

GOED OP WEG MET DE WERKAGENDA EN HET STAGEPACT?

NAJAARSRAPPORTAGE 2025 WERKAGENDA & STAGEPACT –
PRIORITEIT 2 OVERGANG ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

ONDERZOEKSRAPPORT

Oberon
onderzoek | advies

dialogic

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

KOEN VAN DER VEN, DANIEL PRITSCH (SEO)
DEBBIE KOOIJ, ESTHER KAMPHUIS (OBERON)
JASPER VELDMAN (DIALOGIC)

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, NOVEMBER 2025

Samenvatting

Er zijn een aantal positieve, landelijke ontwikkelingen op de doelstellingen binnen prioriteit 2 van de Werkagenda en het Stagepact, maar ook een aantal waar het beeld wisselend is of waar extra aandacht nodig is. Er is tot nu toe weinig samenhang gevonden tussen de inzet van instellingen qua middelen en activiteiten met de ontwikkeling van indicatoren.

De landelijke Werkagenda mbo 2023-2027 richt zich op drie pijlers: het vergroten van kansengelijkheid, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en het vernieuwen van het onderwijs. Het Stagepact MBO 2023-2027 vult dit aan met afspraken over het tegengaan van stagediscriminatie, betere stagebegeleiding, voldoende stageplekken en een passende vergoeding voor studenten.

Deze tweede voortgangsrapportage van de monitor van de Werkagenda en het Stagepact gaat in op de tweede prioriteit van de Werkagenda: de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De monitor is bedoeld 1) om inzicht te bieden in de landelijke ontwikkeling van de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact op het gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en 2) in hoeverre dat (enigszins) te verklaren is vanuit de maatregelen die mbo-instellingen en hun stakeholders nemen. We presenteren de ontwikkelingen van studiejaar 2024/25 op basis van onder meer DUO-registratiegegevens, de tussentijdse JOB-meting 2025 en, nieuw dit jaar, de e-file verantwoording van mbo-instellingen.

In het onderzoek komen enkele positieve ontwikkelingen naar voren en enkele aandachtspunten met betrekking tot de uitvoering van de maatregelen binnen de Werkagenda en het Stagepact. Op hoofdlijnen zijn dit de conclusies.

Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Positieve ontwikkelingen

- De gediplomeerde uitstroom in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is stabiel gebleven, terwijl de totale gediplomeerde uitstroom is gedaald. Deze opleidingen weten dus relatief goed afgestudeerden af te leveren.
- Vmbo-leerlingen zijn beter bekend met de website KiesMBO, die steeds vaker een rol speelt bij hun studiekeuze.
- In 2024 hadden 16 instellingen actieve inschrijvingen voor het domeinoverstijgend oriëntatieprogramma (OCW-registraties). Volgens de e-file nemen 26 instellingen deel of zijn dit van plan.
- Na enkele jaren van dalende instroom zien we weer een toename van mbo-studenten.

Aandachtspunten en/of wisselend beeld

- De toename van het aantal mbo-studenten heeft ook aandachtspunten. Er is vooral meer instroom in entree-opleidingen en niveau 2, meer instroom van jonge studenten, meer nieuwe instroom, en meer instroom van ongediplomeerden.
- De tevredenheid van niveau 3 en 4 studenten over de hulp van de school bij de keuze verder leren of werken is nog niet toegenomen, al is de ontevredenheid wel gedaald en zien we een verband tussen de verplichte maatregel LOB en de tevredenheid van niveau 3 studenten.

- De totale gediplomeerde uitstroom neemt verder af, vooral bij bol-opleidingen en op niveau 4. Dit hangt samen met de lagere instroom in voorgaande jaren.
- Er wordt niet vaker gekozen voor een beroepsopleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven. Dat ligt vooral aan het afnemende aantal en aandeel switchers richting deze opleidingen.

Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact

Positieve ontwikkelingen

- Bij de instellingen die deelnamen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is de tevredenheid over de begeleiding vanuit school tijdens stages enigermate gestegen. Er zijn echter nog wel stappen te zetten in de komende jaren om de tevredenheid van studenten te verbeteren.
- De tevredenheid van studenten (zowel bol als bbl) over de begeleiding van het leerbedrijf is positief, deze ligt rond de 65 tot 70 procent. Echter moeten de meeste instellingen nog een afstand overbruggen richting hun streefwaarde.

Aandachtspunten en/of wisselend beeld

- Bijna alle instellingen zeggen te streven naar drie contactmomenten tijdens de stage, maar volgens studenten en praktijkopleiders wordt dit slechts beperkt gerealiseerd.
- Hoewel steeds meer cao's afspraken maken over stagevergoedingen (inmiddels voor bijna de helft van de werkenden), groeit het aantal mbo'ers dat daadwerkelijk een stagevergoeding ontvangt slechts langzaam. Wel zijn er vier instellingen die uit zichzelf inzetten op het bevorderen van een (passende) stagevergoeding.
- 11 procent van de studenten geeft aan stagediscriminatie te hebben ervaren.
- Kennis over preventie en aanpak van stagediscriminatie is beperkt. Bovendien wordt het herkennen van stagediscriminatie als complex ervaren. Gesproken professionals voelen zich niet altijd toegerust om ermee aan de slag te gaan. Bij ongeveer de helft van de opleidingsteams is er een goede voorlichting aan studenten over stagediscriminatie tijdens hun voorbereiding op de stage, maar bij de andere helft lijkt dit (grotendeels) te ontbreken.
- Bij leerbedrijven zorgt het gebrek aan herkenning van stagediscriminatie ervoor dat ze geen noodzaak zien om hun stagepraktijk aan te passen. De opvatting van leerbedrijven dat stagediscriminatie niet speelt bij het eigen stagebedrijf, werkt contraproductief in het stellen van een sociale norm en voor het draagvlak voor de aanpak van stagediscriminatie.
- Het aantal stagetekorten lijkt toe te nemen, maar het gaat in totaal om niet meer dan twee procent van de studenten.

Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing

Positieve ontwikkelingen

- Het mbo-werkveld boekt vooruitgang bij bij- en omscholing: er worden meer mbo-certificaten en praktijkverklaringen verstrekt, het aandeel bbl'ers onder gediplomeerden groeit en meer dan de helft van de bekostigde instellingen neemt deel aan de LLO-katalysator.

Aandachtspunten en/of wisselend beeld

- Binnen deze doelstelling zijn geen concrete aandachtspunten gesignaleerd. Wel ontbreken indicatoren op deze doelstelling, waardoor het lastig is om vast te stellen of de sector daadwerkelijk op koers ligt.

Een meerderheid van de instellingen (tussen de 66 en 72 procent) geeft aan de uitvoering van de meeste activiteiten verloopt zoals verwacht. Of de activiteiten effectief zijn, zijn instellingen minder eenduidig over. Sommige instellingen zien de activiteiten als effectief (36-40 procent), andere een klein beetje effectief (10-24 procent), bij

weer andere verschilt de effectiviteit per activiteit (31-42 procent). In de toelichtingen van instellingen lezen we dat hierin meespeelt dat de uitvoering nog in de opstartfase zit en dat er daardoor nog geen zicht is op de effectiviteit. Andere instellingen lichten toe verder te zijn met de uitvoering en positieve ontwikkelingen te zien. Het is vanuit de toelichting niet altijd vast te stellen of het oordeel over de effectiviteit gesubstantieerd is met harde cijfers. Zo zijn er namelijk instellingen die duidelijk aangeven nog geen harde cijfers te hebben en daarom geen uitspraak doen over de effectiviteit.

Over het algemeen valt op dat de relatie tussen de inzet van instellingen qua middelen en activiteiten met de ontwikkeling op indicatoren nog beperkt zichtbaar is. We baseren ons in deze voortgangsrapportage op één jaar aan bestedingen en voortgang. Mogelijke verklaring is dus dat instellingen zich nog in een pilot- of opstartfase bevinden met hun activiteiten. Daarnaast kan een oorzaak zijn dat instellingen op heel veel zaken tegelijk inzetten, of dat de tussentijdse JOB-meting 2025 slechts een deel van de instellingen omvat ($n=29$). We zien ook geen verband tussen de beoordeling van de effectiviteit van maatregelen door instellingen of de beoordeling van de voortgang met de ontwikkeling van indicatoren.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1 Inleiding	6
1.1 Achtergrond	6
1.2 Onderzoeksverantwoording	7
1.3 Leeswijzer	10
2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep	11
2.1 Financiële besteding aan doelstelling	11
2.2 Voortgang genomen maatregelen	12
2.3 Ontwikkeling indicatoren	17
2.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen	29
2.5 Reflectie	30
3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact	32
3.1 Financiële inzet doelstelling	32
3.2 Voortgang genomen maatregelen	33
3.3 Ontwikkeling indicatoren	36
3.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen	50
3.5 Reflectie	51
4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing	54
4.1 Financiële inzet doelstelling	54
4.2 Voortgang genomen maatregelen	55
4.3 Ontwikkeling indicatoren	59
4.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen	63
4.5 Reflectie	64
Literatuurlijst	66
Bijlage A Overzicht voortgang maatregelen	67
Bijlage B Financiële inzet	76
Bijlage C Aanvullende resultaten	77

1 Inleiding

Dit rapport monitort de tweede doelstelling van landelijke Werkagenda mbo 2024-2027 over het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het Stagepact MBO 2023-2027. Het is de tweede najaarsrapportage met een update over de voortgang en acties ondernomen door mbo-instellingen en andere ondertekenaars van de Werkagenda en het Stagepact.

1.1 Achtergrond

Om ervoor te zorgen dat het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) een cruciale rol kan blijven spelen in de Nederlandse economie en samenleving, is geïnvesteerd in het versterken van het mbo via de landelijke Werkagenda mbo 2023-2027 en het Stagepact MBO 2023-2027.

Landelijke Werkagenda mbo 2023-2027

De investeringen zijn uitgewerkt in de landelijke Werkagenda mbo 2023-2027 (kortweg: de Werkagenda).¹ De Werkagenda kent drie prioriteiten: 1) gelijke kansen, 2) aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en 3) onderwijs voor de toekomst. Binnen dit onderzoek ligt de focus op de tweede prioriteit uit de Werkagenda, het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Deze tweede prioriteit is door de partners uitgewerkt in drie doelstellingen:

- 2.1. Meer studenten kiezen een opleiding die past bij hun interesses en talenten en die kan leiden naar een baan met zekerheid voor de toekomst;
- 2.2. We bannen stagediscriminatie uit en zorgen dat studenten een passende vergoeding krijgen. Studenten in het mbo krijgen een goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en de ambities van de student;
- 2.3. Het mbo draagt bij aan het omscholen en bijscholen van werkenden en werkzoekenden, vooral in sectoren waar veel mensen nodig zijn. Werkgevers en mbo-scholen maken hier afspraken over en de overheid stelt subsidies beschikbaar.

Stagepact MBO 2023-2027

Naast de Werkagenda is er het Stagepact MBO 2023-2027 (kortweg: het Stagepact).² In dit Stagepact staan de afspraken om ervoor te zorgen, dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden. Het Stagepact is ondertekend door vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden. Binnen het Stagepact staan vier thema's centraal:

1. Verbeteren van stagebegeleiding: Studenten krijgen goede begeleiding door de school en door het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan. Hierbij hoort ook goed contact tussen school, leerbedrijf en student;

¹ Ministerie van OCW, NRTTO, VNG, SBB, VNO-NCW, MKB-Nederland, Beroepsvereniging Opleiders MBO, JBO-MBO, MBO-Raad (2023) Samen Werken aan Talent. Werkagenda Mbo 2023-2027.
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-207c34db2672536cd275fb41e0ae09978892d1/pdf>

² Rijksoverheid (2023) Stagepact MBO 2023-2027.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>

2. Uitbannen van stagediscriminatie: Stagediscriminatie is onacceptabel. Iedere student heeft recht op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Door met maatregelen in te zetten op het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie, wordt stagediscriminatie tegengegaan;
3. Zorgen voor voldoende stages: Het is belangrijk dat er voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stageplekken en leerbanen zijn en blijven én dat deze goed vindbaar zijn voor studenten;
4. Een passende vergoeding: Studenten krijgen een passende vergoeding voor de stage. De vergoeding moet minimaal alle kosten dekken, die een student moet maken om stage te kunnen lopen bij een bedrijf. Boven op deze onkostenvergoeding stimuleren de partijen uit het Stagepact om een passende stagevergoeding te geven aan bol-studenten. De sociale partners maken hier afspraken over in alle cao's.

Doelstelling 2.2 van de Werkagenda komt overeen met de vier thema's uit het Stagepact. Het Stagepact is de leidende en uitgebreidere versie van doelstelling 2.2 van de Werkagenda.

1.2 Onderzoeksverantwoording

Doel monitor

Voor de Werkagenda geldt dat het van belang is dat alle betrokken partijen met elkaar het gesprek voeren over de uitvoering en over welke maatregelen wel en niet werken. Het is daarom van belang om de voortgang op het bereiken van de doelstellingen en de bijbehorende maatregelen nauwgezet te volgen en eventueel bij te sturen als dat nodig blijkt. Voor elk van de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren.

Voor deze indicatoren is in de startrapportage de ontwikkeling voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Werkagenda en Stagepact zo goed mogelijk in kaart gebracht, naar gelang data daarover beschikbaar zijn gesteld via OCW. In de najaarsrapportage 2024 stonden de kwaliteitsagenda's van mbo-instellingen centraal. Instellingen hebben onder andere aangegeven wat hun ambities zijn met betrekking tot de te volgen indicatoren, welke maatregelen ze daarvoor gaan ondernemen en hoeveel middelen ze inzetten. Daarnaast is de ontwikkeling op de indicatoren tot dan toe weergegeven.

In de huidige najaarsrapportage geven we een update van 1) de ontwikkeling van de indicatoren met een nieuwe ronde aan data, 2) de maatregelen zoals genomen door de ondertekenaars van de Werkagenda en 3) specifiek de acties die ondernomen zijn door mbo-instellingen, zoals verantwoord via de e-files. We brengen daarnaast de samenhang tussen de genomen acties en bestedingen van instellingen met de ontwikkeling van de indicatoren in kaart.

Onderzoeksvragen

De monitor dient de volgende hoofdvragen te beantwoorden:

- Is er landelijk een ontwikkeling te zien op de doelstellingen van de Werkagenda mbo en het Stagepact op het gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt?
- In hoeverre is dat (enigszins) te verklaren vanuit de maatregelen die mbo-instellingen en hun stakeholders nemen voortvloeiend uit de Werkagenda mbo, het Stagepact en de Kwaliteitsafspraken mbo?
- In hoeverre is er sprake van samenhang tussen verschillen in ingezette middelen en maatregelen en de ontwikkeling van indicatoren (ook in relatie tot de geformuleerde ambities streefwaarden).

Onderzoeksonderdelen

In het onderstaande schema zijn vier onderdelen van de monitor en hun doelen weergegeven. Per onderdeel is aangegeven of die in deze rapportage aan bod komt.

Tabel 1.1 De onderdelen van de monitor die in deze najaarsrapportage aan bod komen

Onderdeel	Doel	In deze rapportage	In vervolgrapportages
Literatuur	Bestaande inzichten achterhalen over relevante onderwerpen.	Ja, indien nieuwe informatie beschikbaar	Jaarlijkse update van de (nieuwe) literatuur
Plananalyse/e-file verantwoording	Op basis van de e-file verantwoording achterhalen waar de mbo-instellingen (vooral) op inzetten.	Ja, e-file verantwoording	Jaarlijks bekijken we de e-file verantwoording
Voortgang doelstellingen en Stagepact	Indicatoren volgen om de voortgang van de doelen van het Stagepact en de Werkagenda in beeld te krijgen, en bij te sturen waar nodig.	Ja	Jaarlijkse update op basis van nieuwe jaargangen
Evaluatie	Verklaringen achterhalen voor de voortgang van doelstellingen	Ja	Jaarlijkse update op basis van nieuwe jaargangen

Gebruikte databronnen

Voor de monitoring maken we gebruik van openbare data of data die het ministerie van OCW ons ter beschikking heeft gesteld. Dat zijn voor dit rapport gegevens afkomstig van de volgende databronnen:

- E-file verantwoording mbo-instellingen: via de e-file verantwoording hebben mbo-instellingen gegevens aangeleverd over hun activiteiten, de voortgang en de beoordeling van de effectiviteit, over uitgaven en aanpassingen in de begroting per doelstelling, over streefwaardes van kernindicatoren en nog veel meer. Indien er aanpassingen zijn geweest van begrotingen op doelstellingsniveau zijn die doorgevoerd in de berekeningen. Zie verderop over hoe we de streefwaardes hebben verwerkt in dit onderzoek;
- Begrotingen kwaliteitsagenda's mbo-instellingen;
- Onderwijsregistratiegegevens (DUO);
- Tussentijdse JOB-meting 2025: 29 instellingen hebben deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025. Sommige overige instellingen (n=6) hebben een eigen uitvraag georganiseerd onder hun studenten. We hebben verder weinig zicht bij hoeveel studenten de alternatieve vragenlijst is afgenomen. Weer andere instellingen hebben zich gebaseerd op de Studentenpeiling of de JOB-monitor 2024. Bij weer andere instellingen is het niet duidelijk (er is bijvoorbeeld simpelweg gezegd "JOB"). In het rapport laten we de resultaten voor de groep instellingen die heeft deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 afzonderlijk zien van de instellingen die dat niet hebben gedaan. Conclusies over de ontwikkeling moeten dus met voorzichtigheid benaderd worden.
- CBS Schoolverlatersonderzoek (SVO);
- CBS-onderzoek naar stages en banen van studenten in het mbo;
- SBB-rapportage meldingen stagediscriminatie;
- SBB BPV Monitor (2025);
- Studentenpeiling 2025;
- SBB Stagebarometer;

- [DUO Open data](#);
- [Verschillende onderzoeksrapporten over stagematching, stagediscriminatie en stagevergoedingen](#).

Nieuwe streefwaardes uit de e-file

In de e-file verantwoording is mbo-instellingen gevraagd naar meerdere zaken met betrekking tot de uitwerking van hun kwaliteitsagenda's. Instellingen kregen de mogelijkheid om de kwaliteitsagenda's aan te vullen wanneer deze onvolledig waren. Bijvoorbeeld wanneer zij geen streefwaarde hebben gegeven voor indicatoren waar dat wel moest.

Tabel 1.2 laat zien hoe vaak er streefwaardes in de e-file zijn opgegeven (hogere, lagere of helemaal nieuwe streefwaardes) en wat de gevolgen zijn als we deze streefwaardes meerekenen in de gemiddelden.³ Wat daarin opvalt is dat er geen hogere of lagere streefwaardes worden opgegeven bij de indicatoren tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding vanuit school. Dat gebeurt wel op de andere indicatoren (tevredenheid over stagebegeleiding vanuit leerbedrijf en tevredenheid over hulp van school bij keuze verder leren of werken). Hogere streefwaardes komen vaker voor dan lagere streefwaardes, behalve bij de tevredenheid van bbl-studenten over de begeleiding vanuit het leerbedrijf.

Onderaan de tabel laten we zien in welke mate het uitmaakt voor de gemiddelde streefwaarde wanneer we de nieuwe streefwaardes includeren, wanneer we alle aanpassingen includeren (zowel hoger als lager) en wanneer we alleen de nieuwe en naar boven bijgestelde streefwaardes includeren. Het maakt voor de gemiddelde streefwaarde niet gek veel uit. In dit rapport hebben we alle nieuwe streefwaarden en naar boven bijgestelde streefwaardes overgenomen uit de e-file verantwoording. Naar beneden bijgestelde streefwaarden zijn dus niet meegenomen, omdat het niet duidelijk is waarom deze naar beneden zijn bijgesteld. In de andere deelonderzoeken is dezelfde werkwijze gehanteerd.

Ondanks het toevoegen van nieuwe streefwaardes en bijstellingen naar boven, valt op dat de streefwaarden met betrekking tot tevredenheid hulp bij keuze verder leren of werken en met betrekking tot tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit school laag zijn. Gemiddeld mikt het mbo-werkveld erop dat minder dan de helft van de studenten tevreden is. Of er sprake is van weinig ambitie, of juist van realisme (is het realistisch om de tevredenheid met enkele tientallen procentpunten te kunnen verbeteren in een paar jaar tijd?), kunnen we niet goed beoordelen.

³ Er was één onrealistische streefwaarde (tevredenheid van 0) die we hebben genegeerd.

Tabel 1.2 Nieuwe streefwaardes uit de e-file en de gevolgen daarvan.

	Tevredenheid hulp bij keuze verder leren of werken				Tevredenheid stagebegeleiding school	Tevredenheid stagebegeleiding leerbedrijf	
	Entree	Niv 2	Niv 3	Niv 4	bol	bol	bbl
Aantal met streefwaarde in kwaliteitsplan	33	37	38	38	36	33	32
Aantal met hogere streefwaarde in e-file	6	9	5	4	0	17	0
Aantal met lagere streefwaarde in e-file	0	1	3	5	0	1	9
Aantal met nieuwe streefwaarde in e-file	4	4	4	4	7	8	8
Gemiddelde streefwaarde <u>zonder aanpassing</u> uit e-file	47%	43%	42%	41%	47%	67%	71%
Gemiddelde streefwaarde <u>inclusief nieuwe streefwaardes</u> uit e-file	45%	44%	42%	41%	46%	67%	70%
Gemiddelde streefwaarde <u>inclusief alle aanpassingen</u> uit e-file	51%	45%	42%	40%	46%	71%	69%
Gemiddelde streefwaarde <u>inclusief nieuwe en naar boven bijgestelde aanpassingen</u> uit e-file	51%	45%	42%	41%	46%	71%	70%

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2, 3 en 4 bespreken respectievelijk de drie doelstellingen van prioriteit 2 van de Werkagenda. Het Stagepact is onderdeel van de tweede doelstelling en wordt zodoende besproken in Hoofdstuk 3. Reflecties op de resultaten per doelstelling zijn te vinden aan het eind van ieder hoofdstuk. De samenvatting brengt alle conclusies samen. In de bijlagen zijn aanvullende overzichten en resultaten opgenomen.

2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Er is meer instroom in het mbo, vooral bij niveau 2 en entree. Het betreft vooral nieuwe instroom, maar niet in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven. De tevredenheid over keuze verder leren of werken behoeft aandacht bij niveau 3 en 4 studenten.

Dit hoofdstuk gaat over de eerste doelstelling van prioriteit twee van de Werkagenda. Die doelstelling luidt voluit:

Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hun perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- Paragraaf 1 bespreekt de mate waarin mbo-instellingen hun budget aan deze doelstelling uitgeven;
- Paragraaf 2 geeft weer welke acties mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te bewerkstelligen, hoe dat volgens hen verloopt en hoe effectief ze hun acties vinden. Dit hebben instellingen ingevuld in de e-file verantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de financiële besteding en acties ondernomen door instellingen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 geeft een reflectie van de resultaten.

2.1 Financiële besteding aan doelstelling

Tabel 2.1 geeft weer hoeveel instellingen in 2024 hebben uitgegeven van het totale, voor doelstelling 2.1 begrote bedrag van de kwaliteitsmiddelen. Dat komt neer op het eerste jaar van de vier jaren waarover de kwaliteitsmiddelen van de Werkagenda besteed kunnen worden. Bijna de helft van de instellingen heeft een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling besteed na dit eerste jaar. Er is een groep instellingen die meer dan 30 procent heeft besteed, één instelling heeft 48 procent besteed. Dat zijn vaker kleinere beroepscolleges, maar er zijn grotere ROC's met een dergelijk hoge besteding. In paragraaf 2.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.

Tabel 2.1 Bijna de helft van de instellingen heeft een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling al besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 voor 2.1 t.o.v. begroting 2.1	Aantal instellingen
Minder dan 20%	8 (16%)
20% tot 25%	12 (24%)
25% tot 30%	24 (47%)
30% of meer	7 (14%)
Totaal	51 (100%)

Bron: E-files & begrotingen mbo-instellingen (2025)

Ook hebben we gekeken naar hoeveel instellingen hebben uitgegeven aan doelstelling 2.1 in 2024 in relatie tot het totale budget voor de periode 2024-2027. De resultaten zijn opgenomen in Tabel B.1 in de bijlage. Gemiddeld besteden instellingen iets meer dan 2 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 aan deze doelstelling. In zijn totaliteit gaat het om een bedrag van ongeveer 62 miljoen euro. Zeven instellingen hebben minder dan 1 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 besteed aan deze doelstelling. Aan de andere kant is er een instelling die in 2024 bijna 10 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 heeft besteed aan deze doelstelling. De uitgaven van deze instelling aan doelstelling 2.1 bedragen 31 procent van haar begrote bedrag voor deze doelstelling.⁴ In paragraaf 2.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.

2.2 Voortgang genomen maatregelen

2.2.1 Uitgevoerde activiteiten door instellingen

Voor doelstelling 2.1 geldt dat de instellingen de keuze hadden uit vijf activiteiten, waarvan er één verplicht was. In Tabel 2.2 is te zien hoeveel instellingen elk van de activiteiten hebben uitgevoerd.

⁴ Deze instelling (kleine ROC) heeft bij doelstellingen 2.2 en 2.3 ongeveer 50 procent van de begrote bedragen al uitgegeven. Deze instelling heeft niet meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, dus we kunnen in deze meting niet achterhalen of de uitgaven van deze instelling hebben geleid tot significante verbeteringen.

Tabel 2.2 Bijna alle instellingen hebben de verplichte activiteit rondom LOB uitgevoerd

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven*	47 (94%)
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	46 (92%)
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	26 (52%)
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	41 (82%)
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	32 (64%)
Andere activiteit(en)	12 (24%)

* Verplichte activiteit

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

De meest uitgevoerde activiteit is investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB. Dit wordt door 47 van de 50 instellingen gedaan. Ondanks dat het verplicht is voeren drie instellingen deze activiteit niet uit.⁵ De andere instellingen lichten toe dat ze inzetten op studiekeuzeactiviteiten zoals meeloopdagen en open dagen, praktijkervaring via bedrijfsbezoeken, gastlessen, stages, keuzevakken en masterclasses, en persoonlijke begeleiding door intensievere inzet van studentcoaches, leerwerkmakelaars en coachgesprekken. Daarnaast zijn Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting (46/50) en Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat (41/50) veel uitgevoerde activiteiten (zoals de Lerende Regio Arnhem). 26 instellingen geven aan deel te nemen aan het domeinoverstijgend oriëntatieprogramma, waarover later meer.

Twaalf instellingen hebben aangegeven dat ze nog andere activiteiten hebben uitgevoerd. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn gezamenlijke bedrijfsbezoeken door vo- en mbo-docenten, het inrichten van labs/werkplaatsen waar studenten hun vaardigheden kunnen oefenen en een verdere doorontwikkeling en professionalisering van de interne aanpak ten aanzien van kansrijk opleiden.

De meeste instellingen (35/50) voeren binnen deze doelstelling vier tot vijf activiteiten uit. Een enkeling voert er zes uit en één instelling voert slechts één activiteit uit (niet weergegeven).

Verloop van de activiteiten

Aan de onderwijsinstellingen is ook gevraagd om aan te geven of de uitvoering van de activiteit(en) is verlopen zoals bedacht. In Tabel 2.3 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Het grootste deel van de instellingen (66 procent) geeft aan dat de meeste activiteiten worden uitgevoerd zijn verlopen zoals verwacht. Een zesde geeft aan dat de dit zelfs geldt voor alle activiteiten. Geen enkele instelling heeft aangegeven dat dit geldt voor geen van hun activiteit.

⁵ Uit de toelichting wordt niet duidelijk waarom ze deze verplichte activiteit niet uitvoeren

Tabel 2.3 Uitvoering verloopt zoals verwacht voor de meeste activiteiten volgens de instellingen

Verloopt de uitvoering zoals verwacht?	Aantal en aandeel instellingen
Ja, geldt voor alle activiteiten	8 (16%)
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	33 (66%)
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	4 (8%)
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	5 (10%)
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0 (0%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

Effectiviteit van de maatregelen

Aan de mbo-instellingen is ook gevraagd om aan te geven of ze effect merken van de activiteiten. In Tabel 2.4 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Voor een groot deel van de instellingen (42 procent) wisselt de effectiviteit per activiteit. Sommige activiteiten zijn nog in ontwikkeling, zoals het oriëntatieprogramma, of 'harde' cijfers ontbreken, of effecten zijn lastig te isoleren, waardoor de effectiviteit van die activiteiten nog onbekend is. Op andere vlakken zien instellingen wel effect, zoals bij de versterking van de LOB-basis en samenwerkingen.

Een iets kleinere groep (36 procent) geeft aan dat de maatregelen effectief zijn. Hier staat volgens hen de basis stevig. Scholing van LOB-coaches is ingeregeld, er zijn uitgewerkte leerlijnen of er is meer tijd voor loopbaangesprekken. De keten vo-mbo-werkveld is zichtbaar via gastlessen, bedrijfsbezoeken en keuzevakken. Ze kunnen dit onderbouwen met systematische monitoring via de JOB-monitor, DUO of eigen dashboards. Tegelijk geven instellingen aan dat sommige einduitkomsten (switch, duurzame uitstroom) pas op langere termijn meetbaar worden, ondanks dat ze de activiteiten als effectief hebben beoordeeld.

Wanneer instellingen aangeven dat de activiteiten een klein beetje effectief zijn (vijf instellingen), ligt dat vooral aan de mate van voortgang. Eerste resultaten zijn positief, maar het is nog kleinschalig. Borging en opschaling volgen nog. De instellingen die de effectiviteit nog niet weten (vijf instellingen) geven aan dat het nog te vroeg om een uitspraak te doen omdat ze nog in een voorfase zitten. Effecten worden pas zichtbaar in latere jaren, of evaluaties zijn gepland richting het einde van de periode.

Tabel 2.4 De activiteiten worden meestal als effectief beoordeeld, maar het kan wisselen per activiteit

Antwoord	Aantal en aandeel instellingen
Een klein beetje effectief	5 (10%)
Effectief	18 (36%)
Heel effectief	1 (2%)
De effectiviteit wisselt per activiteit	21 (42%)
Ik weet het niet	5 (10%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

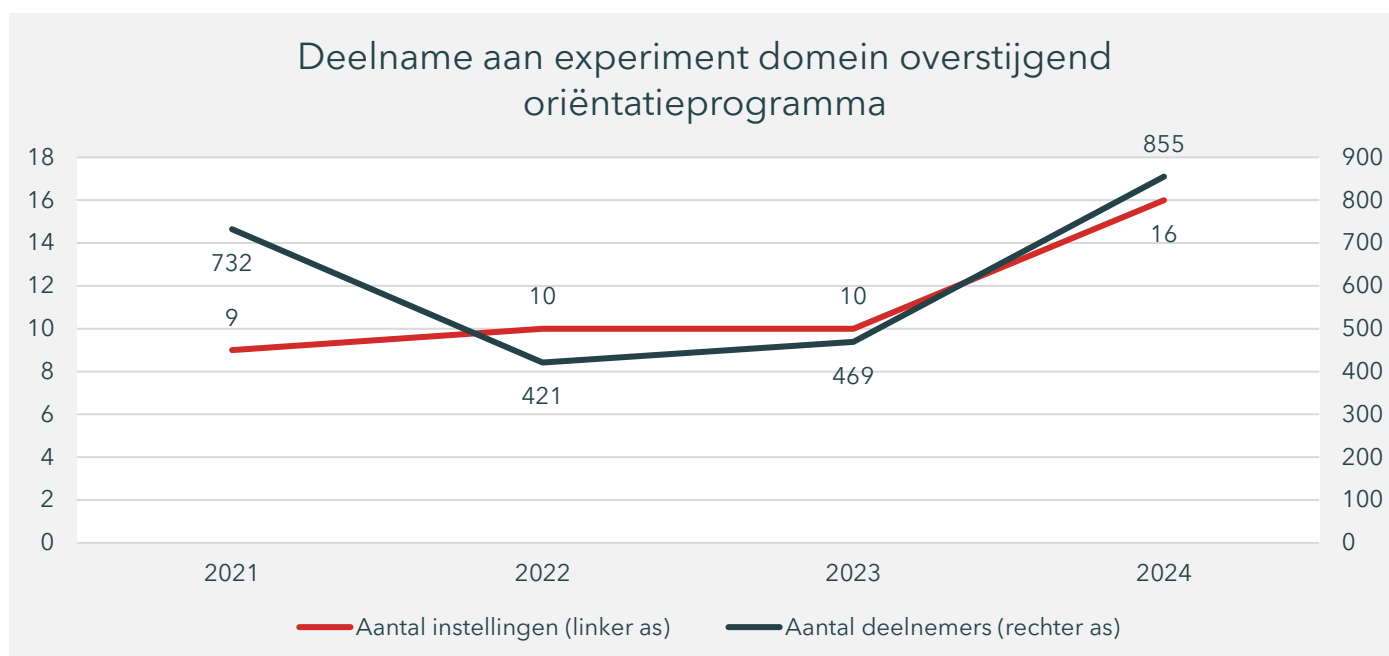
Experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma

Het aantal deelnemende instellingen en studenten aan het experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma is in 2024 sterk gestegen, zoals Figuur 2.1 laat zien. In dat jaar is de beleidsregel oriëntatieprogramma in werking getreden (1 augustus 2024). Van de 16 instellingen (bijna allemaal ROC's) die in 2024 meedoen aan het experiment

volgens de registraties van OCW, doen 9 dat voor het eerst.⁶ Het aantal deelnemende studenten per instelling in 2024 gaat van minder dan 10 tot 248 deelnemers. De meeste deelnemers zijn vo-intreders (66 procent in 2024). Andere groepen zijn herintreders⁷ (11 procent), heroriënteerders⁸ (8 procent) en overige studenten (15 procent). Wat betreft niveau richt het experiment zich meestal op niveau 4 (62 procent). De groepen en niveaus zijn niet in een figuur weergegeven. Deelnemers op niveau 2 zijn vaker herintreders en overige studenten dan deelnemers op niveau 4 (samen 45 procent versus 26 procent).

Wel zien we enkele ontwikkelingen in de samenstelling door de jaren. Zo is het aandeel niveau 2 flink gegroeid (van 6 procent in 2021 naar 32 procent in 2024). Dat kan samenhangen met het feit dat de al bestaande oriëntatieprogramma's van instellingen vóór de inwerkingtreding van de beleidsregel lang niet allemaal aan de kaders voldoen. Bestaande programma's moesten worden omgevormd naar een oriëntatieprogramma passend bij de beleidsregel.

Figuur 2.1 Het aantal deelnemende instellingen en studenten aan het experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma is in 2024 sterk gestegen



Bron: Registraties OCW

2.2.2 Uitgevoerde activiteiten andere partijen

Niet alleen instellingen ondernemen acties ter uitvoering van de Werkagenda MBO en het Stagepact, ook andere partijen hebben maatregelen genomen. In de startrapportage (Van der Ven et al., 2024) zijn alle maatregelen en hun voortgang op dat moment besproken. In Bijlage A is een uitgebreid overzicht opgenomen van de huidige voortgang van de maatregelen. Voor de maatregelen die vallen binnen doelstelling 2.1 is de voortgang als volgt:

⁶ Via de e-files hebben 26 instellingen aangegeven deel te nemen aan het experiment.

⁷ Oud-studenten die opnieuw een mbo-opleiding volgen.

⁸ (Oud-)studenten die zich opnieuw willen oriënteren.

- Vanaf 2023 wordt jaarlijks structureel 33 miljoen euro geïnvesteerd door OCW om LOB te versterken, zodat studenten afgewogen keuzes kunnen maken en goed worden begeleid. Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. De inzet wordt gevolgd via de monitoring van de Werkagenda;
- Vanuit het Expertisepunt LOB is een sector overstijgende visie op LOB gemaakt. Dit wordt vertaald naar een overkoepelend beleidskader zodat onderwijsinstellingen hier concreet mee aan de slag kunnen;
- Mbo-scholen en werkgevers maken sectoraal (in ieder geval voor woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant)) afspraken over gezamenlijke inzet op voorlichting en opleidingsarrangementen. Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. De inzet wordt gevolgd via de monitoring van de Werkagenda;
- OCW maakt het publieke en private opleidingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden in Nederland transparant en toegankelijk op het platform Leeroverzicht. Informatie over de sectorale ontwikkelpaden, inclusief informatie over welke scholing subsidiabel is met SLIM-subsidie, is op Leeroverzicht gerealiseerd. Ook wordt er een pilot opgezet voor het toepassen van skills, zodat bezoekers van Leeroverzicht op basis van skills scholing kunnen vinden. Er is doorlopend aandacht voor de datakwaliteit en verbetering van de aansluiting van instellingen zodat het scholingsaanbod zo compleet mogelijk wordt. Het beheer van Leeroverzicht is overgedragen aan een externe partij. Ook wordt er eind dit jaar gestart met een communicatiecampagne;
- Op KiesMBO is bij iedere opleiding de baankans zichtbaar. Opleidingen met een goede baankans worden uitgelicht. Er wordt nog uitgewerkt hoe dit verder te verbeteren. Studenten zijn betrokken door een kwalitatief onderzoek, feedbacktool, en bekendheidsmeting;
- Voor studenten die bij de instroom nog niet voldoende weten wat ze willen én voor studenten die gedurende de mbo-opleiding uitvallen en behoefte hebben aan heroriëntatie, kan een oriëntatieprogramma een goede oplossing zijn. Recent is het onderzoek naar oriëntatieprogramma's gestart waarin gekeken wordt naar de effectiviteit van diverse programma's op uitval en switch en wordt gekeken of de beleidsregel voldoende ruimte biedt. Eerste resultaten zijn in de vorige subparagraaf gegeven;
- In 2025 hebben OCW en SBB de eerste stappen genomen in het optimaliseren van het proces van totstandkoming van de kwalificatiestructuur. In de reactie op het advies van SBB en in eerdere brieven is in relatie tot de kwalificatiestructuur al een aantal aandachtspunten opgepakt waar SBB in 2026 verder op inzet;
- OCW zorgt voor een voortzetting van de financiering van het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap. De financiering is structureel gecontinueerd;
- Het onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven in SBB gaan samen aan de slag met de nadere invulling van de aanpak kansrijk opleiden. Omdat het eigen traject kansrijk opleiden niet is geslaagd, werkt OCW nu samen met onderwijs en bedrijfsleven aan een Pact voor het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De verwachting is dat dit Pact er eind 2025 ligt. Doel van het pact is om afspraken te maken met onderwijs en bedrijfsleven om bij te dragen aan het terugdringen van arbeidsmarkttekorten t.a.v. prioritaire sectoren en de bestaanszekerheid van studenten duurzaam te verbeteren door opleidingsaanbod met goed arbeidsmarktperspectief.

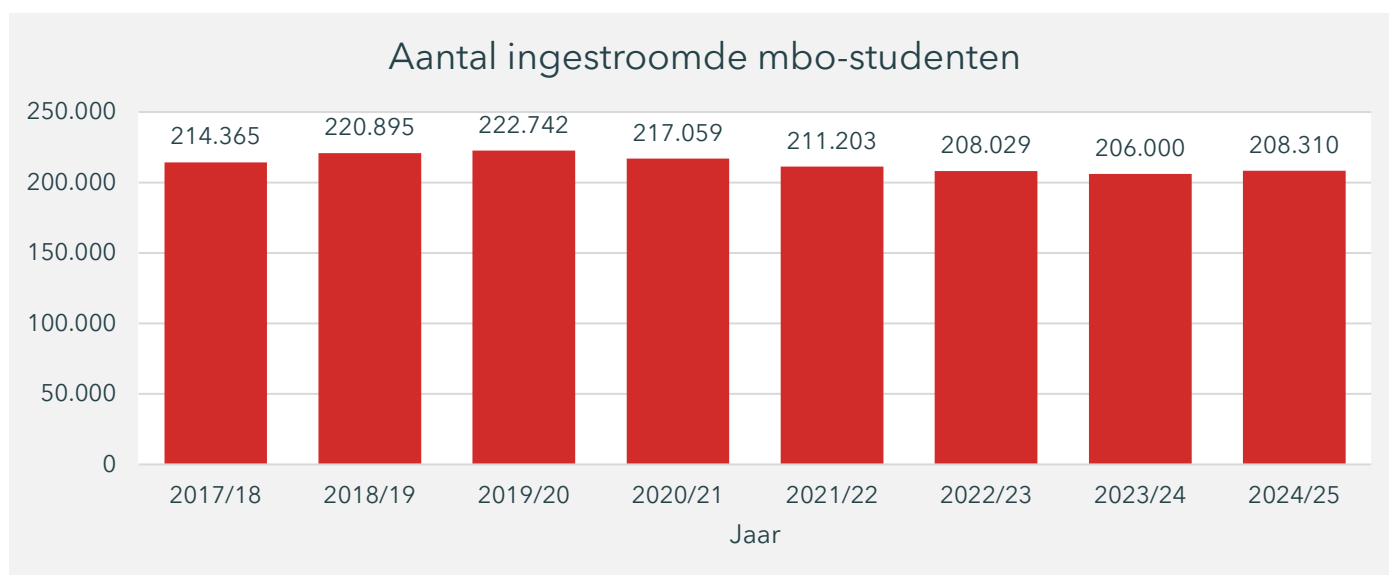
2.3 Ontwikkeling indicatoren

Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Instroom

In studiejaar 2024/25 stroomden er meer mbo-studenten in dan vorig studiejaar (zie Figuur 2.2).⁹ Daarmee komt er een einde aan de jarenlange daling van de instroom in het mbo. De afgelopen vijf jaar nam de instroom af, van 222.742 studenten in studiejaar 2019/20 naar 206.000 in 2023/24. In 2024/25 is de instroom met 208.310 studenten dus weer toegenomen. Dit is wel nog steeds lager dan drie jaar geleden, toen het ging om 211.203 studenten.

Figuur 2.2 In 2024/25 kwam er een einde aan de daling in het aantal instromende mbo-studenten



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

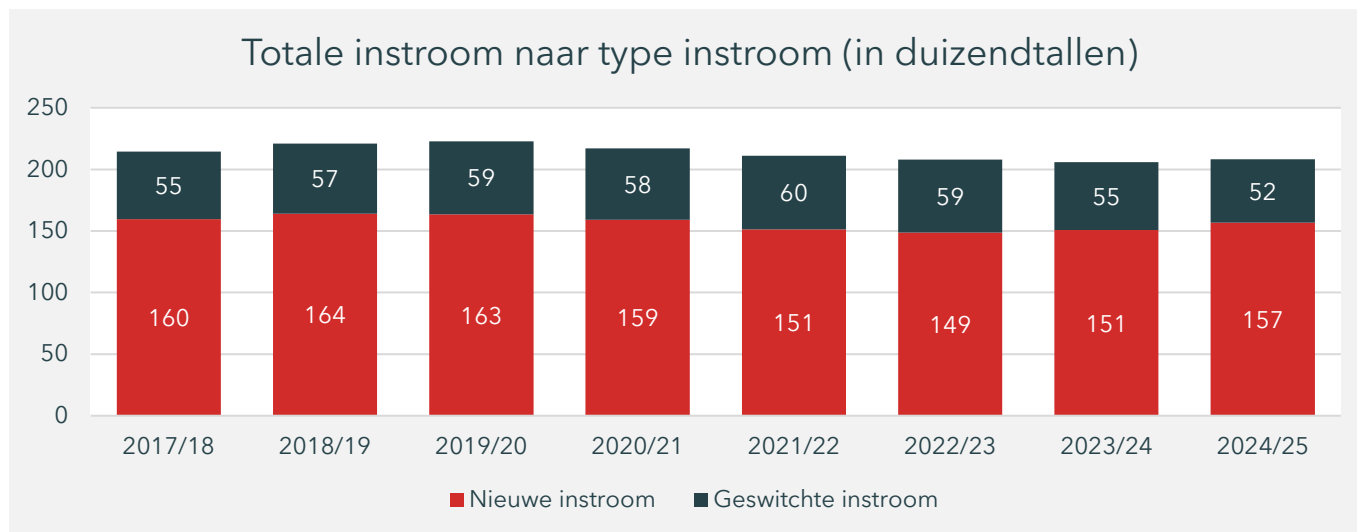
De instroom van mbo-studenten bestaat zowel uit studenten die voor het eerst aan een mbo-opleiding beginnen als uit studenten die al eerder op een mbo-instelling stonden ingeschreven. De eerste groep classificeren we als 'nieuwe instroom', de tweede groep als 'geswitchte instroom'. Deze paragraaf laat de instroom zien, uitgesplitst naar deze twee soorten instroom.

De laatste jaren neemt de geswitchte instroom af, de nieuwe instroom neemt juist toe. Tussen studiejaar 2022/23 en 2024/25 is de nieuwe instroom toegenomen met 8 duizend studenten, terwijl de geswitchte instroom is gedaald met 7 duizend studenten (zie Figuur 2.3). De algehele stijging van het aantal instromende mbo-studenten in het afgelopen studiejaar komt dan ook volledig door nieuwe mbo-studenten. Die stijging in de nieuwe instroom wordt voor een deel verklaard door een stijging de ongediplomeerde uitstroom uit het voortgezet onderwijs. Onderzoek van DUO (2025) laat namelijk zien dat er een toename is in ongediplomeerde vo-leerlingen die doorstromen naar het mbo, een nawee-effect van de coronaperiode. Dit wordt bevestigd als we kijken naar veranderingen in de

⁹ In deze meting hebben we ons alleen gebaseerd op de onderwijsregistraties van bekostigde mbo-instellingen.

samenstelling van cohort 2024/25 ten opzichte van 2023/24. Die zijn bijvoorbeeld significant jonger.¹⁰ Het aantal geswitchte studenten ligt in 2024/25 ook lager dan in de zeven voorgaande studie jaren. De nieuwe instroom is gestegen, maar ligt nog wel lager dan vóór de coronacrisis.

Figuur 2.3 De nieuwe instroom stijgt, de geswitchte instroom daalt

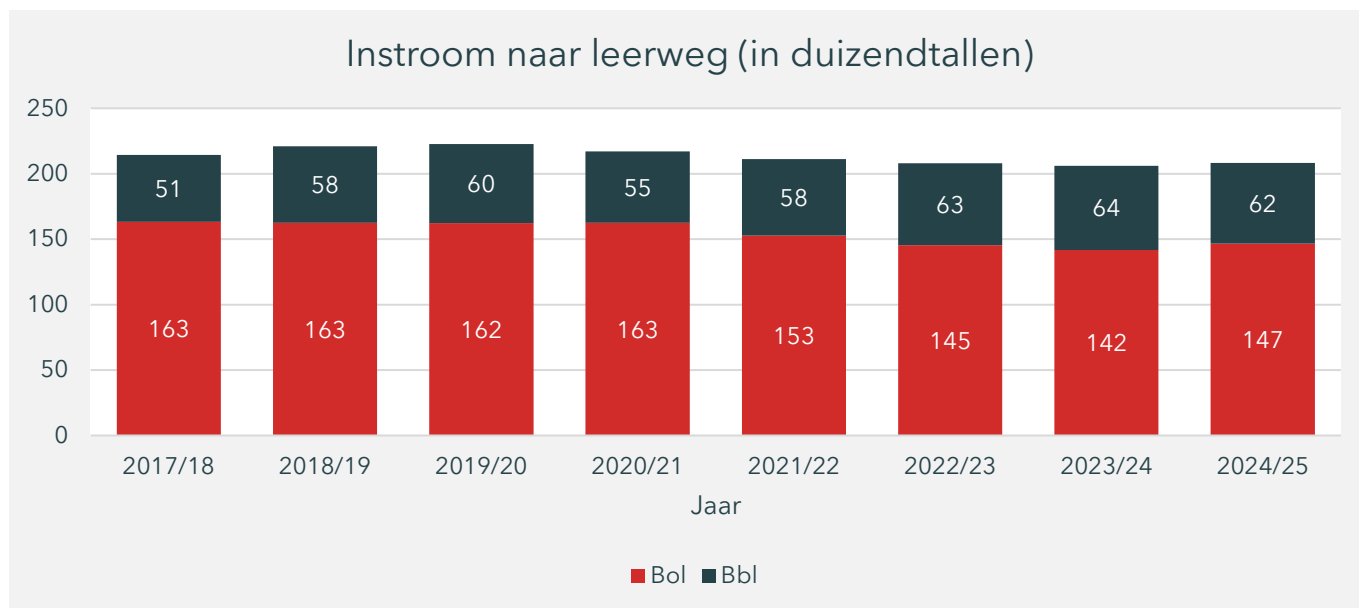


Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De daling in het aantal instromende mbo-studenten de afgelopen jaren werd vooral veroorzaakt door bol. Tussen studiejaar 2020/21 en 2023/24 daalde het aantal bol-studenten namelijk met meer dan 20 duizend (zie Figuur 2.4). In diezelfde periode steeg het aantal bbl-studenten juist met bijna 10 duizend. In studiejaar 2024/25 keerde de trend voor beide leerwegen om: het aantal bol-studenten steeg ten opzichte van studiejaar 2023/24, terwijl het aantal bbl-studenten daalde.

¹⁰ Dat hebben we vastgesteld aan de hand een (simpele) t-toets. Ook op basis van regressieanalyse komen we tot deze samenstellingsverschillen. Als we alle cohorten na corona vergelijken met cohort 2024/25, dan zien we dat er in cohort 2024/25 vaker vrouwen, vaker jongeren met een migratieachtergrond, vaker jongere studenten en vaker studenten met een hogere sociaaleconomische status zitten. Verder zien we meer bbl'ers en vooral meer entree-studenten en minder niveau 3, zoals ook de figuren op de volgende pagina's ook laat zien.

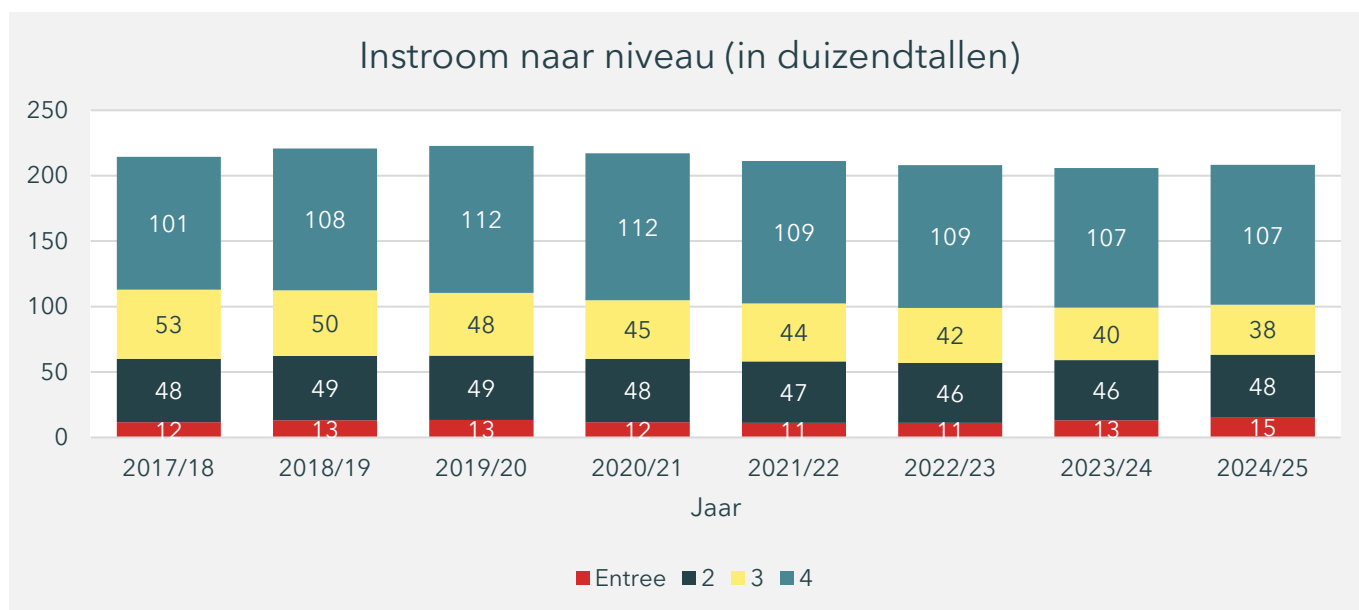
Figuur 2.4 Bij bol steeg de instroom in 2024/25, bij bbl niet



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De afgelopen jaren daalt de instroom vooral op niveau 3 en 4 (zie Figuur 2.5). De instroom op niveau 2 ligt nog op hetzelfde niveau als in 2017/18 en op entree-niveau is er sprake van een stijging de afgelopen twee jaar. Dat sluit aan bij het onderzoek van DUO (2025) naar de schoolloopbanen als gevolg van de coronacrisis. Er is een toename van de instroom van ongediplomeerde vo-leerlingen, die zullen veelal terechtkomen in entree-opleidingen. Op niveau 4 ligt de instroom nog wel hoger dan in 2017/18, maar is er de afgelopen vijf jaar wel een daling te zien. De stijging in studiejaar 2024/25 ten opzichte van 2023/24 komt ook doordat er meer studenten instromen op entree-niveau en niveau 2.

Figuur 2.5 Vooral op niveau 3 stromen steeds minder studenten in



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Over het algemeen zijn er geen grote verschuivingen te zien in het aantal instromers naar sectorkamer. De sectorkamer zorg, welzijn en sport heeft de afgelopen acht studiejaar veruit de meeste instromende studenten. Bij de sectorkamer entree is wel een stijging te zien in de instroom, vooral vanaf studiejaar 2022/23 (zie Figuur C.1 in de bijlage). Dat is te verwachten gezien de resultaten in Figuur 2.5. Ook bij de sectorkamer specialistisch vakmanschap is een toename te zien sinds studiejaar 2019/20. Dat is qua omvang een kleine sectorkamer. Bij de overige sectorkamers is de instroom in die periode juist afgenomen.¹¹

Bij kleine beroepscolleges is de laatste vijf jaar een toename te zien van de instroom (zie Figuur C.2 in de bijlage). Dat is de enige type instelling waarvoor dat geldt in die figuur. Bij de andere typen instellingen is een daling te zien van om en nabij 10 procent. Bij kleine beroepscolleges is er juist een stijging van bijna 10 procent.

Instroom in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven

Een onderdeel van de kwaliteitsagenda's was het definiëren welke opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie (waar maatschappelijk relevant). Dat moesten instellingen doen op basis van de arbeidsvraag en het opleidingsaanbod in de regio.

Instellingen moesten op het niveau van beroepsopleidingscodes (BC's) aangeven om welke beroepen het gaat.¹² Expliciet is in de Regeling Kwaliteitsafspraken genoemd dat instellingen zich moesten beperken tot beroepen in de bovengenoemde sectoren. Hieronder laten we zien wat de ontwikkeling is in de instroom (en later de gediplomeerde uitstroom) in deze opleidingen. Dit doen we zowel voor alle BC's die instellingen zelf hebben geselecteerd, als voor een selectie van deze BC's die naar ons oordeel behoren tot de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken worden genoemd.¹³

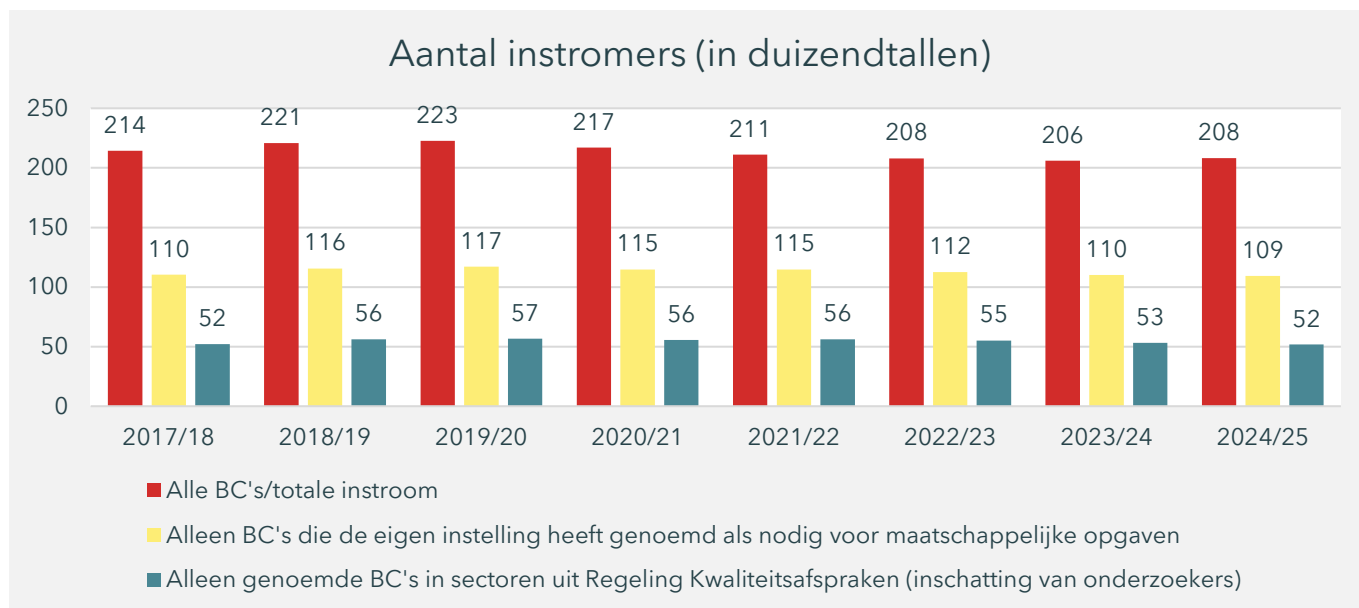
De instroom in opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven neemt dit jaar af (zie Figuur 2.6). Dat geldt zowel voor de opleidingen die instellingen zelf hebben geselecteerd als de selectie daarvan die behoren tot de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken worden genoemd. Bij beide soorten opleidingen is een daling te zien van de instroom sinds studiejaar 2019/20. In 2024/25 is dus een verdere daling te zien, ondanks de gestegen totale instroom. We hebben in deze meting niet gekeken naar de instroom in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven bij niet-bekostigde instellingen.

¹¹ De daling van bbl-studenten in 2024 is vooral te merken in de sectorkamers Creatieve industrie en ICT (-11 procent) Zakelijke dienstverlening en veiligheid (-7 procent), Zorg, welzijn en sport (-7 procent), Handel (-6 procent) en Voedsel, groen en gastvrijheid (-6 procent).

¹² Onder een beroepsopleidingscode kunnen meerdere opleidingen vallen. Een instelling hoeft niet alle opleidingen van een BC aan te bieden.

¹³ Dat zijn: digitalisering, klimaat en energie, kinderopvang, veiligheid, woningbouw en zorg.

Figuur 2.6 De absolute instroom in opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven neemt af

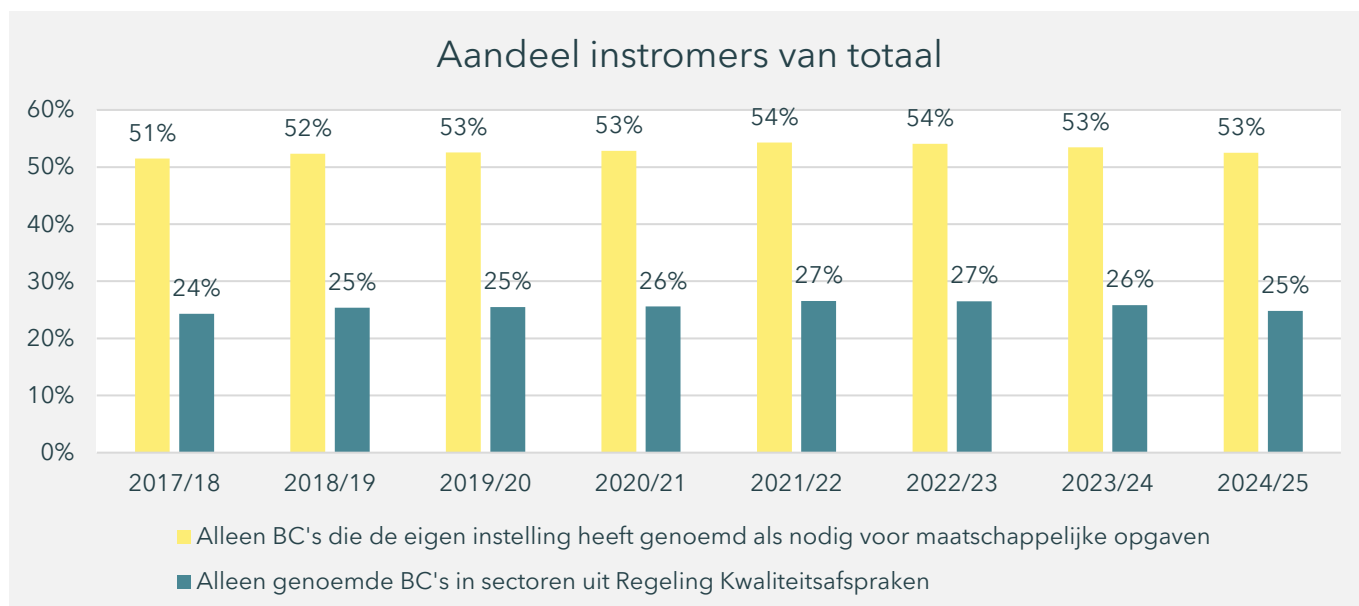


Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bij opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is er geen stijging te zien in het aantal switchers in de instroom. In 2024/25 is wel een lichte stijging te zien van het aantal nieuwe instromers, afhankelijk van de gedefinieerde groep opleidingen die nodig is voor maatschappelijke opgaven (zie Figuur C.3 en Figuur C.4).

Als aandeel van de totale instroom is er nog geen positieve ontwikkeling te zien in de instroom bij opleidingen voor maatschappelijke opgaven (Figuur 2.7). Voorafgaand aan de kwaliteitsagenda-periode is er een stijging te zien in dit aandeel. Sindsdien is het licht afgenomen. Daarmee ligt de verklaring voor de dalende instroom in deze opleidingen niet alleen bij de algehele daling van het aantal instromende mbo-studenten. De mbo-studenten die instromen, kiezen de laatste jaren niet vaker voor deze opleidingen.

Figuur 2.7 Het aandeel van de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven is nog niet gestegen



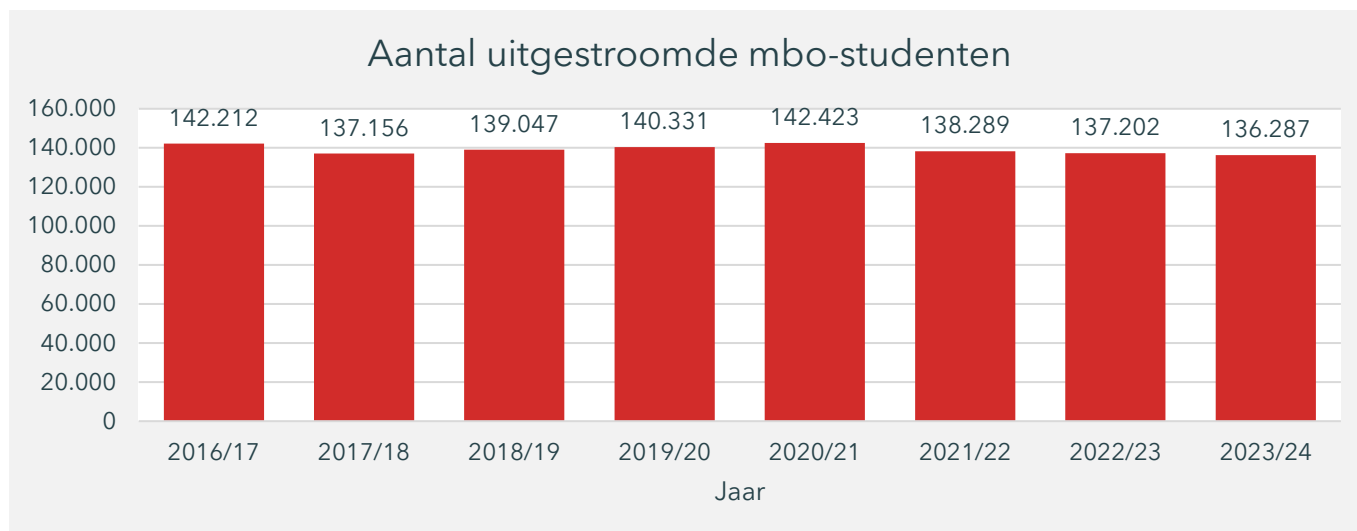
Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Welke groepen studenten stromen vooral in bij opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven? Daarvoor kijken we naar een aantal persoonlijke kenmerken van de studenten die in studiejaar 2024/25 instromen in een mbo-opleiding: geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en sociaaleconomische status. Uit deze analyse blijkt dat vrouwen ten opzichte van mannen vaker instromen in dit soort opleidingen (zie Tabel C.1). Dit komt vooral door zorgopleidingen: als we de opleidingen in de sectorkamer Zorg, welzijn en sport buiten beschouwing laten, stromen mannen juist vaker in bij maatschappelijk relevante opleidingen. Jonge studenten kiezen juist minder vaak voor deze opleidingen. Studenten zonder migratieachtergrond kiezen relatief vaker voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven dan studenten met migratieachtergrond. Dat verschil zit vooral bij eerste generatie migranten. Sociaaleconomische status houdt tenslotte geen verband met het kiezen voor één van deze opleidingen. Om meer studenten op te leiden voor maatschappelijke opgaven, zit dus vooral potentie bij jongere studenten en eerste generatie migranten. Dezelfde analyse voor studiejaar 2016/17 laat vergelijkbare verbanden zien, wat erop wijst dat instellingen er nog niet in zijn gelukt om deze groepen studenten vaker naar de maatschappelijk nodige opleidingen te sturen.

Gediplomeerde uitstroom

Het aantal mbo-studenten dat met een diploma uitstroomt is de laatste jaren gedaald (zie Figuur 2.8). In 2020/21 ging dit nog om meer dan 142 duizend studenten, in 2023/24 is dit gedaald naar minder dan 137 duizend studenten. Vóór 2020/21 was er juist een paar jaar sprake van een stijgende trend. De dalende trend is logisch, gezien het feit dat sinds 2019/20 de instroom in het mbo is gedaald. De toegenomen instroom in 2024/25 zien we logischerwijs nog niet terug in de gediplomeerde uitstroom.

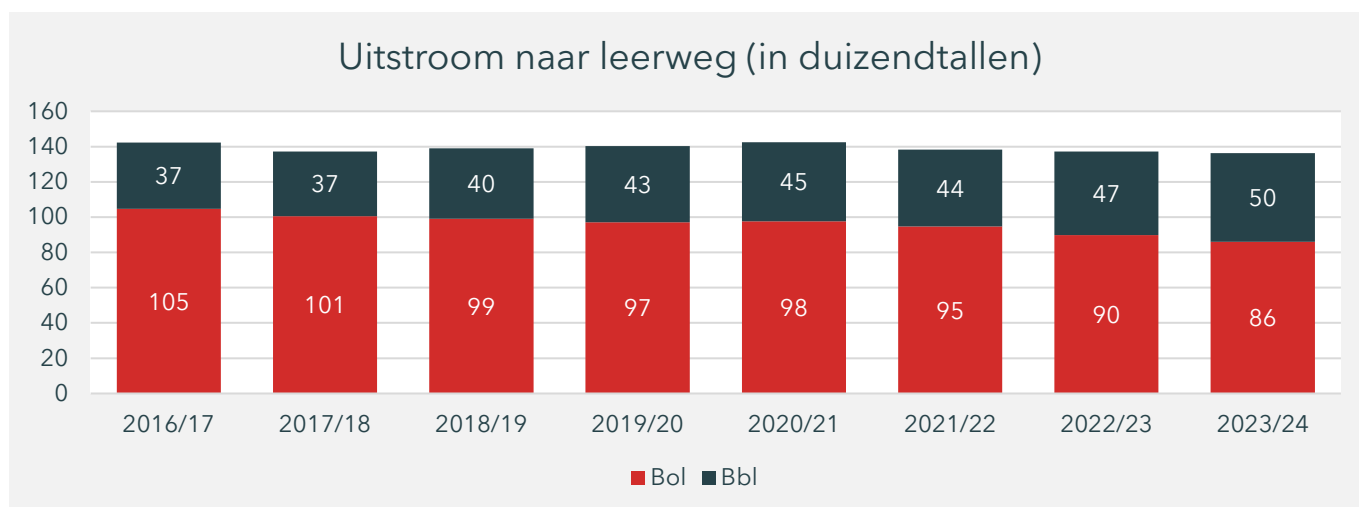
Figuur 2.8 De gediplomeerde uitstroom daalt de afgelopen jaren



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De afgelopen jaren heeft een steeds groter deel van de uitstromende mbo-studenten een bbl-opleiding gevolgd (zie Figuur 2.9). Sinds 2016/17 is de bol-uitstroom gedaald van 105 duizend naar 86 duizend. Het aantal bbl-gediplomeerden steeg in die periode juist van 37 duizend naar 50 duizend. Dat hangt naar verwachting samen met de krappe arbeidsmarkt. Ook kan het bbl-offensief meespelen, zie hiervoor Hoofdstuk 4.

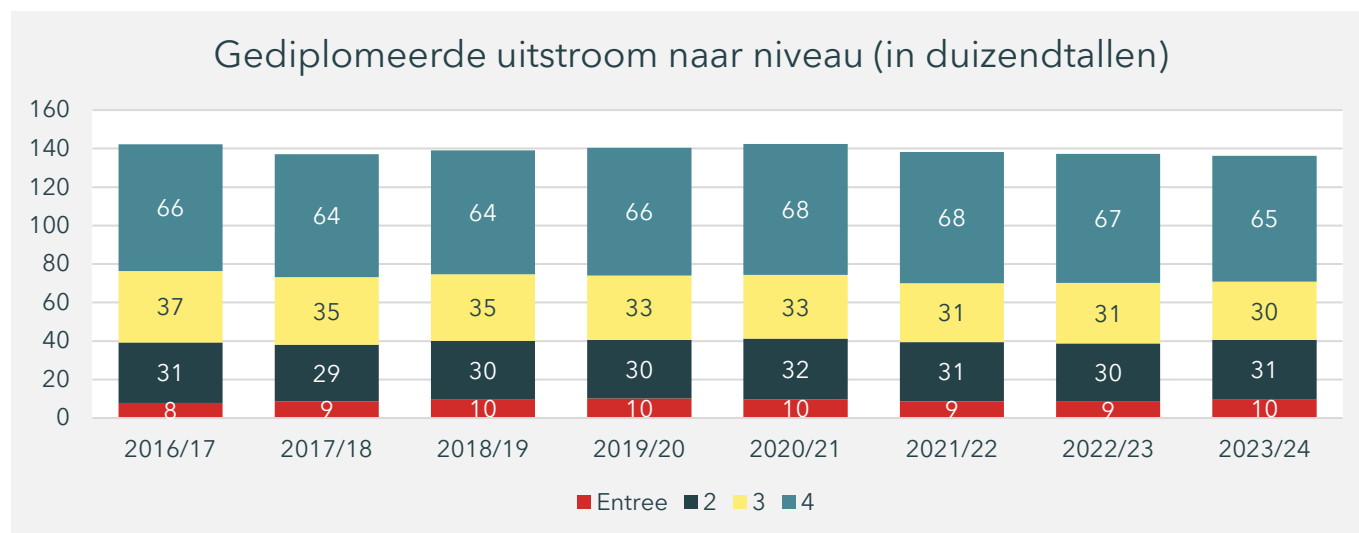
Figuur 2.9 De bol-uitstroom daalt, de bbl-uitstroom neemt toe



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Qua niveaus zijn er minder duidelijke trends te zien. De uitstroom op niveau 4 daalde de afgelopen jaren licht, maar steeg juist in de jaren daarvoor (zie Figuur 2.10). De uitstroom op entree en niveau 2 fluctueert al jaren rondom hetzelfde aantal. Alleen op niveau 3 is een duidelijke daling te zien, van 37 duizend gediplomeerden in 2016/17 naar 30 duizend in 2023/24.

Figuur 2.10 De gediplomeerde uitstroom op niveau 3 daalt de afgelopen jaren



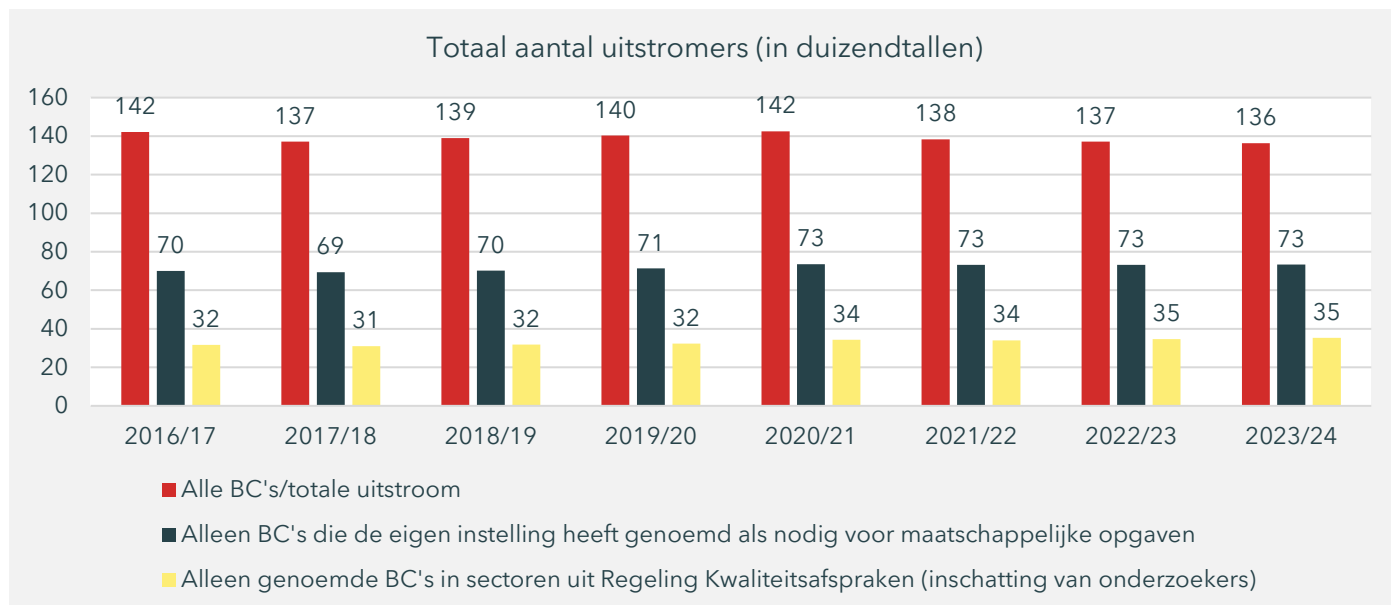
Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Gediplomeerde uitstroom uit opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven

De gediplomeerde uitstroom uit BC's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is niet op dezelfde manier gedaald als de totale gediplomeerde uitstroom. Bij de BC's die de eigen instelling heeft genoemd als nodig voor maatschappelijke opgaven is het aantal uitstromende studenten de laatste jaren stabiel, rond de 73 duizend (zie Figuur 2.11). Dat is opvallend gezien de daling van de instroom in deze opleidingen sinds 2019/20 (zie Figuur 2.6). De jaar-op-jaar daling in de instroom heeft tot nu toe dus niet geleid tot een daling in de gediplomeerde uitstroom (maar wellicht wel tot de stabilisering). Eenzelfde verhaal geldt voor die BC's die horen bij sectoren uit de Regeling

Kwaliteitsafspraken, waar een toename te zien is van 31 duizend in 2017/18 naar 35 duizend in 2023/24 tegen een daling in de instroom in deze BC's.

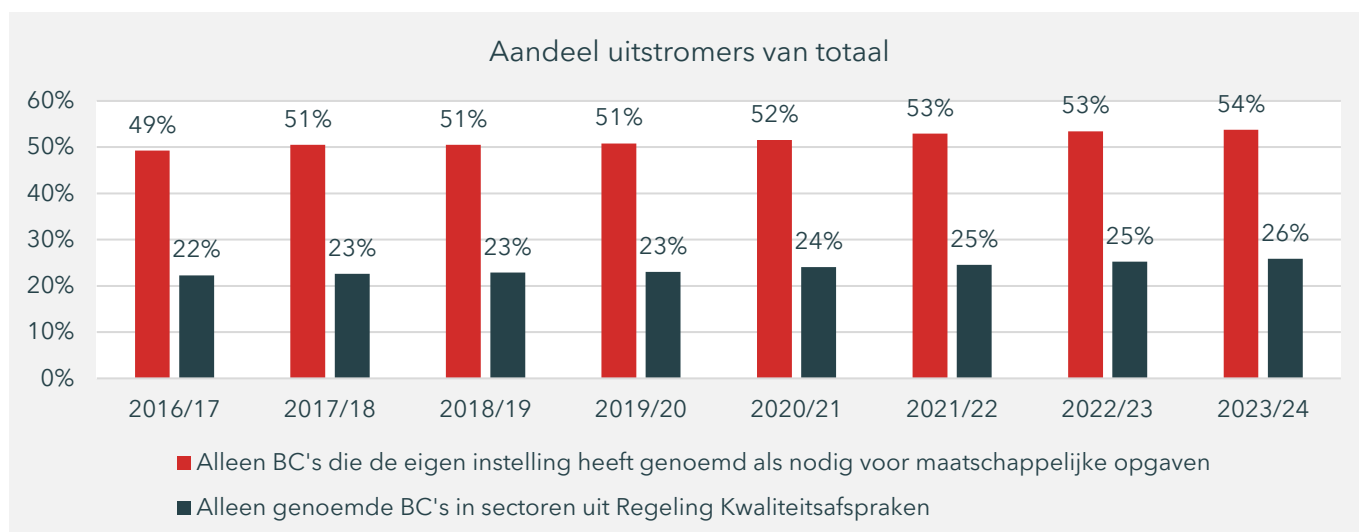
Figuur 2.11 De uitstroom in BC's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is stabiel



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Als aandeel van de totale uitstroom is de positieve ontwikkeling bij BC's voor maatschappelijke opgaven nog sterker te zien. Omdat de totale uitstroom daalt, is het aandeel van die uitstroom dat een diploma haalt voor een BC die nodig is voor maatschappelijke opgaven gestegen (zie Figuur 2.12). In 2016/17 ging het om 49 procent van de totale uitstroom, in 2023/24 om 54 procent. Specifiek voor die BC's die horen bij de sectoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken is er een stijging te zien van 22 naar 26 procent van de totale uitstroom. Daarmee heeft een steeds groter deel van de mbo-gediplomeerden een opleiding gedaan die nodig is voor het oplossen van maatschappelijke opgaven. We zien dus dat de instroom in deze opleidingen in de afgelopen jaren is gedaald (Figuur 2.7), maar de uitstroom gestegen. Dit doet vermoeden dat er in deze opleidingen minder uitval plaatsvindt. In de volgende voortgangsrapportage gaan we hier verder onderzoek naar doen.

Figuur 2.12 Een steeds groter aandeel van de uitstroom heeft een BC voor maatschappelijke opgaven gedaan

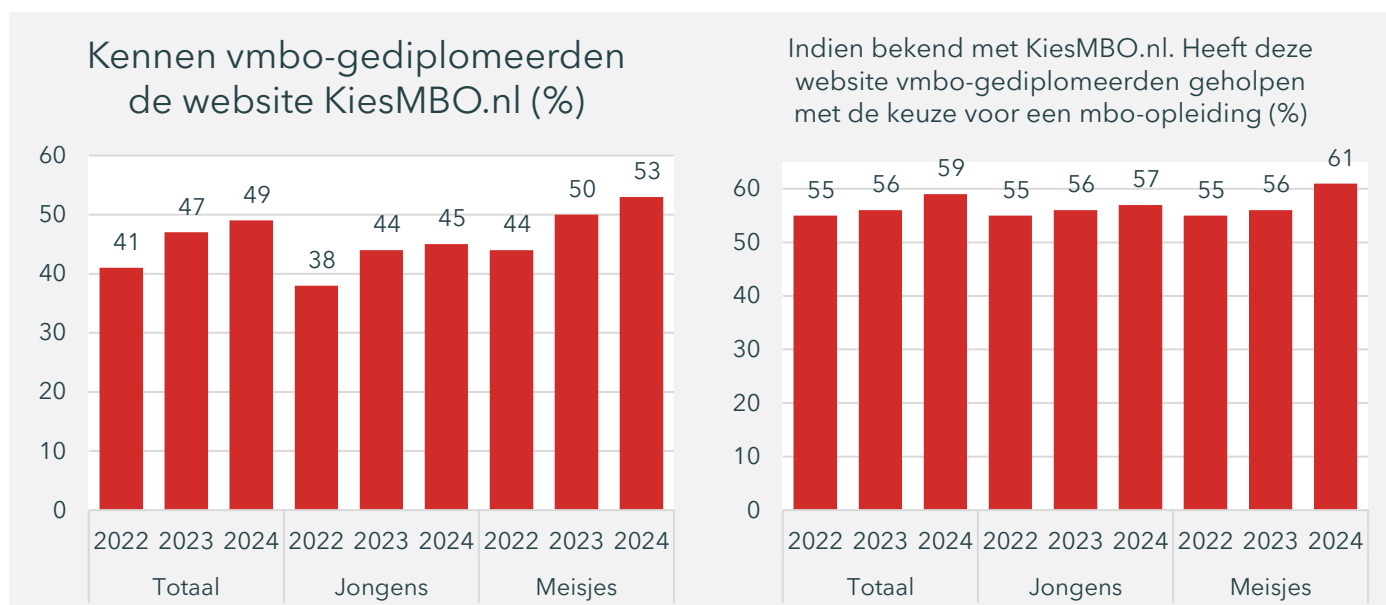


Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Studiekeuze

De website KiesMBO.nl kunnen leerlingen in het middelbaar onderwijs en andere doelgroepen gebruiken om informatie over mbo-opleidingen te vinden. In de Werkagenda 2024-2027 is eraan gewerkt om opleidingen met een goede baankans beter te belichten. Een dergelijke maatregel is vooral effectief wanneer doelgroepen de website goed weten te vinden. In het schoolverlatersonderzoek uitgevoerd door het CBS wordt hiernaar gevraagd. We zien in Figuur 2.13 een stijging van de bekendheid van vmbo-leerlingen met de website (linker paneel). Ook de mate waarin de website heeft geholpen in de keuze neemt toe. KiesMBO.nl speelt dus een steeds grotere rol in de studiekeuze van vmbo-leerlingen.

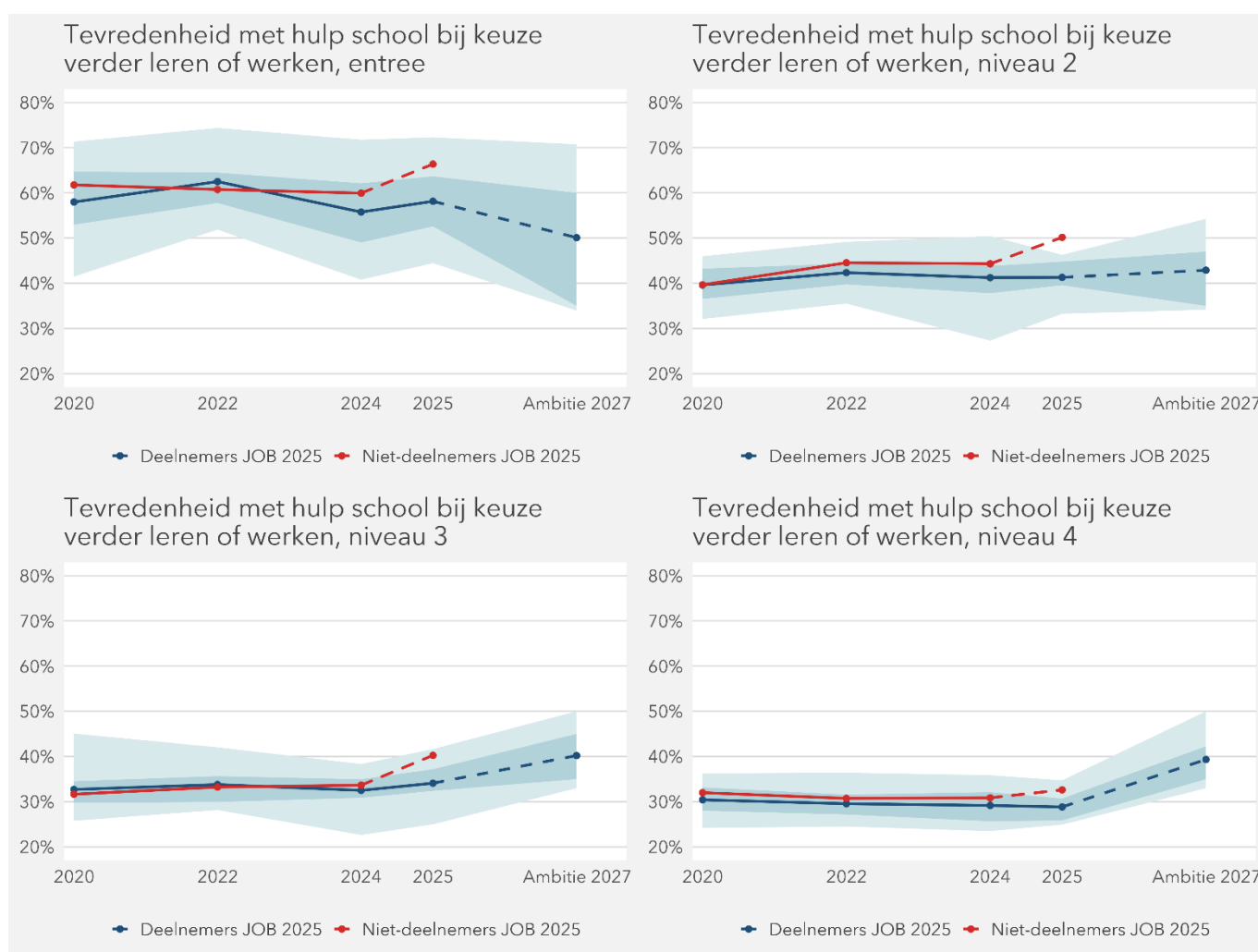
Figuur 2.13 Er is een toename in de bekendheid met de website KiesMBO.nl



Bron: SVO CBS (2025), bewerking SEO

Op basis van de (tussentijdse) JOB-monitor geven studenten aan hoe tevreden ze zijn met de hulp van hun school bij hun keuze om verder te leren of te gaan werken. Die tevredenheid verschilt sterk per niveau (zie Figuur 2.14). Op entreeniveau is de gemiddelde tevredenheid al hoger dan de streefwaarde voor 2027.¹⁴ Op niveau 2 geldt dat ook bijna. Op niveau 3 moeten er nog stappen worden gezet om de gemiddelde streefwaarde te bereiken. De gemiddelde tevredenheid in 2025 is 34 procent, terwijl de gemiddelde streefwaarde 42 procent bedraagt. Op niveau 4 is het verschil nog groter: de gemiddelde streefwaarde is 41 procent, terwijl de gemiddelde huidige waarde in 2025 29 procent is. Vooral op niveau 3 en 4 zijn dus nog stappen te zetten wat betreft de hulp van de school bij de keuze van studenten voor verder leren of werken. Daarbij zijn er wel positieve signalen te zien: het aandeel dat *ontevreden* is over de hulp van de school is de afgelopen jaren wel afgenomen (zie Figuur C.5). Daardoor zijn nu meer studenten neutraal over de hulp van hun school.

Figuur 2.14 Op niveau 3 en 4 zijn studenten minder tevreden met de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken



Noot: Van de deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is ook de verdeling van de indicator weergegeven via de (licht)blauwe vlakken. Het donkere vlak geeft de 25 tot 75 procent laagste en hoogste waardes weer, het lichtere vlak de 5 tot 95 procent.

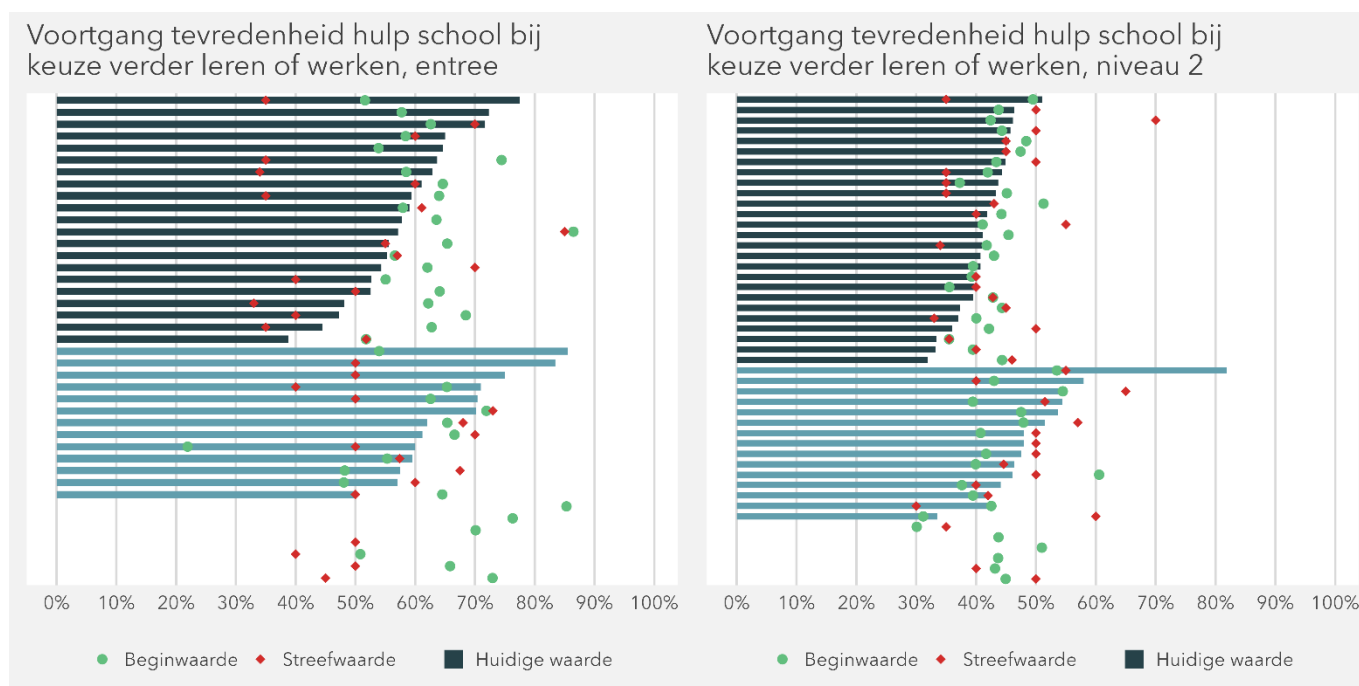
¹⁴ Een groot deel van de instellingen hanteert dezelfde streefwaarde voor alle vier de niveaus. Dit geldt voor 22 van de 37 instellingen die voor alle niveaus een streefwaarde hebben aangeleverd. Daardoor ligt het streefniveau voor entree-studenten relatief laag.

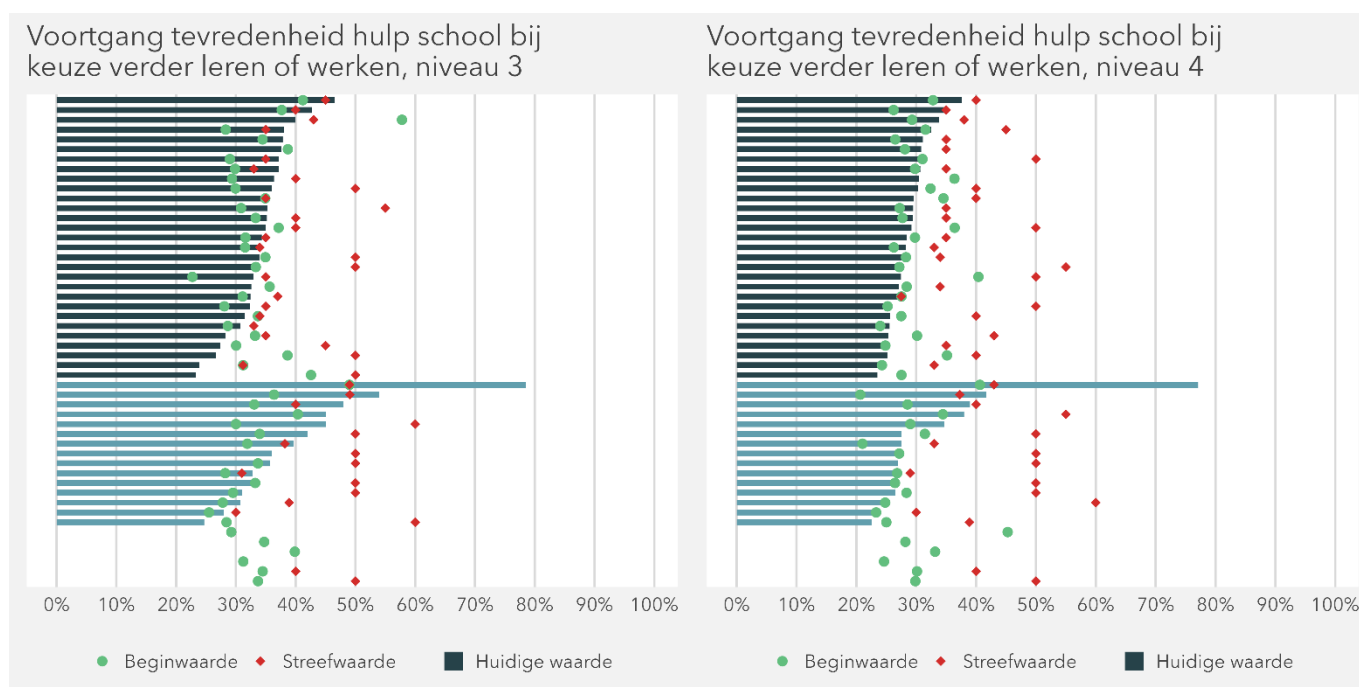
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Naast het beeld van de gemiddelde voortgang van het (bekostigde) mbo-onderwijsveld, kunnen we ook in kaart brengen hoever elke instelling op weg is om haar eigen doelstelling te halen. Hiervoor zet Figuur 2.15 per instelling de beginwaarde, de huidige waarde en de streefwaarde op een rij. Er is onderscheid gemaakt tussen de instellingen die mee hebben gedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025 (donkerblauwe balken) en instellingen die de voortgang op deze indicator hebben gedeeld via de e-file verantwoording (lichtblauwe balken).

Uit de resultaten blijkt dat er meer instellingen zijn die hun streefwaarde hebben bereikt bij niveau 2 en entree dan bij niveau 3 en 4 wanneer we kijken naar de instellingen die hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025. De instellingen die hun streefwaarde al bereikt hebben, hebben wel lagere ambities. Zie voor de aantallen en gemiddelden Tabel C.2. Vooral bij niveau 3 valt op dat er progressie is geboekt: de huidige waarde ligt bij de meeste instellingen weliswaar nog lager dan de streefwaarde, maar wel al hoger dan de startwaarde. Bij entree en 2 was de beginwaarde vaak al hoger dan de streefwaarde. Dat komt omdat vaak dezelfde streefwaarde voor alle niveaus is opgegeven. Entree- en niveau 2-studenten zijn doorgaans meer tevreden, dus is de uniforme streefwaarde minder relevant voor die studenten.

Figuur 2.15 Vooral bij niveau 3 is progressie geboekt op de tevredenheid





Noot: Entree n=41; niveau 2 n=47; niveau 3 n=50; niveau 4 n=50. Donkerblauwe balken zijn van instellingen die hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, lichtblauwe balken van instellingen die via de e-file een waarde voor deze indicator hebben opgegeven (zie Paragraaf 1.2 Onderzoeksverantwoording). Instellingen waarvan we én geen start-, én geen huidige én geen streefwaarde hebben, hebben we niet opgenomen in de figuur.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025) en e-file verantwoording, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Duurzame arbeidsmarktperspectieven

Aansluiting arbeidsmarkt

In de Regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027 is opgenomen dat voor prioriteit 2 gekeken moet worden naar het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsleiding (met specifiek aandacht voor de geselecteerde beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven). Of een baan van een afgestudeerde qua richting aansluit is alleen beschikbaar in het SVO. De ontwikkeling volgen op deze indicator is echter lastig, omdat het SVO op basis van een enquête is. Voor veel beroepsopleidingen ontbreken gegevens vanwege geen of weinig respons (geldt voor zo'n 35 procent van de beroepsopleidingen). Dat maakt dat gemiddelde resultaten een vertekend beeld kunnen geven, omdat we alleen middelen over de beroepsopleidingen met voldoende respons. Het percentage gediplomeerden in een baan in een gelijke of verwante richting voor de beroepsopleidingen waarvan we voldoende gegevens hebben, is gemiddeld 56 procent. Voor beroepsopleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven is dat percentage hoger, namelijk 64 procent. Vanwege de onzekerheid omtrent deze gegevens doen we geen verdere analyses.

Tevredenheid werkgevers beroepsvaardigheden

SBB voert tweejaarlijks onderzoek uit naar de tevredenheid van werkgevers over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. In de meest recente meting (SBB, 2025a) is een meerderheid van de werkgevers tevreden over de beroepsvaardigheden (76 procent), vergelijkbaar met voorgaande metingen. Werkgevers zijn verder het meest tevreden over de omgang met collega's en leidinggevenden (89 procent) en de bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf (85 procent). Waar werkgevers relatief gezien het minst tevreden over zijn, zijn rekenvaardigheden, ICT-

basisvaardigheden en informatievaardigheden. Het verbeteren van de rekenvaardigheid is onderdeel van prioriteit drie van de Werkagenda.

Transparantie bij- en omscholing

Deze doelstelling zet ook in op transparantie voor mogelijkheden om- en bijscholing. In Paragraaf 2.2.2 is benoemd dat OCW hiervoor het platform Leeroverzicht heeft opgericht, waar het opleidingsaanbod van zowel publieke als private instellingen is samengebracht. Er zijn geen indicatoren die we in de monitor volgen met betrekking tot de transparantie van bij- en omscholing, maar in Hoofdstuk 4 bespreken we indicatoren die samenhangen met bij- en omscholing zelf.

2.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken, wat betreft maatregelen/acties en inzet van middelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. We hebben de samenhang van de inzet van instellingen bekeken met de volgende indicatoren:

1. Tevredenheid van studenten met hulp van school bij keuze verder leren of werken (op basis van de tussentijdse JOB-meting 2025, n=29);
2. Het aandeel van de instroom dat heeft gekozen voor een opleiding (bc) nodig voor maatschappelijke opgaven (op basis van DUO-registraties, n=51);
3. Het aandeel van de gediplomeerde uitstroom dat afstudeert in zo'n opleiding (op basis van DUO-registraties, n=51).

We hebben gekeken of de absolute toe- of afname van de indicator in procentpunten samenhangt met de inzet van specifieke acties. Ook hebben we gekeken of deze absolute toe- of afname van de indicator samenhangt met het aandeel van het totale begrote bedrag voor de Werkagenda dat instellingen inzetten op deze doelstelling, en met het aandeel van het voor deze doelstelling begrote bedrag dat instellingen dit jaar inzetten op deze doelstelling. Omdat niet alle instellingen hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, kunnen we de samenhang met die indicator alleen maar onderzoeken op de deelpopulatie van het mbo-onderwijsveld waarvoor we die gegevens hebben.

Er is voor geen van de onderzochte indicatoren een significante samenhang gevonden tussen het aandeel van de financiële middelen dat wordt ingezet voor doelstelling 2.1 en de ontwikkeling van instellingen op deze doelstelling. Tussen de ontwikkeling van instellingen op deze doelstelling en de acties die instellingen inzetten, is één significant verband en één bijna-significant verband gevonden:

- Instellingen die investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB (verplichte maatregel) laten een grotere ontwikkeling zien in de tevredenheid van niveau-3-studenten met de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken (0,48, $p=0,009$). We zagen in Figuur 2.15 al dat er progressie is geboekt onder deze studenten door instellingen. Dit verband bestaat echter niet tussen deze maatregel en andere niveaugroepen of andere indicatoren of tussen deze indicator en de andere maatregelen.
- Instellingen die regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB toepassen waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat, laten een grotere ontwikkeling zien op de instroom in bc's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven (0,26, $p=0,07$), maar dit verband is zwak significant. Dit verband bestaat bovendien niet tussen deze maatregel en de gediplomeerde uitstroom in bc's die nodig zijn voor maatschappelijke

opgaven of de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken. Dit verband bestaat ook niet tussen andere acties en de ontwikkeling op de instroom in bc's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.

Tot slot hebben we gekeken of de absolute toe- of afname van de indicatoren in procentpunten samenhangt met de voortgang op de uitvoering van de maatregelen volgens instellingen en de ervaren effectiviteit van de maatregelen. Hierin zijn geen significante samenhangen gevonden. We kunnen dus niet concluderen dat instellingen die aangeven dat maatregelen effectief zijn of waarvan de voortgang op schema is, meer ontwikkeling laten zien.

We reflecteren in Box 3.1 in Paragraaf 3.4 over de mogelijke oorzaken waarom er zo weinig verband gevonden wordt tussen de financiële inzet, de uitgevoerde activiteit en het oordeel over de voortgang en effectiviteit enerzijds en de ontwikkeling op de indicatoren anderzijds.

2.5 Reflectie

Bijna alle instellingen hebben tot vijf procent van het totale budget uitgegeven aan doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep.¹⁵ De ene instelling heeft al meer van het begrote bedrag uitgegeven dan de ander. We zien niet dat de bestedingen van instellingen samenhangen met de tevredenheid bij de hulp van de school bij de keuze verder leren of werken, of op de instroom of gediplomeerde uitstroom in de opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven.

Bijna iedereen investeert in extra capaciteit en kwaliteit van LOB (verplichte maatregel) en op voorlichting. Afspraken over nadere invulling Kansrijk opleiden en deelname aan het experiment domeinoverstijgend oriëntatieprogramma wordt niet door iedereen opgepakt, maar wel door een meerderheid. Effectiviteit wordt door de instellingen verschillend beoordeeld, naar gelang ze verder zijn gevorderd met de maatregelen en er effecten zichtbaar kunnen zijn. We vinden geen samenhang tussen de beoordeling van de effectiviteit van instellingen en de voortgang op indicatoren.

We zien een aantal positieve ontwikkelingen in de indicatoren:

- Er is meer instroom in het mbo na enkele jaren van dalende instroom. Die instroom is niet gelijk verdeeld. Er is vooral meer instroom in entree-opleidingen en niveau 2, meer instroom van jonge studenten, meer nieuwe instroom en meer instroom in de sectoren zakelijke dienstverlening en veiligheid, specialistisch vakmanschap en mobiliteit, transport, logistiek en maritiem. Volgens onderzoek van DUO betreft het meer ongediplomeerde instroom. Of de instroom in volgende jaren ook toeneemt, en of het uiteindelijk leidt tot meer gediplomeerde uitstroom, moet blijken in komende jaren.
- Waar het aantal gediplomeerde uitstromers jaar op jaar aan het dalen is, zien we dat de gediplomeerde uitstroom in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is gestabiliseerd of juist stijgt. Het lukt deze opleidingen dus beter om gediplomeerden af te leveren dan andere opleidingen. We hebben echter geen significante correlaties gevonden tussen de acties binnen deze doelstelling en de ontwikkeling in de gediplomeerde uitstroom in deze opleidingen. Dat is niet gek want deze ontwikkeling is al enkele jaren gaande. In de volgende voortgangsrapportage gaan we meer onderzoek doen naar de (lagere?) uitval binnen deze opleidingen en hoe dat samenhangt met de activiteiten van instellingen.

¹⁵ Zie de intro van dit hoofdstuk voor een volledige beschrijving van deze doelstelling.

- Er is meer bekendheid van vmbo-leerlingen met de website KiesMBO en de website heeft vaker geholpen in het maken van een keuze. De waarde van dit kanaal in het maken van een weloverwogen keuze is dus toegenomen;
- Er zijn 16 instellingen met in 2024 actieve inschrijvingen voor het oriëntatieprogramma volgens de registraties van OCW, volgens de e-file nemen 26 instellingen er aan deel (of zijn dat van plan). Ook hier is interessant om in de komende jaren te kijken of dit van invloed is op de uitval (of switch). Doel van het oriëntatiejaar is immers dat jongeren een weloverwogen keuze kunnen maken voor een vervolgopleiding.
- Een ruime meerderheid van de werkgevers (76 procent) is tevreden met de beroepsvaardigheden van mbo'ers, vergelijkbaar met vorige metingen.

Er zijn ook enkele aandachtspunten te benoemen binnen deze doelstelling:

- De gediplomeerde uitstroom is wederom afgenomen, voornamelijk bij bol-opleidingen en bij niveau 4. Dat hangt samen met de terugloop in de instroom in eerdere jaren.
- Er wordt niet vaker gekozen voor een beroepsopleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven. Dat ligt vooral aan het afnemende aantal en aandeel switchers richting deze opleidingen. Dat kan een aanwijzing zijn dat de sturende werking van verschillende initiatieven om bestaande mbo-studenten richting deze opleidingen te krijgen nog niet op gang is gekomen. Vrouwen kiezen vaker voor deze opleidingen, maar dat komt door de zorgopleidingen. Als we die buiten beschouwing laten kiezen mannen vaker voor deze opleidingen.
- De tevredenheid van niveau 3 en vooral 4 studenten over de hulp van de school bij de keuze verder leren of werken verdient meer aandacht. Er is nog te weinig positieve ontwikkeling van de tevredenheid richting de ambitie. Eén instelling heeft de ambitie voor niveau-4-studenten al bereikt (van de 26 instellingen waarvan we het in deze meting kunnen vaststellen). Wel zien we dat het aandeel dat ontevreden is, is afgenomen en dat er een significant verband is tussen de inzet van de verplichte maatregel rondom LOB en de tevredenheid van niveau 3 studenten. Er zijn dus wel ontwikkelingen binnen deze indicator, maar de algemene tevredenheid verdient meer aandacht.

3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact

De tevredenheid van studenten over de begeleiding van de school bij de stage is toegenomen bij een deel van de instellingen, maar er zijn nog (flinke) stappen te zetten. Ook wat betreft afspraken over het aantal contactmomenten bij de stage en stagevergoedingen.

Dit hoofdstuk gaat over de tweede doelstelling van prioriteit twee van de Werkagenda. Die doelstelling luidt voluit:

Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Deze doelstelling valt samen met het Stagepact. Het Stagepact heeft vier speerpunten, die een prominente rol hebben in het hoofdstuk (paragraaf 3).

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- Paragraaf 1 bespreekt de mate waarin mbo-instellingen hun budget aan deze doelstelling uitgeven;
- Paragraaf 2 geeft weer welke acties mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te bewerkstelligen, hoe dat volgens hen verloopt en hoe effectief ze hun acties vinden. Dit hebben instellingen ingevuld in de e-file verantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de financiële besteding en acties ondernomen door instellingen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 geeft een reflectie van de resultaten.

3.1 Financiële inzet doelstelling

Tabel 3.1 geeft weer hoeveel instellingen in 2024 hebben uitgegeven van het totale, voor doelstelling 2.2 begrote bedrag van de kwaliteitsmiddelen. Dat komt neer op het eerste jaar van de vier jaren waarover de kwaliteitsmiddelen van de Werkagenda besteed kunnen worden. Bijna de helft van de instellingen heeft iets meer dan een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling besteed na dit eerste jaar. Er is een groep instellingen die meer dan 30 procent heeft besteed, één instelling heeft 86 procent besteed. Dat zijn vaker kleinere beroepscolleges, maar er zijn grotere ROC's met een dergelijk hoge besteding. In paragraaf 3.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.¹⁶

¹⁶ Zie paragraaf 3.4 voor een uitlichting van de ontwikkeling bij de instelling (een grote ROC) met de 86 procent besteding.

Tabel 3.1 Bijna de helft van de instellingen heeft een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling al besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 voor 2.2 t.o.v. begroting 2.2	Aantal instellingen
Minder dan 20%	6 (12%)
20% tot 25%	10 (20%)
25% tot 30%	23 (45%)
30% of meer	12 (24%)
Totaal	51 (100%)

Bron: E-files mbo-instellingen & begrotingen (2025)

Ook hebben we gekeken naar hoeveel instellingen hebben uitgegeven aan doelstelling 2.2 in 2024 in relatie tot het totale budget voor de periode 2024-2027. De resultaten zijn opgenomen in Tabel B.2 in de bijlage. Gemiddeld besteden instellingen iets minder dan 2 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 aan deze doelstelling. In zijn totaliteit gaat het om een bedrag van ongeveer 49 miljoen euro. Veertien instellingen hebben tot 1 procent uitgegeven van het totale budget voor de periode 2024-2027 aan deze doelstelling. Daartegenover staat dat er één instelling is die in 2024 meer dan 8 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 heeft besteed aan deze doelstelling. In paragraaf 3.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.¹⁷

3.2 Voortgang genomen maatregelen

3.2.1 Uitgevoerde activiteiten door instellingen

Voor doelstelling 2.2 geldt dat de instellingen de keuze hadden uit negen activiteiten, waarvan er twee verplicht waren. In Tabel 3.2 is te zien hoeveel instellingen elk van de activiteiten hebben uitgevoerd.

¹⁷ Zie paragraaf 3.4 voor een uitlichting van de ontwikkeling bij de instelling (een groot beroepscollege) met de 8 procent besteding.

Tabel 3.2 Bijna alle instellingen zetten in op de alle acties van deze doelstelling

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	46 (92%)
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	47 (94%)
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	48 (96%)
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	41 (82%)
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	42 (84%)
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	39 (78%)
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, 1 op locatie leerbedrijf	46 (92%)
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan*	47 (94%)
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden*	46 (92%)
Andere activiteit(en)	10 (20%)

* Verplichte activiteit

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

De meest uitgevoerde activiteit is het instellen van een toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student. Dit wordt door 48 van de 50 instellingen gedaan. Echter, veel activiteiten worden door veel instellingen gedaan. Zeven van de negen activiteiten worden door meer dan 90 procent van de instellingen gedaan. De twee verplichte activiteiten over het professionaliseren van het stagebeleid en studenten op de hoogte brengen over waar ze stagediscriminatie kunnen melden worden daarbij opvallend genoeg niet door alle instellingen gedaan. Respectievelijk drie en vier keer worden de activiteiten niet uitgevoerd.

Uit de toelichtingen maken we op dat stage- en bpv-begeleiders worden getraind in het herkennen, voorkomen en bespreken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag. Trainingen variëren van 'unconscious bias' tot gespreksvoering bij lastige situaties. Er zijn twee instellingen die beide activiteiten niet hebben uitgevoerd. In de aanvullende toelichting geeft één van die instellingen aan dat ze hier in 2025 mee van start gaan en geeft de andere instelling aan dat er ten aanzien van stagediscriminatie en stagebegeleiding onderzoek is gedaan naar de huidige situatie. Op basis hiervan stellen zij nu een actieplan op voor de komende jaren. Verder is het niet op te maken uit de toelichting waarom instellingen de verplichte activiteiten niet uitvoeren.

Twaalf instellingen hebben aangegeven dat ze nog andere activiteiten hebben uitgevoerd. Een voorbeeld dat door vier instellingen wordt genoemd is het bevorderen van een (passende) stagevergoeding voor studenten. Zij leggen extra nadruk op passende stagevergoedingen en hebben hier afspraken over gemaakt met sectoren en gemeenten. Een ander voorbeeld dat door een instelling wordt gegeven, is het (blijvend) meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in het kader van bpv.

Voor de volledigheid hebben we ook in kaart gebracht hoeveel activiteiten er per instelling worden uitgevoerd. Het grootste gedeelte van de instellingen (41 van de 50) voert minimaal acht activiteiten uit. Dit sluit ook aan bij de

observatie dat veel activiteiten wordt uitgevoerd door de instellingen. Het laagste aantal activiteiten dat door een instelling wordt uitgevoerd is drie, dit geldt voor één instelling.

Verloop van de activiteiten

Aan de onderwijsinstellingen is ook gevraagd om aan te geven of de uitvoering van de activiteit(en) is verlopen zoals bedacht. In Tabel 3.3 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Het grootste deel van de instellingen (72 procent) geeft aan dat de meeste activiteiten zijn verlopen zoals verwacht. Iets minder dan een zesde geeft aan dat de dit zelfs geldt voor alle activiteiten. Geen enkele instelling heeft aangegeven dat geen enkele activiteit is verlopen zoals verwacht.

Tabel 3.3 Instellingen geven aan dat de voortgang voor de meeste activiteiten verloopt zoals verwacht

Verloopt de uitvoering zoals verwacht?	Aantal en aandeel instellingen
Ja, geldt voor alle activiteiten	7 (14%)
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	36 (72%)
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	4 (8%)
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	3 (6%)
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0 (0%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

Effectiviteit van de maatregelen

Aan de onderwijsinstellingen is ook gevraagd om aan te geven of ze effect merken van de activiteiten. In Tabel 3.4 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Het grootste deel van de instellingen (40 procent) beoordeelt de maatregelen als effectief. Veel instellingen melden structurele verbeteringen in stagebeleid, begeleiding en samenwerking met leerbedrijven. Meldpunten stagediscriminatie zijn ingericht, pilots met stagematching zijn gestart, en de verplichte drie contactmomenten zijn geborgd, aldus de instellingen (hoewel we verderop in het onderzoek zien dat er nog maar weinig sprake is van drie contactmomenten volgens studenten en praktijkopleiders). Ook zijn professionalisering van BPV-begeleiders en structurele afspraken met gemeenten en werkgevers zichtbaar. Studenten ervaren meer ondersteuning, en de bewustwording rond gelijke kansen groeit volgens de instellingen.

Daarna geven instellingen het vaakst aan dat de activiteiten klein beetje effectief zijn (24 procent) of dat de effectiviteit wisselt per activiteit (26 procent). Instellingen zien duidelijke stappen in lijn met het Stagepact, maar de resultaten verschillen. Vaak wordt genoemd dat meldpunten en loketten zijn ingericht, maar tegelijkertijd is de bekendheid met meldprocedures nog beperkt en blijft stagediscriminatie lastig in beeld te brengen. Er wordt gewerkt aan professionalisering en betere matching, maar dit vraagt volgens hun nog doorontwikkeling. Positieve signalen zijn er over bewustwording en samenwerking, maar harde cijfers of uniforme effecten ontbreken vaak.

De instellingen die de effectiviteit nog niet kunnen inschatten geven aan nog geen zicht te hebben op de effecten. Zij bevinden zich in de beginfase van uitvoering of hebben nog onvoldoende data om uitspraken te doen.

Tabel 3.4 Niet alle instellingen zijn positief over effectiviteit van de ingezette activiteiten van deze doelstelling

Antwoord	Aantal en aandeel instellingen
Een klein beetje effectief	12 (24%)
Effectief	20 (40%)
Heel effectief	2 (4%)
De effectiviteit wisselt per activiteit	13 (26%)
Ik weet het niet	3 (6%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

3.2.2 Uitgevoerde activiteiten andere partijen

Niet alleen instellingen ondernemen acties ter uitvoering van de Werkagenda MBO en het Stagepact, ook andere partijen hebben maatregelen genomen. In de startrapportage (Van der Ven et al., 2024) zijn alle maatregelen en hun voortgang op dat moment besproken. In Bijlage A is een uitgebreid overzicht opgenomen van de huidige voortgang van de maatregelen. Voor de maatregelen die vallen binnen doelstelling 2.2 is de voortgang als volgt:

- Leren in de beroepspraktijk vormt het hart van het mbo. De acties vallend onder deze doelstelling zijn uitgewerkt in het Stagepact en bevinden zich in de uitvoeringsfase. Op bijna alle pijlers lopen er concrete acties en/of verkenningen/onderzoeken;
- Ook regionaal wordt het Stagepact uitgevoerd en gemonitord, bijvoorbeeld in Amsterdam. Partijen binnen de gemeente Amsterdam hebben een eigen Amsterdamse Stagepact gesloten, die qua doelstellingen het landelijke Stagepact volgt. Zie Prevoo et al. (2025a) voor de nulmeting van het monitoringsonderzoek;
- De subsidieregeling praktijkleren is per 2024 met 5 jaar verlengd. RVO en SBB informeren over de subsidieregeling praktijkleren. Per studiejaar 2024/2025 zijn er inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd met een wijzigingsregeling, gepubliceerd in april 2025. Hieronder valt onder andere de uitbreiding naar Caribisch Nederland en aanvullende subsidie voor mbo-opleidingen in sectoren die benodigd zijn voor de klimaat- en energietransitie.

3.3 Ontwikkeling indicatoren

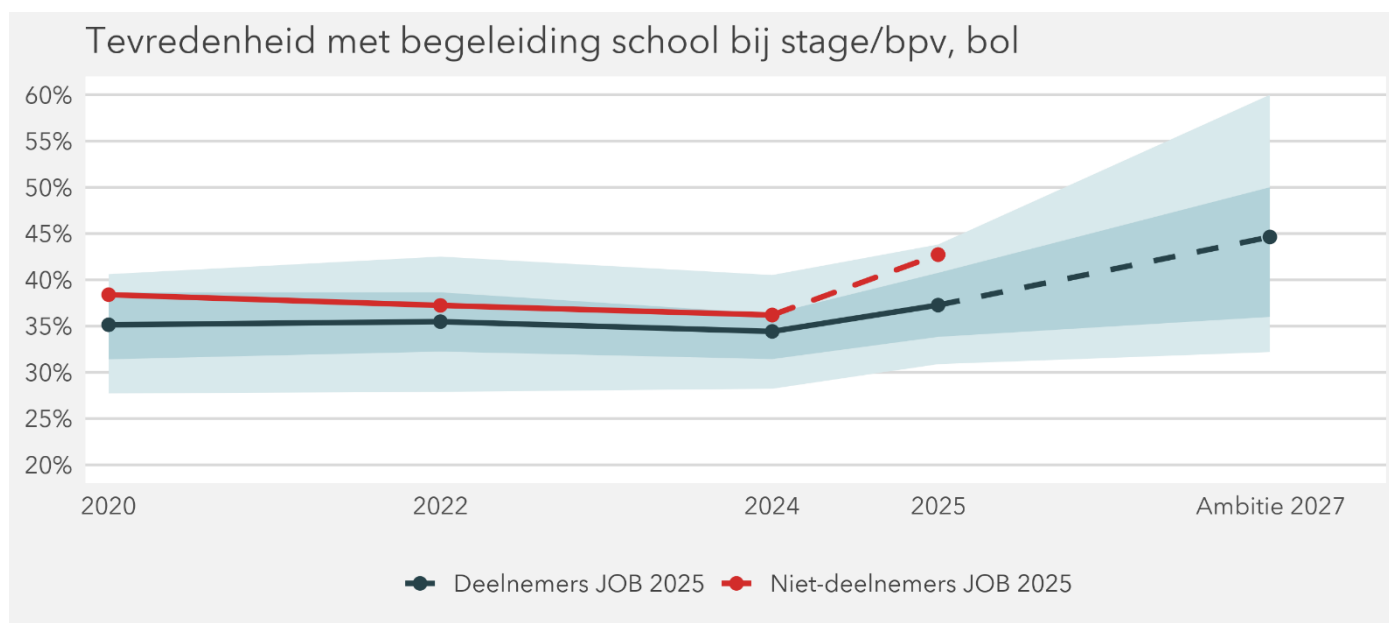
3.3.1 Verbeteren stagebegeleiding

Het professionaliseren van het stagebeleid en professionalisering van stagebegeleiders is een verplichte maatregel voor mbo-instellingen om uit te voeren. De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2024 een thema-onderzoek uitgevoerd naar stages in het mbo. Zij concludeerden dat de beroepspraktijkvorming voldoende is in het bekostigd mbo, maar dat er wel aandachtspunten zijn. Dat zit vooral op evaluatie en tevredenheid van studenten. Ongeveer een vijfde van de opleidingen in de steekproef evalueert de bpv niet gezamenlijk met de student en het leerbedrijf na afloop. Ook zijn bij een kwart van de opleidingen de studenten deels tevreden over de voorbereiding en begeleiding van de bpv.

De tevredenheid van studenten met de stagebegeleiding is een belangrijke indicator in deze monitor. In Figuur 3.1 tot en met Figuur 3.4 bespreken we deze indicatoren zoals uitgevraagd in de JOB-monitor. De tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding van school is nog niet op het niveau van de gemiddelde streefwaarde van 45 procent (zie Figuur 3.1). In 2025 was hier wel een stijging te zien: de tevredenheid ligt nu voor deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 gemiddeld op 37 procent, ten opzichte van 34 procent in 2024. Er moeten echter

nog grote stappen worden gezet om de streefwaardes te bereiken. Voor instellingen die niet hebben deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is de stijging groter, naar 43 procent. Daarnaast is het aandeel ontevreden studenten sterker gedaald dan het aantal tevreden studenten is gestegen (zie Figuur C.6). Daardoor hebben ze nu vaker een neutraal oordeel over de begeleiding van de school.

Figuur 3.1 De tevredenheid met de begeleiding van de school bij de stage/bpv is in 2025 gestegen



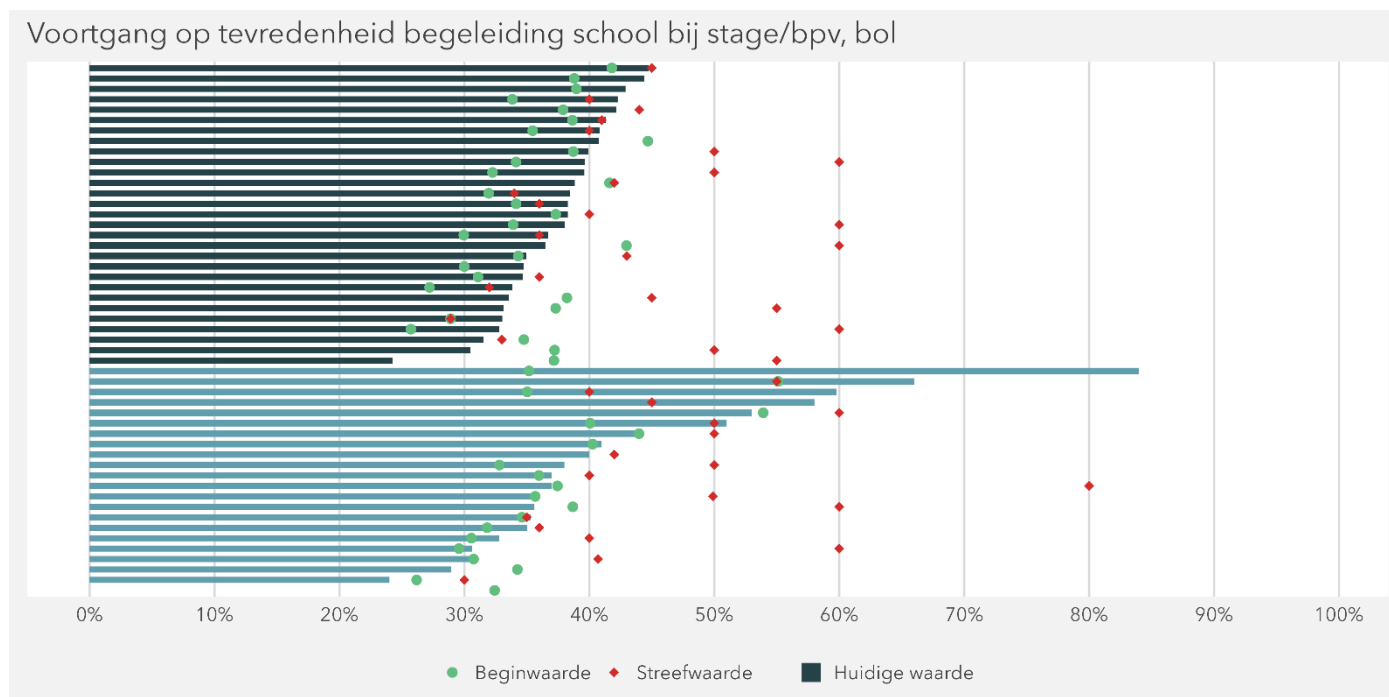
Noot: Van de deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is ook de verdeling van de indicator weergegeven via de (licht)blauwe vlakken. Het donkere vlak geeft de 25 tot 75 procent laagste en hoogste waardes weer, het lichtere vlak de 5 tot 95 procent.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

Naast het beeld van de gemiddelde voortgang van het hele bekostigde mbo-onderwijsveld, brengen we ook in kaart hoever elke instelling op weg is om haar eigen doelstelling te halen. Hiervoor zet Figuur 3.2 de beginwaarde, de huidige waarde en de streefwaarde uiteen. Er is onderscheid gemaakt tussen de instellingen die mee hebben gedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025 (donkerblauwe balken) en instellingen die de voortgang op deze indicator hebben gedeeld via de e-file verantwoording (lichtblauwe balken). Daaruit blijkt dat van de 25 deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 waarvoor de huidige waarde en de streefwaarde bekend zijn, er 8 al hun streefwaarde hebben bereikt (32 procent). Dat zijn echter wel instellingen die een relatief laag ambitieniveau hebben.¹⁸ Van de instellingen die niet hebben deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 en waarvoor de huidige waarde en de streefwaarde bij entree bekend zijn, hebben er 5 van de 18 al hun streefwaarde bereikt (28 procent).

¹⁸ Gemiddelde ambitieniveau van de instellingen die hun streefwaarde al bereikt hebben is 36 procent, van de andere instellingen is dat 49 procent (statistisch significant verschil).

Figuur 3.2 Een klein deel van de instellingen zit qua tevredenheid over de begeleiding van de school bij de stage/bpv op de streefwaarde

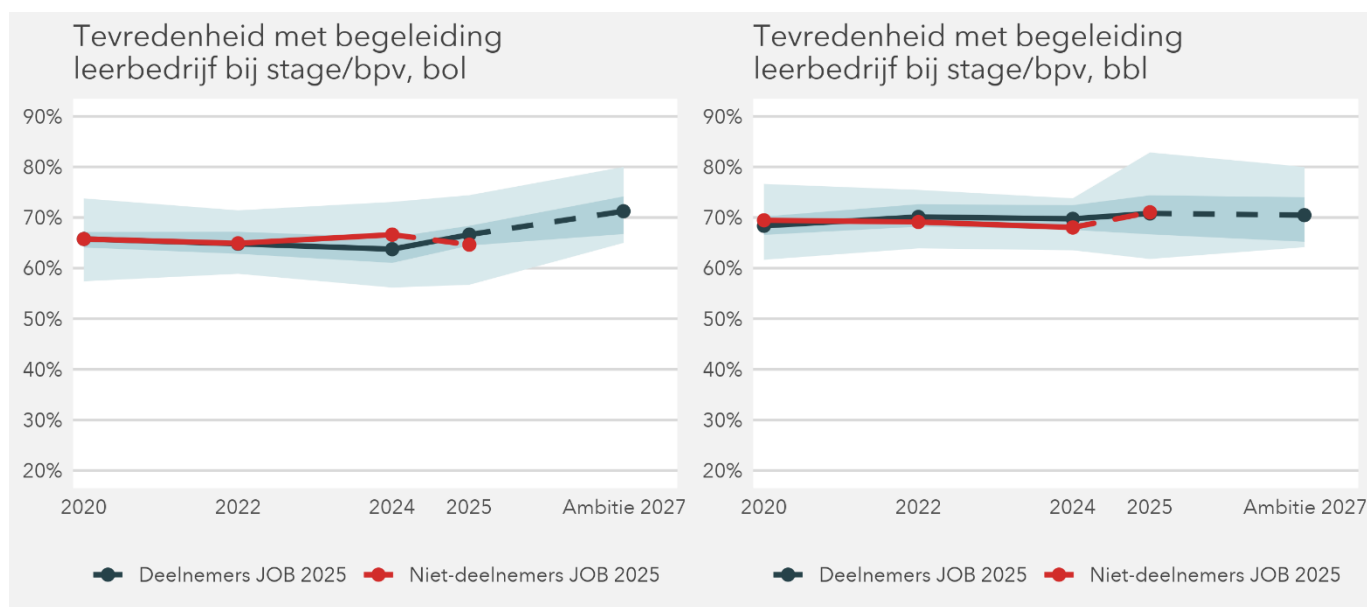


Noot: N=51. Donkerblauwe balken zijn van instellingen die hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, lichtblauwe balken van instellingen die via de e-file een waarde voor deze indicator hebben opgegeven (zie Paragraaf 1.2 Onderzoeksverantwoording).

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

De tevredenheid met de begeleiding van het leerbedrijf is hoger dan de tevredenheid over de begeleiding vanuit de school (zie Figuur 3.3). Voor deelnemende instellingen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 ligt de gemiddelde tevredenheid onder bbl-studenten al jaren op of rond het niveau van de gemiddelde streefwaarde (70 procent). In 2025 ligt de tevredenheid op 71 procent. Voor bol-studenten is er een toename te zien van de tevredenheid van 64 naar 67 procent. Dat ligt wel nog onder de gemiddelde streefwaarde van 71 procent. Bij instellingen die niet hebben deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is de tevredenheid juist gedaald van 67 naar 65 procent.

Figuur 3.3 De gemiddelde tevredenheid van bol-studenten ligt op de streefwaarde en van bbl-studenten onder de streefwaarde

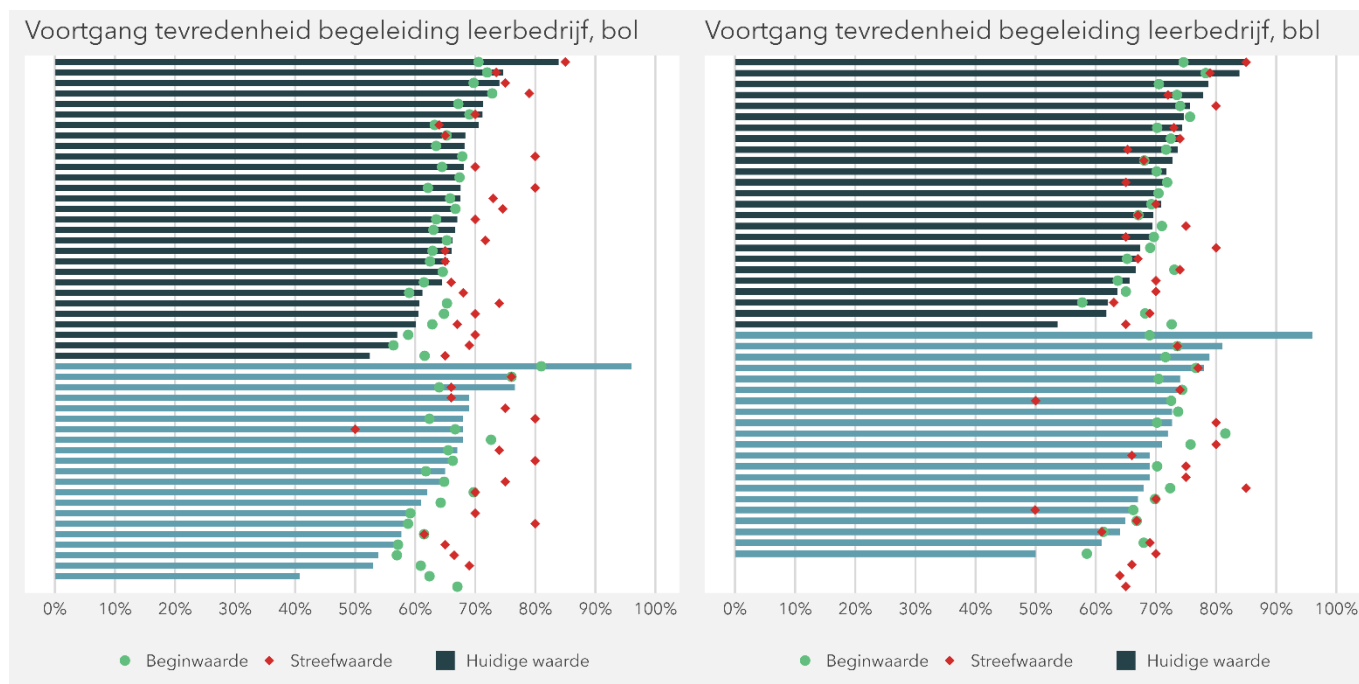


Noot: Drie instellingen die aan de tussentijdse JOB-meting 2025 hebben meegedaan hebben <30 waarnemingen onder bbl-studenten. Deze zijn niet meegenomen in de figuur vanwege onrealistisch lage waardes. Van de deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 is ook de verdeling van de indicator weergegeven via de (licht)blauwe vlakken. Het donkere vlak geeft de 25 tot 75 procent laagste en hoogste waardes weer, het lichtere vlak de 5 tot 95 procent.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

Op instellingsniveau is te zien dat meerdere instellingen hun streefwaarde hebben behaald op basis van de instellingen waarvoor we dat in deze meting kunnen vaststellen (zie Figuur 3.4). Bij bol geldt dat 6 van de 24 instellingen (25 procent) die hebben deelgenomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025 al een hogere tevredenheid hebben dan hun streefwaarde. Bij bbl geldt dat voor 10 van de 21 instellingen (48 procent). Van de niet-deelnemers aan de tussentijdse JOB-meting 2025 hebben 4 van de 16 instellingen hun streefwaarde voor bol gehaald (25 procent) en 7 van de 16 instellingen hun streefwaarde voor bbl gehaald (44 procent). Voor meer dan de helft van de instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben behaald, ligt de tevredenheid voor bol in 2025 in ieder geval hoger dan aan het begin.

Figuur 3.4 Een deel van de instellingen heeft hun streefwaarde behaald qua tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf

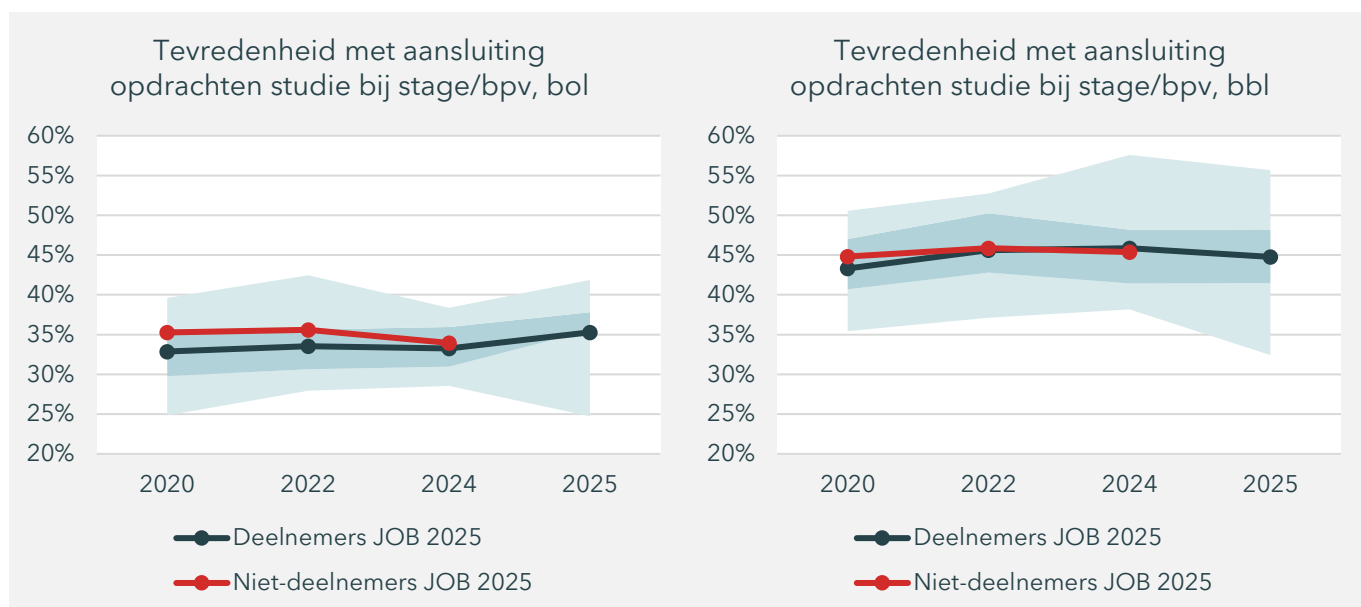


Noot: Bol: n=51; Bbl: n=49. Donkerblauwe balken zijn van instellingen die hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, lichtblauwe balken van instellingen die via de e-file een waarde voor deze indicator hebben opgegeven (zie Paragraaf 1.2 Onderzoeksverantwoording).

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

De tevredenheid van bol-studenten over de aansluiting van studieopdrachten bij de stage is voor bol-studenten licht toegenomen, van 33 procent naar 35 procent (zie Figuur 3.5). Onder bbl-studenten is er juist een daling te zien, van 46 procent naar 45 procent. De gemiddelde tevredenheid van bbl-studenten ligt dus wel nog steeds hoger dan van bol-studenten. Instellingen hebben voor deze indicator geen ambities hoeven formuleren, waardoor deze niet zijn opgenomen in de figuur.

Figuur 3.5 Bol-studenten blijven minder tevreden over de aansluiting van studieopdrachten bij hun stage dan bbl-studenten



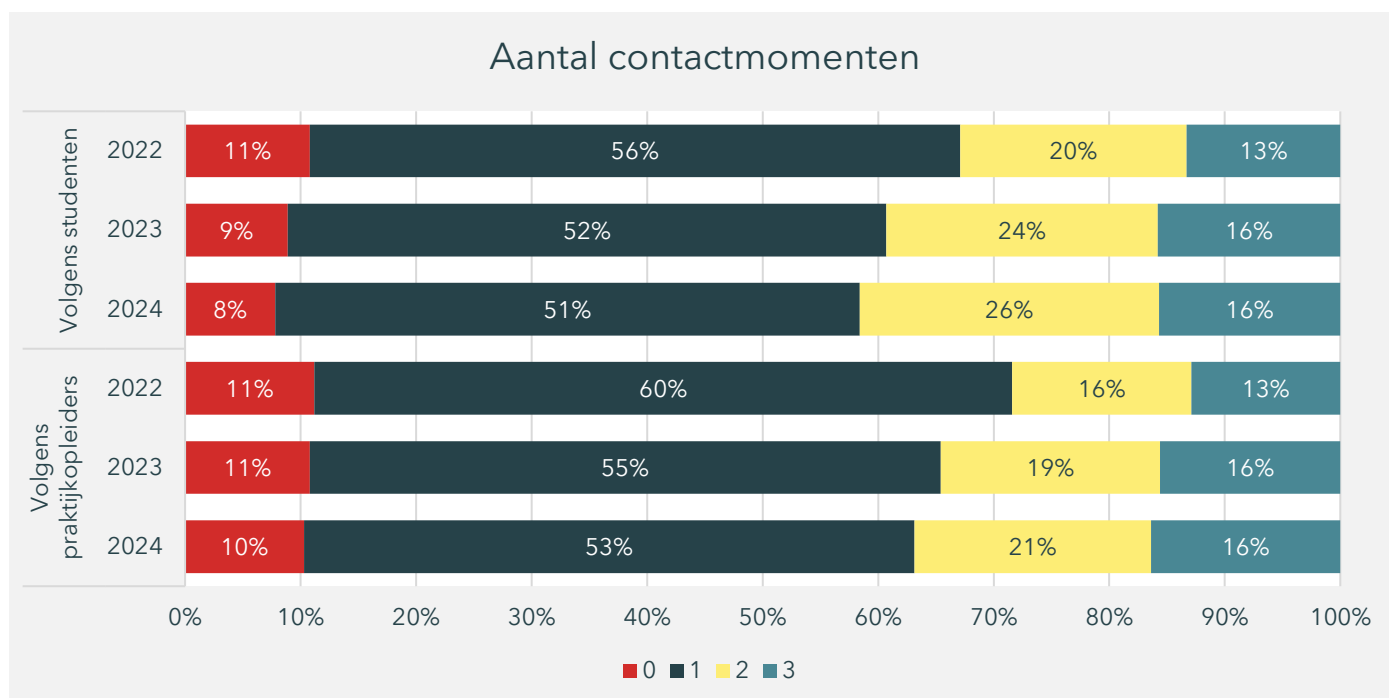
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

Eén van de maatregelen om de stagebegeleiding te verbeteren is de doelstelling van minstens drie contactmomenten tussen student, school en praktijkopleider. Figuur 3.6 laat zien dat er wel ontwikkeling is in het aantal contactmomenten op basis van de BPV Monitor van SBB (SBB, 2025d), maar dat het in nog maar 16 procent van de gevallen voorkomt dat er volgens studenten en praktijkopleiders sprake is van drie contactmomenten. Dat valt moeilijk te rijmen met het feit dat 92 procent van de instellingen in de e-file heeft aangegeven met deze maatregel aan de slag te zijn. Het hebben van meerdere contactmomenten blijkt een zwakke positieve correlatie te hebben met de tevredenheid van de begeleiding vanuit school.¹⁹

Een kleine tien procent van de respondenten geeft aan dat er helemaal geen contactmomenten zijn. Studenten zien dit minder als een probleem. 11 procent van de studenten vindt het aantal contactmomenten te weinig. Praktijkopleiders zijn daar kritischer over, 25 procent vindt het aantal contactmomenten te weinig.

¹⁹ Op basis van aanvullende analyse van SBB, $r = 0,21$, $p < 0,01$.

Figuur 3.6 Twee of drie contactmomenten komt volgens studenten en praktijkopleiders vaker voor



Bron: BPV Monitor SBB (2025), bewerking SEO

In de Studentenpeiling (2025) zien we vergelijkbare percentages (13 procent heeft drie contactmomenten gehad), hoewel een groter aandeel van de studenten aangeeft geen contactmomenten te hebben gehad (20 procent). Het aandeel studenten dat het aantal contactmomenten te weinig vindt, is 22 procent. Dat is ook hoger dan uit de BPV Monitor. De resultaten volgens de Studentenpeiling zijn dus nog minder positief dan de resultaten van de BPV Monitor. Uit het thema-onderzoek van de Inspectie naar mbo-stages (Inspectie van het Onderwijs, 2025b) volgt dat 14 procent van de opleidingen drie contactmomenten heeft. Ook is aangegeven dat bij een vijfde van de onderzochte opleidingen de stage/bpv na afloop niet gezamenlijk met de student en het leerbedrijf wordt geëvalueerd.

3.3.2 Uitbannen stagediscriminatie

Stagediscriminatie is een thema dat veel aandacht krijgt en waar veel onderzoek naar gedaan wordt. Recent onderzoek (Petit et al., 2025) laat zien dat het herkennen van stagediscriminatie als complex wordt ervaren en dat het niet altijd duidelijk zichtbaar is. Dat maakt het voor opleidingsteams lastig om te handelen. Bij leerbedrijven is er een gebrek aan herkenning van stagediscriminatie, waardoor ze geen noodzaak zien hun stagepraktijk aan te passen. Kennis over preventie en aanpak van stagediscriminatie is dus beperkt. Gesproken professionals voelen zich niet altijd toegerust om ermee aan de slag te gaan. Onderwijsprofessionals weten globaal wel welke stappen ze moeten ondernemen bij vermoedens of melding van stagediscriminatie, maar duidelijke procedures en structurele follow-up ontbreken vaak. Deze resultaten benadrukken de noodzaak om in te (blijven) zetten op professionalisering op dit onderwerp, wat ook een verplichte maatregel is binnen de kwaliteitsagenda. Een deel van de gesproken onderwijsprofessionals in het onderzoek van Petit en collega's (2025) geeft aan een geleidelijke verandering in de afgelopen jaren te ervaren, waarbij er meer bewustwording, reflectie en professionalisering is gekomen, al dan niet als gevolg van het Stagepact. Een ander deel heeft geen verandering ervaren.

De meeste mbo-opleidingen hebben algemene uitgangspunten over gelijke behandeling en stagediscriminatie geformuleerd. Ook vindt op een aanzienlijk deel van de opleidingen deskundigheidsbevordering plaats, wat we ook concluderen aan de hand van Tabel 3.2. Een eenduidig en specifiek beleid voor het tegengaan van stagediscriminatie en de omgang met signalen is echter nog vaak afwezig volgens Petit et al. (2025).

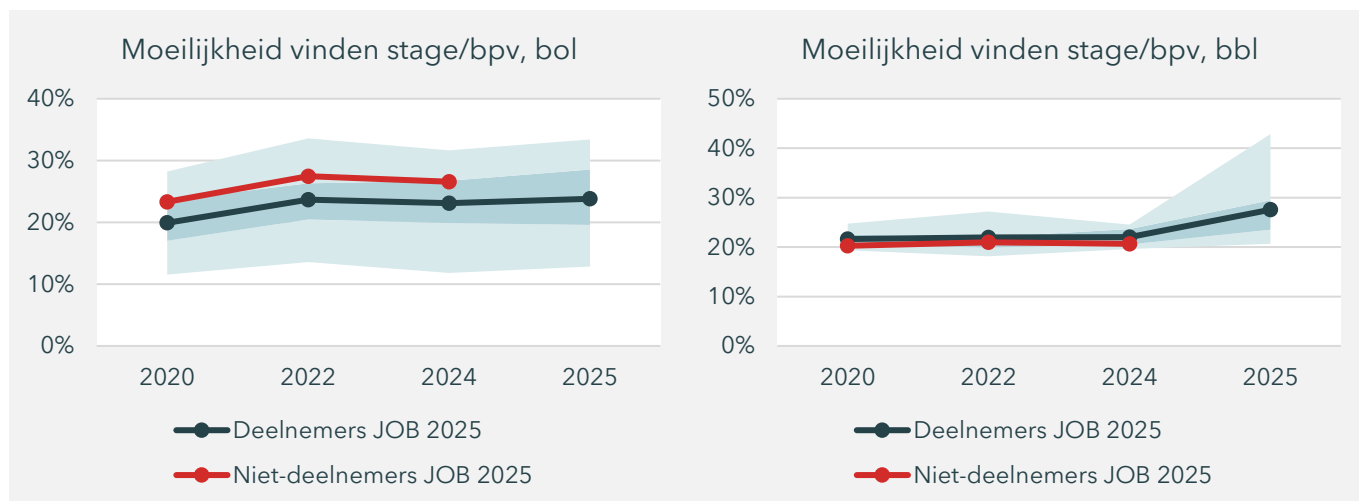
Daarnaast concluderen Petit en collega's (2025) dat onderwijsprofessionals meer drempels ervaren bij de aanpak van stagediscriminatie dan stagebegeleiders van leerbedrijven. Een volgens de onderzoekers voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat er bij leerbedrijven minder stagediscriminatie wordt gesignaleerd, omdat het bij leerbedrijven niet altijd duidelijk is wat stagediscriminatie precies inhoudt. Bovendien bestaat de opvatting bij leerbedrijven dat studenten zelf (deels) verantwoordelijk worden gesteld voor de ervaren stagediscriminatie. De leerbedrijven vinden dat gedrag of houding van studenten de situatie mede kan beïnvloeden. Het risico van 'victim blaming' ligt dan op de loer. De opvatting dat stagediscriminatie niet speelt bij het eigen stagebedrijf werkt contraproductief in het stellen van een sociale norm en voor het draagvlak voor de aanpak van stagediscriminatie.

In de rest van deze paragraaf brengen we verschillende informatiebronnen samen om te bepalen of er sprake is van minder stagediscriminatie. Ook bespreken de getroffen maatregelen bij scholen en leerbedrijven, waaronder de maatregelen stagematching.

Moeite met vinden van een stageplek

Bol-studenten geven de laatste jaren ongeveer even vaak aan dat ze moeite hadden met het vinden van een stageplek (zie Figuur 3.7). Dat fluctueert de laatste drie jaar tussen de 23 en 24 procent. Voor bbl-studenten is er in 2025 een stijging te zien: 28 procent vond het moeilijk om een bpv-plek te vinden. Tussen 2020 en 2024 lag dat altijd op 22 procent. Uit de Studentenpeiling komt naar voren dat 33 procent van de bol-studenten in 2025 het moeilijk vond om een stageplek te vinden. In 2024 was dat 31 procent.

Figuur 3.7 Bol-studenten hebben de laatste jaren ongeveer even vaak moeite met het vinden van een stageplek

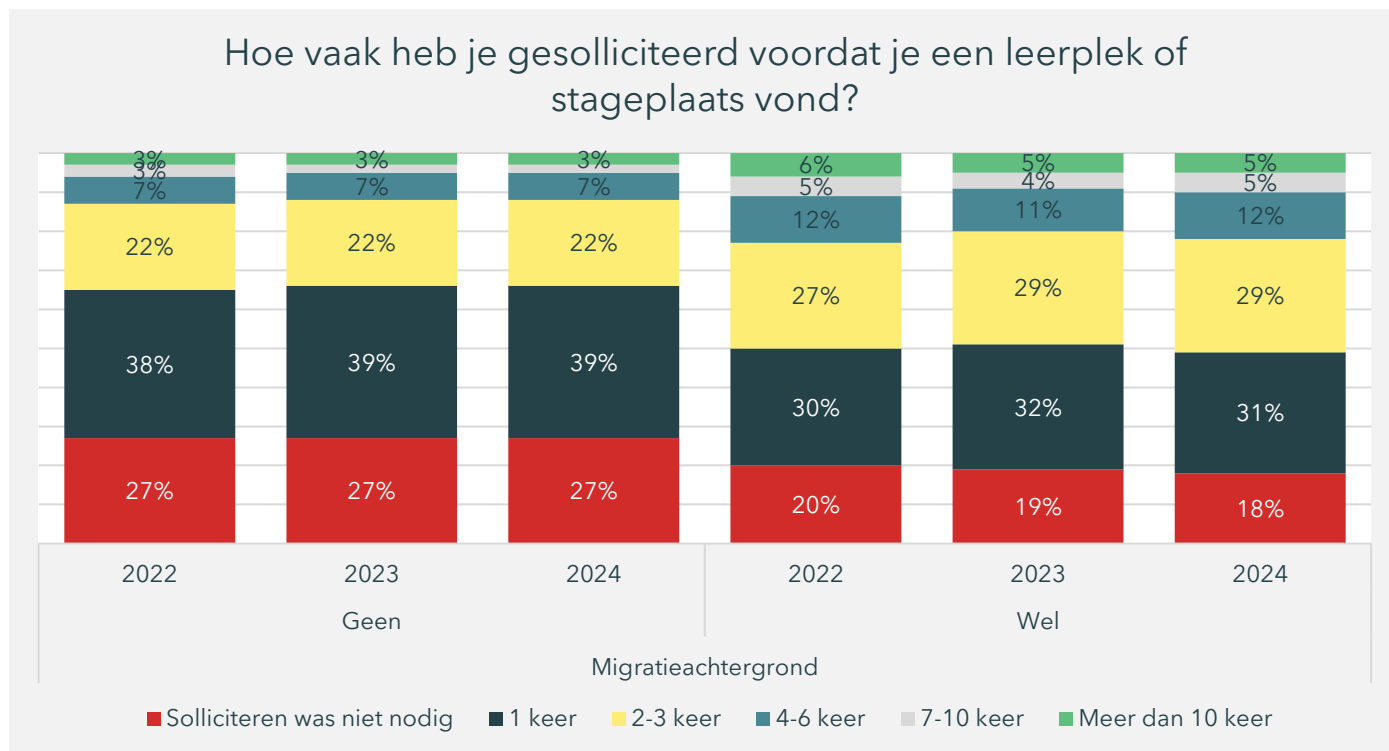


Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO

In het Schoolverlatersonderzoek (SVO) uitgevoerd door het CBS is mbo-gediplomeerden gevraagd hoe vaak ze gesolliciteerd hebben voordat ze een leerplek of stageplaats vonden. Figuur 3.8 laat zien dat ook in de meting van 2024 jongeren met een migratieachtergrond vaker hebben moeten solliciteren dan jongeren zonder migratieachtergrond. We zien daarin nog geen positieve ontwikkeling ten opzichte van vorige metingen. Daarnaast

zien we dat er amper verschillen zijn tussen jongens en meisjes, maar wel naar leeftijd (niet weergegeven in een figuur). De oudste mbo-gediplomeerden (22 jaar en ouder) hebben aanmerkelijk minder vaak hoeven solliciteren.

Figuur 3.8 Mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond hebben vaker moeten solliciteren, daarin is nog geen ontwikkeling te zien



Bron: SVO CBS (2025), bewerking SEO

Ervaren discriminatie

Op basis van de Studentenpeiling is in 2025 gevraagd naar de mate waarin studenten te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Op basis van de respons van 17.621 studenten (voornamelijk bol) heeft 11 procent aangegeven ermee te maken te hebben gehad. In 2024 is deze vraag niet gesteld, dus weten we niet hoe dit percentage zich heeft ontwikkeld. Op sommige instellingen komt het vaker voor dan andere (min is 5 procent, max is 16 procent).

In het Schoolverlatersonderzoek van CBS is ook gevraagd naar discriminatie tijdens de stage. Tussen de 8 en 9 procent van de studenten heeft aangegeven situaties te hebben meegemaakt waarvan zij dachten dat het te maken had met discriminatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om taken doen die van tevoren niet waren afgesproken of geen antwoord op brief, email of telefoontje. Volgens de studenten is vooral uiterlijk/huidskleur, land waar ouders vandaan komen of geloof de reden van discriminatie.

Meldingen van stagediscriminatie

Mbo-instellingen hebben (verplicht) een meldpunt moeten inrichten waar stagediscriminatie gemeld kan worden. Aanvullend is de afspraak gemaakt dat mbo-instellingen het aantal en de aard van de meldingen aanleveren bij SBB. Van vijftig bekostigde mbo-instellingen heeft SBB doorgekregen hoeveel meldingen zij hebben geregistreerd (SBB, 2025b). Twintig instellingen hebben samen in totaal 44 meldingen van stagediscriminatie geregistreerd. Er waren geen meldingen van stagediscriminatie bij de niet-bekostigde instellingen die hebben gereageerd op de

data-uitvraag van SBB. Via het klachtenportaal van SBB zijn 71 meldingen van stagediscriminatie binnengekomen. De meeste hiervan (65) zijn niet bij de meldpunten van mbo-instellingen gemeld.

In totaal zijn er 109 unieke meldingen over 2024 binnengekomen bij SBB. In 2023 waren er 98 meldingen. De meldingen zijn in 2024 meer verspreid over instellingen. Diverse mbo-instellingen waren in 2024 naar verwachting nog bezig met het implementeren van een meldpunt en meldprocedure rondom stagediscriminatie. Uitspraken over inhoudelijke ontwikkelingen zijn daarom nog niet te doen.

Genomen maatregelen bij scholen

Petit et al. (2025) hebben onderzoek gedaan naar de maatregelen die mbo-scholen hebben getroffen om stagediscriminatie tegen te gaan. Dat zijn maatregelen die inhaken op de periode vóór de stage, tijdens de stage en daarna. Bij ongeveer de helft van de opleidingsteams is er een goede voorlichting aan studenten over stagediscriminatie tijdens hun voorbereiding op de stage, maar bij de andere helft lijkt dit (grotendeels) te ontbreken. De meeste opleidingsteams geven studenten geen voorlichting over hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen en hoe zij hier mee om kunnen gaan.

Bijna alle opleidingsteams geven in het onderzoek van Petit en collega's (2025) aan dat ze studenten intensieve en structurele begeleiding bieden bij het zoeken naar een stage. Een deel van de opleidingsteams maakt ook afspraken met leerbedrijven om stagediscriminatie te voorkomen, zoals over selectie op basis van beroepsgerichte competenties en evaluatie met leerbedrijven over selectieprocedures. Slechts een klein deel van de opleidingsteams maakt afspraken met leerbedrijven over gestandaardiseerde beoordeling van de cv's, het volgen van anti-bias training en/of de mogelijkheid om anonieme sollicitaties te doen. Dat zijn voorbeelden van objectieve vormen van solliciteren.

Bij bijna de helft van de opleidingen worden er bewustwordingsactiviteiten georganiseerd rondom stagediscriminatie. Het wervings- en selectieproces is vaak vastgelegd, maar de naleving en bekendheid variëren. Signalen van stagediscriminatie zijn meestal individueel en reactief aangepakt, afhankelijk van de band tussen student en begeleider.

Genomen maatregelen bij leerbedrijven

In de BPV Monitor van SBB (SBB, 2025d) is aan praktijkopleiders gevraagd of er aandacht voor sociale onveiligheid en (stage)discriminatie is, en welke maatregelen worden genomen om het te voorkomen. Bij grofweg driekwart van de leerbedrijven is er aandacht voor. Vaak is er specifiek beleid binnen de organisatie, een vertrouwenspersoon of een gedragscode.

Ook in Petit et al. (2025) zijn de getroffen maatregelen bij stagebedrijven onderzocht. De meeste stagebegeleiders in dat onderzoek vinden dat hun team zich bewust is van het voorkomen van discriminatie en benoemen hun open cultuur waarin dit bespreekbaar is. Zij noemen dat klachten worden onderzocht, dat studenten worden beschermd en dat er indien nodig actie wordt ondernomen. Echter ontbreekt een structurele preventieve aanpak vaak.

Leerbedrijven hebben meestal geen formeel en schriftelijk protocol, waarin het selectieproces duidelijk is beschreven. Naast een goede 'klik' zijn de meest genoemde overige selectiecriteria schoolprestaties, algemene indruk, motivatie en het voldoen aan vooraf gestelde functie-eisen. De meerderheid van de leerbedrijven heeft geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid ten aanzien van stagediscriminatie. Soms wordt dit al gedekt door bredere HR-protocollen over discriminatie voor personeel, dat ook voor stagiaires geldt.

De meeste leerbedrijven zijn tevreden met hun aanpak van stagediscriminatie en zien geen noodzaak voor verandering omdat ze de overtuiging hebben dat stagediscriminatie bij hen niet speelt. Dat komt zowel uit de BPV Monitor als het onderzoek van Petit en collega's (2025).

Objectieve stagematching

Eén van de maatregelen om te voorkomen dat studenten bij het zoeken naar een stage gediscrimineerd worden is dat iedere school in het schooljaar 2023/2024 met ten minste één onderwijsteam start met een pilot objectieve stagematching onder eerstejaars bol-studenten. Uit het evaluatieonderzoek van de maatregel (Prevoo et al., 2025b) blijkt dat nog niet alle mbo-scholen werken met objectieve stagematching.

Bij objectieve stagematching is het de bedoeling dat de school op basis van objectieve criteria de student aan een leerbedrijf koppelt, zonder dat daarbij een sollicitatiegesprek of 'klikgesprek' plaatsvindt. Veruit de meeste studenten zoeken nog zelf een stage, wat logisch is gezien het feit dat de maatregel stagematching vaak nog maar bij één onderwijsteam plaatsvindt. Meestal is een sollicitatie- of klikgesprek daar onderdeel van, ook bij matching door de opleiding. Dat hoort in principe niet plaats te vinden bij objectieve stagematching zoals bedoeld volgens het Stagepact. Veel bedrijven staan in beginsel positief tegenover objectieve stagematching, maar zien dat klikgesprek als onmisbaar.

Of objectieve stagematching werkt in het tegengaan van stagediscriminatie bij de werving en selectie van studenten, zijn geen harde cijfers over bekend. Stagecoördinatoren zijn er zelf sterk verdeeld over. De indruk is dat objectieve stagematching gelijke kansen bevordert, maar ook ten koste gaan van een deel van het leerproces (het zelf zoeken en vinden van een stage). De aandacht voor objectieve stagematching zorgt volgens het onderzoek van Prevoo en collega's (2025b) wél voor meer bewustwording over stagediscriminatie bij studenten, docenten en bedrijven. De opleidingen die aan de slag zijn met stagematching geven bijvoorbeeld aan meer voortgang te hebben geboekt op andere acties gericht tegen stagediscriminatie. Gesproken docenten noemen dat er meer en beter contact is met stagebedrijven en minder stress bij studenten over de totstandkoming van de stage. Indien objectieve stagematching verplicht gesteld wordt voor alle eerstejaars bol-studenten, dan zal dit wel invloed hebben op het aantal aangeboden stageplekken. De helft van de leerbedrijven geeft aan dat zij dan minder of zelfs geen stageplekken voor deze studenten meer zullen/willen/kunnen aanbieden.

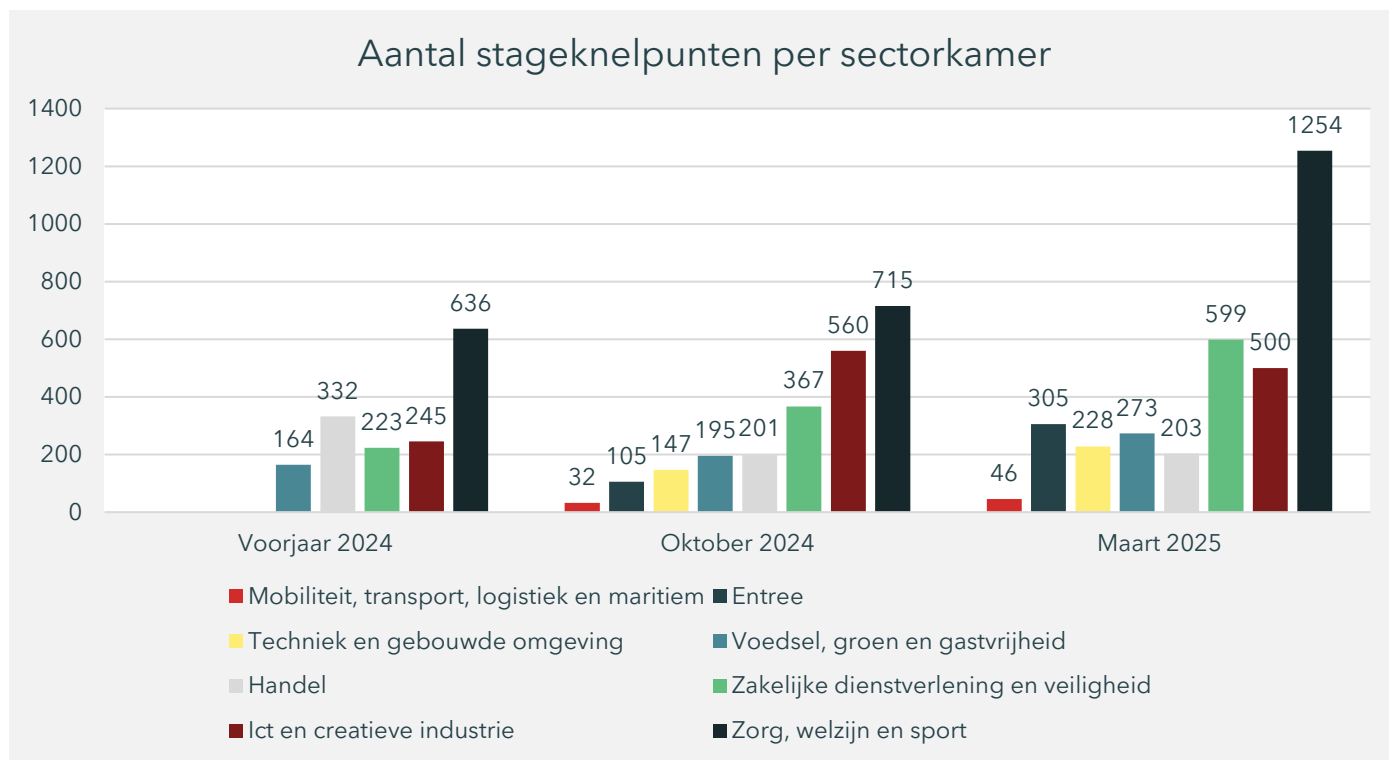
Vanuit werkgeversorganisaties is er ook onderzoek naar stagematching gedaan (Kieskompas, 2025). Dat onderzoek richt zich niet op objectieve stagematching bij eerstejaars studenten, maar naar stagematching in het algemeen. Zes op de tien werkgevers staat open voor stagematching, mits er vooraf een gesprek plaatsvindt. Zonder zo'n gesprek staat maar één op de tien werkgevers open voor stagematching. De meeste bedrijven vinden een (sollicitatie)gesprek de belangrijkste manier om stagiairs te selecteren, waarbij het cv vaak geen belangrijke rol speelt. Werkgevers onderkennen het probleem van stagediscriminatie, maar ervaren dat doorgaans niet binnen hun eigen bedrijf (zoals ook andere concludeerden). Vier op de tien bedrijven heeft maatregelen genomen tegen stagediscriminatie (lager dan uit de BPV Monitor naar voren komt). Of er maatregelen zijn genomen, hangt samen met de omvang van het bedrijf.

3.3.3 Zorgen voor voldoende stages

Op basis van de Stagebarometer van SBB hebben we zicht op het aantal stageknelpunten per sectorkamer. Figuur 3.9 laat op drie peilmomenten het aantal stageknelpunten zien. Daarin zien we dat het aantal stageknelpunten toeneemt met de tijd. De sectorkamer met de meeste stageknelpunten is Zorg, welzijn en sport. Dat is deels een

vertekend beeld, aangezien dit verreweg de grootste sectorkamer is. Sowieso valt het aantal stageknelpunten mee wanneer we het relateren aan het aantal studenten. In bijna alle sectorkamers gaat het om minder dan 1 procent van de studenten die op dat meetmoment te maken heeft met stageknelpunten (niet weergegeven in een figuur). De toename van het aantal stageknelpunten is echter belangrijk om in de gaten te houden.

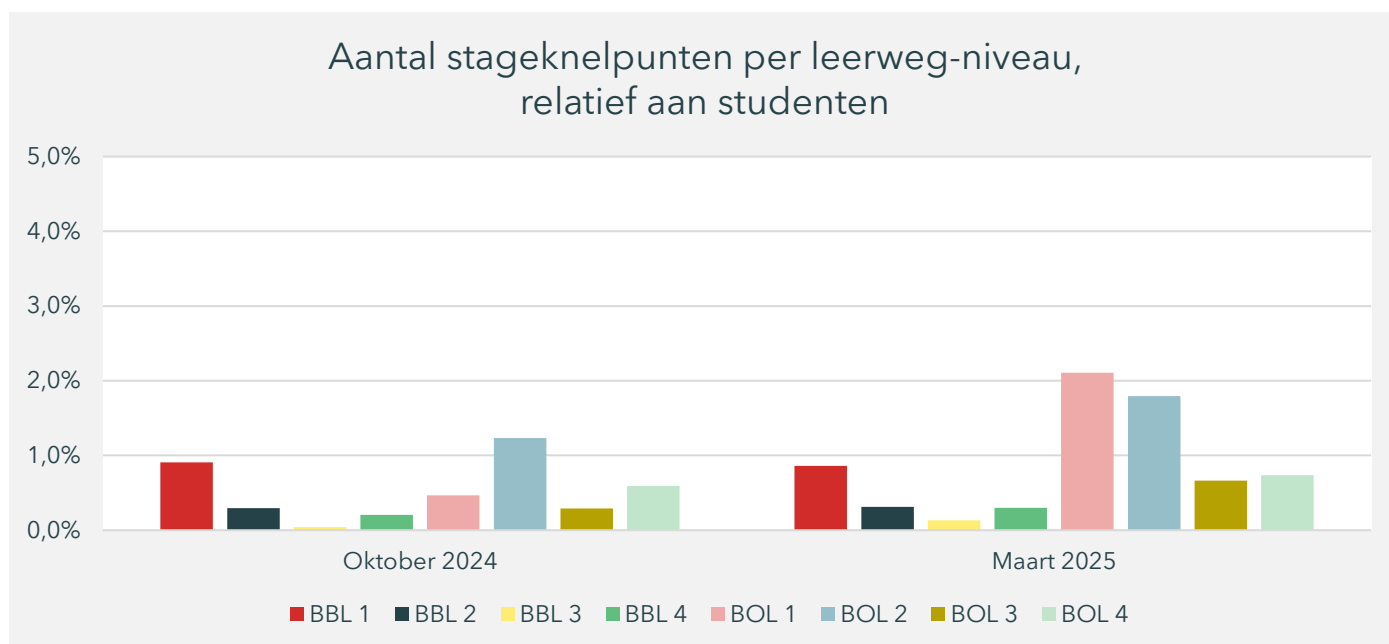
Figuur 3.9 Het aantal stageknelpunten neemt toe



Bron: SBB Stagebarometer, bewerking SEO (2025)

De stageknelpunten zijn niet evenredig verdeeld over leerwegen en niveau. Figuur 3.10 laat zien dat in maart 2025 de grootste stageknelpunten zich bevinden bij BOL-entree en BOL niveau 2. Zo'n twee procent van deze studenten heeft te maken met stageknelpunten. Bij de andere leerweg-niveau-combinaties ligt dat aandeel onder de 1 procent. Absoluut gezien zijn de stageknelpunten het grootst bij BOL 4 (niet weergegeven in een figuur), omdat dit de grootste mbo-richting is.

Figuur 3.10 De grootste problemen in maart 2025 doen zich voor bij BOL entrée en niveau 2



Bron: SBB Stagebarometer, bewerking SEO (2025)

3.3.4 Passende vergoedingen

Cao-afspraken

Het ministerie van SZW heeft onderzoek gedaan naar stagevergoedingen in de cao's over 2024 (Min. SZW, 2025). Wij maken net als in dat onderzoek onderscheid tussen stagairs (bol-studenten) en bbl'ers.

In 107 van de 652 onderzochte cao's wordt verwezen naar een stagevergoeding voor bol-studenten (wat neerkomt op ongeveer 16 procent). In het jaar 2023 werd er in 68 van de 681 van de cao's verwezen naar een stagevergoeding voor bol-studenten (ongeveer 10 procent). Sec bekeken is dat een verbetering, maar hierin speelt mee dat niet dezelfde cao's in 2024 als in 2023 zijn onderzocht. Dat kan meespelen in de resultaten.

Om een één op één vergelijking te maken tussen de jaren heeft het ministerie van SZW een aparte infographic gepubliceerd, die kijkt naar de cao's die in beide jaren zijn onderzocht. Het gaat daarbij in totaal om 607 cao's. Uit de analyse komt het volgende naar voren:

- Het aantal cao's waarin afspraken gemaakt zijn over stagevergoedingen is gestegen van 60 in 2023 (10 procent) naar 103 in 2024 (17 procent). Dit betreffen voornamelijk grote cao's: ongeveer 48 procent van de werknemers met een cao valt onder deze afspraken. In 2023 was dit 32 procent;
- Binnen de cao's waarin afspraken zijn gemaakt over stagevergoedingen werd in 2023 in 80% een bedrag genoemd. In 2024 is dat aandeel 79 procent;
- Binnen de cao's waarin afspraken zijn gemaakt over stagevergoedingen én een bedrag is genoemd is het aandeel cao's waarin hetzelfde bedrag wordt gehanteerd voor alle opleidingsniveaus (mbo, hbo, wo) gestegen van 23 procent in 2023 naar 48 procent in 2024.

Stagevergoedingen

Het CBS heeft onderzoek gedaan naar stages en stagevergoedingen (CBS, 2025). Ze hebben gekeken hoeveel studenten in het mbo een stagevergoeding krijgen voor de stage op basis van de loonregistraties.

Het aandeel bol-studenten dat een stagevergoeding ontvangt van alle bol-studenten met een BPV-overeenkomst bedroeg in maart 2023 41 procent en in maart 2024 was dat heel licht toegenomen naar 42 procent. Dat aandeel is het hoogst voor niveau 3 (49 procent) en voor entree het laagst (15 procent). Bbl-studenten ontvangen vrijwel altijd een vergoeding (loon) voor de leerwerkplek. Voor bbl-entreestudenten is dat aandeel met 80 procent lager dan voor de andere niveaus. Voor de bbl-studenten is er daarbij nauwelijks verschil tussen de twee jaren.

Tabel 3.5 Het aandeel bol-studenten met een stagevergoeding is iets gestegen

Sector	Bol		Bbl	
	2023	2024	2023	2024
Entree	15%	17%	80%	80%
Niveau 2	30%	32%	95%	94%
Niveau 3	46%	49%	98%	98%
Niveau 4	43%	44%	98%	98%
Totaal	41%	42%	97%	97%

Bron: CBS (2025), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

Daarnaast heeft het CBS ook het bedrag van de stagevergoeding (bol) en loon (bbl) in kaart gebracht. De mediane bedragen zijn weergegeven in Tabel 3.6. Daarin is te zien dat het mediane bedrag oploopt met het niveau, zowel bij bol als bij bbl. De hoogte van de vergoeding is bij bol en bbl voor alle niveaus toegenomen tussen 2023 en 2024. Het verschil in niveau aan vergoeding tussen bol en bbl is te verklaren doordat bbl'ers in loondienst gaan en voor het grootste gedeelte per week in dienst zijn bij het leerbedrijf.

Tabel 3.6 Het mediane bedrag van de stagevergoeding/loon is gestegen

Sector	Bol		Bbl	
	2023	2024	2023	2024
Entree	€ 140	€ 150	€ 980	€ 1.000
Niveau 2	€ 170	€ 220	€ 1.340	€ 1.450
Niveau 3	€ 180	€ 250	€ 1.780	€ 1.960
Niveau 4	€ 250	€ 250	€ 2.090	€ 2.280
Totaal	€ 230	€ 250	€ 1.810	€ 1.980

Bron: CBS (2025), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

Aanvullend is gekeken of het aandeel of de hoogte van het bedrag verschilt naar sector. De resultaten zijn te vinden in Figuur C.7 en Figuur C.8. In de meeste sectoren is het aandeel studenten dat een stagevergoeding ontvangt licht toegenomen. Alleen binnen de Creatieve Industrie is aandeel studenten dat een stagevergoeding ontvangt licht afgenomen. Binnen een aantal sectoren is de mediane stagevergoeding fors toegenomen. Onder meer bij mobiliteit, transport, logistiek en maritiem (van 230 naar 300 euro) en bij de zakelijke dienstverleningen veiligheid (van 200 naar 300 euro). Binnen de zorg, welzijn en sport is de mediane stagevergoeding gelijk gebleven (220 euro) terwijl die binnen voedsel, groen en gastvrijheid zelfs licht is afgenomen (van 250 naar 240 euro).

3.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken, wat betreft maatregelen/acties en inzet van middelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. We hebben de samenhang van de inzet van instellingen bekeken met drie indicatoren beschikbaar in de tussentijdse JOB-meting 2025 (n=29):

1. Tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding vanuit de school;
2. Tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf;
3. Tevredenheid van bbl-studenten met de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf.

We hebben gekeken of de absolute toe- of afname van de indicator in procentpunten samenhangt met de inzet van specifieke maatregelen. Ook hebben we gekeken of deze absolute toe- of afname van de indicator samenhangt met het aandeel van het totale begrote bedrag voor de Werkagenda dat instellingen inzetten op deze doelstelling, en met het aandeel van het voor deze doelstelling begrote bedrag dat instellingen dit jaar inzetten op deze doelstelling. Omdat niet alle instellingen hebben meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025, kunnen we de samenhang met die indicator alleen maar onderzoeken op de deelpopulatie van het mbo-onderwijsveld waarvoor we die gegevens hebben.

Voor de drie onderzochte indicatoren binnen doelstelling 2.2 geldt dat er geen significante samenhang is gevonden tussen de ontwikkeling van de instellingen op de indicator (verschil startwaarde en huidige waarde) en het aandeel financiële middelen dat zij inzetten op de doelstelling. Dat geldt zowel voor het aandeel van het totale begrote bedrag dat instellingen inzetten op doelstelling 2.2, als voor het aandeel van het totale voor doelstelling 2.2 begrote bedrag dat instellingen dit jaar inzetten op doelstelling 2.2. Ook is er geen significante samenhang gevonden tussen de ontwikkeling van de instellingen op de indicatoren en de verschillende acties die instellingen inzetten.

Wel zien we dat de instelling die al 86 procent van het begrote bedrag voor deze doelstelling heeft uitgegeven sprongen heeft gemaakt bij de tevredenheid van studenten.²⁰ Ook zien we een positieve ontwikkeling bij de instelling met een relatief hoge besteding van 8 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 aan deze doelstelling.²¹ Deze resultaten moeten we met voorzichtigheid interpreteren, aangezien het steeds maar om één observatie gaat en de correlaties onder alle instellingen niet significant zijn.

Tot slot hebben we gekeken of de absolute toe- of afname van de indicatoren in procentpunten samenhangt met de voortgang van de instellingen op de uitvoering van de maatregelen en de ervaren effectiviteit van de maatregelen. Hierin zijn geen significante samenhangen gevonden. We kunnen dus niet concluderen dat instellingen die aangeven dat maatregelen effectief zijn of waarvan de voortgang op schema is, meer ontwikkeling laten zien.

²⁰ Van 19 naar 33 procent voor de tevredenheid van bol-studenten over stagebegeleiding vanuit de school en van 45 naar 69 procent voor de tevredenheid van bbl-studenten over stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf.

²¹ Van 26 procent naar 41 procent voor de tevredenheid van bol-studenten over stagebegeleiding vanuit de school en van 70 naar 84 procent voor de tevredenheid van bbl-studenten over stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf.

Box 3.1 Mogelijke verklaringen voor weinig samenhang tussen inzet van instellingen qua middelen en maatregelen/acties en de ontwikkeling op de indicatoren

Het valt op dat er weinig samenhang is tussen de inzet van instellingen wat betreft middelen en acties en de ontwikkeling op indicatoren. Dat zagen we al bij doelstelling 2.1 in het vorige hoofdstuk, als bij doelstelling 2.2 in dit hoofdstuk, maar ook bij doelstelling 2.3 in het volgende hoofdstuk. Dat kan volgens ons verschillende oorzaken hebben:

1. Een meerderheid van de instellingen geeft aan dat de uitvoering verloopt zoals verwacht voor de meeste activiteiten. Echter kan dat nog steeds betekenen dat het nog te vroeg is om er gevolgen van te kunnen merken. Instellingen lichten meer dan eens toe in de opstart- of pilotfase te zitten met bepaalde maatregelen, of bepaalde activiteiten zijn nog kleinschalig. Wanneer de uitvoering verder gevorderd is, is het te verwachten dat de gevolgen van deze maatregelen duidelijk worden. Samenhang tussen inzet van instellingen en gewenste ontwikkelingen zouden we dan in latere voortgangsrapportages moeten terugzien.
2. Een tweede mogelijkheid is het feit dat instellingen een veelheid aan maatregelen/acties inzetten. Meestal ligt de inzet van een actie op 80 procent of meer. Aan de ene kant kan dat ervoor zorgen dat een samenhang niet goed is aan te tonen. Aan de andere kant zou het wellicht gunstig zijn als instellingen scherpere keuzes maken waar ze zich op richten om de gewenste effecten te bereiken. Dus niet 7 van de 8 maatregelen, maar meer gericht. Binnen maatregelen kunnen ook scherpere keuzes gemaakt worden. Een voorbeeld is meer maatwerk in de doelgroep van de maatregel. De tevredenheid van niveau 3 en 4 studenten is structureel lager dan die van entree of niveau 2. Waar hebben die studenten behoefte aan? Hoe kan die groep het beste bediend worden? Dat zou zich dan vertalen naar meer samenhang en positievere ontwikkeling van indicatoren voor de minst tevreden groepen. Ook zien we veel positieve ontwikkelingen binnen doelstelling 2.3, waardoor instellingen wellicht meer aandacht kunnen besteden aan doelstellingen waar nog stappen te zetten zijn.
3. Specifiek voor de JOB-indicatoren (één indicator van doelstelling 2.1 en drie de indicatoren van doelstelling 2.2) kunnen we de samenhang alleen onderzoeken onder de deelpopulatie die heeft meegedaan aan de tussentijdse JOB-meting 2025 (n=29). Idealiter onderzoeken we de samenhang binnen de gehele populatie (n=51), zodat we meer observaties hebben (wat de 'power' van onze statistische toets verbetert) én zodat de resultaten gelden voor de hele sector. Volgend jaar doen (bijna) alle instellingen mee aan de JOB-monitor 2026. Deze verklaring gaat niet op voor de indicatoren op basis van de DUO-registraties (de in- en uitstroom in bc's nodig voor maatschappelijke opgaven van doelstelling 2.1 en de instroom in bbl van doelstelling 2.3), omdat we die voor alle instellingen kunnen vaststellen.

Als verklaring 1 en 3 een rol spelen, zouden we dat in de volgende meting moeten merken. Dan zijn de instellingen verder gevorderd met de uitvoering en hebben we completere data van de JOB-indicatoren om de samenhang mee te toetsen.

3.5 Reflectie

Ook voor doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact²² geldt dat de meeste instellingen tot 5 procent van hun totale budget voor de periode 2024-2027 hebben uitgegeven. We zien dat de ene instelling al meer van het begrote budget voor deze doelstelling heeft uitgegeven dan de ander, maar dat dit niet samenhangt met de ontwikkeling op de JOB-indicatoren. Het gemiddelde bedrag dat aan deze doelstelling is besteed, is wel lager dan bij doelstelling 2.1.

²² Zie de intro van dit hoofdstuk voor een volledige beschrijving van deze doelstelling.

Bijna alle instellingen zetten in op alle activiteiten voor deze doelstelling; de activiteiten binnen deze doelstelling/het Stagepact worden dus mbo-breed ingezet. De voortgang verloopt meestal zoals verwacht en een ongeveer de helft van de instellingen ervaart de ingezette activiteiten als effectief. Dat heeft zich echter nog niet vertaald in een samenhang tussen de inzet van activiteiten en de ontwikkeling op de indicatoren. Dat kan deels samenhangen met het feit dat bijna alle instellingen inzetten op alle acties, zie de box hierboven.

We zien de volgende positieve ontwikkelingen binnen deze doelstelling:

- Er is enige positieve ontwikkeling in de tevredenheid over de begeleiding van school bij de stage te zien bij de instellingen die deel hebben genomen aan de tussentijdse JOB-meting 2025. Ook zien we dat het aandeel dat ontevreden is, is gedaald. Er zijn echter nog wel stappen te zetten in de komende jaren om de tevredenheid van studenten te verbeteren. Er zijn al instellingen die hun streefwaarde hebben bereikt, maar dat zijn relatief lage ambitieniveaus. Gezien het feit dat deze Werkagenda nog een aantal jaar in bedrijf is, kan je je afvragen of deze instellingen te conservatief zijn geweest in hun ambitie.
- De tevredenheid van studenten (zowel bol als bbl) over de begeleiding van het leerbedrijf is positief, deze ligt rond de 65 tot 70 procent. Echter moeten de meeste instellingen nog een afstand overbruggen richting hun streefwaarde.
- Er is een toename in het aantal cao's dat afspraken maakt over stagevergoedingen voor mbo'ers. Hoewel het gaat om een kleine minderheid van het totaal aantal onderzochte cao's, betreffen het wel grote cao's, waar 48 procent van de werkenden onder valt.

Er zijn ook enkele aandachtspunten:

- Hoewel bijna alle instellingen (92 procent) inzetten op 3 contactmomenten tijdens de stage, is dat maar bij een klein deel daadwerkelijk toegepast. Dat stellen we vast op basis van verschillende bronnen die aangeven dat het maar bij zo'n 15 tot 20 procent van de gevallen voorkomt dat er 3 contactmomenten zijn. Wellicht dat dit grote verschil komt doordat er een vertraging zit in de bronnen die dit uitvragen. De verwachting is dat we in de komende jaren dit percentage zullen zien stijgen.
- Of er minder sprake is van stagediscriminatie is niet één-op-één te concluderen uit de bestudeerde bronnen. Wel zien we dat 1) er nog geen verbetering in het aantal keer dat mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond hebben moeten solliciteren voor de stageplek, 2) er geen afname is in de moeilijkheid van het vinden van een stage onder bol-studenten en 3) een toename daarvan onder bbl-studenten. Echter is het niet mogelijk om de oorzaak van deze resultaten volledig toe te schrijven aan stagediscriminatie.
- Directer bewijs komt van de Studentenpeiling waarin 11 procent van de studenten heeft aangegeven te maken te hebben gehad met stagediscriminatie.
- Kennis over preventie en aanpak van stagediscriminatie is beperkt. Bovendien wordt het herkennen van stagediscriminatie als complex ervaren. Gesproken professionals voelen zich niet altijd toegerust om ermee aan de slag te gaan. Bij ongeveer de helft van de opleidingsteams is er een goede voorlichting aan studenten over stagediscriminatie tijdens hun voorbereiding op de stage, maar bij de andere helft lijkt dit (grotendeels) te ontbreken.
- Bij leerbedrijven zorgt het gebrek aan herkenning van stagediscriminatie ervoor dat ze geen noodzaak zien om hun stagepraktijk aan te passen. De opvatting van leerbedrijven dat stagediscriminatie niet speelt bij het eigen stagebedrijf, werkt contraproductief in het stellen van een sociale norm en voor het draagvlak voor de aanpak van stagediscriminatie.
- Of objectieve stagematching effectief is in het tegengaan van stagediscriminatie onder eerstejaarsstudenten is moeilijk te onderzoeken. Opleidingen zien de mogelijkheden voor het creëren van gelijke kansen, maar tegelijk gaat het ten koste van een deel van het leerproces. Werkgevers zijn kritisch over objectieve stagematching in

het algemeen, omdat zij veel waarde hechten aan een klikgesprek. Het onderzoek naar stagematching loopt nog.

- Het aantal mbo'ers met een stagevergoeding is mondigesmaat toegenomen. Wel zijn er vier instellingen die uit zichzelf inzetten op het bevorderen van een (passende) stagevergoeding.

Verder zijn er enkele ontwikkelingen die niet positief zijn, maar geen grote aandachtspunten zijn:

- Er zijn meer meldingen bij SBB binnengekomen van stagediscriminatie over 2024 dan over 2023. We zijn terughoudend om te spreken van een negatieve ontwikkeling, omdat scholen nog bezig waren in 2024 met het opzetten van de meldpunten stagediscriminatie. Het aantal meldingen staat bovendien niet in verhouding tot de 11 procent ervaren stagediscriminatie.
- Het aantal stagetekorten lijkt toe te nemen, voornamelijk bij bol-stages bij entree-opleidingen en niveau 2. Dat zijn de niveaus en leerwegen waar we groei zien van het aantal studenten (Figuur 2.5). We weten helaas niet of de knelpunten vooral in het eerste studiejaar zitten. Qua omvang hebben we het over een tekort bij maximaal twee procent van de studenten.
- Er is nog geen duidelijke ontwikkeling te zien in de tevredenheid van studenten over de aansluiting van opdrachten van de studie bij de stage/bpv.

4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing

Het mbo-werkveld zet goede stappen met betrekking tot de doelstelling bij- en omscholing. Er worden meer mbo-certificaten uitgereikt en praktijkverklaringen aangemaakt, er zijn steeds meer bbl'ers onder mbo-gediplomeerden en meer dan de helft van het (bekostigde) mbo-onderwijsveld is betrokken bij de LLO-katalysator.

Dit hoofdstuk gaat over de derde doelstelling van prioriteit twee van de Werkagenda. Die doelstelling luidt voluit:

De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via bbl) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Aandacht wordt hierbij specifiek gericht op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richten ze zich op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen die, om verschillende redenen, aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- Paragraaf 1 bespreekt de mate waarin mbo-instellingen hun budget aan deze doelstelling uitgeven;
- Paragraaf 2 geeft weer welke acties mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te bewerkstelligen, hoe dat volgens hen verloopt en hoe effectief ze hun acties vinden. Dit hebben instellingen ingevuld in de e-file verantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de financiële besteding en acties ondernomen door instellingen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 geeft een reflectie van de resultaten.

4.1 Financiële inzet doelstelling

Tabel 4.1 geeft weer hoeveel instellingen in 2024 hebben uitgegeven van het totale, voor doelstelling 2.3 begrote bedrag van de kwaliteitsmiddelen. Dat komt neer op het eerste jaar van de vier jaren waarover de kwaliteitsmiddelen van de Werkagenda besteed kunnen worden. Bijna de helft van de instellingen heeft een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling besteed na dit eerste jaar. Er is een groep instellingen die meer dan 30 procent heeft besteed. Meestal zijn dit kleine of middelgrote ROC's, maar niet uitsluitend. Eén instelling heeft 140 procent van het begrote budget besteed.²³ Eén instelling had geen bedrag begroot voor doelstelling 2.3, maar wel uitgaven gemaakt in 2024. Deze is niet opgenomen in Tabel 4.1, omdat we daar geen aandeel uitgaven van begroting voor kunnen berekenen. In paragraaf 4.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.

²³ Zie paragraaf 4.4 voor een uitlichting van de ontwikkeling bij deze instelling.

Tabel 4.1 Bijna de helft van de instellingen heeft een kwart van het begrote bedrag voor deze doelstelling al besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 voor 2.3 t.o.v. begroting 2.3	Aantal instellingen
Minder dan 20%	6 (12%)
20% tot 25%	9 (18%)
25% tot 30%	22 (43%)
30% of meer	11 (22%)
Totaal	48 (94%)

Bron: E-files mbo-instellingen & begrotingen (2025)

Ook hebben we gekeken naar hoeveel instellingen hebben uitgegeven aan doelstelling 2.3 in 2024 in relatie tot het totale budget voor de periode 2024-2027. De resultaten zijn opgenomen in Tabel B.3 in de bijlage. Gemiddeld besteden instellingen iets minder dan 2 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 aan deze doelstelling. Het gaat in totaal om een bedrag van ongeveer 53 miljoen euro. Er zijn twee instellingen die helemaal niks hebben uitgegeven en elf instellingen hebben tot 1 procent uitgegeven van het totale budget voor de periode 2024-2027. Daartegenover staat dat er één instelling is die in 2024 meer dan 8 procent van het totale budget voor de periode 2024-2027 heeft besteed aan deze doelstelling.²⁴ In paragraaf 4.4 onderzoeken we of een hogere besteding samenhangt met de ontwikkeling van indicatoren.

4.2 Voortgang genomen maatregelen

4.2.1 Uitgevoerde activiteiten van instellingen

Voor doelstelling 2.3 geldt dat de instellingen de keuze hadden uit zes activiteiten, waarvan er geen verplicht was. In Tabel 4.2 is te zien hoeveel instellingen elk van de activiteiten hebben uitgevoerd.

²⁴ Een klein beroepscollege dat zich voornamelijk richt op bbl-studenten.

Tabel 4.2 De meeste activiteiten worden door ongeveer 80 procent van de instellingen uitgevoerd

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	40 (80%)
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	39 (78%)
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	39 (78%)
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	43 (86%)
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	42 (84%)
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	32 (64%)
Andere activiteit(en), namelijk	12 (24%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

De meeste activiteiten worden door ongeveer 80 procent van de instellingen uitgevoerd. Het leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken wordt door een beperkter deel van de instellingen uitgevoerd (64 procent). Uit de toelichtingen maken we op dat instellingen vooral werken aan het vergroten van het aanbod en aan de bekendheid van bbl-opleidingen. Dat doen ze via events, regionale campagnes en samenwerking met bedrijven.

Twaalf instellingen hebben aangegeven dat ze nog andere activiteiten hebben uitgevoerd. Zes instellingen geven daarbij voorbeelden van activiteiten die gericht zijn op LLO, zoals deelname aan een LLO-onderwijscollectief.

Voor de volledigheid hebben we ook in kaart gebracht hoeveel activiteiten er per instelling worden uitgevoerd. Iets meer dan de helft van de instellingen (56 procent) voert alle zes de activiteiten uit. Iets minder dan een zesde (14%) van de instellingen voert vijf activiteiten uit. Er zijn twee instellingen die geen enkele activiteit hebben uitgevoerd binnen deze doelstelling. Dat zijn de twee instellingen die geen uitgaven aan deze doelstelling hebben gedaan in 2024 (zie Paragraaf 4.1).

Verloop van de activiteiten

Aan de onderwijsinstellingen is ook gevraagd om aan te geven of de uitvoering van de activiteit(en) is verlopen zoals bedacht. In Tabel 4.3 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Wij hebben hierbij de twee instellingen die überhaupt geen activiteiten hebben uitgevoerd niet meegenomen in de berekening. Het grootste deel van de instellingen (67 procent) geeft aan dat de meeste activiteiten worden uitgevoerd zijn verlopen zoals verwacht. Iets meer dan een vijfde geeft aan dat de dit zelfs geldt voor alle activiteiten. Er heeft één instelling aangegeven dat geen enkele activiteit is verlopen zoals verwacht.

Tabel 4.3 Instellingen geven aan dat de meeste tot alle activiteiten verlopen zoals bedacht

Verloopt de uitvoering zoals verwacht?	Aantal en aandeel instellingen
Ja, geldt voor alle activiteiten	10 (21%)
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	32 (67%)
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	2 (4%)
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	3 (6%)
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	1 (2%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

Effectiviteit van de maatregelen

Aan de onderwijsinstellingen is ook gevraagd om aan te geven of ze effect merken van de activiteiten. In Tabel 4.4 zijn de resultaten te zien van het antwoord op die vraag. Wij hebben hierbij de twee instellingen die überhaupt geen activiteiten hebben uitgevoerd niet meegenomen in de berekening. Bijna 40 procent van de instellingen heeft aangegeven dat de maatregelen effectief zijn. Veel instellingen geven aan dat LLO steviger is ingebed. Er zijn maatwerktrajecten, microcredentials en certificaten opgeleverd en BBL-aanbod is uitgebreid, met name in tekortsectoren als zorg en techniek. Studenten, werkenden en werkgevers maken volgens de instellingen gebruik van de nieuwe trajecten.

Een kleinere groep instellingen (31 procent) geeft aan dat de effectiviteit wisselt per activiteit. Instellingen werken aan de versterking van LLO en BBL, maar de resultaten lopen uiteen. Er zijn programma's ingericht en portefeuilles aangepast, met meer aandacht voor maatwerk, certificaten en microcredentials. Samenwerking met bedrijven en regionale netwerken neemt toe, en curricula worden gemodulariseerd om flexibeler aanbod te creëren. Tegelijkertijd ontbreken vaak harde cijfers, lopen sommige pilots vertraging op en zijn er ook voorbeelden van stopgezette trajecten of afgewezen subsidieaanvragen. De instellingen die de effectiviteit als een klein beetje beoordelen lichten toe dat eerste resultaten zichtbaar zijn, maar effecten blijven nog beperkt. Het gebruik of de instroom is nog klein, of de uitdaging ligt vooral het vermarkten en opschalen van het aanbod. Dergelijke toelichtingen geven ook de instellingen die niet weten of de maatregelen effectief zijn. Ze zitten nog in de voorbereidende fase en metingen volgen pas richting het einde van de looptijd.

Tabel 4.4 Instellingen zijn verdeeld over de effectiviteit van de activiteiten van deze doelstelling

Antwoord	Aantal en aandeel instellingen
Een klein beetje effectief	7 (15%)
Effectief	18 (38%)
Heel effectief	1 (2%)
De effectiviteit wisselt per activiteit	15 (31%)
Niet effectief	2 (4%)
Ik weet het niet	5 (10%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

4.2.2 Uitgevoerde activiteiten andere partijen

Niet alleen instellingen ondernemen acties ter uitvoering van de Werkagenda MBO en het Stagepact, ook andere partijen hebben maatregelen genomen. In de startrapportage (Van der Ven et al., 2024) zijn alle maatregelen en

hun voortgang op dat moment besproken. In Bijlage A is een uitgebreid overzicht opgenomen van de huidige voortgang van de maatregelen. Voor de maatregelen die vallen binnen doelstelling 2.3 is de voortgang als volgt:

- We starten een bbl-offensief. We streven er gezamenlijk naar dat 35 procent van het totale aantal mbo-studenten een bbl-traject volgt. De kamer is op 4 juli geïnformeerd over de voortgang van het bbl-offensief. Partners en OCW hebben samen 5 actielijnen vormgegeven waardoor er een boost aan de bbl-leerweg wordt gegeven;
- Via de LLO-Katalysator wordt er in de praktijk gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking tussen branches, bedrijfs(vak)scholen en het onderwijs, ieder vanuit eigen kracht. Zo wordt er geïnvesteerd in HTC's (Hybride Techniek Centra), fysieke publiek-private samenwerkingen waar zes techniekbranches, bedrijfs(vak)scholen en publieke opleiders samenwerken aan werken, leren en innoveren op een plek. Dit is het opleiden van de toekomst. Er wordt door OCW goed gekeken naar welke knelpunten er nog in de publiek-private samenwerking zitten die opgelost moeten worden. Dit wordt meegenomen in de onderwijsagenda LLO, maar bijvoorbeeld ook in het Pact Opleiden voor de arbeidsmarkt van de Toekomst waaraan gewerkt wordt;
- Publieke en private scholen en regionaal bedrijfsleven sluiten arrangementen af gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio, waar mogelijk aansluitend bij regionale Human Capital Agenda's en Economic Boards. Binnen de LLO-Katalysator zijn er inmiddels 93 subsidieprojecten toegekend, onder andere aan regionale pps'en waarin de Human Capital opgave van werkgevers leidend is voor het ontwikkelen van nieuwe leer- en ontwikkeloplossingen. Daarnaast zijn er de krimp-middelen toegekend aan regioplannen van krimpregio's waarin ook gekeken is naar de maatschappelijke opgaven van de regio en de belangrijkste Human Capital vraagstukken. Deze methodiek van regioplannen in combinatie met de kennis die in de LLO-Katalysator is opgedaan om regionaal samen te werken aan Human Capital, wordt nu doorontwikkeld in het Pact Opleiden van de Arbeidsmarkt van de Toekomst;
- Branches die hun personeelstekort mede willen oplossen met formele (of non-formele) bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden geven de mbo-, hbo- en wo-scholingsvraag weer in een sectoraal ontwikkelpad (SZW). De concrete opleidingsvraag, te weten opleidingen, delen van opleidingen (met mbo-certificaat) en praktijkleren met de praktijkverklaring (mbo), stemt de brancheorganisatie af met onder andere OCW. Vervolgens publiceert OCW deze opleidingen op Leeroverzicht.nl. Daarvoor informeren we opleiders actief hoe ze hun (regionale) opleidingsaanbod kunnen registreren in RIO, zodat hun aanbod zichtbaar en vindbaar is voor opleidingskiezers. De bezoeker vindt ook of er voor een specifieke opleiding in het ontwikkelpad de mogelijkheid bestaat van een SLIM-scholingssubsidie. SBB neemt deel aan afstemmingsoverleggen (SZW) voor het betreffende ontwikkelpad. SBB adviseert branches over bestaande mbo-opleidingsmogelijkheden in de derde leerweg en over (het bepalen van) de eventueel gewenste aanvullingen daarop. Ook heeft ze een rol in het actueel houden van dit overzicht als het de herziening betreft van de mbo-kwalificatiestructuur. Het wetsvoorstel Verbetering Aansluiting Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (VABA) voorziet erin dat scholen voor (regionale) specifieke doelgroepen met relevante leer- en werkervaring mbo-opleidingen verkort mogen aanbieden;
- Het mbo draagt bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Binnen de LLO-Katalysator zijn er inmiddels 93 subsidieprojecten toegekend die in de kern draaien om het bieden van scholingsmogelijkheden aan werkenden en werkzoekenden die zich willen laten bij- of omscholen binnen of naar de energie- en grondstoffentransitie. Indien tranche 2 toegekend wordt in 2026, mag de Katalysator verbreden naar andere domeinen op de arbeidsmarkt. Een ander deel van de projecten gaat over het versterken van de infrastructuur in de regio om volwassenen en werkgevers beter te ondersteunen met het bieden van de juiste scholingsoplossingen. Het gaat hier overigens niet om het uitvoeren van de scholing zelf, dat is niet gesubsidieerd, wel het doorlopen van de vraagarticulatie en het ontwikkelen en testen van de

(scholings)oplossingen. Doel is dat regionaal de afstemming tussen vraag en aanbod tussen alle actoren duurzaam versterkt wordt;

- UWV en SBB ontwikkelen (in opdracht van SZW en OCW) een gemeenschappelijke skillstaal en de koppeling hiervan aan de kwalificatiestructuur van het mbo. In juli 2025 is de aanvraag voor een budgetneutrale verlenging ingediend. Met deze verlenging kan het programma twee cruciale succesfactoren een stap verder brengen: 1) de datakwaliteit wordt verhoogd (en daarmee waarde voor afnemers) en 2) extra inzet om de adoptie van de skillstaal door afnemers te bevorderen. Onder andere VNO-NCW zet in op ontwikkeling skillstoepassingen bij werkgevers. SBB heeft in september 2025 CompetentNL in de eigen informatiehuishouding geïntegreerd, waaronder de portal kwalificatiestructuur. De ontwikkeling van een nieuwe innovatieve gezamenlijke skillstaal voor onderwijs en bedrijfsleven is een continu lerend proces. Door Agile te werken, continu klantonderzoek te doen, klanten en stakeholders te betrekken in pilots, te werken in community of practices, verwerkt SBB de feedback continue.
- Publieke en private partijen verkennen met elkaar op welke wijze reeds aanwezige leer- en werkervaringen van werkenden en werkzoekenden makkelijker gewaardeerd kunnen worden binnen het beroepsonderwijs, waarmee bij -en omscholing efficiënter kan worden uitgevoerd. Binnen de onderwijsagenda LLO is er blijvend aandacht voor het versterken hiervan, maar is de praktijk ook deels op achterstand gezet door de recente evc-fraude in de zorg. Wel lopen er binnen de LLO-Katalysator concrete pilots om binnen bestaande pps'en het makkelijker te maken om het geleerde op de werkvloer of binnen een bedrijvsvakschool en dat voorzien is van een branche-erkenning, ook verzilverd te krijgen binnen een formele mbo-opleiding. Door afspraken te maken met examencommissies en samen te werken aan een kwaliteitscultuur en aan erkenning van praktijkinstructeurs als examinatoren, wordt dit mogelijk. De inspectie wordt hier goed bij betrokken.
- In het voorjaar van 2025 is de herziene beleidsregel 'publiek-privaat' gepubliceerd door OCW na een intensief traject met de landsadvocaat en gesprekken met de koepels en de accountants. In de herziening is meer ruimte gegeven aan instellingen om private activiteiten te ontplooiën, tegelijkertijd is de verantwoording en de handhaving hierop wel aangescherpt. Afgesproken is dat de verantwoording over LLO (met uitzondering van contractactiviteiten) nog uitgezonderd is, in afwachting van de lopende verkenning naar een bredere wettelijke opdracht LLO voor het publieke onderwijs. Het eindrapport van die verkenning wordt 1 oktober 2025 opgeleverd, begin 2026 volgt een beleidsreactie. Daaruit moet blijken of de wettelijke opdracht LLO groter wordt en wat hiervan de gevolgen zijn voor de beleidsregel en het gelijke speelveld.
- In de toekomstverkenning LLO, die bestaat uit een toekomstvisie en een Actieplan, nemen we mogelijkheden op om de publiek bekostigde mbo-scholen beter te ontsluiten, zodat investeringen die we al doen ook meer publiek gebruikt kunnen worden. De toekomstverkenning is afgerond; uitvoering geschiedt volgens Onderwijsagenda LLO.

4.3 Ontwikkeling indicatoren

Maatwerktrajecten

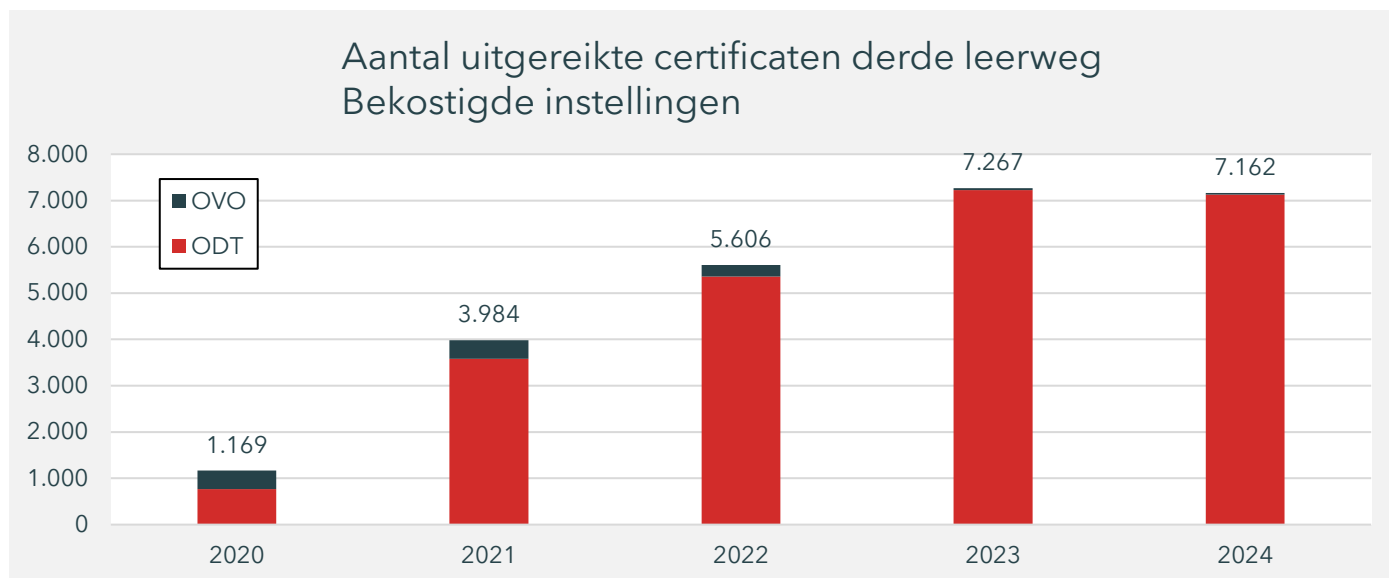
Mbo-certificaten

Maatwerktrajecten zijn een belangrijke poot binnen doelstelling 2.3 van de Werkagenda. Meerdere maatregelen zoals genoemd onder subparagraaf 4.2.2 gaan hierover. Eén van de verschijningsvormen van maatwerktrajecten zijn de mbo-certificaten. Dat zijn beroepsgerichte onderdelen van mbo-opleidingen waarvoor een losstaand erkend certificaat uitgereikt wordt, indien de student dit onderdeel succesvol afrondt. Dit wordt ook wel de derde leerweg genoemd.

Figuur 4.1 laat zien dat er sinds 2020 een toename is van het aantal uitgereikte mbo-certificaten bij bekostigde instellingen. In 2024 lijkt de toename afgevlakt, maar 2024 zijn voorlopige cijfers.²⁵ OVO-trajecten komen bijna niet meer voor. Dat zijn trajecten waarbij de student met de mbo-instelling heeft afgesproken een volledige opleiding te volgen wat uiteindelijk uitmondt in een mbo-diploma (gericht op behalen volledig diploma). Bijna alle uitgereikte certificaten zijn ODT-certificaten. Daarbij heeft student alleen een deel van een mbo-opleiding afgerond (niet gericht op behalen volledig diploma). Figuur 4.2 laat zien dat ook bij niet-bekostigde instellingen mbo-certificaten worden uitgereikt. Tot aan 2022 waren OVO-trajecten een substantieel deel van het totaal. In recentere jaren is ook het gros van de uitgereikte mbo-certificaten in het niet-bekostigde onderwijs ODT.

Rond de 90 procent van de studenten die een mbo-certificaat heeft gehaald is 25 jaar of ouder. Een ruime meerderheid (70 procent) is vrouw. De certificaten die het meest behaald worden behoren tot opleidingen in de zorgsector (zoals 'helpend plus', 'ondersteunen bij wonen en welbevinden' of 'individuele basiszorg verlenen'). Dat verklaart de oververtegenwoordiging van vrouwen onder de studenten met een mbo-certificaat. Een andere belangrijke sector is de groene sector (waarvan 'gewasbescherming' veruit de grootste).

Figuur 4.1 Vanaf 2020 is er een stijging te zien van het aantal uitgereikte mbo-certificaten

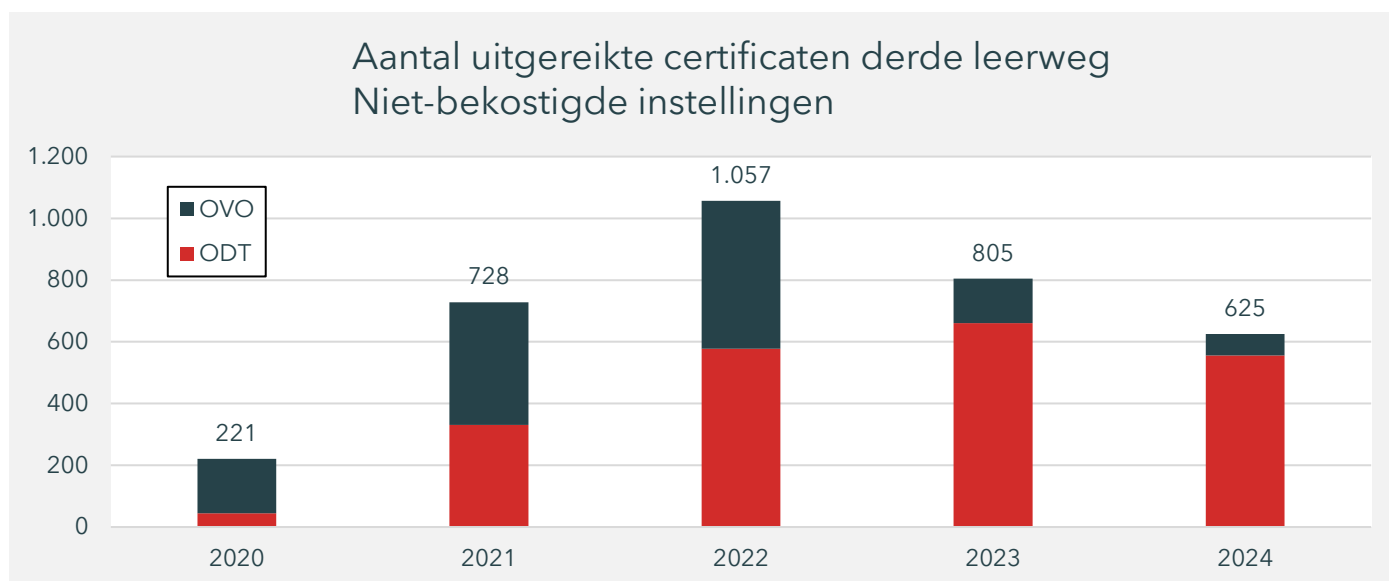


Noot: 2024 betreffen voorlopige cijfers

Bron: DUO Open data (2025)

²⁵ In de startmeting leek 2023 ook af te vlakken op basis van voorlopige cijfers, maar zoals nu te zien is, heeft de stijging doorgezet.

Figuur 4.2 Het aantal uitgereikte mbo-certificaten bij niet-bekostigde instellingen heeft gepiekt in 2022



Noot: De derde leerweg kent twee verschijningsvorming. OVO wordt gebruikt voor een student die met de mbo-instelling heeft afgesproken een volledige opleiding te volgen gericht op het behalen van een mbo-diploma. ODT wordt gehanteerd voor de student die met de mbo-instelling heeft afgesproken alleen een deel van de mbo-opleiding te volgen. Bij een ODT-inschrijving kan de instelling met de student afspreken dat de student na afloop een mbo-certificaat of mbo-verklaring ontvangt.

Bron: DUO Open data (2025)

Aantal praktijkverklaringen

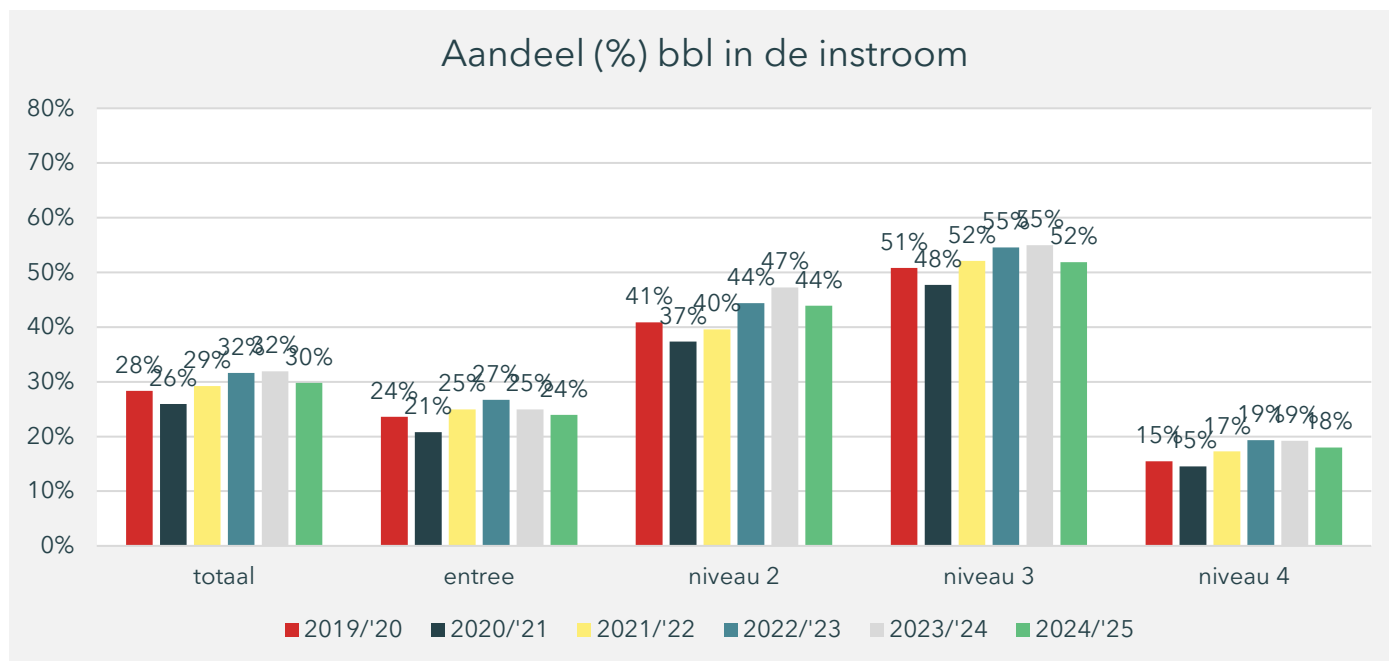
Via het dashboard Praktijkloket van SBB (SBB, 2025c) is het aantal aangemaakte praktijkverklaringen te vinden.²⁶ In studiejaar 2022/23 zijn er in totaal 2.008 praktijkverklaringen aangemaakt, in studiejaar 2024/25 is dat gestegen naar 3.071. De meest praktijkverklaringen worden afgegeven voor entree-opleidingen. Het marktsegment met de meeste praktijkverklaringen is Gastvrijheid. Zorg en Groen zijn andere segmenten met veel praktijkverklaringen. In het segment Transport en logistiek is een grote stijging zichtbaar (305 praktijkverklaringen in 2024/25, dat was rond de 70 in de jaren daarvoor).

Bbl-offensief

In Figuur 4.3 zien we het aandeel bbl'ers van de totale instroom. Daarin zien we dat dat aandeel in 2024 over de hele breedte van het mbo lager is dan in het jaar daarvoor. De stijging die de afgelopen jaren zichtbaar was is dus gestagneerd. Het aandeel bbl'ers in de gediplomeerde uitstroom is daarentegen wederom gestegen (zie Figuur 4.4). 37 procent van de gediplomeerde mbo'ers heeft in studiejaar 2023/24 bbl-opleiding afgerond. Dat aandeel stijgt al een aantal jaren (over de hele breedte).

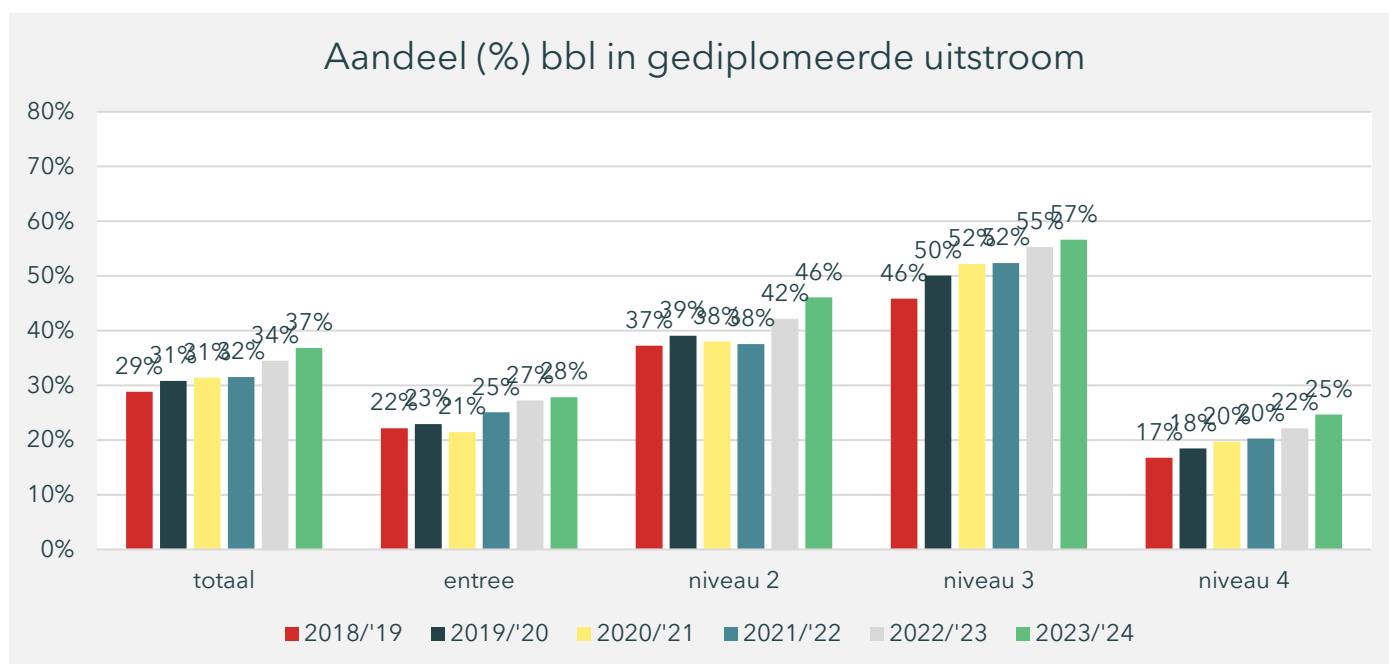
²⁶ Een aangemaakte praktijkverklaring moet nog uitgeprint, ondertekend en uitgereikt worden. Het aantal uitgereikte praktijkverklaringen kan niet gemonitord worden.

Figuur 4.3 Het aandeel bbl in de instroom is niet gestegen in 2024



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.4 Het aandeel bbl in de gediplomeerde uitstroom blijft stijgen



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

In de bijlage hebben we gekeken hoe de leeftijd van de bbl'ers zich ontwikkelt (Figuur C.9 en Figuur C.10). We hebben gekeken naar het aandeel 25-plus. We zien bij de instroom een verjonging van bbl'ers. Een steeds lager aandeel van de instroom is 25 of ouder: 45 procent van de instromende bbl'ers is 25-plus in 2024/25, dat was 53

procent in 2022/23. De daling is het grootst bij niveau 2 en 3. Het aandeel 25-plus in de gediplomeerde uitstroom van de bbl is stabiel rond de 44 procent, hoewel bij entree een daling zichtbaar is.

Leven lang ontwikkelen

LLO-katalysator

De LLO-Katalysator is een meerjarig programma (onderdeel van het Nationaal Groeifonds) waarmee onderwijsinstellingen in het mbo, hogescholen en universiteiten samenwerken met maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven, om zo een stevige impuls te geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO). Het doel van de LLO-Katalysator is om maatschappelijke organisaties, onderwijsprofessionals en het bedrijfsleven voortdurend te laten inspelen op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt. In de Werkagenda is opgenomen dat mbo-scholen en werkgevers zich committeren aan samenwerking binnen de LLO-katalysator.

Op basis van de netwerkkaart op de website van de LLO-katalysator hebben we gekeken (in het voorjaar 2025) welke mbo-instellingen betrokken zijn bij één van de projecten van het netwerk van de LLO-katalysator. Tabel 4.5 laat zien dat het aantal deelnemende instellingen is toegenomen, eveneens bij hoeveel initiatieven dat is geweest. Meer dan de helft van het mbo-veld is betrokken in de LLO-katalysator in mei 2025. Daarnaast is bij tien andere initiatieven het mbo op een andere wijze betrokken. Dat kan zijn via het Kennispact MBO, het Groenpact, de MBO-Raad of er is aangegeven dat het mbo als onderwijssector is betrokken maar verder niet gespecificeerd in welke hoedanigheid. Als we ook deze tien initiatieven meerekenen is het mbo-veld betrokken bij 60 procent van de initiatieven van de LLO-katalysator.

Tabel 4.5 Meer dan de helft van het mbo-veld is betrokken in de LLO-katalysator

	April 2024 (startmeting)	Mei 2025 (huidige meting)
Aantal unieke deelnemende instellingen	20	27
Aantal betrokken initiatieven	9	17
<i>Als aandeel van alle initiatieven</i>	29%	38%

Bron: Netwerkkaart op www.llokatalysator.nl

4.4 Samenhang ontwikkelingen met inzet instellingen

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is van belang of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken, wat betreft maatregelen/acties en inzet van middelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. Daarbij hebben we gekeken of de inzet van maatregelen en middelen samenhangt met het aandeel bbl-studenten van de instroom. Andere voor deze doelstelling relevante indicatoren hebben we niet op instellingsniveau beschikbaar.

We hebben gekeken of de absolute toe- of afname van de indicator in procentpunten samenhangt met de inzet van specifieke maatregelen. Ook hebben we gekeken of deze absolute toe- of afname van de indicator samenhangt met het aandeel van het totale begrote bedrag voor de Werkagenda dat instellingen inzetten op deze doelstelling, en met het aandeel van het voor deze doelstelling begrote bedrag dat instellingen dit jaar inzetten op deze doelstelling.

Uit de analyse blijkt dat dit voor doelstelling 2.3 nauwelijks het geval is. Instellingen die dit jaar een groter aandeel van hun totale voor doelstelling 2.3 begrote bedrag inzetten, laten een grotere ontwikkeling zien op het aandeel bbl-studenten van de instroom (0,28, $p=0,05$). Dit verband is er niet voor het aandeel van hun totale begrote bedrag dat instellingen inzetten op deze doelstelling. Verder is er geen samenhang gevonden tussen de maatregelen die instellingen inzetten en het aandeel bbl-studenten van de instroom.

Tot slot hebben we gekeken of de absolute toe- of afname van de indicatoren in procentpunten samenhangt met de voortgang van de instellingen op de uitvoering van de maatregelen en de ervaren effectiviteit van de maatregelen. Hierin zijn geen significante samenhangen gevonden. We kunnen dus niet concluderen dat instellingen die aangeven dat maatregelen effectief zijn of waarvan de voortgang op schema is, meer ontwikkeling laten zien.

4.5 Reflectie

Vrijwel alle instellingen hebben tot vijf procent van hun totale budget voor de periode 2024-2027 uitgegeven aan doelstelling 2.3 Bij- en omscholing²⁷, zoals we ook zagen bij de andere twee doelstellingen. Meer uitgaven aan deze doelstelling hangt samen met meer instroom in de bbl, blijkt uit de analyse van paragraaf 4.4. Bij de andere doelstellingen zagen we niet dat meer uitgaven samenhangt met de ontwikkeling op de onderzochte indicatoren.

De activiteiten vallend onder deze doelstelling worden door zo'n 80 procent van de instellingen ingezet. Ook bij deze doelstelling verloopt de uitvoering van de meeste activiteiten zoals verwacht en zijn instellingen wisselend positief, samenhangend met de fase waarin de uitvoering zich bevindt, afgaande op de toelichtingen die zijn gegeven. Er is tot nu toe geen samenhang gevonden tussen de inzet van instellingen wat maatregelen/acties en de indicator aandeel bbl-studenten van de instroom.

We nemen de volgende positieve, landelijke ontwikkelingen waar:

- Het aandeel bbl in de gediplomeerde uitstroom is aan het eind van studiejaar 2023/24 voor het eerst meer dan 35 procent, het aandeel dat in het bbl-offensief is afgesproken. Het aandeel bbl in de instroom is ten opzichte van vorig studiejaar echter voor het eerst in jaren gedaald. Dat hangt samen met een toename van bol-studenten in entree-opleidingen en niveau 2, zoals we in Hoofdstuk 2 uiteen hebben gezet.
- We zien in de instroom een verjonging van de bbl-studenten. 45 procent is 25-plus, dat was 53 procent in 2022/23.
- Het aantal uitgereikte mbo-certificaten bij publieke instellingen is in 2023 gestegen. Dat was in de vorige meting op basis van voorlopige data nog niet zichtbaar. De meeste mbo-certificaten worden uitgereikt in de zorg- en groene sector. Het aantal aangemaakte praktijkverklaringen zit ook in de lift. Het aantal uitgereikte certificaten bij private instellingen lijkt echter over een piek heen te zijn, wellicht dat dat samenhangt met de toename bij publieke instellingen.
- De LLO-katalysator heeft een steeds groter bereik. De helft van het bekostigde mbo-onderwijsveld is inmiddels betrokken bij een initiatief.

Het mbo-werkveld zet dus stappen op het gebied van bij- en omscholing. Echter is alleen voor het bbl-offensief een streefwaarde geformuleerd, namelijk minstens 35 procent van de mbo-studenten doet een bbl-opleiding. Wat de ambities zijn van het werkveld en de ondertekenaars met betrekking tot de andere indicatoren of maatregelen, is

²⁷ Zie de intro van dit hoofdstuk voor een volledige beschrijving van deze doelstelling.

niet geëxpliciteerd, behalve dan dat elke instelling zich committeert aan een toename van praktijkverklaringen en mbo-certificaten. Of de sector op dit vlak vooruitloopt of achterblijft is dus niet vast te stellen.

Literatuurlijst

CBS (2025). Stages en banen van studenten in het mbo en ho, 2023/'24.

DUO (2025). Schoolloopbanen NP Onderwijs 2025.

Inspectie van het Onderwijs (2025a). De Staat van het Onderwijs 2025. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Inspectie van het Onderwijs (2025b). Technisch rapport kwaliteitsborging stages in het mbo. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Ministerie van SZW (2025). Stagevergoedingen in cao's 2024. Den Haag: Ministerie van SZW

Kieskompas (2025). Mbo-stages in beeld.

Petit, R., Conijn, J., Carrión Braakman, I., Felten, H., De Winter-Koçak, S. (2025). Stagediscriminatie onder de radar. Rapport 1146, conceptversie. Amstelveen: Kohnstamm Instituut

Prevoo, T., Prins, H., & Groot, J. de (2025a). Nulmeting Amsterdams Stagepact MBO. Conceptversie.

Prevoo, T., Prins, H., Groot, J. de, Kooij, D., Kamphuis, E., & Carrilho, S. (2025b). Match made in heaven? Voortgang en effectiviteit van stagematching in het mbo. Conceptversie.

SBB (2025a). Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Zoetermeer: SBB

SBB (2025b). Landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie mbo-studenten 2024. Conceptversie. Zoetermeer: SBB

SBB (2025c). Rapportage Praktijkkloket. Zoetermeer: SBB

SBB (2025d). Uitkomsten BPV Monitor 2024. Zoetermeer: SBB

Ven, K. van der, Gort, R., Veldman, J., & Kooij, D. (2024). Startrapportage Werkagenda & Stagepact. Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt. SEO-rapport nr. 2024-66. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Bijlage A Overzicht voorgang maatregelen

Wat?	Wie?	Wanneer?	Status zomer 2024	Voortgang?
Doelstelling 2.2				
Bij iedere bekostigde mbo-school neemt de investering in en aandacht voor professionalisering van loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding toe. Scholen focussen zich daarbij op de maatschappelijke opgaven die belangrijk zijn voor de regio. In elk geval voor de opgaven rond woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). OCW investeert in de verbetering en versterking van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het mbo. Scholen (i.e., de bekostigde scholen) kunnen op basis van hun situatie het geld onder meer inzetten voor: • het inzetten van extra fte's voor LOB; • het vrijmaken van personeel voor het organiseren van meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken en/of het begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting; • het volgen van een bijscholingscursus of -training om de LOB-deskundigheid van docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders te verbeteren; Vanaf 2023 wordt jaarlijks structureel €33 mln. geïnvesteerd om LOB te versterken, zodat studenten afgewogen keuzes kunnen maken en goed worden begeleid.	OCW, mbo-scholen, gemeenten, werkgevers, JOB	Subsidieregeling start in 2023	Subsidieregeling afgerond. Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. Een nadere analyse volgt.	Subsidieregeling afgerond. Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. De inzet wordt gevolgd via de monitoring van de Werkagenda.
We zorgen voor één sectoroverstijgende LOB-beleidsagenda, via het Expertisepunt LOB. We zorgen voor regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, OCW, bekostigde mbo-scholen, vo en hbo (w.o. leraren-	Doorlopend	De sectoroverstijgende visie op LOB wordt naar verwachting in de zomer van 2024 vastgesteld.	Vanuit het EP LOB is een sector overstijgende visie op LOB gemaakt. Dit wordt vertaald naar een overkoepelend beleidskader zodat onderwijsinstellingen hier concreet mee aan de slag kunnen.

opleidingen),
Expertisepunt
LOB

Mbo-scholen en werkgevers maken sectoraal (in ieder geval voor woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant)) afspraken over gezamenlijke inzet op voorlichting en opleidingsarrangementen. Onderdeel hiervan kan zijn: • Afspraken over bedrijfsbezoeken • Communicatie over kansrijk opleiden vanuit branches en onderwijs op elkaar afstemmen. • Uitwisseling van voorlichtingsmateriaal/ personen die voorlichting kunnen geven. Alumni kunnen bijvoorbeeld ondersteunen bij LOB en het beroepsbeeld overbrengen.	Werkgevers, mbo-scholen	Doorlopend	Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. Een nadere analyse volgt.	Investerings bij scholen lopen, onder meer via de kwaliteitsmiddelen. De inzet wordt gevolgd via de monitoring van de Werkagenda.
OCW maakt het publieke en private opleidingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden in Nederland transparant en toegankelijk op het platform Leeroverzicht. Het platform biedt ook een overzicht van financiële regelingen waarmee opleidingen (mogelijk) geheel of gedeeltelijk betaald kunnen worden. Ten slotte bevat het platform een laagdrempelige doorverwijzing naar publieke en private loopbaanadviseurs. Ook is er aandacht voor mogelijkheden om leren en werken gelijktijdig te combineren. Zowel werkenden, werkzoekenden als professionals van UWV en gemeenten die werkenden en werkzoekenden ondersteunen bij het vinden van (ander) werk, kunnen van het platform gebruik maken, doordat ze hier een passend opleidingsaanbod kunnen vinden, alsmede mogelijkheden voor financiële steun. Mbo-scholen leveren hun opleidingsaanbod aan RIO en EDU-DEX, waarna deze op het platform Leeroverzicht wordt getoond. Leeroverzicht is op 10 oktober '22 live gegaan en wordt momenteel doorontwikkeld, met verkenning van mogelijkheden voor personalisering van het platform. Verdere ontwikkeling bestaat uit: • het ketenmanagement voor samenhang en samenwerking van de verschillende informatiesystemen; • het toevoegen van skills-informatie; • het tijdelijk beheer; • een project gericht op het definitieve beheer; • en een project gericht op communicatie en implementatie.	OCW, mbo-scholen, gemeenten, UWV	Doorlopend	De zoek resultaten zijn geoptimaliseerd, er is een pilot uitgevoerd om skills te koppelen aan de opleidingen die Leeroverzicht toont, ICTU heeft het applicatie en technisch beheer succesvol overgedragen en de verkenning naar de koppeling Leeroverzicht met andere digitale voorzieningen voor matching en arbeidsmarkt is uitgevoerd. J	Informatie over de sectorale ontwikkelpaden, inclusief informatie over welke scholing subsidiabel is met SLIM-subsidie is op Leeroverzicht gerealiseerd. Ook wordt er een pilot opgezet voor het toepassen van skills, zodat bezoekers van Leeroverzicht op basis van skills scholing kunnen vinden. Er is doorlopend aandacht voor de datakwaliteit en verbetering van de aansluiting van instellingen zodat het scholingsaanbod zo compleet mogelijk wordt. Het beheer van Leeroverzicht is overgedragen aan een externa partij. Ook wordt er eind dit jaar gestart met een communicatiecampagne.

We passen KiesMBO zodanig aan dat kansrijke en duurzame beroepen meer in de spotlight komen te staan. We hebben daarbij aandacht voor de opleidingen die raken aan maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant) voor de komende jaren. Bij het aanpassen van KiesMBO worden studenten betrokken.	OCW, SBB, JOB en partners van KiesMBO (MBO Raad, VO Raad, Sociale partners, NRTO)	2023	Op KiesMBO is bij iedere opleiding de baankans zichtbaar. Opleidingen met een goede baankans worden uitgelicht. Er wordt nog uitgewerkt hoe dit verder te verbeteren. Studenten zijn betrokken door een kwalitatief onderzoek, feedbacktool, en bekendheidsmeting.	Op KiesMBO is bij iedere opleiding de baankans zichtbaar. Opleidingen met een goede baankans worden uitgelicht. Er wordt nog uitgewerkt hoe dit verder te verbeteren. Studenten zijn betrokken door een kwalitatief onderzoek, feedbacktool, en bekendheidsmeting.
Voor studenten die bij de instroom nog niet voldoende weten wat ze willen én voor studenten die gedurende de mbo-opleiding uitvallen en behoefte hebben aan heroriëntatie kan een oriëntatieprogramma een goede oplossing zijn. OCW maakt een experiment met een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma mogelijk. In het experiment toetsen we of een oriëntatieprogramma in het mbo bijdraagt aan een passende en bestendige studiekeuze en aan het voorkomen van switch en uitval.	OCW, mbo-scholen, werkgevers, SBB	Start studiejaar 2023-2024	De pilot start in studiejaar 2024-2025. De kaders van de pilot zijn opgenomen in de beleidsregel oriëntatieprogramma's.	Recent is het onderzoek naar oriëntatieprogramma's gestart waarin gekeken wordt naar de effectiviteit van diverse programma's op uitval en switch en gekeken wordt of de beleidsregel voldoende ruimte biedt.
Het blijft van belang om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel te vertalen naar het onderwijs en hier de juiste vorm voor te vinden, via keuzedelen, mbo-certificaten, de aanpassing van een kwalificatiedossier of ruimte in de onderwijsuitvoering. OCW vraagt SBB te adviseren over de toekomst van de kwalificatiestructuur, waarbij het actueel houden van kwalificaties een van de belangrijkste vraagstukken is. SBB betreft docenten hierbij actief en benut de ervaringen met recente vernieuwingstrajecten.	OCW, SBB	2023	Het advies door SBB is opgeleverd, opvolging wordt nu opgepakt.	In 2025 hebben OCW en SBB de eerste stappen genomen in het optimaliseren van het proces van totstandkoming van de kwalificatiestructuur. In de reactie op het advies van SBB en in eerdere brieven is in relatie tot de kwalificatiestructuur al een aantal aandachtspunten opgepakt waar SBB in 2026 op verder inzet
OCW zorgt voor een voortzetting van de financiering van het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap. Op deze manier blijft de aandacht voor en het belang van kleinschalig vakmanschap binnen het mbo geborgd.	OCW, SBB	Vanaf 2023 e.v.	Financiering is gecontinueerd.	Financiering is structureel gecontinueerd.
Het onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven in SBB gaan samen aan de slag met de nadere invulling van de aanpak kansrijk opleiden (vanuit het advies van de Taskforce Asscher). Het doel van de aanpak kansrijk opleiden is om gezamenlijk grote vraagstukken op de arbeidsmarkt aan te pakken en de student gedurende zijn hele loopbaan een kansrijke opleiding te bieden met een goede start op de arbeidsmarkt. Onderwijs en	SBB, Mbo-scholen, (georganiseerd) bedrijfsleven, OCW,	Nadere uitwerking/ontwikkeling werkwijze en eerste implementatie in sectoren zorg, techniek en economisch	Het is het onderwijs en bedrijfsleven binnen SBB niet gelukt om rondom kansrijk opleiden tot een verdere uitwerking van de aanpak te komen.	Omdat het eigen traject kansrijk opleiden niet is geslaagd, werkt OCW nu samen met onderwijs en bedrijfsleven aan een Pact voor het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De verwachting is dat dit Pact er in het najaar van 2025 ligt. Doel van het pact is om afspraken te maken met onderwijs en bedrijfsleven om bij te dragen aan het

(georganiseerd) bedrijfsleven overleggen hierover en maken afspraken op landelijk, sectoraal en regionaal niveau. OCW zet verschillende acties in om de aanpak kansrijk opleiden te ondersteunen, die zijn uitgewerkt in de Kamerbrief over kansrijk opleiden van 22 december 2022 als beleidsreactie op het advies van de Taskforce Asscher en recente adviezen van CMMBO.

administratief door onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven in periode 2023 - 2024.

Hoe hier vervolg aan wordt gegeven wordt komende periode uitgewerkt.

terugdringen van arbeidsmarkttekorten t.a.v. prioritaire sectoren en de bestaanszekerheid van studenten duurzaam te verbeteren door opleidingsaanbod met goed arbeidsmarktperspectief. Het Pact is de opvolging van de eerdere ingezette actie Kansrijk opleiden vanuit de sector zelf.

Doelstelling 2.2

Leren in de beroepspraktijk vormt het hart van het mbo. De acties onder deze doelstelling werken we uit in het Stagepact. Deze Werkagenda en het Stagepact zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

In het Stagepact is onder meer aandacht voor:

- Uitbannen van stagediscriminatie.
- Voldoende stageplekken. (Het tegengaan van stagetekorten)
- Goede begeleiding van studenten, vanuit de school en vanuit het leerbedrijf.

Een passende stagevergoeding

JOB, BVMBO, MBO Raad, NRTO, VNO-NCW, MKB-Nederland, VNG, SBB, CNV Onderwijs, CNV Jongeren, FNV, FNV Young & United, AOb, FvOv, SZW, OCW.

Januari 2023

Het Stagepact is uitgewerkt en de partners werken momenteel aan de uitvoering. Er lopen acties op onder andere stagematching, het meldpunt stagediscriminatie, inzet voor voldoende en kwalitatief goede en toegankelijke stageplaatsen en leerbanen en de verdere professionalisering van het stagebeleid, de uitvoering daarvan door mbo-scholen en de stagebegeleiders op school.

Het Stagepact is uitgewerkt en bevindt zich in de uitvoeringsfase. Op bijna alle pijlers lopen er concrete acties en/of verkenningen/ onderzoeken.

We besteden aandacht aan de informatievoorziening rond de verwachte hoogte van het bedrag voor de subsidie praktijkleren in het mbo, die werkgevers kunnen ontvangen als tegemoetkoming voor de kosten van de begeleiding in de praktijk bij leerbanen BBL. De regeling wordt momenteel geëvalueerd. Het is wettelijk vereist dit iedere vijf jaar te doen. Inzichten uit de evaluatie worden gebruikt om te beoordelen of de subsidieregeling in de huidige vorm kan worden voortgezet of dat er aanleiding is om inhoudelijke wijzigingen door te voeren of de regeling stop te zetten. Het wederom meerjarig verplichten van de regeling ligt ons inziens voor de hand. Bij een positieve

Primair OCW. SBB, VNO-NCW / MKB-Nederland

2023 e.v.

De subsidieregeling is met 5 jaar verlengd. SBB informeert over de Subsidieregeling praktijkleren via diverse kanalen.

De subsidieregeling is per 2024 met 5 jaar verlengd. RVO en SBB informeren over de Subsidieregeling praktijkleren.

Per studiejaar 2024/2025 zijn er inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd met een wijzigingsregeling, gepubliceerd in april 2025. Hieronder valt onder andere de uitbreiding naar Caribisch Nederland en aanvullende subsidie voor mbo-opleidingen in sectoren die benodigd zijn voor de klimaat- en energietransitie.

evaluatie zullen de huidige middelen ingezet worden voor een vervolgregeling van 5 jaar. (Zie ook het Stagepact).

Doelstelling 2.3

We starten een BBL-offensief. We streven er gezamenlijk naar dat 35% van het totale aantal mbo-studenten een BBL-traject volgt. VNO NCW en MKB-Nederland brengen de meerwaarde van de BBL-opleidingen, waarin werken en leren wordt gecombineerd, voor jongeren en volwassenen onder de aandacht bij sectoren die hier geen traditie in hebben (zoals de ICT-sector). SBB vraagt in het RMT aandacht voor scholing van werkenden en werkzoekenden via de BBL, mbo-certificaten en praktijkverklaringen. Scholen vergroten hun aanbod voor BBL-opleidingen, met name ten behoeve van de woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant) en zorgen ervoor dat deze opleidingen afgestemd zijn op wat zij-instromers al kennen en kunnen, en maken dit BBL-aanbod expliciet bekend binnen de eigen regio.	VNO-NCW / MKB-Nederland, SBB, Mbo-scholen	2023 e.v.	Na de zomer wordt de Kamer geïnformeerd over de vormgeving van het bbl-offensief.	De kamer is op 4 juli geïnformeerd over de voortgang van het bbl-offensief. Partners en OCW hebben samen 5 actielijnen vormgegeven waardoor er een boost aan de bbl-leerweg wordt gegeven.
De urgentie is hoog om snel en flexibel aanbod te realiseren, passend bij de opleidings- en ontwikkelvragen van bedrijven. Hiervoor is zowel aan de vraagkant (werkgever) als aan de aanbodkant (private en publiek bekostigde scholen) extra inzet nodig. Het is van belang om hier gedurende de looptijd van deze Werkagenda concreet mee aan de slag te gaan. Tijdens het afronden van de Werkagenda zijn we nog niet tot afspraken gekomen rond bedrijfsscholen. Begin 2023 wordt er verder invulling gegeven aan plannen op dit thema	OCW	2023	De Kamer is hierover geïnformeerd middels de onderwijsagenda LLO.	Via de LLO-Katalysator wordt er in de praktijk gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking tussen branches, bedrijfs(vak)scholen en het onderwijs, ieder vanuit eigen kracht. Zo wordt er geïnvesteerd in HTC's (Hybride Techniek Centra), fysieke publiek-private samenwerkingen waar zes techniekbranches, bedrijfs(vak)scholen en publieke opleiders samenwerken aan werken, leren en innoveren op een plek. Dit is het opleiden van de toekomst. Er wordt door OCW goed gekeken naar welke knelpunten er nog in de publiek-private samenwerking zitten die opgelost moeten worden. Dit wordt meegenomen in de onderwijsagenda LLO, maar bijvoorbeeld ook in het Pact Opleiden voor de arbeidsmarkt van de Toekomst waaraan gewerkt wordt.
Publieke en private scholen en regionaal bedrijfsleven sluiten arrangementen af gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio, waar mogelijk aansluitend bij regionale Human Capital Agenda's en Economic Boards. Hierdoor worden opleidingsbehoefte en opleidingsaanbod beter op elkaar aangesloten en worden werkenden en werkzoekenden beter toe geleid naar en voorbereid op de huidige- en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt. Scholen en regionaal	Mbo-scholen, werkgevers, VNO-NCW, MKB-Nederland, NRTD	2023 e.v.	Subsidies LLO-katalysator 1 ^e ronde versterkt, 2 ^e ronde loopt.	Binnen de LLO-Katalysator zijn er inmiddels 93 subsidieprojecten toegekend, onder andere aan regionale pps'en waarin de human capital opgave van werkgevers leidend is voor het ontwikkelen van nieuwe leer- en ontwikkeloplossingen. Daarnaast zijn er de krimp-middelen toegekend aan regioplannen van krimpregio's waarin ook gekeken

bedrijfsleven maken - in overleg met en gefaciliteerd door het landelijke bedrijfsleven - tevens gebruik van de (financiële) ondersteuning van het NGF-project LLO-katalysator (in eerste instantie daar waar het de energie- en grondstoffentransitie raakt)

is naar de maatschappelijke opgaven van de regio en de belangrijkste human capital vraagstukken. Deze methodiek van regioplannen in combinatie met de kennis die in de LLO-Katalysator is opgedaan om regionaal samen te werken aan human capital, wordt nu doorontwikkeld in het Pact Opleiden van de Arbeidsmarkt van de Toekomst.

Het landelijk en regionaal bedrijfsleven formuleert hun concrete opleidingsvraag en maakt duidelijk wat dit betekent voor de instroom van deelnemers in certificaatgerichte trajecten. Brancheorganisaties zorgen voor betere voorlichting aan individuele bedrijven over de mogelijkheden en de meerwaarde van mbo-certificaten met als doel dat deze bekender worden en beter gewaardeerd worden bij het aannemen van personeel en in de loopbaan van werknemers. Er komen meer trajecten gericht op mbo-certificaten voor arbeidsmarktrelevante onderdelen van opleidingen beschikbaar. Deze trajecten kunnen ingezet worden voor bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden. Publieke en private scholen voeren deze trajecten uit in de niet-bekostigde, derde leerweg. Het landelijk georganiseerd bedrijfsleven blijft betrokken bij het bepalen van het verbinden van mbo-certificaten aan onderdelen van mbo-opleidingen. SBB ontwikkelt en onderhoudt de onderdelen waaraan mbo-certificaten zijn verbonden. Scholen ontwikkelen samen met het bedrijfsleven en mede gefaciliteerd vanuit het project LLO-katalysator passende scholingsprogramma's en vergroten hun aanbod van arbeidsmarktrelevante onderdelen die afgerond kunnen worden met een mbo-certificaat. Waar nodig worden verschillende certificaten of andere delen van opleidingen samengevoegd in een scholingsaanbod voor specifieke doelgroepen.

VNO-NCW, MKB-Nederland, NRTTO, MBO Raad, SBB, OCW, werkgevers

Doorlopend

Voor de belangrijke maatschappelijke opgaven worden (in samenwerking met SZW) ontwikkelpaden ontwikkeld, waarmee we hier vorm aan geven.

Branches die hun personeelstekort mede willen oplossen met formele (of non-formele) bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden geven de mbo, hbo en wo- scholingsvraag weer in een sectoraal ontwikkelpad (SZW). De concrete opleidingsvraag, te weten opleidingen, delen van opleidingen (met mbo-certificaat) en praktijkleren met de praktijk-verklaring (mbo), stemt de brancheorganisatie af met o.a. OCW. Vervolgens publiceert OCW deze opleidingen op Leeroverzicht.nl. Daarvoor informeren we opleiders actief hoe ze hun (regionale) opleidingsaanbod kunnen registreren in RIO, zodat hun aanbod zichtbaar en vindbaar is voor opleidingskiezers. De bezoeker vindt ook of er voor een specifieke opleiding in het ontwikkelpad de mogelijkheid bestaat van een SLIM scholingssubsidie. SBB neemt deel aan afstemmings-overleggen (SZW) voor het betreffende ontwikkelpad. SBB adviseert branches over bestaande mbo-opleidingsmogelijkheden in de derde leerweg en over (het bepalen van) de eventueel gewenste aanvullingen daarop. Ook heeft ze een rol in het actueel houden van dit overzicht als het de herziening betreft van de mbo-kwalificatiestructuur.

Het mbo draagt bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Het gaat o.a. om instrumenten

SZW, OCW, SBB, MBO Raad, NRTTO, sociale

2023 e.v.

Hervorming arbeidsmarkt infrastructuur loopt, met aandacht voor positionering onderwijs

Binnen de LLO-Katalysator zijn er inmiddels 93 subsidieprojecten toegekend die in de kern draaien om het bieden van scholingsmogelijkheden aan werkenden en werkzoekenden die zich willen laten bij- of

voor om- en bijscholing naar woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant), en de ondersteuning via praktijkleren in het mbo, gericht op het halen van een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring.

partners,
mbo-scholen

en SBB; Kamer is geïnformeerd op 29 april 2024. Subsidieregelingen praktijkleren en LLO-katalysator lopen.

omscholen binnen of naar de energie- en grondstoffentransitie. Indien tranche 2 toegekend wordt in 2026 mag de Katalysator verbreden naar andere domeinen op de arbeidsmarkt. Een ander deel van de projecten gaat over het versterken van de infrastructuur in de regio om volwassenen en werkgevers beter te ondersteunen met het bieden van de juiste scholingsoplossingen. Het gaat hier overigens niet om het uitvoeren van de scholing zelf, dat is niet gesubsidieerd, wel het doorlopen van de vraagarticulatie en het ontwikkelen en testen van de (scholings)oplossingen. Doel is dat regionaal de afstemming tussen vraag en aanbod tussen alle actoren duurzaam versterkt wordt

Mbo-scholen worden voor het leveren van deze bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur gepositioneerd, onder meer via deelname aan de regionale mobiliteitsteams (RMT's), en investeren zo nodig mankracht om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.

Werkgevers worden gestimuleerd door de subsidieregeling praktijkleren, waarin zij een tegemoetkoming ontvangen voor hun rol als leerbedrijf.

De LLO-Katalysator stimuleert regionale samenwerkingsverbanden voor ontwikkeling van vraaggerichte opleidingsprogramma's in regionale publiek-private samenwerkingsverbanden van bedrijfsleven, publieke en private opleiders en overheid.

SBB heeft kennis van alle mogelijkheden in het mbo en brengt leermogelijkheden in beeld bij erkende leerbedrijven en ondersteunt leerbedrijven en praktijkopleiders bij om- en bijscholing via praktijkleren in het mbo, gericht op het halen van een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring. SBB faciliteert scholen, leerbedrijven, gemeente, UWV en overige regionale of sectorale partners bij vragen over of verzoeken tot ondersteuning bij praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden.

UWV en SBB ontwikkelen (in opdracht van SZW en OCW) een gemeenschappelijke skillstaal en de koppeling hiervan aan de kwalificatiestructuur van het mbo. Met diezelfde skillstaal kan ook leer- en werkervaring worden beschreven, de leeruitkomsten van opleidingen en de vraag van werkgevers. De skillstaal is in staat met alle bekende internationale skillsclassificaties te 'communiceren'. Deze skillstaal wordt open beschikbaar gesteld.

OCW, SZW,
SBB, VNO-
NCW, MKB-
Nederland, BV
MBO

2023-2026

In juni 2024 is het besluit genomen dat de tweede fase van het programma Vaardig met Vaardigheden/Competent NL, ter ontwikkeling van deze skillstaal, kan worden gestart.

In juli 2025 is de aanvraag voor een budgetneutrale verlenging van het programma VMV ingediend. Met deze verlenging kan het programma twee cruciale succesfactoren een stap verder brengen:

- De datakwaliteit wordt verhoogd (en daarmee waarde voor afnemers)
- Extra inzet om de adoptie van de skillstaal door afnemers te bevorderen.

o.a. VNO-NCW zet in op ontwikkeling skillstoepassingen bij werkgevers

VNO-NCW stimuleert werkgevers om hun vraag naar arbeid in termen van skills te beschrijven

SBB gaat in 2025 beginnen met het integreren van CompetentNL in de eigen informatiehuishouding, waaronder de portal kwalificatiestructuur.

Publieke en private partijen verkennen met elkaar op welke wijze reeds aanwezige leer- en werkervaringen van werkenden en werkzoekenden makkelijker gewaardeerd kunnen worden binnen het beroepsonderwijs, waarmee bij -en omscholing efficiënter kan worden uitgevoerd. Daarmee komt de gevraagde leercultuur rond Leven Lang Ontwikkelen dichterbij. Sociale partners nemen hierbij het voortouw en betrekken andere belanghebbenden.	MBO Raad, NRTO, sociale partners	2023 e.v.	De Kamer is hierover geïnformeerd middels onderwijsagenda LLO.	Binnen de onderwijsagenda LLO is er blijvend aandacht voor het versterken hiervan, maar is de praktijk ook deels op achterstand gezet door de recente evc-fraude in de zorg. Wel lopen er binnen de LLO-Katalysator concrete pilots om binnen bestaande pps'en het makkelijker te maken om het geleerde op de werkvloer of binnen een bedrijfsvakschool en dat voorzien is van een branche-erkenning, ook verzilverd te krijgen binnen een formele mbo-opleiding. Door afspraken te maken met examencommissies en samen te werken aan een kwaliteitscultuur en aan erkenning van praktijkinstructeurs als examinatoren, wordt dit mogelijk. De inspectie wordt hier goed bij betrokken.
Voor zowel publieke als private scholen is het van belang dat eerlijke concurrentie mogelijk is. De Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten heeft als voornaamste doelen het voorkomen dat bekostiging onrechtmatig wordt besteed en het voorkomen dat private activiteiten die mede met publieke middelen worden gefinancierd de marktwerking verstoren. Zowel publieke als private scholen constateren dat er nu geen sprake is van een gelijk speelveld en gaan met het ministerie in gesprek om hier een passende oplossing voor te vinden. Bovendien wordt het speelveld meegenomen in de brede toekomstverkenningen mbo en ho, zodat er een integrale visie kan ontstaan op beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap.	OCW, mbo-scholen	Toekomstverkenning LLO 2023	Met behoud van een gelijk speelveld worden afspraken gemaakt over ruimte bij hanteren beleidsregel publiek-privaat.	In het voorjaar van 2025 is de herziene beleidsregel 'publiek-privaat' gepubliceerd door OCW na een intensief traject met de landsadvocaat en gesprekken met de koepels en de accountants. In de herziening is meer ruimte gegeven aan instellingen om private activiteiten te ontplooiën, tegelijkertijd is de verantwoording en de handhaving hierop wel aangescherpt. Afgesproken is dat de verantwoording over LLO (m.u.v. contractactiviteiten) uitgezonderd nog is, in afwachting van de lopende verkenning naar een bredere wettelijke opdracht LLO voor het publieke onderwijs. Het eindrapport van die verkenning wordt 1 oktober 2025 opgeleverd, begin 2026 volgt een beleidsreactie. Daaruit moet blijken of de wettelijke opdracht LLO groter wordt en wat hiervan de gevolgen zijn voor de beleidsregel en het gelijke speelveld.
In de toekomstverkenning LLO, die bestaat uit een toekomstvisie en een Actieplan, nemen we mogelijkheden op om de publiek bekostigde mbo-scholen beter te ontsluiten, zodat investeringen die we al doen ook meer publiek gebruikt kunnen worden. De Tweede Kamer wordt in 2023 geïnformeerd over de toekomstverkenning LLO.	OCW, i.s.m. mbo-scholen	Toekomstverkenning LLO 2023	De toekomstverkenning is afgerond; uitvoering geschiedt volgens Onderwijsagenda LLO.	

Bron: Aangeleverd door OCW

Bijlage B Financiële inzet

Tabel B.1 De meeste instellingen hebben 1 tot 2,5 procent van het totale budget uitgegeven aan doelstelling 2.1

Aandeel van uitgaven in 2024 t.o.v. totale uitgaven 2024-2027	Aantal instellingen
0% tot 1%	7 (14%)
1% tot 2,5%	32 (63%)
2,5% tot 5%	9 (18%)
5% tot 7,5%	2 (4%)
7,5% tot 10%	1 (2%)
10% of meer	0 (0%)
Totaal	51 (100%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

Tabel B.2 De meeste instellingen hebben tot 2,5 procent van het totale budget uitgegeven aan doelstelling 2.2

Aandeel van uitgaven in 2024 t.o.v. totale uitgaven 2024-2027	Aantal instellingen
0% tot 1%	14 (27%)
1% tot 2,5%	27 (53%)
2,5% tot 5%	8 (16%)
5% tot 7,5%	1 (2%)
7,5% tot 10%	1 (2%)
10% of meer	0 (0%)
Totaal	51 (100%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

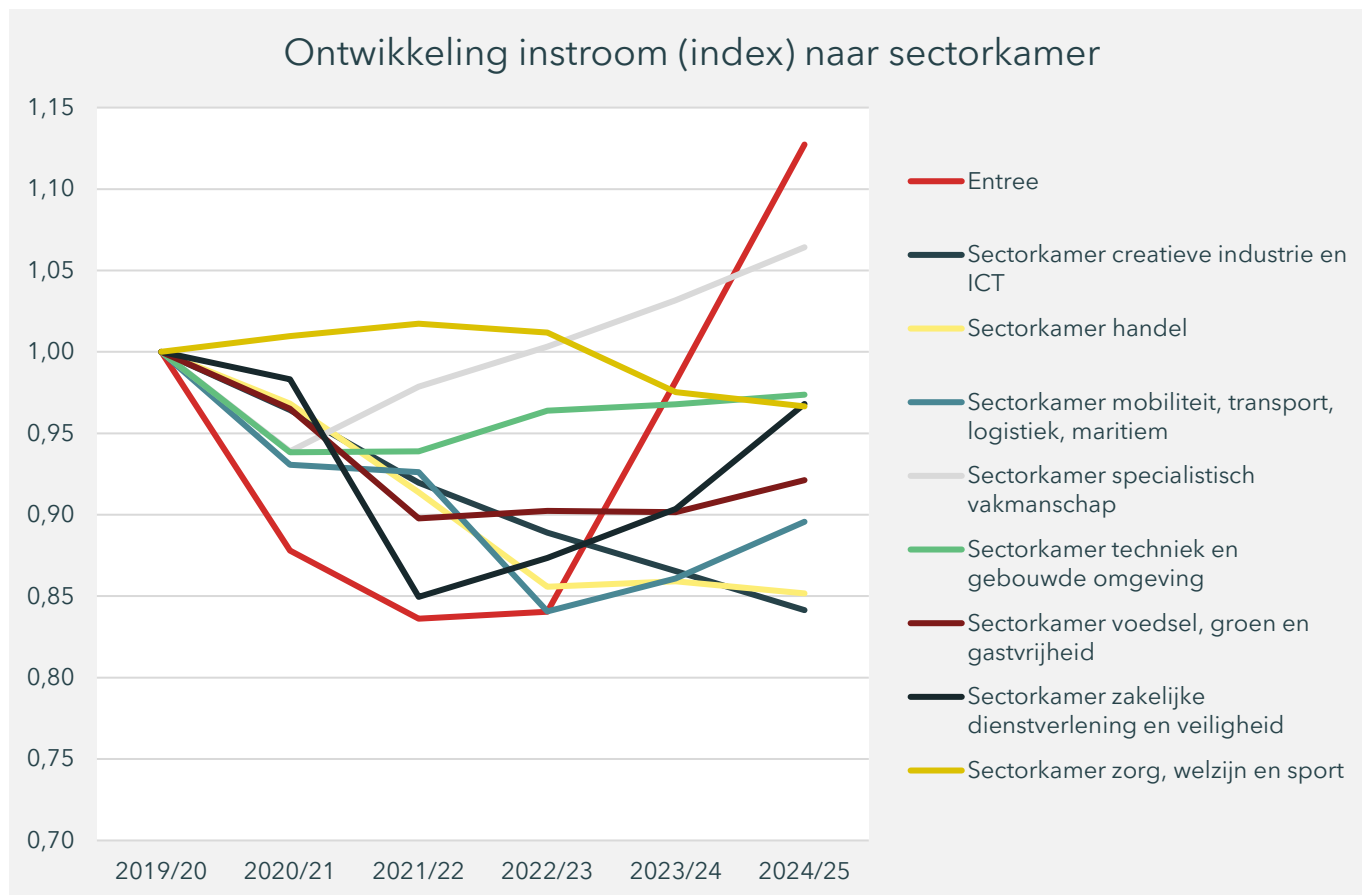
Tabel B.3 Bijna alle instellingen hebben tot 2,5 procent van het totale budget uitgegeven aan doelstelling 2.3

Aandeel van uitgaven in 2024 t.o.v. totale uitgaven 2024-2027	Aantal instellingen
0% tot 1%	11 (22%)
1% tot 2,5%	30 (59%)
2,5% tot 5%	6 (12%)
5% tot 7,5%	1 (2%)
7,5% tot 10%	1 (2%)
10% of meer	0 (0%)
Totaal	49 (96%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

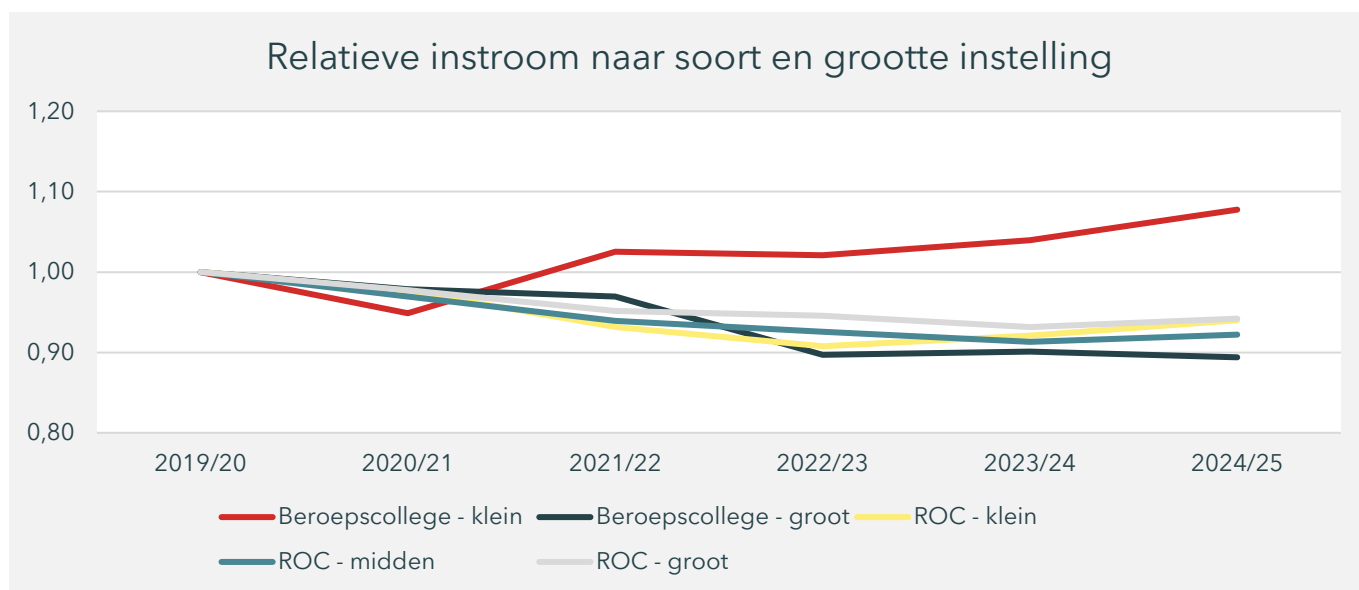
Bijlage C Aanvullende resultaten

Figuur C.1 Alleen in de sectorkamers Entree en Specialistisch vakmanschap zien we een positieve ontwikkeling in de instroom



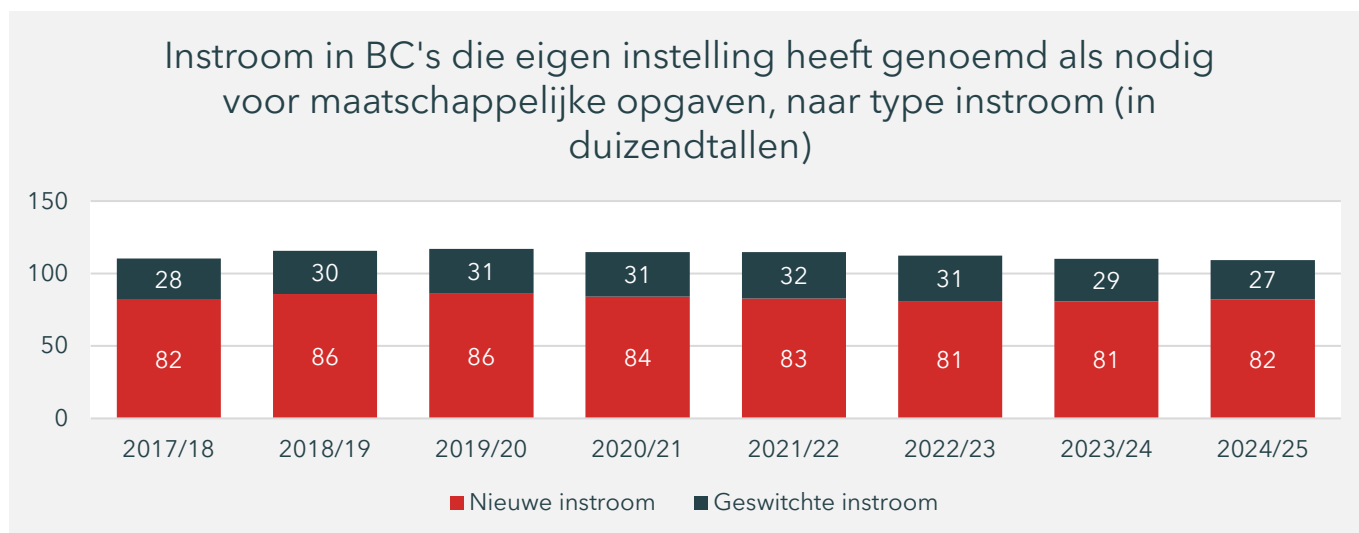
Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.2 Alleen bij kleine beroepscolleges neemt de instroom de laatste jaren toe



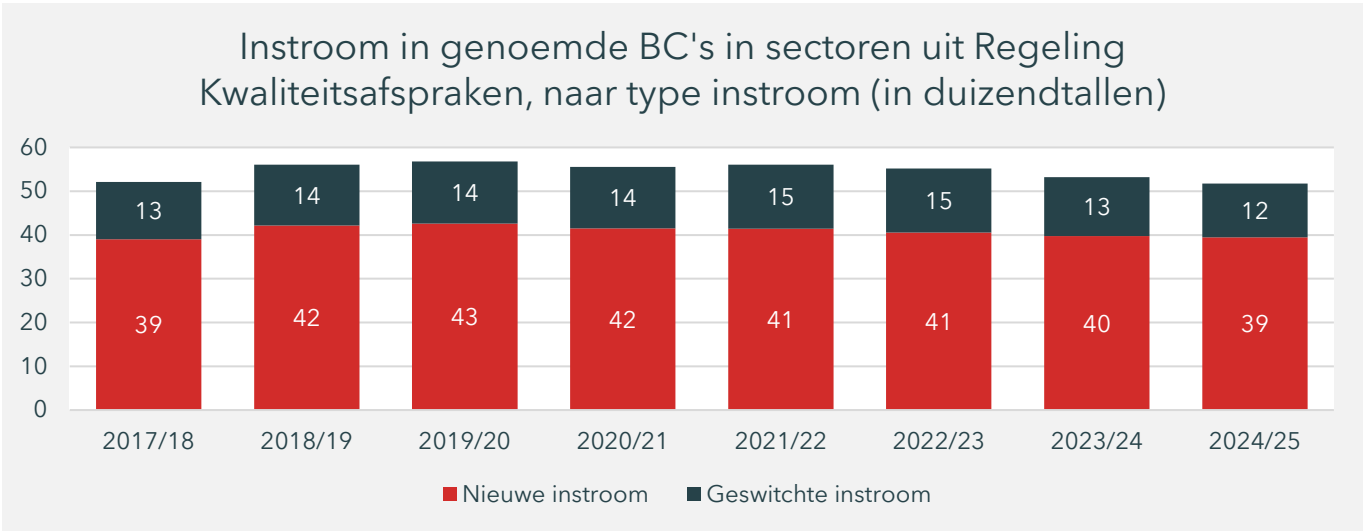
Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.3 Bij opleidingen die de eigen instelling heeft genoemd als nodig voor maatschappelijke opgaven daalt vooral de gewischte instroom



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.4 Ook bij de opleidingen in sectoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken daalt vooral de gewischte instroom



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

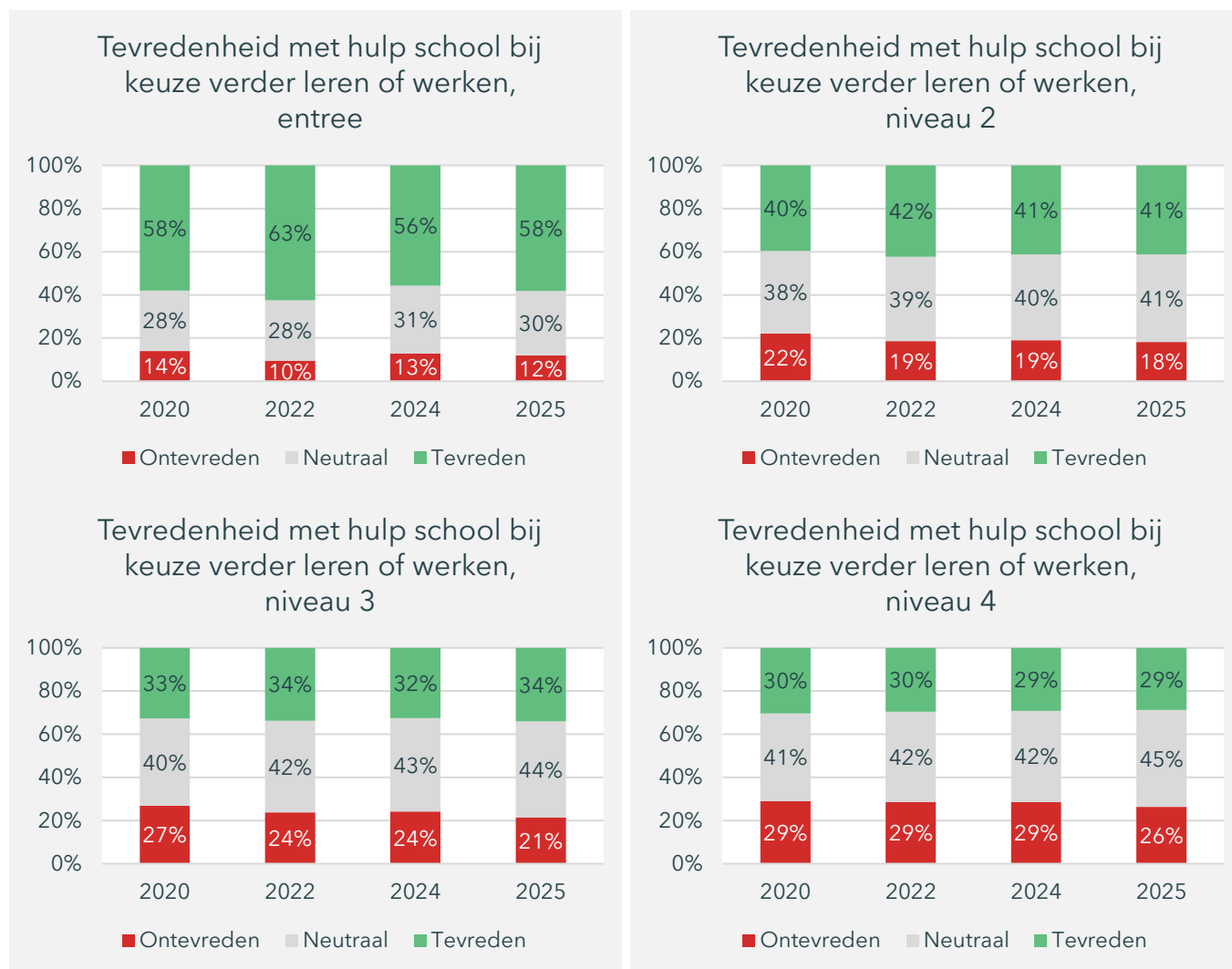
Tabel C.1 Mannen, jonge studenten en studenten met een migratieachtergrond kiezen minder vaak voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven

Kenmerk	Coëfficiënt
Geslacht	
Man (ref.)	-
Vrouw	0,625***
Onbekend	1,041
Leeftijd	
16 jaar of jonger	-0,380***
17 of 18 jaar	-0,539***
Ouder dan 18 jaar (ref.)	-
Migratieachtergrond	
Geen migratieachtergrond (ref.)	-
Migratieachtergrond, 1° gen.	-0,555***
Migratieachtergrond, 2° gen.	-0,0220***
Onbekend	-2,031***
Ses-score	-0,040
Constant	-1,404***

Noot: Logistische regressie met als uitkomstvariabele instroom in een opleiding die volgens de eigen instelling nodig is voor maatschappelijke opgaven en daarnaast behoort tot één van de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken wordt genoemd. De sample bestaat uit studenten die in studiejaar 2024/25 instromen in een mbo-opleiding. * p<0,1 **p<0,05 ***p<0,01

Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.5 Op niveau 3 en 4 zijn studenten nu minder vaak ontevreden en vaker neutraal



Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

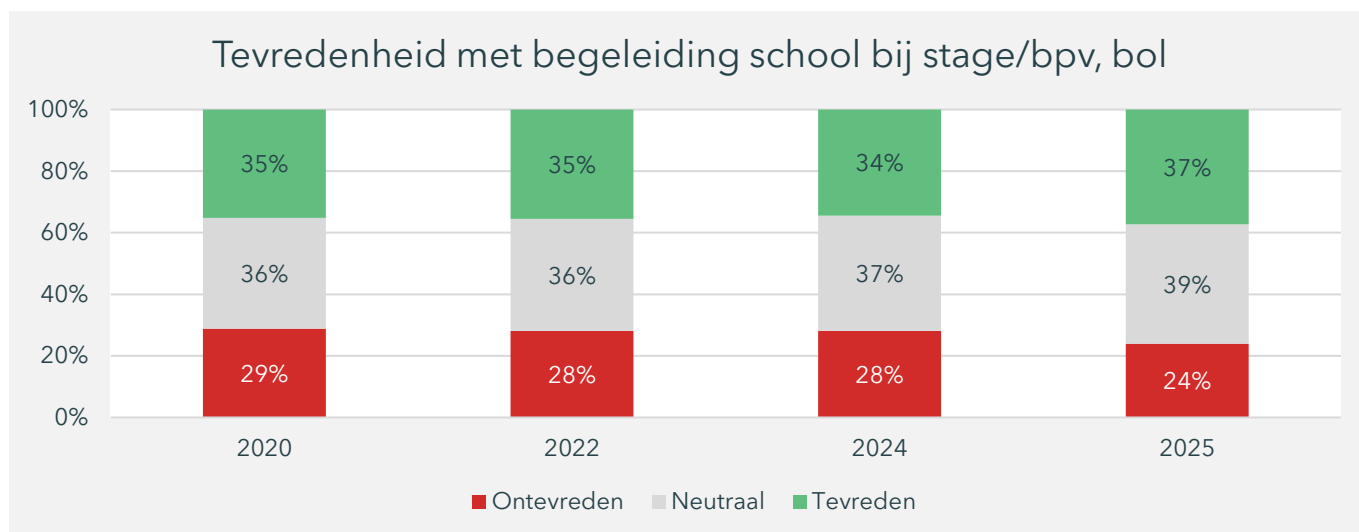
Tabel C.2 Aantal instellingen dat streefwaarde al heeft bereikt bij indicator Tevredenheid hulp bij keuze verder leren of werken

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Deelnemers tussentijdse JOB-meting 2025				
Aantal instellingen dat streefwaarde heeft bereikt	13 (72%)	9 (39%)	7 (27%)	1 (4%)
Gemiddelde streefwaarde	45%**	37%**	41%	40%
Aantal instellingen die streefwaarde nog niet bereikt hebben	5	14	19	25
Gemiddelde streefwaarde	65%**	47%**	37%	35%
Niet-deelnemers tussentijdse JOB-meting 2025				
Aantal instellingen dat streefwaarde heeft bereikt	7 (58%)	7 (50%)	5 (36%)	2 (14%)
Aantal instellingen die streefwaarde nog niet bereikt hebben	5	7	9	12

Noot: Significant verschillend met * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$, significantie bij niveau 4 niet getest vanwege $n=1$ bij de groep die de streefwaarde al heeft bereikt. Gemiddelde streefwaarde van niet-deelnemers tussentijdse JOB-meting niet weergegeven vanwege minder betrouwbare data.

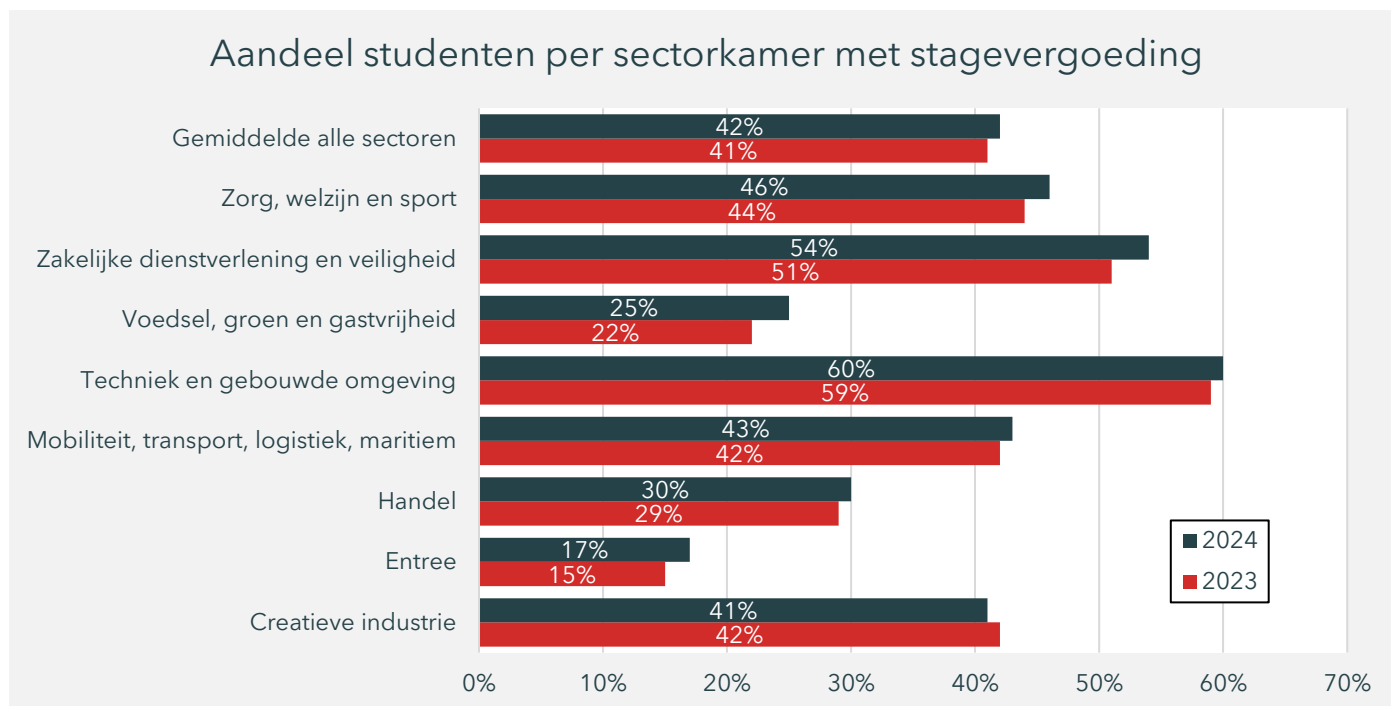
Bron: JOB-monitor en e-file verantwoording, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.6 Studenten zijn minder vaak ontevreden over de begeleiding van de school bij de stage/bpv



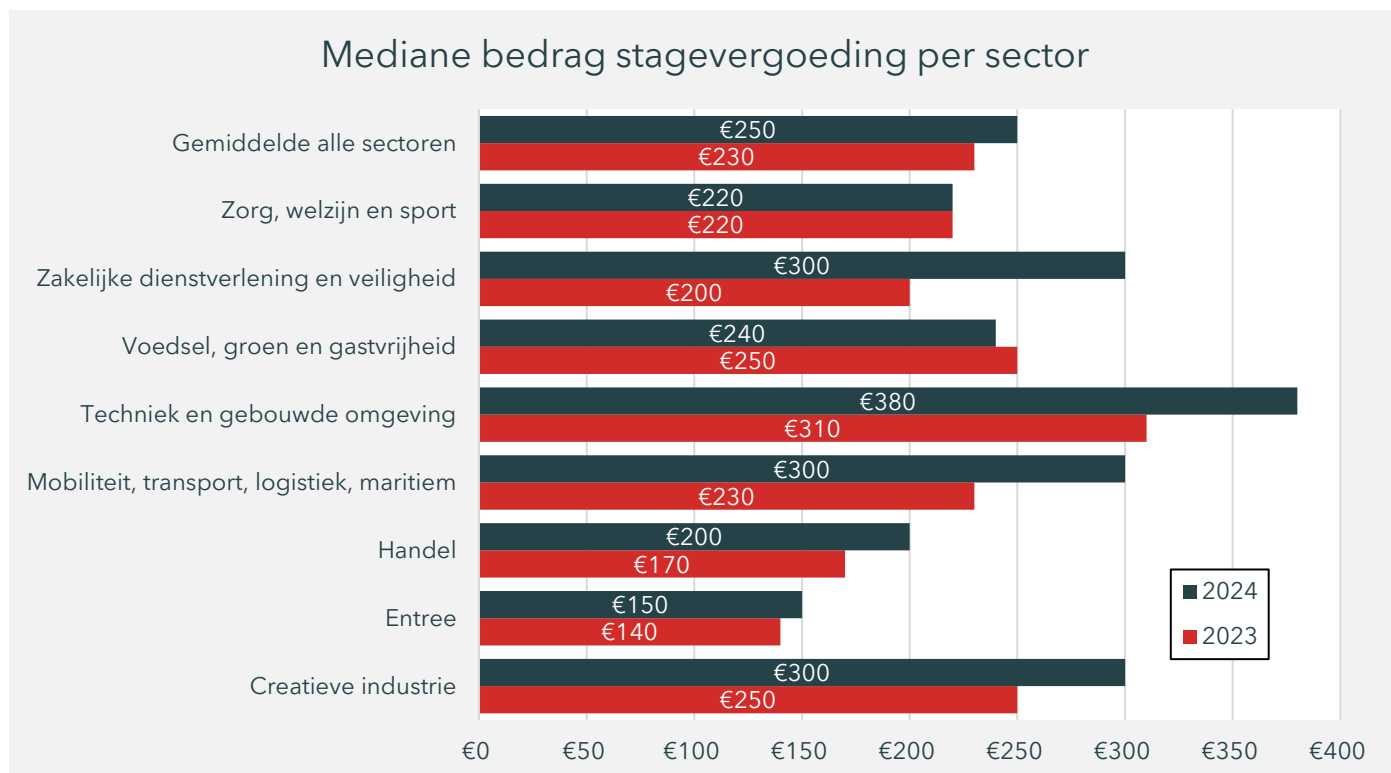
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024 en 2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.7 Aandeel studenten per sectorkamer met stagevergoeding



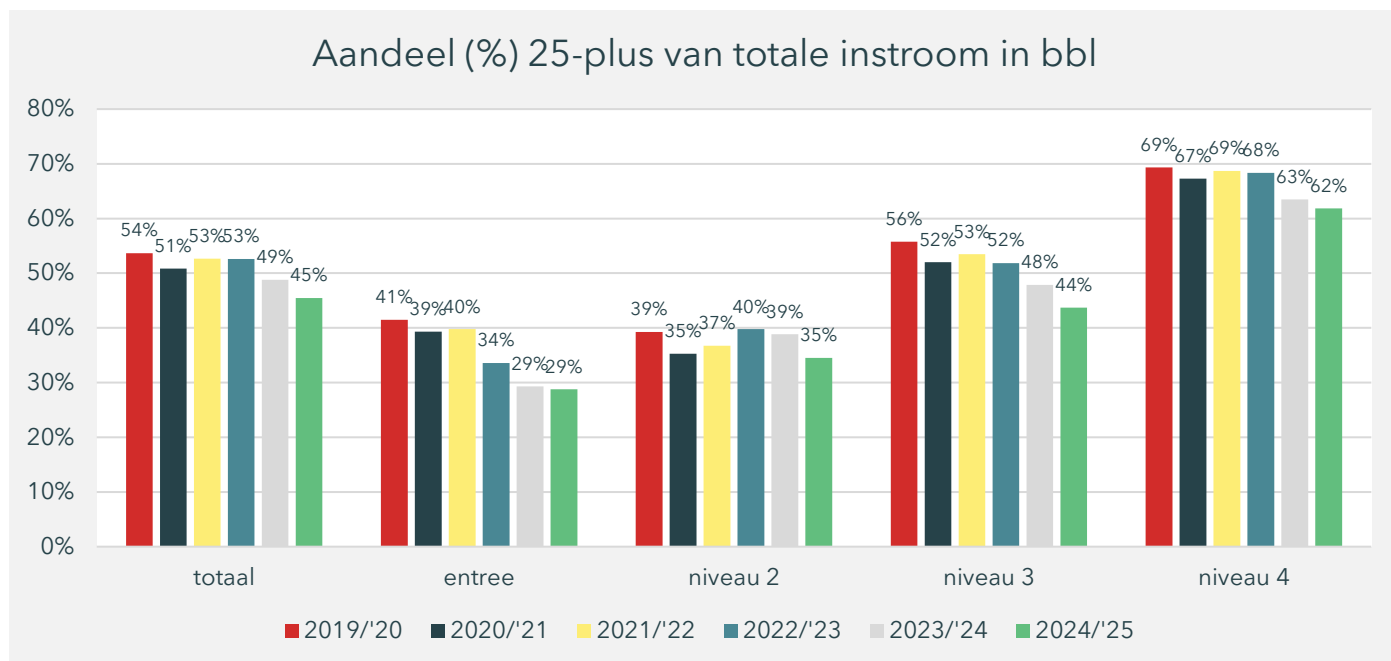
Bron: CBS (2025), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

Figuur C.8 Mediane bedrag stagevergoeding per sector



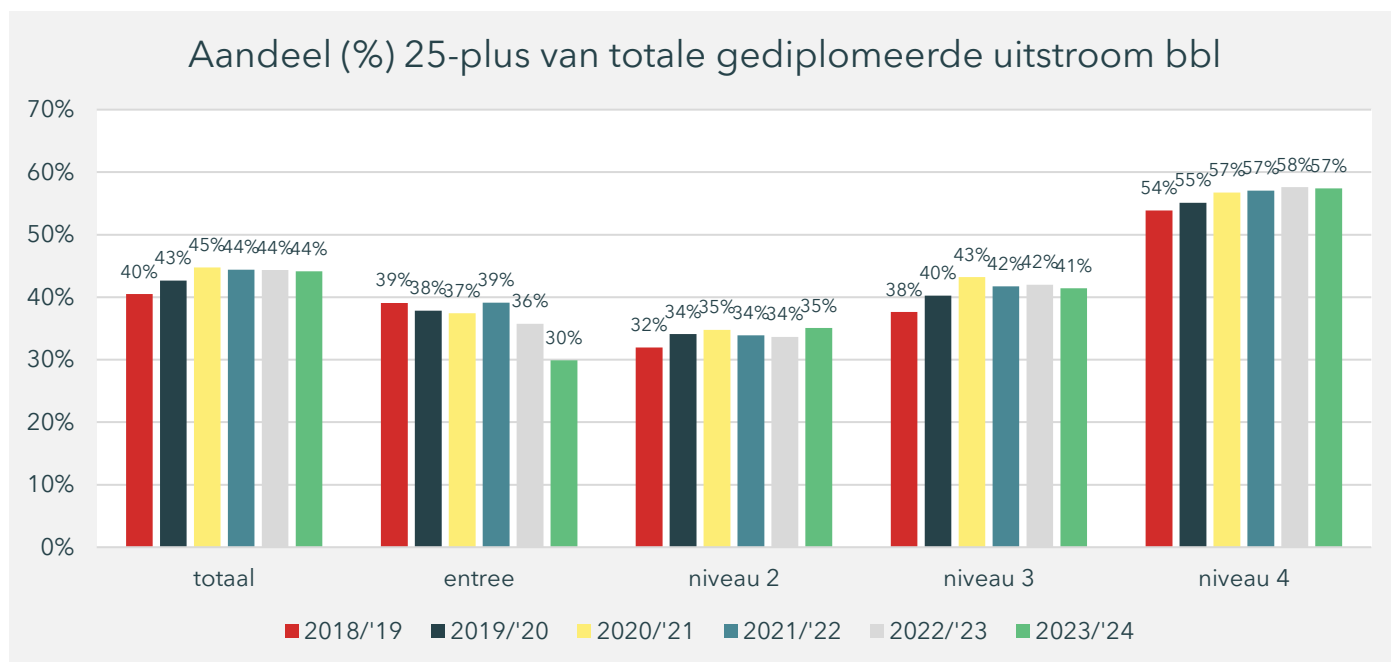
Bron: CBS (2025), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

Figuur C.9 Het aandeel 25-plus van de totale instroom in de bbl



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur C.10 Het aandeel 25-plus van de totale gediplomeerde uitstroom in de bbl



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2025-163
ISBN 978-90-5220-593-9

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2025 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl