterd in academies onder leiding van directeuren. De hogeschoolorganisatie, het CvB en het management worden ondersteund door diensten en het bestuursbureau, onder leiding van directeuren. Aan de hogeschool zijn een aantal lectoraten verbonden. Daarnaast is er een The Hague Center for Teaching and Learning (HCTL). Deze is erop gericht voor het leren en ontwikkelen van de medewerkers van De Haagse Hogeschool.

## Profilering

De Haagse Hogeschool heeft gekozen voor een scherp profiel dat wordt herkend en past bij een diverse en internationale onderwijsinstelling in de stad van vrede, recht en veiligheid. Dit profiel bestaat uit drie elementen:

- 1 Voltijd bacheloropleidingen van hoge kwaliteit met drie kernkwaliteiten: een stabiele en prikkelende leer-, werk- en onderzoeksomgeving, internationaal georiënteerd en partner voor vernieuwing in de beroepsomgeving.
- 2 Drie thematische zwaartepunten waarop wij willen excelleren:
  - Ondernemerschap en innovatie in een tijdperk van globalisering (domein: Economie)
  - Goed bestuur voor een veilige wereld (domein: Bestuur en Veiligheid)
  - Kwaliteit van het leven: technologie voor gezondheid (domein: Technologie)
- 3 Een hbo-Honours college voor bovengemiddelde studenten die in drie jaar af willen studeren.

De Haagse Hogeschool maakt deze duidelijke keuzes om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en het onderzoek binnen het onderwijs verder te ontwikkelen. Tevens sluit De Haagse Hogeschool met dit profiel aan op de wens van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dat hoger onderwijsinstellingen zich sterker van elkaar onderscheiden en helder maken welke prestaties zij zullen leveren. De afspraken tussen de het ministerie en De Haagse Hogeschool zijn vastgelegd in de notitie: Profilering en prestatieafspraken van De Haagse Hogeschool.

Om vorm te geven aan thematische zwaartepunten van de profilering is er per thema een team samengesteld dat zorg draagt voor de implementatie:

- Ondernemerschap en innovatie in een tijdperk van globalisering.
- Goed bestuur voor een veilige wereld.
- Kwaliteit van het leven: technologie voor gezondheid.

## *Over De Haagse Hogeschool*

Met een open blik de wereld inkijken. Dat is voor De Haagse Hogeschool heel normaal. Want door zijn ogen open te houden, staat de hogeschool midden in de maatschappij. Lukt het om eigenzinnige onderwijsprogramma's te ontwerpen die studenten helpen zelfbewust te functioneren in een mondiale samenleving die zich steeds sneller ontwikkelt.

Op de hogeschool is die internationalisering zichtbaar. Uit alle werelddelen komen studenten een bachelor- of masteropleiding volgen aan een van de vier vestigingen van De Haagse. Aangetrokken door het imago van de 'Stad van Vrede en Recht', die internationaal bekend staat als 'City of Peace and Justice'.

De Haagse vindt het belangrijk dat die diverse en internationale populatie studenten én medewerkers zich welkom, veilig en gewaardeerd voelen. Zet zich in om hen de kans te geven succesvol een hbo-studie af te ronden, zelfs als daar maatwerkprogramma's voor nodig zijn. En de hogeschool geeft zijn docenten volop mogelijkheden zichzelf te professionaliseren.

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs, dat wil De Haagse bieden. Dat kan door middel van onderzoek. De lectoraten van de hogeschool spelen daarbij een belangrijke rol: zij leggen verbindingen tussen onderwijs, praktijk en toegepast onderzoek. En daar profiteren studenten weer van, want zij studeren af als kenniswerkers. Als wereldburgers, met een nog grotere leergierigheid en zelflerend vermogen. Die, eenmaal afgestudeerd aan de kennisinstelling die de hogeschool is, met een open blik de wereld in kunnen kijken.

## *Referenties*

Voor de informatie over de organisatie, structuur, profilering en meer is de website geraadpleegd in september 2016:

[www.dehaagsehogeschool.nl/over-de-hogeschool](http://www.dehaagsehogeschool.nl/over-de-hogeschool)



Figuur 3: Organogram De Haagse Hogeschool, zoals te vinden op de website <http://www.dehaagsehogeschool.nl/over-de-hogeschool/organisatie/organogram>

## Studiekeuzecheck van De Haagse Hogeschool

### *Doelstellingen, activiteiten en gemaakte keuzes*

De wet Kwaliteit in Verscheidenheid is op 1 september 2013 in werking getreden. In juni 2013 heeft het CvB een notitie vastgesteld waarop in hoofdlijnen staat beschreven welke beleidskeuzes De Haagse Hogeschool maakt ten aanzien van de implementatie van deze wet. Hierna is besloten in projectvorm de verdere implementatie vorm te geven.

De Haagse Hogeschool heeft gekozen om niet alleen te voldoen aan de eisen die de wet stelt, maar ziet dit ook als een kans om te investeren in het studiekeuzeproces van studenten. De verwachting van de wetgever is dat studenten hierdoor een bewustere studiekeuze maken, wat zijn weerslag zou moeten hebben op het studiesucces. Op De Haagse Hogeschool is gezocht naar een goede balans tussen de effectiviteit, de gevraagde tijdsinvestering van studenten en de uitvoerbaarheid voor de hogeschool. Ook zijn de beleidskeuzes, waar mogelijk, afgestemd binnen G5-verband.



Hieronder, samengevat, de doelstellingen en keuzes van De Haagse Hogeschool:

- De Haagse Hogeschool stelt de deadline voor aanmelding vanaf het studiejaar 2014-2015 op 1 mei (voorafgaand aan het betreffende studiejaar).<sup>11</sup>
- Er wordt een studiekeuzecheck ingevoerd die tot een studiekeuzeadvies leidt. Deelname op uiterlijk 31 mei is verplicht voor alle studenten die zich aanmelden voor het studiejaar 2014-2015 en daarna.<sup>12</sup>
- Er worden vervolgactiviteiten georganiseerd die na de studiekeuzecheck worden aangeboden, afhankelijk van de uitslag van het studiekeuzeadvies. Hieronder valt in ieder geval de mogelijkheid tot het voeren van een gesprek met een studiekeuzeadviseur en het deelnemen aan een studiekeuzeworkshop.
- De effecten van de studiekeuzecheck worden geëvalueerd
- Studenten, medewerkers en andere stakeholders worden tijdig en adequaat geïnformeerd over de veranderingen.
- De ingezette maatregelen worden waar mogelijk en gewenst afgestemd binnen G5-verband.
- De overige zaken uit de Wet KiV (met name driejarige trajecten, vooropleidingseisen en titulatuur) worden tijdig geïmplementeerd.

Deze doelstellingen vallen uiteen in verschillende deelprojecten:

- studiekeuzecheck;
- inschrijfprocedure;
- vervolgactiviteiten;
- evaluatie;
- communicatie.

11 Deze deadline geldt niet voor studenten die zich tijdig (uiterlijk 1 mei) voor een andere opleiding binnen of buiten De Haagse Hogeschool hebben aangemeld, alsmede voor studenten die na 1 mei een negatief bindend studieadvies hebben ontvangen en daarom hun opleiding hebben moeten staken. Voor studenten die zich aanmelden voor een opleiding met numerus fixus geldt een uiterste aanmelddatum van 15 mei.

12 Deze verplichting geldt niet voor studenten met een niet-Nederlands diploma, voor studenten die zich aanmelden voor een opleiding met numerus fixus en voor studenten die na 1 mei een negatief bindend studieadvies hebben ontvangen en daarom hun opleiding hebben moeten staken. Voor studenten die zich tijdig voor een andere opleiding buiten De Haagse Hogeschool hebben aangemeld en zich na 1 mei voor een opleiding bij De Haagse Hogeschool aanmelden, geldt dat zij uiterlijk 30 kalenderdagen na aanmelding een studiekeuzecheck moeten hebben gedaan.

## *Vorm en inhoud cohort 2014*

Besloten is dat de studiekeuzecheck een online test is, waarmee wordt beoogd een beeld te krijgen van de kwaliteit van het studiekeuzeproces van de student. Op basis hiervan wordt een studiekeuzeadvies uitgebracht. In de zomer van 2013 is een pilot gedraaid met een studiekeuzecheck in NOA, een online tool die reeds wordt gebruikt voor de intake van de studieloopbaanbegeleiding. Van belang voor dit project is met name de selectie van de tool die wordt gebruikt voor de studiekeuzecheck en het ontwerp van de inhoud.

In de zomer van 2013 is een pilot gedraaid met NOA als online tool. De pilot vormt de basis van de studiekeuzecheck. Per gestelde vraag wordt onderzocht in hoeverre deze voorspellend is voor het studiesucces na het eerste blok. Op basis hiervan wordt de vragenlijst herzien, waarbij vragen met geen of onvoldoende voorspellende waarde kunnen worden verwijderd en andere vragen kunnen worden toegevoegd.

Voor deeltijdstudenten en studenten met een niet-Nederlandse vooropleiding zullen aparte vragenlijsten worden opgesteld. Deze studenten bevinden zich immers in wezenlijk andere situaties dan de voltijdstudenten met een Nederlandse vooropleiding. Vanuit de pilot is geen input beschikbaar over de effectiviteit van de vragen voor specifiek deze doelgroepen. Er zal daarom worden geput uit de algemene evaluatie van de pilot, waarbij input zal worden gevraagd van teamleiders en andere betrokkenen van deeltijd- en internationale opleidingen om op basis hiervan tot alternatieve vragenlijsten te komen. Daarnaast moet rekening worden gehouden met Caribische Nederlanders bij het ontwerp van de vragenlijst.

Naast de centraal georganiseerde studiekeuzeactiviteiten zoals open dagen, meelopen en proefstuderen biedt elke academie ook eigen studiekeuzeactiviteiten aan zoals zomercursussen of oriëntatiegesprekken. Bij aanvang van de studie biedt iedere opleiding een online NOA-intake en een daaropvolgend gesprek aan. Dit kan worden gezien als de aanvang van de studieloopbaanbegeleiding. Van belang is dat de oriëntatie op de studiekeuze, uitmondend in de aanmelding voor een opleiding en uitmondend in een studiekeuzecheck, in beginsel centraal wordt georganiseerd. De organisatie

van vervolgactiviteiten is deels centraal belegd bij het Study & Career Centre (in oprichting); deels decentraal bij de academies. Deze decentrale activiteiten dienen aan te sluiten op de start van de studieloopbaanbegeleiding.

### *Wijzigingen na 2014*

Na de start van het studiejaar 2014-2015 is geëvalueerd wat de resultaten zijn van deze werkwijze. Dit is op twee verschillende manieren gedaan. Enerzijds zijn zo veel mogelijk betrokkenen op verschillende punten in het proces systematisch bevroegd. Anderzijds is een statistische analyse uitgevoerd om de validiteit van het studiekeuzeadvies te evalueren, waarbij wordt onderzocht of de studiekeuzecheck daadwerkelijk voorspellende waarde heeft voor het studiesucces, en of de wijze van berekening van het studiekeuzeadvies nog verder kan worden aangescherpt.

Op basis van de bevindingen en conclusies van de evaluatie zijn de volgende wijzigingen aangebracht voor 2015:

- Naamsverandering van startactiviteiten naar Meet & Match activiteiten;
- Meet & Match activiteit inhoudelijker van opzet;
- Er wordt een coulance periode gehanteerd. De uiterste aanmelddatum 1 mei wordt gecommuniceerd maar studenten worden tussen 1 en 31 mei toegelaten mits zij de SKC uiterlijk 31 mei hebben afgerond;
- Uit de analyse van de resultaten van de internationale SKC blijkt dat de SKC geen goede voorspellende waarde heeft voor studiesucces. Daarom is besloten de internationale SKC niet te handhaven;
- Voor deeltijders geldt dat de aanmelddeadline van 1 mei wordt gewijzigd naar 31 augustus. En de verplichte SKC komt te vervallen.

# Structuur en cultuur van Hogeschool van Amsterdam

## Organisatie

De HvA is een grootstedelijke hogeschool waar studenten, docenten en onderzoekers vanuit verschillende invalshoeken en disciplines samenwerken met elkaar en met bedrijven, organisaties en (kennis)instellingen. Bij de HvA worden de nieuwsgierige professionals van de toekomst opgeleid. Zij leveren na hun afstuderen een waardevolle bijdrage aan het vernieuwen van de beroepspraktijk, de stad en samenleving.

De huidige organisatievorm bestaat sinds 1993, maar het onderwijs bouwt voort op een langere traditie. Sinds 2003 wordt de HvA bestuurd door een College van Bestuur dat ook aan het hoofd staat van de Universiteit van Amsterdam<sup>13</sup>. Het onderwijs en onderzoek vindt plaats in zeven faculteiten en zeven kenniscentra. De HvA biedt zo'n 55 bacheloropleidingen aan in verschillende varianten (voltijd, deeltijd en duaal) in een breed scala van vakgebieden. Behalve de bachelor opleidingen worden drie Associate-degreeprogramma's, een universitaire Pabo in samenwerking met de UvA en 14 masteropleidingen aangeboden. Aan de HvA studeren ongeveer 47.000 studenten. De instelling heeft ongeveer 3900 medewerkers in dienst.

## Structuur

In figuur 4 is het organogram van de hogeschool weergegeven. De hogeschool verzorgt onderwijs in zeven te onderscheiden faculteiten waarin één of meerdere bachelor-, Associate degree-programma's en masteropleidingen zijn ondergebracht, alsmede andere onderwijsactiviteiten. Dit zijn de faculteiten: Beweging, Sport en Voeding; Business en Economie; Digitale Media en Creatieve Industrie; Gezondheid; Maatschappij en Recht; Onderwijs & Opvoeding; Techniek. De HvA kent drie managementlagen: het College van Bestuur, de decanen van de faculteiten en de opleidingsmanagers. Zij zijn

<sup>13</sup> Per 1 januari 2017 wordt de personele unie van HvA en UvA ontvlochten en heeft de HvA weer een eigen College van Bestuur

samen verantwoordelijk voor het onderwijs, onderzoek, contractactiviteiten, financiën en de bedrijfsvoering binnen respectievelijk de hogeschool, de faculteit en opleiding. Binnen de faculteit ondersteunen diverse stafmedewerkers de decaan en opleidingsmanagers. Op HvA niveau ondersteunen verschillende stafafdelingen het College van Bestuur en de decanen. De ondersteunende diensten op HvA-niveau zijn organisatorisch samengevoegd met de diensten van de UvA. De HvA-Academie is het na- en bijscholingsinstituut van de hogeschool. Het aanbod is gericht op werkende professionals binnen de HvA.

### *Ambitie en kernwaarden*

De HvA leidt studenten op tot professionals met een hbo-diploma dat een waterdichte garantie biedt voor hbo-niveau en in de buitenwereld (h)erkend wordt als betrouwbaar kwaliteitskeurmerk. Afgestudeerden van de HvA kunnen met hun diploma direct aan de slag op de (grootstedelijke) regionale, nationale én internationale arbeidsmarkt, en kenmerken zich door hun evidence based vakmanschap. Zij zijn zich er daarbij van bewust dat de wereld om hen heen constant verandert en zijn in staat op basis van een onderzoekende attitude hun vakkennis op peil te houden en hun handelen aan te passen aan nieuwe kennis en veranderende inzichten. In alle opleidingen van de HvA wordt daarom aandacht besteed aan praktijkgericht onderzoek en de daarbij behorende methoden en technieken.

De HvA hecht als grootstedelijke hogeschool veel waarde aan toegankelijkheid voor een brede variëteit aan potentiële studenten. Dit past bij haar emancipatoire functie. De HvA streeft er naar dat haar studenten (en alumni) tevreden zijn over de kwaliteit van het onderwijs, dat zij hun opleiding in de daarvoor gestelde tijd doorlopen en dat zij snel en op niveau hun plaats op de arbeidsmarkt innemen. Eerlijke en heldere voorlichting, een (verplichte) studiekeuzecheck, goede begeleiding, tijdige, juiste en volledige informatie en op de achtergrond, mogelijkheden en ambities van de studenten toegesneden (flexibel) onderwijs zijn de middelen om deze doelstellingen te bereiken. Hierbij is samenwerking en coördinatie binnen een docententeam, tussen opleidingen en tussen opleidingen, staven en diensten een noodzakelijke voorwaarde.

Praktijkgericht onderzoek is ook een middel waarmee de HvA direct bijdraagt aan de innovatie van de beroepspraktijk. Aan de HvA wordt onderzoek gedaan dat vraaggericht is, in samenspraak met partners uit de praktijk wordt uitgevoerd en dat daardoor aantoonbaar bijdraagt aan de innovatie van de (regionale) beroepspraktijk.

Van hbo-professionals wordt verwacht dat ze zich bewust zijn van het feit dat de wereld om hen heen constant verandert en dat ze in staat zijn hun vakkennis op peil te houden en hun handelen aan te passen aan nieuwe kennis en veranderende inzichten. Dit betekent dat ze in de context van hun beroep keuzes kunnen maken die gebaseerd zijn op actuele, internationale wetenschappelijke kennis en inzichten. Om deze attitude aan de studenten mee te geven worden opleidingen binnen de HvA verzorgd in de context van praktijkgericht onderzoek.

## *Cultuur*

De HvA heeft gekozen voor integraal management als sturingsmodel. De HvA kent drie managementlagen: het College van Bestuur, de decanen van de faculteiten en de opleidingsmanagers. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor zowel het onderwijs en het onderzoek als de bedrijfsvoering van respectievelijk de instelling, de faculteit en de opleiding. Tot de integrale verantwoordelijkheid behoort ook de implementatie van beleid. Het College van Bestuur heeft met iedere decaan een convenant afgesloten. Het College van Bestuur stuurt op de convenanten via regelingen en beleid en is eindverantwoordelijk voor de HvA.

De HvA wil een lerende organisatie zijn en stimuleert het uitwisselen van ervaringen, dan wel het standaardiseren van werkprocessen in de bedrijfsvoering op basis van intervisie en netwerkvorming tussen verschillende onderdelen binnen de HvA.

Hierbij laat de HvA zich leiden door de volgende waarden: de HvA is de hogeschool van en voor Amsterdam en opereert vanuit het principe klein binnen groot. Daarbij ligt de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie, volgens het adagium 'vertrouwen vooraf, verantwoording achteraf'. Bovenal staat het primaire proces altijd centraal.

Om integrale verantwoordelijkheid te kunnen nemen is het van belang dat de integrale bestuurs- en managementinformatie over onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering altijd beschikbaar, goed toegankelijk is en steeds wordt aangepast aan actuele wet- en regelgeving. Maar vooral ook dat deze informatie gebruikt wordt om te sturen bij het lijn- en stafmanagement. Bij integraal management hoort een bestuurscultuur waarin mensen verantwoordelijkheid durven te nemen, medewerkers elkaar aan durven te spreken en er van fouten geleerd kan en mag worden. Het doorvoeren van de PDCA-cyclus op alle niveaus sluit hier goed bij aan.

## *Referenties*

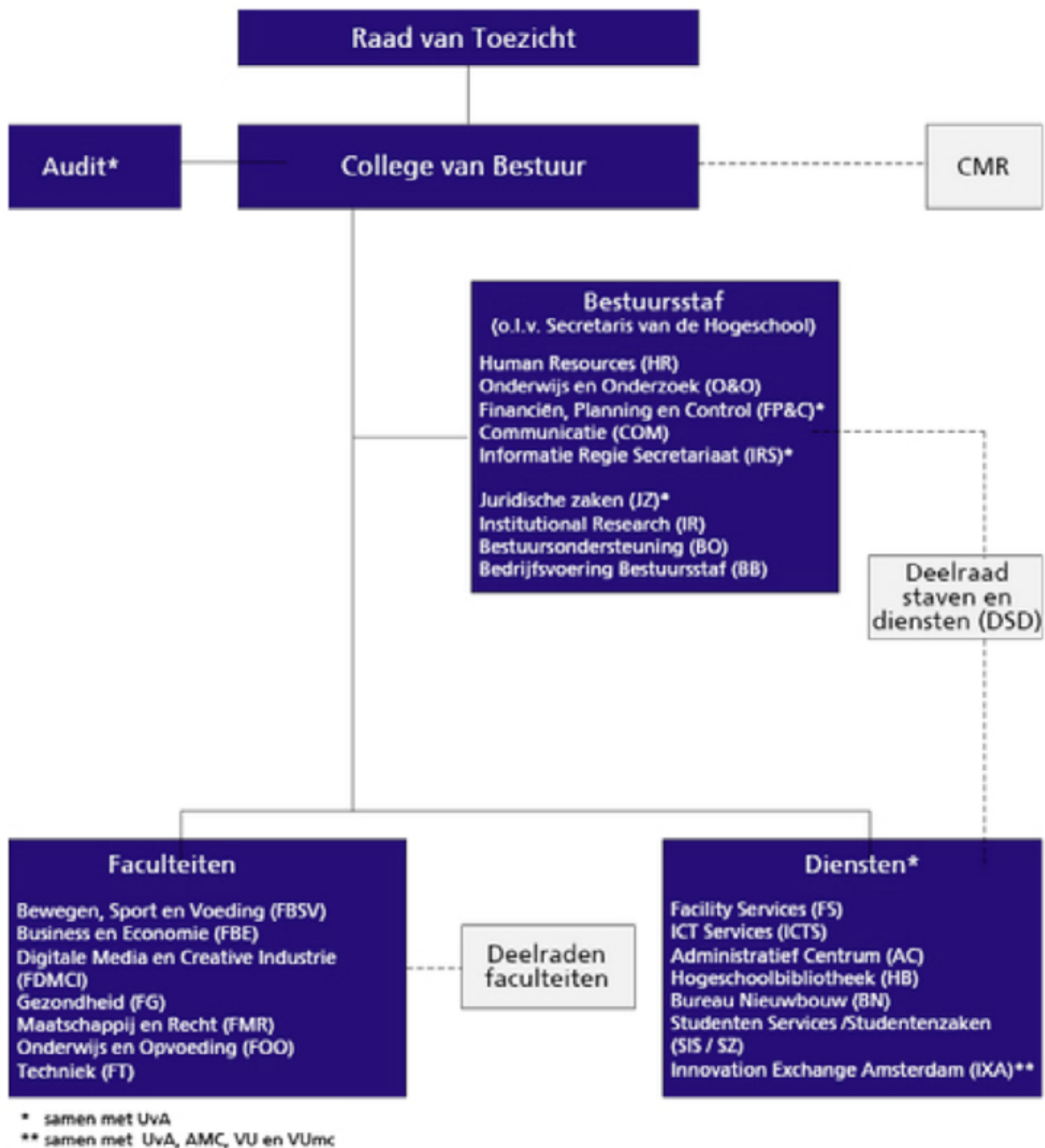
Voor de informatie over de organisatie, structuur, ambities en kernwaarden zijn de volgende bronnen geraadpleegd:

<http://www.hva.nl/over-de-hva/organisatie/organisatie.html>

Nieuwsgierige Professionals; Instellingsplan Hogeschool van Amsterdam 2015-2020

Jaarverslag 2015 Hogeschool van Amsterdam





Figuur 4: organogram van de hogeschool van Amsterdam.

## Studiekeuzecheck van Hogeschool van Amsterdam

In 2014 is de studiekeuzecheck (skc) ingevoerd bij de Hogeschool van Amsterdam bij alle bacheloropleidingen (voltijd, deeltijd, duaal en Ad) met uitzondering van de opleidingen met een numerus fixus/decentrale selectie of een aanvullende toelatingseis.

De hoofdpunten van het HvA-beleid voor 2014:

- 1 Aanmelddatum** In het eerste jaar van invoering van de skc heeft de HvA de aanmelddatum 1 mei voor studenten met een eerste inschrijving in het hoger onderwijs verlengd tot 15 juni (voltijd) of 15 augustus (deeltijd/duaal). Voor studenten die ten gevolge van een negatief BSA moeten switchen geldt volgens de wet de aanmelddatum 1 mei niet. De HvA heeft dit uitgebreid naar alle switchers die in het studiejaar 2013-2014 al ingeschreven stonden in het hoger onderwijs. Hen werd dringend verzocht zich tijdig in te schrijven (in verband met de mogelijkheid tot deelname aan de skc), maar voor hen gold 31 augustus als uiterste inschrijfdatum.
- 2 Verplichte deelname** Deelname verplicht voor alle studenten met uitzondering van studenten met een buitenlands diploma. De studiekeuzecheck-dagen werden per opleiding minimaal twee keer in de periode juni t/m eerste week juli 2014 aangeboden en één maal in de tweede helft van augustus. Een aantal, met name grote opleidingen heeft in maart/april ook een of meer skc's aangeboden.
- 3 Studiekeuzeadvies** Elke student kreeg uiterlijk twee weken na deelname een studiekeuzeadvies. Dit was een standaardbericht dat per e-mail werd uitgebracht, zo nodig aangevuld met een persoonlijk advies. Er waren in 2014 drie soorten adviezen: positief, negatief-niet-bindend en negatief-bindend (alleen voor studenten met een eerste aanmelding na 1 mei maar uiterlijk 15 juni (voltijd), of na 1 mei maar uiterlijk 15 aug (deeltijd)). Studenten met een negatief-bindend advies zijn niet toegelaten tot de opleiding.
- 4 Vorm en Inhoud** Naast de ervaringen die veel opleidingen van de HvA in de periode 2011-2013 hebben opgedaan met studiekeuzegesprekken-voor-de-poort, variërend van individuele studiekeuzegesprekken tot arrangementen met meerdere onderdelen, hebben twee onderzoeken bijgedragen aan de vorm en inhoud van de skc bij de HvA, te weten 'Het effect op studiesucces

van decentrale selectie middels proefstuderen aan de poort' (Klaas Visser e.a., Tijdschrift voor Hoger Onderwijs 2012) en 'Het effect van het aansluitingsprogramma vo-hbo op studiesucces van HvA-studenten' (Benjamins/Vet, 2010).

De inhoud van de studiekeuzecheck bestond in 2014 uit:

- Een online vragenlijst vooraf. De vragen hadden betrekking op de door de student verrichte oriëntatieactiviteiten, aanvullende vragen over de vooropleiding en een viertal open vragen over het beeld van studie en beroep.
- Realistische onderwijsactiviteiten die betrekking hadden op theorie en praktijk, inclusief toetsing. De exacte invulling verschilde uiteraard per opleiding. Veel opleidingen hebben de studenten een voorbereidingsopdracht gegeven (bijvoorbeeld een artikel lezen, een webcollege bekijken, of een praktijkopdracht voorbereiden) en op de dag zelf werden een of meer colleges en (groeps)opdrachten gegeven, en een of meer toetsen afgenomen. De lengte van het programma varieerde van drie uur tot een hele dag. De uitslag van de toets(en), in bepaalde gevallen aangevuld met de uitkomsten van de vragenlijst en/of gesprek, bepaalde de aard van het studiekeuzeadvies.
- Groeps- en/of individuele gesprekken. Dit was optioneel en is in 2014 op verschillende manieren ingezet. Groepsactiviteiten waren vaak ook gericht op het creëren van binding.

In het Plan van Aanpak Studiekeuzecheck 2014 zijn alle afspraken vastgelegd over de communicatie, het administratieve proces en de juridische regelingen. Deze laatste zijn opgenomen in het studentenstatuut.

### ***Wijzigingen na 2014***

In 2015 is (op basis van evaluatie skc 2014) de verlenging van de aanmelddatum tot 15 juni voor voltijdopleidingen afgeschaft en werd 1 mei een harde deadline voor studenten die zich voor het eerst inschrijven in het hoger onderwijs. Daarmee verviel tot grote opluchting van de opleidingen ook het bindend karakter van een negatief studiekeuzeadvies voor aanmelders-ná-1-mei voor voltijd. Voor deeltijd/duaal is de tweede deadline (15 augustus)

gehandhaafd, en is per 2016 het bindend karakter van een negatief studie-keuzeadvies afgeschaft. In 2016 was 15 augustus de inschrijfdeadline voor alle groepen die zich na 1 mei nog mogen inschrijven (uitgelote studenten, switchers, negatief BSA, studenten die na een eerdere skc hun keuze willen wijzigen).

Vanaf 2015 is de huiswerkopdracht voorafgaand aan de skc-dag bij alle opleidingen standaard opgenomen in het programma. In 2016 hebben enkele opleidingen geëxperimenteerd met het inleveren van huiswerk als voorwaarde om mee te kunnen doen aan de skc-dag.

De vragenlijst voorafgaand aan de skc is in 2015 gesplitst. De vragen over de oriëntatieactiviteiten die de student had verricht, zijn gesteld via Studielink op het moment dat de student het verzoek tot inschrijving deed. De vier open vragen zijn gesteld via het SIS op het moment dat de student een datum prikte voor deelname aan de skc. Vanaf 2015 zijn via Studielink ook een aantal exit-vragen gesteld op het moment dat een student zélf zijn verzoek tot inschrijving weer intrekt. Deze vragen hebben betrekking op de reden waarom de student zijn inschrijving intrekt en de rol die de skc en/of het studiekeuzeadvies daarbij spelen.

De SKC wordt jaarlijks centraal geëvalueerd. Afgesproken is om na vier jaar (SKC 2014 t/m 2017) een meta-evaluatie uit te voeren en daarin ook de effecten op studiesucces te onderzoeken.

Twee centrale werkgroepen (een beleidsgroep en een procesgroep) waarin alle faculteiten en betrokken staven/diensten zijn vertegenwoordigd hebben vanaf 2013 het beleid, de organisatie en de implementatie voorbereid en ook gevolgd. Op verzoek van de leden zijn deze werkgroepen na de eerste twee SKC-jaren blijven bestaan in verband met kennisdeling.

## **Referenties**

Evaluatierapport Studiekeuzecheck 2014, Hogeschool van Amsterdam  
Evaluatierapport Studiekeuzecheck 2015, Hogeschool van Amsterdam  
Plan van aanpak Studiekeuzecheck HvA, versies 2014, 2015, 2016

# Structuur en cultuur van Hogeschool Inholland

## *Organisatie en structuur*

Hogeschool Inholland draagt bij aan de uitdagingen in de Randstad, van de kop van Noord-Holland tot de Drechtsteden, met onderwijs voor studenten en professionals en praktijkgericht onderzoek voor de beroepspraktijk. Inholland zit op verschillende locaties verspreid over Noord- en Zuid-Holland, namelijk in Alkmaar, Amstelveen, Amsterdam, Delft, Den Haag, Diemen, Dordrecht, Haarlem en Rotterdam. Het portfolio van Inholland omvat ruim zestig bacheloropleidingen, vijf associate-degreeprogramma's en zeven masteropleidingen. In figuur 5 wordt een organogram van de hogeschool weergegeven.

Het portfolio is onderverdeeld in zes domeinen:

- Agri, Food & Life Sciences;
- Business, Finance & Law;
- Creative Business;
- Gezondheid, Sport & Welzijn;
- Onderwijs & Innovatie;
- Techniek, Ontwerpen & Informatica.

De domeinen worden geleid door een directeur en managementteam en onderwijsteams. Zij zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs, onderzoek, contractactiviteiten, financiën en de bedrijfsvoering binnen het domein. Diverse stafafdelingen ondersteunen het College van Bestuur en de domeinen. Er is ook een na- en bijscholingsinstituut gericht op werkende professionals, de Inholland Academy. Er studeren ongeveer 26.000 studenten bij Inholland en de instelling heeft ruim 2200 medewerkers in dienst.

## Ambitie en kernwaarden

In figuur 6 worden de ambities en kernwaarden van Inholland weergegeven. Inholland is onderscheidend op de thema's duurzaam, gezond en creatief. Het onderwijs en onderzoek wordt gericht op drie belangrijke transitie's in de samenleving:

- 1 De vorming van een duurzame samenleving en een circulaire economie.
- 2 De transitie's in de zorg en welzijn naar empowerment en zelfredzaamheid.
- 3 De zoektocht naar nieuwe vormen van waarde-creatie en verdienmodellen in de creatieve industrie en andere sectoren.

Daarbij wordt samengewerkt met het beroepenveld, overheden en maatschappelijke partners. Inholland doet dit persoonlijk en dichtbij, vanuit de overtuiging dat voor de hogeschool en de studenten zowel succes als tegenslag de sleutel zijn tot ontwikkeling als professional en als mens. Diversiteit is daarbij een kracht. Verschillende achtergronden van studenten en medewerkers zorgen ervoor dat men van elkaar kan en blijft leren. Vraagstukken kunnen stadsoverstijgend worden aangepakt door de omvang en brede blik van Inholland, onder andere als gevolg van de verschillende locaties. Flexibiliteit in onderwijs, differentiatie van het leerproces en intensieve monitoring en studiebegeleiding moeten het aantal tevreden en succesvolle studenten doen stijgen. Studenten zullen, met de verworven kennis, vaardigheden en toegepast onderzoek, klaar zijn voor de beroepen van de toekomst.



Figuur 6: Ambities en kernwaarden van Inholland.



## *Identiteit en cultuur*

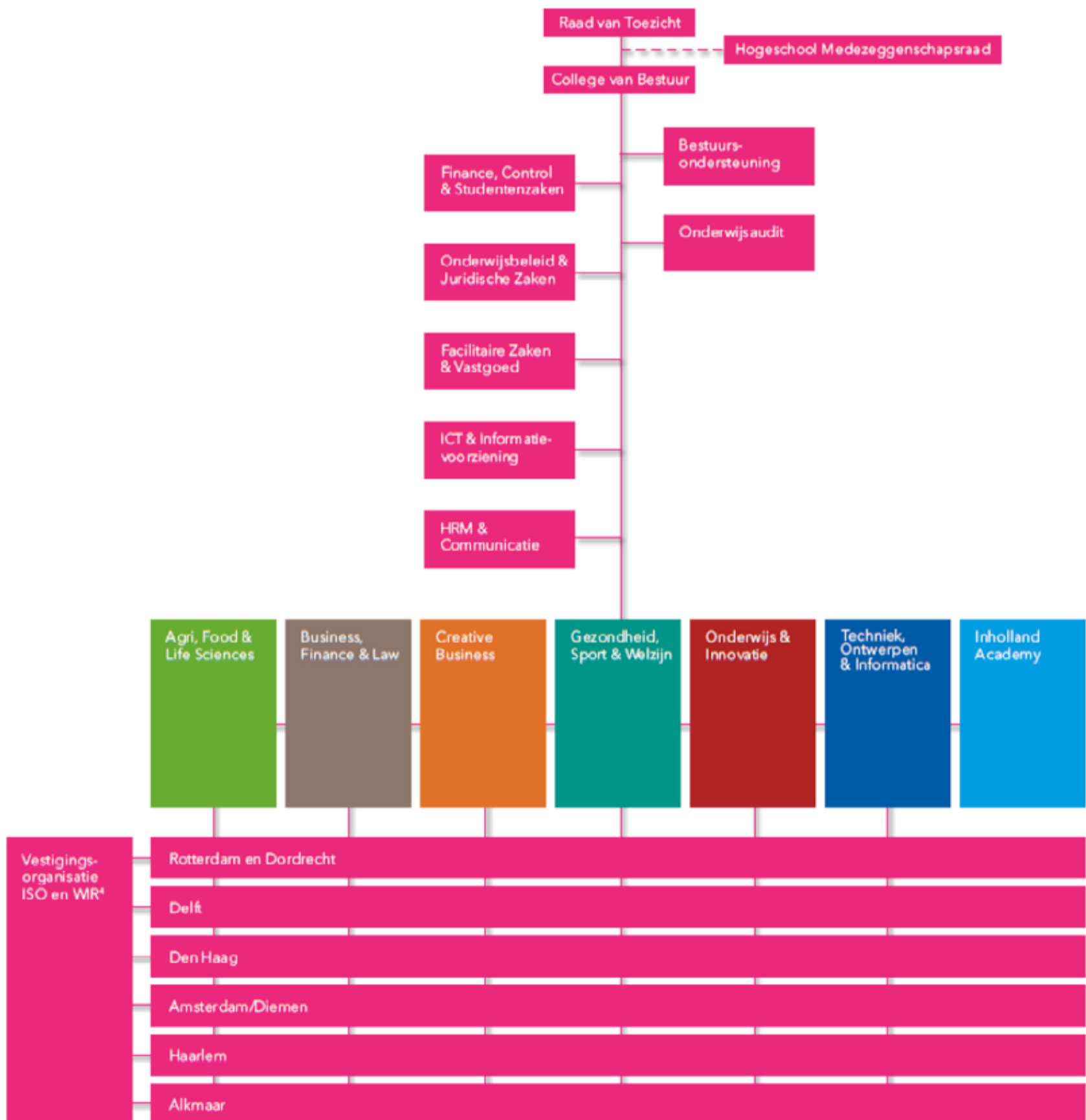
Inholland is, vanaf haar ontstaan in 2002, een organisatie die in haar vestigingen gekenmerkt wordt door een groot familiegevoel en de ambitie tot innovatie. Die twee elementen zijn vandaag de dag nog duidelijk aanwezig en hebben de hogeschool er de afgelopen jaren mede doorheen getrokken. Men heeft elkaar vastgehouden in moeilijke tijden en is er samen voor gegaan. Inholland was daarnaast een sterk centraalgestuurde hogeschool. Dit is begrijpelijk vanuit de wens om na een fusie tot eenheid te komen. De crisis die de hogeschool heeft meegemaakt tussen 2010 en 2014 heeft geleid tot twee bewegingen. Allereerst werd duidelijk dat nog sterkere centrale sturing geen oplossing was voor de problemen. Daarom wilde het college dit onder leiding van Doekle Terpstra kantelen, door meer ruimte aan de opleidingen en de teams te geven. Anderzijds werd gekozen voor een sterke centrale inzet op kwaliteit, met strakke kaders en controles. Dit was nodig om het niveau omhoog te brengen en om aan de buitenwereld aantoonbaar te maken dat Inholland in staat was de crisis te boven te komen. Ook de financiële sturing was groot onder druk van twee reorganisaties. Hoewel de kanteling wel vorm heeft gekregen met projecten als onderwijsleiderschap en onderwijscyclus, werd de boventoon gevoerd door controle.

Als er nu een foto gemaakt zou worden van de organisatie, zou te zien zijn dat het familiegevoel en de ambitie om te innoveren nog steeds aanwezig zijn. Tegelijkertijd ervaren medewerkers en leiding een zeer grote regeldruk, terwijl studenten aangeven door de bomen het bos niet meer te zien. Door de vele regels is er geen helderheid over de richting en is er onvoldoende ruimte voor teams en opleidingen om binnen de gezamenlijke koers eigen keuzes te maken. Te vaak heerst het gevoel te blijven steken in goede bedoelingen of in wat 'niet kan'.

Het is de wens van Inholland om de regels te reduceren, te versimpelen en te verduidelijken, opdat zowel studenten als medewerkers hun rol en verantwoordelijkheid kunnen nemen. Niet meer 'rule-based', maar 'principle-driven' werken. Hiermee wordt de professionele ruimte vergroot, opdat enerzijds beter en sneller ingesprongen kan worden op vragen uit het beroepenveld en anderzijds studenten beter begeleid kunnen worden in hun ontwikkeling. Bovendien motiveert het ook Inholland zelf om zich te ontwikkelen. Dat wordt gedaan in verbondenheid. Samenwerking krijgt de komende tijd meer



aandacht: binnen teams, tussen teams, tussen opleidingen en domeinen, tussen centraal en decentraal, tussen onderwijs en staf. Daarbij wordt meer ruimte gegeven aan innovatie. Het hogere doel van Inholland is immers om studenten, het vakgebied en het onderwijs verder te brengen. Hiermee levert Inholland haar bijdrage aan de maatschappij van morgen.



Figuur 5: Organogram Hogeschool Inholland, zoals weergegeven in het Instellingsplan 2016 – 2022 'Durf te leren'.

# Studiekeuzecheck van Hogeschool Inholland

## *Gemaakte keuzes*

De Studiekeuzecheck (SKC) is per cohort 2014 ingevoerd bij Inholland. Deelname is verplicht voor alle voltijd bachelorstudenten, met uitzondering van de opleidingen met een numerus fixus of decentrale selectie. Op basis van de SKC krijgen aankomend studenten een advies, dit kan een positief, positief mits of negatief advies zijn. Voor aankomend studenten die zich vóór 1 mei hebben aangemeld is dit advies niet bindend. Voor aankomend studenten die zich na 1 mei aanmelden is het advies wel bindend, tenzij zij onder bepaalde uitzonderingsgroepen vallen, zoals studenten die met hun opleiding moeten stoppen vanwege een negatief bindend studieadvies.

## *Vorm en inhoud cohort 2014*

Inholland kent één gezamenlijke SKC-aanpak qua vorm die overkoepelend is voor alle opleidingen en locaties. Sinds de invoering van de SKC voor cohort 2014 bestaat de SKC uit een fysieke bijeenkomst bij de instelling. Achtergrond van die keuze komt uit het strategische programma en de onderwijsvisie (persoonlijk en dichtbij) en is mede gebaseerd op de theorie van Tinto (1987, 1993), onderzoek van ResearchNed (2009) dat het belang van binding onderschrijft en eigen uitvalonderzoek (2009-2012). Beoogd doel van de bijeenkomst bij de instelling is dat de aankomend student zich gekend (serieus genomen) en gezien voelt. Daarbij kan het een aanzet geven tot sociale en academische binding. De SKC-bijeenkomsten vinden jaarlijks op een viertal momenten (rondes) plaats, die hogeschoolbreed worden vastgesteld. De inhoud van de bijeenkomst kunnen opleidingen zelf vormgeven, maar bestaat globaal uit informatieve presentaties, praktische workshops, ontmoetingen met docenten en met ouderejaars en/of een rondleiding. Aankomend studenten die (mogelijk) een negatief advies krijgen, krijgen daarnaast een individueel gesprek. Een negatief advies wordt altijd in een individueel gesprek gegeven. Aankomend studenten kunnen ook zelf om een individueel gesprek vragen. Een aantal opleidingen voert standaard met elke aankomend student een individueel gesprek.

## *Wijzigingen na 2014: toevoeging online vragenlijst*

Per cohort 2015 is de SKC-aanpak, op verzoek van de opleidingen, uitgebreid met een verplicht in te vullen online vragenlijst. Aankomend studenten vullen deze vragenlijst thuis in, voorafgaand aan de bijeenkomst bij de hogeschool. De vragenlijst bestaat standaard uit een aantal vragen over de achtergrond, het oriëntatiegedrag en de motivatie van de student. Aanvullend kunnen opleidingen kiezen om de vragenlijst uit te breiden met een aantal modules, waaronder persoonlijkheid, rekenen en taal, wiskunde en leerstijlen. Aankomend studenten krijgen een individueel rapport met de resultaten van de vragenlijst. De uitslag op deze vragenlijst kan aankomend studenten inzicht geven in hun sterke en zwakke punten waar ze mogelijk tegenaan kunnen lopen bij de opleiding. Daarnaast kan de uitslag docenten meer houvast geven bij het bepalen van het advies. Een negatief advies wordt echter nooit alleen op basis van de vragenlijst gegeven, maar altijd na een individueel gesprek. Na afloop wordt het online rapport opgenomen in het digitaal studieloopbaandossier van de student zodat de studieloopbaanbegeleider het kan gebruiken.

Voor cohort 2016 hebben er geen grote wijzigingen plaatsgevonden in de vorm en inhoud van de SKC. Institutional research maar ook de opleidingen zelf evalueren elk SKC-moment en de opleidingen professionaliseren zelf de inhoud van hun SKC-programma's. Daarnaast is er jaarlijks een bijeenkomst om ervaringen en onderzoeksresultaten uit te wisselen.

## *Referenties*

Inholland, 2009-2012. Rapportages uitvalonderzoek. Haarlem: Hogeschool Inholland.

Inholland, 2013. Studiekeuzeactiviteiten bij Inholland binnen het nieuwe wettelijke kader: achtergrondnotitie betreffende warm welkom arrangement voor alle studenten. Den Haag: Hogeschool Inholland.

ResearchNed, 2009. Studiekeuze en studiesucces: een selectie van gegevens uit de Startmonitor over studiekeuze, studieuitval en studiesucces in het hoger onderwijs. Nijmegen: ResearchNed.

Tinto, 1987, 1993. Leaving college: rethinking the causes and cures of student attrition 2nd edition. Chicago: University Press Chicago

# Structuur en cultuur van Hogeschool Rotterdam

## *Organisatie*

Hogeschool Rotterdam is in 1988 ontstaan als gevolg van een fusie van negentien onderwijsinstellingen in Rotterdam, Delft en Dordrecht. In 2002 sloot ook de Hogeschool voor Economische Studies (HES) zich aan bij Hogeschool Rotterdam. De hogeschool heeft 15 locaties verspreid door Rotterdam. Er worden zo'n 71 voltijd bacheloropleidingen aangeboden op alle vakgebieden, met uitzondering van de agrarische sector. Daarnaast zijn er 9 voltijd Associate degree-opleidingen en 20 masteropleidingen. Er studeren meer dan 35.000 studenten en werken ruim 3.500 medewerkers.

## *Structuur*

De opleidingen van Hogeschool Rotterdam zijn onverdeeld in 13 instituten: Communicatie, Media en Informatietechnologie, Commercieel Management, Engineering en Applied Science, Bedrijfskunde, Financieel Management, Gebouwde Omgeving, Sociale Opleidingen, Gezondheidszorg, Lerarenopleidingen, Rotterdam Academy, Rotterdam Business School, Rotterdam Mainport University of Applied Science en Willem de Kooning Academie. Elke opleiding wordt gevormd door een docententeam, zij worden aangestuurd door een onderwijsmanager. Elke instituut staat onder leiding van een directeur. Diverse stafdiensten ondersteunen het College van Bestuur, de instituten en de opleidingen. In figuur 7 wordt een organogram van de hogeschool weergegeven.

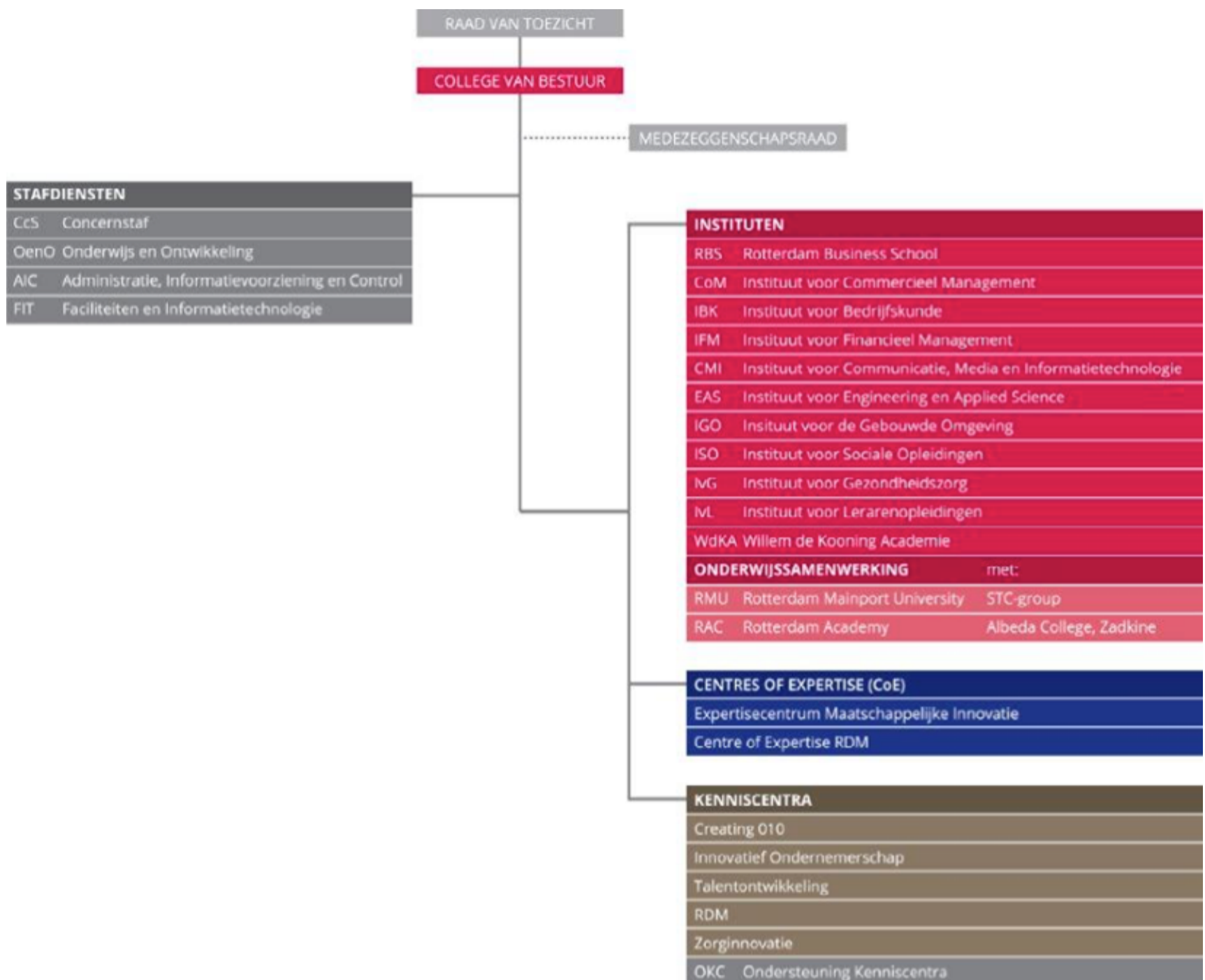
## *Visie op onderwijs*

Hogeschool Rotterdam staat voor onderwijs dat kwalitatief hoogwaardig en inclusief is en studenten voorbereidt op een veranderend werkveld en een veranderende samenleving. Het onderwijs wordt kleinschalig georganiseerd: waar mogelijk in kleine groepen, grote onderlinge betrokkenheid en persoonlijke begeleiding en aandacht. De student wordt begeleid tot het behalen van een diploma en de persoonlijke en professionele ontwikkelingen krijgt verder vorm. De docententeams vervullen een sleutelrol. Zij werken in interactie met studenten, onderzoekers en professionals uit de praktijk aan het beste hoger beroepsonderwijs. Elk student groeit naar een hoger niveau en ontwikkelt zich tot een vakbekwame, reflectieve en ondernemende professional.

## *Cultuur*

Een lerende cultuur, actieve betrokkenheid en verantwoordelijkheid van alle deelnemers. Dat is richtinggevend voor de manier van werken binnen Hogeschool Rotterdam. Met het Focus-programma heeft de hogeschool in 2013 een ontwikkeling ingezet van een top-down benadering naar een meer decentrale, bottom-up benadering, waarbij eigenaarschap in de (docenten) teams het uitgangspunt is. De docententeams zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en geven zelf aan welke ondersteuning zij nodig hebben vanuit de stafdiensten.

Figuur 7: Organogram Hogeschool Rotterdam.



## Studiekeuzecheck van Hogeschool Rotterdam

### Gemaakte keuzes

De studiekeuzecheck (SKC) is per cohort 2014 ingevoerd bij de HR. Deelname is verplicht voor alle voltijd bachelor studenten, met uitzondering van de opleidingen met een fixus of decentrale selectie. Studenten kunnen zich bij de HR aanmelden tot 1 augustus.

De HR heeft selectieve opleidingen ingevoerd. Dit zijn opleidingen (20 in totaal) die speciale aandacht hebben, dit kan zijn omdat het grote opleidingen zijn en dat voor de studenten een plaats op de arbeidsmarkt met die opleiding gering is. De selectieve opleidingen worden in de lijst opgenomen in overleg met de opleiding zelf, het CvB en de centrale medezeggenschapsraad.

Op basis van de studiekeuzecheck krijgen aankomend studenten een advies, dit kan een positief advies, positief met aandacht of negatief advies zijn. Voor aankomend studenten die zich vóór 1 mei hebben aangemeld is dit advies niet bindend. Zij hebben toelatingsrecht.

Bij selectieve opleidingen geldt voor aankomend studenten die zich na 1 mei aanmelden dat het advies wel bindend is, tenzij zij onder bepaalde uitzonderingsgroepen vallen, zoals studenten die met hun opleiding moeten stoppen vanwege een negatief bindend studieadvies. Voor de overige opleidingen geldt geen bindend advies.

### *Vorm en inhoud cohort 2014*

De HR kent één gezamenlijke SKC aanpak qua vorm die overkoepelend is voor alle opleidingen en locaties. Sinds de invoering van de SKC voor cohort 2014 bestaat de SKC uit een fysieke bijeenkomst op de instelling voor een studiekeuzeadvies gesprek. Per jaar worden rond de 12.000 gesprekken gevoerd. Voordat het gesprek plaatsvindt, was het verplicht dat de aankomend student on-line een digitale test maakte (keuze uit twee tests: matching of NOA).

De HR borduurt voort op het strategische Programma Studiesucces voor iedereen! Vanaf 2009 voert de HR al startgesprekken met de aankomend studenten. De achtergrond van het startgesprek is binding met de student, en zorgen dat de student op de juiste plek komt.

Vanaf 1 maart is er door de opleidingen gestart met de gesprekken. De invoering per opleiding verliep wisselend. Dit had veelal te maken met het gedrag van de aankomend studenten. Bij verschillende opleidingen liet men studenten te vrijblijvend op komen dagen, of lieten het afweten bij een verzoek



tot een gesprek. Dit gaf problemen in de logistiek en inzetbaarheid van de studieloopbaancoaches.

Om het SKC hogeschoolbreed in te voeren is een projectorganisatie ingericht. Stuurgroep met directeuren uit de diensten, een projectgroep met medewerkers uit de diensten (ICT, onderwijs-adviseurs, communicatie, juristen, bedrijfsbureaus instituten, skc coördinatoren instituten). Het CvB werd 2 wekelijks bijgepraat.

### ***Vorm en inhoud cohort 2015:***

Per cohort 2015 is de SKC aanpak, op verzoek van de opleidingen gewerkt met 1 digitale test, die van NOA. De online vragenlijst is per opleiding gespecificeerd. De dossiers zijn door de studieloopbaancoaches gedurende de opleiding van de student toegankelijk en overdraagbaar.

Het proces van afspraken is verbeterd en de brieven worden op tijd verstuurd.

Per opleiding hanteert men eigen protocollen voor het oproepen van studenten, passen de bij de identiteit van de opleiding. Sommige opleidingen hanteren ook andere instrumenten bijvoorbeeld, een motivatiebrief, een advertentie van een beroep en groepsbijeenkomst, proefstudiedag. De reglementen geven de opleidingen de ruimte om dwingender aankomend studenten uit te nodigen voor het studiekeuzeadvies gesprek.

De stuurgroep is gewijzigd in een kleine groep met onderwijsdirecteuren en een dienstdirecteur. De projectgroep blijft bestaan en komt bij start van het proces maandelijks bij elkaar. Het tweede jaar loopt het bij de opleidingen al soepeler doordat men weet wat er op hen afkomt.

### ***Vorm en inhoud cohort 2016:***

Voor cohort 2016 hebben er geen grote wijzigingen plaatsgevonden in de vorm en inhoud van de studiekeuzecheck. Wel hebben de opleidingen keuze om de digitale test te laten vervallen voor eigen invullingen die in cohort 2015 gebruikt zijn en die beter aansluiten bij de opleidingen.

Het proces is goed ingesleten. Het beeld is hetzelfde als voorgaand jaar.

De stuurgroep is nog eenmaal bijeengekomen. De projectgroep is ondersteunend voor het proces.

Institutional research maar ook de opleidingen zelf evalueren elk SKC moment en de opleidingen professionaliseren zelf de inhoud van hun SKC programma's.

Daarnaast is er jaarlijks een bijeenkomst om ervaringen en onderzoeksresultaten uit te wisselen.

Het blijft wel een probleem om 20% van de aankomend studenten voor het zomerreces naar de hogeschool te krijgen voor een studiekeuzeadvies gesprek.

# Structuur en cultuur van Hogeschool Utrecht

## *Organisatie*

Hogeschool van Utrecht is eind 1994 uit een fusie van een aantal kleinere hogescholen ontstaan. In 2005 volgde nog een fusie met Hogeschool De Horst (Driebergen) en veranderde de naam in Hogeschool Utrecht. Hogeschool Utrecht telt tegenwoordig zo'n 3.200 medewerkers en 35.000 studenten verdeeld over zes faculteiten in twee steden, namelijk in Utrecht en Amersfoort. Met een breed opleidingsaanbod bestrijkt Hogeschool Utrecht vrijwel alle beroepssectoren, behalve groen en kunst. In 2002 benoemde Hogeschool Utrecht de eerste lectoren. Inmiddels zijn dat er 42 (Hogeschool Utrecht, z.d.a.).

## *Structuur*

In figuur 8 wordt een organogram van Hogeschool Utrecht weergegeven. De aangeboden bachelor opleidingen zijn onderverdeeld in zes interessegebieden. Dit zijn Communicatie & Journalistiek, Educatie, Economie & Management, Gezondheidszorg, Maatschappij & Recht en Natuur & techniek (Hogeschool Utrecht, z.d.b).

## *Ambities en kernwaarden*

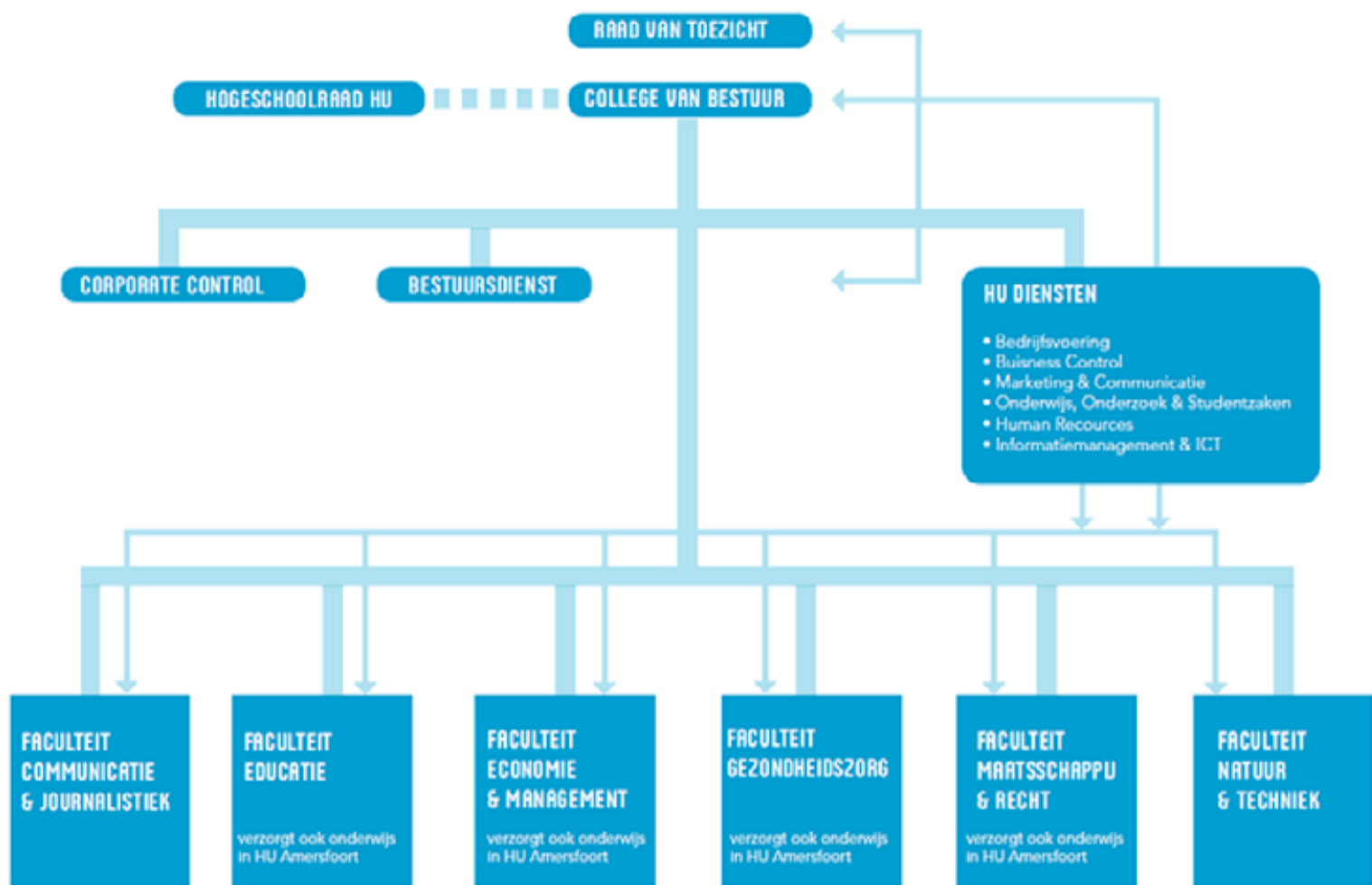
Met hoogwaardig onderwijs en onderzoek werkt de HU aan innovatie en professionalisering van de beroepspraktijk en aan de persoonlijke ontwikkeling van talent middels state-of-the-art onderwijs. Duurzaamheid is een belangrijke verantwoordelijkheid waar de HU studenten en medewerkers in wil betrekken en ook als organisatie een fysieke bijdrage aan wil leveren. De HU hecht veel waarde aan de drie p's: people, planet, profit. Zo heeft de HU voor 2020 vastgesteld dat duurzaamheid deel uit maakt van het professioneel handelen van studenten en medewerkers (Hogeschool Utrecht, z.d.b).

Hogeschool Utrecht gaat voor kwalitatief goed, uitdagend en inspirerend onderwijs. Studenten worden opgeleid tot gewilde professionals die in staat zijn actuele praktijkkennis te combineren met theoretische kennis en die met hun kritische vermogen hun werkveld verder helpen. De HU staat samen met studenten en partners in een dynamisch Internationaal georiënteerde samenleving waarin kennis zich razendsnel ontwikkelt. Bij Hogeschool Utrecht is het concept leven lang leren leidend voor het onderwijs.

## *Cultuur*

Onderwijsvernieuwingen bij de HU worden gebouwd op een stevig fundament, namelijk de onderwijsvisie van Hogeschool Utrecht. Daaruit zijn ontwerpdimensies voor onderwijs voortgekomen. De visie en ontwerpdimensies geven richting en ruimte voor professionele teams bij het vernieuwen van het onderwijs. De HU is een transparante organisatie die veel belang hecht aan open communicatie (Hogeschool Utrecht, z.d.b).





Figuur 8: Organogram Hogeschool Utrecht, zoals weergegeven op de website van de HU.

Noot: per 1 januari 2017 wordt de facultaire structuur opgeheven en vallen de instituten direct onder het College van Bestuur. Een organogram is nog niet beschikbaar.

- Instituut voor Communicatie
- Instituut voor Media
- Instituut Theo Thijssen
- Instituut Archimedes
- Instituut voor Gebaren, Taal & Dovenstudies
- Instituut Business Administration
- Instituut Business Economics
- Instituut Marketing & Commerce
- Instituut voor Bewegingsstudies
- Instituut voor Paramedische Studies
- Instituut voor Verpleegkundige Studies
- Instituut voor Social Work
- Instituut voor Recht
- Instituut voor Veiligheid
- Instituut voor Arbeid & Organisatie
- Instituut voor Ecologische Pedagogiek
- Institute for Life Sciences & Chemistry
- Institute for Business Engineering
- Institute for Engineering & Design
- Instituut voor Gebouwde Omgeving
- Institute for ICT

# Studiekeuzecheck van Hogeschool Utrecht

## *Gemaakte keuzes*

De studiekeuzecheck (SKC) is per cohort 2014 ingevoerd bij de HU. Deelname is verplicht voor voltijd bachelor- en ad-opleidingen en sinds 2016 hebben ook aanmelders voor deeltijd- en duale opleidingen recht op een studiekeuze-activiteit. Op basis van de SKC krijgen aankomend studenten een advies, namelijk een positief advies, een positief advies met aandachtspunten of een negatief advies. Daarnaast wordt een neutraal advies gegeven aan aankomend studenten die niet naar een verplichte matchingsdag zijn gekomen **met een geldige reden**. Het advies is niet bindend. Aankomend voltijd studenten moeten zich aanmelden vóór 1 mei, dat is een harde deadline behalve voor bepaalde uitzonderingsgroepen, bijvoorbeeld switchers en keuzewisselaars. Deze kunnen zich nog aanmelden tot 1 september.

## *Vorm en inhoud cohort 2014*

Voor de vormgeving van de SKC is gekeken naar de Universiteit Utrecht, waar al met de SKC gewerkt werd. De SKC bestaat voor de voltijdopleidingen uit een digitale intake (vragenlijst) en een matchingsdag bij de opleiding. In het eerste jaar SKC was alleen de digitale intake verplicht. Studenten werden uitgenodigd voor de matchingsdag wanneer ze de digitale intake hadden ingevuld.

De digitale intake bestaat uit 24 standaardvragen voor alle opleidingen. Opleidingen hebben de mogelijkheid enkele opleidingsspecifieke vragen aan de digitale intake toe te voegen. De digitale intake is niet alleen bedoeld om informatie op te halen, maar ook om studenten aan het denken te zetten en te laten reflecteren op hun studiekeuze. Zodoende worden er ook open vragen gesteld over motivatie, beschrijven van de studie in eigen woorden en mogelijke beroepen met de betreffende opleiding. Studenten kregen een terugkoppeling van de online vragenlijst op de matchingsdag door de opleiding.

Op de matchingsdag krijgen studenten een beter beeld van de opleiding en horen zij wat er nodig is om de opleiding succesvol af te ronden. De invulling van de matchingsdag is vrijgelaten aan de opleidingen, zij zijn verantwoordelijk voor de inhoud en de organisatie van de matchingsdag. Na de matchingsdag krijgen studenten binnen drie weken een e-mail met het advies.

### *Wijzigingen na 2014*

Voor cohort 2015 is er een deadline verbonden aan het invullen van de digitale intake, namelijk 1 juni. Dit is ingevoerd omdat in 2014 aankomend studenten soms pas laat de digitale intake invulden en er dan, vanuit matchingsoogpunt, niet veel meer aan hadden.

Vanaf cohort 2016 is deelname aan de matchingsdag voor voltijdopleidingen verplicht gesteld. Dit omdat werd gemerkt dat niet alle aankomend studenten naar de matchingsdag kwamen. De aankomend studenten die niet kwamen, waren vaak de aankomend studenten die juist zouden kunnen profiteren van deze matchingsdag. Het bedenken en uitvoeren van de matchingsdag is nog steeds een taak van het docententeam. Wat opleidingen doen op de matchingsdag is steeds verder naar elkaar toegegroeid, nu bestaat het programma meestal uit proefcolleges, workshops, toetsen, een reflectiegesprek en het advies. Sommige opleidingen voeren individuele gesprekken, sommige opleidingen groepsgesprekken.

Vanaf 2016 hebben ook aanmelders voor deeltijd- en duale opleidingen recht op een studiekeuzeactiviteit. Veel deeltijdopleidingen deden al veel voor de poort, zoals intakegesprekken. De uitval bij deeltijdopleidingen is echter hoog, waarop besloten is de SKC ook bij deeltijdopleidingen structureler aan te gaan pakken.



## Referenties

- Hogeschool Utrecht. (z.d.a). *Organisatie/geschiedenis*. Geraadpleegd op 15 september 2016, van <https://www.hu.nl/overdehu/organisatie/geschiedenis>
- Hogeschool Utrecht. (z.d.b). *Over de Hu*. Geraadpleegd op 20 september 2016, van <https://www.hu.nl/overdehu>

## Bijlage 2

# Interviewgids focusgroep

### *Introductie (20' / 20')*

- Introductie
- Uitleg aanleiding en doelen huidige onderzoek
- Uitleg planning focusgroep, formats en lunch na afloop

### *Hebben jullie op voorhand vragen?*

- Voorstelrondje

### *Relevantie (10' / 30')*

- *Als je terugdenkt aan de periode voorafgaand aan de studiekeuzecheck, waren er toen doelstellingen met betrekking tot de studiekeuzecheck?*
  - Zo ja, welke? Hoe zijn deze bepaald?
  - Zijn de doelstellingen vastgelegd? En zo ja, waar en hoe?
  - Zijn de doelstellingen door de jaren heen veranderd of gelijk gebleven?
    - *Indien veranderd: wat is er veranderd?*
  - Zo nee, hoe komt dat?
  - Zijn er later wel doelstellingen geformuleerd?
- Heeft het hebben van, of het ontbreken van, doelstellingen invloed gehad op de invoering van de SKC? Zo ja, hoe?
  - Waren doelstellingen, achteraf gezien, nodig?

## **Cohérentie (5' / 35')**

### **Indien er doelstellingen waren:**

- Hoe zijn deze verbonden aan de doelstellingen van andere, gerelateerde, maatregelen?
- Welke relatie is er met de instellingsbrede doelstellingen zoals ze in het instellingsplan staan?

### **Indien er geen doelstellingen waren:**

- Welke relatie is er tussen de SKC en de instellingsbrede doelstellingen zoals ze in het instellingsplan staan?

## **Implementatie (20' / 55')**

### **– Op welke manier is de SKC ingevoerd in de hogeschool?**

- Was er sprake van een projectgroep? En zo ja:
  - Wat was het doel van de projectgroep?
  - Hoe is deze tot stand gekomen?
  - Hoe groot was deze projectgroep?
  - Wie (functie/afdeling) zaten hier in?
    - *Waren alle domeinen vertegenwoordigd in de projectgroep?*
  - Hoe vaak is de projectgroep bij elkaar gekomen?
  - Hoe is de samenwerking gegaan?
  - Hebben er, door de jaren heen, wijzigingen plaatsgevonden in de projectgroep?
    - *Zo ja, welke en waarom?*
  - Bestaat de projectgroep nog?
    - *Zo ja, hoe lang blijft de projectgroep bestaan?*
    - *Zo nee, hoe lang heeft de projectgroep bestaan?*
    - *In hoeverre hebben jullie het idee dat de invoering van de SKC, het implementatie proces, is afgerond?*

### **– Welke afdelingen zijn (nog meer) betrokken geweest?**

- Welke rol had elke afdeling?
- Zijn docenten en studenten betrokken geweest? En zo ja, hoe?
- Terugkijkend naar alle betrokkenen bij de invoering van de SKC, zowel in de projectgroep als daarbuiten, wie zijn dan vooral belangrijk geweest? En wie minder?

### ***Draagvlak (10'/ 65')***

- *Hadden jullie het idee dat er draagvlak was voor de SKC?*
  - Waar merkte je dat aan?
  - Welke invloed heeft dit gehad?
  - Is er gezocht naar draagvlak?
  - Zo ja, op welke manier?
  - Welke invloed heeft dit gehad?

### ***Vorm & Uitvoering (25'/ 90')***

*Wat betreft de vorm van de SKC hebben we jullie en format gestuurd om deze te beschrijven. In dit gesprek wil ik dan ook niet te veel ingaan op de vorm van de SKC. Kennen jullie elkaars SKC modellen?*

*Zo ja, dan kunnen we verder gaan, zo nee dan kunnen we ze even kort benoemen. Indien nodig:*

- Waar bestond de SKC uit in het eerste jaar dat deze werd ingevoerd? (kort)
  - Hoe zijn jullie tot deze vormgeving gekomen?
  - Wat was de reden om hiervoor te kiezen?
- Waar bestond de SKC uit, in het tweede jaar dat deze werd uitgevoerd?
  - Waren er veranderingen t.o.v. 2014 en zo ja, welke en waarom?
- Zijn er daarna nog aanpassingen gemaakt? Welke en waarom?

*Als je denkt aan de uitvoering van de SKC, en je denkt terug aan het eerste jaar dat de SKC werd ingevoerd (2014)....*

- Hoe is toen de uitvoering gegaan?
  - Controlevraag, sommige instellingen werkten al langer met een vorm van SKC: In welk jaar werd de SKC voor het eerst uitgevoerd?
  - Wat ging goed?
  - Wat ging minder goed?
  - Is er iets gedaan met de punten die minder goed gingen? Zo ja, wat?
  - Wat vonden studenten van de SKC?
  - Wat vonden docenten van de SKC?

- Als je denkt aan het tweede jaar met de SKC (2015), hoe is toen de uitvoering gegaan?
  - Wat ging goed?
  - Wat ging minder goed?
- En daarna? Hoe gaat het nu met de SKC?
  - In hoeverre worden er nog aanpassingen gedaan in de uitvoering? Welke en waarom?

### **Effectiviteit (5'/ 95')**

- *Indien er doelstellingen waren: Zijn deze bereikt?*
  - Hoe wordt dat bepaald/beoordeeld?
- *Wordt er iets gedaan om de kwaliteit van de studiekeuzecheck te waarborgen?*
  - Zo ja, wat? Op welke manier?

### **Efficiëntie (5'/ 100')**

- *Vinden jullie dat de resultaten in verhouding staan tot de ingezette middelen?*
  - Waarom wel/niet?

### **Reflectie (15'/ 115')**

*We hebben verschillende factoren besproken met betrekking tot de invoering van de SKC. Als je alles samen neemt en terugdenkt aan het volledige implementatie proces...*

- Wat zijn dan de voornaamste succesfactoren bij de invoering van de SKC geweest?
- En wat zijn de voornaamste factoren geweest die minder goed, of niet goed, zijn gegaan?
- Wat zou je een volgende keer anders doen? En hoe?
- Hoe zien jullie de toekomst van de SKC?

### **Afsluiting (5'/ 120')**

- Zijn er onderwerpen niet aan de orde gekomen, die volgens jullie belangrijk zijn als het gaat om de invoering van de SKC?

Dan wil ik jullie hartelijk bedanken voor jullie deelname.

## Bijlage 3

# Interviewgids casusbeschrijvingen

### *Introductie (10'/10')*

- Introductie
- Uitleg huidige onderzoek

Welkom, fijn dat je mee wilt werken aan dit onderzoek en vandaag tijd hebt om met ons te praten.

Ik zal eerst even kort iets toelichten over de achtergrond van het onderzoek en wat we vandaag willen gaan doen. Het onderzoek is opgezet op verzoek van de Vereniging Hogescholen met als doel om inzicht te krijgen in succes en faalfactoren van de studiekeuzecheck. We voeren het onderzoek uit bij vijf hogescholen in de Randstad. Voor het onderzoek zullen we zowel deskresearch als kwalitatief onderzoek uitvoeren en een aantal casusbeschrijvingen optekenen. Dit gesprek zal dienen voor het optekenen van zo'n casusbeschrijving.

In de casusbeschrijving willen we de invoering van de SKC weergeven en hoe deze invoering is gegaan bij opleiding X. We willen daarbij zowel kijken naar de start als ook de doorontwikkeling van de SKC.

Het gesprek zullen we na afloop uitwerken tot een casusbeschrijving. Dit zullen we je toesturen, zodat je hier feedback op kunt geven. De casusbeschrijving zal letterlijk worden opgenomen in het eindverslag of als aparte bundel. Laat het ons dus vooral weten als er iets niet goed geïnterpreteerd is of je andere feedback hebt.

Voor we gaan starten wil ik vragen of je er bezwaar tegen hebt dat we het gesprek opnemen? De opname zal alleen gebruikt worden om, indien nodig, onderdelen van het gesprek terug te kunnen luisteren om het gesprek zo goed mogelijk te kunnen uitwerken.

### *Heb je op voorhand vragen?*

Dan zou ik willen beginnen met een kort voorstelrondje.

- Voorstelrondje

*We zullen het gaan hebben over de invoering van de SKC bij opleiding X.*

- *Hoe groot is deze opleiding bij jullie?*

Zoals ik al aangaf zal de casusbeschrijving gaan over de invoering van de SKC. Ik wil daarbij beginnen met het eerste jaar dat de SKC werd ingevoerd, cohort 2014.....

### *Eerste jaar SKC, 2014*

#### *Plan (7'/ 17')*

#### *Doelstellingen (2'/ 12')*

- *Als je terugdenkt aan het eerste jaar met de SKC, hadden jullie toen als opleiding doelstellingen met betrekking tot de SKC?*
  - Zo ja, welke? Hoe zijn deze bepaald?

#### *Draagvlak (5'/ 17')*

- *Was er draagvlak voor de SKC bij jouw opleiding?*
  - Waar merkte je dat aan?
  - Welke invloed heeft dit gehad?
  - Zo ja, hoe is draagvlak ontstaan?
  - Is er gezocht naar draagvlak?
  - Zo ja, op welke manier?



## **Do (10' / 27')**

### **Vormgeving (5' / 22')**

- *Zou je een korte beschrijving kunnen geven van de vorm en inhoud van de SKC van cohort 2014, dus het eerste jaar dat de SKC werd uitgevoerd. Waar bestond de SKC uit?*
- *Hoe is vorm en inhoud van de SKC tot stand gekomen?*
  - Hoe zijn jullie tot deze vormgeving gekomen?
- *In hoeverre hadden jullie, als opleiding, de vrijheid om de SKC zelf vorm te geven?*
  - Hadden jullie meer of minder vrijheid gewenst?

### **Uitvoering (5' / 27')**

- *Hoe ging in dat eerste SKC jaar de uitvoering bij jouw opleiding?*
- *Wat ging goed?*
- *Wat ging minder goed?*

## **Check (15' / 42')**

### **Evaluatie (4' / 31')**

- *Werd de SKC vanuit de opleiding geëvalueerd?*
  - Zo ja, hoe?
  - Wat kwam uit deze evaluatie?
  - Wat vonden studenten van cohort 2014 van de SKC bij jouw opleiding?
  - Wat vonden docenten van de SKC, cohort 2014, bij jouw opleiding?

### **Effectiviteit (4' / 35')**

- *Welke resultaten zijn, in dat eerste jaar SKC, bereikt?*
  - Hoe zijn deze gerelateerd aan de doelstellingen?
  - Zijn de doelstellingen bereikt?

### **Reflectie eerste jaar SKC (7'/ 42')**

*Als je terugdenkt aan het volledige proces rondom de invoering van de SKC in het eerste jaar bij jouw opleiding, van het opzetten, plannen, uitvoeren tot en met de evaluatie...*

- Wat zijn dan de voornaamste succesfactoren geweest?
- En wat zijn de voornaamste factoren geweest die minder goed, of niet goed, zijn gegaan?
- In hoeverre was er sprake van bevorderende factoren vanuit het instellingsbeleid?
- In hoeverre was er sprake van belemmerende factoren vanuit het instellingsbeleid?

### **Act (ontwikkeling in de jaren daarna) (11'/ 53')**

*We hebben nu de invoering van de SKC in het eerste jaar, 2014, uitgebreid besproken. Als je denkt aan alle punten die we besproken hebben en terugkijkt op het jaar daarna...*

- Wat waren dan in 2015 de grootste of belangrijkste veranderingen?
- En waarom?
- En wat waren het jaar daarna, 2016, de grootste of belangrijkste veranderingen?
- En waarom?

*En als je denkt aan de andere dingen die we besproken hebben, namelijk de doelstellingen, het draagvlak, de vormgeving, uitvoering, evaluatie en wat er bereikt is (niet benoemen wat al aan bod is gekomen), zijn er nog andere dingen veranderd in de jaren daarna?*

- *Optioneel kan gericht doorgevraagd worden:*
  - In hoeverre is er iets veranderd in de doelstellingen?
  - In hoeverre is het draagvlak door de jaren heen veranderd?
  - In hoeverre is er iets veranderd in de vorm en inhoud van de SKC?
  - Hoe ging, ná dat eerste SKC jaar, de uitvoering van de SKC bij jouw opleiding?

- In hoeverre is er iets veranderd in de manier waarop jullie de SKC evalueren?
- In hoeverre zijn de resultaten van de SKC, wat ermee bereikt is, veranderd?
  - In hoeverre is de mening van studenten over de SKC bij jouw opleiding veranderd?
  - In hoeverre is de mening van docenten over de SKC bij jouw opleiding veranderd?

### **Overkoepelende reflectie SKC (5'/ 58')**

*Als je denkt aan de invoering en doorontwikkeling van de SKC, en je kijkt terug op alle voorgaande SKC jaren...*

- Wat zijn dan, bij de opleiding, de voornaamste succesfactoren?
- En wat zijn, bij de opleiding, de voornaamste factoren die minder goed, of niet goed, zijn gegaan?
  - Zou je dat een volgende keer anders doen? Zo ja, hoe?
- Vind je dat de resultaten van de SKC in verhouding staan tot de ingezette middelen?
  - Waarom wel/niet?
- Hoe zie je de toekomst van de SKC?

### **Afsluiting (2'/ 60')**

*We hebben het uitgebreid gehad over de invoering van de SKC in 2014 en de ontwikkeling ervan in de jaren daarna.*

- Zijn er onderwerpen niet aan de orde gekomen, die volgens jou belangrijk zijn als het gaat om de invoering van de SKC?

Dan wil ik je hartelijk bedanken voor je deelname.