

Monitor

Werkagenda en Stagepact mbo

Syntheserapport 2025





Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Sectorbeeld	6
2.1	Voortgang op de indicatoren	6
2.2	Inzet financiële middelen	10
2.3	Voortgang maatregelen	11
2.4	Doelstellingen	12
2.5	Tussenbalans	21
3	De instellingen	23
4	Samenwerking	29
5	Reflectie	31

1 Inleiding

Monitor 2025

Het mbo vervult een belangrijke maatschappelijke functie. Niet alleen door honderdduizenden jonge en oudere studenten een mogelijkheid voor verdere ontwikkeling te bieden, maar ook door de arbeidsmarkt te bedienen met geschoolde beroepsbeoefenaars. Om het mbo verder te versterken heeft de regering besloten om fors te investeren in de kwaliteit van het mbo en daarover met samenwerkende partners afspraken te maken in de Werkagenda MBO 2023-2027¹ en het Stagepact MBO 2023-2027². Het doel is om op een groot aantal punten de kwaliteit van het mbo verder te verbeteren. Het gaat daarbij om uiteen lopende onderwerpen, zoals voortijdig schoolverlaten, stages en stagediscriminatie, de aantrekkelijkheid van werken in het mbo, burgerschap, basisvaardigheden en onderzoek en innovatie.

De mbo-instellingen hebben in hun kwaliteitsplannen aangegeven waarop zij inzetten en welke doelen zij zichzelf daarbij stellen. In de monitor Werkagenda en Stagepact wordt de ontwikkeling binnen de mbo-sector gevolgd: wat is de Ausgangssituatie, wat zijn de doelen en plannen en wat zijn de resultaten.

De monitoring bestaat uit drie deelonderzoeken plus een synthese-onderdeel. Elk deelonderzoek heeft betrekking op een van de drie prioriteiten in de Werkagenda: 1) het bevorderen van kansengelijkheid, 2) het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (inclusief doelen uit het Stagepact) en 3) het onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Het voorliggende synthesesrapport vatten we de belangrijkste uitkomsten uit de drie deelonderzoeken samen en schetsen we, ook met aanvullende analyses, een beeld van de gehele sector en over het geheel van doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. Terwijl in de meting van 2024 nog de plannen van de instellingen centraal stonden, ligt de focus van de 2025 meting geheel op de eerste resultaten. Voor het meten van de voortgang op de doelstellingen zijn indicatoren gekozen. In deze meting kijken we wat de ontwikkeling op de indicatoren is: hoeveel progressie is geboekt, hoe ver is men op weg om de gestelde doelen en streefwaarden te bereiken?

Samenvatting synthesesrapport 2024

In 2024 verscheen het eerste synthesesrapport over de Werkagenda en het Stagepact. Instellingen lieten een brede inzet en ambitie zien. Ze zetten in op de volle breedte van de doelstellingen in de Werkagenda en gaven op al die doelstellingen aan welke verbetering ze wilden realiseren. De Werk-agenda omvat 12 doelstellingen, met per doelstelling maatregelen die de instellingen kunnen inzetten. Bijna alle doelstellingen werden door de meerderheid van instellingen gekozen. Ook de inzet op de maatregelen was heel breed. De spreiding van de inzet van middelen, waar de instellingen voor kiezen, sluit aan bij de brede keuze voor maatregelen die zij maken: ook hier is sprake van brede spreiding. Er bleek uit de analyses geen samenhang tussen de ambitie van instellingen en de keuze om meer of minder middelen te alloceren voor betreffend onderwerp.

Het was ook duidelijk dat er op bepaalde doelen ambitie was voor een aanzienlijke inhaalslag. Op een drietal doelstellingen waren de mbo-instellingen voornemens om aanmerkelijke stappen te zetten: voortijdig schoolverlaten, basisvaardigheden en carrièreperspectief voor docenten.

Tegelijkertijd was ook te zien dat het niet vanzelfsprekend was dat instellingen met een lagere start-waarde de grootste stappen willen zetten. In de synthesesrapportage van 2024 zijn vijf typen instellingen onderscheiden op basis van hun start- en streefwaarden. De typologie laat zien dat instellingen verschillen in hun Ausgangssituatie, maar ook in hun ambitie of verwachtingen.

Samengevat liet de sector op alle indicatoren ambitie zien om vooruitgang te boeken. De over het algemeen brede inzet en gekozen ambities lijkt een gevolg van bewuste keuzes – op sector- en instellingsniveau – voor realistische doelen op verschillende, relevante terreinen.

1 Samen Werken aan Talent. Werkagenda MBO 2023-2027

2 Stagepact MBO 2023 - 2027

Kijkend naar het startjaar 2023 en het slotjaar 2027 is de meting van 2025 de *midterm review*, de stand halverwege. Daarbij moet echter worden aangetekend dat de deelonderzoeken nog niet op alle doelstellingen het beeld halverwege schetsen: de meeste recente, beschikbare meetwaarde is niet altijd uit 2025, in veel gevallen gaat het om data uit 2024³. Daarnaast is er door de instellingen veel energie gestoken in het opstellen van de plannen en het afstemmen met interne en externe stakeholders over de plannen. In de reacties van de instellingen geven zij vaak aan een zekere opstarttijd nodig te hebben gehad. Hoewel deze meting dus te boek staat als de *midterm review* is de Werkagenda in de praktijk en in de meetscores nog niet halverwege.

Opbouw

Het syntheserapport bestaat uit vier delen. Het eerste deel schetst het sectorbeeld: hoever is de sector met het realiseren van de gestelde doelen? Aan de hand van de indicatoren wordt gekeken wat de voortgang is. Daarnaast besteden we aandacht aan de financiële inzet en de voortgang op de maatregelen die de instellingen inzetten. In het tweede deel gaan we dieper in op de verschillen tussen de instellingen. Het derde deel richt zich op de samenwerking van de mbo-instellingen met externe partners in de Werkagenda en het Stagepact. Het vierde en laatste deel omvat een korte reflectie op de uitkomsten van de monitormeting en een vooruitblik op het vervolg van de monitoring.

Context

Voor de meting van 2024 werd vooral gebruik gemaakt van de kwaliteitsplannen van de (bekostigde) mbo-instellingen. Daardoor bleef de inzet van andere partners binnen de Werkagenda grotendeels buiten beeld. Voor de meting van dit jaar is opnieuw voornamelijk gebruik gemaakt van data van onder meer CBS, DUO, Medewerkerstevredenheid onderzoek MTO en een extra, tussentijdse JOB-meting, aangevuld met informatie die door de mbo-instellingen zelf is aangeleverd in de vorm van gegevens en toelichtingen (in de zogenaamde e-file). Om ook de betrokkenheid van de andere partners in zicht te krijgen zijn extra analyses uitgevoerd. Zo zijn de jaarverslagen van de mbo-instellingen onderzocht op samenwerking van mbo-instellingen met de partners. Ook is gekeken naar andere bronnen, zoals ander onderzoek. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op de samenwerking. Ook in deze meting ligt het accent op de data over de bekostigde mbo-instellingen, wat maakt dat in deze rapportage de niet-bekostigde instellingen goeddeels buiten beschouwing blijven.

Instellingen hebben te maken met eigen specifieke contexten. Er zijn regionale verschillen, verschillen in organisatie, omvang, studentenpopulatie en ook verschillen in visie. Dat maakt dat verschillen in resultaat op indicatoren moeilijker te beoordelen zijn zonder die contexten in ogenschouw te nemen. Daarom kiezen we in de monitoring en in deze rapportage voor een beschrijvende en niet een oordelende toon. Het is de eerste plaats aan de samenwerkende partijen van de Werkagenda en het Stagepact zelf om te bepalen hoe zij de eigen voortgang beoordelen. Wat het syntheserapport wel doet is op sectorniveau beoordelen hoe de voortgang op de verschillende doelstellingen is ten opzichte van de beoogde streefwaarden voor 2027. In hoofdstuk 3 gaan we nader in op de verschillen tussen instellingen.

³ Voor een gedetailleerd overzicht van gebruikte bronnen en data verwijzen we naar de drie deelrapporten.

2 Sectorbeeld

In de kwaliteitsplannen hebben de mbo-instellingen hun ambities voor de Werkagenda en het Stagepact uitgedrukt in zogenaamde streefwaarden: waar willen we staan in 2027? Concreet gaat het bijvoorbeeld om het streven om het percentage studenten dat zich veilig voelt op school te verhogen naar 85 procent, of om het aandeel docenten met een LC- of LD-inschaling te verhogen naar 58 procent. Elke instelling heeft dat percentage voor zichzelf bepaald. In de monitor laten we de gemiddelde streefwaarden voor de gehele mbo-sector zien. In het sectorbeeld vergelijken we de startwaarde bij aanvang van de Werkagenda en de streefwaarde voor het einde van de Werkagenda met de recente meetwaarde. Een fictief voorbeeld: de tevredenheid van studenten op een bepaald thema was 43% (startwaarde), het doel is om het percentage te verhogen tot minimaal 55% (streefwaarde). De recente meting geeft een waarde van 49%: er is vooruitgang geboekt ten opzichte van de startwaarde, maar de streefwaarde is nog niet bereikt.

Voor we ingaan op de ontwikkeling van de indicatoren is het goed om aan te geven dat er niet voor alle doelstellingen (evenveel) indicatoren zijn benoemd. Bij sommige doelstellingen zijn er meer indicatoren, bij andere maar een of geen. Dat neemt niet weg, dat het geheel van de gemeten indicatoren een goed beeld geeft van de voortgang in de Werkagenda en het Stagepact als geheel. Hiervoor hebben we al het voorbehoud gemaakt dat niet van alle indicatoren de meest recente meetwaarde uit 2025 is.

In het rapport kijken we wat de streefwaarden zijn op de indicatoren voor de sector als geheel. Daarbij is het van belang dat het gaat om 'sectorgemiddelden': het gemiddelde van de streefwaarden van alle instellingen tezamen. Het gaat dus niet om concrete streefwaarden die op sectorniveau zijn afgesproken.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

- Als eerste laten we zien wat de voortgang is op de indicatoren: hoever is de sector met het behalen van de gestelde streefwaarden?
- Vervolgens kijken we naar de inzet op maatregelen door de instellingen en naar de financiële inzet.
- Dan gaan dieper in op de afzonderlijke doelstellingen en geven we achtergrond en duiding van de tot dusver behaalde resultaten.

Indicatoren

Voor alle doelstellingen in de Werkagenda en het Stagepact zijn indicatoren bepaald om de voortgang mee te kunnen meten. Sommige indicatoren meten de tevredenheid van studenten of medewerkers op bepaalde punten, andere indicatoren zijn gebaseerd op kengetallen zoals examencijfers of in- of uitstroom van medewerkers. De meeste indicatoren zijn afkomstig uit bestaande bronnen zoals de JOB-monitor of komen van DUO.

Start- en streefwaarden

Voor elke op dat moment beschikbare indicator is per instelling een startwaarde bepaald: de score van de instelling op een bepaald moment, vaak 2022-2023. De instellingen hebben zelf in hun kwaliteitsplannen per indicator een streefwaarde aangegeven: waar willen we in 2027 staan. Instellingen die nog geen of onjuiste streefwaarden hadden geformuleerd in hun kwaliteitsplannen hebben dat kunnen corrigeren of aanvullen. Niet alle ontbrekende streefwaarden zijn aangevuld.

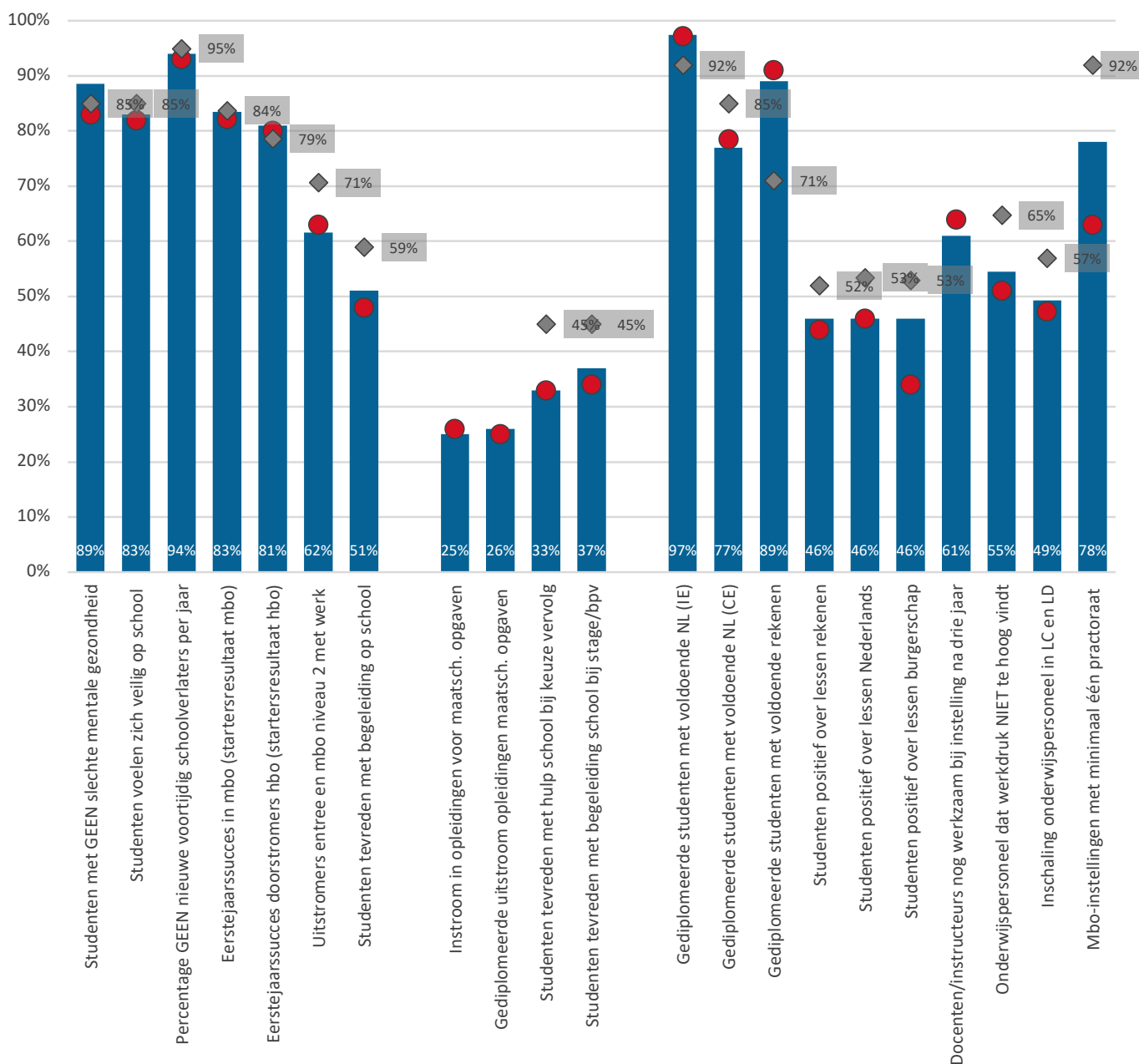
Recente meetwaarde

In deze meting voegen we daar een zo recent mogelijke meetwaarde aan toe die laat zien hoe de ontwikkeling is op elke indicator. Het verschil tussen de startwaarde en de recente waarde laat zien hoeveel progressie er is geboekt. Het verschil tussen de recente meetwaarde en de streefwaarde laat zien hoe ver nog te gaan is om het doel te bereiken.

2.1 Voortgang op de indicatoren

We bespreken de voortgang op de indicatoren aan de hand van een figuur en daarna een tabel. De figuur laat voor elk van de indicatoren zien wat de start- en streefwaarde en de recente meetwaarden zijn. De figuur geeft een goed totaalbeeld, maar laat minder goed de precieze voortgang per indicator zien. Daarom presenteren we daarna de gegevens nogmaals, maar dan in tabelvorm.

Voor de leesbaarheid van de figuur hebben we alle indicatoren zo geformuleerd dat 'hoger is beter'. Daarvoor



Verklaring figuur: ■ Blauw: recente waarde indicator, ● Rood: startwaarde indicator, ◆ Groen: streefwaarde indicator

hebben we enkele indicatoren moeten spiegelen: in plaats van het percentage studenten dat zich onveilig voelt (lager is beter), gebruiken we het percentage dat zich niet onveilig voelt (hoger is beter). Het meest afwijkend is daardoor het percentage bij de indicator

voortijdig schoolverlaten. Deze geeft in gespiegelde vorm nu het percentage 'niet-voortijdig schoolverlaten' weer. Voor enkele indicatoren is geen sectorale streefwaarde bekend.

Twee indicatoren zijn niet opgenomen in de figuur omdat deze indicatoren niet met percentages werken. We geven ze daarom hieronder in een tabel weer:

	Start	Recent	Streef
Onderwijspersoneel tevreden ontwikkelmogelijkheden rapportcijfer)	6,5	6,9	7,1
Onderwijspersoneel dat wil blijven werken bij instelling (rapportcijfer)	7,8	8,0	8,2

De twee indicatoren met betrekking tot onderwijspersoneel laat het rapportcijfer zien dat zij geven voor die indicatoren.

Voor de meeste indicatoren geldt dat de spreiding beperkt is: de meeste instellingen scoren rond het gemiddelde. Bij enkele indicatoren is de spreiding echter wel groot. Dat geldt het sterkst voor de indicatoren instroom en gediplomeerde uitstroom bij opleidingen gericht op beroepen voor maatschappelijke opgaven.

We zien dat er op veel indicatoren vooruitgang is geboekt ten opzichte van de startwaarde, maar ook dat er soms sprake is van een daling. Om de voortgang beter te kunnen beoordelen kijken we naar de volgende tabel.

In de tabel tonen we per indicator de startwaarde, de recente meetwaarde en de streefwaarde. Het gaat om de gemiddelde waarde voor de sector als geheel. In de laatste kolom staat het verschil tussen de startwaarde en de recente waarde. Het cijfer geeft de vooruitgang aan. Belangrijk is ook de vraag hoe de voortuitgang zich verhoudt tot de streefwaarde. De kleuren in de laatste kolom geven dit weer:

- Donder groen: streefwaarde bereikt (of hoger)
- Midden groen: op koers voor behalen streefwaarde (halverwege of verder)
- Licht groen: wel vooruitgang, maar niet op koers voor behalen streefwaarde (minder dan halverwege)
- Oranje: niet op koers: stagnatie of daling

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Studenten met GEEN slechte mentale gezondheid	83%	89%	85%	6%
Studenten voelen zich veilig op school	82%	83%	85%	1%
Percentage GEEN nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar	93%	94%	95%	1%
Uitstromers entree en mbo niveau 2 met werk	63%	62%	71%	-1%
Studenten tevreden met begeleiding op school	48%	51%	59%	3%
Eerstejaarssucces in mbo (startersresultaat mbo)	82%	83%	84%	1%
Eerstejaarssucces doorstromers hbo (startersresultaat hbo)	80%	81%	79%	1%
Studenten tevreden met hulp school bij keuze vervolg	33%	33%	45%	0%
Instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven	26%	25%		-1%
Gediplomeerde uitstroom opleidingen maatschappelijke opgaven	25%	26%		1%
Studenten tevreden met begeleiding school bij stage	34%	37%	45%	3%
Studenten positief over lessen Nederlands	46%	46%	53%	0%
Studenten positief over lessen rekenen	44%	46%	52%	2%
Gediplomeerde studenten met voldoende Nederlands (CE)	78%	77%	85%	-1%
Gediplomeerde studenten met voldoende Nederlands (IE)	97%	97%	92%	0%
Gediplomeerde studenten met voldoende rekenen	91%	89%	71%	-2%
Studenten positief over lessen burgerschap	34%	46%	53%	12%
Onderwijspersoneel dat werkdruk NIET te hoog vindt	50%	56%	65%	6%
Inschaling onderwijspersoneel in LC en LD	47%	49%	57%	2%
Docenten/instructeurs nog werkzaam bij instelling na drie jaar	64%	61%		-3%
Onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	6,5	6,9	7,1	0,4
Onderwijspersoneel dat wil blijven werken bij instelling	7,8	8,0	8,2	0,4
Mbo-instellingen met minimaal één practoraat	63%	78%	92%	15%

Het eerste dat opvalt, is dat er over een breed front van 17 van de 23 indicatoren (enige) vooruitgang is geboekt. In hun plannen zetten bijna alle instellingen in op nagenoeg alle doelstellingen. Dat betekent dat tegelijkertijd gewerkt wordt aan een veelheid van uiteenlopende actiepunten. Het beeld van de voortgang op de indicatoren sluit daar op aan: er worden op veel verschillende doelen stappen of stapjes vooruit gezet.

Het tweede wat opvalt, is dat ondanks de vooruitgang over een breed front, de sector op veel indicatoren (nog) niet op koers ligt om de streefwaarden in 2027 te halen. Als we kijken op hoeveel indicatoren de sector minimaal halverwege realisatie van de streefwaarde is, dan is het beeld minder positief.

- Op 10 van de 23 indicatoren ligt de sector op koers: de streefwaarde is reeds bereikt of men is halverwege (tussen start- en streefwaarde).
- Op 13 van de 23 indicatoren ligt de sector niet op koers.
 - Op 6 indicatoren is er geen voortuitgang gemeten, of zelfs een lichte achteruitgang.
 - Op 7 indicatoren is er wel vooruitgang, maar staat de sector op minder dan de helft van de afstand tussen start- en streefwaarde.

Het is de vraag in hoeverre er op de laatste genoemde acht indicatoren daadwerkelijk sprake is van een achterstand. Hiervoor gaven we al aan dat deze meting van de monitor niet op alle indicatoren precies halverwege plaatsvindt en dat instellingen te maken hebben gehad met een opstartperiode. Dat neemt echter niet weg dat er op deze indicatoren nog wel aanzienlijke stappen gemaakt moeten worden om in 2027 de streefwaarden te behalen.

Het meest kritisch is de situatie bij die indicatoren waar geen enkele vooruitgang is geboekt, of zelfs sprake is van een daling ten opzichte van de startwaarde.

Om een beter inzicht te krijgen op de vraag of de sector op koers ligt om de doelen van de Werkagenda en het Stagepact te behalen, bespreken we in paragraaf 2.4 de voortgang op de afzonderlijke doelstellingen. Om de doelen te bereiken zetten de instellingen financiële middelen in en voeren zij maatregelen (acties, interventies, verbeteringen) uit. In de volgende twee paragrafen gaan we kort in op de financiële inzet en maatregelen.



2.2 Inzet financiële middelen

De keuze voor veel doelstellingen en veel maatregelen door de instellingen heeft er onvermijdelijk toe geleid dat ook de verdeling van middelen een grote spreiding heeft. Voor enkele doelstelling gold een deels geoormerkte inzet, met name bij voortijdig schoolverlaten en werken in het mbo. Op deze doelstellingen was de begrote inzet van middelen dan ook hoger.

De totale bestedingen van de instellingen over 2024 liggen op gemiddeld 28 procent van het totale budget. Dat ligt in de lijn met de middelen die de instellingen tot nu toe beschikbaar hebben gekregen en de verwachting dat over een periode van vier jaar per jaar ongeveer een kwart van de middelen wordt besteed. Voor het merendeel van de instellingen geldt dat hun besteding tussen 20-30 procent van het totaalbudget ligt. Bij zes instellingen is de besteding lager, bij twee hoger.

De onderstaande figuur toont de besteding per instelling als percentage van het totaal beschikbare bedrag voor de gehele Werkagenda-periode.

In de analyses is ook gekeken naar de besteding per doelstelling en ook daar zien we geen bijzondere afwijkingen. Per doelstelling is 1-2 procent van het totaalbedrag besteed. De uitzonderingen daarop zijn de al genoemde doelstellingen voortijdig schoolverlaten (5%) en werken in het mbo (6%), plus de doelstelling rondom welzijn en veiligheid (3%).

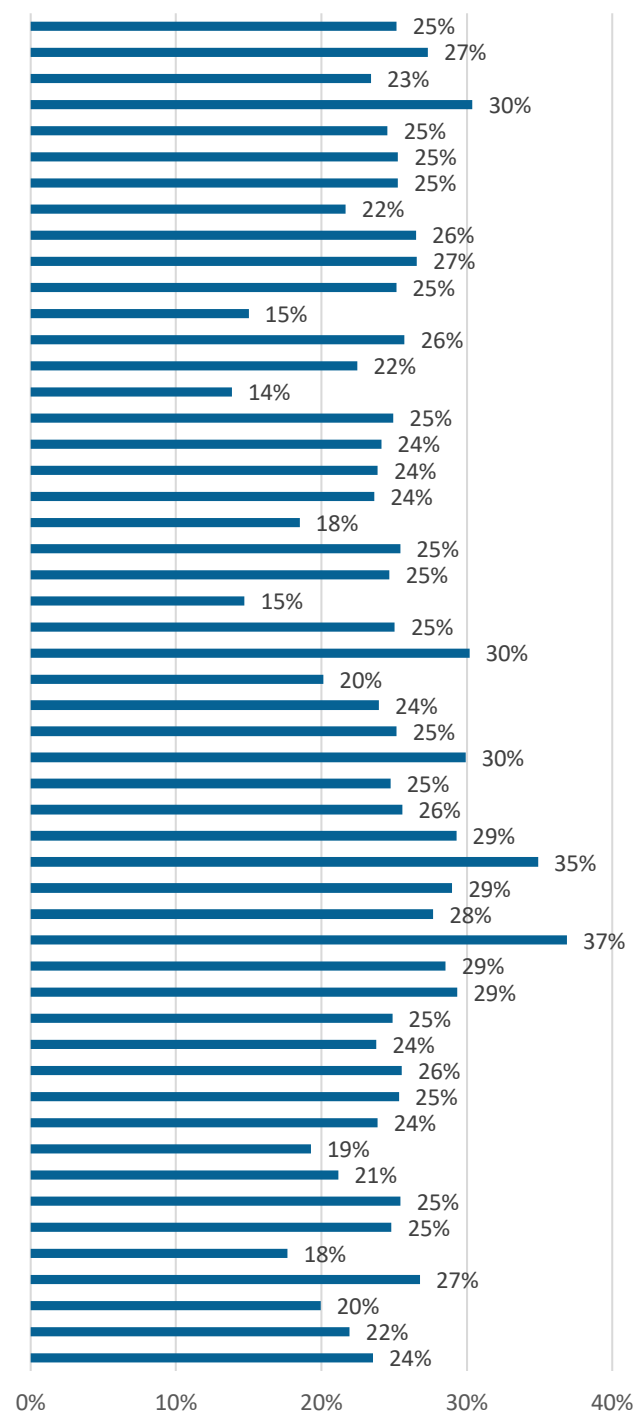
Het bestedingspatroon laat geen bijzonderheden zien in het sectorbeeld. De besteding zijn binnen de marges van wat verwacht kon worden, zowel naar periode (een jaar) als naar spreiding over de doelstellingen.

Hiervoor lieten we zien dat de progressie per indicator verschilt en noemden we al dat er ook verschillen tussen de instellingen bestaan. In de deelonderzoeken is onderzocht of er een samenhang bestaat tussen de (hoger of lager) inzet van middelen en de ontwikkeling op de indicatoren. Bijna zonder uitzondering kon geen significant verband gevonden tussen de inzet van financiële middelen en het resultaat op de indicatoren. Uitzonderingen zijn de indicatoren 'ervaren werkdruk' en 'tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden', beide uit de doelstelling werken in het mbo. Op deze twee indicatoren werd wel

een verband gevonden: meer inzet van middelen leidt tot hoger scores op deze twee indicatoren.

Op alle andere indicatoren kon geen verband tussen inzet van middelen en resultaat aangetoond worden. De reden daarvoor is dat er nauwelijks onderscheid is tussen de instellingen: 'iedereen doet alles' en er is weinig differentiatie in de besteding van middelen. Mede daarom worden er geen statistisch significante samenhangen gevonden.

Besteed per instelling in 2024
ten opzichte van totaalbedrag 2023-2027



2.3 Voortgang maatregelen

Bij het opstellen van de Werkagenda zijn doelstellingen geformuleerd waaruit de instellingen konden kiezen, met bij elke doelstelling ook een set van voorgestelde maatregelen. Voor een aantal maatregelen gold dat ze verplicht waren, uit de andere maatregelen konden de instellingen kiezen. Vorig jaar bleek uit de analyse van de kwaliteitsplannen van de instellingen dat zij bijna allemaal kozen om (bijna) alle maatregelen te gaan toepassen.

De meting van dit jaar bevestigt dat beeld: sommige maatregelen worden door 'slechts' 60-65 procent van de instellingen gekozen, maar voor de meeste maatregelen ligt het percentage op 80-95 procent.

De instellingen is gevraagd om aan te geven hoe zij zelf hun voortgang op de maatregelen inschatten: is die zoals verwacht, of ligt men voor of achter. Het algemene beeld is dat de uitvoering van de maatregelen verloopt zoals verwacht. Voor de meeste maatregelen geeft 80-90 procent van de instellingen aan dat de uitvoering voor alle of de meeste activiteiten is zoals verwacht.

Een paar maatregelen wijken af met een groter deel van de instellingen dat aangeeft achter te lopen met de uitvoering. Het percentage instellingen dat aangeeft dat de uitvoering van deze verloopt zoals verwacht, ligt beduidend lager:

- Voortijdig schoolverlaten (76%)
- Uitstroom naar werk entree/mbo-2 (63%)
- Tevredenheid studenten met begeleiding (76%)
- Basisvaardigheden (72%)
- Burgerschap (65%)

Nog altijd geldt ook voor deze maatregelen dat een ruime meerderheid van de instelling aangeeft dat ze wel op schema liggen, maar er is hier wel een aanzienlijke minderheid voor wie dat niet geldt. Er is geen duidelijk verband tussen deze uitzonderingen en de voortgang op de resultaatindicatoren. Dat zou verklaard kunnen worden uit de groep instellingen die achterblijft met de maatregelen. Maar dat geldt dan weer niet voor voortijdig schoolverlaten en burgerschap, waar de voortgang op de resultaatindicatoren juist positief is. Bij sommige sets van maatregelen noemen instellingen dat zij de landelijke ontwikkelingen volgen. Zo wordt op het thema burgerschap gekeken naar de nieuwe opzet en

inhoud die men landelijk voor het burgerschapsonderwijs ontwikkelt. Andere oorzaken die worden genoemd, zijn een langere aanloop (bijvoorbeeld eerst intern onderzoek doen) of opstart-problemen. In de volgende paragraaf gaan we uitgebreider in op de afzonderlijke doelstellingen.

Aan de instellingen is ook gevraagd hoe zij de effectiviteit van hun ingezette maatregelen beoordelen. Niet verrassend geeft bij elke doelstelling een fors deel van de instellingen aan dat de effectiviteit verschilt per maatregel of activiteit. Zij boeken met verschillende activiteiten per doelstelling wisselende resultaten. Voor de meeste doelstellingen ligt het percentage instellingen dat dit aangeeft tussen 25-45 procent.

Het percentage instellingen dat de maatregelen (een beetje tot heel) effectief noemt, ligt, variërend per doelstelling, tussen 42-68 procent. Uitschieters in positieve zin zijn de maatregelen op de doelstellingen 'gelijkwaardige behandeling mbo-studenten' (60%) en 'stage en Stagepact' (68%). De doelstellingen met lagere percentages herkennen we uit de opsomming van achterblijvend bij de verwachte voortgang: burgerschap (42%), basisvaardigheden (39%) en werken in het mbo (42%). In de beantwoording van de vraag over effectiviteit geven instellingen aan dat het soms nog te vroeg is om al duidelijke effecten van maatregelen te zien. In bepaalde gevallen kunnen effecten pas op termijn worden vastgesteld, bijvoorbeeld als er weer een examen of een tevredenheidsonderzoek is. Instellingen zijn soms positief over de acties die ze hebben ondernomen vanwege de deelname of het bereik: hoeveel studenten zijn bereikt, hoeveel docenten hebben deelgenomen. Terwijl zij ook aangeven dat de uiteindelijke resultaten (meer tevredenheid, veiliger gevoel, betere cijfers) nog moeten blijken.

In de deelonderzoeken is onderzocht of er samenhang is tussen de inzet van maatregelen, de ingeschatte effectiviteit en de behaalde score op de resultaatindicatoren. Ook hiervoor kon echter niet of nauwelijks samenhang gevonden worden. De verklaring is hetzelfde als voor de ontbrekende samenhang tussen inzet van middelen en resultaat: er is te weinig spreiding tussen de instellingen, 'iedereen doet alles'.

2.4 Doelstellingen

In deze paragraaf bespreken we de volgende doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact:

- Studentenwelzijn
- Voortijdig schoolverlaten
- Stage en stagediscriminatie
- Werken op het mbo
- Opleiden voor maatschappelijke opgaven
- Basisvaardigheden
- Onderzoek en innovatie: practoraten

Daarin komen bijna alle 23 indicatoren weer terug.

De indicatoren waar we niet dieper op ingaan zijn ‘eerstejaars succes mbo’, ‘eerstejaars succes doorstroom naar hbo’ en ‘burgerschap’. Wat betreft het starterssucces van eerstejaars in het mbo liggen de startwaarde, recente waarde en streefwaarde dicht bij elkaar en in de sector op koers voor het doel in 2027. Voor het starterssucces van de doorstroom naar hbo lag de gestelde streefwaarde al hoger dan de startwaarde en is er sprake van een lichte stijging in 2024. Voor burgerschap geldt dat de sector uitkijkt naar de nieuwe ontwikkelingen rondom het vak burgerschap (eindtermen, verplichting). Ondertussen ligt men op koers met het streven om de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap te verbeteren. Het percentage tevreden steeg van 34 naar 46 procent.

Studentenwelzijn

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Studenten met GEEN slechte mentale gezondheid	83%	89%	85%	6%
Studenten voelen zich veilig op school	82%	83%	85%	1%

Sinds de Coronacrisis van enkele jaren geleden is de aandacht voor het welzijn van studenten, ook in het mbo, sterk toegenomen. Alarmerende cijfers over psychische klachten, stress en overbelasting hebben geleid tot meer inzet op studentenwelzijn in het mbo. Zo werken instellingen samen met programma's als GeestKracht en Welbevinden op School en is de Kennisbank Studentenwelzijn uitgebreid voor mbo-professionals.

De monitor 2025 laat zien dat de doelstelling dat in 2027 minder dan 15,3 procent van de studenten een (zeer) slechte gezondheid ervaart, nu al is bereikt. Het percentage ligt nu op ongeveer elf procent, ruim onder de gestelde streefwaarde. Voor 30 van de 40 instellingen geldt dat ze hun streefwaarde reeds hebben bereikt. De 10 overige instellingen hebben een dalende trend, maar nog niet hun streefwaarde bereikt.

In 2025 is het aandeel studenten met een slecht of zeer slecht welzijn verder gedaald. Hoewel de problemen zich nog altijd meer voordoen bij BOL-studenten dan bij BBL-studenten is het verschil licht kleiner geworden.

Belangrijk voor het welzijn is ook het gevoel van veiligheid op school. In de monitor is dat dit jaar bij een deel van de instellingen gemeten (via een extra JOB-meting). Daaruit blijkt een aanzienlijke vooruitgang ten opzichte

van 2024. De streefwaarde voor het sectorgemiddelde is nog niet bereikt, maar de ontwikkeling is positief. Uit volgende metingen, dan onder meer instellingen, moet blijken of deze lijn zich doorzet.

De meeste instellingen (90%) zetten in op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs. Ook geeft een vrijwel even grote groep aan de dialoog aan te gaan over welzijn en veiligheid, en is bezig met de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en voor vsv. Een iets kleiner maar nog steeds aanzienlijk deel van de instellingen (78%) zet in op aansluiting bij de bestaande integrale aanpak Gezonde school en de programma's Welbevinden en Helder op school.

Instellingen zijn zelf overwegend positief over de maatregelen die zij inzetten. Verschillende instellingen geven aan dat zij een positieve trend zien in bewustwording, structurele aandacht en aanwezigheid van welzijns- en veiligheidsinitiatieven. Wel erkent men dat de effectiviteit van maatregelen vaak nog onduidelijk is, en dat verdere monitoring/evaluatie nodig is.

Resumerend is de voortgang op deze doelstelling positief te noemen. Op het thema veiligheid moet blijken of de

positieve lijn doorzet, maar ligt de streefwaarde niet ver van de huidige meetwaarde. Op het thema welzijn is de streefwaarde al overtroffen. Daarbij zal zeker meespelen dat de nadelige effecten op het studentenwelzijn van de corona-epidemie, langzaam afnemen.

Als het gaat om welzijn en veiligheid is de inzet altijd om ervoor te zorgen dat alle studenten zich goed en veilig voelen. Tegelijkertijd weten we dat daarbij ook factoren een rol spelen die buiten school liggen en dat

honderd procent wel het streven moet zijn, maar nooit gerealiseerd kan worden. Dat neemt echter niet weg dat de vraag gerechtvaardigd is of met het bereiken van de streefwaarde voor welzijn het doel nu is behaald, of dat wellicht op sector-niveau nagedacht moet worden over het hoger leggen van de lat. Dat zou vooral betekenen dat de afzonderlijke instellingen voor zichzelf kijken of de streefwaarden omhoog kunnen.

Voortijdig schoolverlaten

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Percentage GEEN nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar	93%	94%	95%	1%
Uitstromers entree en mbo niveau 2 met werk	63%	62%	71%	-1%
Studenten tevreden met begeleiding op school	48%	51%	59%	3%

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten is al vele jaren een belangrijk thema in het onderwijsbeleid. Er zijn tal van landelijke en regionale programma's uitgevoerd om nieuwe uitval te voorkomen en uitgevallen jongeren weer op school of aan het werk te krijgen. Die aanpak is succesvol geweest maar juist de laatste jaren, met een ruimere arbeidsmarkt en meer kansen op werk, nam het percentage VSV-ers weer toe. Dat was reden om ook bin-nen de Werkagenda extra in te zetten op het verminderen van voortijdig schoolverlaten. De landelijke doelstelling is om het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters terug te dringen tot maximaal 18.000 per jaar.

In deze meting van de monitor blijkt dat voor het eerst in jaren het aantal en percentage nieuwe VSV-ers is gedaald. In 2023 nam het aantal af met bijna 2.000 tot 22.308. De procentuele daling was de helft van de beoogde daling (streefwaarde) voor 2027. In beide leerwegen, BOL en BBL, trad de daling op, al was er in de BBL wel sprake van een lichte stijging in absolute aantallen (+217). De verklaring voor die lichte stijging in aantallen en tegelijk daling in percentage is de groei van de instroom in het mbo. Voor het eerst sinds lange tijd is er weer sprake van een stijgende instroom in het mbo. Zo kan het dat de aantallen voortijdig schoolverlaters nog relatief weinig dalen, maar de percentages wel snel dalen.

Bijna de helft van de instellingen (43%) beoordeelt de ingezette maatregelen als (heel) effectief. Ook bijna

veertig procent is van mening dat de effectiviteit wisselt per activiteit. De instellingen zien positieve signalen over de effectiviteit van de maatregelen. Activiteiten die in de toelichtingen benadrukt worden zijn individuele trajecten en het verstevigen van de begeleidingsstructuren (betere intake en intensieve monitoring én inzet op bewustwording van medewerkers): deze dragen positief bij aan het terugdringen van vsv. Ook de inzet op interne aansluiting en doorstroom lijkt effectief. Tot slot geven instellingen in de toelichtingen aan dat betere (regionale) samenwerking met externe partners, met name op het gebied van monitoring en begeleiding, positief bijdragen aan het terugdringen van vsv.

Een punt van aandacht is dat de beoogde verbetering van de tevredenheid van student met de begeleiding nog achterblijft. Hoewel is sprake is van een lichte vooruitgang, ligt de ontwikkeling niet op koers voor het behalen in 2027.

Nog altijd zijn de verschillen wat betreft voortijdig schoolverlaten tussen specifieke groepen van studenten aanzienlijk. Zo ligt de uitval hoger onder jongeren met een functiebeperking, met een niet-westerse migratieachtergrond en (deels overlappend) uit een gezin met een lage sociaaleconomische status (SES). We zien echter wel dat ook bij deze categorieën het percentage voortijdig schoolverlaten daalt.

Er is dus sprake van een positieve ontwikkeling wat betreft het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. De grootste categorie studenten is die op mbo-niveau 4 in de beroepsopleidende leerweg (BOL). Het VSV-percentage daalde daar van 4,46% naar 4,01%. Dat is een forse daling. Toch ligt op dit niveau nog de grootste uitdaging – en verdere kans op daling: circa twee derde van de instellingen heeft de streefwaarde voor mbo-4 (BOL en BBL) nog niet bereikt.

Onderdeel van deze doelstelling is ook om het aandeel te verhogen van uitstromers van de entree en mbo-niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft. Daarbij moet worden aan-getekend dat de meeste recente meet-waarde voor deze indicator betrekking heeft op de uitstromers van schooljaar 2022-2023, dus nog voor de Werkagenda afspraken. Effecten van interventies in het

kader van de Werkagenda zullen dus nog niet zichtbaar zijn. Dat gezegd hebbend, laten de cijfers wel een dalende lijn zien, ondanks een nog altijd krappe arbeidsmarkt. De opgave voor de komende jaren is dus nog aanzienlijk.

Op deze doelstelling vragen met name de begeleiding van studenten en de uitstroom naar werk voor entree en mbo-2 extra aandacht. Het meest opvallend is echter de trendbreuk ten aanzien van voortijdig schoolverlaten. Voor het eerst sinds jaren is er sprake van een daling van het percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters. In absolute aantallen daalde het aantal voortijdig schoolverlaten tot 22.300. Of het doel van 18.000 in 2027 kan worden gehaald, is nog de vraag. Een daling van wederom tweeduizend per jaar zou dat mogelijk maken. Maar er is hoe dan ook sprake van een belangrijke omke-ring van de negatieve trend.

Stage en stagediscriminatie

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Studenten tevreden met begeleiding school bij stage	34%	37%	45%	3%

Het professionaliseren van het stagebeleid en van stage-begeleiders is een verplichte maatregel voor mbo-instel-lingen in de Werkagenda. Studenten en praktijkopleiders uit de leerbedrijven zijn kritisch op de begeleiding door school tijdens de beroepspraktijkvorming (BPV), zowel voor BOL- als BBL-studenten. Een van de maatregelen om de begeleiding te verbeteren is het organiseren van meer contactmomenten tussen school, student en praktijk-opleiders uit het leerbedrijf. Daarvoor is een doelstel-ling afgesproken van minimaal drie contactmomenten. Terwijl bijna alle mbo-instellingen aangeven in het kader van de Werkagenda en het Stagepact daarop in te zetten, blijkt uit meerdere onderzoeken dat die doelstelling niet gehaald wordt. Volgens studenten en praktijkopleiders is er in slechts 16% van de gevallen sprake van minimaal drie contactmomenten. In een op de tien gevallen is er zelfs helemaal geen contactmoment.

Het percentage studenten dat tevreden is met de stage-begeleiding door school ligt relatief laag (37%), maar is wel gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Het doel van 45% tevredenheid ligt nog relatief ver weg. Dat geldt ook voor de instellingen. Niet alle instellingen hebben in 2025 meegedaan aan de JOB-meting, maar

voor de instellingen die dat wel hebben gedaan, geldt dat een deel al de streefwaarde heeft bereikt, maar dat de meeste instellingen nog een grote stap moeten maken. De recente waarden liggen veelal tussen 30 en 40 procent.

De tevredenheid van studenten met de begeleiding door het leerbedrijf ligt aanzienlijk hoger, namelijk op 67%.

Stagediscriminatie is reëel probleem waarmee een deel van de mbo-studenten te maken krijgt. Uit recent onder-zoek komt naar voren dat elf procent van de studenten in het mbo zegt met stagediscriminatie te maken te hebben (gehad). Op een totaal van 476 duizend komt dat neer op meer dan 50 duizend mbo-studenten.

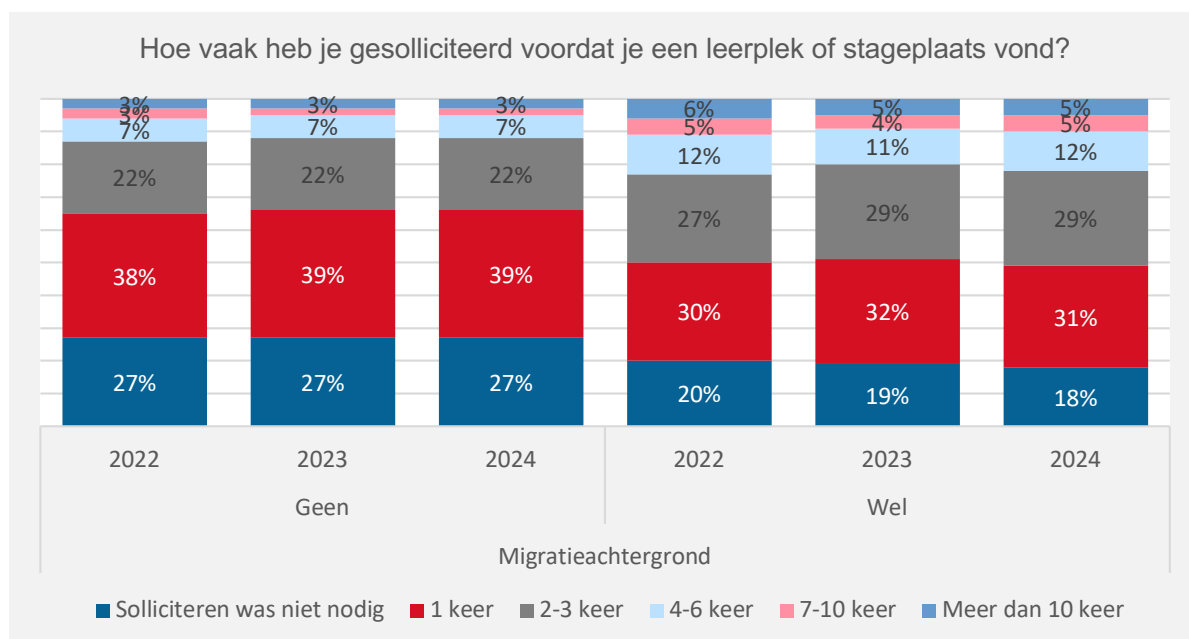
Dat stagediscriminatie een probleem is, blijkt bijvoor-beeld ook uit het Schoolverlaters onderzoek dat wordt uitgevoerd door het CBS. Daaruit blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond vaker moeten solliciteren om een leerwerk- of stageplek te vinden. Ook blijkt dat er nog geen positieve ontwikkeling zichtbaar is in de afge-lopen drie jaar.



De mbo-instellingen hebben toegankelijke meldpunten ingericht, dat blijkt uit de monitor, maar zij geven zelf ook aan dat de meldpunten pas kort actief zijn en dat de bekendheid en het bereik onder studenten nog onvoldoende is. Dat blijkt ook uit het feit dat de komst van de meldpunten vooralsnog niet tot een grote toename van meldingen heeft geleid.

Een van de maatregelen waarnaar wordt gekeken om stagediscriminatie terug te dringen is stagematching. Daarbij wordt op basis van objectieve criteria een match

gemaakt tussen studenten en passende stageplek. In theorie zou dat een match kunnen opleveren zonder dat student en leerbedrijf elkaar ooit ontmoet hebben, maar in de praktijk werkt men vaak met een vorm van een sollicitatiegesprek of klikgesprek. Met name werkgevers hechten aan het persoonlijk contact met de kandidaat stagiair. Er zijn vooralsnog geen harde cijfers bekend of stagematching ook daadwerkelijk bijdraagt aan vermindering van stagediscriminatie.



De beroepspraktijkvorming vormt een essentieel deel van de beroepsopleiding, zowel in de BOL als de BBL. Hoewel de meeste studenten tevreden zijn met de begeleiding tijdens de stage vanuit het leerbedrijf, blijft de begeleiding door school en het contact tussen school, leerbedrijf en student een punt van zorg. De tevredenheid van studenten is weliswaar licht gestegen, maar het doel om minimaal drie contactmomenten te organiseren wordt lang niet gehaald.

Het terugdringen van stagediscriminatie staat hoog op de agenda van instellingen. Als de meldpunten daadwerkelijk gaan functioneren kan dat een impuls geven aan de maatregelen die instellingen nemen om stagediscriminatie tegen te gaan. Vooral nog wijzen de signalen, bijvoorbeeld bij het vinden van een stageplek, nog niet op verbetering.

Werken in het mbo

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Onderwijspersoneel dat werkdruk NIET te hoog vindt	50%	56%	65%	6%
Inschaling onderwijspersoneel in LC en LD	47%	49%	57%	2%
Docenten/instructeurs nog werkzaam bij instelling na drie jaar	64%	61%		-3%
Onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	6,5	6,9	7,1	0,4
Onderwijspersoneel dat wil blijven werken bij instelling	7,6	8,0	8,2	0,4

Een van de grote thema's in de Werkagenda is het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo. Het gehele onderwijs kampt met personeelskrapte en verloop van vooral jonge docenten. Ook het mbo ontkomt niet aan die problemen. Daarom is in de Werkagenda fors ingezet op een aantal verbeterpunten. Zo wil men de werkdruk verminderen, jonge medewerkers binden en het carrièreperspectief verbeteren. Er zijn maatregelen om de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers te verbeteren, om de uitstroom van startende medewerkers te voorkomen en om de doorstroom naar LC- en LD-functies te vergroten. Het thema staat hoog op de agenda van de instellingen. Zo zet 85 procent van de instellingen in op (bijna) alle maatregelen. Zoals we hiervoor al zagen, is er bij een deel van de instellingen terughoudendheid als het gaat om de effectiviteit van de ingezette maatregelen. Vier op de tien instellingen vinden de inzet (heel) effectief, maar ook 44% vindt dat dit wisselt per activiteit.

De meest indicatoren voor deze doelstelling laten een positieve ontwikkeling zien. Dat geldt voor de te hoge werkdruk, voor de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden en voor het voornemen om in het mbo te blijven werken. Op die laatste indicator ligt de sector op koers voor het behalen van de streefwaarde in 2027. Dat

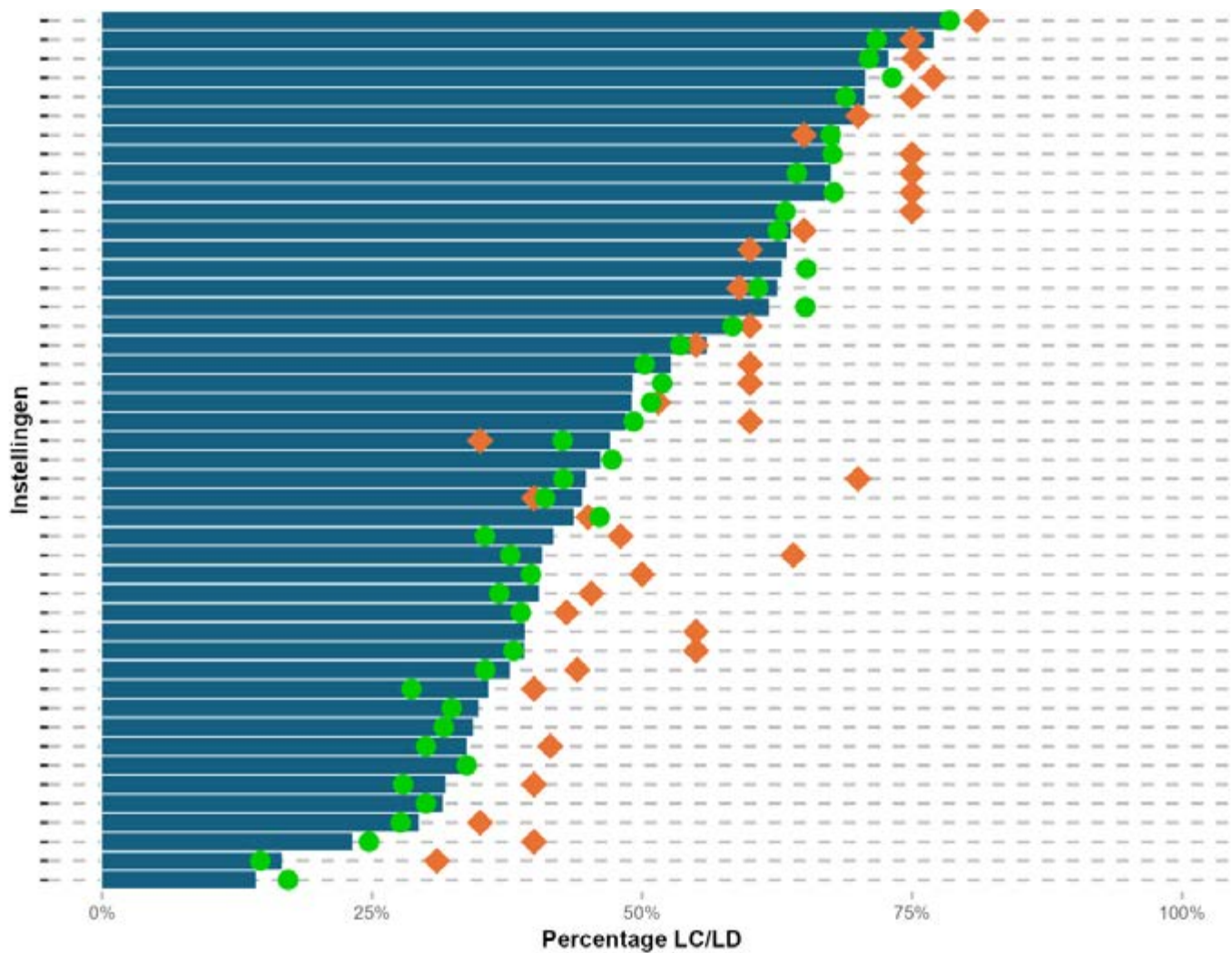
geldt echter niet voor alle andere indicatoren, waar er weliswaar voortuitgang is, maar de streefwaarde nog niet in zicht is.

De indicator 'uitstroom in de eerste drie werkjaren in het mbo' is een lastige, omdat feitelijk telkens teruggekeken wordt naar de voorgaande drie jaar. De indicator brengt daarom pas later echt de effecten van de Werkagenda in beeld.

Het percentage docenten met een LC/LD-inschaling is in 2024 gestegen van 47 naar 49%, maar de sectorale streefwaarde van 57% ligt nog relatief ver weg. In de rapportage van vorig jaar constateerden we dat de spreiding tussen instellingen groot was: de startwaarden lagen ver uiteen. Nu zien we dat de spreiding nog altijd groot is en niet is afgenomen.

Niet alleen de verschillen tussen instellingen zijn groot, dat geldt ook voor de regionale verschillen. Zo heeft de regio West een gemiddeld percentage LC/LD-inschalingen van 59% en de regio Noord van 37%. Dat is gedeeltelijk te verklaren door de inzet van Regeling versterking salarismix leraren mbo in de Randstadregio's.

Op de doelstelling 'aantrekkelijkheid van werken in het mbo' zijn stappen gezet. Voor medewerkers is het van belang dat zijn minder vaak te hoge werkdruk ervaren en



Figuur: Aandeel personeel in LC/LD, startwaarde 2023, recente waarde 2024 en streefwaarde 2027 per instelling

dat zij positiever zijn over de geboden ontwikkelmogelijkheden. De vooruitgang is echter nog beperkt ten opzichte van de gestelde doelen en streefwaarden. Dat geldt zeker ook voor het voornemen om meer docenten in LC- of LD-functies te krijgen. Het streefcijfers voor 2027 zijn nog niet binnen bereik. Daar komt bij dat de verschillen tussen instellingen groot zijn en dat een fors deel van de instellingen nog (ver) onder het sectorgemiddelde van 49 procent ligt.

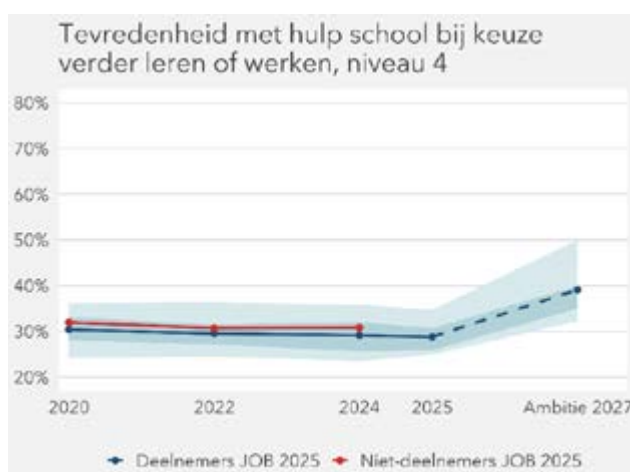
Opleiden voor maatschappelijke opgaven

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Studenten tevreden met hulp school bij keuze vervolg	33%	33%	45%	0%
Instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven	26%	25%		-1%
Gediplomeerde uitstroom opleidingen maatschappelijke opgaven	25%	26%		1%

De doelstelling opleiden voor maatschappelijke opgaven heeft twee speerpunten. Enerzijds wordt gewerkt aan verbetering van het keuzeproces van studenten als het gaat om hun volgende stap in de loopbaan. Anderzijds wordt ingezet op het vergroten van de instroom en van de gediplomeerde uitstroom van opleidingen voor beroepen die bijdragen aan de grote maatschappelijke opgaven, zoals rondom woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie (waar maatschappelijk relevant).

Bijna alle instellingen zetten in op extra capaciteit en kwaliteit voor LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Ook zien we dat bijna alle instellingen in overleg gaan met het bedrijfsleven in de regio over gezamenlijke voorlichting.

Vooralsnog leidt die inzet tot wisselende resultaten als het gaat om de tevredenheid van studenten over de hulp die zij krijgen van school bij hun keuze om verder te leren of te gaan werken. Die tevredenheid verschilt sterk per niveau. Voor de entree en mbo-2 is de tevredenheid al helemaal of bijna op het streefniveau. Voor mbo-3 is de streefwaarde nog niet bereikt en voor mbo-4 ligt deze zelfs nog verder weg: de gemiddelde streefwaarde is 39 procent, terwijl de gemiddelde waarde in 2025 slechts 29 procent is.



De instroom in opleidingen voor beroepen die bijdragen aan de grote maatschappelijke opgaven daalt al jaren en ook in 2024-2025 was dat in absolute aantallen het geval. Positief is wel dat deze opleidingen profiteren van de algemene groei van het mbo. In het afgelopen jaar steeg de instroom in het mbo, na jaren van daling: de instroom op niveau 4 bleef gelijk, terwijl de instroom op niveau 2 en in de entree steeg. Alleen op niveau 3 is er nog sprake van een daling.

De 'opleidingen voor maatschappelijke opgaven' zagen de instroom in absolute aantallen stijgen bij jongeren die voor het eerst een mbo-opleiding gaan doen. Dat per saldo de instroom toch daalde, heeft te maken met het feit dat er minder studenten de overstap maakten naar deze opleidingen vanuit een andere opleiding (switchers). Een positieve ontwikkeling is de toename van de gediplomeerde uitstroom uit de 'opleidingen voor maatschappelijke opgaven'. Daarmee ligt de sector op koers voor de streefwaarde van 2027.

Het streven naar meer instroom in opleidingen die opleiden voor maatschappelijk relevante beroepen (zoals gedefinieerd in de Regeling) is niet eenvoudig. De keuzes die studenten maken voor hun studie en (toekomstig) beroep laten zich niet eenvoudig sturen. Goede voorlichting en begeleiding bij die keuzes kan helpen om studenten in een bepaalde richting te leiden, maar in het LOB-proces staat vaak het versterken van de eigen keuze van de student voorop en minder het 'sturen' naar bepaalde opleidingen. Vooralsnog lukt het niet of nauwelijks om de instroom van de beoogde opleidingen te vergroten. Positief is wel dat het percentage gediplomeerde uitstroom is gestegen. Voor het realiseren van de doelstelling ligt de sector nog niet op koers.

Basisvaardigheden

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Studenten positief over lessen Nederlands	46%	46%	53%	0%
Studenten positief over lessen rekenen	44%	46%	52%	2%
Gediplomeerde studenten met voldoende Nederlands (CE)	78%	77%	85%	-1%
Gediplomeerde studenten met voldoende Nederlands (IE)	97%	97%	92%	0%
Gediplomeerde studenten met voldoende rekenen	91%	89%	71%	-2%

Van de vijf indicatoren voor de doelstelling ‘basisvaardigheden’ tonen de meeste geen vooruitgang of zelfs een daling. Bij het instellingsexamen Nederlands en het examen Rekenen liggen de scores (ook de startwaarden) al wel boven de gestelde streefwaarden. Voor Rekenen geldt dat de nieuwe exameneisen ingevoerd worden. Nog niet alle instellingen maakten voor de meting al gebruik van het nieuwe examen. De verwachting is dat pas volgend jaar de nieuwe exameneisen volledig geïmplementeerd zullen zijn. Vooralsnog geven de slagingspercentages voor de nieuwe examens een positief beeld. Het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen nam toe, maar is nog niet voldoende op koers naar de streefwaarde.

Het beeld voor Nederlands is negatiever. De beheersing van de Nederlandse taal is in veel kwaliteitsplannen nadrukkelijk als aandachtspunt geformuleerd, maar het is nog niet gelukt om de trend van dalende slagingspercentages voor het centraal examen te doorbreken. Weliswaar nam de daling iets af, maar de beoogde stijging is nog niet gerealiseerd. Het percentage voldoende op het centraal examen Nederlands in het afgelopen jaar is gedaald naar 77%, in plaats van een stijging richting de streefwaarde van 85%. De daling komt niet helemaal als een verrassing, want het slagingspercentage vertoont al sinds 2017 een dalende lijn. Bovendien laten veel van de ingezette maatregelen zich niet een op een vertalen naar een direct hogere slagingskans. Instellingen wijzen er dan ook op dat het nog te vroeg is om een oordeel te geven over de effectiviteit van de aanpak. Wat echter ook opvalt, is dat de tevredenheid van studenten over de lessen in Nederlands relatief laag was (startwaarde beneden de vijftig procent) en niet is gestegen.

Bij de analyse van de kwaliteitsplannen van de instellingen bleek vorig jaar dat zij grote waarde hechten aan verbetering van de lessen Nederlands en rekenen. Dat bleek ook uit de streefwaarden voor de examenresultaten, die lagen aanzienlijk hoger dan de slagingspercentages van dat moment. In de meting van 2025 is duidelijk terug te zien dat men heeft ingezet op deze doelstelling: er zijn veel maatregelen ingezet. Zo nemen bijna alle instellingen maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen. Ook zetten bijna alle instellingen maatregelen in om Nederlands en rekenen aan te bieden op een manier die aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student en om de professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.

Bij extra ondersteuning voor specifieke groepen studenten moet gedacht worden aan bijles, remedial teaching, een leerplein, vakantiescholen of aan extra aanbod voor anders- en meertaligen, studenten met dyslexie/dyscalculie of andere specifieke ondersteuningsbehoeften.

Instellingen zijn redelijk positief als het gaat over de voortgang van deze maatregelen, hebben we hiervoor al aangegeven dat op deze doelstelling de voortgang en de beoordeling van de effectiviteit van maatregelen ten opzichte van de andere doelstellingen relatief laag ligt (zie par. 2.3).

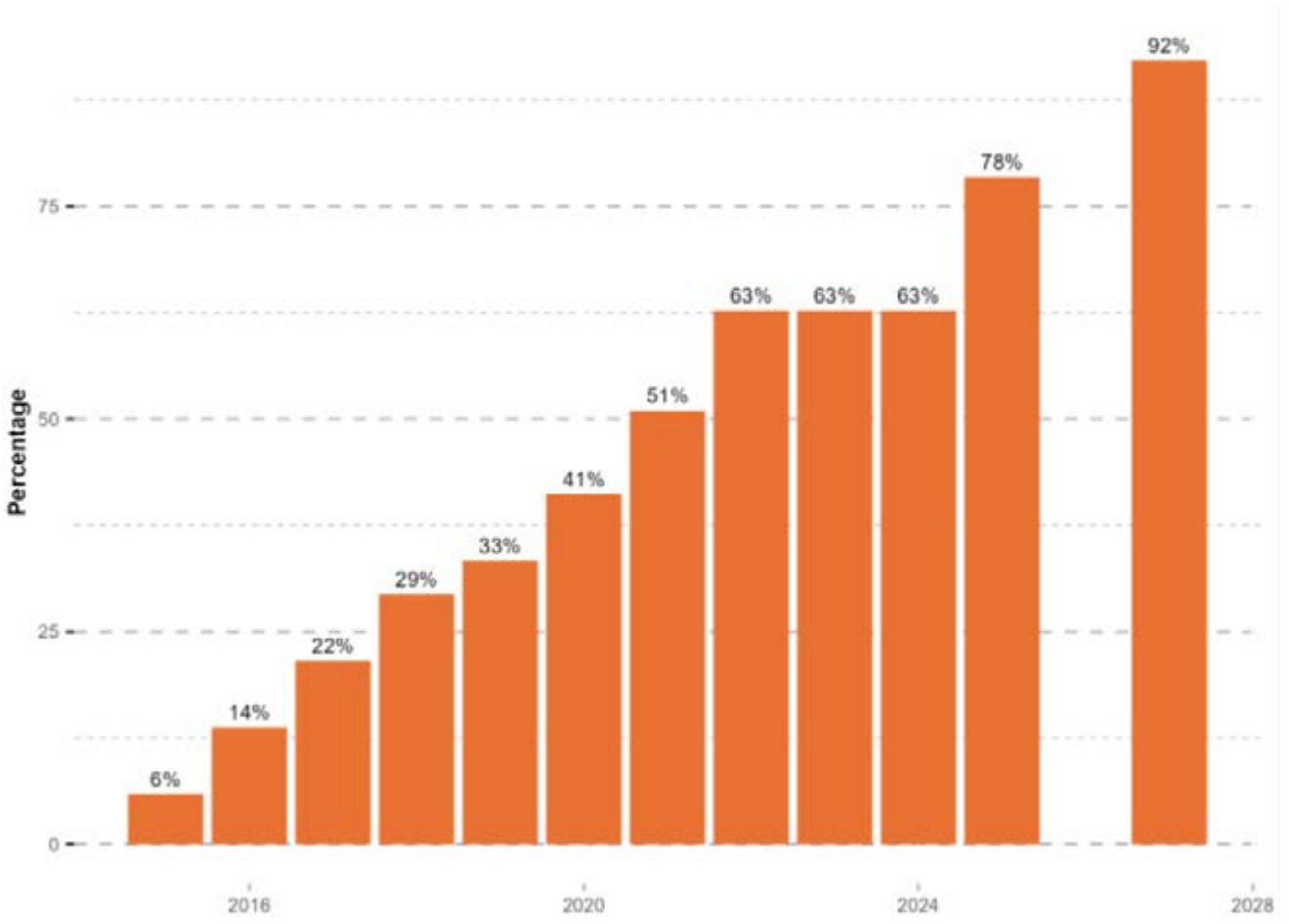
Hoewel basisvaardigheden veel aandacht krijgen en er breed door de sector wordt ingezet op versterking van het onderwijs Nederlands en rekenen blijven de resultaten nog achter. De tevredenheid van studenten met de lessen ligt nog relatief ver onder de streefwaarden. De ontwikkelingen rondom het vak Nederlands zijn nog het meest onzeker. Er wordt door instellingen veel gedaan

om de lessen en de resultaten op het centraal examen te verbeteren. De resultaten op de instellingenexamens zijn goed, maar wat betreft de tevredenheid van studenten en het centraal examen is nog geen positieve ontwikkeling te zien. Instellingen zelf geven aan dat het nog te vroeg

is om de resultaten al te meten. Wellicht is het feit dat de jarenlange daling van de examenresultaten Nederlands nu is afgeremd een positief voorteken voor de komende jaren.

Onderzoek en innovatie: practoraten

	Start	Recent	Streef	Vershil start-recent
Mbo-instellingen met minimaal één practoraat	63%	78%	92%	15%



Figuur: Aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat.

De practoraten vormen een wezenlijke schakel in het streven van het mbo om volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken te worden. Bijna alle instellingen hebben het streven geformuleerd om een of meer practoraten te hebben. Slechts enkele instellingen willen helemaal geen (eigen) practo-

raat en een aantal instellingen wil het wel, maar moet de stap nog zetten. De ambitie van het mbo om onderzoek en innovatie een grotere rol te geven in het kader van de Werkagenda is terug te zien in de sterke stijging van het percentage instellingen met minimaal één practoraat. In 2023 en 2024 lag dat percentage nog iets boven de 60

procent. In 2025 zien we een stijging naar 78%. Als die stijging doorzet, ligt de streefwaarde van 94% in 2027 binnen bereik.

Het gemiddeld aantal practoraten per instelling steeg van 2 naar 2,4 en ligt daarmee op koers om het doel van 2,8 gemiddeld te halen. Dat komt neer op 141 practoraten voor het hele mbo. Een groot deel van de practoraten (28) is onderwijskundig van aard. Dat wil zeggen dat zij zich richten op versterking van het opleidingsproces. Voorbeelden zijn Betekenisvol vakmanschap, Bewust opleiden, Digitale didactiek en Burgerschap. De meeste practoraten richten zich op een bepaald inhoudelijk domein, zoals Voedsel, groen, gastvrijheid (18), Zorg, welzijn, sport (15), Techniek en gebouwde omgeving (13).

De ontwikkeling rondom de practoraten, als belangrijkste indicator voor de doelstelling onderzoek en innovatie is positief en op koers voor de streefwaarde in 2027.

2.5 Tussenbalans

Plussen en minnen

Kijkend naar de resultaten op de 23 gemeten indicatoren is het beeld wisselend. Enerzijds is er (enige) voortuitgang geboekt op 17 van de 23 indicatoren en anderzijds liggen de ontwikkelingen op 14 indicatoren (nog) niet op koers om de streefwaarden in 2027 te halen.

De voortgang op de zeven beschreven, belangrijke doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact bestaat uit plussen en minnen.

Duidelijke plussen zijn de verbeteringen in het welzijn en (in mindere mate) de veiligheid die de studenten ervaren en de kentering in het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. Ook de progressie die is geboekt bij het realiseren van meer practoraten in het mbo ligt op koers voor het behalen van de streefwaarden.

Op de andere doelstellingen is het beeld negatiever. Met name dat de beoogde verbeteringen rondom de stagebegeleiding nog niet zijn bereikt, springt in het oog. Slechts een minderheid van de instellingen slaagt erin minimaal drie contactmomenten tussen student, school en leerbedrijf te realiseren. De tevredenheid van studenten over de stagebegeleiding vanuit school is dan ook laag. Daarop aansluitend laat ook de aanpak van de stagediscriminatie nog geen meetbare voortuitgang zien. Verbeteringen,

zoals het inrichten van meldpunten, zijn wel ingezet, maar moeten nog hun effect krijgen.

Mogelijk geldt iets dergelijks ook voor de verbeteringen op het gebied van basisvaardigheden, met name Nederlands. Instellingen zelf geven aan dat zij actief zijn op dit gebied. Het effect daarvan zou de komende jaren ook in de tevredenheid van studenten en in de examenresultaten terug te zien moeten zijn.

Op de doelstelling 'aantrekkelijkheid werken in het mbo' moeten vooral wat betreft de ervaren werkdruk en de doorstroom naar LC- en LD-functies nog grote stappen worden gezet, zeker door instellingen die nu nog onder het gemiddelde van de sector liggen.

Veel tegelijk, kleine stappen vooruit

Eerder constateerden we al dat de mbo-instellingen bijna allemaal hebben gekozen voor een brede inzet van kwaliteitsverbetering. Zowel de financiële middelen als de veranderambities zijn verspreid over het hele palet van doelstellingen. Vaak worden de in de Werkagenda voorgestelde maatregelen door 80-90 procent van de instellingen overgenomen.

In dat licht is het wellicht ook te verwachten dat er niet grote voortuitgang op enkele punten, maar relatief beperkte voortuitgang op meerdere punten wordt geboekt.

Wat heeft het opgeleverd voor de student?

Vanuit het perspectief van de student is op de eerste plaats de kwaliteit van het onderwijs en van de begeleiding van belang. In de monitor zijn er verschillende indicatoren die de begeleiding van de student belichten: begeleiding tijdens de studie, hulp bij keuze vervolgopleiding of beroep en stagebegeleiding. Op deze indicatoren is geen grote voortuitgang geboekt richting de streefwaarden. Alleen bij begeleiding tijdens de studie ligt het percentage tevreden studenten boven de vijftig procent. In de monitor van de Werkagenda wordt niet in brede zin naar de kwaliteit van het onderwijs gekeken, alleen naar de vakken Nederlands, rekenen en burgerschap. Juist deze basisvaardigheden vormen voor veel studenten een belangrijk leerpunt. Ook hier is het beeld, zoals we zagen, wisselend.

Voor de student is ook het algemene welbevinden op school (en in het leerbedrijf) van groot belang. Indicaties

dat het daarmee de goede kant op gaat zijn de vooruitgang op studentenwelzijn en de vermindering van voortijdig schoolverlaten. De studenten beoordelen de begeleiding tijdens de stage door het leerbedrijf positief. Toch is er ook een schaduwzijde: zeker tien procent van

de studenten geeft aan met stagediscriminatie te maken te hebben. Niet alleen hebben zij daardoor moeite met het vinden van een passende stageplaats, ook draagt het niet bij aan hun welbevinden op school en in het leerbedrijf.



3 De instellingen

In het vorige hoofdstuk hebben we het algemene sectorbeeld voor het mbo geschetst. Onder die gemiddelde waarden liggen soms aanzienlijke verschillen tussen de instellingen. Per indicator kan de spreiding groot zijn, zoals we zagen bij ‘inschaling in LC/LD-functies’, maar vaker liggen de scores op de indicatoren voor het merendeel van de instellingen binnen een beperkte bandbreedte. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de verschillen tussen instellingen.

In de deelonderzoeken is telkens *per doelstelling en indicator* aandacht besteed aan de verschillen. In het syntheserapport kijken we hoe de instellingen presteren over de *volle breedte van alle gemeten indicatoren* in de Werkagenda. Het doel is om te kijken of er instellingen zijn die zich onderscheiden van anderen door op een groot aantal indicatoren lager of juist hoger te scoren.

Daarbij gaat het niet om de vraag of de een of andere maatregel effectief is en of de ene instelling dat beter doet dan de andere. Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen leveren die analyses vooralsnog niet veel inzichten op, omdat de meeste instellingen vergelijkbare inzet plegen, de interventies in veel gevallen pas recent zijn gestart en er maar een voortgangsmeting voorhanden is. In de analyse die we nu presenteren kijken we naar de scores van een instelling op alle indicatoren. Daarbij stellen we de vraag welke instellingen het vaakst bij het hoogst scorende kwart van de instellingen behoren. En welke het vaakst bij het laagst scorende kwart. Dat doen we aan de hand van de recente meetwaarden. Op die manier brengen we verschillen tussen instellingen in beeld die niet bepaald worden door specifieke maatregelen of activiteiten, maar die zijn terug te voeren op kenmerken van de instelling als geheel. Daarbij spelen ook factoren, zoals de studentenpopulatie (veel of weinig niveau 1 en 2, veel of weinig bbl) een rol.

Hoe werkt de typering?

Om tot de typering van de instellingen te komen hebben we gekeken naar de eigen startwaarden, streefwaarden en naar de recente meetwaarde van alle instellingen op alle beschikbare indicatoren. De typering verloopt via de volgende stappen:

- Per indicator is gekeken welke instelling behoren tot het kwartiel instellingen met laagste start-, streef- of recente waarde en welke tot het kwartiel met hoogste start-, streef- of recente waarde.
- Per instelling is berekend hoe vaak de instelling zich bevindt in het laagste en hoe vaak in het hoogste kwartiel.
- Er is een overzicht gemaakt van alle instellingen: van instellingen met de meeste keer het laagste kwartiel tot instellingen met het minste.

Niet voor alle instellingen zijn op alle indicatoren gegevens beschikbaar. Daarom kijken we naar niet naar het *aantal* indicatoren waarbij een instelling tot het hoogste of laagste kwart behoort, maar naar het *percentage* van de beschikbare indicatoren per instelling.

In de typering gebruiken we termen als ‘scoren’, hoog en laag. Daarmee geven we geen oordeel over de kwaliteit, inzet of prestatie van de instelling. De aanduiding hoog of laag heeft betrekking op de positie van de instelling ten opzichte van alle instellingen in de sector en is gebaseerd op de score op de indicatoren. Ook als een instelling bij de ‘laagst scorende groep’ behoort, kan het kwaliteitsniveau ruim voldoende zijn. Het gaat om de verschillen tussen instellingen zichtbaar te maken, niet om een oordeel te geven.

Hoge en lage recente waarden

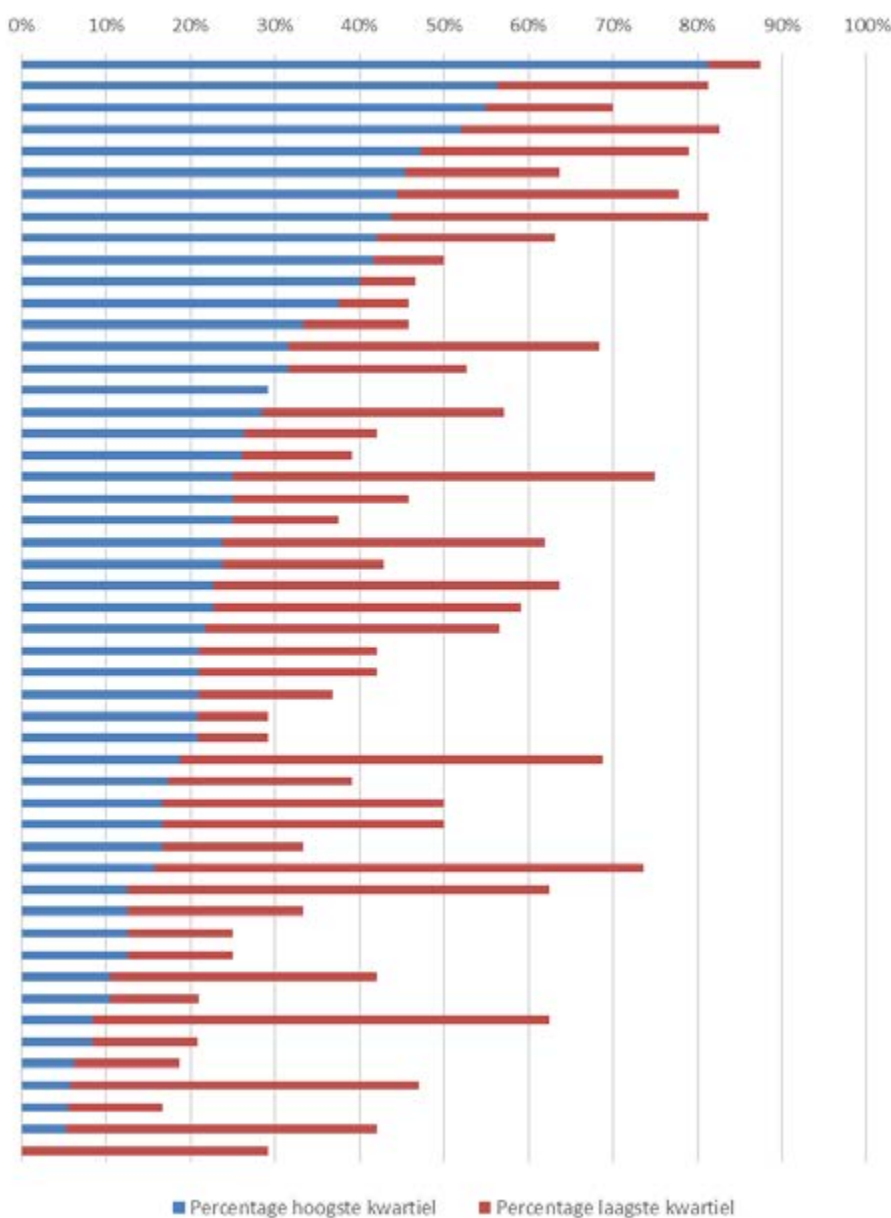
De recente meetwaarden geven de laatst gemeten resultaten op de indicatoren weer. We maken onderscheid tussen twee groepen van instellingen. De instellingen die het vaakste in het hoogst scorende kwart op een indicator zitten. En de instellingen die het vaakst in het laagst scorende kwart zitten.

De figuur hieronder geeft een overzicht. Daarin is te zien dat vier instellingen op meer dan de helft van de indicatoren in de hoogste kwartielgroep zitten; zeg maar, de 'beste 12. Omgekeerd zijn er vijf instellingen die op

meer dan helft van de gemeten indicatoren in de laagste kwartielgroep zitten.

De figuur laat ook zien dat er ook instellingen zijn die niet vaak bij de hoogste of laagste groep scoren. Zij vormen als het ware de 'middengroep'.

Voor de beschrijving van de twee groepen 'vaak hoog scorend' en 'vaak laag scorend' kijken we naar de 12 instellingen die in de grafiek het vaakst hoog scoren op de indicatoren en naar de 13 instellingen die het vaakst laag scoren. Voor het leesgemak noemen we de twee groepen de 'lage groep' en de 'hoge groep'.



Vaakst in het laagste kwartiel: de 'lage groep'

Dit is de groep van dertien instellingen die het vaakst bij het laagst scorende kwart per indicator behoren. Het eerste wat daarbij opvalt, is dat de locatie van de instellingen een belangrijke rol speelt: negen instellingen in deze groep zijn gevestigd in de Randstad, waarvan zeven in de G4-steden. Dat geldt voor de recent gemeten waarden, maar gold eerder ook al voor de startwaarden. Van alle mbo-instellingen in de Randstad komt twee derde voor in de groep met laagste startwaarden of laagste recente waarden.

De grootstedelijke omgeving heeft invloed op de resultaten die instellingen behalen op de indicatoren van de Werkagenda en het Stagepact. Dat lijkt niet zozeer het gevolg van problemen in de samenwerking. Een analyse van de jaarverslagen van mbo-instellingen laat niet zien dat instellingen in een grootstedelijke omgeving meer moeite of problemen rapporteren in de samenwerking met externe partners, zoals gemeenten of bedrijven (zie ook hoofdstuk 4). Een factor die een grotere rol speelt, is de aard van de studentenpopulatie en hun achtergrond-kenmerken.

Instellingen in de 'lage groep' zitten bij meer dan een derde van de indicatoren bij het laagste kwart. Dat loopt in enkele gevallen op boven de vijftig procent. Toch geldt voor de meeste instellingen in deze groep, dat zij niet alleen maar relatief laag scoren op de indicatoren. Sommige instellingen komen ook voor in de hoogst scorende groep van een indicator. Zij zitten soms bij de beste scorende instellingen, maar (veel) vaker bij de minst scorende.

Niet alle instellingen die met de startwaarden in de 'lage groep' zaten, hebben in de recente meting nog steeds het vaakst een lage waarde. Het is interessant om te kijken of instellingen uit de 'lage groep' zijn opgeklommen naar het midden en omgekeerd of er instellingen zijn die eerder tot de middengroep behoorden en nu tot de 'lage groep'.

Laag blijvers

Er zijn instellingen die zowel bij de startwaarden als de recente waarden tot de 'lage groep' behoren. Het beeld bij deze instellingen is wisselend. Bij de helft is er weinig veranderd: het percentage indicatoren waarop zij bij de laagst scorende instellingen behoren, is vrijwel gelijk gebleven. Bij de andere helft zien we zowel verbetering als verslechting. Zo zat in de 'lage groep' een instelling die op 70% van de indicatoren bij het laagste kwart zat. Die instellingen heeft zich verbeterd: op de recente meetwaarden is dat percentage teruggelopen naar (nog altijd) 50%. Omgekeerd zijn er ook instellingen die achteruit zijn gegaan, die eerder niet, maar nu wel op meer dan de helft van de indicatoren laag scoren.

Stijgers (van laag naar midden)

Een aantal instellingen maakt de stap van 'lage groep' bij de startwaarden naar 'middengroep' bij de recente waarden. Voor enkele daarvan geldt dat zij op het randje van de 'lage groep' zitten, maar nu net wat beter scoren en daardoor tot de middengroep zijn gaan behoren. De andere maken juist wel een flinke stap.

Dalers (van midden naar laag)

Deze instellingen zaten met de startwaarden nog in de middengroep, maar komen met de recente waarden in de 'lage groep' uit. Ook hier geldt dat een deel op het randje zat van de lage groep, maar nu net aan de andere kant is beland. Bij de andere instellingen zien we juist een sterke toename van het percentage indicatoren waarop relatief laag wordt gescoord. Soms gaat het daarbij om meer dan een verdubbeling van het percentage.

Het beeld van de 'lage groep' is tweeledig: aan de ene kant is er een aantal instellingen dat tot nu toe stabiel tot de 'lage groep' behoort of op de rand van de 'lage groep' zit (er net boven of net onder). Aan de andere kant zijn er ook instellingen die op (veel) minder indicatoren nu tot de laagst scorende behoren. Een voorbeeld is een instelling die bij de startwaarden op 11 indicatoren bij de laagst scorende instellingen behoorde en nu bij de recente waarde nog maar op 5.

Het feit dat bepaalde instellingen in de 'lage groep' zijn gebleven, of daar maar net aan uitkomen, geeft aan dat instellingskenmerken, zoals de samenstelling van de studentenpopulatie, een remmende factor kan zijn in het realiseren van de verbeterdoelstellingen. Tegelijkertijd laat de dynamiek van stijgers en dalers zien dat er toch stappen gezet kunnen worden, vooruit of achteruit.

Vaakst in het hoogste kwartiel: de 'hoge groep'

Dit is de groep van twaalf instellingen, die het vaakst bij het hoogst scorende kwart per indicator behoren. Deze instellingen doen het over de brede linie van indicatoren relatief 'goed'. Van deze groep zijn er negen instellingen die bij de vorige meting al bij de 'hoge groep' zaten op basis van hun startwaarden. Deze instellingen behoren ook nu nog tot de 'koplopers'. De 'nieuwe' instellingen hebben zich bij deze groep gevoegd vanuit de 'midden-groep'. Geen enkele instelling heeft de sprong gemaakt van 'lage groep' naar 'hoge groep'.

Ook bij de instellingen in de 'hoge groep' speelt de samenstelling van de studentenpopulatie een belangrijke rol. Sommige van de instellingen bieden bijvoorbeeld alleen opleidingen aan op mbo-niveau 3 en 4. Beroepscolleges, met name de voormalige vakscholen, trekken vaak specifiek geïnteresseerde en goed gemotiveerde studenten aan. Datzelfde geldt, op een andere manier, voor confessionele mbo-instellingen. Daarnaast spelen ook factoren als omvang en omgeving van de instelling mee.

Net als bij de 'lage groep' spelen ook bij de 'hoge groep' instellingenkenmerken een belangrijke rol. Van de twaalf instellingen in de 'hoge groep' zijn er zes beroepscolleges en vier instellingen met een confessioneel karakter. Hetzelfde gold eerder voor de 'hoge groep' bij de startwaarden, ook toen ging het voornamelijk om beroepscolleges en enkele confessionele instellingen. Het is geen vanzelfsprekendheid dat beroepscolleges tot de hoogst scorende instellingen behoren op de indicatoren. Er zijn ook beroepscolleges die juist tot de 'lage groep' behoren. Het gaat dan om enkele beroepscolleges die gevestigd zijn in de Randstad en om enkele van de voormalige AOC's.

Tot de 'hoge groep' behoren ook twee grote ROC's (van buiten de Randstad). Dat geeft aan dat ook de omvang van de instelling niet alleen bepalend is: instellingen in de 'hoge groep' hebben vaak een kleinere omvang, maar ook (zeer) grote kunnen tot de 'hoge groep' behoren. Dat bevestigt de kanttekening die we eerder maakte, dat de positie 'hoog' of 'laag' zeker mede bepaald wordt door instellingskenmerken, maar dat de uitzonderingen laten zien dat die kenmerken niet de positie determineren.

Dynamiek van stijgers en dalers

We hebben laten zien wat de verschillen en overeenkomsten zijn tussen de eerste meting (startwaarden) en de tweede meting (recente waarden). Om meer inzicht te krijgen in de dynamiek van instellingen die tussen de 'lage', midden- en 'hoge groep' zijn verschoven, kijken we nu naar de rol die de verbeterambitie van de instelling daarbij heeft gespeeld. Onder de verbeterambitie verstaan we de hoogte van de streefwaarde en het verschil tussen de start- en streefwaarde. Hoe groter dat verschil, hoe hoger de ambitie.

Een hoger ambitieniveau lijkt instellingen uit de 'lage groep' te helpen om omhoog te komen en instellingen in de 'hoge groep' om hun positie te behouden. Bij de 'lage groep' zien we twee instellingen met een hoge ambitie, die nu de stap naar de middengroep hebben gezet. Bij de 'hoge groep' zijn het juist de instellingen die geen hoge verbeterambitie hadden geformuleerd, die nu vaker uit de 'hoge groep' zijn gezakt.

Het is op basis van de kleine aantallen en de relatief korte periode niet mogelijk om harde conclusies te trekken. Terwijl voor de hoge en lage groep ambitie een verschil lijkt te maken, zien we dat voor de middengroep niet eenduidig. Toch is de rol van het ambitieniveau in elk geval bij een deel van de dynamiek van stijgen en dalen duidelijk zichtbaar.



Achtergrond: typering instellingen en stijging/daling

In het vorige synthesesrapport hebben we vijf typen onderscheiden, gebaseerd op startwaarden, streefwaarden en verbeterambitie (verschil tussen streef- en startwaarde). De tabel laat zien om hoeveel instellingen het per type gaat en hoeveel instellingen in de huidige meting (recente waarden) in dezelfde groep zijn gebleven of juist gedaald of gestegen zijn. (Instellingen uit de 'lage groep' kunnen niet dalen, die uit de 'hoge groep' niet stijgen.)

Type	Groep	Ambitie	Aantal	Dalers	Gelijk	Stijgers
0	Midden	Midden	11	2	6	3
1	Hoge	Hoog	6	2	4	
		Midden	7	5	2	
2	Lage	Hoog	2		0	2
3	Lage	Midden	6		2	4
		Laag	2		2	0
4	Midden	Hoog	8	3	4	1
5	Midden	Laag	10	3	6	1

De tabel laat zien dat van de instellingen die op basis van de startwaarden tot de 'lage groep' behoorden (type 2 en 3 in de tabel) er zes zijn 'gestegen' en vier gelijk zijn gebleven. De instellingen met een laag ambitieniveau bleven gelijk, die met een hoog niveau stegen van de lage naar de middengroep.

Instellingen die al tot de 'hoge groep' behoorden op basis van startwaarden (type 1) konden niet stijgen, maar we zien wel dat instellingen met een hoog ambitieniveau vaker in de 'hoge groep' bleven, terwijl instellingen met een middenniveau ambitie vaker daalden naar de middengroep.

Bij de middengroepen (typen 0, 4 en 5) is er minder duidelijk een verband tussen ambitieniveau en daling of stijging. Een hoog ambitieniveau blijkt zeer geen garantie op stijging van de midden- naar de 'hoge groep': slechts één van de acht instellingen maakte de stap omhoog, terwijl drie andere juist daalden naar de 'lage groep'.

Conclusies

Voor de analyse van verschillen tussen de instellingen hebben we gebruik gemaakt van een grofmazig meetinstrument: hoe vaak behoort een instelling tot het hoogst of laagst scorende kwart van de sector. We richten de aandacht daarbij telkens op de groepen instellingen die ten opzichte van alle instellingen hoger of lager scoren. Dat geeft alleen aan wat de relatieve positie is ten opzichte van de rest, maar zegt niets over het absolute niveau waarop men presteert. Door echter te kijken naar alle indicatoren in één keer, krijgen we wel zicht op de positie van de instelling als geheel in het verbeterproces van de Werkagenda.

De *aard en context* van de instellingen speelt een grote, bepalende rol. Als we naar de 'lage groep' voor de recente waarden kijken, dan zijn dat veelal instellingen uit de

Randstad, met name de G4. Kijken we omgekeerd naar de groep met vaakst hoge waarden, dan zijn dat met name beroepscolleges en kleinere ROC's. Dat is op zichzelf geen verrassende constatering, maar wat wel van belang is, is dat er ook uitzonderingen zijn: er zijn ook beroepscolleges die niet tot de 'kopgroep' behoren. Er zijn ook twee grote ROC's die wel tot de 'kopgroep' behoren.

En zo is er ook een groot ROC uit de G4 dat niet bij de 'lage groep' behoort. Juist deze uitzonderingen kunnen een belangrijke inzicht geven in factoren op instellingsniveau die het verschil tussen instellingen verklaren.

We zien dat de *uitgangspositie* voor een belangrijk deel ook de nieuwe positie bepaalt: veel instellingen die op basis van startwaarden in de hoge of lage groep zaten, zitten op basis van de recente meetwaarden weer in dezelfde hoge of lage groep. Maar ook hier geldt weer, dat dat zeker niet

voor allemaal geldt. Hoewel er geen instellingen zijn die de sprong van laag naar hoog hebben gemaakt, zijn er wel die vanuit de lage en middengroep omhoog zijn gekomen. En, minder aangenaam, maar wellicht ook leerzaam, instellingen die de weg van midden naar laag zijn gegaan. Juist de 'bewegingen' geven aanleiding om nader te kijken naar het verbeterproces binnen instellingen en lessen te leren die ook voor andere instellingen relevant kunnen zijn.

Er zijn indicaties dat het *ambitieniveau* van de instelling een rol speelt bij de ontwikkeling. Twee instellingen met vaak lage startwaarden, maar met hoge ambities (streefwaarden) zijn daadwerkelijk uit de lage groep gekomen. Omgekeerd blijken de instellingen die lagere ambities hadden nu nog steeds in de 'lage groep' te zitten. Het gaat om kleine aantallen en het is niet zo dat een hoog ambitieniveau een garantie voor vooruitgang is. Maar het is zeker de moeite waard om te onderzoeken waarom instellingen zich onderscheiden met hogere streefwaarden: wat gaf hen het vertrouwen dat zij die ambitie konden realiseren? Vertaalt ambitie zich naar

een bepaald, onderscheidend beleid voor innovatie en verbetering? Het is met andere woorden interessant, ook voor de sector als geheel, om te onderzoeken wat op instellingsniveau een verschil kan maken.

Het belang van deze manier van kijken is dat de focus niet zo zeer ligt op de afzonderlijke doelstellingen en de vraag waarom de een of andere maatregel wel of niet succesvol is. Dat zijn zeker analyses die gemaakt moeten worden, maar deze manier van kijken legt de nadruk meer op het geheel van de verbeterprocessen en daarmee op factoren die op instellingsniveau een rol spelen. Dat kunnen externe factoren zijn, zoals een grootstedelijke werkomgeving, maar ook interne zoals de organisatiecultuur, het innovatiebeleid, het organisatiemodel, de beschikbaarheid van voldoende personeel of de financiële situatie van de instelling. Juist die laatste aspecten bieden voor instellingen mogelijkheden om bij te sturen en van elkaar te leren. Dat sluit nauw aan bij de inzet voor een lerende sector, zoals in het kader van de Werkagenda door partijen wordt ontwikkeld.



4 Samenwerking

Niet alleen instellingen ondernemen acties ter uitvoering van de Werkagenda MBO en het Stagepact, ook andere partijen hebben maatregelen genomen. Het kan daarbij gaan om samenwerking, of om uitvoering van acties waarbij niet direct wordt samengewerkt met mbo-instellingen. Om deze in kaart te brengen, is gebruik gemaakt van de deelrapportages voor de afzonderlijke prioriteiten, door de instellingen aangeleverde informatie in de zogenaamde e-file, aanvullende deskresearch en analyse van de jaarverslagen van mbo-instellingen. De jaarverslagen over 2024 van de 54 mbo-instellingen zijn doorgenomen, waarbij relevante tekstdelen met betrekking tot de Werkagenda en het Stagepact zijn verzameld in een database (waar mogelijk uitgesplitst naar prioriteiten en/of doelstellingen). De verkregen informatie is hieronder gesplitst naar informatie uit de deelrapportages en beleidsdocumenten, en de jaarverslagen.

Samenwerking en acties participanten

Als samenwerkingspartner wordt door instellingen in elk geval de gemeente/RMC genoemd, waarbij de samenwerking betrekking heeft op het verlagen van het percentage voortijdig schoolverlaten. Ook gaat het om regionale samenwerkingen, waarbij mbo-scholen en werkgevers sectoraal afspraken maken over gezamenlijke inzet op voorlichting en opleidingsarrangementen. Via de LLO-Katalysator wordt er in de praktijk gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking tussen branches, bedrijfs(vak)scholen en het onderwijs.

Rondom de prioriteit Onderwijskwaliteit in de Werkagenda worden verschillende partners genoemd, bijvoorbeeld meer samenwerking met het Expertisepunt burgerschap. Meerdere instellingen noemen in de open antwoorden de samenwerking binnen onderwijsregio's en met hogescholen om tekorten te bestrijden, professionalisering te versterken en zij-instromers goed te begeleiden. Er is ook samenwerking tussen mbo-scholen en hogescholen voor de zogenaamde PDG-trajecten en begeleiding van zij-instromers. PDG-trajecten hebben als doel om via een pedagogisch-didactisch getuigschrift een lesbevoegdheid te behalen voor het mbo.

Regionale en landelijke netwerken (zoals DNA, Groen Consortium, onderwijsregio's Rijnmond en Gelderland) zorgen voor kennisdeling en gezamenlijke aanpak. Enkele instellingen noemen ook dat zij samenwerken met externe partners, zoals hogescholen of bibliotheken, op het gebied van Nederlands en rekenen.

Daarnaast zien we acties door het ministerie van OCW, dat extra investeert in LOB en de financiering van het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap structureel continueert. OCW maakt daarnaast het publieke en private opleidingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden in Nederland transparant en toegankelijk op het platform Leeroverzicht. Ook is er wetgeving doorgevoerd, zoals de Wet van school naar duurzaam werk.

SBB heeft de eerste stappen gezet in het optimaliseren van het proces van totstandkoming van de kwalificatiestructuur. Ook ontwikkelt SBB, samen met UWV en in opdracht van SZW en OCW een gemeenschappelijke skills-taal en de koppeling hiervan aan de kwalificatiestructuur van het mbo. Wat niet van de grond is gekomen, is het traject kansrijk opleiden door bedrijfsleven en onderwijs binnen SBB. OCW werkt nu samen met onderwijs en bedrijfsleven aan een Pact voor het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Het Pact is de opvolging van de eerdere ingezette actie Kansrijk opleiden vanuit de sector zelf.

De opsomming is verre van volledig, maar laat zien dat er behalve vanuit de mbo-instellingen op de thema's van de Werkagenda ook initiatieven van andere partners en samenwerking met andere partners bestaat.

Samenwerkingsactiviteiten blijkend uit jaarverslagen

Voor de monitor is gekeken wat de mbo-instellingen aangeven in hun jaarverslagen over de samenwerking met externe partners. In de meeste jaarverslagen is (voortgangs)informatie opgenomen over de Werkagenda. In ruim 40% van de jaarverslagen was ook expliciet informatie opgenomen met betrekking tot de samenwerking.

Uit de analyse van de jaarverslagen blijkt dat mbo-instellingen nauwe banden hebben met hun partners in de regio en vaak ook daarbuiten. Vanzelfsprekend nemen bedrijfsleven en gemeenten daarin een belangrijke plaats in. Bedrijven omdat zij naast aanbieders van stage- en leerwerkplaatsen ook meedenken en meewerken aan studie- en beroepskeuze-activiteiten en ook breder een strategische partner vormen voor het mbo (opleidingen-aanbod, innovatie).

De samenwerking met gemeenten is zeer breed en raakt aan verschillende doelstellingen binnen de Werkagenda: voortijdig schoolverlaten, studentenleven, studentenwelzijn, studiekeuze, ondersteuning voor kwetsbare doelgroepen.

We geven hieronder een beknopte bloemlezing van samenwerkingsvormen en -thema's die in de jaarverslagen naar voren komen.

- Er is bij meerdere instellingen sprake van samenwerkingen met de gemeente op het gebied van gezamenlijke introductieweken en samenwerking met studentenverenigingen uit zowel mbo, hbo als wo.
- Daarnaast wordt meermaals gezamenlijk extra inzet op de aanpak van *laaggeletterdheid* in de regio gepleegd, in sommige gevallen met specifieke aandacht voor inburgeraars.
- Op het gebied van *door- en instroom* wordt ook door meerdere instellingen samengewerkt met de gemeente, bijvoorbeeld met behulp van doorstroomcoaches. Soms worden daarbij specifieke groepen en (kansrijke) sectoren benoemd: bijvoorbeeld rond mogelijkheden voor statushouders voor een opleiding in de techniek.
- Samenwerking met externe zorgpartners, maatschappelijke organisaties en gemeenten in het kader van *studentenwelzijn* (bijv. de realisatie van een ondersteunend netwerk, vaak met speciale aandacht voor jongeren in kwetsbare posities) wordt ook door meerdere instellingen benoemd.
- Veel instellingen werken met gemeenten en bedrijven samen in het kader van passend aanbod van opleidingen. Dit doen ze juist ook wanneer er veranderde

vraag is wegens veranderde *maatschappelijke opgaven*, om zo de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te dichten.

- LLO (*leven lang ontwikkelen*) is een belangrijk onderdeel van deze samenwerkingen tussen mbo-instellingen, gemeenten en bedrijven. Naast samenwerking met bedrijven op het gebied van passend aanbod en LLO, zijn instellingen ook tevreden over de mogelijkheden die deze samenwerking (in bijv. regionale netwerken) biedt voor LOB: gastelessen, excursies, bedrijfsopdrachten, workshops, stagematching en meer worden genoemd, waar studenten veel baat bij hebben.
- Samenwerking met het regionale bedrijfsleven binnen *practoraten* aan praktijkgerichte vraagstukken en innovatie.
- Samenwerking met bedrijven om *basisvaardigheden* op de werkvloer te verbeteren.

Uit de bloemlezing blijkt dat ook met andere partners, dan gemeenten en bedrijfsleven, wordt samengewerkt. Dat geldt onder meer voor andere onderwijsinstellingen (voortgezet onderwijs, mbo en hbo) en maatschappelijke organisaties (zorg, welzijn). In zijn algemeenheid zijn instellingen (zeer) tevreden over de samenwerking met gemeenten en bedrijven.

In de gevallen dat men niet tevreden is, wordt meestal gewezen op verbetermogelijkheden. Slechts een enkele keer ziet men geen meerwaarde in verdere samenwerking (op de gekozen manier). Vaker wordt echter gekeken naar nieuwe of andere aanknopingspunten voor samenwerking.

Enkele instellingen benoemen factoren die een remmende werking hebben op de realisatie van de doelen in de Werkagenda en het Stagepact – en ook de samenwerking die daarvoor nodig is.

Zo ligt de focus intern soms op andere beleidsdoelen (bijv. behouden basiskwaliteit of voorkomen van uitval) of door te voeren vernieuwingen (bijv. Eigentijds Onderwijs, ETO). Andere beperkende factoren die worden genoemd zijn onvoldoende personele capaciteit of het wegvallen van geldstromen (bijv. vanuit de gemeente).



5 Reflectie

Tussenbalans

De Werkagenda en het Stagepact kennen een breed pakket van doelstellingen, uiteenlopend van kwaliteit van onderwijs en begeleiding, tot carrièreperspectief voor onderwijzend personeel. Kijkend naar de indicatoren waarmee we de voortgang op die doelstellingen meten, zien we bij de meeste van de indicatoren enige vooruitgang, maar de vooruitgang is op veel punten nog niet halverwege de streefwaarden.

De mbo-instellingen zijn nu een jaar met hun regionale partners aan de slag met hun kwaliteitsplannen. Een voor de hand liggende verklaring is dat het tijd heeft gekost om het brede pakket van maatregelen op gang te brengen en dat de effecten van interventies pas na verloop van tijd zichtbaar worden. De data loopt altijd achter op de ontwikkelingen. Wat in 2025 aanvullend is gerealiseerd zien we pas in de monitor van volgend jaar.

In de monitor is aan de instellingen gevraagd hoe zij zelf naar de voortgang van de acties kijken. Het is duidelijk dat er breed, op veel punten actie wordt ondernomen en dat de voortgang van die maatregelen, volgens de instellingen zelf, volgens verwachting is.

Niet alleen binnen de instellingen wordt inzet gepleegd om de doelstellingen te realiseren. Dat geldt ook voor de samenwerking met partners, zoals bedrijven en gemeenten, onder meer op het gebied van stages, aanpak voortijdig schoolverlaten, leven lang ontwikkelen en laaggeletterdheid. Binnen de sector zijn programma's opgezet om tot uitwisseling van kennis en ervaringen te komen, zodat ook tussen de instellingen lerende netwerken worden ontwikkeld.

De inzet op de doelstellingen, de samenwerking en kennisdeling geven reden om de ingezette, voornamelijk beperkte vooruitgang te beschouwen als een eerste stap. Op enkele doelstellingen wordt al goede vooruitgang geboekt. We noemden het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en studentenwelzijn. Op die punten is het zaak de goede energie vast te houden richting de streefwaarden van 2027.

Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat op bepaalde punten intensivering nodig is om de doelstellingen te behalen. Dat geldt met name op het gebied van de stage-

begeleiding (waaronder de contactmomenten), stage-discriminatie, de uitstroom naar werk van mbo-2- en entree-studenten en carrièremogelijkheden voor onderwijspersoneel. Ook zijn er doelstellingen waar de streefwaarde al is behaald – of al lager dan de startwaarde lag. Op deze doelstellingen ligt een heroverweging voor de hand, bijvoorbeeld om de ambities te verhogen en nieuwe streefwaarden te bepalen of om inzet (gedeeltelijk) te verschuiven naar andere doelen.

De intensivering die nodig is om als sector de doelen van de Werkagenda te halen, is ook op instellingsniveau nodig om op bepaalde doelen de verschillen tussen instellingen kleiner te maken. Na de analyse van de kwaliteitsplannen in 2024 was de verwachting dat de ambities van de instellingen ertoe zouden leiden dat de tussen de instellingen kleiner zouden worden. Nu, een jaar later, zien we nog altijd aanzienlijke verschillen tussen de instellingen. Het blijkt voornamelijk meer tijd te kosten om de verschillen te verkleinen. Juist op dat punt kan de kennisdeling tussen instellingen onderling helpen om verbeterprocessen te versterken en te versnellen en om zo de instellingen dichterbij elkaar te brengen qua inzet en resultaten. Door nog meer naar elkaars beleid en praktijk te kijken en werkzame aanpakken over te nemen, zullen op termijn de verschillen kleiner worden.

Ambities en verwachtingen

De analyse van de verschillen tussen instellingen die we in deze rapportage hebben gemaakt, laat zien dat verschillen tussen instellingen deels worden bepaald door kenmerken van de instelling zelf en van de omgeving waarin de instelling opereert. Zo zagen we dat de laagst scorende instellingen veelal gevestigd zijn in de vier grootste steden van het land. Daarmee is echter niet het hele verhaal verteld. Het gaat zeker niet om een vaststaande, gedetermineerde positionering van instellingen over hoog, laag en midden. We zien juist interessante voorbeelden van instellingen die 'opklimmen' van de midden- naar de hoge groep, of van de lage naar de middengroep. Juist daar lijken verwachtingen en ambities op instellingsniveau, en de regionale inzet, een rol te spelen. Dat biedt een ander perspectief op de verschillen

tussen instellingen en de mogelijkheden om die te verkleinen.

Om daarin meer inzicht te krijgen is meer onderzoek nodig, maar vooral ook – zoals we nu al zien – de bereidheid in de sector om die verschillen zichtbaar en bespreekbaar te maken. Uit de deelonderzoeken komt naar voren dat op verschillende doelen instellingen met een grotere verbeterambitie ook daadwerkelijk grotere stappen vooruit zetten. Het zou interessant zijn om te horen wat maakte dat zij een relatief hoge ambitie durfden te formuleren en hoe die ambitie van invloed is geweest op de bereikte verbetering.

Voeding voor een lerende sector

De monitoring van de Werkagenda en het Stagepact heeft primair tot doel om de voortgang van de sector zichtbaar te maken op de geformuleerde doelstellingen. De uitkomsten van de metingen geven tal van inzichten in de veranderingen die de sector heeft ingezet en de resultaten die daarmee geboekt worden. De nu voorliggende meting is vooral gebaseerd op kwantitatieve data uit verschillende bronnen en op een bevraging van instellingen.

De drie deelrapporten en het synthesesrapport bieden veel informatie en inzichten, maar roepen ook veel vragen op, die in de monitor niet allemaal beantwoord kunnen worden. Veelal gaat het om verdiepende vragen over de achtergrond van verschillen tussen instellingen: welke factoren beïnvloeden het verbeterproces, wat zijn werkende mechanismen en wat verklaart het verschil tussen studentengroepen (leerweg en -niveau). Dat geldt met name ook voor doelstellingen uit de Werkagenda die zowel van de school als van externe partners inspanningen vragen, Denk daarbij bijvoorbeeld aan de uitstroom naar werk van studenten van de entree en mbo-niveau 2 of aan de instroom in opleidingen relevant voor maatschappelijke opgaven. Op het gebied van stagediscriminatie is al het nodige aan onderzoek gedaan naar het voorkomen en de achtergronden. Op dit onderwerp zou aanvullend onderzoek over de werking van ingezette aanpakken (stagebegeleiding, stagematching, meldpunten discriminatie) waardevolle inzichten kunnen opleveren.

De monitor zou nog meer voeding aan de leerprocessen in de sector en binnen instellingen kunnen bieden wanneer de mogelijkheid van verdiepend onderzoek worden benut. De rol van de verbeterambitie op instellingsniveau voor het verbeterproces is een voorbeeld dat we hebben beschreven.





Colofon

5 november 2025

T. Eimers
B. Leest
J. Lodewick
A. Muja
M. de Visser

Projectnummer: K2024074

Vormgeving: Helder en Duidelijk

© 2025 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.