

ROC Midden Nederland
Dhr. Michel Labij
Brandenburchdreef 20
3562 CS Utrecht

[Redacted]
[Redacted]

Aan:
Tweede Kamer der Staten Generaal
Mw. Marianne Verhoev
cie.ocw@tweedekamer.nl

Betreft: Gespreksnotitie t.b.v. Rondetafelgesprek herziening bekostiging mbo

Inhoud:

- 1) Gespreksnotitie
- 2) Antwoorden op mogelijke vragen vaste commissie OCW

Utrecht, 9 september 2026

Geachte mevrouw Verhoev,

Bijgaand treft u mijn gespreksnotitie en antwoorden op mogelijke vragen van de vaste kamercommissie OCW ten behoeve van het rondetafelgesprek (blok 3) d.d. woensdag 23 september 2026 over de herziening bekostiging mbo.

Heeft u of de commissie vragen n.a.v. deze brief of de bijlage, dan hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

Michel Labij
College van Bestuur ROC Midden Nederland

1) Herziening bekostiging houdt essentiële mbo-waarden in stand

De herziening van de bekostiging van het mbo houdt essentiële mbo-waarden in stand en sorteert voor op een noodzakelijke herordening van het mbo-landschap, aldus Michel Labij, bestuurder van ROC Midden Nederland.

Michel Labij heeft ruime ervaring in het domein van werk en inkomen (UWV). En is reeds 15 jaar actief binnen het mbo. De laatste 7,5 jaar als lid van het College van Bestuur van ROC Midden Nederland.

Wat het mbo zo mooi maakt, is diversiteit en kansengelijkheid. Hier vind je, om van diversiteit te spreken, ontmoetingen tussen talenten: van timmerman tot doktersassistent. En dit alles met een zeer hoge score op (sociale) veiligheid, zonder polarisatie en in een positief leerklimaat. Dat laat de JOB-monitor, een onderzoek onder mbo-studenten zelf, immers keer op keer zien. Het mbo staat ook voor kansengelijkheid. Het heeft meerdere niveaus' onder één dak waarbinnen studenten kunnen doorstromen: van entree tot niveau 4. Ook zijn er uitstekende samenwerkingen met het praktijkonderwijs en met hogescholen voor de doorstroom van niveau 4 naar niveau 5 (AD) en bachelor (niveau 6). De reikwijdte van het mbo is zelfs groter. Dagelijks ontvangt het mbo tienduizenden werkenden voor bij- en omscholing. Kortom, een leven lang ontwikkelen in optima forma. En circa eenderde van de pakweg 460.000 mbo'ers is feitelijk werknemer via de beroepsbegeleidende leerweg, om maar eens over aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te spreken. Het overleefend houden van diversiteit en kansengelijkheid in de krimpregio's staat voor mij aan de basis van de herziening van de bekostiging in het mbo. Deze essentiële waarden mogen niet verloren gaan.

Solidair

De regio van het ROC waar ik zelf in actief ben (Utrecht), wordt niet gekenmerkt als krimpregio. Maar onze school is solidair met die krimpregio's. Daarom staan we pal achter de opgave tot herziening van iets meer dan 80 miljoen euro. Die bezuinigingsopdracht vraagt, gekwantificeerd voor alle mbo-instellingen die bijdragen aan de herverdeling, 1,5% van het mbo-budget. Natuurlijk had ik liever gezien dat de mbo-sector dit niet zelf had moeten opbrengen. Ook sluit ik mijn ogen niet voor de grote bedragen en de cumulatieve effecten. Want ook in veel "niet-krimpregio's" daalt het aantal mbo-studenten. De gratis leermiddelen voor 18-minners en de bezuinigingen op de prijscompensatie komen daar nog eens bovenop. Tegelijkertijd begrijp ik dat het Rijk voor een belangrijke opgave staat om de financiën op peil te houden.

Regionale of landelijke arbeidsmarktvraagstukken?

In die context begrijp ik ook dat er een voorstel ligt om met een vaste voet te gaan

werken. Die vaste voet beoogt stabiliteit te brengen bij krimp van het aantal studenten en stimuleert mbo-instellingen om niet met elkaar te gaan concurreren.

Door de gekozen omvang van 25% is er een evenwichtig pakket, zeker als je in ogenschouw neemt dat de vaste lasten van een instelling toch ook zeker 25% zullen zijn. De vaste voet is wat mij betreft niet het meest essentiële punt van de herziening van de bekostiging. Bij de reflectie op de herziening die u mij vraagt te geven, horen wat mij betreft ook de gevolgen voor arbeidsmarktvraagstukken. Naar mijn mening zet deze herziening belangrijke eerste stappen in het beter inspielen van het opleidingsaanbod op die landelijke arbeidsmarktvraagstukken. Een eigen observatie:

Niet eens zo lang geleden hebben wij in Nederland gekozen voor zogenaamde arbeidsmarktregio's. Regionaal hebben centrumgemeenten -samen met het UWV- de regie op de samenwerking met vakbonden, werkgeversorganisaties en het onderwijs rondom werkcentra. Dit zijn de Regionale Beraden. Dit is een *organisatorische* inrichting. De verwarring bestaat dat ook werkgevers, werknemers en studenten zich verhouden tot die arbeidsmarktregio's. En dat is niet het geval. Zo zijn veel werkgevers actief in meerdere arbeidsmarktregio's en veel werknemers doorkruizen meerdere regio's van huis naar werk. Kortom, onze arbeidsmarkt is veel eerder landelijk, als die al niet internationaal is. Als er al een serieuze bestuurlijke gedachte is om met elkaar te bepalen welke opleidingen in welke arbeidsmarktregio's aangeboden mogen worden, dan is dat puur een theoretische benadering.

Want:

- 1) *Hoe wil je dat werkelijkheid laten worden met honderden opleidingen, economische structuren die verschillen per provincie, een sterk verschillend aantal mbo'ers per provincie, drie leerwegen (bbl, bol, lbi), vier niveaus, een continu stelsel van door- en afstroom (praktijkonderwijs, tussen niveaus, ho) en switchen tussen opleidingen: van initiële studenten (uit het vo) tot werkenden (LLO)? En dat voor een herverdeling van iets meer dan 80 miljoen (op miljarden).*
- 2) *En waarom zou de minister daar verantwoordelijk voor moeten zijn en niet de bestuurders van de instellingen zelf? En zou er dan niet eerst een waarborg moeten zijn dat bestuurders die hiervoor pleiten aantoonbaar samenwerken en dat er geen concurrentie bestaat binnen en tussen arbeidsmarktregio's?*

Herordening van het mbo-landschap

Kortom, we zullen op termijn tot een herordening van het mbo-landschap moeten komen zodat het opleidingsaanbod nog beter inspeelt op landelijke (en regionale) arbeidsmarktvraagstukken. Daar zijn we nog niet, maar door deze herziening van de bekostiging, samen met het initiatief van de leden van de mbo-raad om zelf regie te nemen om niet te concurreren op opleidingsaanbod, zullen we hier stappen in gaan zetten. Ondertussen zorgt de herziening voor het in stand houden van de essentiële mbo-waarden: diversiteit en kansengelijkheid.

2) Antwoorden op mogelijke vragen commissie OCW

• *Welke (neven)effecten verwacht u van de afzonderlijke en gecombineerde onderdelen van de voorgestelde bekostiging (invoering vaste voet, toegankelijkheidsopslag krimpregio's, vereenvoudiging prijsfactoren, gerichtere inzet kwaliteitsmiddelen, vergroting stabiliteit macrokader), voor de mbo-sector als geheel en/of voor individuele instellingen?*

Vaste voet

De bedoeling van de vaste voet is stabiliteit in bekostiging. Uiteraard kan het voor instellingen die zijn gestegen in studentenaantallen in de basisperiode 2021 tot en met 2025 behoorlijk veel impact hebben; andersom helpt het juist instellingen die in die periode zijn gedaald. Dit volgens de bedoeling van de herziening.

Toegankelijkheidsopslag

De kern van de herziening van de mbo-bekostigingssystematiek is de toegankelijkheidsopslag. Zoals hiervoor betoogd ben ik solidair met het voortbestaan van een mbo-infrastructuur die zijn diversiteit en kansengelijkheid heeft bewezen. De materiële impact voor alle instellingen die bijdragen via de herverdeling is 1,5% van het budget. Vanzelfsprekend had ik liever gezien dat de mbo-instellingen dit niet zelf had moeten bekostigen, maar ik begrijp dat er druk ligt op de Rijksmiddelen.

Prijsfactoren

De vereenvoudiging van de prijsfactoren is een logisch keuze, zeker nu de minister leiderschap heeft getoond door de negatieve effecten hiervan teniet te doen. Prima dus om te vereenvoudigen.

Inzet kwaliteitsmiddelen

Kwaliteitsmiddelen zijn ooit gepresenteerd als extra geld voor het mbo. Maar mbo-instellingen zullen -wat mij betreft terecht- betogen dat dit maar in zeer beperkte mate het geval was. Kwaliteitsmiddelen zijn een essentieel onderdeel van de gezonde bedrijfsvoering van een mbo-instelling en daarmee doorslaggevend voor de kwaliteit van het onderwijs en studentbegeleiding. Iedere interventie of herallocatie in dit budget grijpt hard in.

Samenwerkingsbudget

Het vormen van een samenwerkingsbudget is passend zolang het direct ten goede komt aan de mbo-instelling voor studentbegeleiding en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

De omvang van het samenwerkingsbudget (200 miljoen) is veel groter dan de toegankelijkheidsbijdrage (iets meer dan 80 miljoen).

Neveneffect

Een ongewenst neveneffect is de cumulatie van kosten. Want in de meeste andere regio's daalt het aantal mbo-studenten ook. Daar komen de gratis leermiddelen voor 18-minners en de bezuinigingen op de prijscompensatie nog bovenop.

Maar de eerlijkheid gebiedt te zeggen dat ik op een ander punt grotere zorgen heb over de parlementaire behandeling van de herziening van de bekostiging. Onderdeel van die behandeling is immers de overtuiging dat studenten eerder gaan bewegen naar tekortsectoren. Dat is -naar mijn idee- een ontorechte overtuiging. Om dat te bereiken, is er iets anders nodig. Ik neem u daar graag kort in mee.

Talentstrategie

Eerst geef ik een groot compliment aan het kabinet over de onlangs verschenen brief over de Talentstrategie: een evenwichtige balans van vraagstukken. Het is goed dat het kabinet de fundamentele vraag stelt of de toegankelijkheid van opleidingsaanbod in het voortgezet onderwijs naar tekortsectoren op orde is. Het aanbod van techniekonderwijs in het voortgezet onderwijs neemt immers af. Het mbo merkt dit. Hoeveel het mbo ook doet om aandacht te vragen voor tekortsectoren en loopbaanoriëntatie tussen vo en mbo, de toestroom naar het techniekonderwijs wordt niet groter als we jonge mensen er niet al eerder mee in aanraking laten komen.

Dat brengt mij op het volgende. In Nederland hebben wij een goed functionerende arbeidsmarkt. We zijn een rijk land, met een enorme economie, en vele innovatieve bedrijven. Er is echter ook een keerzijde. Niet al het talent krijgt een kans om mee te doen. En dat is de grootste imperfectie op onze arbeidsmarkt.

Drie actielijnen

Ik zie daarom drie actielijnen om van een werkende arbeidsmarkt naar een goed werkende arbeidsmarkt te gaan.

- 1) De eerste is een oproep aan ons **allemaal**. Stop met uitsluiten. Laten we gelijkwaardigheid en naar elkaar omzien als norm verheffen. Leeftijd, religie, kleur, beperking, neurodiversiteit, enzovoorts mag geen reden zijn om talent uit te sluiten. Dat begint bij leerlingen en studenten van bijvoorbeeld het praktijkonderwijs, in de entree of op niveau 2 die in groten getale geen stageplek krijgen aangeboden (en dat wordt nog groter bij een verplichte stagevergoeding). Dat gaat ook om mensen die in de uitkering zitten, maar met een beetje hulp van werkgevers -via baan-naar-baan-mobiliteit- best aan het werk kunnen of beter gezegd hadden kunnen blijven;

- 2) De tweede is een oproep aan **werkgevers** (en werknemers). Start met integrale, strategische, personeelsplanning en maak 'een leven lang ontwikkelen' daar onderdeel van. Regionale werkcentra, en onderwijsinstellingen kunnen daarbij helpen;
- 3) De derde is een oproep aan de **politiek**. Maak leerrechten (in certificerende en erkende kwalificerende eenheden) voor talent zonder startkwalificatie tot en met niveau 5 (AD) mogelijk vanuit de publieke bekostiging in nauwe samenwerking met O&O-fondsen. Er gaan miljarden naar LLO wat vooral terecht komt bij talent van niveau 6 en hoger. Vanuit gelijkwaardigheid is er steun van de overheid nodig om iedereen evenredig toegang te geven tot leren en een leven lang ontwikkelen.

Leven lang ontwikkelen en van baan-naar-baanmobiliteit

De ogen zijn erop gericht om studenten geforceerd toe te laten bewegen naar tekortsectoren, al dan niet via de prijsfactoren. Om veel redenen, die eerder al zijn betoogd door anderen moeten we dit niet doen. Ik ga die argumenten niet herhalen. Maar aan het meest fundamentele gaan we voorbij. We vergeten dat onderwijs en arbeidsmarkt, vo en mbo, iedere dag al bezig zijn met een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Moeten we -als dat niet voldoende lukt- van buitenaf gaan interveniëren? Gaan we jongeren tussen de 16 en 22 jaar, die nog tientallen jaren moeten werken en in die tijd meerdere malen van baan zullen gaan wisselen, desnoods forceren om te gaan werken in een tekortsector?

Laten we werk maken van een leven lang ontwikkelen en van baan-naar-baanmobiliteit. Laten we mbo'ers -al dan niet met een startkwalificatie- helpen met leerrechten. Het is verdrietig dat een schoolverlater zonder startkwalificatie met een volledige baan nauwelijks toegang heeft tot publiek gefinancierd onderwijs. En dat we hier als samenleving geen baan-naar-baanmobiliteit voor weten te organiseren.

• *Wat zijn de praktische gevolgen van de herverdeling van de middelen over mbo-instellingen, bijvoorbeeld voor het opleidingsaanbod, de keuzevrijheid van studenten en voor het personeel?*

Praktisch betekent dit dat scholen ruim 80 miljoen minder budget hebben. Dus dat betekent zo'n 1.000 fte minder in het mbo-onderwijs in de regio's die bijdragen aan de herverdeling. 1.000 fte minder voor onderwijskwaliteit en studentbegeleiding.

Opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod zal, vermoed ik, niet direct effect ondervinden van de invoering van de vaste voet of de toegankelijkheidsbijdrage.

Keuzevrijheid

Het wetsvoorstel zoals het er ligt, heeft geen effect op de keuzevrijheid van studenten. Juist door dit wetsvoorstel aan te nemen, behouden studenten ook in de krimpregio's keuzevrijheid in opleidingsaanbod omdat de mbo-infrastructuur in stand kan blijven. Overigens is niet al het beschikbare opleidingsaanbod voor handen in elke regio. Dat is nu ook al niet zo. Veel opleidingen voor specialistisch vakmanschap zijn geconcentreerd op enkele plekken in het land bij roc's, beroepscolleges of in het groenonderwijs.

- *Zijn er volgens u nog blinde vlekken, of zaken die in het bijzonder gemonitord moeten als deze bekostigingsvariant wordt ingevoerd*

Ja, een principiële en een technische.

Lock-in

De principiële is hiervoor betoogd. Waak voor het lock-in-effect van de regio. Bega niet de fout om de organisatorische eenheid van de arbeidsmarktregio (dat zijn er 35) te zien als organisatiegraad van de arbeidsmarkt. Werkgevers, werknemers en studenten bereizen meerdere arbeidsmarktregio's om te werken en te studeren.

Monitoren

De technische zit in het volgende. Als een (vak)school die in de basisperiode 2021 tot en met 2025 is gestegen in studentenaantallen, maar in 2029, als de bekostiging wordt ingevoerd, weer terug is op het studentaantal van voor 2021; dan hebben we objectief en transparant te monitoren of dergelijke scholen hun bijdrage van 1,5% aan de toegankelijkheidsbijdrage blijven leveren. En ook niet meer dan dat.

---einde--