MONITOR WERKAGENDA MBO & STAGEPACT 2023-2027

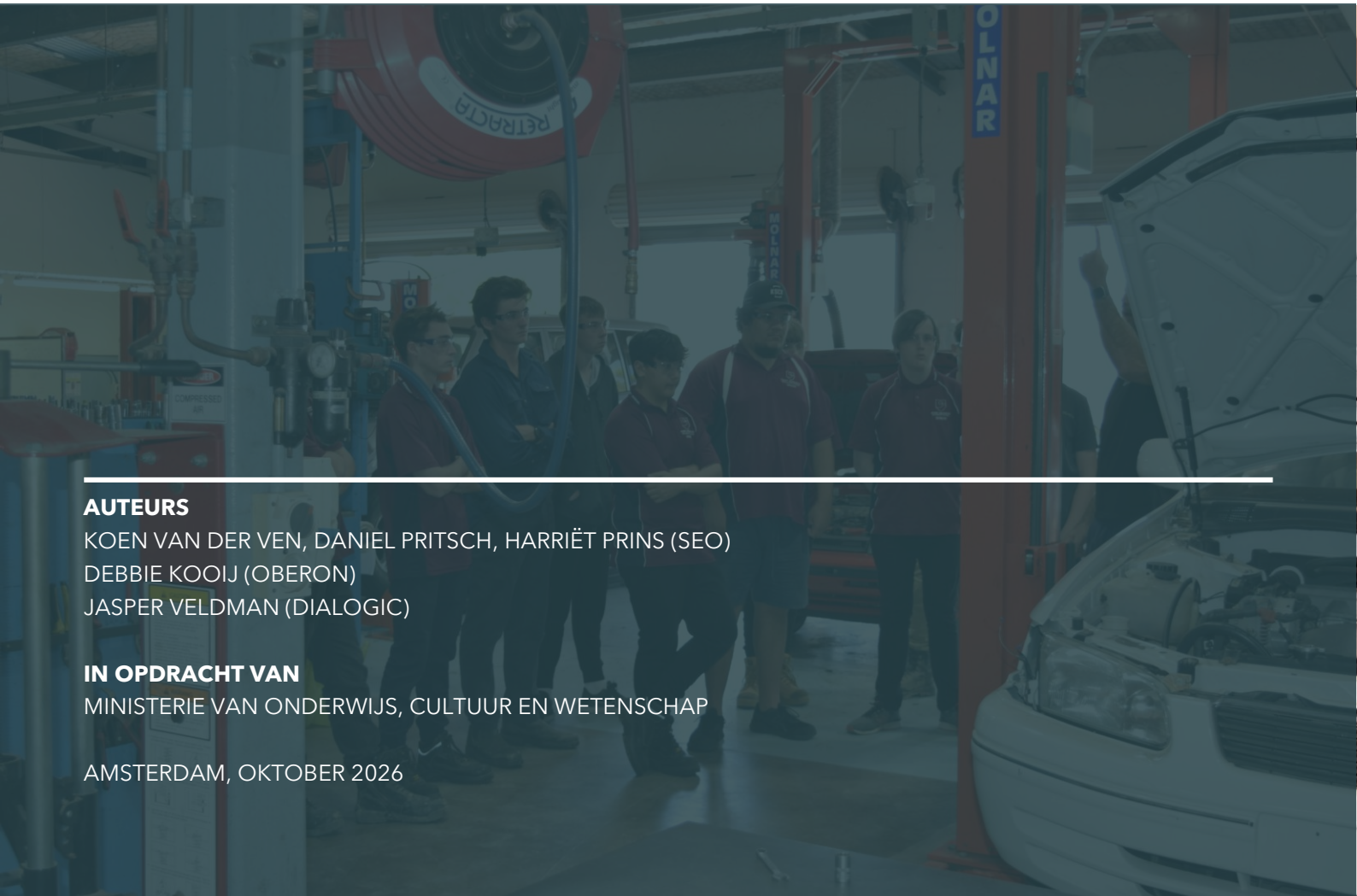
VOORTGANGSRAPPORTAGE 2026: PRIORITEIT 2 – AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

ONDERZOEKSRAPPORT

Oberon onderzoek | advies

dialogic

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
KOEN VAN DER VEN, DANIEL PRITSCH, HARRIËT PRINS (SEO)
DEBBIE KOOIJ (OBERON)
JASPER VELDMAN (DIALOGIC)

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, OKTOBER 2026

Samenvatting en conclusies

Na twee jaar is binnen prioriteit 2 op onderdelen vooruitgang zichtbaar. De studiekeuze- en stagebegeleiding verbeteren, maar belangrijke onderwijs- en arbeidsmarktuitkomsten ontwikkelen zich ongunstig. De circa 330 miljoen euro aan uitgaven gaat daarmee nog niet gepaard met brede verbetering.

Aanzienlijke inzet, maar nog geen brede verbetering

Mbo-instellingen besteedden in 2024 en 2025 ongeveer 128 miljoen euro aan studiekeuze en kansrijk opleiden, 96 miljoen aan stages en het Stagepact en 106 miljoen aan bij- en omscholing. Dit omvat kwaliteitsmiddelen en overige middelen. Bij alle drie de doelstellingen heeft een meerderheid van de instellingen minimaal de helft van het voor de vierjarige periode begrote bedrag besteed. Instellingen zetten breed in op maatregelen, maar het pakket verandert sinds 2024 beperkt.

De stijgende tevredenheid over studiekeuze- en stagebegeleiding sluit aan bij positieve effecten die instellingen zelf noemen. De analyses stellen echter niet vast welk deel van de ontwikkeling door de inzet is veroorzaakt. Meer maatregelen hangen niet significant samen met een gunstiger ontwikkeling van de onderzochte indicatoren. Alleen bij de schoolbegeleiding tijdens stages hangt een hoger bestedingsaandeel samen met meer verbetering. We kunnen daarmee geen oordeel geven over de kosteneffectiviteit, maar wel vaststellen dat belangrijke uitkomsten ondanks de brede inzet achterblijven.

Studiekeuzebegeleiding verbetert, maar instroom, studiesucces en arbeidsmarktintrede ontwikkelen zich ongunstig

- **De tevredenheid over studiekeuzebegeleiding neemt voor het eerst sinds 2020 toe**, vooral op niveau 3 en 4. Met name op niveau 4 blijven de gemiddelde streefwaarden echter buiten bereik. Ondanks de brede investeringen in LOB gaan sommige instellingen achteruit, vaker instellingen met hoge startwaarden. Naast verbetering vraagt dus ook het behoud van goede resultaten aandacht.
- **De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven neemt af.** Sinds 2022/23 daalde de instroom in de door instellingen geselecteerde opleidingen met ongeveer vijfduizend studenten, terwijl de totale mbo-instroom ongeveer stabiel bleef. Ook studieswitch leidt per saldo tot minder studenten in deze opleidingen. De veranderende samenstelling van de instroom kan meespelen, maar ook op niveau 3 en 4 realiseert slechts een minderheid van de instellingen groei.
- **Ook de diplomering en overgang naar werk staan onder druk.** Het studiesucces binnen opleidingen voor maatschappelijke opgaven daalt op niveau 3 en 4. De gediplomeerde uitstroom neemt in absolute aantallen af, al blijft het aandeel in de totale uitstroom relatief stabiel. Daarnaast daalt bij alle onderscheiden niveaus en leerwegen het aandeel gediplomeerden met werk van minimaal twaalf uur per week één jaar na afstuderen. Externe arbeidsmarktontwikkelingen kunnen hierbij een rol spelen.

De eerste verbetering in studiekeuzebegeleiding is positief, maar gaat nog niet samen met een gunstiger ontwikkeling richting opleidingen voor maatschappelijke opgaven en werk.

Binnen het Stagepact blijven belangrijke afspraken onvoldoende gerealiseerd

- **De begeleiding verbetert, maar vooral de rol van school blijft een aandachtspunt.** De tevredenheid van bol-studenten over schoolbegeleiding bedraagt 39 procent, tegenover een gemiddelde streefwaarde van 46

procent. De begeleiding vanuit het leerbedrijf wordt positiever beoordeeld; bij bbl is de gemiddelde streefwaarde bereikt. Drie gezamenlijke contactmomenten worden echter slechts in zo'n 16 procent van de gevallen gerealiseerd. Naast de frequentie zijn duidelijke informatie, een herkenbaar aanspreekpunt en voorspelbare begeleiding belangrijk.

- **De aanpak van stagediscriminatie is versterkt, maar een afname is niet aangetoond.** De bekendheid van meldpunten steeg van 32 naar 41 procent; een meerderheid kent het meldpunt nog niet. Tegelijkertijd zijn de verschillen naar herkomst in het aantal keer solliciteren voor een stageplek niet verminderd en toont een veldexperiment (opnieuw) aan dat stagediscriminatie bij sollicitaties voorkomt. Meer aandacht en meldvoorzieningen betekenen dus nog niet dat gelijke toegang is bereikt.
- **Stageplaatsen zijn moeilijker te vinden.** Sinds 2024 steeg het aandeel studenten dat moeite heeft een stageplaats te vinden bij bol van 24 naar ruim 27 procent en bij bbl van ruim 20 naar 26 procent. Knelpunten nemen vooral toe in de zorg en enkele technische sectoren, waar ook nieuwe vakmensen nodig zijn.
- **Stagevergoedingen worden vaker afgesproken, maar beperkt vaker ontvangen.** Binnen de gevolgde cao's steeg het aandeel met afspraken van 10 naar 24 procent. Het aandeel bol-studenten met een vergoeding nam slechts toe van 41 naar 43 procent. De mediane vergoeding per uur stijgt wel. Bij bbl ontvangt vrijwel iedereen loon en zijn de bedragen gestegen.

De uitvoering vraagt daarmee nog aandacht. Scholen kunnen deze afspraken bovendien niet alleen realiseren: ook leerbedrijven, sociale partners en SBB dragen verantwoordelijkheid.

Bij- en omscholing kent een breder aanbod, maar wisselend gebruik

De bbl blijft met ruim 54 duizend ingeschreven 25-plussers de belangrijkste mbo-leerweg voor volwassenen. Tegelijkertijd neemt het aandeel jongeren dat een bbl-opleiding volgt toe. Daarnaast ontwikkelen certificaatgericht en modulair onderwijs zich verder. Het aantal mbo-certificaten is sinds 2020 sterk gegroeid, maar de voorlopige cijfers over 2025 laten bij bekostigde instellingen een daling zien. Ook het aantal aangemaakte praktijkverklaringen ligt in het meest recente jaar lager. Microcredentials hebben vooralsnog een beperkt bereik.

Meer dan 80 procent van de instellingen neemt deel aan de LLO-Katalysator. Responderende LLO-studenten zijn overwegend positief, maar vragen ook meer maatwerk. Evaluaties en kwaliteitsparagrafen noemen knelpunten bij werving, werkgeversbetrokkenheid en structurele uitvoering. Voor deze onderdelen ontbreken concrete prestatienormen om te beoordelen of de voortgang voldoende is.

Ongunstige ontwikkelingen geven aanleiding tot heroverweging

Veel instellingen beoordelen hun voortgang als op schema, ook bij dalende uitkomsten. Krimp of een relatief gunstige positie helpt die beoordeling verklaren, maar neemt de verbeteropgave niet weg. Slechts zeven instellingen geven bij de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven expliciet aan dat bijstelling nodig is; bij het arbeidsmarktrendement zijn dat er vier. Hoewel ook andere instellingen aanpassingen beschrijven, roept dit de vraag op of ongunstige ontwikkelingen voldoende tot heroverweging leiden. Na twee jaar verdienen vooral de achterblijvende uitkomsten en de uitvoering van bestaande afspraken aandacht.

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies 2

1 Inleiding 5

1.1 Achtergrond 5

1.2 Onderzoeksverantwoording 5

1.3 Leeswijzer 6

2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze voor een kansrijk beroep 7

2.1 Financiële besteding aan doelstelling 7

2.2 Voortgang van de genomen maatregelen van instellingen 8

2.3 Ontwikkeling van de indicatoren 10

2.4 Samenhang tussen de ontwikkelingen en de inzet van instellingen 27

2.5 Reflectie 28

3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact 30

3.1 Financiële inzet voor de doelstelling 30

3.2 Voortgang van de maatregelen van instellingen 31

3.3 Ontwikkeling van de indicatoren 33

3.4 Samenhang tussen de ontwikkeling en de inzet van instellingen 51

3.5 Reflectie 52

4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing 53

4.1 Financiële inzet voor de doelstelling 53

4.2 Voortgang van de maatregelen van instellingen 54

4.3 Ontwikkeling van de indicatoren 56

4.4 Samenhang tussen de ontwikkelingen met de inzet van instellingen 64

4.5 Reflectie 64

Literatuurlijst 66

Bijlage A Uitgebreide onderzoeksverantwoording 68

Bijlage B Aanvullende resultaten 70

Bijlage B.1 Hoofdstuk 2 70

Bijlage B.2 Hoofdstuk 3 81

Bijlage B.3 Hoofdstuk 4 82

Bijlage C Opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven 85

1 Inleiding

Een goede aansluiting tussen het mbo en de arbeidsmarkt begint bij een weloverwogen studiekeuze, krijgt vorm tijdens stages en leerbanen en vraagt ook om mogelijkheden voor bij- en omscholing. Deze rapportage laat zien welke voortgang op deze onderwerpen is geboekt en hoe die samenhangt met de maatregelen en financiële inzet van mbo-instellingen

1.1 Achtergrond

Met de Werkagenda mbo 2023–2027 en het Stagepact MBO 2023–2027 werken overheid, onderwijs en sociale partners aan een sterk en toekomstbestendig mbo. De Werkagenda kent drie prioriteiten: 1) gelijke kansen, 2) aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en 3) onderwijs voor de toekomst. Dit onderzoek richt zich op de **tweede prioriteit**, die bestaat uit drie doelstellingen:

1. Studenten kiezen een opleiding die past bij hun interesses en talenten en perspectief biedt op duurzaam werk;
2. Studenten krijgen zonder discriminatie een goede stageplek of leerbaan, met passende begeleiding en vergoeding;
3. Het mbo draagt bij aan de bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden, vooral voor sectoren met personeelstekorten.

Het Stagepact bevat nadere afspraken over stages en leerbanen, gemaakt door vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden. Deze afspraken richten zich op vier thema's: betere stagebegeleiding, het uitbannen van stagediscriminatie, voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stages en leerbanen, en een passende vergoeding. Het Stagepact werkt daarmee doelstelling 2.2 van de Werkagenda nader uit en vormt hiervoor het leidende kader.

1.2 Onderzoeksverantwoording

Deze monitor brengt de voortgang op de drie doelstellingen van prioriteit 2 van de Werkagenda en de afspraken uit het Stagepact in kaart. Daarbij onderzoeken we:

- Hoe de relevante indicatoren zich ontwikkelen;
- Welke maatregelen de ondertekenaars en mbo-instellingen nemen en welke middelen instellingen daarvoor inzetten;
- In hoeverre verschillen in maatregelen en bestedingen samenhangen met de voortgang en de geformuleerde streefwaarden.

Hiervoor combineren we registratie- en enquêtegegevens met informatie uit de e-fileverantwoordingen van mbo-instellingen, begrotingen van de kwaliteitsagenda's en relevante onderzoeksrapporten. De e-files geven onder meer inzicht in de uitvoering en ervaren effectiviteit van maatregelen, de bestedingen en de voortgang volgens instellingen. De resultaten worden waar mogelijk vergeleken met eerdere meetjaren en uitgesplitst naar relevante kenmerken van studenten, opleidingen en instellingen.

Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksmethoden, databronnen, beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van gegevens en de verwerking van streefwaarden staat in Bijlage A.

1.3 Leeswijzer

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

2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze voor een kansrijk beroep

De voortgang op doelstelling 2.1 laat een gemengd beeld zien. De tevredenheid over hulp bij de keuze voor verder leren of werken neemt toe, maar er is nog geen duidelijke verschuiving richting opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Ook de arbeidsmarktintrede laat nog geen duidelijke verbetering zien.

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

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

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- Paragraaf 1 bespreekt hoeveel er aan deze doelstelling is besteed door mbo-instellingen;
- Paragraaf 2 geeft weer welke maatregelen mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te realiseren en welke maatregelen zij het effectiefst achten. Instellingen hebben hierover gerapporteerd in de e-file verantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de bestedingen en de door instellingen genomen maatregelen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 bevat een reflectie op de resultaten.

2.1 Financiële besteding aan doelstelling

In 2025 is er in totaal **65,7 miljoen euro** uitgegeven aan doelstelling 2.1. Daarvan kwam 43,4 miljoen euro uit kwaliteitsmiddelen (47 instellingen) en 22,3 miljoen euro uit overige middelen (28 instellingen). Daarmee liggen de totale uitgaven nipt hoger dan in 2024, toen er 62,2 miljoen euro werd uitgegeven aan deze doelstelling.

Tabel 2.1 geeft weer hoeveel instellingen in 2024 en 2025 hebben uitgegeven van het totale bedrag dat voor doelstelling 2.1 is begroot.[1] Dat komt neer op de eerste twee jaar van de vierjarige periode waarin de middelen van de Werkagenda kunnen worden besteed. Zo'n 40 procent van de instellingen heeft minder dan de helft van het begrote bedrag besteed na de eerste twee jaar. Eén op de vijf instellingen heeft 60 procent of meer besteed van het begrote bedrag voor deze doelstelling.

[1] Dit begrote bedrag omvat zowel de kwaliteitsmiddelen vanuit de Werkagenda als overige middelen voor activiteiten die onder de Werkagenda vallen.

Na twee jaar heeft één instelling meer dan het begrote bedrag besteed (116 procent) en één instelling precies het begrote bedrag. Beide zijn beroepscolleges met hoge startwaarden. Zij hebben respectievelijk 1 en 5 procent van hun totale begroting voor de Werkagenda gereserveerd voor deze doelstelling, tegenover gemiddeld 9,5 procent. Dit relatief kleine begrotingsaandeel kan mede verklaren waarom de uitgaven het begrote bedrag al hebben bereikt of overschreden. Of deze instellingen ook meer vooruitgang boeken, is slechts beperkt te beoordelen. Voor één instelling ontbreken de indicatorwaarden. De andere scoort op twee indicatoren al 100 procent, omdat alle opleidingen zijn aangemerkt als relevant voor maatschappelijke opgaven. Op de resterende indicator laat deze instelling een ondergemiddelde ontwikkeling zien.

Gemiddeld is in 2025 een kleiner deel van het begrote bedrag uitgegeven (23,6 procent) dan in 2024 (25 procent). In paragraaf 2.4 onderzoeken we of een hoger bestedingsaandeel samenhangt met de ontwikkeling van de indicatoren.

Tabel 2.1 Een meerderheid van de instellingen heeft minstens de helft van het begrote bedrag voor deze doelstelling besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 en 2025 voor 2.1 t.o.v. begroting 2.1	Aantal instellingen
Minder dan 40%	7 (14%)
40% tot 50%	14 (27%)
50% tot 60%	19 (37%)
60% of meer	11 (22%)
Totaal	**51 (100%)**

Bron: E-files & begrotingen mbo-instellingen (2025 en 2026)

2.2 Voortgang van de genomen maatregelen van instellingen

Voor doelstelling 2.1 geldt dat de instellingen de keuze hadden uit vijf activiteiten, waarvan er één verplicht was. In Tabel 2.2 is te zien hoeveel instellingen elk van de activiteiten in 2024 en 2025 hebben uitgevoerd.

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

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen 2024	Aantal en aandeel instellingen 2025
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven (verplichte activiteit)	47 (94%)	49 (96%)
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	46 (92%)	44 (86%)
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	41 (82%)	39 (76%)
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	32 (64%)	29 (57%)
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	26 (52%)	21 (41%)
Andere activiteit(en)	12 (24%)	18 (35%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2026)

De inzet van instellingen op doelstelling 2.1 is breed. Bijna alle instellingen investeren in extra capaciteit en kwaliteit van LOB (49 van de 51 instellingen). Ook gezamenlijke voorlichting met werkgevers en regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo worden door een groot deel van de instellingen uitgevoerd. De activiteiten rond Kansrijk opleiden en het domeinoverstijgend oriëntatieprogramma worden door een kleinere groep instellingen ingezet.

De inzet op LOB krijgt verschillende vormen. Instellingen noemen extra personeel met specifieke LOB-taken en professionalisering van loopbaanbegeleiders en docenten. Daarnaast werken zij aan een sterkere organisatorische inbedding van LOB, bijvoorbeeld via projectgroepen en interne netwerken voor kennisdeling en beleidscoördinatie. Ook worden nieuwe visies en kaders ontwikkeld en instrumenten ingezet, zoals registratieformulieren en digitale portfolio's. Twee instellingen geven aan de verplichte LOB-activiteit niet uit te voeren.[2]

De inzet binnen instellingen is bovendien breed. De meeste instellingen (32 van de 51) voeren vier of vijf van de onderscheiden activiteiten uit. Slechts één instelling voert één activiteit uit. Achttien instellingen noemen daarnaast activiteiten die niet vooraf in de e-file waren onderscheiden, zoals de ontwikkeling van alumninetwerken, extra bedrijfsbezoeken en onderzoek naar de toepassing van een skillspaspoort. In vergelijking met 2024 voeren meer instellingen andere activiteiten uit. Aanvullend hebben we onderzocht of de andere uitgevoerde activiteiten verschillen van die in 2024. Een beknopte analyse wijst erop dat instellingen meer inzetten op LOB en op samenwerking en afstemming met het bedrijfsleven.

Ten opzichte van 2024 verandert het algemene beeld beperkt. Het aandeel instellingen dat de verplichte LOB-activiteit uitvoert, is licht gestegen, van 94 naar 96 procent. Ook worden vaker andere, niet vooraf onderscheiden activiteiten genoemd. Bij de meeste overige activiteiten is juist sprake van een lichte afname. De grootste daling is zichtbaar bij deelname aan het domeinoverstijgend oriëntatieprogramma, van 52 procent in 2024 naar 41 procent in 2025.

Ervaren effectiviteit van de maatregelen

Aan de mbo-instellingen is ook gevraagd om aan te geven bij welke activiteiten ze het meeste effect zien en waar ze dat aan merken.[3] De meeste effecten zien de instellingen bij de activiteiten Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB en Afspraken met werkgevers over gezamenlijke voorlichting. Ook Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB wordt regelmatig genoemd.

De effecten zijn volgens de instellingen vooral af te lezen aan de stijgende JOB-/STO-tevredenheidscijfers, de stijgende instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers, programmaspecifieke pilotresultaten en kwalitatieve signalen van docenten en teams. De instellingen geven aanvullend aan dat de positieve effecten niet altijd aan één specifieke activiteit toe te schrijven zijn, omdat er vaak meerdere maatregelen lopen, geen vergelijkingsgroep is of omdat (vervolg)metingen nog moeten plaatsvinden.

De instellingen zien minder vaak effecten bij Afspraken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau (deze aanpak is inmiddels beëindigd) en Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma. Een aantal instellingen geeft hierbij aan dat deze activiteiten nog in de opstartfase zitten, waardoor effecten nog minder goed zichtbaar zijn.

---

2 Uit de toelichting wordt niet duidelijk waarom twee instellingen deze verplichte activiteit niet uitvoeren.

3 Vanwege het kwalitatieve karakter van deze open vragen worden in de analyse geen absolute aantallen of percentages vermeld. De analyse richt zich uitsluitend op het structureren en categoriseren van de antwoorden.

Pilot oriëntatieprogramma

De pilot oriëntatieprogramma is één van de maatregelen binnen doelstelling 2.1. De pilot loopt van 2024 tot en met 2028 en is bedoeld voor studenten die nog geen gerichte studiekeuze kunnen maken of zich willen heroriënteren. Door brede oriëntatie en loopbaanbegeleiding moet het programma bijdragen aan een weloverwogen en bestendige studiekeuze en daarmee onnodige studieswitch en uitval voorkomen. Instellingen die een oriëntatieprogramma aanbieden, schrijven deelnemers in op een opleidingsdomein. DUO monitort de deelname en de verdere onderwijsloopbaan van deze studenten (DUO, 2026).

Tussen de start van de pilot in augustus 2024 en eind november 2025 hebben 1.851 studenten deelgenomen.[4] Bijna de helft van hen stroomde rechtstreeks in vanuit het voortgezet onderwijs (49 procent) en de meeste deelnemers stonden ingeschreven op niveau 4 (63 procent). Van de 830 studenten die het programma inmiddels hadden afgerond, waren er 615 doorgestroomd naar een reguliere mbo-opleiding. Van deze doorstromers koos 68 procent voor een opleiding op niveau 4 en 87 procent voor de bol. De gegevens over cohort 2024 zijn nog niet volledig en voor cohort 2025 slechts gedeeltelijk beschikbaar.

Het is daarom nog te vroeg om vast te stellen of deelname daadwerkelijk leidt tot minder uitval en studieswitch. De eerste uitvalcijfers vallen gunstiger uit voor deelnemers aan het oriëntatieprogramma, maar de meetperiode is voor hen korter dan voor rechtstreeks ingestroomde studenten. Een goede vergelijking is daardoor nog niet mogelijk. Naar verwachting kunnen in de tussenrapportage van 2027 de eerste conclusies over de effecten worden getrokken.

2.3 Ontwikkeling van de indicatoren

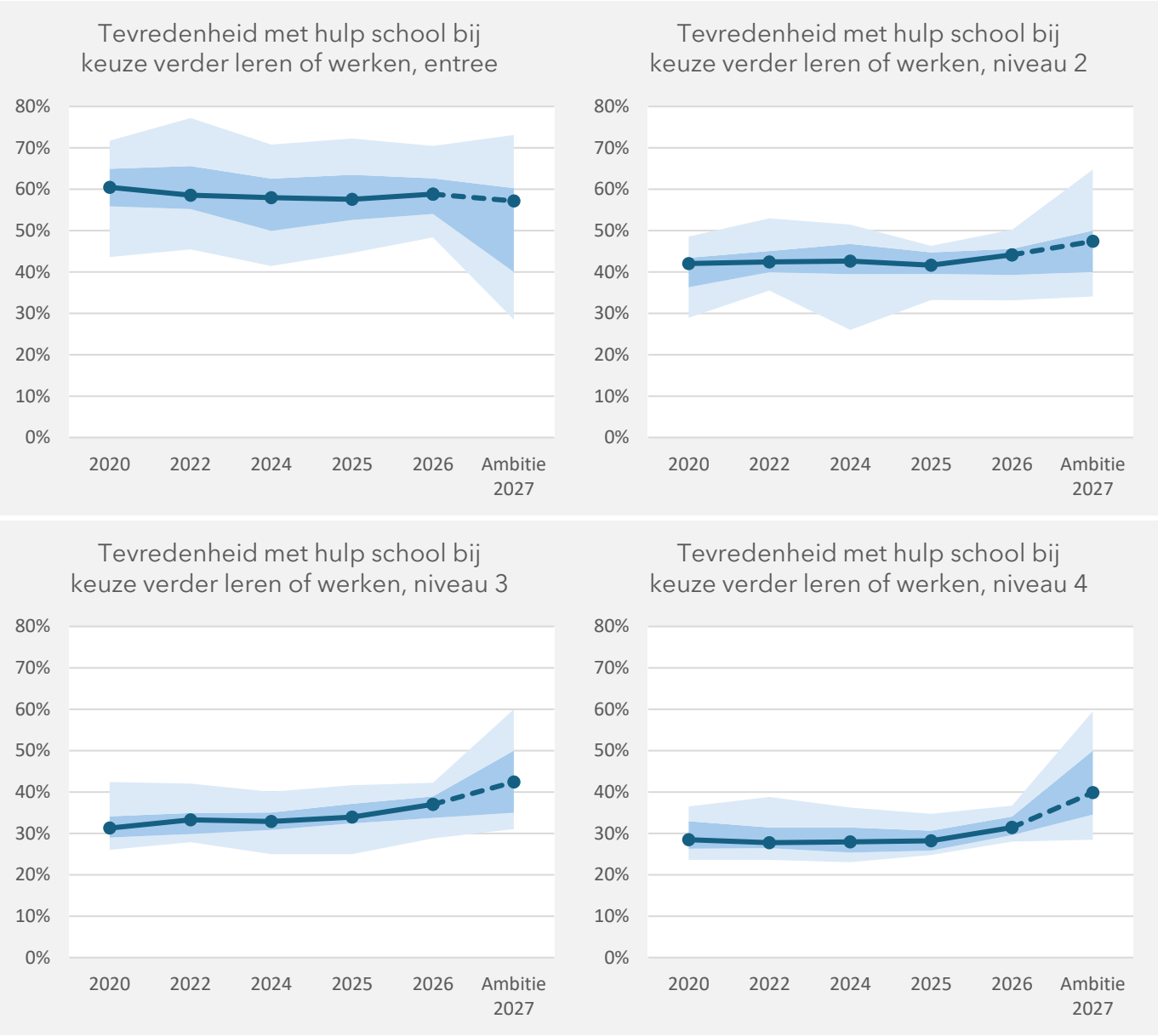
2.3.1 Weloverwogen studiekeuze voor een kansrijk beroep

Een belangrijk onderdeel van doelstelling 2.1 is dat studenten een weloverwogen keuze kunnen maken voor een opleiding en hun verdere loopbaan. We kijken daarom eerst naar de mate waarin studenten zich door school geholpen voelen bij de keuze om verder te leren of te gaan werken. Daarna bekijken we in hoeverre een informatie-instrument als KiesMBO studenten ondersteunt bij hun opleidingskeuze.

De tevredenheid van studenten over de hulp van school bij de keuze om verder te leren of te werken neemt voor het eerst sinds 2020 weer toe (Figuur 2.1). De stijging is het sterkst op niveau 3 en 4. Op niveau 2 is eveneens sprake van een toename, terwijl de tevredenheid onder entreestudenten ongeveer stabiel blijft. Met uitzondering van entree ligt de gemiddelde streefwaarde nog boven de huidige tevredenheid. Vooral op niveau 4 is de afstand tot de gemiddelde streefwaarde nog aanzienlijk.

[4] De DUO-rapportage geeft geen ontwikkeling van het aantal deelnemende instellingen. De daling van het aantal instellingen dat deze activiteit in de e-file rapporteert, kan daarom niet met deze registratie worden verklaard.

Figuur 2.1 De tevredenheid over hulp bij de keuze verder leren of werken neemt voor het eerst sinds 2020 toe



Noot: De blauwe lijn is het gewogen landelijke gemiddelde op basis van de instellingen die deelnamen aan de JOB-monitor. Het donkere vlak geeft het bereik tussen het 25e en 75e percentiel weer; het lichtere vlak het bereik tussen het 5e en 95e percentiel. Het meenemen van instellingen die een eigen meting hebben uitgevoerd in plaats van deelname aan de JOB-monitor zorgt voor een iets hoger gemiddelde. Zonder deze instellingen is de gemiddelde studenttevredenheid in 2026 35,9 procent en met deze vier instellingen is de gemiddelde studenttevredenheid 38,0 procent. Alle vier de instellingen rapporteren een hogere tevredenheid dan het gemiddelde in de JOB-monitor, met één uitschieter naar boven.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Ook tussen instellingen bestaan duidelijke verschillen (Figuur 2.2). Vooral instellingen met een relatief lage startwaarde laten een positieve ontwikkeling zien. Instellingen die al relatief hoog begonnen, gaan vaker achteruit. Dit patroon is vooral zichtbaar op niveau 3 en 4.[5]

Figuur 2.2 Instellingen met lagere startwaarde zien vaker een toename van de tevredenheid dan instellingen met een hogere startwaarde



Noot: Entree: n=36; niveau 2: n=42; niveau 3: n=45; niveau 4: n=45. Instellingen waarvan we geen start- of geen huidige waarde hebben, zijn niet opgenomen in de figuur.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

[5] Uit een regressieanalyse blijkt dat zowel de huidige tevredenheid als de ontwikkeling daarvan niet significant samenhangt met achtergrondkenmerken van de instellingen.

Een deel van de instellingen heeft de eigen streefwaarde inmiddels bereikt (zie Tabel B.1 in de bijlage). Daarbij valt wel op dat de gemiddelde streefwaarde van deze instellingen veelal lager ligt dan die van instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben bereikt. Bij niveau 4 heeft slechts een beperkt deel van de instellingen (16 procent) de eigen streefwaarde al gehaald.

Reflectie van instellingen op de voortgang op basis van de e-fileverantwoording

Naast de feitelijke ontwikkeling op de indicator is instellingen in de e-fileverantwoording gevraagd hoe zij zelf beoordelen of zij op schema liggen en welke verklaringen zij daarvoor zien. Volgens de eigen beoordeling ligt ongeveer de helft van de instellingen op schema (25 instellingen), loopt 31 procent achter op schema (16 instellingen) en loopt 18 procent voor op schema (9 instellingen). Eén instelling heeft geen antwoord gegeven.

Instellingen die een grote vooruitgang laten zien op deze indicator geven in de toelichting verschillende redenen aan, die vooral gaan over verbeteringen rondom LOB. Zij noemen activiteiten zoals inzet op LOB-beleid, implementatieplannen per sector, de inzet van LOB-experts, een menukaart met tools en scholing, voorlichtingsactiviteiten en inzet van alumni. Instellingen waar de tevredenheid daalt geven onder andere aan dat inzet op LOB nog niet goed van de grond is gekomen door bijvoorbeeld personele redenen.

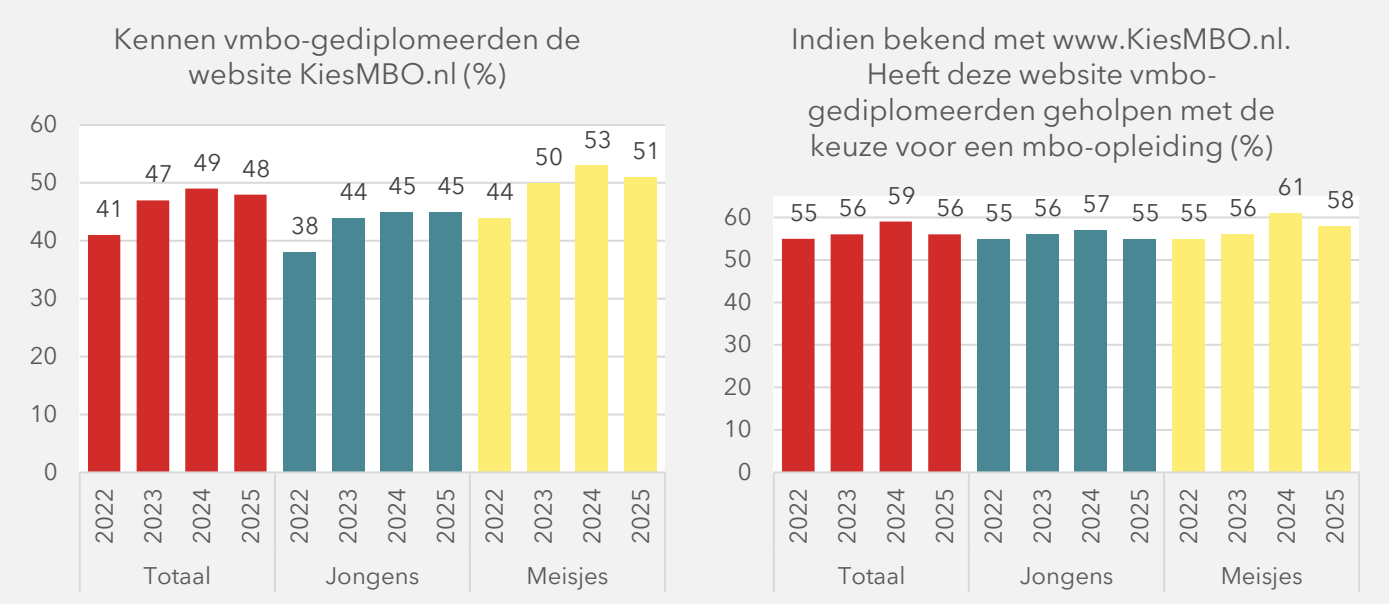
Instellingen die enigszins achterlopen op schema geven vooral aan dat de ontwikkeling wisselt per niveau of dat ze al wel vooruitgang zien, maar nog niet voldoende. Instellingen die sterk achterlopen op schema geven onder andere aan dat er wijzigingen zijn geweest in de structuur van de instelling of dat nader onderzoek nodig is om erachter te komen waarom zoveel studenten neutraal kiezen bij deze vraag.

Tien instellingen hebben aangegeven aanpassing nodig te vinden. Genoemde aanpassingen zijn onder andere plannen voor meer inzet op LOB, zoals een nieuwe visie en nieuwe modules, maar ook meer aandacht voor dataverzameling en voor versnelling, concretisering en differentiatie van de LOB-aanpak.

KiesMBO

Naast begeleiding vanuit de instelling kan ook toegankelijke informatie over opleidingen en arbeidsmarktperspectieven bijdragen aan een weloverwogen studiekeuze. KiesMBO.nl is één van de instrumenten die hiervoor worden ingezet. We zien in Figuur 2.3 dat de stijging in de bekendheid van KiesMBO van de afgelopen jaren niet heeft doorgezet in 2025 (linker paneel). Ongeveer de helft van de ondervraagde vmbo-gediplomeerden is bekend met KiesMBO, waarbij meisjes er iets vaker bekend mee zijn dan jongens. Ook zien we dat de stijging in de mate waarin KiesMBO heeft geholpen met de keuze voor een mbo-opleiding niet heeft doorgezet (rechter paneel).

Figuur 2.3 De bekendheid van KiesMBO en de ervaren hulp bij de opleidingskeuze nemen in 2025 niet verder toe



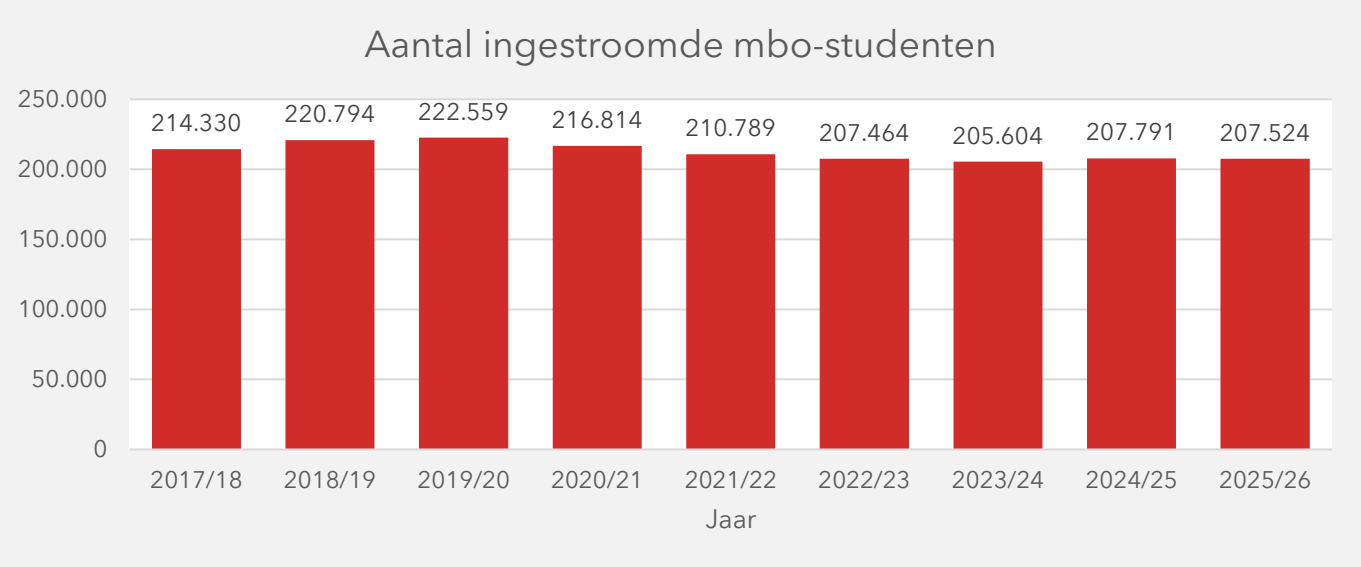
Bron: SVO CBS (2026), bewerking SEO

2.3.2 Keuze voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven

Een weloverwogen studiekeuze hoeft niet te leiden tot meer instroom in opleidingen waarnaar vanuit maatschappelijke opgaven veel vraag bestaat. Daarom kijken we vervolgens of binnen de mbo-instroom een verschuiving zichtbaar is richting opleidingen die instellingen hebben aangemerkt als nodig voor maatschappelijke opgaven. Deze analyse laat niet zien of studenten binnen het volledige mbo-aanbod vaker kiezen voor opleidingen met een relatief gunstig arbeidsmarktperspectief.

Voor de interpretatie van de ontwikkeling in opleidingen voor maatschappelijke opgaven is eerst van belang hoe de totale mbo-instroom en de samenstelling daarvan zich ontwikkelen. In studiejaar 2025/26 stroomden bijna 208 duizend studenten in het mbo in (Figuur 2.4). Dat is ongeveer evenveel als een jaar eerder en ook ongeveer gelijk aan het niveau in het startjaar van de Werkagenda. De totale instroom is daarmee de afgelopen jaren relatief stabiel, na een daling ten opzichte van de jaren vóór 2022/23.

Figuur 2.4 De instroom ligt in 2025/26 ongeveer op hetzelfde niveau als het jaar ervoor



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Achter deze stabiele totale instroom verandert de samenstelling wel. We zien daarbij het volgende:

- **De nieuwe instroom ligt hoger en de geswitchte instroom lager dan in het startjaar**. Ten opzichte van 2024/25 zijn de veranderingen beperkt: de nieuwe instroom daalt licht en de geswitchte instroom stijgt licht.
- **De instroom verschuift naar lagere niveaus**. De instroom op niveau 4 neemt verder af, terwijl die op entree en niveau 2 toeneemt. Ook op niveau 3 ligt de instroom lager dan in het startjaar.
- **De instroom van eerstegeneratiemigranten neemt duidelijk toe**. Sinds 2022/23 steeg deze groep van ongeveer 26 duizend naar 32 duizend instromers. Over een langere periode is de stijging nog groter. Tegelijkertijd nam de instroom van studenten zonder migratieachtergrond af.
- **Binnen de groep eerstegeneratiemigranten groeit vooral de instroom van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond**. Ook heeft een groter deel voorafgaand aan het mbo in het Nederlandse voortgezet onderwijs gezeten. Daarbij valt vooral de groei op van studenten met een vooropleiding die als 'brugjaar' staat geregistreerd, wat vermoedelijk veelal nieuwkomersonderwijs betreft.
- **Naar leerweg en opleidingsrichting zijn de veranderingen beperkter**. De bol-instroom daalt licht en de bbl-instroom stijgt licht. Ten opzichte van 2019/20 is alleen bij entree en Specialistisch vakmanschap sprake van een hogere instroom.

De bijbehorende uitsplitsingen naar type instroom, leerweg, niveau, migratieachtergrond, opleidingsrichting en instellingstype zijn opgenomen in Bijlage C.

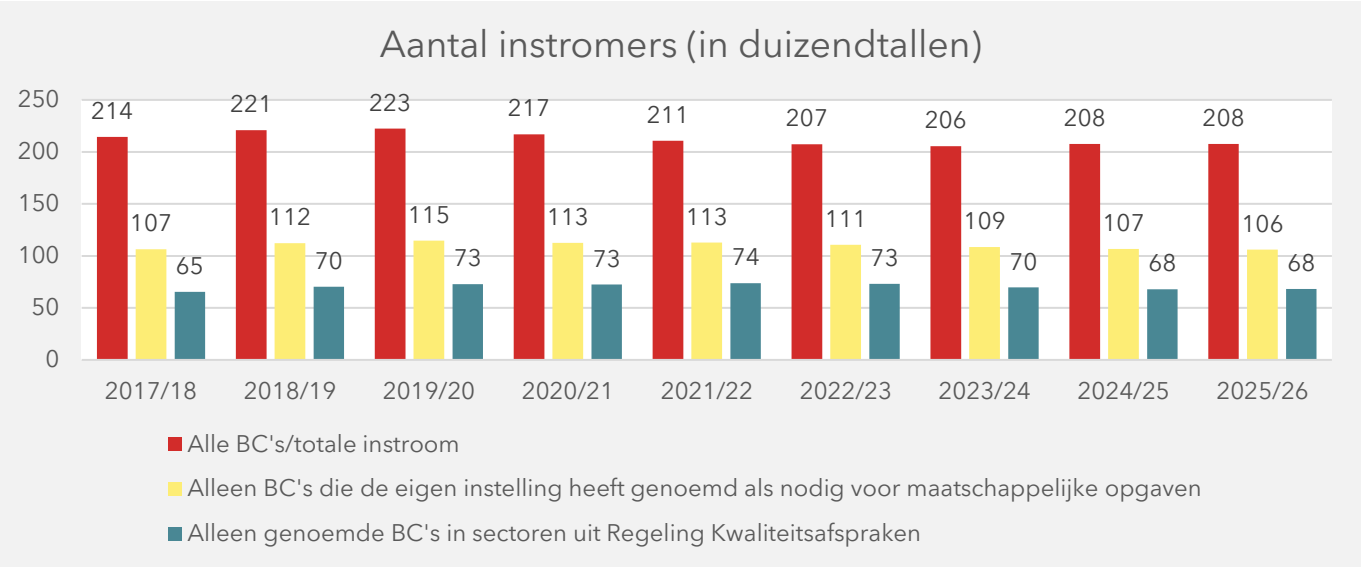
Instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven

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

Instellingen moesten op het niveau van beroepsopleidingscodes (BC's) aangeven om welke beroepen het gaat.[6] Expliciet is in de Regeling Kwaliteitsafspraken genoemd dat instellingen zich moesten beperken tot beroepen in de bovengenoemde sectoren. Hieronder laten we zien wat de ontwikkeling is in de instroom (en later de gediplomeerde uitstroom) in deze opleidingen. Dit doen we zowel voor alle opleidingen die instellingen zelf hebben geselecteerd, als voor een selectie van deze opleidingen die naar ons oordeel behoren tot de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken worden genoemd.[7] Bijlage C laat per beroepsopleidingscode zien welke opleidingen instellingen hebben geselecteerd en welke daarvan wij binnen de genoemde sectoren plaatsen. Zo vallen onder meer Make-up Art en AV-productie buiten onze beperktere selectie.

De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven is ten opzichte van vorig studiejaar stabiel (zie Figuur 2.5), maar ligt lager dan in het startjaar van de Werkagenda. Sinds 2022/23 is de instroom in de door instellingen geselecteerde opleidingen met ongeveer vijfduizend studenten afgenomen. Omdat de totale mbo-instroom in dezelfde periode ongeveer stabiel bleef, is ook het aandeel studenten dat voor deze opleidingen kiest afgenomen.

Figuur 2.5 De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven is afgenomen ten opzichte van het startjaar



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het aandeel instromers in alle door instellingen geselecteerde opleidingen daalde sinds 2022/23 van ongeveer 53 naar 51 procent. Voor de beperktere selectie binnen de sectoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken daalde het aandeel van ongeveer 35 naar 33 procent (zie Figuur B.8 in de bijlage).

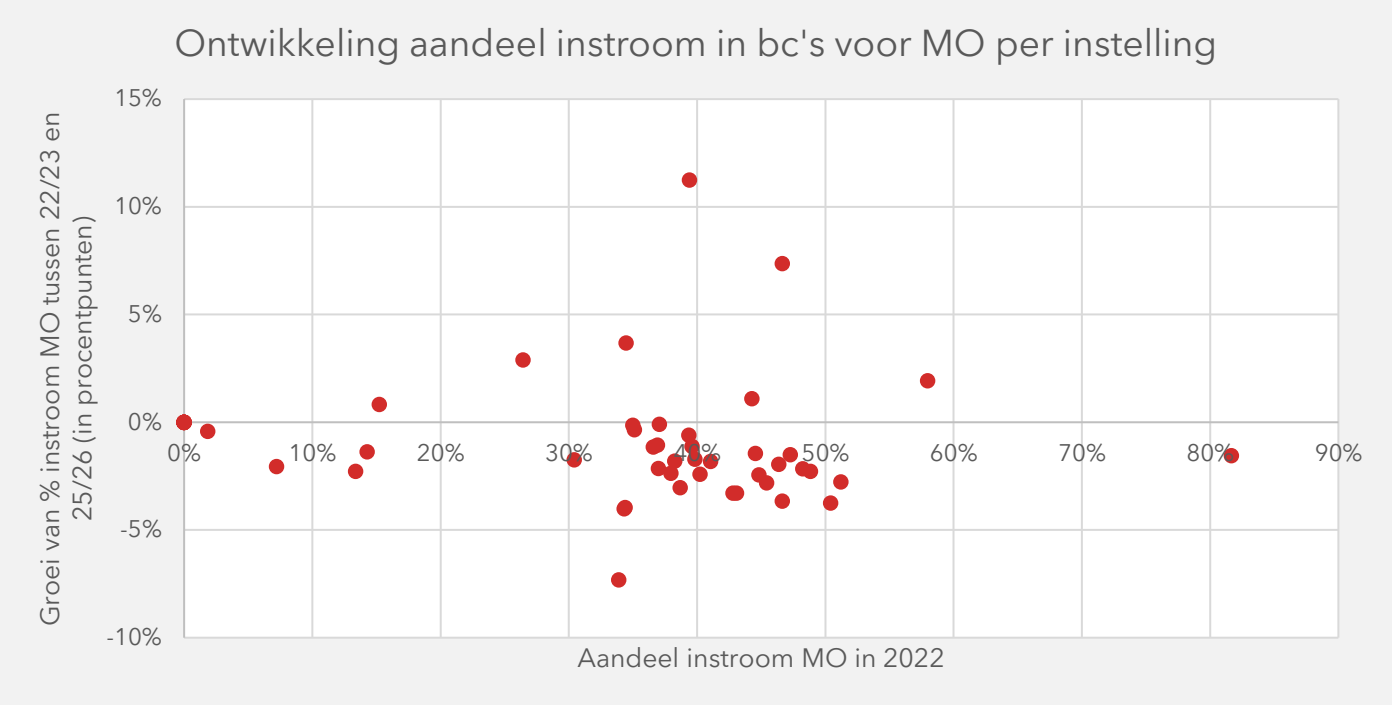
Om te onderzoeken hoe wijdverspreid deze daling is, bekijken we de instroom per mbo-instelling. Daarvoor zetten we in Figuur 2.6 per instelling het aandeel instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven af tegen de groei bij die instelling tussen 2022/23 en 2025/26. Op de x-as staat het aandeel instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven in startjaar 2022/23 en op de y-as de groei in dit aandeel sinds het startjaar. Instellingen met een groei in de instroom staan daardoor als punt in het bovenste vlak, boven de x-as. Instellingen onder de x-

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

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

as hebben juist een krimp van de instroom. Bij 6 van de 51 instellingen is het aandeel instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven sinds het startjaar toegenomen (veelal kleine mbo-instellingen). De ontwikkeling verschilt naar mbo-niveau. Wanneer we de niveaus afzonderlijk bekijken, zien we bijvoorbeeld op niveau 2, 3 en 4 bij meer instellingen een toename van het aandeel instromers in opleidingen voor maatschappelijke opgaven dan wanneer we alle niveaus samen bekijken. Ontwikkelingen op andere niveaus en verschuivingen in de instroom tussen niveaus kunnen ervoor zorgen dat het totaalbeeld minder gunstig is.

Figuur 2.6 Bij de meeste instellingen neemt de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven de afgelopen jaren af



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Uit een regressieanalyse blijkt dat vooral instellingsgrootte en regio samenhangen met de ontwikkeling.[8] Kleine instellingen weten de instroom gemiddeld beter op peil te houden of te vergroten dan grote instellingen. Ook instellingen in Oost-Nederland laten gemiddeld een gunstiger ontwikkeling zien dan instellingen in Noord- en West-Nederland. Voor de overige onderzochte instellingskenmerken is het beeld minder eenduidig (zie Tabel B.1 in de bijlage).

Ook tussen groepen studenten bestaan verschillen in de keuze voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.[9] Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in zorgopleidingen en stromen dus vaker in deze opleidingen in. Ook studenten ouder dan 18 jaar stromen vaker in. Eerste-generatiemigranten doen dat juist minder

8 Zes instellingskenmerken zijn onderzocht: de soort en grootte van de instelling, de regio, de stedelijkheidsgraad, de gemeentesoort (G4, G40 en rest), wel/geen krimpregio en de typologie-indeling (hoge startwaarden en beperkte ruimte voor verbetering, lagere startwaarden en grote stappen vooruit, lage startwaarden en kleinere stappen vooruit, gemiddelde startwaarden en grote stappen vooruit, gemiddelde startwaarden en kleinere stappen vooruit, en overig).

9 Vier achtergrondkenmerken van studenten zijn onderzocht met een regressieanalyse: geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en sociaaleconomische status (SES).

vaak dan studenten zonder migratieachtergrond. Ook studenten met een hogere SES-score kiezen gemiddeld minder vaak voor deze opleidingen (zie Tabel B.2 in de bijlage).

Reflectie van instellingen op de voortgang op basis van de e-fileverantwoording

De meeste instellingen beoordelen de ontwikkeling van de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven desondanks als op schema (33 instellingen, 65 procent). Twee instellingen (4 procent) geven aan enigszins voor te lopen, elf (22 procent) enigszins achter en vier (8 procent) veel achter. De twee instellingen die aangeven enigszins voor te lopen, hebben allebei qua aandeel instroom een positieve ontwikkeling doorgemaakt.

Het zelfoordeel komt maar beperkt overeen met de feitelijke ontwikkeling. Een meerderheid van de instellingen die zichzelf op schema beoordeelt, laat een daling zien in zowel de absolute instroom als het aandeel instromers. Instellingen beoordelen een minder gunstige ontwikkeling van het aandeel instromers soms toch als op schema, bijvoorbeeld omdat zij deze bezien in de context van krimpende studentenaantallen of meer gewicht geven aan gunstige ontwikkelingen in bijvoorbeeld het aandeel switchers. Instellingen die achterlopen wijzen als oorzaak op achterblijvende belangstelling voor specifieke sectoren, met name zorg en techniek.

Zeven instellingen (14 procent) geven aan dat bijstelling nodig is. Genoemde aanpassingen richten zich vooral op LOB en voorlichting, gerichtere werving, samenwerking met werkgevers en meer datagedreven sturing. Sommige instellingen voeren daarnaast aanpassingen in beleid, afbakening of streefwaarden door zonder dit formeel als bijstelling aan te merken. Daarmee zijn er in feite meer dan zeven instellingen waarbij een bijstelling nodig is.

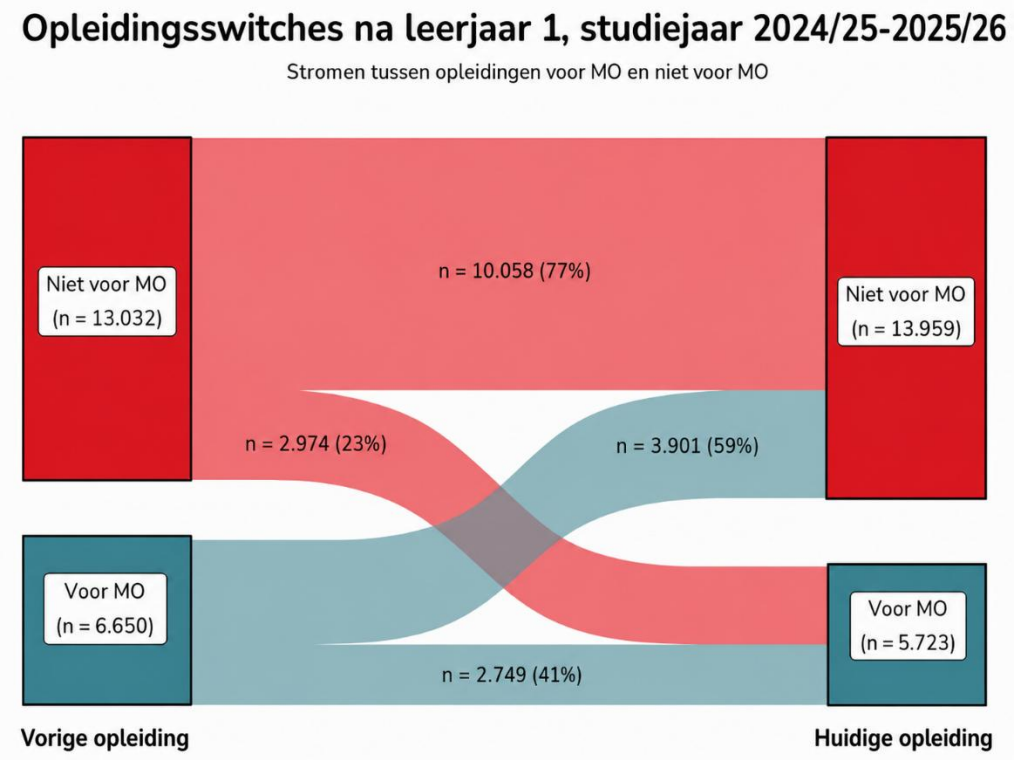
2.3.3 Studieswitch naar en uit opleidingen voor maatschappelijke opgaven

De oorspronkelijke opleidingskeuze is niet het enige moment waarop studenten in een opleiding voor maatschappelijke opgaven terecht kunnen komen. Ook studieswitch kan de verdeling van studenten over opleidingen veranderen. Daarom bekijken we of studenten per saldo vaker naar deze opleidingen toe of juist ervan weg switchen.

Uit Figuur 2.7 blijkt dat meer studenten na leerjaar 1 uit opleidingen voor maatschappelijke opgaven switchen dan er vanuit andere opleidingen instromen.[10] Van de studenten die vanuit een opleiding voor maatschappelijke opgaven van opleiding wisselen, gaat 59 procent naar een opleiding die niet tot deze groep behoort. Omgekeerd kiest 23 procent van de switchers uit andere opleidingen voor een opleiding die nodig is voor maatschappelijke opgaven. Studieswitch leidt daarmee per saldo niet tot extra instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven, maar juist tot een verdere afname van het aantal studenten in deze opleidingen.

10 We richten ons op switch na leerjaar 1 omdat switch vooral plaatsvindt na dat leerjaar en de data voor de verdiepende analyse onder de figuur voor leerjaar 1 het volledigst zijn. De conclusies veranderen nauwelijks als we switch na latere leerjaren ook meetellen.

Figuur 2.7 Studenten switchen vooral van opleidingen voor maatschappelijke opgaven naar andere opleidingen



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De opleiding Pedagogisch werk is een belangrijke bestemming voor studieswitchers uit opleidingen die niet tot de maatschappelijke opgaven behoren. Veel studenten stappen vanuit Business Services over naar Pedagogisch werk en naar andere opleidingen in de zorg en het sociaal domein. Beide zijn grote mbo-opleidingen, wat de hoge aantallen switchers mede kan verklaren. Omgekeerd stappen ook veel studenten vanuit Pedagogisch werk over naar opleidingen die niet tot de maatschappelijke opgaven behoren.

2.3.4 Van instroom naar diploma

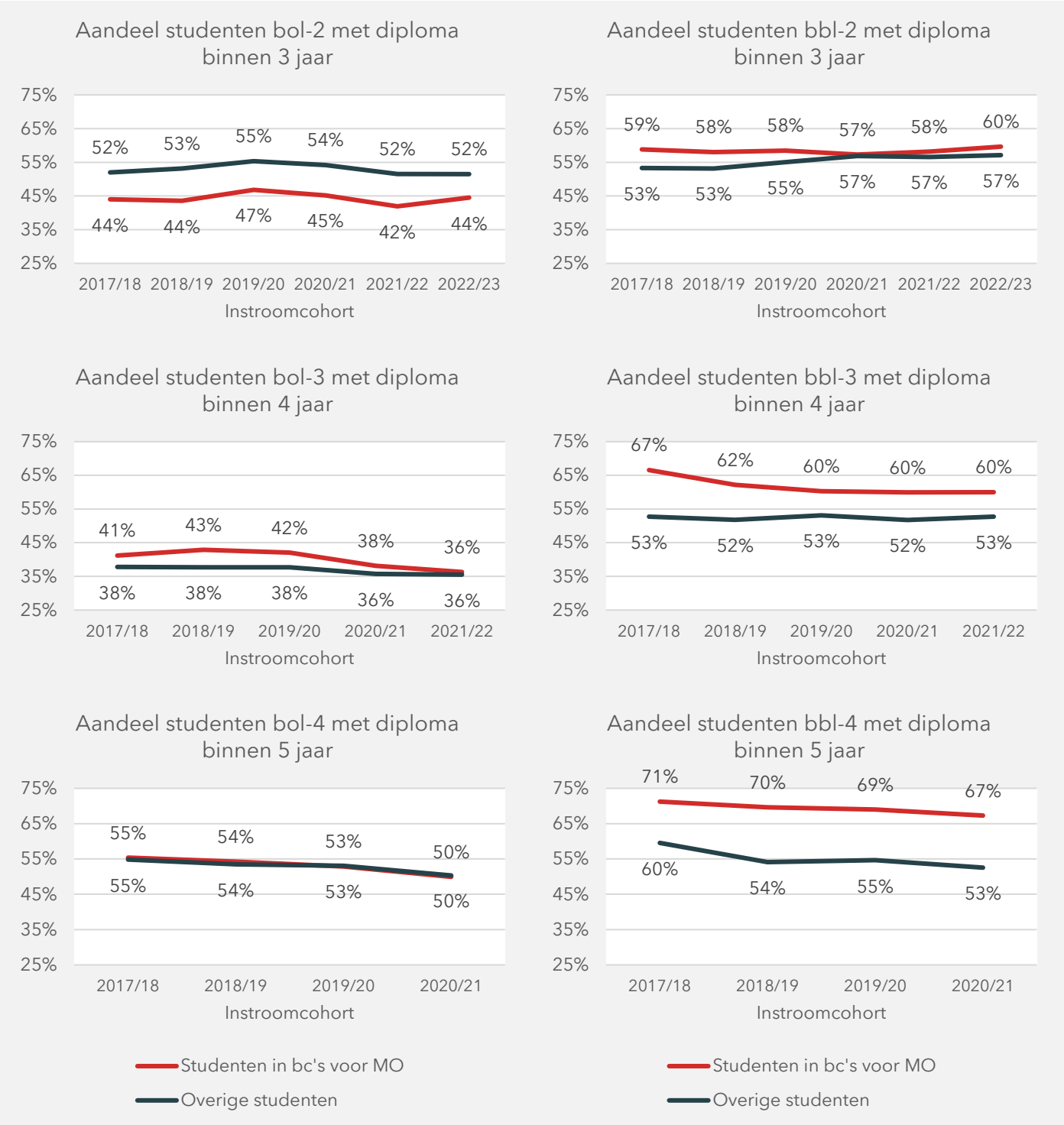
Een daling van de instroom hoeft niet één-op-één te leiden tot een daling van het aantal gediplomeerden. Daarvoor is ook van belang welk deel van de ingestroomde studenten de opleiding succesvol afrondt. Daarom vergelijken we het studiesucces in opleidingen voor maatschappelijke opgaven met het studiesucces in andere opleidingen.

Het studiesucces blijkt sterk te verschillen naar niveau en leerweg (zie 0). Vooral binnen bbl-3 en bbl-4 behalen studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven vaker binnen de nominale studieduur plus één jaar hun diploma dan studenten in andere opleidingen. Bij bbl-4 is dit verschil het grootst. Bij bol-2 zien we juist het tegenovergestelde: daar ligt het studiesucces lager in opleidingen voor maatschappelijke opgaven. Bij bol-4 zijn de verschillen beperkt.[11] Deze analyse brengt verschillen in studiesucces in kaart, maar biedt geen verklaring voor het ontstaan ervan.

[11] De verschillen bij bbl-studenten lijken niet samen te hangen met de leeftijd van de studenten. Zowel bij studenten van 25 jaar of ouder als bij studenten jonger dan 25 jaar geldt dat studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven vaker hun diploma halen binnen de nominale studieduur plus één jaar.

We zien echter ook dat op niveau 3 en 4 het studiesucces is gedaald onder studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven. Op niveau 4 zien we die daling ook bij studenten in andere opleidingen, maar op niveau 3 is dat minder zichtbaar. Het beeld over studiesucces is dus genuanceerd.

Figuur 2.8 Bbl-studenten behalen in opleidingen voor maatschappelijke opgaven vaker een diploma binnen de nominale studieduur plus één jaar

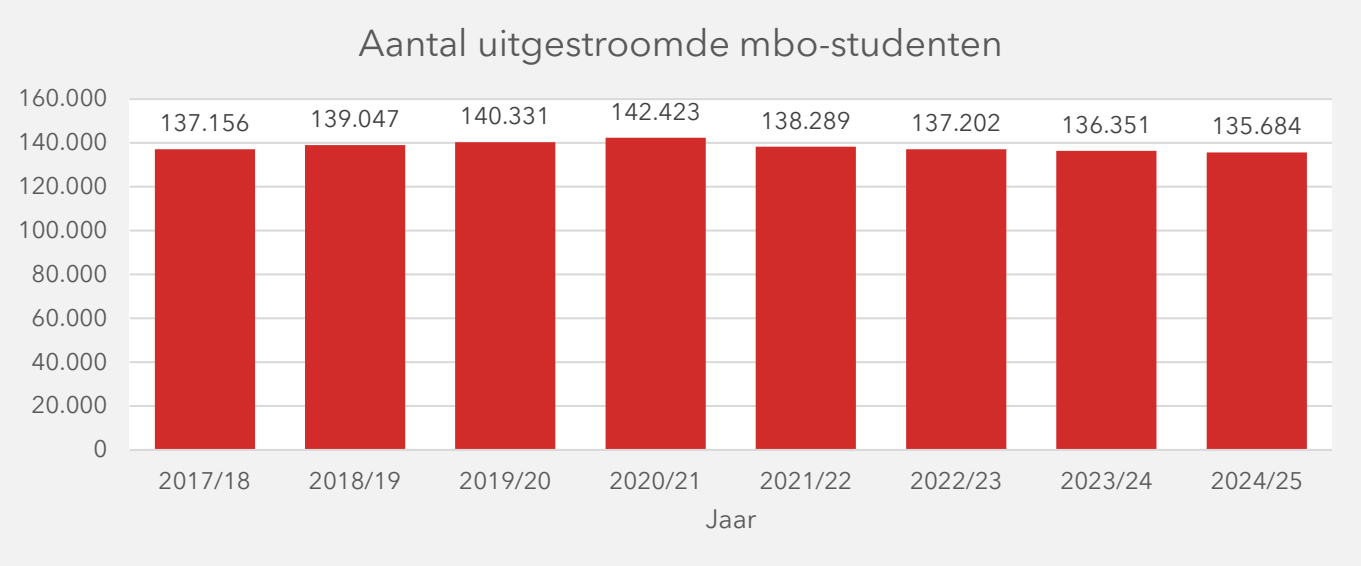


Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tegenover de dalende instroom staat een relatief hoog studiesucces bij bbl-3 en bbl-4: studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven behalen daar vaker tijdig hun diploma dan studenten in andere opleidingen. Wel is dit studiesucces de afgelopen jaren afgenomen.

Uiteindelijk is voor de maatschappelijke opgaven vooral van belang hoeveel studenten met een diploma uitstromen. De totale gediplomeerde uitstroom uit het mbo neemt de laatste jaren licht af (zie Figuur 2.9). Deze daling komt vooral voor rekening van bol en van niveau 3 en 4 (zie Figuur B.9 en Figuur B.10 in de bijlage).

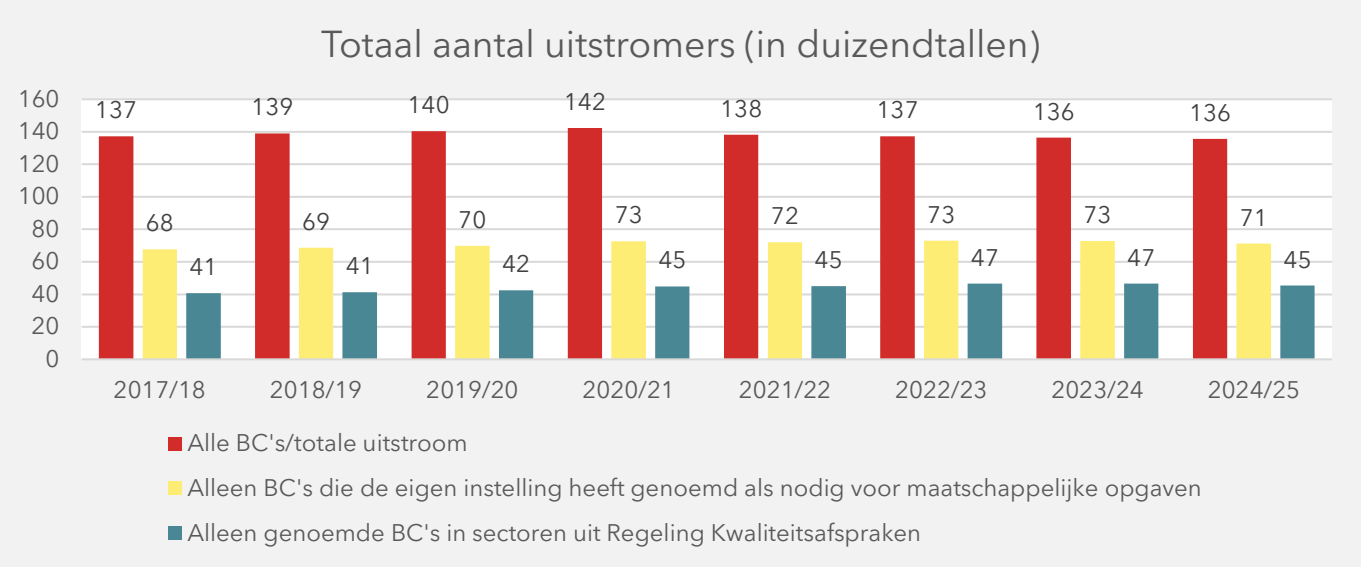
Figuur 2.9 De gediplomeerde uitstroom uit het mbo neemt verder af



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Ook de gediplomeerde uitstroom uit opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven daalt (zie Figuur 2.10). In 2024/25 lag de uitstroom ongeveer tweeduizend studenten lager dan een jaar eerder. Als aandeel van de totale gediplomeerde uitstroom blijft de uitstroom uit deze opleidingen de laatste jaren wel relatief stabiel (zie Figuur B.11 in de bijlage).

Figuur 2.10 De gediplomeerde uitstroom vanuit opleidingen voor maatschappelijke opgaven daalt



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Reflectie van instellingen op de voortgang op basis van de e-fileverantwoording

De meeste instellingen beoordelen de ontwikkeling van de gediplomeerde uitstroom als op schema (32 instellingen, 63 procent), hoewel bij een kwart van deze instellingen de gediplomeerde uitstroom uit deze opleidingen is afgenomen. Vier instellingen geven aan enigszins voor te lopen op schema, twaalf (24 procent) enigszins achter te lopen en twee (4 procent) sterk achter te lopen. Geen enkele instelling geeft aan veel voor op schema te liggen. Wel geldt voor veel instellingen dat ze geen streefwaarde rapporteren voor deze indicator.

Instellingen die zichzelf op schema beoordelen, wijzen vooral op een stabiel of stijgend aandeel gediplomeerden, ook wanneer het absolute aantal afneemt. Veel instellingen zien dalingen van de uitstroom als een logisch gevolg van demografische krimp, kleinere instroomcohorten of normale schommelingen tussen cohorten. Daarbij wordt regelmatig een keteneffect genoemd: een lagere instroom in eerdere jaren leidt enkele jaren later tot minder gediplomeerden. Ook kan een instelling achter op schema liggen terwijl de ontwikkeling wel positief is, omdat de streefwaarde nog niet is bereikt. De instellingen die enigszins voorlopen wijzen onder meer op een meerjarige stijgende lijn, goede scores ten opzichte van landelijke of regionale cijfers en stabiele prestaties in een context van krimp. Dit beeld wordt deels door de cijfers ondersteund: de twee grootste absolute stijgers behoren tot deze groep.

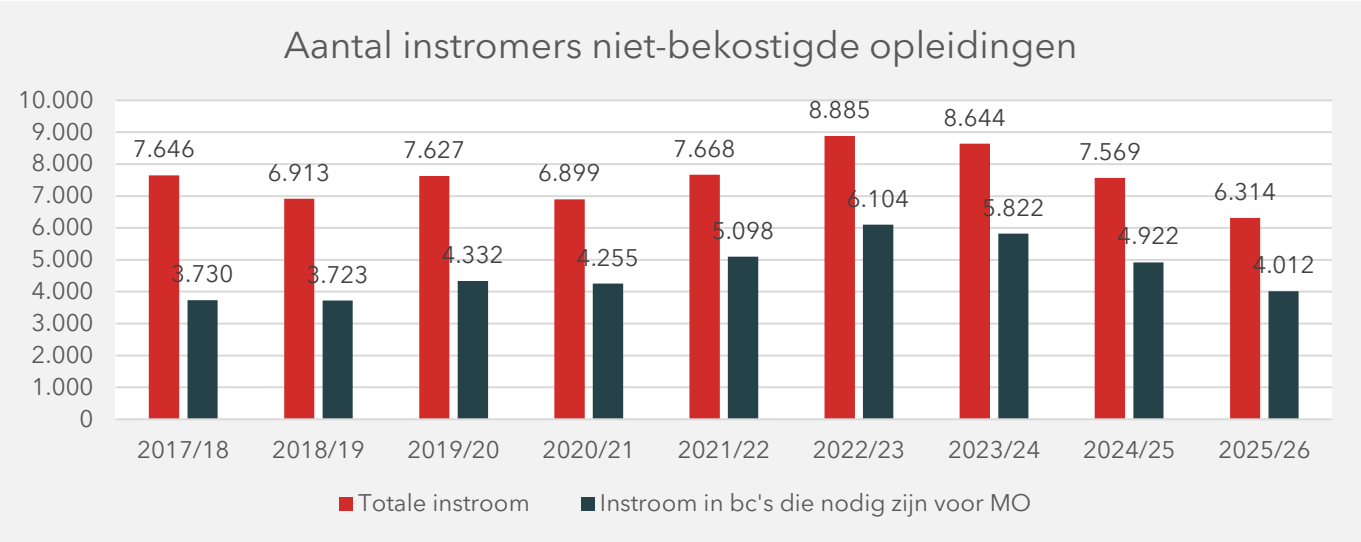
Vijf instellingen (10 procent) geven aan dat bijstelling nodig is. Genoemde aanpassingen richten zich vooral op LOB en begeleiding, studiesucces en diplomarendement, samenwerking met werkgevers en gerichtere monitoring. Volgens één instelling moet de LOB-aanpak versterkt worden op het gebied van loopbaansturing en werkexploratie, zodat studenten niet alleen instromen in een passende opleiding maar ook gericht doorstromen naar kansrijke beroepen. Een andere instelling wil de implementatie van de LOB-aanpak versnellen, met een snellere en bredere toepassing van het LOB-kader, materialen en pilots in alle opleidingen. Om het studiesucces en diplomarendement te verbeteren wil één instelling de begeleiding, vroegsignalering en maatwerk intensiveren, met name voor kwetsbare groepen. Een andere instelling wil de monitoring van studiesucces per opleiding aanscherpen, zodat er eerder ingegrepen kan worden waar diplomarendement achterblijft.

2.3.5 Aanvullend beeld: niet-bekostigd onderwijs

De voorgaande analyses hebben betrekking op studenten in bekostigde opleidingen. Ook via niet-bekostigde mbo-opleidingen worden echter studenten opgeleid voor maatschappelijke opgaven. De omvang hiervan is veel kleiner, maar het vormt wel een aanvullende route.

De instroom in niet-bekostigde opleidingen is sinds 2022/23 sterk afgenomen (zie Figuur 2.11). In dat studiejaar ging het om bijna 8.900 instromers; in 2025/26 waren dat er nog ruim 6.300. Ook de instroom in opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven daalde, van ongeveer 6.100 naar ongeveer 4.000 studenten. De instroom bij niet-bekostigde opleidingen is ongeveer gelijk aan 6 procent van de instroom in bekostigde opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.

Figuur 2.11 De instroom in niet-bekostigde opleidingen neemt af

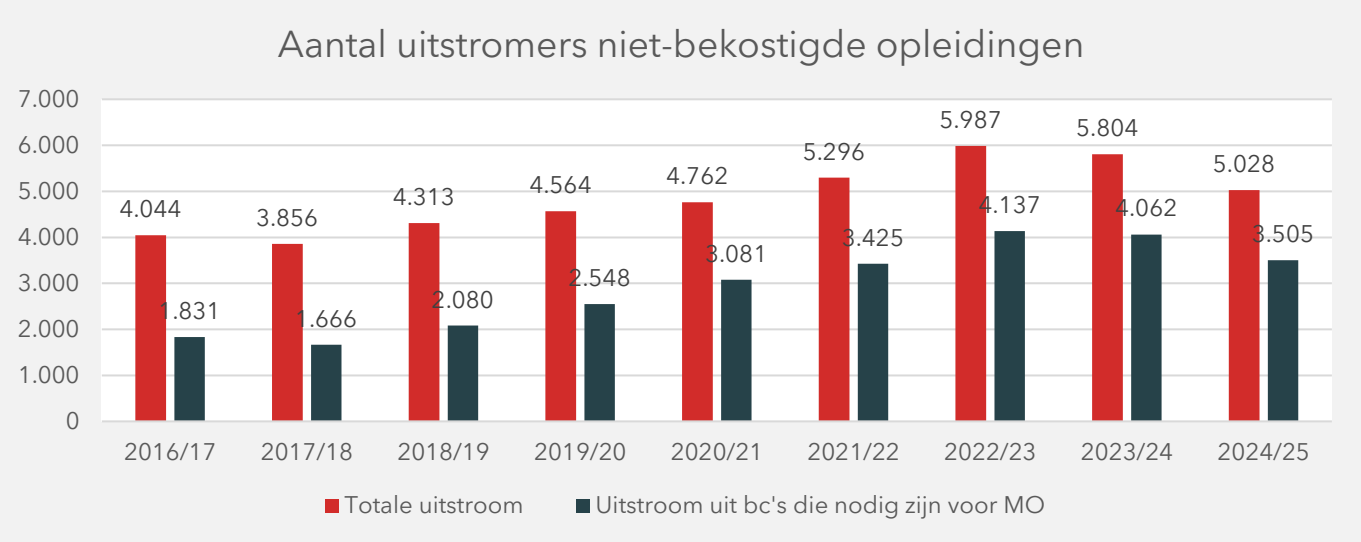


Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Als aandeel van de totale niet-bekostigde instroom blijft de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven wel relatief hoog. In 2025/26 ging het om ongeveer 64 procent, tegenover 49 procent in 2017/18 (zie Figuur B.12 in de bijlage). Dat aandeel ligt aanzienlijk hoger dan bij bekostigde instellingen. Deze vergelijking vraagt echter om voorzichtigheid: niet-bekostigde instellingen richten zich op een beperkter deel van het opleidingenspectrum en hebben niet dezelfde brede publieke opdracht als bekostigde instellingen. Het hogere aandeel weerspiegelt daarmee ook verschillen in opleidingsaanbod.

Ook de gediplomeerde uitstroom uit niet-bekostigde opleidingen neemt af, maar minder sterk dan de instroom (zie Figuur 2.12). Het aandeel gediplomeerden uit opleidingen voor maatschappelijke opgaven ligt bovendien relatief hoog, op ongeveer 70 procent van de totale uitstroom uit niet-bekostigde opleidingen (Figuur B.15 in de bijlage).

Figuur 2.12 De uitstroom vanuit niet-bekostigde opleidingen is ook gedaald



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

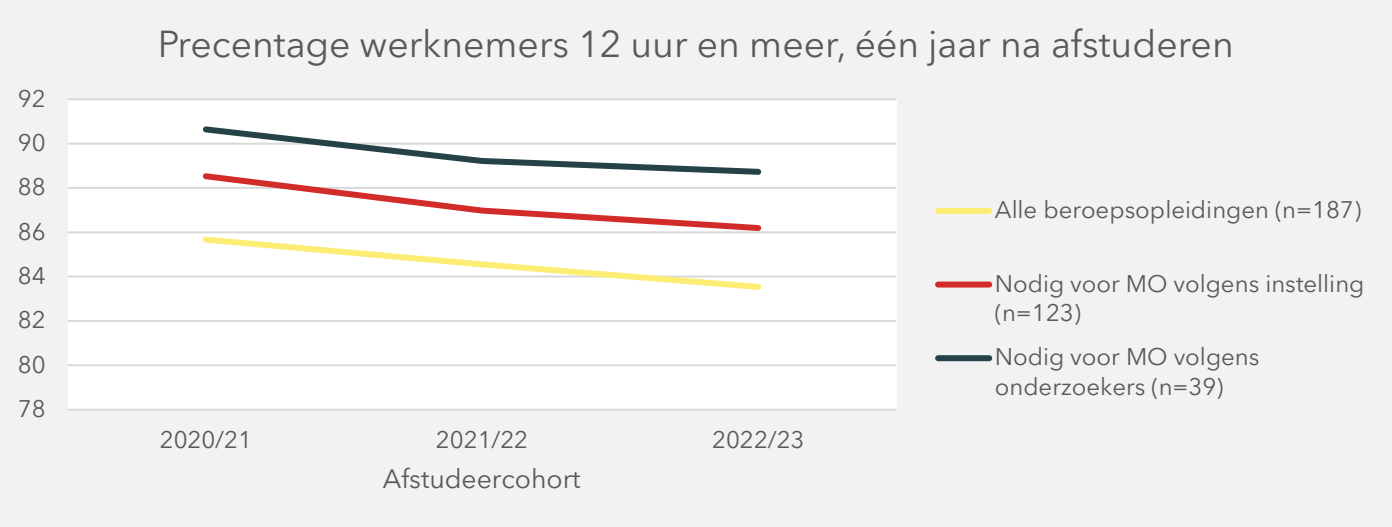
2.3.6 Duurzaam arbeidsmarktperspectief

Een keuze voor een opleiding die nodig is voor maatschappelijke opgaven is uiteindelijk vooral kansrijk wanneer die opleiding ook perspectief biedt op duurzaam werk. Daarom kijken we tot slot naar de arbeidsmarktpositie van gediplomeerden. We hebben alleen data over de overstap van gediplomeerden van bekostigde opleidingen.

We bekijken welk aandeel gediplomeerden één jaar na afstuderen werk heeft van substantiële omvang (twaalf uur per week of meer) en vergelijken opleidingen voor maatschappelijke opgaven met het mbo als geheel. Gediplomeerden uit opleidingen voor maatschappelijke opgaven hebben gemiddeld een gunstiger arbeidsmarktpositie dan mbo-gediplomeerden als geheel (Figuur 2.13). Tegelijkertijd neemt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bij alle onderscheiden groepen af. De verruiming van de arbeidsmarkt kan hierbij een rol spelen.[12] De daling doet zich echter binnen alle onderscheiden niveaus en leerwegen voor en komt dus niet uitsluitend door verschuivingen tussen deze groepen. De omvang van de daling verschilt tussen de groepen: bij bol-studenten is de daling bijvoorbeeld sterker dan bij bbl-studenten.

12 Het werkloosheidspercentage was op zijn laagst 3,2 procent (april 2022), maar ligt inmiddels rond de 4 procent (augustus 2026). Bron: CBS Statline, werkloosheid per maand.

Figuur 2.13 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt neemt bij alle opleidingen af



Noot: Alleen gediplomeerde uitstromers zijn meegenomen in de figuur. "Nodig voor MO volgens instelling" omvat alle beroepsopleidingscodes die instellingen hebben aangemerkt als nodig voor maatschappelijke opgaven in de regio. "Nodig voor MO volgens onderzoekers" omvat alleen de beroepsopleidingscodes binnen de in de Regeling Kwaliteitsafspraken genoemde sectoren: woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie.

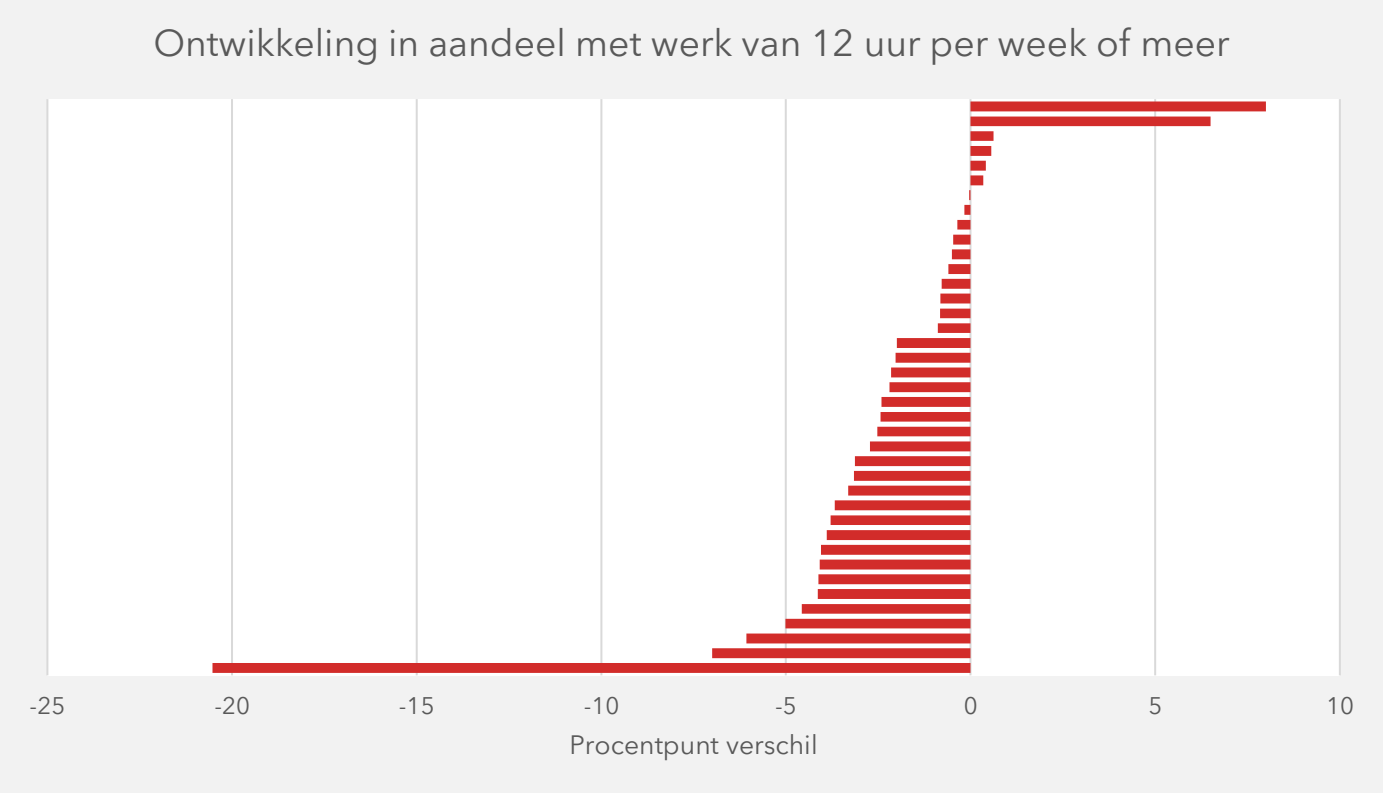
Bron: CBS-tabellen Aansluiting opleiding en werk mbo-gediplomeerden, bewerking SEO (2026)

Ook per instelling is bij de meerderheid een daling van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zichtbaar (zie Figuur 2.14). Dit hangt naar verwachting samen met de langzame verruiming van de arbeidsmarkt.[13] Zes instellingen noteren een stijging, waarvan de grootste twee stijgers slechts twee tot vier beroepsopleidingen hebben die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Dat maakt dat uitschieters sneller mogelijk zijn. De twee grootste dalers hebben bijvoorbeeld maar één of twee beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.

Er is geen samenhang tussen de startpositie van de instellingen en de ontwikkeling die ze doormaken. Met andere woorden: het is niet zo dat degenen met lage startwaarden relatief de meeste groei laten zien (of in dit geval minder achteruitgang).

13 Zie voetnoot 12.

Figuur 2.14 De meeste instellingen laten een daling zien in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt tussen 2022 en 2024



Noot: De figuur toont de verandering in het aandeel gediplomeerden dat één jaar na afstuderen minstens twaalf uur per week werkt, tussen de afstudeercohorten 2020/21 en 2022/23.
Bron: CBS-tabellen Aansluiting opleiding en werk mbo-gediplomeerden, bewerking SEO (2026)

Reflectie van instellingen op de voortgang op basis van de e-file verantwoording

De meeste instellingen beoordelen de ontwikkeling van het arbeidsmarktrendement als op schema (29 instellingen, 57 procent). Dit positieve zelfoordeel moet voorzichtig worden geïnterpreteerd. Instellingen hanteren verschillende uitgangspunten: waar de ene instelling het oordeel baseert op een vooraf vastgestelde streefwaarde, verwijst een andere naar stabiliteit, een hoog absoluut niveau of een gunstige positie ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Dit zien we dan ook terug in de daadwerkelijke ontwikkeling binnen deze groep (met diverse kenmerken), die loopt van +8 procentpunt tot –4,5 procentpunt. Verder oordelen 13 instellingen (25 procent) dat de voortgang achterloopt op schema, drie instellingen (6 procent) oordelen voor te lopen, en zes instellingen (12 procent) hebben geen antwoord gegeven. De instellingen die een positieve ontwikkeling hebben laten zien, zijn niet de instellingen die hebben aangegeven voor te lopen op schema.

In de toelichtingen worden dalingen vooral in verband gebracht met externe arbeidsmarktontwikkelingen, doorstroom naar vervolgonderwijs en verschillen tussen sectoren, opleidingen en leerwegen. Deze verklaringen zijn meestal niet nader onderzocht. Ook wordt regelmatig gewezen op beperkingen in de actualiteit, afbakening en zeggingskracht van de gegevens. Uit de toelichtingen van de stijgers uit Figuur 2.14 is ook geen duidelijk patroon te destilleren. Op basis van de toelichtingen kan daarom niet worden vastgesteld in hoeverre de ontwikkeling het gevolg is van het gevoerde instellingsbeleid.

Vier instellingen hebben aangegeven aanpassing nodig te vinden. Dat komt aan de ene kant door inhoudelijke overwegingen, zoals het opnieuw beoordelen van de lijst met opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en aansluiten bij ontwikkelingen in het werkveld. Eén instelling geeft aan meer te willen investeren in tekortsectoren om het onderwijs te versterken. Aan de andere kant hebben instellingen behoefte aan nadere analyse om vast te stellen waar extra arbeidsmarktvoorbereiding en nazorg nodig zijn, of willen zij meer datagedreven werken.

Tevredenheid werkgevers beroepsvaardigheden

SBB voert tweejaarlijks onderzoek uit naar de tevredenheid van werkgevers over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Vorig jaar is de meest recente meting uitgekomen (SBB, 2025). Deze resultaten zijn besproken in de vorige voortgangsrapportage. In de volgende voortgangsrapportage kunnen we rapporteren over de volgende meting van het onderzoek van SBB.

Transparantie bij- en omscholing

Doelstelling 2.1 bevat daarnaast de ambitie om bij- en omscholingsmogelijkheden transparanter te maken voor werkenden, werkzoekenden en professionals. Voor dit onderdeel is binnen de monitor geen afzonderlijke kernindicator beschikbaar. In Hoofdstuk 4 bespreken we wel de ontwikkeling van het aanbod en gebruik van verschillende vormen van bij- en omscholing.

2.4 Samenhang tussen de ontwikkelingen en de inzet van instellingen

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

- het percentage studenten dat tevreden is met hulp van school bij keuze verder leren of werken;
- het aandeel van de instroom dat heeft gekozen voor een opleiding (bc) nodig voor maatschappelijke opgaven;
- het aandeel van de gediplomeerde uitstroom dat afstudeert in zo'n opleiding.

We hebben gekeken naar de samenhang tussen de ontwikkeling van instellingen op deze indicatoren en de ingezette maatregelen, het aantal maatregelen, het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling en de door de instelling ervaren progressie (of ze voor of achter lopen ten opzichte van hun eigen schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting voor deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 2.1 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Er is geen significante samenhang ($p<0,05$) gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling en het aantal maatregelen en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling ten opzichte van de begroting voor doelstelling 2.1 of over alle prioriteiten heen. Er is wel een significante samenhang gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling en de door de instellingen ingezette maatregelen:

- instellingen die niet alleen inzetten op bestaande maatregelen, maar ook op andere activiteiten binnen doelstelling 2.1 (zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van alumninetwerken, extra bedrijfsbezoeken en onderzoek naar de toepassing van een skillspaspoort), laten gemiddeld een iets gunstigere ontwikkeling zien in het aandeel instromers in opleidingen voor maatschappelijke opgaven.

2.5 Reflectie

Na twee volledige jaren is er eerste vooruitgang in de studiekeuzebegeleiding, maar blijven belangrijke uitkomsten achter. Halverwege de vierjarige periode waarin de kwaliteitsmiddelen worden ingezet, is nog geen brede beweging zichtbaar richting meer studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven en een betere overgang naar de arbeidsmarkt. De tevredenheid over de hulp bij studiekeuze neemt toe, maar de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven ligt lager dan bij de start. Ook het studiesucces binnen deze opleidingen en de arbeidsmarktintrede ontwikkelen zich ongunstig. Daarmee is de vooruitgang vooralsnog onvoldoende breed. Voor de resterende looptijd vraagt dit om gerichte aandacht voor zowel de opleidingskeuze als het succesvol afronden van de opleiding en de overgang naar werk.

- **De studiekeuzebegeleiding verbetert, maar nog niet bij alle instellingen en nog niet voldoende.** De tevredenheid neemt voor het eerst sinds 2020 toe, vooral op niveau 3 en 4, maar blijft met name op niveau 4 onder de gemiddelde streefwaarden. Ondanks de brede investeringen in LOB gaan instellingen met hoge startwaarden vaker achteruit, terwijl instellingen met lage startwaarden vaker vooruitgaan. Naast verbetering vraagt dus ook het vasthouden van een hoog niveau aandacht.
- **Er is nog geen verschuiving richting opleidingen voor maatschappelijke opgaven.** Sinds 2022/23 bleef de totale mbo-instroom ongeveer stabiel, maar daalde de instroom in de door instellingen geselecteerde opleidingen met ongeveer vijfduizend studenten. Binnen de beperktere selectie uit de Regeling Kwaliteitsafspraken daalde het aandeel van ongeveer 35 naar 33 procent. Ook studieswitch leidt per saldo tot minder studenten in deze opleidingen. De verschuiving naar entree en niveau 2 kan hierbij een rol spelen, maar ook op niveau 3 en 4 realiseert slechts een minderheid van de instellingen groei.
- **Ook het studiesucces en de arbeidsmarktintrede ontwikkelen zich ongunstig.** Het studiesucces in opleidingen voor maatschappelijke opgaven ligt bij bbl-3 en bbl-4 relatief hoog, maar is op niveau 3 en 4 gedaald. Ook de gediplomeerde uitstroom neemt in absolute aantallen af, al blijft het aandeel in de totale uitstroom stabiel. Daarnaast daalt bij alle onderscheiden niveaus en leerwegen het aandeel gediplomeerden met werk van minimaal twaalf uur per week één jaar na afstuderen. Deze combinatie is zorgelijk. Hierin spelen externe arbeidsmarktontwikkelingen een rol.
- **De aanzienlijke inzet gaat nog niet gepaard met brede verbetering.** Instellingen besteedden in 2024 en 2025 samen ongeveer 128 miljoen euro aan deze doelstelling en zetten breed in op LOB, voorlichting en regionale afstemming. De stijgende tevredenheid sluit aan bij de positieve effecten die instellingen noemen, maar de instroom en arbeidsmarktintrede verbeteren niet. Er is geen significante samenhang gevonden tussen het aantal maatregelen of de financiële inzet en de ontwikkeling van de kernindicatoren. Dit vraagt om scherper zicht op welke aanpak resultaat oplevert en waar bijsturing nodig is.

Veel instellingen beoordelen hun voortgang als op schema, ook bij dalende uitkomsten. Zij verwijzen onder meer naar krimp of een gunstig niveau ten opzichte van andere instellingen/de sector. Die context is relevant, maar neemt de verbeteropgave niet weg. Slechts zeven instellingen geven bij de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven expliciet aan dat bijstelling nodig is; bij het arbeidsmarktrendement zijn dat er vier. Hoewel ook andere instellingen aanpassingen beschrijven, roept dit de vraag op of de ongunstige ontwikkeling voldoende tot heroverweging van de aanpak leidt.

De kwaliteitsparagrafen in de jaarverslagen geven aanwijzingen dat demografische krimp instellingen aanzet tot intensievere regionale samenwerking. In meerdere krimpregio's werken mbo-instellingen aan portfolio-afstemming, gedeeld of flexibel opleidingsaanbod en het behoud van opleidingen waaraan de regionale

arbeidsmarkt behoefte heeft. Dalende studentenaantallen vergroten daar de urgentie om gezamenlijk keuzes te maken over het aanbod.

Deze voorbeelden laten zien hoe instellingen hun aanpak aanpassen aan regionale omstandigheden. Of de samenwerking ook leidt tot meer instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven, is op basis van de beschikbare informatie nog niet vast te stellen. Voor de resterende looptijd is het daarom relevant om naast de totstandkoming van samenwerkingsafspraken ook te volgen wat deze betekenen voor het opleidingsaanbod en de instroom.

3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact

Binnen het Stagepact is vooruitgang zichtbaar, maar het beeld blijft gemengd. De stagebegeleiding vanuit school is weliswaar verbeterd, maar blijft een aandachtspunt. Ook de beschikbaarheid van stageplaatsen, vooral in de zorg, het voorkomen van stagediscriminatie en stagevergoedingen vragen aandacht.

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

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

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

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:
- Paragraaf 1 bespreekt hoeveel er aan deze doelstelling is besteed door mbo-instellingen;
- Paragraaf 2 geeft weer welke maatregelen mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te realiseren en welke maatregelen zij het effectiefst achten. Instellingen hebben hierover gerapporteerd in de e-fileverantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de bestedingen en de door instellingen genomen maatregelen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 bevat een reflectie op de resultaten

3.1 Financiële inzet voor de doelstelling

In 2025 is er in totaal **47,4 miljoen euro** uitgegeven aan doelstelling 2.2. Daarvan kwam 42 miljoen euro uit kwaliteitsmiddelen (51 instellingen) en 5,5 miljoen euro uit overige middelen (13 instellingen). Daarmee liggen de totale uitgaven nipt lager dan in 2024, toen er 48,6 miljoen euro werd uitgegeven aan deze doelstelling.

Tabel 3.1 geeft weer welk deel van het totale voor doelstelling 2.2 begrote bedrag instellingen in 2024 en 2025 hebben uitgegeven.[14] Dit zijn de eerste twee jaar van de vierjarige periode waarin de middelen van de Werkagenda kunnen worden besteed. Ongeveer een derde van de instellingen heeft na deze twee jaar minder dan de helft van het begrote bedrag besteed. Een op de vijf instellingen heeft 60 procent of meer van het voor deze doelstelling begrote bedrag besteed.

[14] Dit begrote bedrag omvat zowel de kwaliteitsmiddelen vanuit de Werkagenda als overige middelen voor activiteiten die onder de Werkagenda vallen.

Er zijn vijf instellingen die meer dan het totale begrote bedrag hebben besteed na twee jaar, met als uitschieter een uitgave van 183 procent van het begrote bedrag. Uit de e-files en jaarverslagen is niet goed te achterhalen waarom er substantieel meer wordt uitgegeven dan begroot. De instellingen hebben tussen 1 en 4 procent van hun totale begroting voor de Werkagenda voor deze doelstelling gereserveerd. Dat is lager dan het gemiddelde van meer dan 6 procent. Dit kan een mogelijke verklaring zijn voor het feit dat de instellingen meer hebben uitgegeven dan begroot. Er is voor deze vijf instellingen een wisselende ontwikkeling te zien op de twee belangrijkste indicatoren voor deze doelstelling. Drie instellingen laten een bovengemiddelde ontwikkeling zien en twee van de instellingen juist een ondergemiddelde ontwikkeling.

Gemiddeld is in 2025 een iets kleiner deel van het begrote bedrag uitgegeven (25,9 procent) dan in 2024 (26,5 procent). In paragraaf 3.4 onderzoeken we of een hoger bestedingsaandeel samenhangt met de ontwikkeling van de indicatoren.

Tabel 3.1 Meer dan twee derde van de instellingen heeft de helft of meer van het begrote bedrag voor deze doelstelling al besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 en 2025 voor 2.2 t.o.v. begroting 2.2	Aantal instellingen
Minder dan 40%	4 (8%)
40% tot 50%	12 (24%)
50% tot 60%	24 (47%)
60% of meer	11 (22%)
Totaal	**51 (100%)**

Bron: E-files & begrotingen mbo-instellingen (2025 en 2026)

3.2 Voortgang van de maatregelen van instellingen

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

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

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen 2024	Aantal en aandeel instellingen 2025
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan (verplichte activiteit)	47 (94%)	50 (98%)
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	48 (96%)	49 (96%)
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	47 (94%)	48 (94%)
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden (verplichte activiteit)	46 (92%)	48 (94%)
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	46 (92%)	47 (92%)
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	46 (92%)	46 (90%)
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	42 (84%)	45 (88%)
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	41 (82%)	41 (80%)
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	39 (78%)	38 (75%)
Andere activiteit(en)	10 (20%)	12 (24%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2026)

De inzet van instellingen op doelstelling 2.2 is zeer breed. Zes van de negen onderscheiden activiteiten worden door meer dan 90 procent van de instellingen uitgevoerd. Bijna alle instellingen professionaliseren het stagebeleid en de stagebegeleiding (50 van de 51 instellingen). Ook het informeren van studenten over mogelijkheden om stagediscriminatie te melden, de inrichting van meldpunten, sociale normstelling en het organiseren van contactmomenten worden door het overgrote deel van de instellingen uitgevoerd.

De professionalisering van het stagebeleid krijgt verschillende vormen. Instellingen noemen onder meer het vernieuwen en verder uitwerken van het bpv-beleid, het borgen van centrale bpv-bureaus als aanspreekpunt voor studenten en leerbedrijven en het verbeteren van matching, plaatsing en begeleiding. Bij de aanpak van stagediscriminatie gaat het onder andere om voorlichting aan studenten en de verdere inrichting en bekendmaking van meldpunten. Eén instelling geeft aan de verplichte professionaliseringsactiviteit niet uit te voeren en drie instellingen voeren de verplichte activiteit rond het informeren over meldmogelijkheden niet uit. [15]

De inzet is ook binnen instellingen breed. De meeste instellingen (35 van de 51) voeren acht of negen van de onderscheiden activiteiten uit. Twaalf instellingen noemen daarnaast activiteiten die niet vooraf in de e-file waren opgenomen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om extra aandacht voor een passende stagevergoeding, waaronder richtlijnen voor een minimumbedrag, en om regionale aanpakken voor de uitvoering van het Stagepact.

Ten opzichte van 2024 is het uitvoeringsbeeld vrijwel onveranderd. Bij de meeste activiteiten is sprake van een zeer lichte stijging of stabiliteit. Alleen stagematching bij de eerste stage van eerstejaars bol-studenten wordt door één instelling minder uitgevoerd dan in 2024.

15 Uit de toelichting wordt niet duidelijk waarom één instelling deze verplichte activiteit niet uitvoert.

Ervaren effectiviteit van de maatregelen

Aan de mbo-instellingen is ook gevraagd om aan te geven bij welke activiteiten ze het meest effect zien en waar ze dat aan merken.[16] De meeste effecten zien de instellingen bij de activiteit Professionalsering stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders. Ook bij de activiteit 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen wordt door meerdere instellingen een effect gezien, net als bij het instellen van een toegankelijk, laagdrempelig meldpunt en Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolging van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.

Instellingen baseren hun oordeel over de effecten niet alleen op eigen ervaringen en indrukken, maar ook op cijfers uit de JOB-monitor en concrete aantallen. Zo worden meer professionals getraind en is het aantal meldingen bij het meldpunt gestegen. Dit laatste betekent volgens de instellingen overigens niet dat er sprake is van meer discriminatie, maar dat het meldpunt beter werkt of bekender is geworden.

De instellingen zien bij de andere activiteiten minder vaak effecten. De instellingen geven aanvullend aan dat de effecten nog niet goed meetbaar zijn omdat monitoring nog in ontwikkeling is. Ook benadrukt één instelling dat het niet één losse activiteit is, maar de combinatie van activiteiten die effect heeft.

3.3 Ontwikkeling van de indicatoren

3.3.1 Verbeteren stagebegeleiding

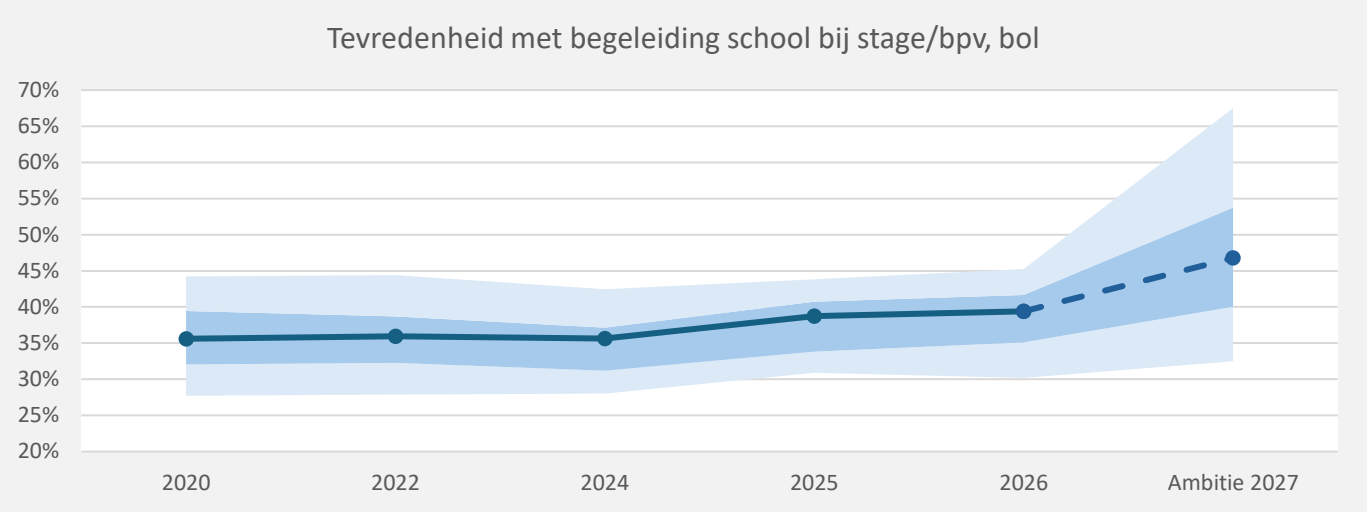
Het professionaliseren van het stagebeleid en van stagebegeleiders is een verplichte maatregel voor mbo-instellingen. Goede stagebegeleiding vraagt daarbij om inzet van zowel de school als het leerbedrijf en om goed contact tussen beide partijen en de student. In deze paragraaf kijken we hoe studenten de begeleiding vanuit de school en het leerbedrijf ervaren en hoe deze zich ontwikkelt.

Tevredenheid met stagebegeleiding vanuit school

Figuur 3.1 laat zien dat de tevredenheid van bol-studenten over de begeleiding van hun school bij hun stage/bpv enkele jaren stabiel was rond de 35-36 procent en vanaf 2025 is toegenomen. De tevredenheid steeg naar 38,7 procent in 2025 en 39,4 procent in 2026. Voor het behalen van het gewogen gemiddelde van de streefwaarden (45,7 procent tevredenheid) is echter nog een grote stap te zetten.

[16] Vanwege het kwalitatieve karakter van deze open vragen worden in de analyse geen absolute aantallen of percentages vermeld. De analyse richt zich uitsluitend op het structureren en categoriseren van de antwoorden.

Figuur 3.1 Tevredenheid begeleiding school bij stage/bpv neemt toe, maar streefwaarde nog niet in zicht



Noot: De blauwe lijn is het gewogen landelijke gemiddelde op basis van de instellingen die deelnamen aan de JOB-monitor. Het donkere vlak geeft het bereik tussen het 25e en 75e percentiel weer; het lichtere vlak het bereik tussen het 5e en 95e percentiel. Het meenemen van instellingen die een eigen meting hebben uitgevoerd in plaats van deelname aan de JOB-monitor zorgt voor een iets hoger gemiddelde. Zonder deze instellingen is de gemiddelde studenttevredenheid in 2026 39,4 procent en met deze vijf instellingen is de gemiddelde studenttevredenheid 41,2 procent.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

Een analyse naar opleidingsniveau en -richting laat zien dat de tevredenheid afneemt naarmate het opleidingsniveau hoger is (van entree tot en met niveau 4). Opleidingsdomeinen met een relatief hoge tevredenheid zijn:

- Zorg en welzijn
- Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek
- Bouw en infra

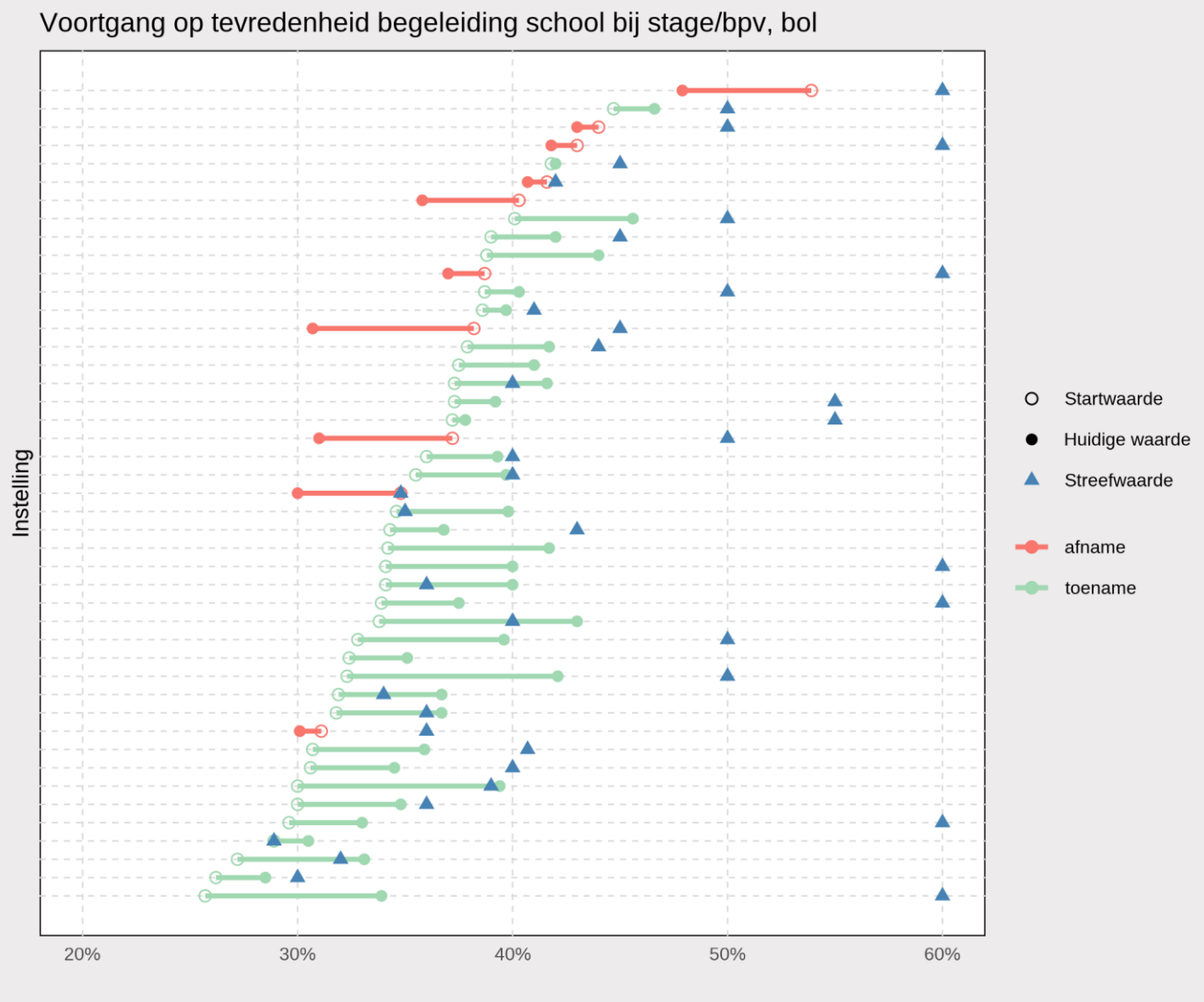
Opleidingsdomeinen met een relatief lage tevredenheid zijn:

- Handel en ondernemerschap
- Media en vormgeving
- Uiterlijke verzorging
- Voedsel, natuur en leefomgeving

Ontwikkeling uitgesplitst naar instelling

In Figuur 3.2 is te zien dat vooral instellingen met een lagere startwaarde vooruit zijn gegaan. De groei in tevredenheid vergeleken met de startwaarde varieert tussen de 0 en 10 procentpunt. Bij enkele instellingen is de tevredenheid afgenomen. Dit zijn voornamelijk instellingen met een wat hogere startwaarde. De verandering bij deze instellingen ligt tussen −7,5 en 0 procentpunt.

Figuur 3.2 Vooral instellingen met een lagere startwaarde zijn vooruitgegaan



Noot: n = 45. Instellingen die geen startwaarde of geen huidige waarde hebben, zijn niet opgenomen in de figuur.
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

Tabel B.3 in de bijlage laat zien dat 9 instellingen (20 procent) hun streefwaarde al hebben behaald. De gemiddelde streefwaarde van deze groep is met 36 procent wel aanzienlijk lager dan die van de groep instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben behaald (gemiddelde streefwaarde van 49 procent), wat ook te zien is in de figuur. De gemiddelde toename is wel groter voor de groep instellingen die hun streefwaarde al hebben behaald: van 32 naar 38 procent tegenover een groei van 36 naar 38 procent voor de groep instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben behaald.

De BPV Monitor geeft op dit punt een positiever beeld (SBB, 2026). In 2026 is 56 procent van de studenten tevreden over de begeleiding vanuit de opleiding en 15 procent ontevreden; deze aandelen zijn de afgelopen jaren vrijwel stabiel. Onder praktijkopleiders is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding nog hoger: ongeveer 70 procent is tevreden en circa 10 procent ontevreden. Deze uitkomsten zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar met de JOB-monitor. Naast verschillen in vraagstelling en respondentgroep kan selectieve deelname een rol spelen:

studenten worden voor de BPV Monitor deels via hun praktijkopleider benaderd. In hoeverre dit het positievere oordeel verklaart, is niet vastgesteld.

Reflectie van instellingen op de voortgang op basis van de e-fileverantwoording
Het gemengde kwantitatieve beeld komt ook terug in de beoordeling van de instellingen zelf. Volgens hun eigen beoordeling loopt 41 procent (21 instellingen) achter op schema, ligt 39 procent (20 instellingen) op schema en loopt 20 procent (10 instellingen) voor op schema.

Instellingen die duidelijke vooruitgang zien, noemen vooral drie soorten verklaringen: professionalisering van de begeleiding, betere organisatie en monitoring van de bpv en structureler contact tussen student, school en leerbedrijf. Voorbeelden zijn de inzet van dashboards om de voortgang te volgen, bedrijvenavonden voor leermeesters, versterking van de bpv-begeleiding en structurele contactmomenten tijdens de stage.

Instellingen waar de tevredenheid daalt, noemen grotendeels de spiegelbeelden daarvan: onvoldoende zichtbaarheid van de school tijdens de bpv, onduidelijke verwachtingen, onvoldoende of kwalitatief beperkte contactmomenten en gebrekkige afstemming tussen student, opleiding en leerbedrijf. Ook noemen zij knelpunten in centraal beleid en in de samenhang tussen voorbereiding, matching en begeleiding.

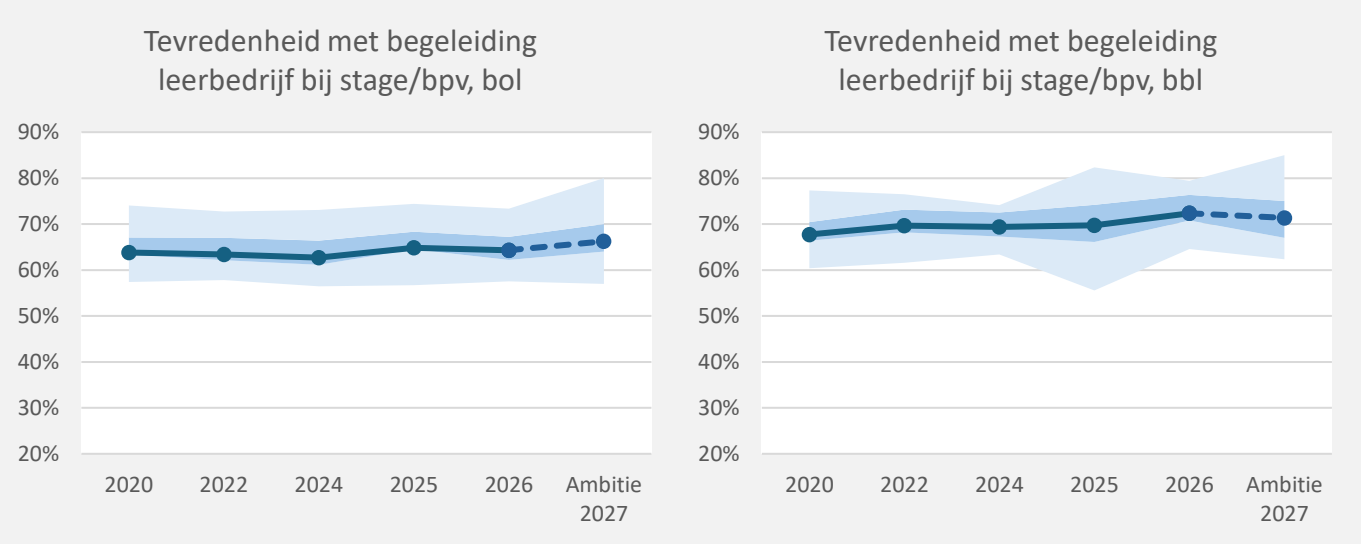
Alles bij elkaar is de tevredenheid over de begeleiding vanuit school dus voorzichtig aan het verbeteren, maar blijft deze relatief laag en ligt een groot deel van de instellingen nog niet op koers richting de eigen streefwaarde. De toelichtingen van instellingen wijzen erop dat verdere verbetering niet alleen vraagt om méér begeleiding, maar vooral om een duidelijkere en consistenter georganiseerde rol van de school tijdens de bpv.

Tevredenheid met stagebegeleiding vanuit leerbedrijf

Het beeld van de begeleiding vanuit het leerbedrijf is duidelijk positiever. De tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf is zowel bij bol- als bbl-studenten gestegen ten opzichte van het startjaar, zoals te zien is in Figuur 3.3. Bij bol-studenten is de tevredenheid toegenomen van 62,7 procent in 2024 naar 64,8 procent in 2025. De tevredenheid is het afgelopen jaar redelijk stabiel gebleven, met 64,3 procent tevreden in 2026. Voor het behalen van het gewogen gemiddelde van de opgegeven streefwaarden van 66,3 procent zal de tevredenheid echter nog wel verder moeten stijgen.

De tevredenheid bij bbl-studenten is hoger en heeft het afgelopen jaar een sprong gemaakt, waarmee ook het gewogen gemiddelde van de opgegeven streefwaarden (70,7 procent) is bereikt. De tevredenheid is toegenomen van 69,7 procent in 2025 naar 72,3 procent in 2026.

Figuur 3.3 Tevredenheid begeleiding leerbedrijf blijft, na eerdere stijging, gelijk bij bol en neemt toe bij bbl



Noot: De blauwe lijn is het gewogen landelijke gemiddelde op basis van de instellingen die deelnamen aan de JOB-monitor. Twee instellingen die aan de JOB-monitor hebben meegedaan hebben minder dan 30 waarnemingen onder bbl-studenten. Deze zijn niet meegenomen in de figuur vanwege onrealistisch lage waarden. Het donkere vlak geeft het bereik tussen het 25e en 75e percentiel weer; het lichtere vlak het bereik tussen het 5e en 95e percentiel. Het meenemen van instellingen die een eigen meting hebben uitgevoerd in plaats van deelname aan de JOB-monitor zorgt voor een iets hoger gemiddelde. Bij bol is de gemiddelde studenttevredenheid zonder deze zes instellingen in 2026 64,3 procent en met deze instellingen is de gemiddelde studenttevredenheid 64,8 procent. Bij bbl is de gemiddelde studenttevredenheid zonder deze instellingen in 2026 72,3 procent en met deze instellingen 72,8 procent.

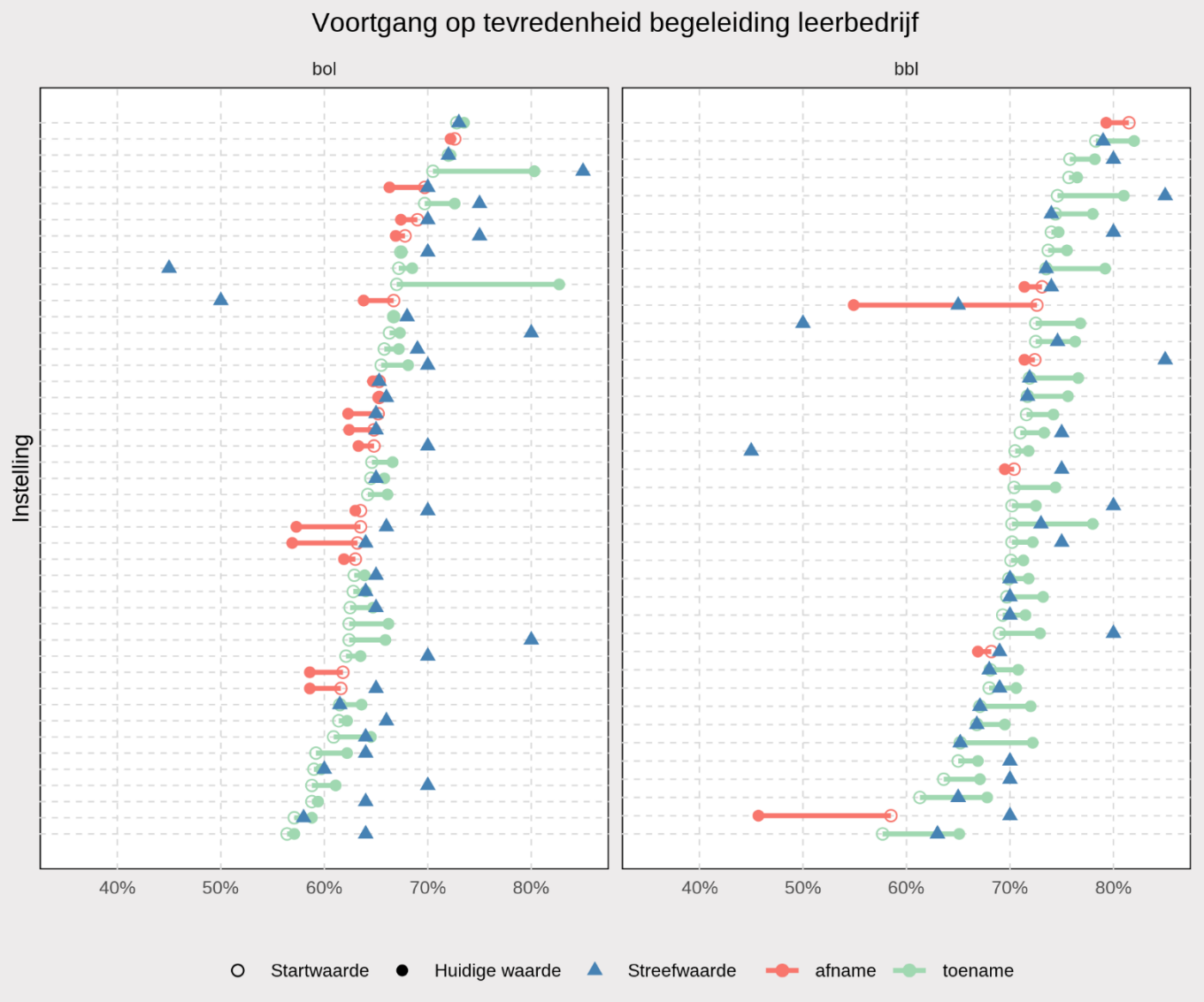
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

De tevredenheid is gemiddeld hoger in de kleinere steden, met name in gemeenten buiten de G40, zowel bij bol als bbl. Andere kenmerken van de instellingen laten geen significant verband zien. Naar opleidingsniveau is de tevredenheid bij bol relatief laag op niveau 2 en relatief hoog bij entree; bij bbl zijn geen significante verschillen tussen opleidingsniveaus. De opleidingsdomeinen (bol) met een relatief hoge tevredenheid zijn Mobiliteit en voertuigen, Bouw en infra, Techniek en procesindustrie, Afbouw, hout en onderhoud en Voedsel, natuur en leefomgeving. Opleidingsdomeinen met een relatief lage tevredenheid zijn Toerisme en recreatie, Handel en ondernemerschap, Economie en administratie, Uiterlijke verzorging en Media en vormgeving. Bij bbl zijn de opleidingsdomeinen met een relatief hoge tevredenheid Bouw en infra, Afbouw, hout en onderhoud, Voedsel, natuur en leefomgeving, Techniek en procesindustrie en Mobiliteit en voertuigen.

Ontwikkeling uitgesplitst naar instelling

Figuur 3.4 laat zien dat bij de meeste instellingen de tevredenheid over de begeleiding vanuit het leerbedrijf is toegenomen ten opzichte van de startwaarde, zeker onder bbl-studenten. Bij bol is de vooruitgang doorgaans kleiner. Bij bbl zien de meeste instellingen een stijging, al zijn er twee instellingen waar de tevredenheid met meer dan 10 procentpunt is afgenomen.

Figuur 3.4 Bij het merendeel van de instellingen neemt de tevredenheid over begeleiding leerbedrijf toe



Noot: Bol: n=45; bbl: n=40. Instellingen die geen startwaarde of geen huidige waarde hebben, zijn niet opgenomen in de figuur. De twee instellingen met een sterke daling van de tevredenheid onder bbl-studenten hebben een kleine bbl-tak. Door hun beperkte gewicht beïnvloeden deze uitschieters het gewogen landelijke gemiddelde nauwelijks.

Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

Bij bol heeft 20 procent van de instellingen de eigen streefwaarde bereikt, bij bbl is dat 48 procent. Tabel B.4 laat zien dat de tevredenheid in 2026 bij deze groepen gemiddeld iets hoger is dan bij instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben bereikt. Tegelijkertijd zijn hun gemiddelde streefwaarden duidelijk lager.

De BPV Monitor (SBB, 2026) laat eveneens een positief beeld zien. In 2026 is 86 procent van de studenten tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf en 6 procent ontevreden. Het aandeel ontevreden studenten is nog altijd laag, maar is wel toegenomen ten opzichte van 2022, toen dit 2 procent was. De uitkomsten zijn niet één-op-één vergelijkbaar met die van de JOB-monitor, maar bevestigen dat studenten duidelijk positiever zijn over de begeleiding vanuit het leerbedrijf dan over de begeleiding vanuit de opleiding.

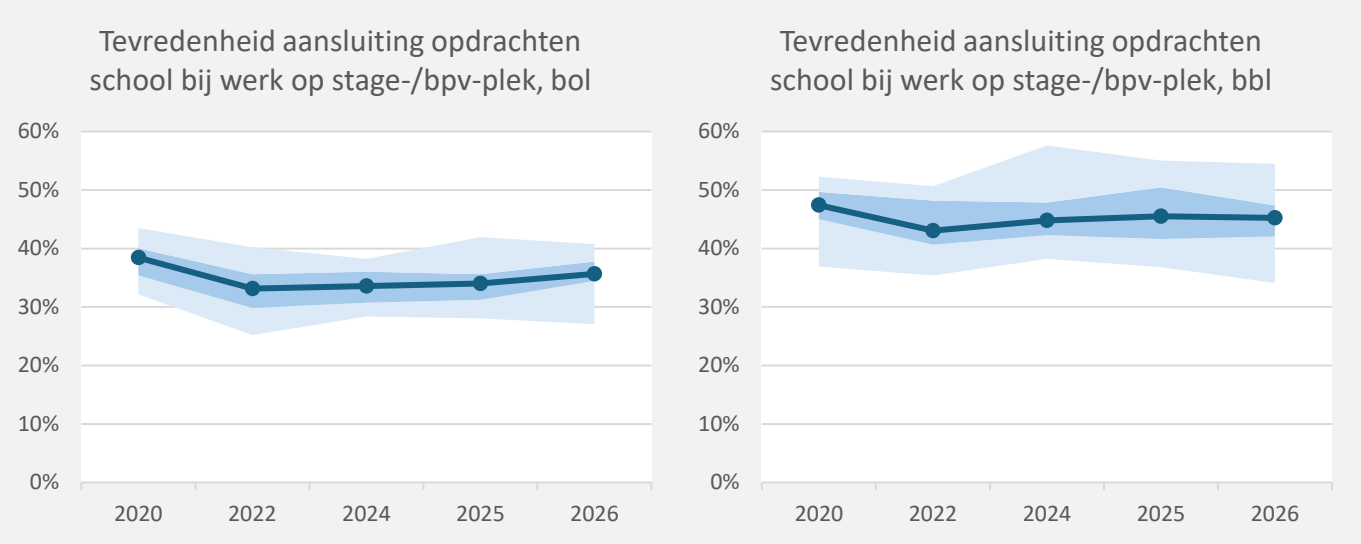
De begeleiding vanuit het leerbedrijf lijkt daarmee minder een knelpunt dan de begeleiding vanuit school. Vooral onder bbl-studenten is het beeld gunstig: de tevredenheid is gestegen en het gemiddelde van de streefwaarden is inmiddels bereikt.

De verschillen tussen de beoordeling van school en leerbedrijf roepen de vraag op welke concrete onderdelen van de begeleiding nog verbetering behoeven. Daarom kijken we hieronder naar twee aspecten van de samenwerking tijdens de bpv: de aansluiting van schoolopdrachten op het werk en het contact tussen student, school en praktijkopleider.

Tevredenheid over de aansluiting van schoolopdrachten op het werk op de stageplek

Figuur 3.5 laat zien dat de tevredenheid over de aansluiting van de opdrachten bij het werk op de stage-/bpv-plek weer toeneemt bij bol en stabiel is bij bbl. De tevredenheid is bij bbl-studenten hoger dan bij bol-studenten, maar ligt bij beide groepen onder de 50 procent. Bij bol is de tevredenheid sinds de daling tussen 2020 en 2022 weer toegenomen tot 35,7 procent in 2026. Bij bbl is deze de laatste drie jaar stabiel rond de 45 procent.

Figuur 3.5 De tevredenheid over de aansluiting van schoolopdrachten op het werk neemt toe bij bol en blijft stabiel bij bbl

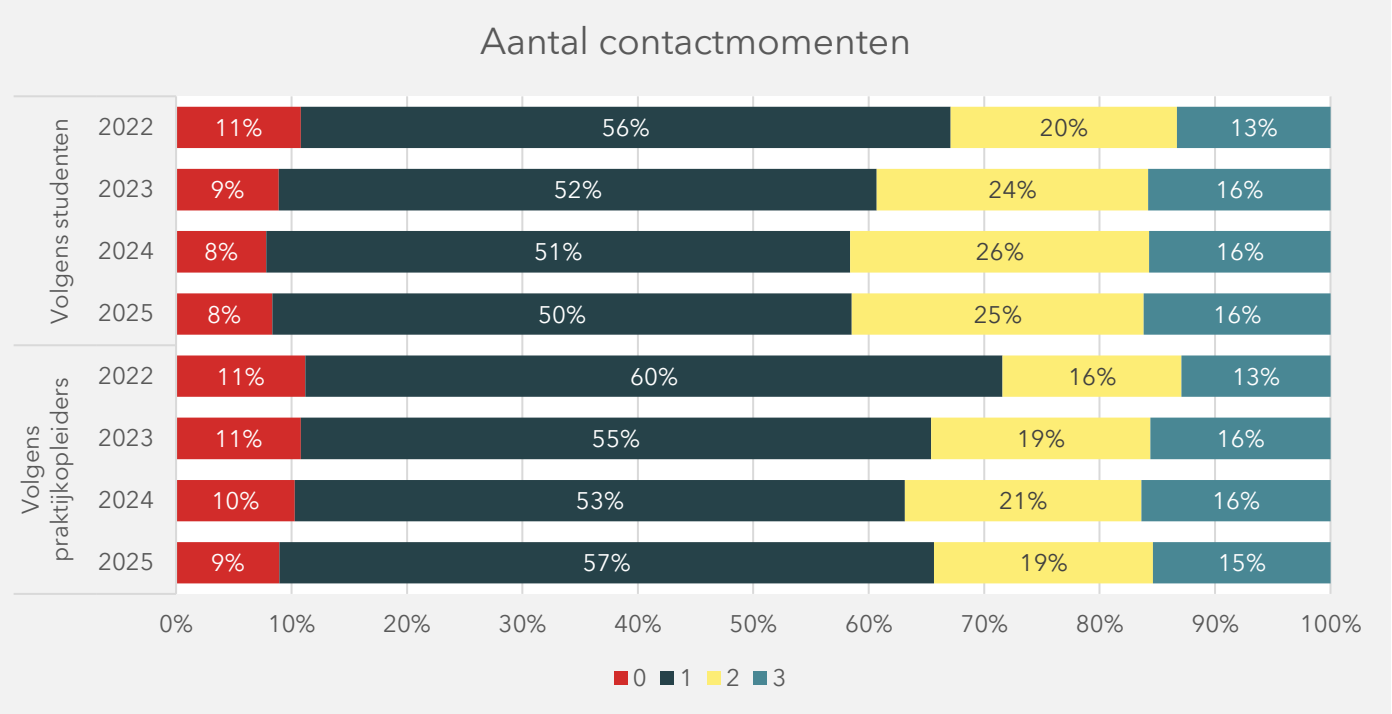


Noot: De blauwe lijn is het gewogen landelijke gemiddelde op basis van de instellingen die deelnamen aan de JOB-monitor.
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

Aantal contactmomenten

Eén van de maatregelen om de stagebegeleiding te verbeteren is de doelstelling van minstens drie contactmomenten tussen student, school en praktijkopleider. Figuur 3.6 laat zien dat hierin ten opzichte van 2024 geen verandering is opgetreden. Nog steeds is in slechts 15 à 16 procent van de gevallen sprake van drie contactmomenten. Dat contrasteert sterk met het feit dat 90 procent van de mbo-instellingen aangeeft deze maatregel in te zetten. Het is niet duidelijk waarom deze beelden zo uit elkaar lopen. Het zou kunnen dat de afspraken zijn gemaakt en de eerste teams de drie contactmomenten hebben doorgevoerd, maar dat de grote meerderheid dat nog moet doen.

Figuur 3.6 Het aantal contactmomenten is sinds de vorige meting niet gestegen



Bron: BPV Monitor SBB (2026), bewerking SEO

Het aandeel studenten dat in de BPV Monitor heeft aangegeven het aantal contactmomenten te laag te vinden, bedraagt 10 procent. Onder praktijkopleiders is dit aandeel de afgelopen jaren gedaald van 26 naar 21 procent. Een minderheid van de respondenten beoordeelt het aantal contactmomenten als te laag. Dit sluit een behoefte aan meer individueel contact of betere bereikbaarheid van school niet uit. Tegelijkertijd is de tevredenheid van studenten over de stagebegeleiding vanuit school relatief laag. Dit wijst erop dat de opgave niet alleen ligt in de frequentie van het contact, maar vooral in de kwaliteit, voorspelbaarheid en inhoudelijke betekenis ervan. Wel is het belangrijk om bij deze resultaten te herhalen dat de respons in de BPV Monitor wellicht selectief is.

Onderzoek van het Kennispunt Beroepspraktijkvorming van de MBO Raad (2026) biedt concrete aanknopingspunten voor inhoudelijke verbeteringen van de contactmomenten. Studenten hebben vooral behoefte aan duidelijke informatie vooraf, een herkenbaar aanspreekpunt vanuit school, voorspelbare contactmomenten en begeleiding die aansluit op hun concrete ervaringen op de werkplek. Contactmomenten zijn daarmee geen doel op zichzelf, maar een middel om studenten houvast te geven, tijdig problemen te signaleren en de verbinding tussen school, student en leerbedrijf te versterken.

3.3.2 Uitbannen stagediscriminatie

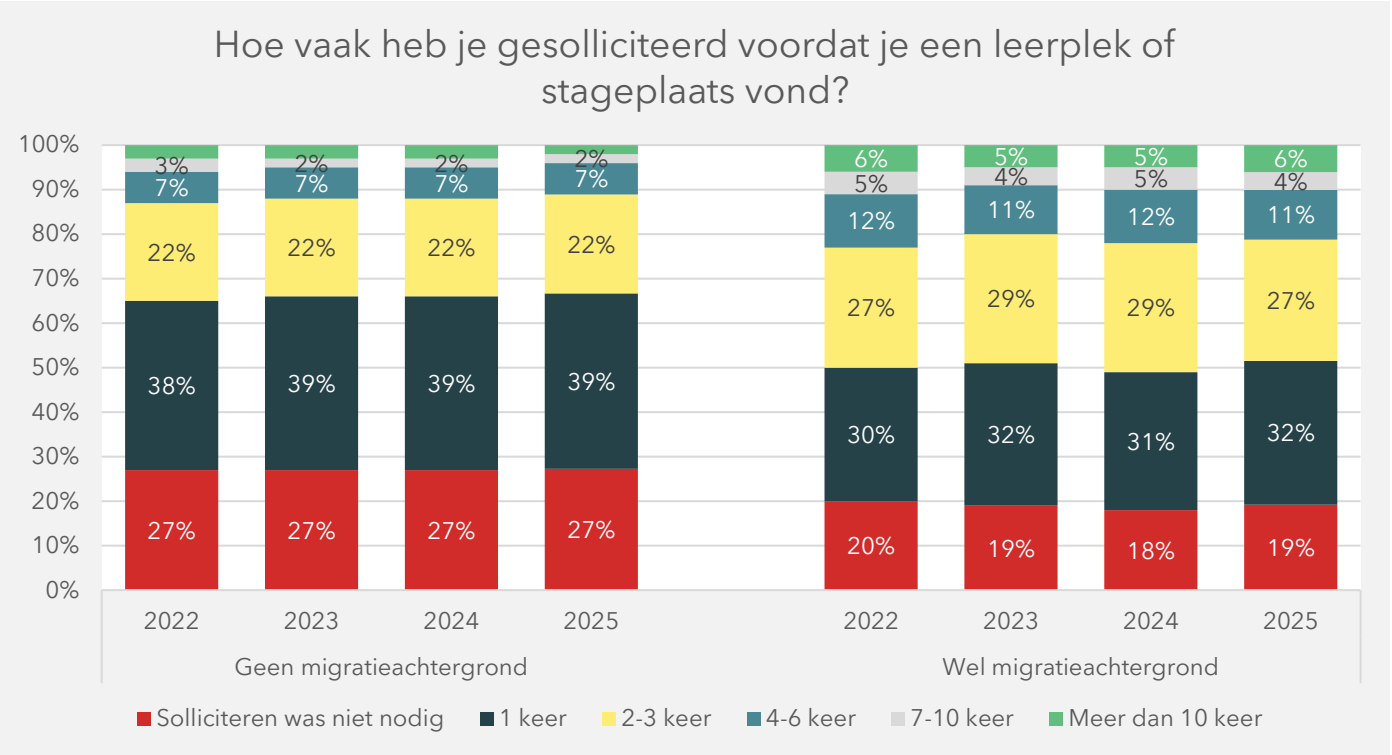
Het uitbannen van stagediscriminatie vraagt om het voorkomen van ongelijke kansen bij het vinden van een stage én om het herkennen en aanpakken van discriminatie wanneer die zich voordoet. De beschikbare bronnen belichten verschillende onderdelen daarvan: verschillen in toegang tot stages, door studenten ervaren discriminatie, bekendheid en gebruik van meldpunten en preventieve maatregelen bij leerbedrijven. Geen van deze bronnen geeft afzonderlijk een volledig beeld, maar gezamenlijk laten ze zien waar de aanpak vooruitgaat en waar knelpunten blijven bestaan.

Ongelijke toegang tot stageplaatsen blijft zichtbaar

Een eerste aanwijzing voor mogelijke ongelijke kansen is de moeite die verschillende groepen studenten hebben om een stageplaats te vinden. Uit het Schoolverlatersonderzoek (SVO) van het CBS blijkt nog geen duidelijke verbetering in het aantal sollicitaties dat daarvoor nodig is (Figuur 3.7). Studenten met een migratieachtergrond moeten gemiddeld vaker solliciteren dan studenten zonder migratieachtergrond. Het verschil tussen beide groepen is sinds de vorige meting nauwelijks kleiner geworden.

De verschillen zijn het grootst bij jongens met een migratieachtergrond van 20 en 21 jaar. Van hen heeft 42 procent hooguit één keer hoeven solliciteren, tegenover 62 procent van de jongens zonder migratieachtergrond in dezelfde leeftijdsgroep. Deze cijfers tonen op zichzelf niet aan dat sprake is van discriminatie: ook andere verschillen tussen studenten en opleidingen kunnen een rol spelen. Ze laten wel zien dat de toegang tot stageplaatsen nog niet voor alle groepen even soepel verloopt.

Figuur 3.7 Geen duidelijke verbetering in het verschil in sollicitatiepogingen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond



Bron: SVO CBS (2026), bewerking SEO

Veldexperiment toont stagediscriminatie aan

Een landelijk veldexperiment toont aan dat discriminatie een rol speelt bij de toegang tot mbo-stages (Sprong, Lancee & Zschirnt, 2026). Tussen mei 2025 en maart 2026 verstuurden de onderzoekers 1.946 fictieve sollicitaties naar stagevacatures voor acht mbo-opleidingen. De sollicitaties waren inhoudelijk gelijkwaardig; via de naam werd een verschillende herkomst gesignaleerd. Kandidaten met een naam die op een migratieachtergrond wijst, werden significant minder vaak uitgenodigd voor een gesprek dan kandidaten met een Nederlands klinkende naam: 13,0 tegenover 17,7 procent. Dit betekent dat zij gemiddeld 36 procent meer sollicitaties nodig zouden hebben om even vaak te worden uitgenodigd. De achterstand was het grootst bij Marokkaans en Turks klinkende namen.

Het onderzoek toont daarmee stagediscriminatie aan in de eerste fase van formele sollicitatieprocedures binnen de onderzochte opleidingen. Het geeft geen uitsluitsel over discriminatie tijdens de stage of over een toe- of afname sinds de start van het Stagepact.

Een deel van de studenten ervaart discriminatie

De BPV Monitor (SBB, 2026) biedt aanvullend inzicht in de mate waarin studenten problemen zelf aan discriminatie toeschrijven. In een nieuwe module is gevraagd naar problemen tijdens de stage en bij het vinden van een stageplaats. Van de 587 genoemde problemen tijdens de stage werden er zes door studenten toegeschreven aan discriminatie, ongeveer één procent. Daarnaast geeft twee procent van de responderende studenten aan discriminatie te hebben ervaren bij het vinden van een stage; 1,3 procent wil dit liever niet zeggen. De genoemde discriminatiegronden lopen uiteen, zonder dat één grond duidelijk overheerst.

Ook is gevraagd naar vervelende situaties tijdens de stage en of discriminatie daarbij een rol speelde. Studenten noemden in totaal 416 vervelende situaties. Ongeveer acht procent daarvan werd aan discriminatie toegeschreven; bij nog eens tien procent twijfelde de student daarover. De uitkomsten laten daarmee zien dat studenten discriminatie niet altijd eenduidig herkennen of benoemen. Deze percentages kunnen daarom niet zonder meer worden opgevat als een volledige maatstaf voor het vóórkomen van stagediscriminatie.

Meldpunten zijn bekender, maar nog niet voor de meerderheid

Of studenten discriminatie herkennen en ervaren is één kant van de aanpak. Vervolgens is van belang dat zij weten waar zij met die ervaring terechtkunnen en dat meldingen daadwerkelijk worden opgepakt. Daarvoor hebben mbo-instellingen meldpunten ingericht. Ook is afgesproken dat instellingen het aantal en de aard van de meldingen aanleveren bij SBB. De nieuwe rapportage van SBB over de meldpunten is niet op tijd beschikbaar voor verwerking in deze voortgangsrapportage.

De bekendheid van deze meldpunten neemt toe. Volgens de JOB-monitor kende in 2024 32 procent van de studenten het meldpunt van de eigen school; in 2026 is dat gestegen naar 41 procent. Dat is een duidelijke verbetering, maar tegelijkertijd weet nog altijd een meerderheid van de studenten niet waar zij stagediscriminatie kunnen melden. JOBmbo concludeert daarom dat de zichtbaarheid, toegankelijkheid en laagdrempeligheid van de meldpunten verder moeten verbeteren.

Een groter aantal meldingen hoeft daarbij niet zonder meer te betekenen dat stagediscriminatie vaker voorkomt. Het kan ook het gevolg zijn van een grotere bekendheid van meldpunten en een hogere bereidheid om ervaringen te melden. Omgekeerd betekent een klein aantal meldingen niet dat discriminatie nauwelijks voorkomt. Meldingsgegevens moeten daarom altijd worden geïnterpreteerd in samenhang met ervaringsonderzoek en onderzoek naar feitelijke verschillen in toegang tot stages.

Bij de meeste leerbedrijven is aandacht voor preventie

Naast herkenning en melding is preventie bij leerbedrijven een belangrijk onderdeel van de aanpak. In de BPV Monitor van 2026 (SBB, 2026) is daarom aan praktijkopleiders gevraagd of binnen hun organisatie aandacht bestaat voor sociale onveiligheid en stagediscriminatie. Volgens 82 procent van de praktijkopleiders is dat het geval.

Die aandacht krijgt verschillende vormen. Praktijkopleiders noemen het vaakst de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon (20 procent), formeel beleid (18 procent) en een gedragscode (17 procent). Daarna volgen maatregelen voor gelijke kansen bij werving en selectie (12 procent), een klachtenprocedure (11 procent) en training van leidinggevenden (9 procent). Slechts twee procent kan geen enkele manier noemen waarop de

organisatie aandacht aan het onderwerp besteedt. Dit wijst erop dat het thema bij veel leerbedrijven op de agenda staat. Op basis van deze cijfers kan echter nog niet worden vastgesteld hoe actief deze maatregelen worden toegepast en in hoeverre ze discriminatie daadwerkelijk voorkomen.

De basis staat, maar de uitvoering is nog kwetsbaar

Het deskundigenteam stagediscriminatie komt tot een vergelijkbaar gemengd beeld (Movisie, 2026). Volgens het team heeft het Stagepact een belangrijke basis gelegd door het onderwerp sterker te agenderen, een duidelijke sociale norm te stellen en initiatieven zoals objectieve stagematching en lerende netwerken te stimuleren.

Tegelijkertijd is de uitvoering nog kwetsbaar. De aanpak richt zich in de praktijk sterk op mbo-instellingen, terwijl minder duidelijk is hoe leerbedrijven, gemeenten en andere partijen hun verantwoordelijkheid invullen. Ook waarschuwt het deskundigenteam voor een te sterke nadruk op meldingen: die zijn belangrijk voor ondersteuning en signalering, maar geven geen volledig beeld van de omvang van stagediscriminatie en leiden op zichzelf niet tot preventie.

Het deskundigenteam pleit daarom voor een meer integrale aanpak waarin toegang tot stages, ervaringen van studenten, meldingen en preventieve maatregelen gezamenlijk worden gevolgd. Het algemene beeld is daarmee dat de organisatorische basis is versterkt en de aandacht voor stagediscriminatie is gegroeid, maar dat nog niet kan worden gesproken van aantoonbaar gelijke toegang of een duurzaam geborgde aanpak.

3.3.3 Zorgen voor voldoende stages

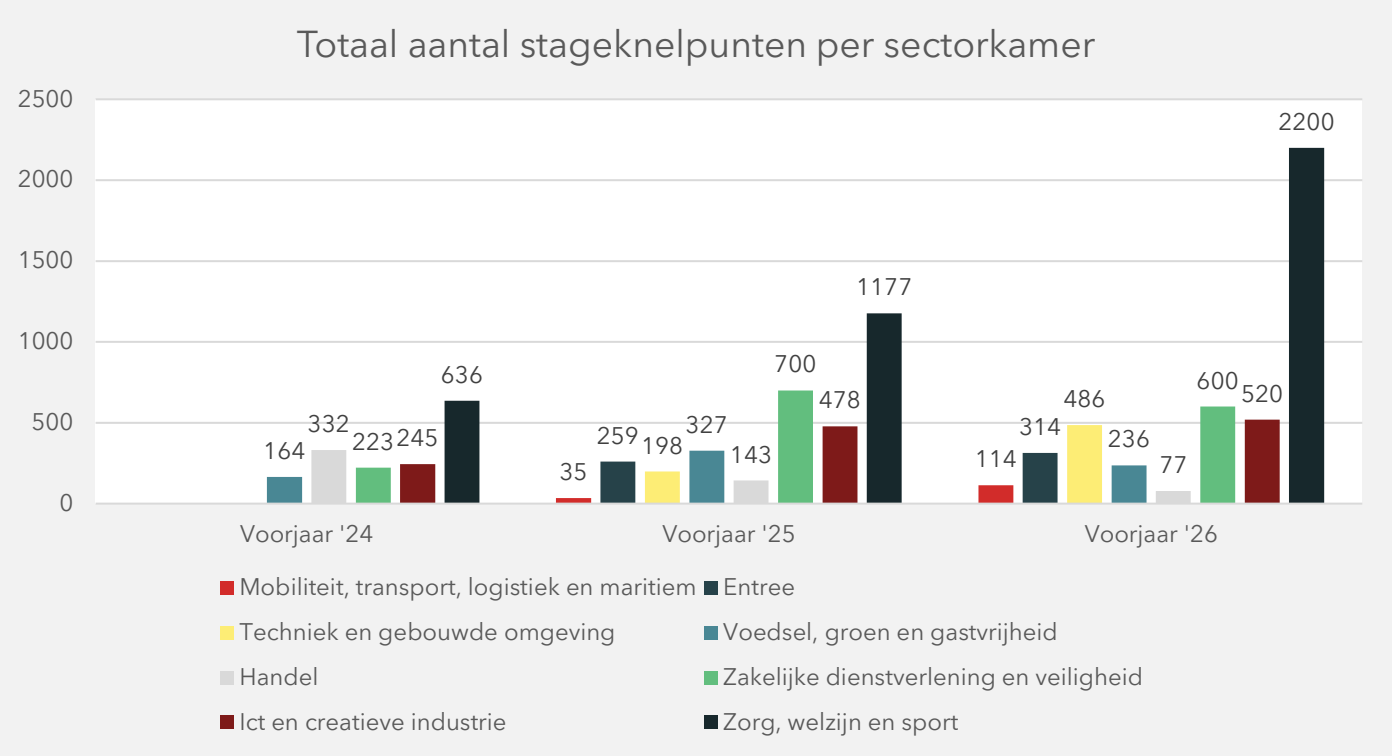
Eén van de doelen van het Stagepact is te zorgen voor voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stageplekken en leerbanen die voor studenten goed vindbaar zijn. Werkgevers en SBB hebben een rol in het realiseren van voldoende stageplaatsen. Scholen werken daarnaast met het bedrijfsleven aan een opleidingsaanbod dat aansluit op de regionale arbeidsmarkt.

De beschikbaarheid van stageplaatsen staat in sommige sectoren onder druk. De Onderwijsraad (2024) waarschuwde dat arbeidsmarkttekorten kunnen leiden tot een gebrek aan opleidingsplaatsen en daarmee ook de kwaliteit van het leren in de beroepspraktijk onder druk kunnen zetten. Ook in 2026 was het tekort aan stageplekken, met name in de zorg, opnieuw onderwerp van maatschappelijke aandacht.

Aantal stageknelpunten

SBB houdt per opleiding bij hoeveel stageknelpunten er zijn. Figuur 3.8 laat per sectorkamer zien hoeveel stageknelpunten er waren in het voorjaar van 2024, 2025 en 2026. De figuur laat zien dat het absolute aantal stageknelpunten in de sectoren Zorg, welzijn en sport (+87 procent), Techniek en gebouwde omgeving (+145 procent) en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem (+225 procent) sterk toeneemt. Dit zijn ook sectoren met een relatief krappe arbeidsmarkt. Het aantal is afgenomen in de sectoren Handel (-46 procent), Voedsel, groen en gastvrijheid (-28 procent) en Zakelijke dienstverlening en veiligheid (-14 procent).

Figuur 3.8 Vooral in 'Zorg, welzijn en sport' en 'Techniek en gebouwde omgeving' nemen stageknelpunten toe



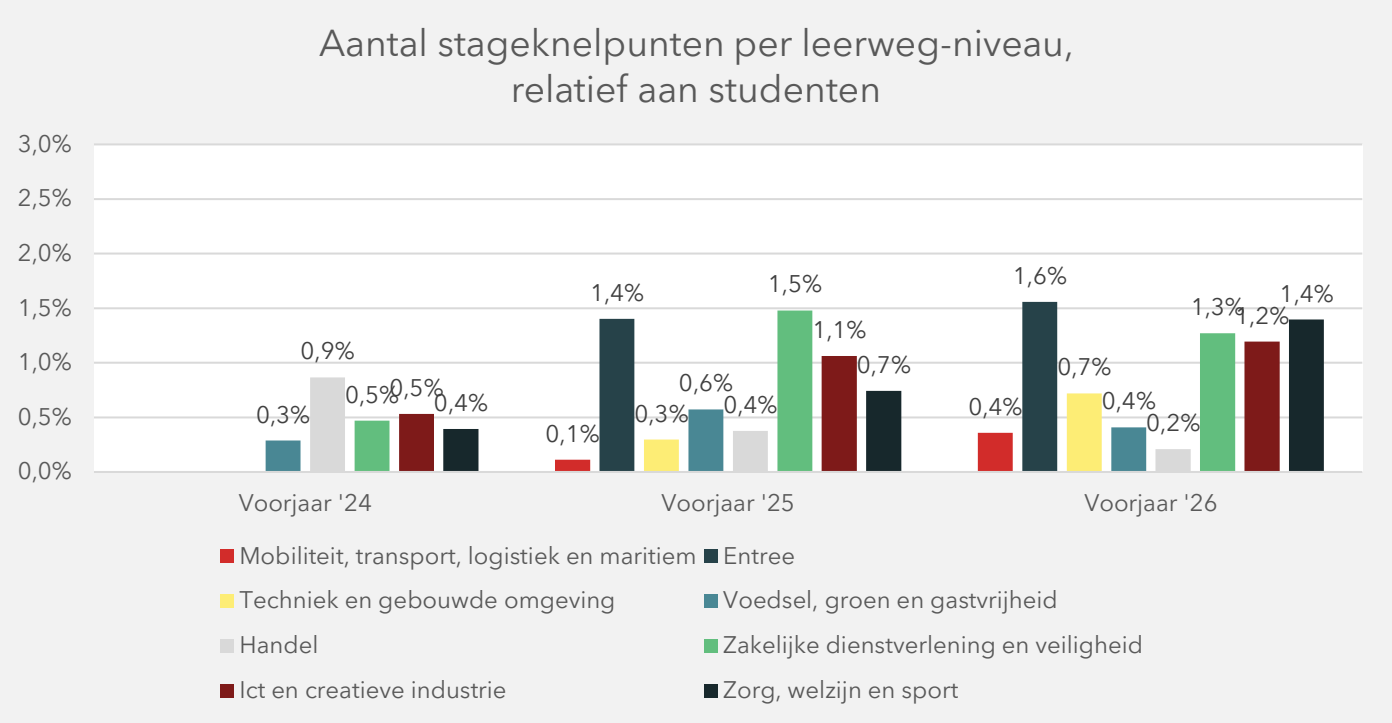
Bron: SBB Stagebarometer, bewerking SEO (2026)

Het absolute aantal stageknelpunten hangt samen met het absolute aantal studenten per sectorkamer. Figuur 3.9 laat het aantal stageknelpunten zien per student. Dit aandeel geeft niet het aandeel studenten weer dat met stageknelpunten te maken heeft, want niet elke student hoeft elk jaar een stage te volgen, maar geeft context aan de absolute aantallen en maakt een vergelijking tussen sectoren makkelijker.

De figuur laat zien dat vooral Entree, Zorg, welzijn en sport, Zakelijke dienstverlening en veiligheid en ICT en creatieve industrie een relatief hoog aantal stageknelpunten hebben. Ook per student neemt het aantal knelpunten toe in Zorg, welzijn en sport, Techniek en gebouwde omgeving en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem. Het neemt af in Handel, Voedsel, groen en gastvrijheid en Zakelijke dienstverlening en veiligheid.

Zowel absoluut als relatief neemt de problematiek daarmee vooral toe in Zorg, welzijn en sport en in enkele technische sectoren. De ontwikkeling is echter niet overal hetzelfde: in onder meer Handel en Voedsel, groen en gastvrijheid neemt het aantal knelpunten juist af.

Figuur 3.9 De sectorkamer Entree heeft het grootste aantal stageknelpunten in verhouding tot het aantal studenten

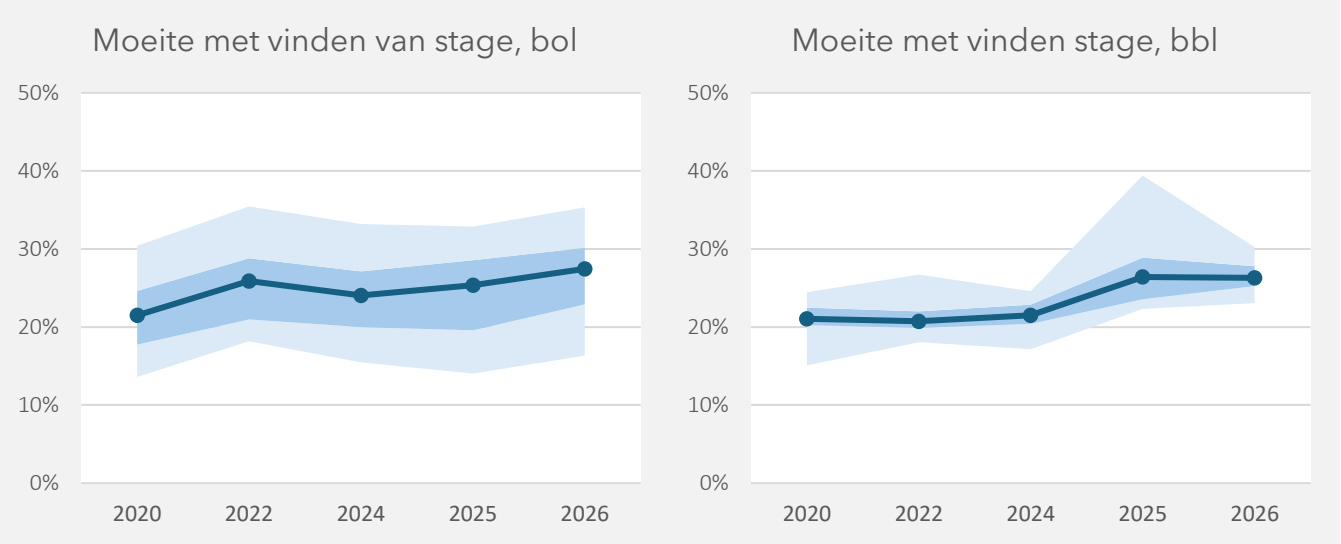


Bron: SBB Stagebarometer, bewerking SEO (2026)

Moeite met het vinden van een stageplek

Het aandeel studenten dat aangeeft moeite te hebben met het vinden van een stageplek neemt toe, zowel bij bol als bbl (Figuur 3.10). Bij bol-studenten is het aandeel gestegen van 24 in 2024 naar 25 in 2025 en vervolgens naar meer dan 27 procent in 2026. Bij bbl-studenten was het aandeel wat lager, maar inmiddels is het vergelijkbaar. Hier was een stijging zichtbaar van iets meer dan 20 procent (2024) naar 26 procent (2026). De gelijktijdige toename van het aantal stageknelpunten en het aandeel studenten dat moeite heeft een stageplek te vinden wijst in dezelfde richting. Op basis van deze gegevens kan echter niet worden vastgesteld in hoeverre beide ontwikkelingen rechtstreeks met elkaar samenhangen.

Figuur 3.10 Het aandeel studenten dat moeite heeft met het vinden van een stage neemt toe



Noot: De blauwe lijn is het gewogen landelijke gemiddelde op basis van de instellingen die deelnamen aan de JOB-monitor.
Bron: JOB-monitors (2020, 2022, 2024, 2025 en 2026), bewerking SEO

Bij welke opleidingen zijn de knelpunten het grootst?

Tabel 3.3 laat vervolgens zien welke tien opleidingen de meeste stageknelpunten hebben (>100 stageknelpunten, in absolute aantallen). Zes van deze opleidingen vallen onder Zorg, welzijn en sport, waarbij met name sociaal werk (bol-4), dienstverlening (bol-2) en pedagogisch werk (bol-4) een groot aantal stageknelpunten kennen. Ook bij software development (bol-4) zijn veel knelpunten.

Veel van de opleidingen in de top tien zijn ook de opleidingen met de grootste groei in het afgelopen jaar. Tabel 3.4 laat zien dat de opleidingen met de grootste toename in stageknelpunten de opleidingen sociaal werk (bol-4), pedagogisch werk (bol-4) en elektrotechnische installaties (bol-2) zijn.

Tabel 3.3 Opleidingen met de meeste stageknelpunten

Beroepsopleiding	Sectorkamer	Niveau	Aantal stageknelpunten
Sociaal werk (bc348)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	495
Dienstverlening (bc301)	Zorg, welzijn en sport	BOL-2	464
Software development (bc425)	ICT en creatieve industrie	BOL-4	374
Pedagogisch werk (bc337)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	315
Business Services (bc488)	Zakelijke dienstverlening en veiligheid	BOL-2	313
Entree (bc365)	Entree	BOL-1	266
Doktersassistent (bc057)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	203
Elektrotechnische installaties (bc371)	Techniek en gebouwde omgeving	BOL-2	172
Pedagogisch werk (bc337)	Zorg, welzijn en sport	BBL-4	128
Maatschappelijke Zorg (bc310)	Zorg, welzijn en sport	BOL-3	120

Bron: SBB Stagebarometer, peilmoment 1 april 2026, bewerking SEO (2026)

Tabel 3.4 Opleidingen met de grootste toename in aantal stageknelpunten

Beroepsopleiding	Sectorkamer	Niveau	Stageknelpunten voorjaar 2025	Stageknelpunten voorjaar 2026	Toename 2025-2026
Sociaal werk (bc348)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	210	495	285
Pedagogisch werk (bc337)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	89	315	226
Elektrotechnische installaties (bc371)	Techniek en gebouwde omgeving	BOL-2	9	172	163
Software development (bc425)	ICT en creatieve industrie	BOL-4	256	374	118
Pedagogisch werk (bc337)	Zorg, welzijn en sport	BBL-4	11	128	117
Maatschappelijke Zorg (bc310)	Zorg, welzijn en sport	BOL-3	10	120	110
Dienstverlening (bc301)	Zorg, welzijn en sport	BOL-2	361	464	103

Bron: SBB Stagebarometer, bewerking SEO (2026)

Tabel 3.5 laat tot slot zien bij welke opleidingen de problemen relatief gezien het grootst zijn. Net als hierboven geeft de tabel niet weer hoeveel procent van de studenten problemen heeft met het vinden van een stage, maar geeft het een indicatie van de opleidingen waar relatief de grootste problemen zijn. Alleen opleidingen met minstens 25 inschrijvingen zijn weergegeven. De meeste opleidingen zijn bol-4-opleidingen. Met name bij voetzorg en voeding is het aandeel relatief groot. Dit zijn wel opleidingen met relatief weinig inschrijvingen. Ook bij de grotere opleidingen tandtechniek, voeding- en leefstijladvies, elektrotechnische installaties en doktersassistent is het aantal stageknelpunten relatief groot ten opzichte van het totale aantal inschrijvingen.

Tabel 3.5 Opleidingen met het grootste aantal stageknelpunten in verhouding tot het aantal studenten

Beroepsopleiding	Sectorkamer	Niveau	Aantal stageknelpunten	Aantal inschrijvingen	Aantal stageknelpunten als percentage van het aantal ingeschreven studenten
Voetzorg (bc167)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	6	25	24%
Voeding (bc513)	Voedsel, groen en gastvrijheid	BOL-4	7	31	23%
Tandtechniek (bc352)	Specialistisch vakmanschap	BOL-4	7	47	15%
Voeding- en leefstijladvies (bc514)	Voedsel, groen en gastvrijheid	BOL-4	31	242	13%
Elektrotechnische installaties (bc371)	Techniek en gebouwde omgeving	BOL-2	172	1.360	13%
Doktersassistent (bc057)	Zorg, welzijn en sport	BOL-4	203	1.999	10%
Maatschappelijke Zorg (bc310)	Zorg, welzijn en sport	BOL-3	120	1.447	8%

Noot: Alleen opleidingen met minstens 25 inschrijvingen in 2025/26 zijn weergegeven

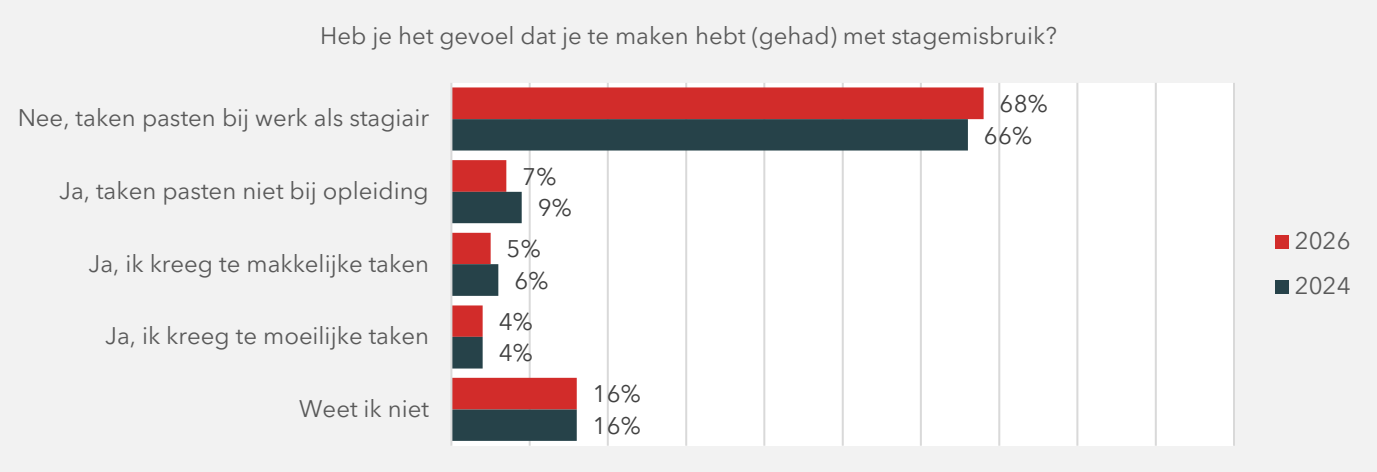
Bron: SBB Stagebarometer en DUO, bewerking SEO (2026)

Kwaliteit van stages en mogelijk stagemisbruik

De beschikbaarheid van voldoende stageplaatsen is één kant van de opgave; ook de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming vraagt aandacht. De Onderwijsraad (2024) wijst erop dat personeelstekorten kunnen leiden tot onvoldoende begeleiding of tot situaties waarin studenten taken van werknemers overnemen die niet passen bij hun opleiding of opleidingsniveau. De Raad beschouwt dit als vormen van stagemisbruik.

Over de omvang van stagemisbruik is weinig concrete informatie beschikbaar. De JOB-monitor vraagt studenten wel of zij het gevoel hebben hiermee te maken te hebben gehad. In 2026 gaf 68 procent van de bol-studenten aan dat dit niet het geval was en dat de taken pasten bij hun werk als stagiair, tegenover 66 procent in 2024. Zestien procent wist het niet. De overige studenten noemden onder meer taken die niet bij de opleiding pasten of te makkelijk of te moeilijk waren. Deze antwoorden beschrijven ervaren stagemisbruik, maar laten niet zien in hoeverre studenten als vervanging van reguliere werknemers worden ingezet.

Figuur 3.11 Ongeveer 15 procent van de bol-studenten zegt te maken gehad te hebben met stagemisbruik



Bron: JOB-monitor 2026

Ook bij andere mogelijk relevante vragen uit de JOB-monitor is weinig verschil zichtbaar tussen 2024 en 2026 en het verschil dat er is, wijst op een positieve ontwikkeling. Studenten zijn over het algemeen positief over wat ze leren op hun stage/bpv/werkplek. Bij bol is meer dan 70 procent positief; 9 procent beoordeelt wat zij leren als (heel) slecht. Bij bbl is 80 procent positief; 4 procent beoordeelt wat zij leren als (heel) slecht. Over de aansluiting tussen de opdrachten van school en het werk op hun stage/bpv/werkplek is bij bol een kleine veertig procent positief en een kleine veertig procent neutraal. Het aandeel met een negatief oordeel daalde van 28 procent in 2024 naar 24 procent in 2026. Bij bbl is iets minder dan de helft positief, twintig procent is negatief. Ook dit is beter dan in 2024 (22 procent).

In de BPV Monitor (SBB, 2025) worden vergelijkbare vragen gesteld. Hieruit bleek dat 94 procent van de studenten tevreden was over wat zij in de bpv hadden geleerd, dat 55 procent vond dat de opdrachten van school goed pasten bij het werk in het leerbedrijf en dat 87 procent vond dat het werk in de bpv goed paste bij hun niveau.

3.3.4 Passende vergoedingen

Een passende vergoeding is één van de afspraken uit het Stagepact. We kijken hiervoor zowel naar de mate waarin stagevergoedingen in cao's zijn vastgelegd als naar het aandeel studenten dat daadwerkelijk een vergoeding ontvangt en de hoogte daarvan.

Cao-afspraken

In 2025 werd in 146 van de 654 onderzochte cao's verwezen naar een stagevergoeding voor bol-studenten (22 procent). Voor een zuivere vergelijking door de tijd heeft SZW daarnaast 570 cao's gevolgd die in alle drie de jaren zijn onderzocht:

- Binnen deze groep nam het aandeel cao's met **afspraken over stagevergoedingen** toe van 10 procent in 2023 naar 17 procent in 2024 en 24 procent in 2025.
- Binnen de cao's waarin afspraken zijn gemaakt over stagevergoedingen werd in 2023 in 81 procent **een bedrag genoemd**, in 2024 in 79 procent van de gevallen en in 2025 ging het om 77 procent van de gevallen.
- Binnen de cao's waarin afspraken zijn gemaakt over stagevergoedingen én een bedrag is genoemd, is het aandeel cao's waarin **hetzelfde bedrag wordt gehanteerd voor alle opleidingsniveaus** (mbo, hbo, wo) gestegen van 24 procent in 2023 naar 49 procent in 2024 en 56 procent in 2025.

Stagevergoedingen

De toename van cao-afspraken betekent niet automatisch dat alle studenten ook daadwerkelijk een vergoeding ontvangen. Daarom kijken we vervolgens naar het onderzoek dat het CBS heeft gedaan naar stages en stagevergoedingen over de afgelopen jaren (CBS, 2024; CBS, 2025a; CBS, 2025b). Het CBS heeft hierbij gekeken hoeveel studenten in het mbo een stagevergoeding krijgen voor de stage op basis van de loonregistraties. Net zoals in de vorige voortgangsrapportage brengen wij de stagevergoedingen in kaart op basis van de cijfers van het CBS.

Het aandeel bol-studenten met een stagevergoeding neemt slechts beperkt toe: van 41 procent in 2023 naar 43 procent in 2025. Dat aandeel is het hoogst voor niveau 3 (50 procent) en voor entree het laagst (19 procent). De stijging is bij niveau 2 het grootst (toename van 3 procentpunt). Bbl-studenten ontvangen vrijwel altijd loon; dit aandeel ligt sinds 2023 stabiel rond 97 procent. Het aandeel cao's met afspraken en het aandeel studenten met een vergoeding zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar. Cao's verschillen in omvang en we beschikken niet over een koppeling tussen studenten, leerbedrijven en toepasselijke cao-afspraken.

Tabel 3.6 Het aandeel bol-studenten met een stagevergoeding is iets gestegen

	Bol			Bbl		
Sector	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Entree	15%	17%	19%	80%	80%	81%
Niveau 2	30%	32%	35%	95%	94%	95%
Niveau 3	46%	49%	50%	98%	98%	98%
Niveau 4	43%	44%	44%	98%	98%	98%
Totaal	**41%**	**42%**	**43%**	**97%**	**97%**	**97%**

Bron: CBS (2026)

Daarnaast heeft het CBS ook de bedragen van de stagevergoeding (bol) en het loon (bbl) in kaart gebracht. De mediane bedragen zijn weergegeven in de onderstaande tabel. Daarin is te zien dat het mediane bedrag oploopt

met het niveau, zowel bij bol als bij bbl. De hoogte van de vergoeding is bij bbl voor alle niveaus toegenomen tussen 2023 en 2025.

Opvallend is dat de mediane hoogte van de vergoeding bij bol tussen 2023 en 2024 is toegenomen en tussen 2024 en 2025 weer is afgenomen. Hierbij is de mediane hoogte van de vergoeding voor niveau 4 een uitzondering: deze is over de jaren constant gebleven. Het verschil in niveau van vergoeding tussen bol en bbl is te verklaren doordat bbl-studenten in loondienst gaan en (voor het grootste gedeelte per week) in dienst zijn bij het leerbedrijf.

Tabel 3.7 Het mediane bedrag bij bbl-studenten is gestegen, bij bol-studenten gedaald

	Bol			Bbl		
Sector	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Entree	€ 140	€ 150	€ 140	€ 980	€ 1.000	€ 1.080
Niveau 2	€ 170	€ 220	€ 180	€ 1.340	€ 1.450	€ 1.520
Niveau 3	€ 180	€ 250	€ 180	€ 1.780	€ 1.960	€ 2.070
Niveau 4	€ 250	€ 250	€ 250	€ 2.090	€ 2.280	€ 2.390
Totaal	**€ 230**	**€ 250**	**€ 230**	**€ 1.810**	**€ 1.980**	**€ 2.080**

Bron: CBS (2026), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

Naar sector is het aandeel bol-studenten met een vergoeding meestal stabiel of licht gestegen. De mediane maandvergoeding daalde daarentegen in meerdere sectoren, met de grootste afnames in Zorg, welzijn en sport, Zakelijke dienstverlening en veiligheid en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem (zie Tabel B.5 en Tabel B.6).

Ten slotte is gekeken naar de ontwikkeling van de **mediane vergoeding per uur**. Bij zowel de bol- als bbl-studenten is daar een positieve ontwikkeling te zien. In de afgelopen jaren is deze gestaag toegenomen. Dat kan erop wijzen dat veranderingen in het aantal stage-uren per maand mede van invloed zijn op de ontwikkeling van het maandbedrag.

Wat verder opvalt is dat de mediane stagevergoeding per uur voor studenten op niveau 4 lager is dan voor studenten op niveau 2 en 3. In lijn met de mediane stagevergoeding/loon per maand ligt de mediane vergoeding per uur ook hoger voor bbl-studenten dan voor bol-studenten.

Tabel 3.8 De mediane stagevergoeding en het mediane loon per uur zijn gestegen

	Bol			Bbl		
Sector	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Entree	€ 2,63	€ 2,76	€ 2,94	€ 8,72	€ 8,98	€ 9,73
Niveau 2	€ 3,80	€ 3,74	€ 3,89	€ 10,65	€ 11,49	€ 11,80
Niveau 3	€ 3,55	€ 3,67	€ 3,87	€ 15,04	€ 16,09	€ 17,03
Niveau 4	€ 2,94	€ 2,95	€ 2,99	€ 17,51	€ 18,85	€ 19,86
Totaal	**€ 2,97**	**€ 3,04**	**€ 3,22**	**€ 15,50**	**€ 16,76**	**€ 17,67**

Bron: CBS (2026)

3.4 Samenhang tussen de ontwikkeling en de inzet van instellingen

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

- de tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding vanuit school;
- de tevredenheid van bol-studenten met de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf;
- de tevredenheid van bbl-studenten met de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf.

We hebben gekeken naar de samenhang tussen de ontwikkeling van instellingen op deze indicatoren en de ingezette maatregelen, het aantal maatregelen, het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling en de door de instelling ervaren progressie (of ze voor of achter lopen ten opzichte van hun eigen schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting voor deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 2.2 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Er is geen significante samenhang ($p<0,05$) tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling en het aantal maatregelen dat instellingen hebben ingezet. Er zijn wel significante samenhangen gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op deze doelstelling en de ingezette maatregelen:

- instellingen die inzetten op het doorgeven van meldingen van stagediscriminatie aan SBB, laten gemiddeld een iets gunstiger ontwikkeling zien in tevredenheid van bol-studenten met de begeleiding vanuit de school tijdens stage/bpv;
- instellingen die inzetten op stagematching bij eerste stage van bol-studenten in jaar 1, laten gemiddeld een iets gunstiger ontwikkeling zien in de tevredenheid van bol-studenten met de begeleiding vanuit de school tijdens stage/bpv.

Verder is er een significante samenhang gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicatoren van deze doelstelling en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling:

- instellingen die ten opzichte van de totale begroting voor alle prioriteiten meer hebben uitgegeven aan doelstelling 2.2, laten gemiddeld een iets gunstiger ontwikkeling zien in de tevredenheid van bol-studenten over de begeleiding vanuit school tijdens de stage.

Daarnaast hebben we gekeken naar de samenhang tussen de voortgang van de instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling ten opzichte van de streefwaarde en de ingezette maatregelen, het aantal maatregelen, het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling en de door de instellingen ervaren progressie. De voortgang geeft aan welk deel van het verschil tussen de startwaarde en de streefwaarde is overbrugd.

Er is geen significante samenhang tussen de voortgang van de instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling en het aantal maatregelen en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling. Er is wel een significante samenhang gevonden tussen de voortgang op de indicatoren onder deze doelstelling en de ingezette maatregelen:

- instellingen die inzetten op het doorgeven van meldingen van stagediscriminatie aan SBB, laten gemiddeld een iets grotere voortgang ten opzichte van de streefwaarde zien als het gaat om de tevredenheid van bol-studenten met de begeleiding vanuit school tijdens stage/bpv;

3.5 Reflectie

Na twee volledige jaren is binnen het Stagepact vooruitgang zichtbaar, maar blijven belangrijke afspraken onvoldoende gerealiseerd. De begeleiding vanuit het leerbedrijf wordt beter beoordeeld en de aanpak van stagediscriminatie krijgt verder vorm. Tegelijkertijd blijft de begeleiding vanuit school achter bij de ambities, vinden studenten moeilijker een stageplaats en ontvangt nog steeds een minderheid van de bol-studenten een stagevergoeding. Halverwege de vierjarige periode waarin de kwaliteitsmiddelen worden ingezet, is de vooruitgang daarmee onvoldoende breed. De resterende looptijd vraagt vooral om een betere uitvoering van de afspraken en duidelijkere resultaten voor studenten.

- **De stagebegeleiding verbetert, maar vooral vanuit school is verdere verbetering nodig.** De tevredenheid van bol-studenten over de schoolbegeleiding steeg naar 39 procent, tegenover een gemiddelde streefwaarde van 46 procent. De begeleiding vanuit het leerbedrijf wordt positiever beoordeeld; bij bbl is de gemiddelde streefwaarde bereikt. De afspraak van drie gezamenlijke contactmomenten wordt echter slechts in zo'n 16 procent van de gevallen gerealiseerd. Naast de frequentie vraagt ook de inhoud van het contact aandacht: studenten hebben behoefte aan duidelijke informatie, een herkenbaar aanspreekpunt en voorspelbare begeleiding.
- **De aanpak van stagediscriminatie is versterkt, maar een afname is niet aangetoond.** De bekendheid van meldpunten steeg van 32 naar 41 procent, maar een meerderheid van de studenten kent het meldpunt nog niet. Ook is bij veel leerbedrijven aandacht voor preventie. Tegelijkertijd zijn de verschillen naar herkomst in het aantal keer solliciteren voor een stageplek niet verminderd en toont een veldexperiment (opnieuw) aan dat stagediscriminatie bij sollicitaties voorkomt. Betere meldvoorzieningen en meer aandacht zijn dus belangrijke stappen, maar laten nog niet zien dat studenten gelijke toegang tot stages hebben.
- **De beschikbaarheid van stageplaatsen ontwikkelt zich ongunstig.** Het aandeel studenten dat moeite heeft een stageplaats te vinden, steeg sinds 2024 bij bol van 24 naar ruim 27 procent en bij bbl van ruim 20 naar 26 procent. Ook de geregistreerde knelpunten nemen toe, vooral in de zorg en enkele technische sectoren. Juist in sectoren waar vakmensen nodig zijn, kan een tekort aan stageplaatsen de opleiding van nieuwe beroepskrachten belemmeren.
- **Cao-afspraken nemen sterker toe dan het aandeel studenten met een stagevergoeding.** Binnen de gevolgde cao's steeg het aandeel met afspraken over stagevergoedingen van 10 naar 24 procent. Het aandeel bol-studenten dat daadwerkelijk een vergoeding ontvangt, nam slechts toe van 41 naar 43 procent. De mediane vergoeding per uur stijgt wel, terwijl de maandbedragen geen eenduidige stijging laten zien. Bij bbl ontvangt vrijwel iedereen loon en zijn de bedragen gestegen.

De kwaliteitsparagrafen in de jaarverslagen laten zien dat instellingen werken aan een vaste contactstructuur tijdens de bpv, waaronder drie gezamenlijke contactmomenten. Capaciteit, registratie en een eenduidige invulling vormen daarbij knelpunten. Sommige instellingen rapporteren ook een stijgende tevredenheid, maar de bijdrage van de contactmomenten is niet afzonderlijk vastgesteld. De kwaliteitsparagrafen geven daarmee vooral inzicht in de uitvoering; over de gevolgen voor de studenttevredenheid zijn nog weinig conclusies mogelijk.

4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing

Het mbo verbreedt zijn rol in bij- en omscholing. De bbl blijft de belangrijkste route voor volwassenen, naast een groeiend aanbod van mbo-certificaten en andere flexibele vormen. Verdere opschaling en structurele verankering blijven aandachtspunten.

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

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

De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- Paragraaf 1 bespreekt hoeveel er aan deze doelstelling is besteed door mbo-instellingen;
- Paragraaf 2 geeft weer welke maatregelen mbo-instellingen hebben genomen om deze doelstelling te realiseren en welke maatregelen zij het effectiefst achten. Instellingen hebben hierover gerapporteerd in de e-fileverantwoording. Aanvullend geven we een beknopt overzicht van de voortgang van de maatregelen die zijn ondernomen door de andere ondertekenaars van de Werkagenda;
- Paragraaf 3 geeft de ontwikkeling van de indicatoren die we volgen om de voortgang van de Werkagenda te monitoren, aangevuld met andere onderzoeken of literatuur.
- Paragraaf 4 kijkt naar de relatie tussen de bestedingen en de door instellingen genomen maatregelen enerzijds en de voortgang van kernindicatoren anderzijds, om vast te stellen of er samenhang is tussen beide.
- Paragraaf 5 bevat een reflectie op de resultaten.

4.1 Financiële inzet voor de doelstelling

In 2025 is er in totaal **53,3 miljoen euro** uitgegeven aan doelstelling 2.3. Daarvan kwam 46,9 miljoen euro uit kwaliteitsmiddelen (48 instellingen) en 6,3 miljoen euro uit overige middelen (18 instellingen). Daarmee liggen de totale uitgaven nipt hoger dan in 2024, toen er 52,7 miljoen euro werd uitgegeven aan deze doelstelling.

Tabel 4.1 geeft weer hoeveel instellingen in 2024 en 2025 hebben uitgegeven van het totale bedrag dat voor doelstelling 2.3 is begroot.[17] Dat komt neer op de eerste twee jaar van de vierjarige periode waarin de middelen van de Werkagenda kunnen worden besteed. Ongeveer een derde van de instellingen heeft minder dan de helft van het begrote bedrag besteed na de eerste twee jaar. Een kwart van de instellingen heeft 60 procent of meer van het begrote bedrag besteed voor deze doelstelling.

[17] Dit begrote bedrag omvat zowel de kwaliteitsmiddelen vanuit de Werkagenda als overige middelen voor activiteiten die onder de Werkagenda vallen.

Er zijn zelfs drie instellingen die na twee jaar al meer dan het begrote bedrag hebben besteed. Hiervan heeft één instelling maar liefst 433 procent van het begrote bedrag uitgegeven. Deze drie instellingen hadden tussen 1 en 3 procent van hun totale begroting voor de Werkagenda gereserveerd. Dit is beduidend lager dan het gemiddelde van 7 procent. Mogelijk is dit een verklaring voor het feit dat ze meer hebben uitgegeven dan begroot. Voor deze doelstelling ontbreken instellingsspecifieke streefwaarden. Bovendien bestrijkt het onderzochte bbl-aandeel slechts een deel van bij- en omscholing. Daardoor kunnen we de voortgang van deze instellingen niet volledig beoordelen.

Uit de e-files en jaarverslagen is niet eenduidig te achterhalen waarom er substantieel meer wordt uitgegeven dan begroot. Gemiddeld is in 2025 een iets groter deel van het begrote bedrag uitgegeven (26,4 procent) dan in 2024 (26,1 procent). In paragraaf 4.4 onderzoeken we of een hoger bestedingsaandeel samenhangt met de ontwikkeling van de indicatoren.

Tabel 4.1 Meer dan twee derde van de instellingen heeft de helft of meer van het begrote bedrag voor deze doelstelling al besteed

Aandeel van uitgaven in 2024 en 2025 voor 2.3 t.o.v. begroting 2.3	Aantal instellingen
Minder dan 40%	6 (13%)
40% tot 50%	9 (19%)
50% tot 60%	20 (42%)
60% of meer	13 (27%)
Totaal	**48 (100%)**

Bron: E-files & begrotingen mbo-instellingen (2025 en 2026)

4.2 Voortgang van de maatregelen van instellingen

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

Tabel 4.2 Vier van de zes activiteiten worden door ongeveer 80 procent van de instellingen uitgevoerd

Activiteit	Aantal en aandeel instellingen 2024	Aantal en aandeel instellingen 2025
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	43 (86%)	43 (84%)
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	42 (84%)	43 (84%)
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	40 (80%)	42 (82%)
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	39 (78%)	42 (82%)
Bbl-aanbod expliciet bekendmaken in de regio	39 (78%)	37 (73%)
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	32 (64%)	33 (65%)
Andere activiteit(en), namelijk	12 (24%)	17 (33%)

Bron: E-files mbo-instellingen (2025)

De inzet op doelstelling 2.3 is breed. Vier van de zes onderscheiden activiteiten worden door ongeveer acht op de tien instellingen uitgevoerd. Het vaakst gaat het om het vergroten van certificaatgericht onderwijs, het sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven en het versterken en beter laten aansluiten van het bbl-aanbod. Ook het expliciet bekendmaken van bbl-aanbod in de regio en deelname aan de arbeidsmarktinfrastructuur worden door een meerderheid van de instellingen uitgevoerd.

De activiteiten krijgen verschillende vormen. Bij certificaatgericht onderwijs zetten instellingen vooral in op modularisering en op het inrichten van interne processen voor aanbod dat leidt tot erkende certificaten. Regionale arrangementen richten zich op samenwerking met onderwijsinstellingen, werkgevers en brancheorganisaties om opleidingsvraag en -aanbod beter op elkaar af te stemmen. Bij de bbl gaat het zowel om het vergroten en bekender maken van het aanbod als om meer maatwerk voor zij-instromers. Daarbij worden leerroutes afgestemd op eerder verworven kennis en vaardigheden, concrete leervragen en de beroepspraktijk.

Zeventien instellingen noemen daarnaast activiteiten die niet vooraf in de e-file waren onderscheiden. Negen daarvan noemen activiteiten rond leven lang ontwikkelen, zoals professionalisering van docenten en het steviger verankeren van LLO in taken, rollen en werkprocessen binnen de organisatie.

De inzet is ook binnen instellingen breed. Iets meer dan de helft van de instellingen (57 procent) voert alle zes de onderscheiden activiteiten uit en nog eens 12 procent voert er vijf uit. Drie instellingen voeren geen enkele activiteit binnen deze doelstelling uit; dit zijn dezelfde drie instellingen die in 2025 geen uitgaven voor doelstelling 2.3 rapporteerden.

Ten opzichte van 2024 is het uitvoeringsbeeld vrijwel stabiel. Bij de meeste activiteiten blijft het aantal deelnemende instellingen gelijk of neemt het licht toe. Alleen het expliciet bekendmaken van het bbl-aanbod in de regio wordt iets minder vaak genoemd: door 37 instellingen in 2025, tegenover 39 in 2024.

Ervaren effectiviteit van de maatregelen

Aan de mbo-instellingen is ook gevraagd om aan te geven bij welke activiteiten ze het meeste effect zien en waar ze dat aan merken.[18] De meeste effecten zien de instellingen bij de activiteiten Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs, Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen en Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven. Ook Bbl-aanbod expliciet bekendmaken in de regio en Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur worden regelmatig genoemd. De instellingen zien minder vaak effecten van Bbl-opleidingen afstemmen op zij-instromers.

Instellingen onderbouwen de genoemde effecten vooral met cijfers over deelnemersgroei, omzet, certificaten en praktijkverklaringen en tevredenheid, en met concrete samenwerkingsresultaten, zoals preferred partnerships en gezamenlijke opleidingen. Waar kwantitatieve data ontbreken, wordt vaak teruggevallen op kwalitatieve signalen zoals toenemende vraag, betere zichtbaarheid en positieve evaluaties van studenten, docenten en leerbedrijven. Enkele instellingen geven aanvullend aan nog geen specifieke effectindicatoren te hebben of nog te weinig tijd te hebben gehad om harde conclusies te trekken, zoals bij recent gestarte trajecten.

4.3 Ontwikkeling van de indicatoren

Doelstelling 2.3 gaat over de bijdrage van het mbo aan bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden. Om de ontwikkeling op deze doelstelling te duiden, schetsen we eerst de omvang en samenstelling van de volwassen doelgroep in het mbo. Daarna gaan we in op de belangrijkste routes en instrumenten voor bij- en omscholing, waaronder de bbl, de loopbaanbegeleidende leerweg, mbo-certificaten, praktijkverklaringen, microcredentials en bredere LLO-initiatieven.

DUO gebruikt mbo-studenten van 25 jaar en ouder als benadering van onderwijs voor werkenden en werkzoekenden. In studiejaar 2024/25 stonden bijna 94.000 studenten van 25 jaar en ouder ingeschreven in het mbo, 18 procent van alle mbo-inschrijvingen (DUO, 2025). Ongeveer drie kwart volgt onderwijs bij bekostigde instellingen, maar volwassen studenten vormen vooral bij niet-bekostigde instellingen een groot deel van de populatie: 65 procent van de mbo-studenten bij niet-bekostigde instellingen is 25 jaar of ouder, tegenover 15 procent bij bekostigde instellingen. Bij- en omscholing vindt daarmee zowel plaats via diplomagerichte opleidingen als via onderdelen van mbo-opleidingen.

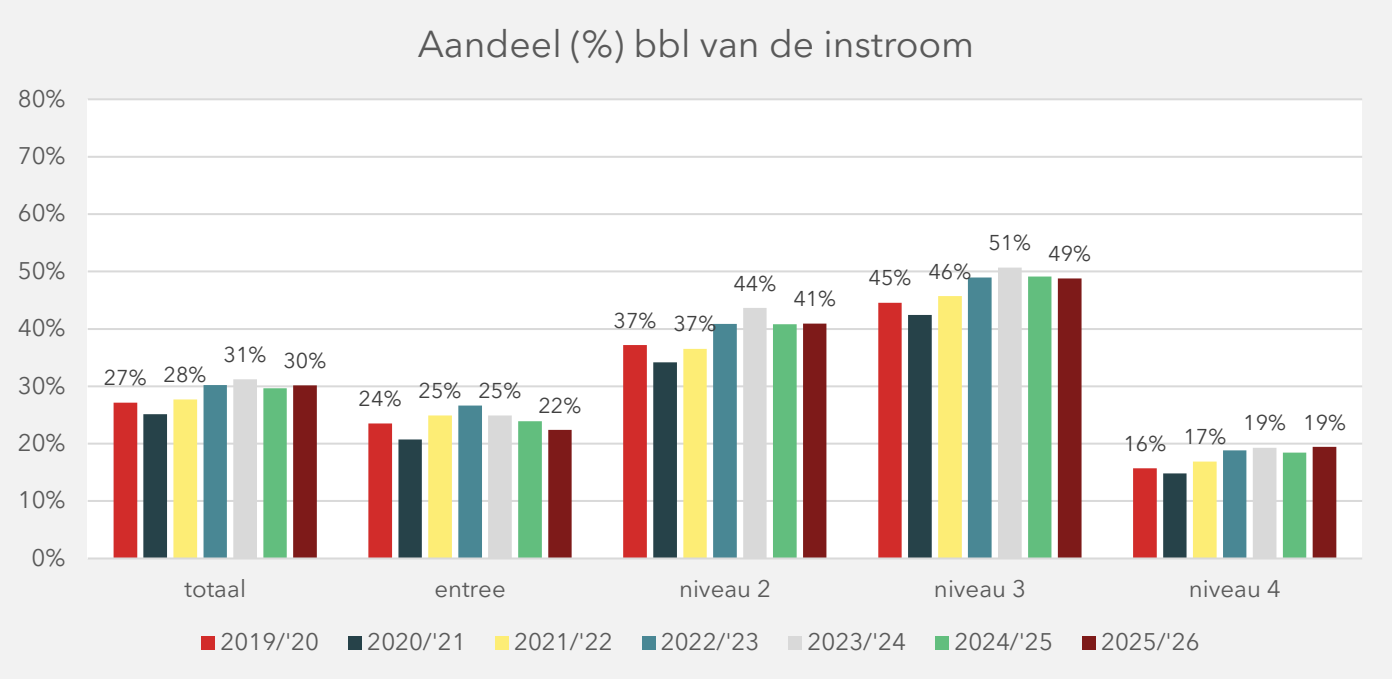
4.3.1 Bbl-offensief

Een van de ambities binnen doelstelling 2.3 is het vergroten van het aandeel studenten dat een bbl-opleiding volgt. In de Werkagenda wordt gestreefd naar 35 procent van het totale aantal mbo-studenten. De beschikbare cijfers hieronder hebben betrekking op de instroom en gediplomeerde uitstroom en zijn daarom niet rechtstreeks gelijk aan deze doelstelling, maar geven wel zicht op de ontwikkeling van de bbl.

Van de mbo-studenten die in 2025/26 instromen, volgt ongeveer 30 procent een bbl-opleiding (Figuur 4.1). Vooral op niveau 2 en 3 is het aandeel bbl relatief hoog. Ook binnen de gediplomeerde uitstroom neemt het aandeel bbl toe. In 2024/25 kwam 37 procent van de gediplomeerde uitstroom uit de bbl (Figuur 4.2).

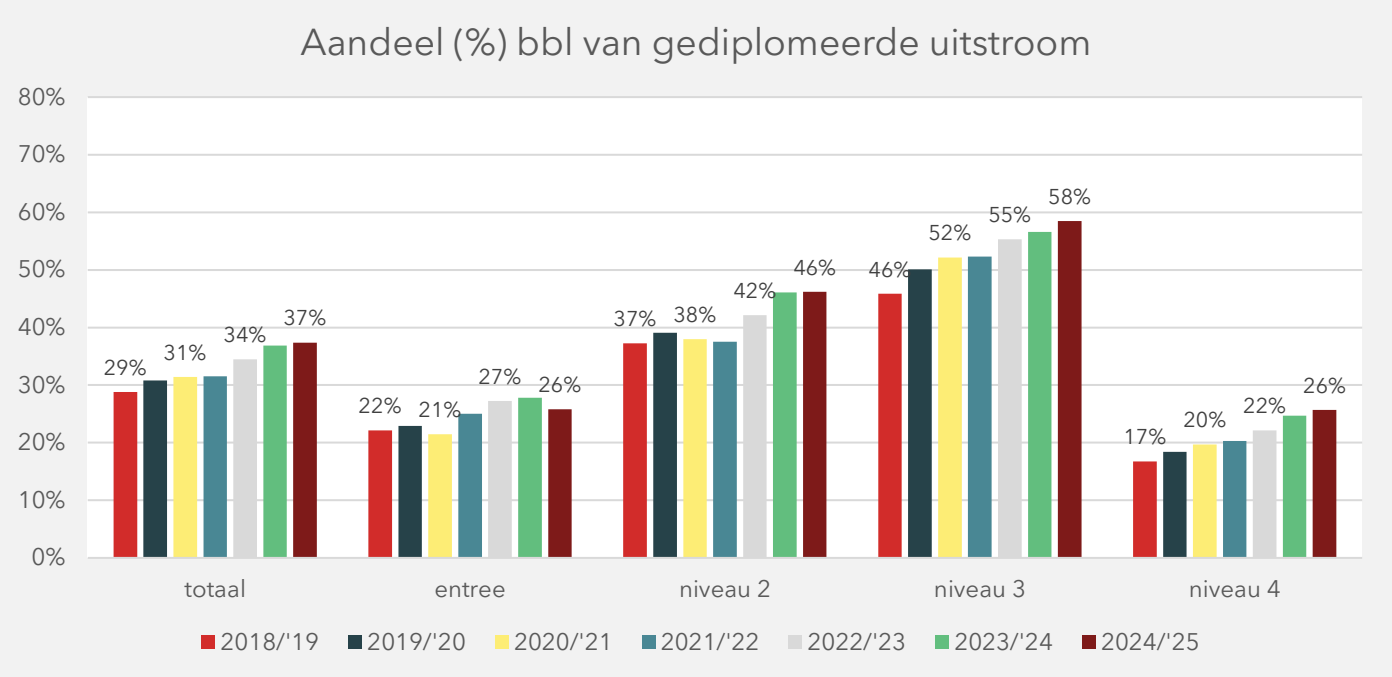
[18] Vanwege het kwalitatieve karakter van deze open vragen worden in de analyse geen absolute aantallen of percentages vermeld. De analyse richt zich uitsluitend op het structureren en categoriseren van de antwoorden.

Figuur 4.1 Het aandeel bbl-studenten van de instroom ligt op ongeveer 30 procent



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.2 Het aandeel bbl-studenten in de gediplomeerde uitstroom blijft stijgen



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Samenstelling bbl

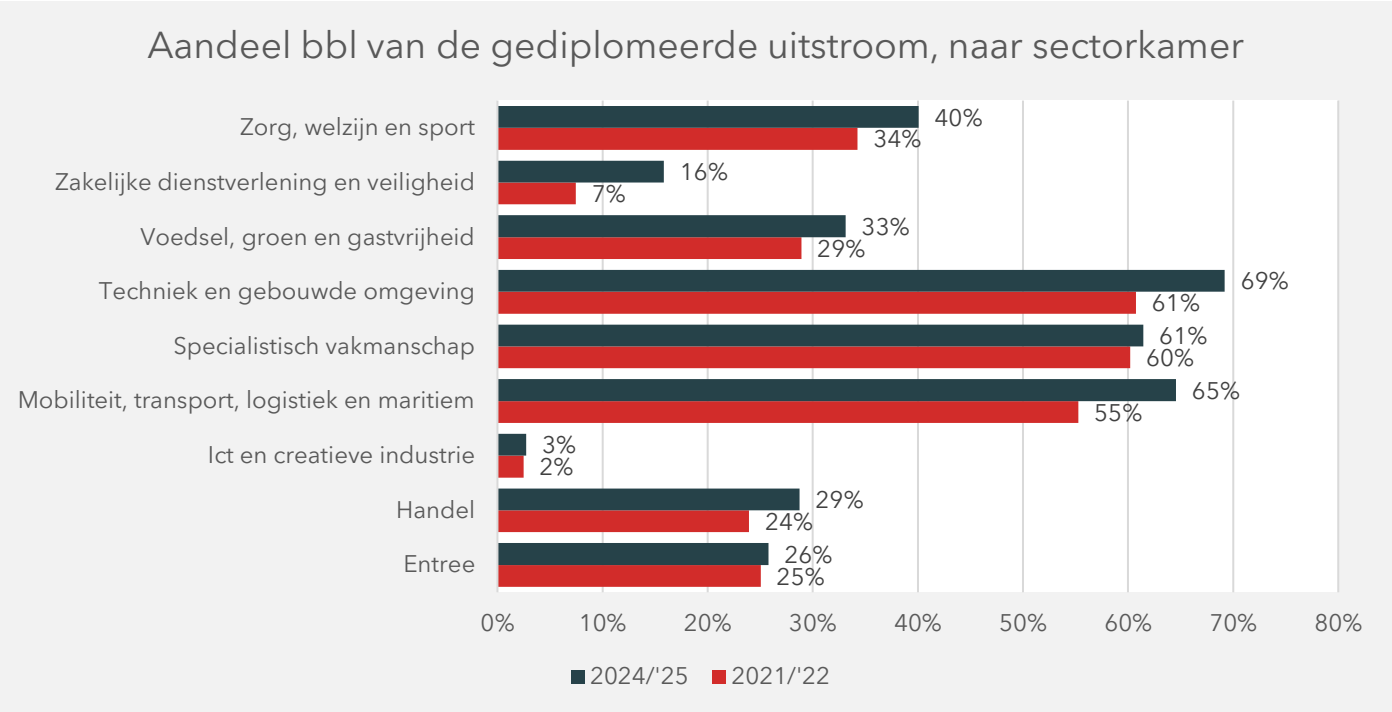
Voor doelstelling 2.3 is specifiek relevant in hoeverre de bbl wordt benut door volwassenen. Het aandeel 25-plussers binnen de bbl neemt de afgelopen jaren af, zowel bij de instroom als bij de gediplomeerde uitstroom (zie

Figuur B.18 en Figuur B.19). De bbl-populatie wordt daarmee relatief jonger. Dat betekent echter niet dat de bbl een kleine rol speelt bij bij- en omscholing. In 2024/25 stonden ruim 54 duizend mbo-studenten van 25 jaar en ouder ingeschreven in een bbl-opleiding. Daarmee is de bbl in absolute aantallen de grootste mbo-leerweg voor 25-plussers. De bbl vervult dus zowel een functie voor initiële studenten die leren en werken combineren als voor volwassenen die zich op latere leeftijd bij- of omscholen.

Op basis van een regressieanalyse zien we daarnaast dat studenten zonder migratieachtergrond en studenten zonder functiebeperking, studenten met een hogere SES-score en mannen vaker instromen in de bbl dan in de bol (zie Tabel B.7). Ondanks de hierboven benoemde verjonging kiezen oudere studenten nog steeds veel vaker voor een bbl-opleiding.

Als laatste hebben we gekeken naar verschillen tussen sectorkamers (op basis van alle bbl-studenten, dus ongeacht leeftijd). Daarvoor hebben we het aandeel bbl-studenten in de gediplomeerde uitstroom in 2021/22 vergeleken met dat in 2024/25 (zie Figuur 4.3). Alleen bij sectorkamers Specialistisch vakmanschap en Entree is er nauwelijks sprake van groei in het aandeel bbl. Bij de andere sectorkamers groeit dit aandeel wel, waarbij het aandeel bij Zakelijke dienstverlening en veiligheid meer dan verdubbeld is.[19]

Figuur 4.3 Alleen bij Specialistisch vakmanschap en Entree is er nauwelijks groei van het aandeel bbl



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

4.3.2 Maatwerk en aanbod van onderdelen van mbo-opleidingen

Mbo-instellingen kunnen voor bij- en omscholing naast diplomagerichte opleidingen ook onderdelen van mbo-opleidingen aanbieden. In de (niet-bekostigde) loopbaanbegeleidende leerweg kunnen studenten een

[19] Dat is ook de enige sectorkamer waar er groei is in het aandeel bbl-studenten in de instroom (drie procentpunt). Bij de rest van de sectorkamers is er bijna geen sprake van groei in het aandeel bbl van de instroom. Dit hebben we verder niet weergegeven in een figuur.

arbeidsmarktrelevant onderdeel volgen dat na het behalen van het examen wordt afgesloten met een mbo-certificaat. Studenten die een deel van de beroepspraktijkvorming afronden, kunnen een praktijkverklaring ontvangen als onderdeel van een mbo-verklaring. Daarnaast ontwikkelen instellingen binnen de Npuls-pilot microcredentials kleinere leereenheden met afzonderlijk beschreven leeruitkomsten.

Mbo-certificaten en loopbaanbegeleidende leerweg

De loopbaanbegeleidende leerweg (voorheen derde leerweg) is één van de routes waarlangs volwassenen onderwijs voor werkenden en werkzoekenden kunnen volgen. Binnen deze route kunnen mbo-instellingen onder meer certificaatgerichte trajecten aanbieden. Mbo-certificaten zijn verbonden aan beroepsgerichte onderdelen van mbo-opleidingen en bieden daarmee een mogelijkheid om delen van een mbo-opleiding gericht in te zetten voor bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden.

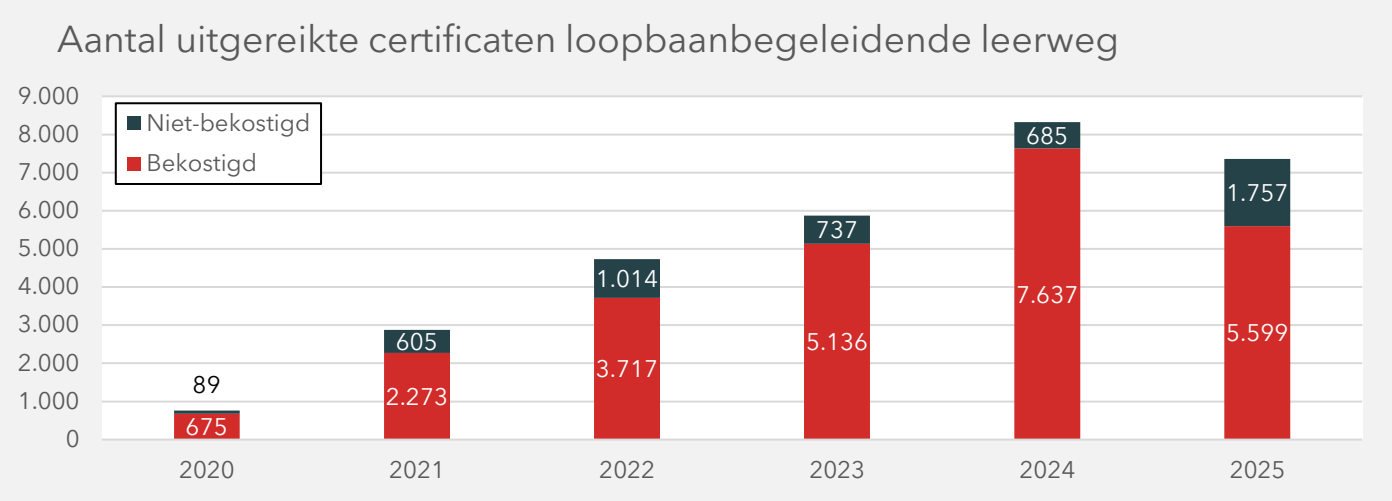
De inschrijvingscijfers geven zicht op het **bereik** van deze route. Volgens de DUO-factsheet stonden in 2024/25 bijna 28 duizend studenten van 25 jaar en ouder ingeschreven in de loopbaanbegeleidende leerweg: 13.500 bij bekostigde instellingen en 14.500 bij niet-bekostigde instellingen (DUO, 2025). Daarmee is de loopbaanbegeleidende leerweg, na de bbl, de grootste leerweg voor volwassen mbo-studenten. Dit onderstreept dat de loopbaanbegeleidende leerweg een belangrijke route is binnen het onderwijsaanbod voor werkenden en werkzoekenden, ook wanneer niet elk traject uitmondt in een afzonderlijk mbo-certificaat.

De cijfers over uitgereikte certificaten geven zicht op de **output** van certificaatgerichte trajecten. Figuur 4.4 laat zien dat het aantal uitgereikte mbo-certificaten bij bekostigde instellingen sinds 2020 sterk is toegenomen. In 2025 zijn echter beduidend minder certificaten uitgereikt dan in 2024. Bij niet-bekostigde instellingen zien we dat het aantal uitgereikte certificaten in 2025 juist is gestegen.

De eindrapportage van de monitor mbo-certificaten (Van Casteren et al., 2026) laat zien dat het aanbod verder is verbreed. Begin 2026 was voor 205 van de 488 vastgestelde mbo-certificaten een openbaar scholingsaanbod vindbaar. Het ontbreken van vindbaar aanbod betekent niet noodzakelijk dat instellingen geen traject op verzoek aanbieden, maar laat wel zien dat een vastgesteld certificaat niet automatisch breed toegankelijk is.

De deelname blijft sterk geconcentreerd in zorg en welzijn. Bevraagde deelnemers zijn overwegend positief en noemen onder meer andere taken, een andere functie of een hoger salaris na het behalen van het certificaat. De positieve ervaringen zijn vooral afkomstig uit zorg en welzijn en kunnen niet zonder meer naar andere sectoren worden vertaald. De cijfers over 2025 zijn nog voorlopig; een daling bij bekostigde instellingen kan samengaan met groei bij niet-bekostigde instellingen.

Figuur 4.4 In 2025 zijn bij bekostigde instellingen minder mbo-certificaten uitgereikt dan in 2024



Noot: Exclusief LNV-certificaten.
Bron: Van Casteren et al. (2026)

De doelgroep die mbo-certificaten behaalt, sluit sterk aan bij de doelstelling van bij- en omscholing. Meer dan 80 procent van de studenten die een mbo-certificaat hebben behaald, is 25 jaar of ouder (niet weergegeven in een figuur). Een ruime meerderheid is vrouw. De certificaten die het vaakst worden behaald, behoren vooral tot opleidingen in de zorgsector, zoals 'Helpende plus', 'Ondersteunen bij wonen en welbevinden' en 'Individuele basiszorg verlenen'. Binnen de reguliere mbo-opleidingen zijn de zorgopleidingen ook de opleidingen die een hoge vertegenwoordiging van vrouwen kennen. Ten opzichte van de vorige meting zijn hierin geen grote verschuivingen zichtbaar.

De evaluatie van de Subsidieregeling Flexibilisering derde leerweg helpt vooral om de randvoorwaarden voor verdere ontwikkeling van deze route te **duiden** (Ministerie van OCW, 2025). De evaluatie laat zien dat de regeling een impuls heeft gegeven aan de ontwikkeling van flexibel mbo-onderwijs. Instellingen hebben opleidingen modulair opgebouwd, digitale en hybride leervormen ontwikkeld en leerpaden flexibeler ingericht. Daarmee is het aanbod beter geschikt te maken voor werkenden en werkzoekenden met verschillen in startniveau, werkervaring, tempo en beschikbaarheid.

De evaluatie maakt tegelijkertijd duidelijk dat de ontwikkeling van flexibel aanbod niet automatisch leidt tot structurele uitvoering, voldoende instroom of opschaling. Modularisering kwam relatief goed van de grond, maar voor daadwerkelijk maatwerk moeten ook intake, inschrijving, examinering, administratie en onderwijslogistiek meebewegen. Daarnaast bleek het bereiken en werven van deelnemers een kwetsbare schakel. Samenwerking met werkgevers, UWV en regionale partners kwam vaak wel tot stand, maar leidde niet altijd tot voldoende instroom om pilots uit te voeren en leerpaden verder te testen en door te ontwikkelen.

Deze bevindingen bieden geen directe verklaring voor de stijging van het aantal uitgereikte certificaten de afgelopen jaren. Wel laten ze zien dat het aantal uitgereikte certificaten niet alleen afhankelijk is van de beschikbaarheid van modulair aanbod. Verdere groei vraagt ook om voldoende bekendheid bij werkgevers en deelnemers, passende administratieve en examenprocessen, stabiele samenwerking met het werkveld en voldoende instroom in de trajecten.

Praktijkverklaringen

Een mbo-certificaat wordt uitgereikt nadat het examen voor het betreffende mbo-onderdeel is behaald. Een praktijkverklaring beschrijft welke werkprocessen een deelnemer in een erkend leerbedrijf heeft leren uitvoeren. Trajecten gericht op een praktijkverklaring zijn bedoeld voor mensen met en zonder startkwalificatie die nog geen mbo-diploma of mbo-certificaat kunnen behalen. Het gaat om kortdurende scholing in de beroepspraktijkvorming voor werkzaamheden uit opleidingen op niveau 1 en 2. De mbo-instelling reikt de praktijkverklaring uit als onderdeel van de mbo-verklaring.

Via het dashboard Praktijkloket van SBB (SBB, 2026) is het aantal aangemaakte praktijkverklaringen te vinden.[20] In studiejaar 2022/23 werden in totaal 3.420 praktijkverklaringen aangemaakt. In 2024/25 steeg dit aantal naar 4.591.[21] In 2025/26 waren dat er 3.542. De meeste praktijkverklaringen worden aangemaakt voor entreeopleidingen. Het marktsegment met de meeste aangemaakte praktijkverklaringen is Gastvrijheid. Transport en logistiek, Zorg en Groen zijn andere segmenten met veel aangemaakte praktijkverklaringen.

Microcredentials

Een relevante ontwikkeling binnen maatwerktrajecten is de pilot microcredentials in het mbo. Microcredentials zijn kleine onderwijseenheden met een zelfstandige arbeidsmarktwaarde, waarmee werkenden en andere niet-initiële lerenden gericht kennis en vaardigheden kunnen opdoen en aantonen. In de Npuls-pilot, gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds, ontwikkelen 27 mbo-instellingen compacte leertrajecten op basis van leervragen uit de regio en van werkgevers. Zij bieden deze trajecten aan als contractonderwijs. De eindevaluatie van AEF (Vereijken et al., 2026) laat zien dat 25 instellingen één of meer microcredentials in ontwikkeling of gereed hadden.[22] Medio december 2025 waren 51 verschillende microcredentials ontwikkeld, waarvan er 13 waren uitgereikt aan 97 lerenden bij twaalf instellingen.

De pilot wijst erop dat microcredentials potentie hebben als vorm van maatwerk voor bij- en omscholing. Het werkveld is vaak actief betrokken: bij 31 van de 51 microcredentials gebeurde de ontwikkeling in co-creatie met werkgevers of regionale partners, en bij 23 van de 51 microcredentials trad het werkveld op als vragende partij. De meeste microcredentials richten zich op sectoren met een grote arbeidsmarktvraag, zoals Zorg, welzijn en sport en Techniek en gebouwde omgeving. Daarmee sluiten microcredentials aan bij concrete leervragen op de werkvloer en bij de ambitie om het mbo een grotere rol te geven in leven lang ontwikkelen.

Tegelijkertijd zijn microcredentials nog geen vanzelfsprekend onderdeel van het mbo-aanbod voor bij- en omscholing. De bekendheid onder werkgevers en lerenden is beperkt, interne processen zijn nog in ontwikkeling en het werken met leeruitkomsten en kwaliteitsborging vraagt nieuwe expertise van instellingen. Verdere opschaling vraagt daarom om meer landelijke duidelijkheid, bijvoorbeeld via een compacte handreiking met basisprincipes, minimale eisen en voorbeeldformats. Daarbij moet wel ruimte blijven voor regionale verschillen en maatwerk richting werkgevers. Microcredentials zijn daarmee een veelbelovende ontwikkeling, maar hun meerwaarde hangt af van verdere bekendheid, kwaliteitsborging en structurele verankering in het LLO-aanbod van mbo-instellingen.

---

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

21 Deze aantallen verschillen van de aantallen die in de vorige rapportage zijn genoemd voor deze jaren (Van der Ven et al., 2025). Het is niet duidelijk waarom de aantallen nu anders zijn.

22 Twee instellingen hadden nog niets in ontwikkeling.

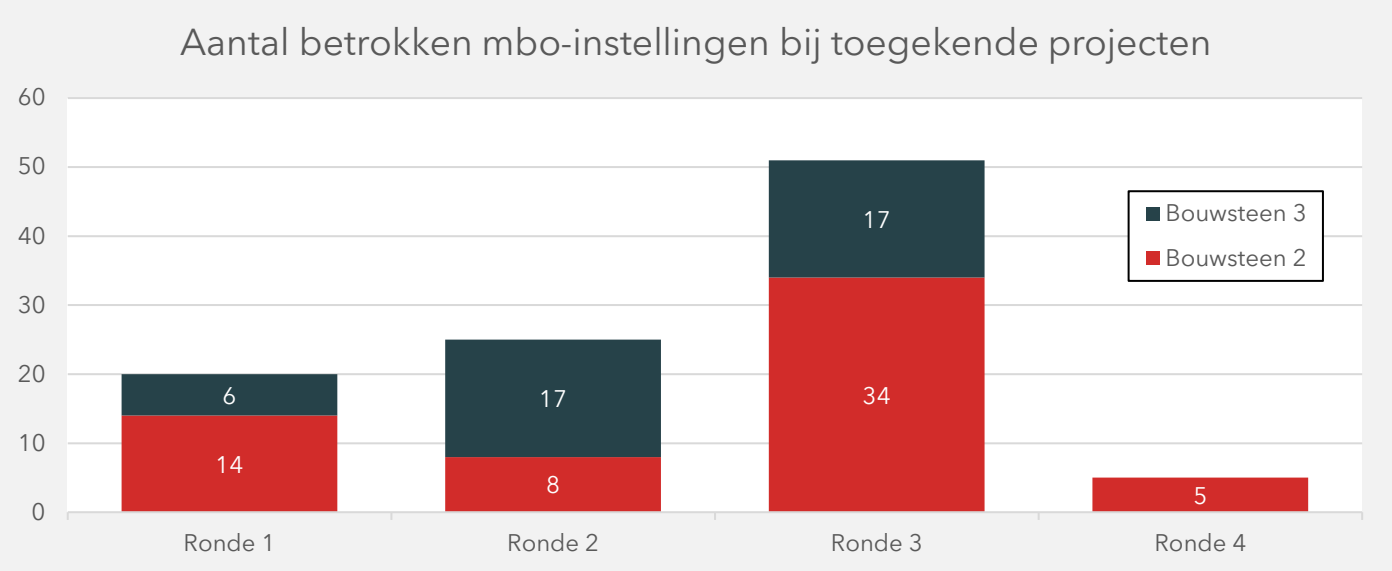
4.3.3 LLO-infrastructuur

Naast afzonderlijke routes en instrumenten is voor doelstelling 2.3 ook van belang of er een bredere LLO-infrastructuur ontstaat en of het aanbod aansluit bij de behoeften van LLO-studenten.

De LLO-Katalysator is een meerjarig programma, gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds, waarin mbo-instellingen, hogescholen en universiteiten samenwerken met maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven aan leven lang ontwikkelen. In de Werkagenda is opgenomen dat mbo-scholen en werkgevers zich committeren aan samenwerking binnen de LLO-Katalysator.

Met behulp van registraties van DUS-I is in kaart gebracht hoe de mbo-sector deelneemt aan de LLO-Katalysator. Bij 61 procent van alle LLO-Katalysatorprojecten binnen de onderzochte bouwstenen zijn mbo-instellingen betrokken. Figuur 4.5 laat zien dat per aanvraagronde meerdere mbo-instellingen betrokken zijn bij toegekende projecten. In totaal gaat het om **42 unieke instellingen**, meer dan 80 procent van de mbo-instellingen. Daarmee is de mbo-sector breed vertegenwoordigd in de LLO-initiatieven die via de LLO-Katalysator worden opgezet. Tegelijkertijd zegt deelname aan projecten nog niet direct iets over het bereik onder werkenden en werkzoekenden of over de mate waarin nieuw aanbod structureel wordt ingebed.

Figuur 4.5 Per aanvraagronde zijn er meerdere mbo-instellingen betrokken bij toegekende projecten van de LLO-Katalysator



Noot: Bouwsteen 2 = stimuleren van LLO-oplossingen voor energie- en grondstoffentransities; Bouwsteen 3 = Professionalisering voor LLO. Voor bouwsteen 3 kon geen subsidie meer aangevraagd worden in ronde 4. Instellingen kunnen meerdere keren voorkomen per ronde en bouwsteen.

Bron: Registraties deelnemers LLO-Katalysator, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2026)

4.3.4 Ervaringen van LLO-studenten in de JOB-monitor

De JOB-monitor 2026 geeft aanvullend zicht op de ervaringen van LLO-studenten zelf (JOBmbo, 2026).[23] Voor het eerst is daarin een aparte module opgenomen voor deze groep. Van de responderende LLO-studenten is 90 procent 26 jaar of ouder, tegenover 6 procent onder de totale respons van de JOB-monitor. Het zwaartepunt ligt bij opleidingen in Zorg en welzijn. De meeste responderende LLO-studenten volgen een bbl-opleiding die wordt afgesloten met een diploma (88 procent); daarnaast volgt 5 procent een opleiding in de loopbaanbegeleidende leerweg die wordt afgesloten met een diploma.

De belangrijkste redenen voor LLO-studenten om een opleiding te volgen zijn verdere ontwikkeling binnen het eigen beroep (40 procent) en omscholing naar een ander beroep (25 procent). Daarnaast volgt 13 procent de opleiding vooral om een diploma te halen (Tabel 4.3, bovenste deel). Werkgevers bieden daarbij verschillende mogelijkheden: 77 procent van de LLO-studenten met een werkgever geeft aan dat de werkgever de opleiding betaalt, 45 procent kan de opleiding onder werktijd volgen en 43 procent kan vaardigheden aantonen op de werkplek (Tabel 4.3, onderste deel).

Tabel 4.3 Redenen voor deelname aan LLO en mogelijkheden die werkgevers bieden volgens de JOB-monitor

Wat is de belangrijkste reden dat je deze opleiding bent gaan volgen? (n=10.453)	**Aandeel in respons**
Mezelf verder ontwikkelen binnen beroep	40%
Ander beroep gaan uitoefenen	25%
Ik wil een diploma halen	13%
Omdat ik het leuk vind	7%
Moest van werkgever	7%
Mocht van werkgever	5%
Anders	3%
Welke mogelijkheden biedt jouw werkgever aan om de opleiding te kunnen volgen? (n=9.398)	**Aandeel in respons**
Werkgever betaalt de opleiding	77%
Opleiding volgen onder werktijd	45%
Vaardigheden aantonen op de werkplek	43%
Nieuwe werkervaring opdoen voor opleiding	37%
Mijn werkgever draagt niet bij aan de opleiding	5%
Anders	5%

Bron: JOB-monitor (2026)

LLO-studenten zijn overwegend positief over de aansluiting van hun opleiding op hun wensen: zeven op de tien geven aan dat de opleiding aansluit bij wat zij willen. De meest genoemde maatwerkmogelijkheden vanuit school zijn het volgen van de opleiding in eigen tempo (34 procent), vrijstellingen op basis van eerdere opleiding of werkervaring (32 procent) en examens op de werkplek (29 procent). Tegelijkertijd laat de JOB-module zien dat verdere flexibilisering relevant blijft. Mogelijkheden die het volgen van de opleiding volgens LLO-studenten

[23] Aan studenten van 25 jaar of ouder en aan studenten van wie de leeftijd niet bekend was, is in de JOB-Monitor 2026 de vraag gesteld: Een llo-student is iemand van 25 jaar of ouder, die al eerder een opleiding heeft gevolgd of ouder is, of op iets latere leeftijd een mbo-studie volgt: Leven Lang Ontwikkelen. Ben jij een llo-student?

makkelijker zouden maken zijn vooral meer vrijstellingen (36 procent), meer onderwijs in eigen tempo (24 procent) en vaker online onderwijs (19 procent). Bijna een vijfde van de LLO-studenten geeft aan geen maatwerkmogelijkheden te missen.

4.4 Samenhang tussen de ontwikkelingen met de inzet van instellingen

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

- het aandeel bbl-studenten van de instroom.

We hebben gekeken naar de samenhang tussen de ontwikkeling[24] van instellingen op deze indicator en de ingezette maatregelen, het aantal maatregelen, het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling en de door de instelling ervaren progressie (of ze voor of achter lopen ten opzichte van hun eigen schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting van deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 2.3 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Er is geen significante samenhang ($p<0,05$) tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicator onder deze doelstelling en de ingezette maatregelen en het aantal maatregelen. Ook tussen de ontwikkeling van de instellingen op de indicator onder deze doelstelling en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling is geen significante samenhang.

4.5 Reflectie

Na twee volledige jaren heeft het mbo zijn aanbod voor bij- en omscholing verder verbreed, maar ontwikkelt het gebruik zich wisselend. De bbl blijft de belangrijkste route voor volwassenen, terwijl certificaatgericht en modulair onderwijs aanvullende mogelijkheden bieden. Ook de regionale samenwerking en LLO-infrastructuur krijgen verder vorm. Tegelijkertijd groeit het aantal deelnemers en afgegeven bewijzen niet op alle onderdelen. Omdat concrete prestatieafspraken voor deze doelstelling veelal ontbreken, kunnen we niet vaststellen of de voortgang halverwege de vierjarige periode voldoende is. Wel laten de evaluaties en kwaliteitsparagrafen zien dat het bereiken van deelnemers en het structureel organiseren van nieuw aanbod bij instellingen aandachtspunten blijven.

- **De bbl blijft belangrijk, en de bbl-populatie wordt relatief jonger.** De bbl vormt ongeveer 30 procent van de instroom en 37 procent van de gediplomeerde uitstroom. Het aandeel 25-plussers binnen de bbl neemt af, maar met ruim 54 duizend ingeschreven 25-plussers blijft dit de grootste mbo-leerweg voor volwassenen. De ontwikkeling van het totale bbl-aandeel geeft daarom slechts gedeeltelijk zicht op de voortgang van bij- en omscholing.
- **Het aanbod van certificaatgerichte trajecten groeit, maar het gebruik ontwikkelt zich wisselend.** Het aantal mbo-certificaten is sinds 2020 sterk toegenomen. De voorlopige cijfers over 2025 laten bij bekostigde

[24] Omdat van deze doelstelling geen streefwaarden bekend zijn, hebben we alleen naar de ontwikkeling gekeken en niet naar de voortgang ten opzichte van de streefwaarde.

instellingen echter een daling zien, terwijl niet-bekostigde instellingen groei realiseren. Ook het aantal aangemaakte praktijkverklaringen ligt in het meest recente jaar lager. Microcredentials bieden nieuwe mogelijkheden, maar hebben met 97 bereikte lerenden medio december 2025 nog een beperkt bereik.

- **De LLO-infrastructuur wordt versterkt, maar deelname aan projecten betekent nog niet dat het bereik groter is.** Meer dan 80 procent van de mbo-instellingen is betrokken bij de LLO-Katalysator. Ook zetten instellingen breed in op certificaatgericht aanbod, bbl en regionale samenwerking. Evaluaties laten echter zien dat nieuw aanbod niet automatisch tot voldoende deelnemers of structurele uitvoering leidt. Bekendheid, werving en passende onderwijs- en administratieve processen blijven belangrijke voorwaarden.
- **Deelnemers zijn overwegend positief, maar vragen meer maatwerk.** Zeven op de tien responderende LLO-studenten vinden dat hun opleiding aansluit bij hun wensen. Werkgevers ondersteunen deelname vaak financieel of met tijd. Tegelijkertijd bestaat behoefte aan meer vrijstellingen, leren in eigen tempo en online onderwijs. Verdere flexibilisering vraagt dus ook om aanpassing van de uitvoering aan de mogelijkheden en ervaring van volwassenen.

Instellingen besteedden in 2024 en 2025 samen ongeveer 106 miljoen euro aan deze doelstelling. Er is geen significante samenhang gevonden tussen de maatregelen of financiële inzet en de ontwikkeling van het aandeel bbl in de instroom. Die indicator bestrijkt echter slechts een deel van de doelstelling. Om de opbrengsten van de inzet beter te beoordelen, is vooral zicht nodig op het bereik onder werkenden en werkzoekenden, de afronding van trajecten en de aansluiting op hun scholingsbehoefte.

De kwaliteitsparagrafen in de jaarverslagen van instellingen laten zien dat uitbreiding van flexibel aanbod niet vanzelf tot meer deelnemers leidt. Instellingen noemen tegenvallende vraag, beperkte betrokkenheid van werkgevers, capaciteit en financiële haalbaarheid als knelpunten. Waar het bereik groeit, noemen zij een herkenbaar aanbod, actieve werkgeversbetrokkenheid en een aparte organisatie voor werkenden en alumni. Dit onderstreept het belang van het toetsen van de vraag en het organiseren van een structureel uitvoerbaar aanbod.

Literatuurlijst

Casteren, W. van, Luyten, E., Van Mensvoort, C., Naber, B., & Nout, S. (2026). *Eindrapportage monitor mbo-certificaten: Overkoepelend beeld 2019–2025*. ResearchNed/KBA Nijmegen.

CBS (2024). Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23.

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

CBS (2025b). Stages en banen van studenten in het mbo en ho op detailniveau, 2024-2025.

CBS (2026), Stages en banen van studenten in het mbo en ho.

DUO (2025). *Factsheet 'Volwassenen in het mbo' 2024* [intern rapport]. Dienst Uitvoering Onderwijs.

DUO (2026). *Monitoring effect pilot oriëntatieprogramma mbo. Tweede tussenrapportage 2026*. Publicatie-nr. 5086-002. Dienst Uitvoering Onderwijs.

JOBmbo. (2026). *JOB-monitor 2026*.

Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming. (2026). *Aan de knoppen voor betere bpv-begeleiding: Inzichten die aanzetten tot doen*.

Ministerie van SZW (2026). Stagevergoedingen in cao's 2025. Den Haag: Ministerie van SZW.

Ministerie van OCW (2025). *Evaluatie Blijven leren, blijven werken – Ontwikkeling voor iedereen: Evaluatie van de Subsidieregeling Flexibilisering Derde Leerweg*.

Movisie (2026). *De aanpak van stagediscriminatie in het mbo anno 2026: Wat gaat er goed en wat kan er beter? Advies van het deskundig team stagediscriminatie.*

Onderwijsraad (2024). *Een klemmend beroep*. Den Haag: Onderwijsraad.

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

SBB (2026). Rapportage Praktijkloket. Zoetermeer: SBB.

SBB (2026). *Inzicht in sociale veiligheid, stagediscriminatie en in de contactmomenten met de bpv-begeleider vanuit de opleiding: Resultaten op basis van de BPV Monitor 2026* [Intern tabellenrapport]. Zoetermeer: SBB.

Sprong, S., Lancee, B., & Zschirnt, E. (2026). *Stagediscriminatie in het mbo: Een grootschalig veldexperiment*. Universiteit Utrecht.

Vereijken, I., Jansink, J., Baarsma, J., & Van der Vegt, J. (2026). *Eindevaluatie pilot microcredentials mbo*. Andersson Elffers Felix.

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

Ven, K. van der, Pritsch, D., Kooij, D., Kamphuis, E. & Veldman, J. (2025). Goed op weg met de Werkagenda en het Stagepact? Tweede najaarsrapportage Werkagenda & Stagepact. Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt. SEO-rapport nr. 2025-163. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Uitgebreide onderzoeksverantwoording

Onderzoeksopzet

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

Tabel A.1 De onderdelen van de monitor die in deze najaarsrapportage aan bod komen

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

Gebruikte databronnen

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

- E-file verantwoording mbo-instellingen: via de e-file verantwoording hebben mbo-instellingen gegevens aangeleverd over hun activiteiten, de voortgang en de beoordeling van de effectiviteit, over uitgaven en aanpassingen in de begroting per doelstelling, over streefwaardes van kernindicatoren en nog veel meer. Indien er aanpassingen zijn geweest van begrotingen op doelstellingniveau zijn die doorgevoerd in de berekeningen. Zie verderop over hoe we de streefwaardes hebben verwerkt in dit onderzoek;
- Begrotingen kwaliteitsagenda's mbo-instellingen;
- Onderwijsregistratiegegevens (DUO);
- JOB-monitor;
- CBS Schoolverlatersonderzoek (SVO);
- CBS-onderzoek naar stages en banen van studenten in het mbo;
- CBS-tabellen Aansluiting opleiding en werk mbo-gediplomeerden;
- SBB-rapportage meldingen stagediscriminatie;
- SBB BPV Monitor (2026);
- SBB Stagebarometer;
- SBB Praktijkloket;
- DUO Open data;
- Registraties LLO-Katalysator;

- Verschillende onderzoeksrapporten en publicaties, zie de literatuurlijst voor volledige bronvermeldingen.

Nieuwe streefwaarden uit de e-file

In de onderstaande tabel is per indicator aangegeven hoeveel instellingen in de e-fileverantwoording over 2025 een nieuwe streefwaarde hebben opgegeven. Binnen deze prioriteit varieert dit aantal van één tot zes instellingen. Het effect op het gewogen gemiddelde is beperkt: het verschil bedraagt maximaal 1 procentpunt. De gemiddelde streefwaarden in de hoofdtekst zijn berekend inclusief de nieuwe streefwaarden.

Tabel A.2 Nieuwe streefwaarden e-file

Indicator	Aantal instellingen met bekende streefwaarde (2025)	Gemiddelde streefwaarde (gewogen)	Aantal instellingen met nieuwe streefwaarde (2026)	Gemiddelde streefwaarde inclusief nieuw (gewogen)
Hulp bij keuze	38	43%	6	44%
Instroom in BC's nodig voor MO	12	59%	5	59%
Uitstroom uit BC's nodig voor MO	14	61%	1	60%
Stagebegeleiding school (bol)	43	46%	3	47%
Stagebegeleiding leerbedrijf (bol)	41	66%	2	66%
Stagebegeleiding leerbedrijf (bbl)	38	71%	2	71%

Bron: Kwaliteitsagenda's en e-fileverantwoordingen mbo-instellingen

Bijlage B Aanvullende resultaten

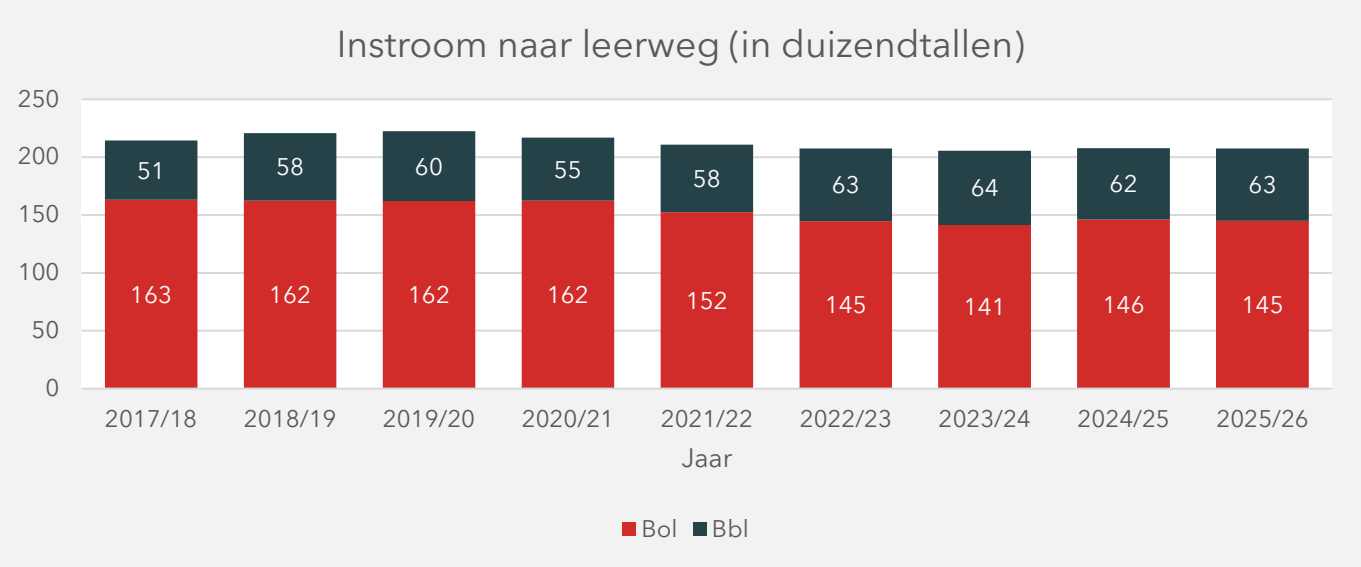
Bijlage B.1 Hoofdstuk 2

Tabel B.1 Tevredenheid over hulp school bij keuze verder leren of werken voor instellingen die wel/niet hun streefwaarde hebben behaald

Mbo-niveau	Streefwaarde	Gemiddelde startwaarde in % (min – max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min – max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min – max)	n (%)
Entree	Streefwaarde behaald	60 (22 - 73)	58 (46 - 72)	45 (33 - 68)	19 (53%)
	Streefwaarde nog niet behaald	63 (48 - 86)	58 (47 - 70)	66 (52 - 85)	12 (33%)
	Streefwaarde niet bekend	65 (54 - 85)	63 (50 - 76)	-	5 (14%)
Niveau 2	Streefwaarde behaald	42 (36 - 50)	45 (38 - 51)	39 (30 - 50)	16 (38%)
	Streefwaarde nog niet behaald	44 (30 - 61)	40 (19 - 49)	50 (35 - 70)	21 (50%)
	Streefwaarde niet bekend	43 (40 - 48)	45 (39 - 48)	-	5 (12%)
Niveau 3	Streefwaarde behaald	32 (23 - 41)	39 (33 - 46)	35 (30 - 45)	15 (33%)
	Streefwaarde nog niet behaald	33 (26 - 58)	35 (28 - 42)	45 (30 - 60)	24 (53%)
	Streefwaarde niet bekend	35 (29 - 40)	37 (36 - 41)	-	6 (13%)
Niveau 4	Streefwaarde behaald	27 (24 - 30)	31 (29 - 36)	29 (25 - 35)	7 (16%)
	Streefwaarde nog niet behaald	29 (21 - 40)	32 (27 - 43)	42 (30 - 60)	32 (71%)
	Streefwaarde niet bekend	32 (25 - 45)	34 (28 - 45)	-	6 (13%)

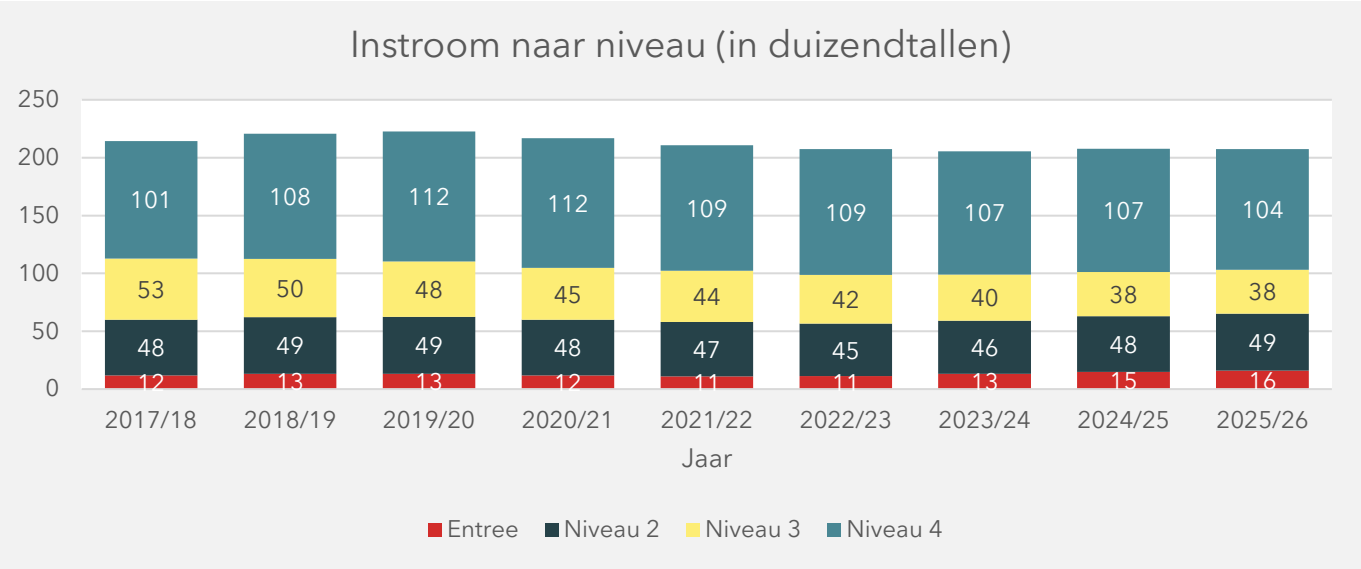
Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en e-file verantwoordingen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2026)

Figuur B.1 De instroom neemt licht af bij bol en neemt licht toe bij bbl



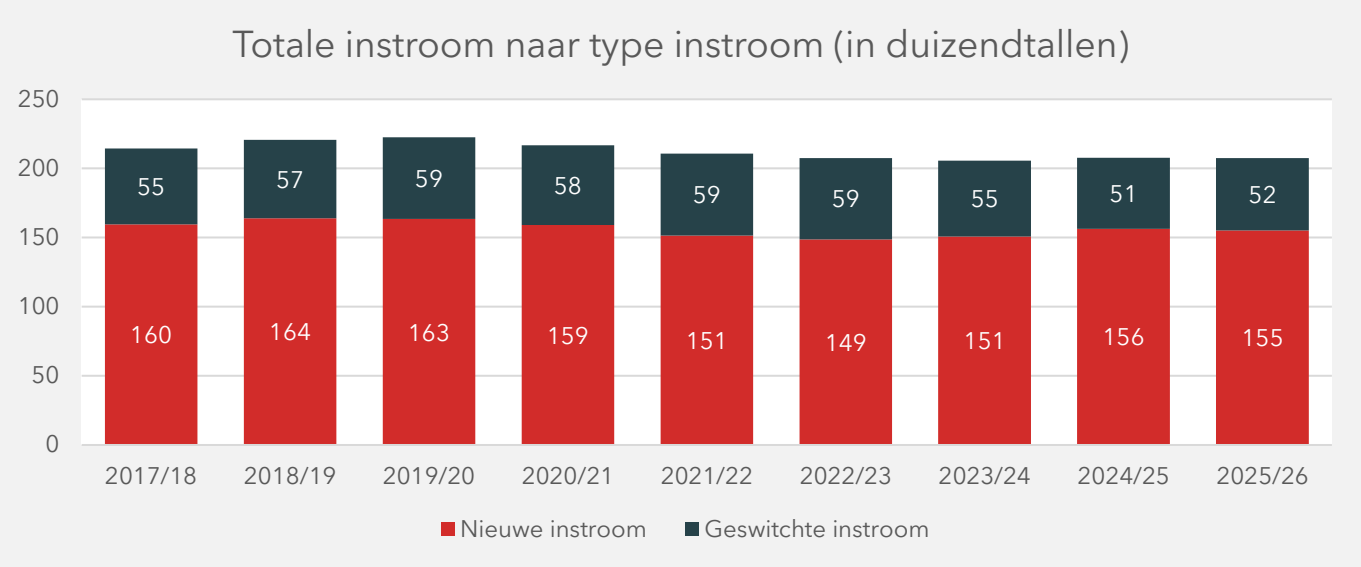
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.2 De instroom daalt verder op niveau 4 en stijgt verder op entree en niveau 2



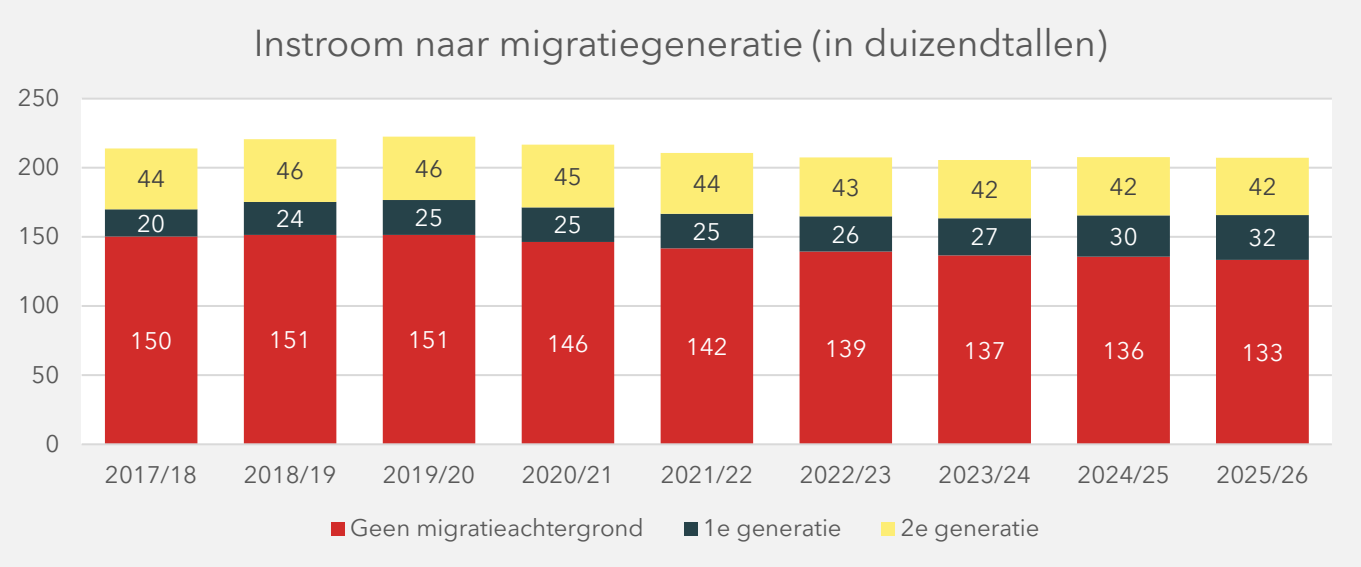
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.3 De nieuwe instroom is licht gedaald, de geswitchte instroom licht gestegen



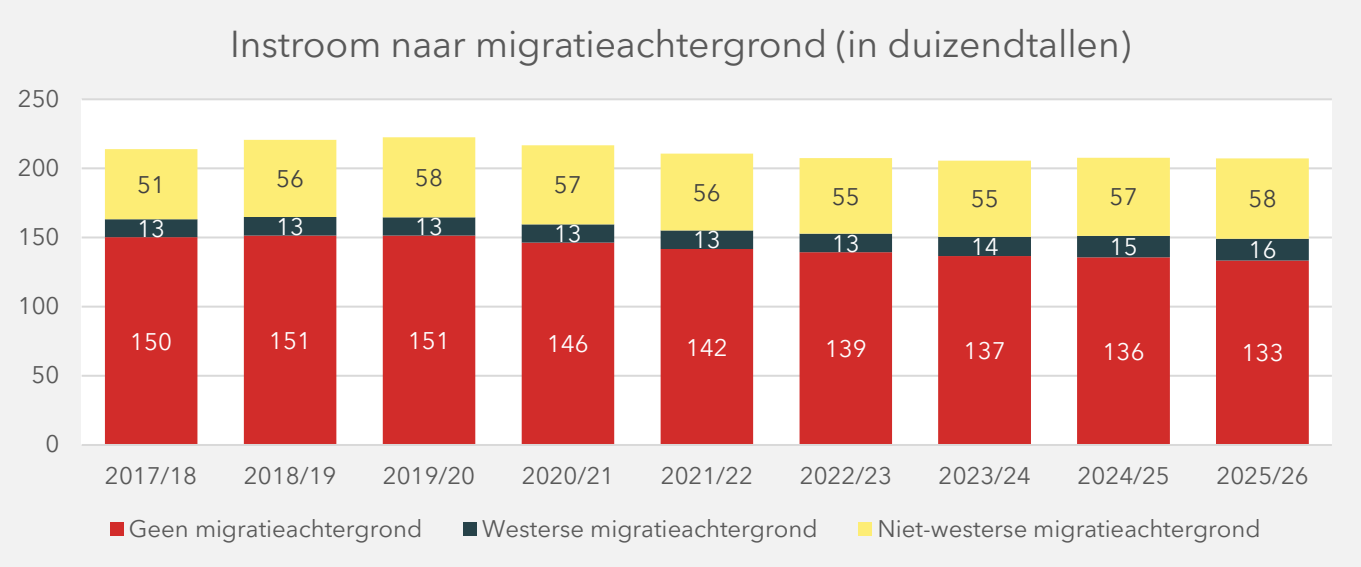
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.4 De instroom van eerstegeneratie migranten neemt toe



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

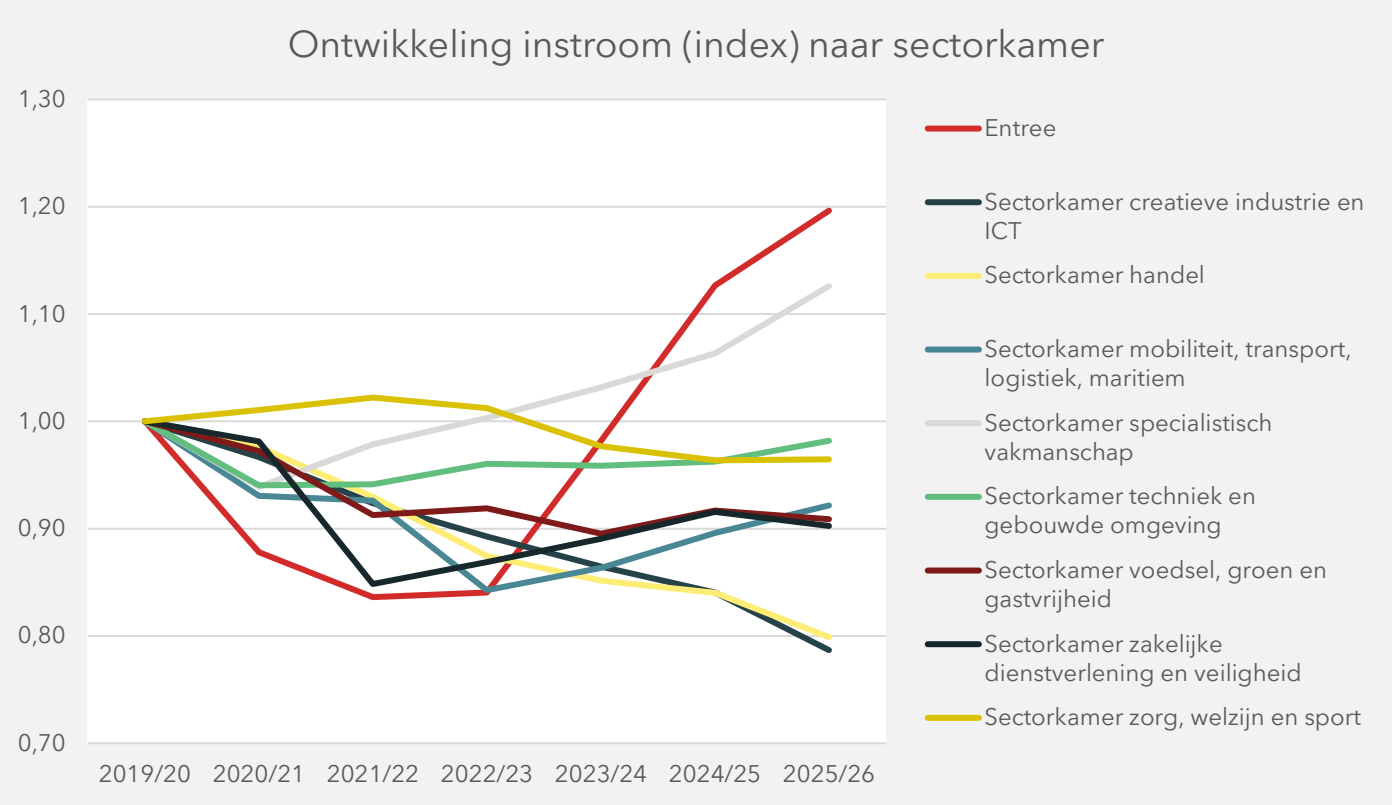
Figuur B.5 De instroom van zowel westerse als niet-westerse migranten neemt de laatste jaren toe



Noot: In de data van DUO kunnen we alleen onderscheid maken tussen geen, westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Studenten met een onbekende migratieachtergrond laten we buiten beschouwing. Dit gaat in alle studiejaren om minder dan 200 studenten.

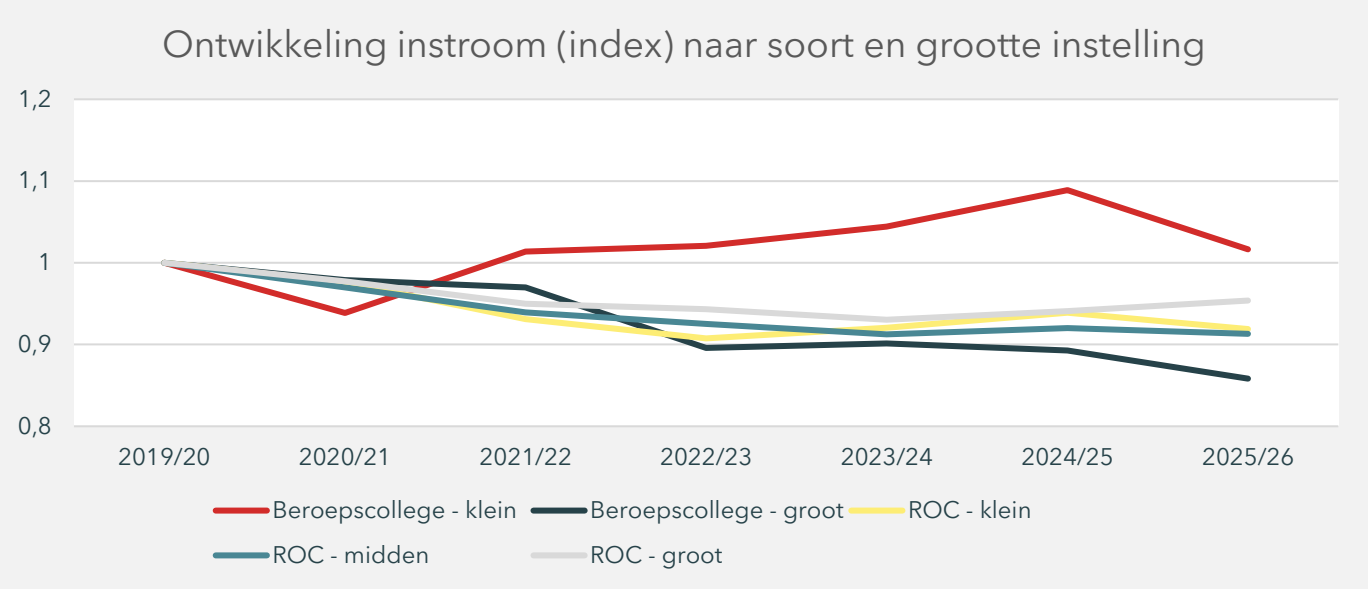
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.6 Alleen bij entree en de sectorkamer specialistisch vakmanschap is de instroom toegenomen ten opzichte van 2019/20



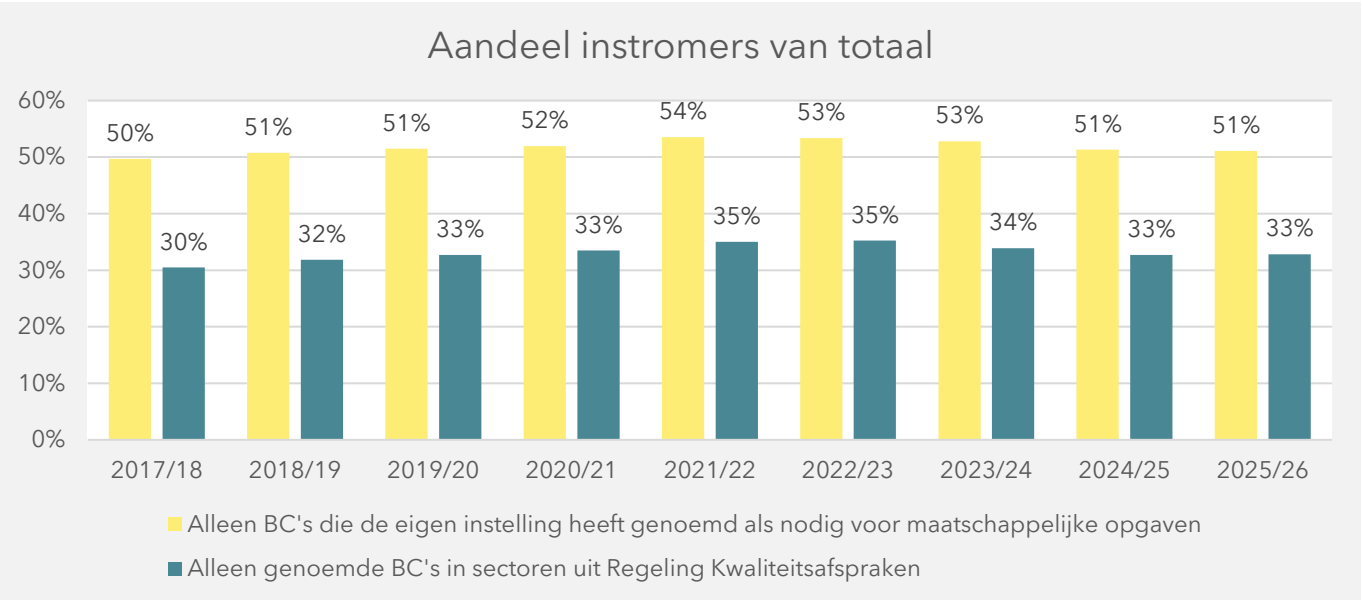
Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.7 Alleen bij kleine beroepscolleges ligt de instroom hoger dan in 2019/20



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.8 De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven als aandeel van het totaal ligt lager dan in het startjaar



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.1 Vooral de instellingsgrootte en regio hangen samen met een toegenomen instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven

Kenmerk	Coëfficiënt
Soort en grootte van de instelling	
Klein beroepscollege (ref.)	-

Groot beroepscollege	-0,029**
Klein ROC	-0,011
Middelgroot ROC	-0,040***
Groot ROC	-0,039**
Regio	
Noord (ref.)	-
Oost	0,033**
West	0,002
Zuid	0,020*
Stedelijkheidsgraad	
Zeer sterk stedelijk (ref.)	-
Sterk stedelijk	-0,013
Matig stedelijk	-0,045*
Weinig stedelijk	-0,008
Gemeentesoort	
G4	0,015
G40	-0,015
Rest (ref.)	-
Krimpregio	0,015
Typologie synthese	
Geen benaming (ref.)	-
Hoge startwaarden, beperkte ruimte voor verbetering	-0,005
Lagere startwaarden, grote stappen vooruit	-0,036***
Lage startwaarden, kleinere stappen vooruit	-0,001
Gemiddelde startwaarden, grote stappen vooruit	-0,002
Gemiddelde startwaarden, kleinere stappen vooruit	0,003
Constant	0,007

Noot: Lineaire regressie met als uitkomstvariabele het verschil in instroom in BC's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven tussen studiejaar 2022/23 en 2025/26. De analyse omvat alle mbo-instellingen. * p<0,1 **p<0,05 ***p<0,01

Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.2 Mannen, jonge studenten, studenten met een migratieachtergrond en studenten met een hogere SES kiezen minder vaak voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven

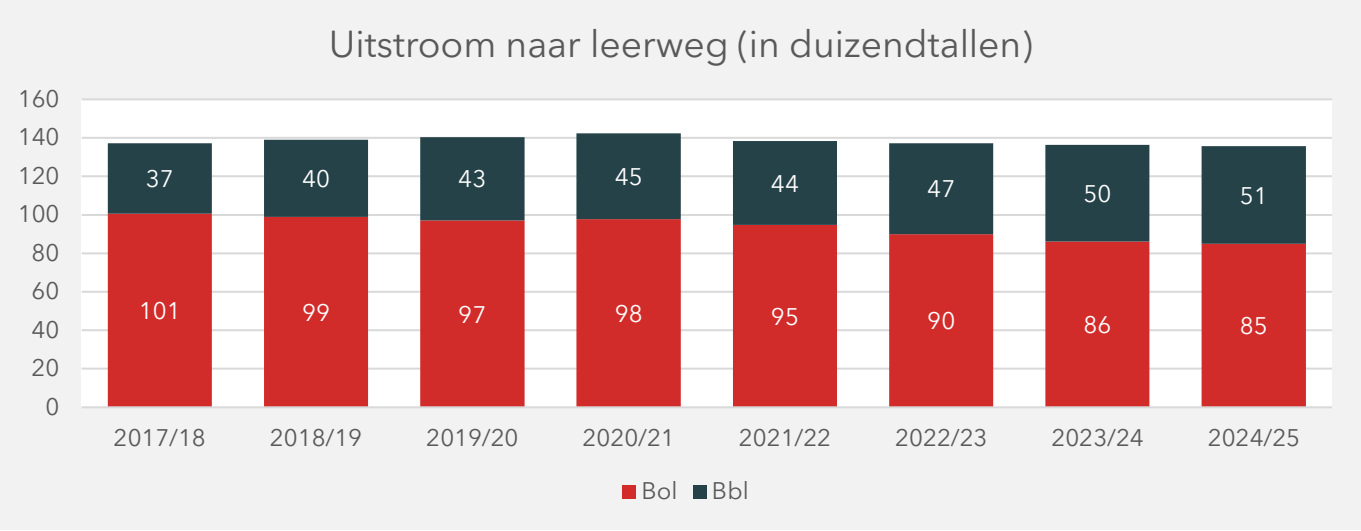
Kenmerk	Coëfficiënt
Geslacht	
Man (ref.)	-
Vrouw	0,694***
Onbekend	-0,389

Leeftijd	
16 jaar of jonger	-0,550***
17 of 18 jaar	-0,658***
Ouder dan 18 jaar (ref.)	-
Migratieachtergrond	
Geen migratieachtergrond (ref.)	-
Migratieachtergrond, 1e gen. westers	-0,536***
Migratieachtergrond, 1e gen. niet-westers	-0,653***
Migratieachtergrond, 2e gen. westers	-0,194***
Migratieachtergrond, 2e gen. niet-westers	0,013
Onbekend	-1,231***
SES-score	-0,078***
Constant	-0,580***

Noot: Logistische regressie met als uitkomstvariabele instroom in een opleiding die volgens de eigen instelling nodig is voor maatschappelijke opgaven en daarnaast behoort tot een van de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken worden genoemd. De onderzoekspopulatie bestaat uit studenten die in studiejaar 2025/26 instromen in een mbo-opleiding. * p<0,1 **p<0,05 ***p<0,01

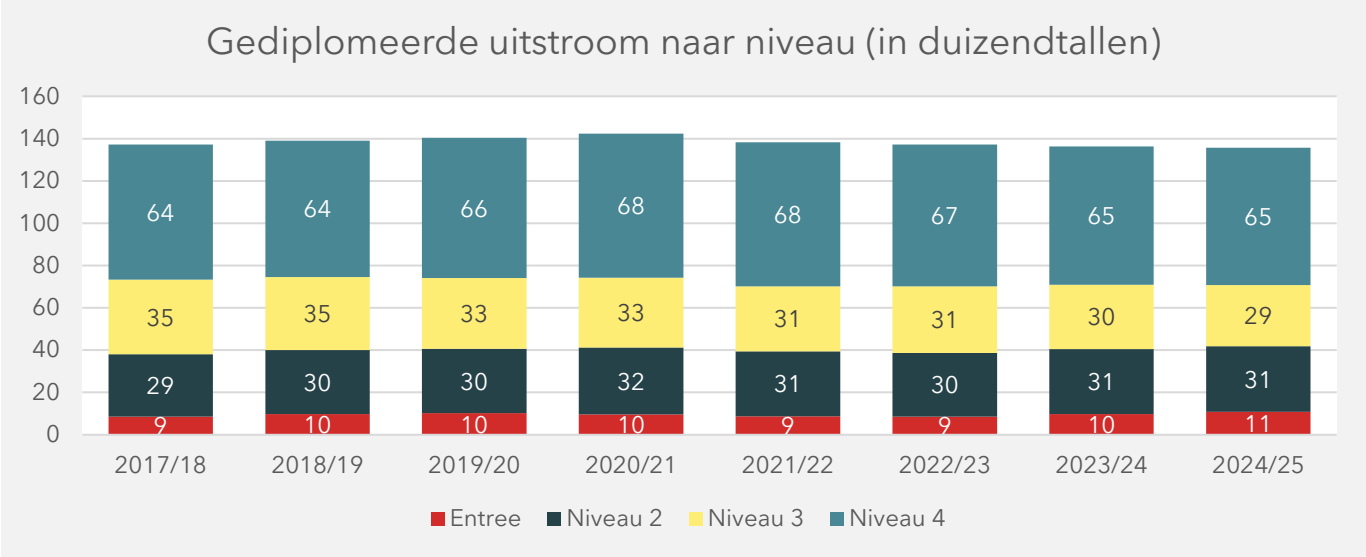
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.9 Bij bol neemt de uitstroom af, bij bbl juist toe



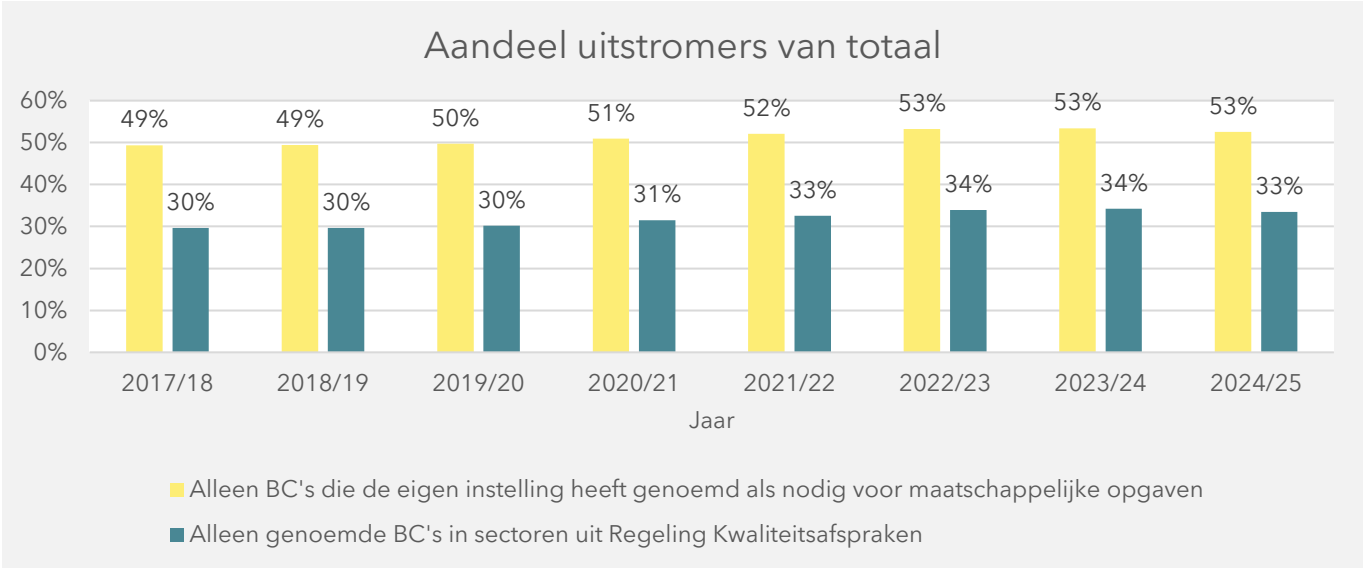
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.10 Alleen op entree en niveau 2 is er geen duidelijke daling van de uitstroom



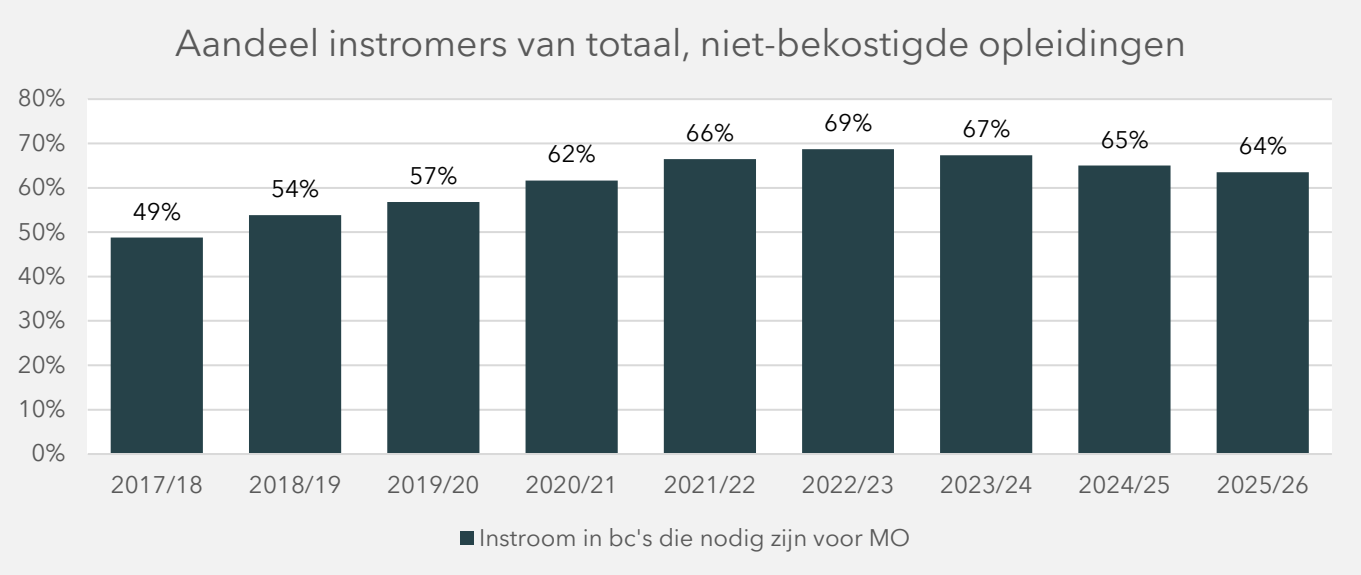
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.11 De uitstroom vanuit BC's voor MO blijft als aandeel van de totale uitstroom de laatste jaren relatief stabiel



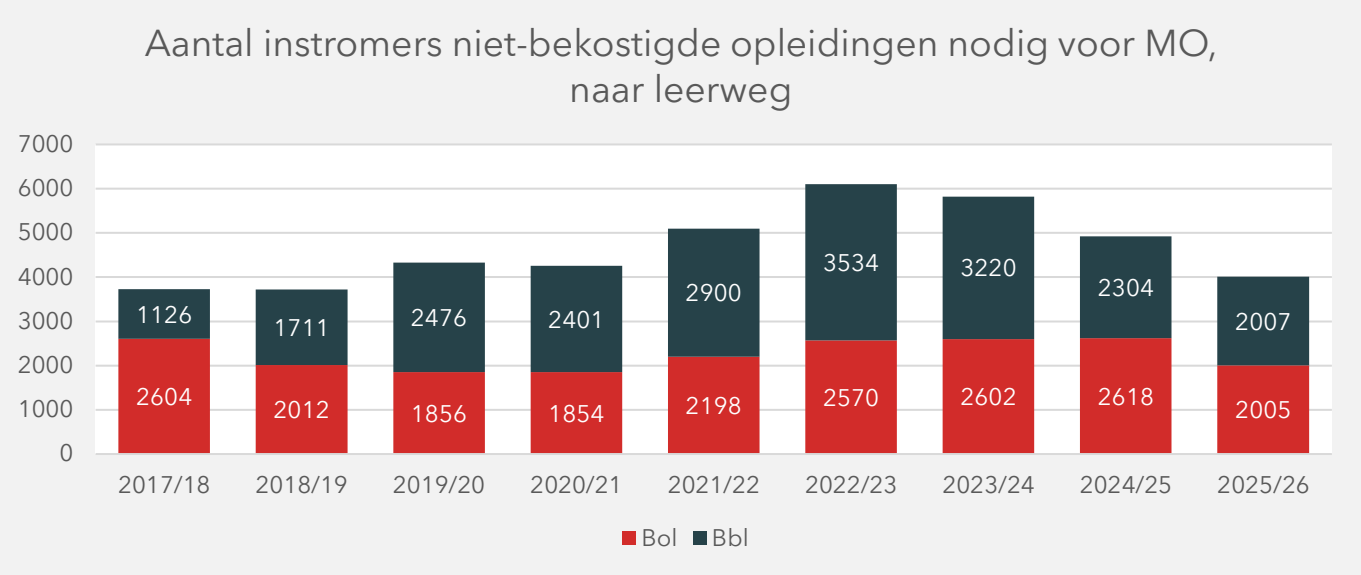
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.12 Als aandeel van de totale instroom in niet-bekostigde opleidingen daalt de instroom in BC's nodig voor MO minder sterk



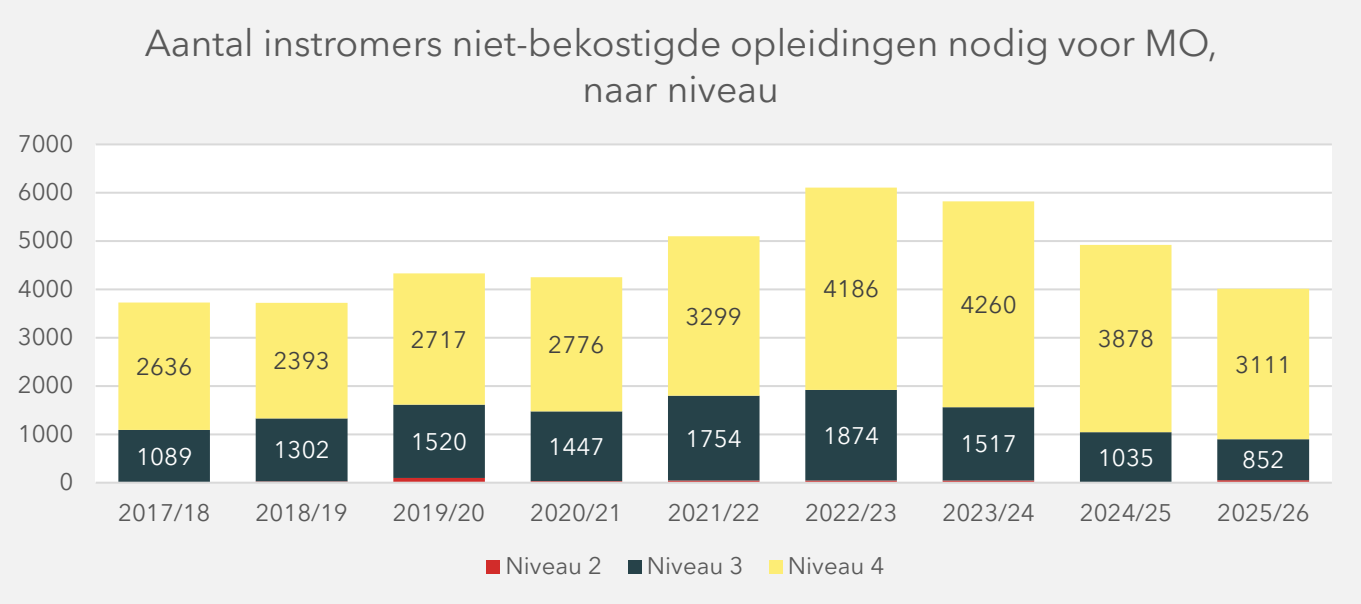
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.13 De instroom in niet-bekostigde opleidingen is gelijk verdeeld over bol en bbl



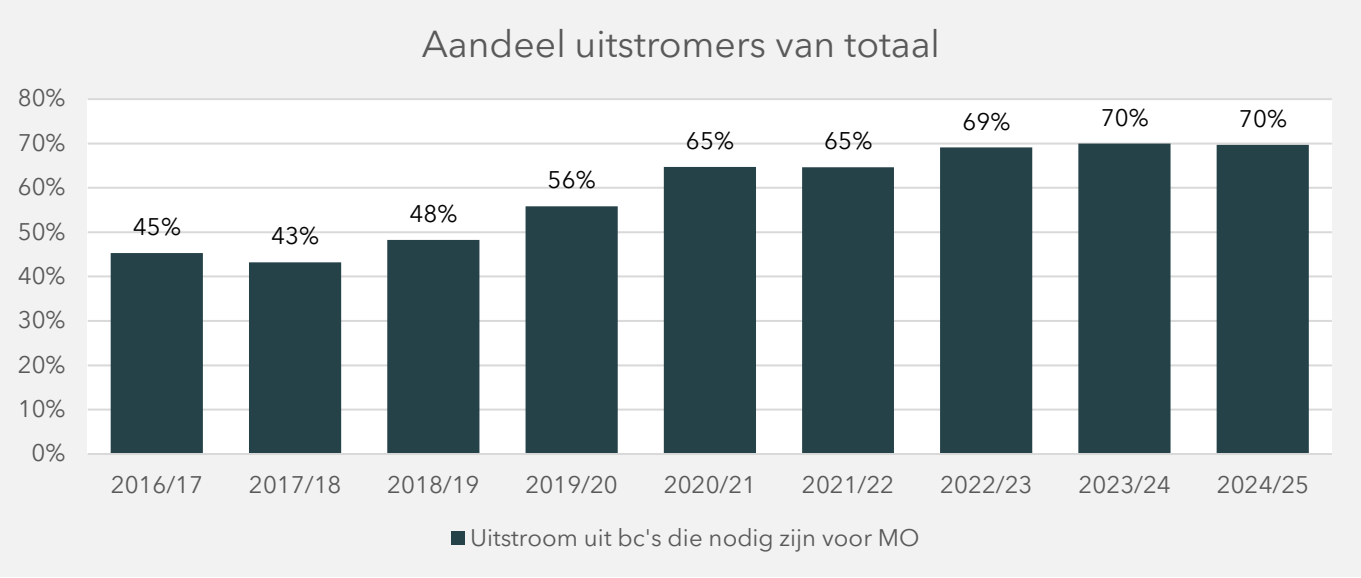
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.14 De meeste instroom in niet-bekostigde opleidingen voor maatschappelijke opgaven vindt plaats op niveau 4



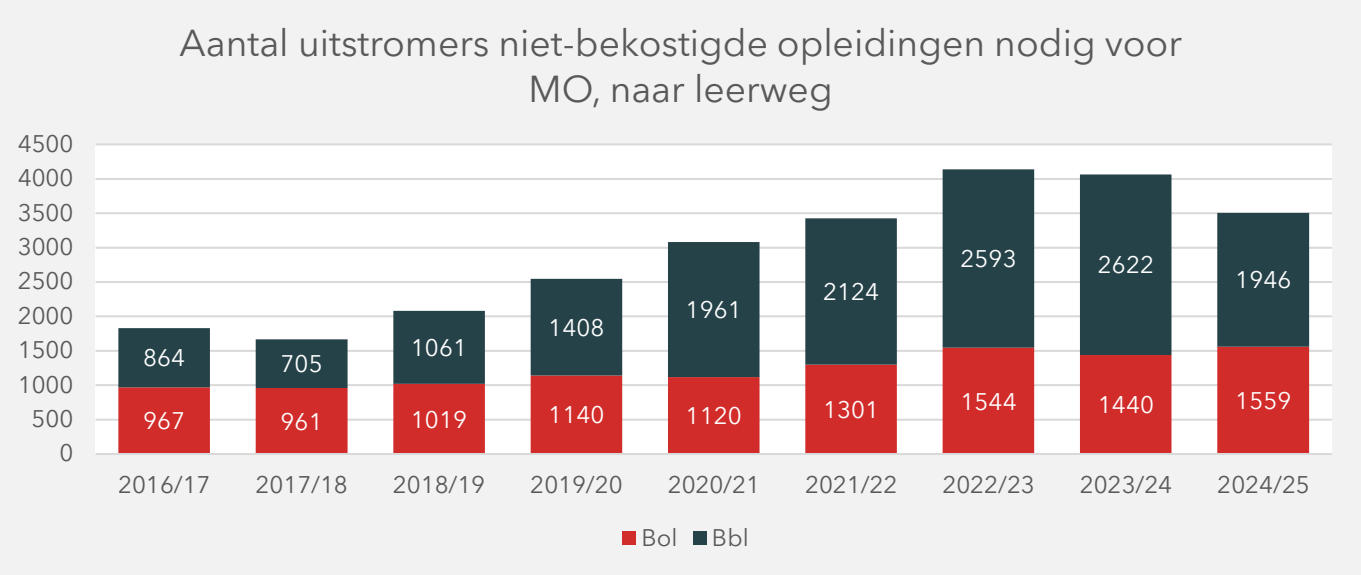
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.15 Het aandeel opleidingen voor maatschappelijke opgaven in de totale gediplomeerde uitstroom uit niet-bekostigde opleidingen is hoog



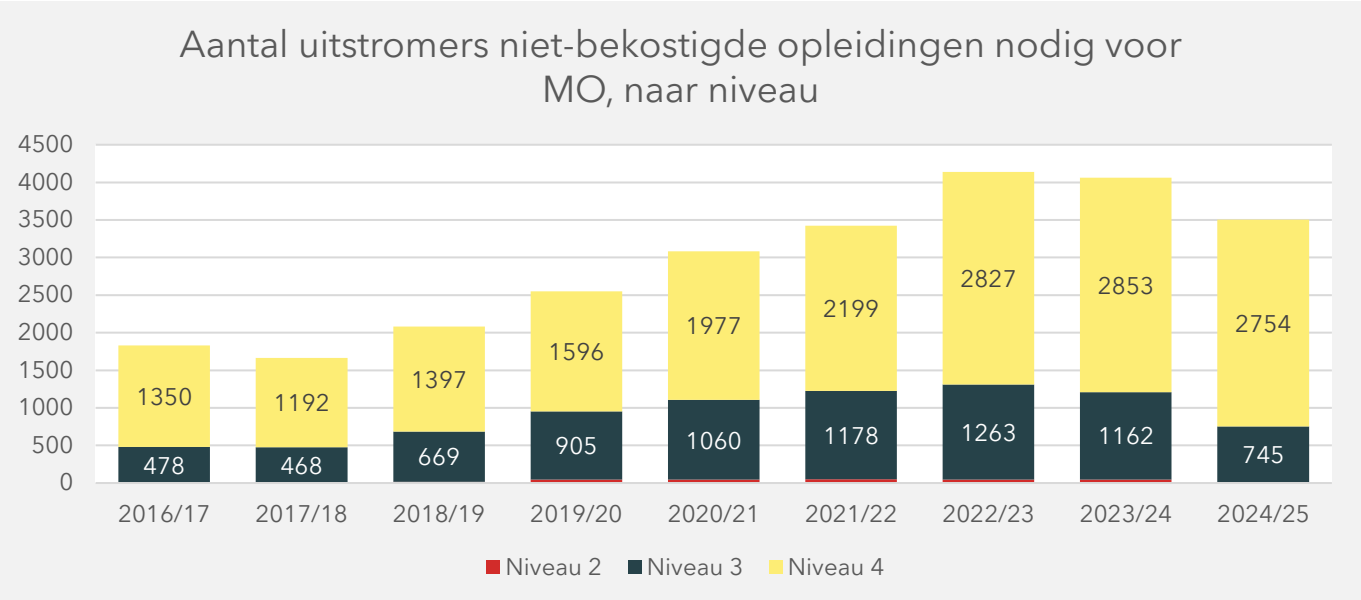
Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.16 De uitstroom vanuit niet-bekostigde opleidingen voor maatschappelijke opgaven vindt vooral plaats vanuit bbl



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.17 De uitstroom vanuit niet-bekostigde opleidingen voor maatschappelijke opgaven is vooral op niveau 4



Bron: DUO (2026), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bijlage B.2 Hoofdstuk 3

Tabel B.3 Tevredenheid over begeleiding school bij stage voor instellingen die wel/niet hun streefwaarde hebben behaald

Streefwaarde	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde behaald	32 (27 - 37)	38 (30 - 43)	36 (29 - 40)	9 (20%)
Streefwaarde nog niet behaald	36 (26 - 54)	38 (28 - 48)	49 (30 - 80)	32 (71%)
Streefwaarde niet bekend	36 (32 - 40)	39 (35 - 44)	-	4 (9%)

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en e-file verantwoordingen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2026)

Tabel B.4 Tevredenheid over begeleiding leerbedrijf voor instellingen die wel/niet hun streefwaarde hebben behaald

Leerweg	Streefwaarde	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Bol	Streefwaarde behaald	65 (57 - 73)	66 (59 - 74)	61 (45 - 73)	9 (20%)
	Streefwaarde nog niet behaald	64 (56 - 70)	64 (57 - 80)	69 (60 - 85)	29 (64%)
	Streefwaarde niet bekend	65 (62 - 73)	68 (59 - 83)	-	7 (16%)
Bbl	Streefwaarde behaald	69 (58 - 78)	74 (65 - 82)	68 (45 - 79)	19 (48%)
	Streefwaarde nog niet behaald	70 (58 - 76)	69 (46 - 81)	76 (65 - 85)	15 (38%)
	Streefwaarde niet bekend	74 (70 - 82)	75 (71 - 79)	-	6 (15%)

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en e-file verantwoordingen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2026)

Tabel B.5 Aandeel studenten per sectorkamer met stagevergoeding

Sectorkamer	Percentage met vergoeding 2023	Percentage met vergoeding 2024	Percentage met vergoeding 2025
Techniek en gebouwde omgeving	59	60	60
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	42	43	43
Zorg, welzijn en sport	44	46	47
Handel	29	30	31
Creatieve industrie en ICT	42	41	40
Voedsel, groen en gastvrijheid	22	25	27
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	51	54	54

Entree	15	17	19
Totaal	**41**	**42**	**43**

Noot: Bovensectoraal en Specialistisch vakmanschap niet meegenomen vanwege geringe omvang
Bron: CBS (2026), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

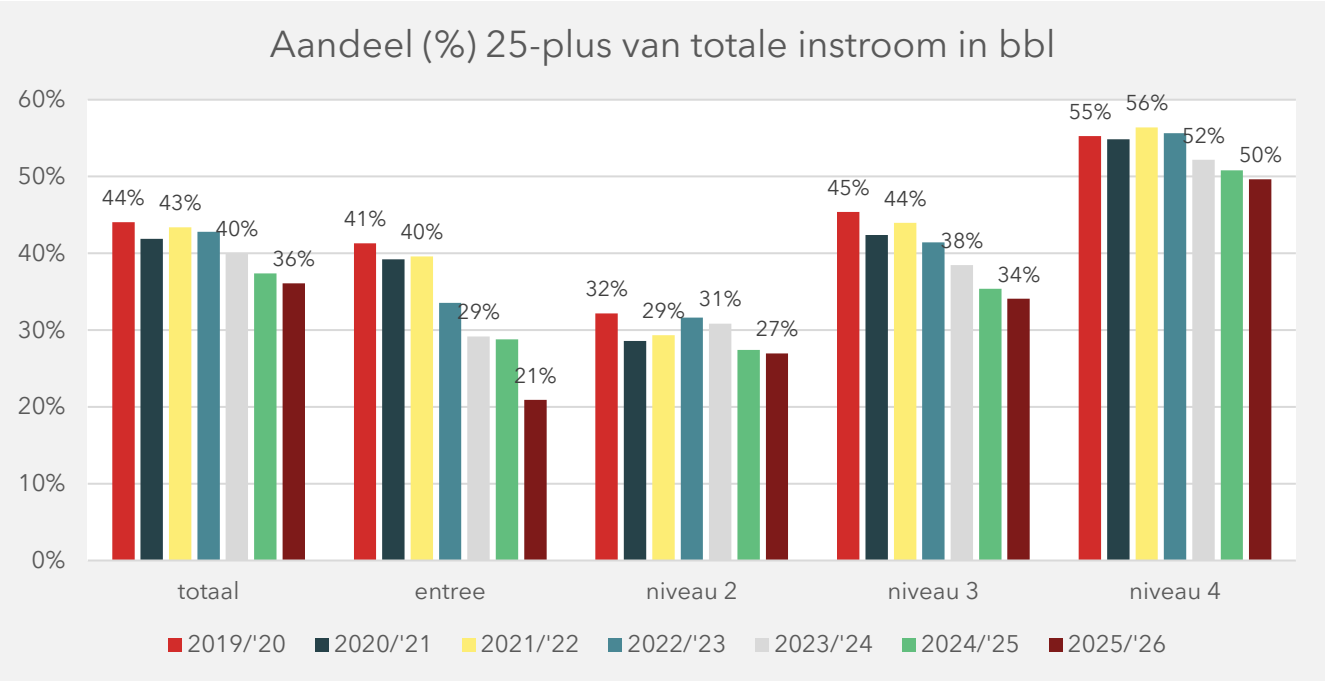
Tabel B.6 Mediane stagevergoeding per maand per sectorkamer

Sectorkamer	Mediane stagevergoeding per maand 2023	Mediane stagevergoeding per maand 2024	Mediane stagevergoeding per maand 2025
Techniek en gebouwde omgeving	€310	€380	€380
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	€230	€300	€250
Zorg, welzijn en sport	€220	€220	€200
Handel	€170	€200	€190
Creatieve industrie en ICT	€250	€300	€300
Voedsel, groen en gastvrijheid	€250	€240	€230
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	€200	€300	€200
Entree	€140	€150	€140
Totaal	**€230**	**€250**	**€230**

Noot: Bovensectoraal en Specialistisch vakmanschap niet meegenomen vanwege geringe omvang
Bron: CBS (2026), Stages en banen van studenten in het mbo en ho

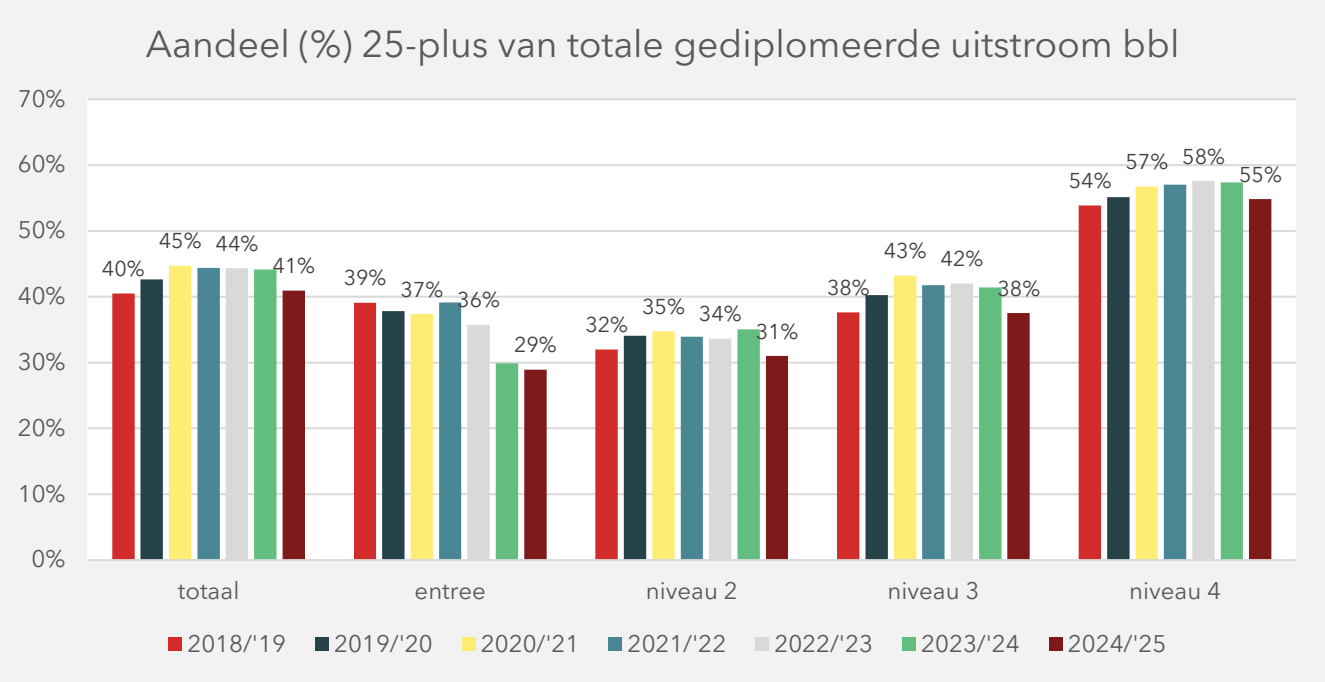
Bijlage B.3 Hoofdstuk 4

Figuur B.18 Het aandeel 25-plussers in de totale instroom in de bbl



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.19 Het aandeel 25-plussers in de totale gediplomeerde uitstroom in de bbl



Bron: DUO (2025), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.7 Regressieresultaten instroom bbl

Kenmerk	Coëfficiënt
Geslacht	
Vrouw (ref.)	-
Man	0,405***
Leeftijd	
18 jaar of jonger (ref.)	-
19-21 jaar	1,662***
22-24 jaar	3,101***
25-29 jaar	4,255***
Ouder dan 29 jaar	7,109***
Migratieachtergrond	
Geen migratieachtergrond (ref.)	-
Migratieachtergrond, 1e generatie	-2,571***
Migratieachtergrond, 2e generatie	-0,953***
Onbekend	-2,022***
Functiebeperking	
Geen (ref.)	-
Wel	-0,828***

SES-score	0,496***
Mbo-niveau	
Entree	0,342***
Niveau 2	0,191***
Niveau 3 (ref.)	-
Niveau 4	-1,474***
Nieuwe instroom	
Nee (ref.)	
Ja	-0,006
Sectorkamer	
Bovensectoraal	-0,942**
Handel	0,847***
ICT en creatieve industrie	-2,292***
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	1,752***
Specialistisch vakmanschap	1,355***
Techniek en gebouwde omgeving	1,668***
Voedsel, groen en gastvrijheid	0,360***
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	-1,011***
Zorg, welzijn en sport (ref.)	-
Constant	-2,411***

Noot: Logistische regressie met als uitkomstvariabele instroom in bbl. Alleen de instroomcohorten 2019/20 en later zijn meegenomen. Er is ook gecontroleerd voor instroomcohort en instelling, Deze resultaten zijn niet weergegeven. * p<0,1 **p<0,05 ***p<0,01

Bijlage C Opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven

Tabel C.1 Beroepsopleidingscodes die instellingen nodig achten voor maatschappelijke opgaven in de regio

BC	Naam beroepsopleiding	Onderdeel van sector uit Regeling Kwaliteitsafspraken
bc005	Make-up Art	
bc008	Apothekersassistent	zorg
bc031	AV-productie	
bc037	Betonreparatie	woningbouw
bc047	Goederenvervoer	
bc048	Personenvervoer	
bc057	Doktersassistent	zorg
bc058	Mediamaken	
bc075	Havenlogistiek	
bc080	ICT support	digitale transitie
bc084	Interieuradvies	
bc089	Keuken	
bc108	Railvervoer	
bc113	Mbo-Verpleegkundige	zorg
bc117	Glaszetten	woningbouw
bc124	Industrieel onderhoud	
bc128	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	
bc155	Operationele techniek	
bc165	Particuliere beveiliging	
bc167	Voetzorg	
bc172	Podium- en evenemententechniek	
bc173	Praktijkopleider	onderwijs
bc189	Schoonheidsverzorging	
bc194	Signmaking	
bc203	Tandartsassistent	zorg
bc205	Technisch oogheelkundig assistenten	
bc217	Veiligheid en vakmanschap	veiligheid

bc223	verzorgende-IG	zorg
bc239	Slopen	woningbouw
bc256	Paardensport en -houderij	
bc280	Industriële processen	
bc281	Analisten	
bc283	Artiesten	
bc284	Audiciens	
bc285	Autoschadehersteltechniek	
bc288	Betonstaalverwerken	woningbouw
bc289	Betontimmeren	woningbouw
bc290	Brood en banket	
bc293	Havenoperaties	
bc294	Creatief Vakmanschap	
bc295	Dakdekken	woningbouw
bc296	Facilitaire dienstverlening	
bc297	Fastservice	
bc300	Travel, leisure & hospitality	
bc301	Dienstverlening	
bc303	ICT support and systems	digitale transitie
bc307	Haarverzorging	
bc310	Maatschappelijke Zorg	zorg
bc312	Machinisten	
bc313	Retail Management	
bc314	Bediening	
bc316	Industriële lakverwerking	
bc320	Schilderen	woningbouw
bc321	Stukadoren	woningbouw
bc323	Mediavormgeving	
bc325	Metselen	woningbouw
bc327	Meubels stofferen	
bc328	Engineering	
bc329	Kaderfunctie afbouw en onderhoud	woningbouw
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving	

bc331	Natuursteenbewerken	
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	woningbouw
bc333	Ondernemerschap handel	
bc334	Ondernemer horeca/bakkerij	
bc335	Optiek	
bc337	Pedagogisch werk	onderwijs/kinderopvang
bc339	Plafond-/wandmontage	woningbouw
bc342	Vers: vakmanschap & industrie	
bc348	Sociaal werk	zorg
bc349	Specialist schilderen	
bc350	Sport en Bewegen	
bc352	Tandtechniek	
bc353	Tegelzetten	woningbouw
bc355	Timmeren	woningbouw
bc356	Publieke veiligheid	veiligheid
bc358	Retail advies	
bc359	Retail operationeel	
bc362	Ruimtelijke vormgeving	
bc365	Entree	
bc367	Patisserie	
bc368	Mediaredactie	
bc370	Technisch tekenen	
bc371	Elektrotechnische installaties	
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	
bc373	Fashionatelier	
bc381	Industrieel produceren met hout	
bc387	Fietstechniek	
bc388	Commercie	
bc392	Dierverzorging	
bc393	Bloem, groen en styling	
bc397	Koude- en klimaatsystemen	klimaat en energie
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	klimaat en energie
bc401	Procestechniek	

bc402	Restauratievakmanschap in de bouw	
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	woningbouw
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	woningbouw
bc408	Voegen / gevelbehandelen	woningbouw
bc409	Middenkader bouw en infra	woningbouw
bc411	Service- en onderhoudstechniek	
bc416	Logistiek	
bc418	Bootmannen	
bc419	Binnenvaart	
bc423	Ondernemerschap op basis van een vakspecialisme	
bc425	Software development	digitale transitie
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	klimaat en energie
bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	
bc428	Infratechniek (kader)	woningbouw/klimaat en energie
bc429	Infratechniek	woningbouw/klimaat en energie
bc435	Smart building	klimaat en energie
bc439	Duurzaamheid	klimaat en energie
bc448	Instructeur mbo	onderwijs
bc450	Maritieme techniek	
bc475	Fashion	
bc477	Maritiem officier	
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	
bc480	Boomverzorging	
bc488	Business Services	
bc489	Evenementenorganisatie	
bc490	Management transport en logistiek	
bc500	Luchtvracht	
bc501	Operationele processen op de luchthaven	
bc505	Mechatronica	
bc506	Productietechniek	
bc508	Meubels en (scheeps)interieurs maken	
bc509	Luchtvaarttechniek	

bc510	Agro productie, handel en technologie
bc511	Groene ruimte
bc513	Voeding
bc514	Voeding- en leefstijladvies
bc516	Zee- en zeevisvaart beperkt vaargebied
bc517	Decorbouw
bc518	Standbouw



“Met wetenschap naar weloverwogen keuzes”

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

SEO-rapport 2026-120
ISBN 978-90-5220-714-8

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

Copyright © 2026 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

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