Berenschot



MONITOR

Werkagenda en Stagepact mbo

Syntheserapport 2026

In samenwerking met seo • economisch onderzoek

11 november 2026

MONITOR

Werkagenda en Stagepact mbo

Syntheserapport 2026

In samenwerking met seo • economisch onderzoek

Saraï Sapulete	Berenschot
Koen van der Ven	SEO
Marcel de Haas	Berenschot
Harriët Prins	SEO
Titus Hommels	Berenschot
Benjamin van Casteren	SEO
Susanne de Zwart	Berenschot

11 november 2026

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting **4**

HOOFDSTUK 1
Inleiding **10**
1.1 Leeswijzer 12

HOOFDSTUK 2
Sectorbeeld **13**
2.1 Inleiding 14
2.2 Inzet financiële middelen 14
2.3 Voortgang per thema 17
2.4 Samenhang tussen indicatoren 32

HOOFDSTUK 3
De instellingen **34**
3.1 Voortgang van instellingen 35
3.2 Leren, evalueren en bijstellen 37
3.3 Resumerend 39

BIJLAGE 1
Tabellen en grafieken **40**

Managementsamenvatting

Aanleiding, doel en aanpak van het onderzoek

Het mbo leidt studenten op tot vakbekwame professionals en bereidt hen voor op verdere ontwikkeling en deelname aan de samenleving. Die opdracht vraagt om toegankelijk onderwijs, passende begeleiding en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt. De Werkagenda MBO 2023–2027 en het Stagepact MBO 2023–2027 bevatten gezamenlijke afspraken om hieraan te werken, met aandacht voor kansengelijkheid, onderwijskwaliteit, aantrekkelijk werkgeverschap en voldoende, goede en toegankelijke stages.

Dit syntheserapport brengt de drie deelonderzoeken van de monitor 2026 samen. Het beschrijft de ontwikkeling sinds de start en ten opzichte van de vorige meting, en beoordeelt wat deze ontwikkeling betekent voor de ambities voor 2027. Het onderzoek combineert landelijke gegevens, studenten- en medewerkersonderzoeken en informatie van instellingen. De monitor ondersteunt verantwoording, gezamenlijk leren en bijsturen; hij is niet bedoeld als afzonderlijke beoordeling van instellingen.

Waar staan we met de Werkagenda en het Stagepact?

De gezamenlijke uitvoering van de Werkagenda en het Stagepact laat vooruitgang zien, maar de ambities voor 2027 komen niet op alle onderdelen dichterbij. Vooral het welzijn en de ervaringen van studenten met ondersteuning en begeleiding verbeteren. Belangrijke onderwijsresultaten en de aansluiting op werk blijven daarentegen achter of verslechteren. De vooruitgang tijdens de opleiding gaat daarmee nog niet over de volle breedte samen met betere vaardigheden, tijdige diplomering en goede arbeidsmarktkansen.

Verbeteringen zijn bij veel instellingen zichtbaar, maar verschillen per onderwerp en studentengroep. Bij de meeste instellingen ontwikkelt minstens de helft van de indicatoren zich in de gewenste richting. Er is echter geen gelijkmatige ontwikkeling waarin alle instellingen en studentengroepen in dezelfde mate vooruitgaan. Ook betekent vooruitgang niet overal hetzelfde: soms komt de gestelde ambitie binnen bereik, terwijl elders ondanks verbetering nog een grote afstand tot het gewenste niveau resteert. Het behoud van een relatief gunstig niveau is bovendien anders te beoordelen dan stilstand op een onderdeel dat nog duidelijk tekortschiet.

Ook de financiële inzet laat een verschil zien tussen het algemene beeld en afzonderlijke doelen. Instellingen hebben in 2024 en 2025 samen circa €1,5 miljard (kwaliteitsmiddelen plus eigen middelen) besteed, ongeveer de helft van hun gezamenlijke meerjarenbegroting. Bij thema's als carrièreperspectief voor docenten en instellen van practoraten blijft echter een deel van de specifiek beschikbare budgetten onbenut. Er is dus financiële ruimte op onderwerpen waar inhoudelijk nog stappen nodig zijn.

In onderstaande maken we dit algemene beeld concreet vanuit de perspectieven van studenten, docenten en de samenleving. Daarna komen de ontwikkeling van instellingen en de benutting van middelen aan bod. Samen laten deze perspectieven zien waar de ambities dichterbij komen en waar voor de resterende beleidsperiode nog belangrijke opgaven liggen.

Wat merkt de student?

Voor studenten verschilt het beeld per onderdeel van hun opleiding en per studentengroep. Verbeteringen in welzijn en begeleiding gaan nog niet overal samen met betere onderwijsresultaten en vervolgstappen.

- Het *mentale welzijn* is in 2026 verder verbeterd: het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid is ten opzichte van 2025 ongeveer een vijfde kleiner geworden. Inmiddels gaat het om ongeveer één op de elf studenten. De gemiddelde opgegeven streefwaarde is daarmee bereikt. Onder studenten met een ondersteuningsbehoefte heeft echter ongeveer één op de zes een slechte mentale gezondheid, tegenover ongeveer één op de twintig studenten zonder die behoefte. Bij entreestudenten is na een eerdere daling juist weer een stijging zichtbaar. Herstel na corona kan aan de algemene verbetering hebben bijgedragen; de monitor kan de bijdrage van instellingsmaatregelen daarvan niet afzonderlijk bepalen.
- De *veiligheidsbeleving* op school blijft gemiddeld vrijwel gelijk: ongeveer vier op de vijf studenten voelen zich veilig. Dit relatief gunstige niveau blijft behouden, maar er is geen duidelijke verdere verbetering. De ontwikkeling verschilt per instelling: bij sommige zijn meer studenten zich veilig gaan voelen, bij andere juist minder. Op stages en leerwerkplekken voelen studenten zich gemiddeld iets veiliger dan eerder.
- De tevredenheid over *begeleiding* is sinds de start gestegen. Ten opzichte van de vorige meting is de verdere verbetering beperkt tot studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol); bij studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) blijft de tevredenheid gelijk. Het gemiddelde aandeel voortijdig schoolverlaters daalt van ongeveer één op de vijftien naar één op de zeventien studenten. Dat is een verbetering, maar de gemiddelde instellingsambitie van ongeveer één op de twintig is nog niet bereikt. De politieke doelstelling van maximaal 18.000 nieuwe vsv'ers is daarmee nog niet in zicht. Ook de hulp bij de keuze voor verder leren of werken wordt beter beoordeeld, vooral op mbo-niveau 3 en 4. Toch is nog maar ruim een derde van de studenten hierover tevreden.
- De resultaten voor *Nederlands* geven reden tot zorg. Ruim driekwart van de gediplomeerden behaalt een voldoende voor het centraal examen Nederlands, terwijl instellingen gemiddeld streven naar ongeveer vijf op de zes. Het aandeel voldoendes daalt bij een grote meerderheid van de instellingen. De hoge resultaten voor het instellingsexamen nemen die zorg niet weg: het centraal examen toetst lees- en luistervaardigheid, terwijl het instellingsexamen spreken, gesprekken voeren en schrijven toetst. Bij rekenen liggen de resultaten voor het nieuwe examen boven de gemiddelde ambitie, maar is door de overgang tussen examens geen eenduidige ontwikkeling sinds de start vast te stellen. De tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen verbetert gemiddeld iets, maar blijft laag.
- *Stagebegeleiding* vanuit school verbetert, maar blijft een knelpunt. Ongeveer twee op de vijf studenten zijn hierover tevreden. De begeleiding vanuit leerbedrijven wordt door ongeveer twee op de drie studenten positief beoordeeld en ligt dichter bij de ambitie. De begeleiding vanuit het leerbedrijf lijkt daarmee, afgaande op de studentoordelen, minder een knelpunt dan de begeleiding vanuit school. Tegelijkertijd nemen de stagetekorten toe en blijft stagediscriminatie een probleem. Het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond in het aantal sollicitaties voor een stageplek is niet kleiner geworden. Dit wijst op aanhoudende ongelijkheid in de zoektocht naar een stage, al stelt deze indicator op zichzelf niet vast in hoeverre discriminatie het verschil verklaart. De beschikbare informatie geeft uiteenlopende beelden van de naleving van de afgesproken contactmomenten. Daardoor blijft onduidelijk in hoeverre deze afspraken in de praktijk worden uitgevoerd en herkenbaar zijn voor studenten.
- Het *eerstejaarssucces* in het mbo en van mbo-hbo-doorstromers verbetert: ongeveer vier op de vijf studenten zijn in hun eerste jaar succesvol. Tegelijkertijd daalt het studiesucces op niveaus 3 en 4. Bij de duiding van deze daling kunnen de naweeën van de coronaperiode een rol spelen: eerder opgelopen achterstanden kunnen juist later in de opleiding zichtbaar worden en tot studievertraging leiden. De cijfers onderstrepen niettemin het belang van ondersteuning gedurende de hele opleiding, met bijzondere aandacht voor studenten die nog gevolgen van de coronaperiode ondervinden.

De verschillen in mentale gezondheid, begeleiding en loopbaanoriëntatie benadrukken het belang van gerichte aandacht voor entreestudenten en studenten met een ondersteuningsbehoefte. De uitval en achterblijvende overgang naar werk maken daarnaast duidelijk dat ondersteuning voor entree- en mbo-2-studenten ook na de opleiding van belang blijft. De aanhoudende verschillen in sollicitatie-inspanning vragen bovendien om blijvende aandacht voor gelijke toegang tot stages. Gunstige gemiddelden betekenen dus niet dat de situatie voor alle groepen in dezelfde mate verbetert.

Wat merkt de docent?

Voor docenten is enige vooruitgang zichtbaar in de inschaling. Het gemiddelde aandeel onderwijspersoneel in de hogere salarisschalen LC en LD stijgt in twee jaar van 47 procent naar 50 procent. Voor personeel dat daadwerkelijk wordt bevorderd, betekent dit een hogere salarisschaal en kan het ook erkenning van hun deskundigheid en verantwoordelijkheden betekenen. De gewogen gemiddelde instellingsambitie van 58 procent is echter nog niet bereikt. Bovendien laat ruim een kwart van de instellingen sinds de start juist een daling zien in het aandeel onderwijspersoneel in LC en LD. De gemiddelde stijging gaat dus niet bij alle instellingen samen met een groter aandeel onderwijspersoneel in hogere salarisschalen. Om deze ambities te bereiken, is een hogere groei nodig dan tot nu toe is gerealiseerd. Bij deze beperkte realisatie komt dat de geoormerkte middelen nog niet volledig worden ingezet, er is sprake van onderbesteding.

Voor onderwijspersoneel dat (nog) niet doorstroomt, zegt het grotere aandeel collega's in hogere schalen nog niet direct iets over hun eigen mogelijkheden. Door uitstroom van collega's in LC-LD-schalen kan dit wellicht leiden tot meer kansen voor een loopbaanstap. Voor hen is vooral van belang welke loopbaanstappen mogelijk zijn, aan welke voorwaarden zij moeten voldoen en welke ondersteuning zij daarbij krijgen. Aangepaste bevorderingsprocedures en ontwikkeltrajecten kunnen deze mogelijkheden toegankelijker maken. Carrièreperspectief wordt voor de individuele docent concreet wanneer een volgende stap duidelijk en haalbaar is, met tijd, begeleiding en een reële bevorderingsmogelijkheid.

Professionele ontwikkeling gaat niet alleen over een hogere schaal, maar ook over verdieping van vakkennis, verbetering van het onderwijs en het oppakken van (andere) verantwoordelijkheden. Voor de dagelijkse praktijk maakt het verschil of daarvoor ruimte binnen het werk wordt georganiseerd of dat scholing en ontwikkeling boven op bestaande taken komen. Wanneer doorgroei gepaard gaat met andere of zwaardere verantwoordelijkheden, is ook de inpassing daarvan in het takenpakket van belang.

Of docenten hun carrièreperspectief inmiddels gunstiger beoordelen en minder werkdruk ervaren, kan met deze meting niet worden vastgesteld. Nieuwe sectorbrede gegevens ontbreken, omdat het medewerkerstevredenheidsonderzoek tweejaarlijks wordt uitgevoerd. Die gegevens komen bij de volgende rapportage weer beschikbaar. Instellingen beschrijven wel maatregelen, zoals een betere werkverdeling en gerichte werkdrukplannen. Deze beschrijvingen laten zien welke inzet plaatsvindt, maar tonen niet aan dat docenten sectorbreed meer ruimte ervaren om hun werk te doen en zich te ontwikkelen.

Ook bij de ontwikkeling van practoraten is de gemiddelde opgegeven ambitie nog niet bereikt. Het deelonderzoek laat zien dat het totale aantal lopende practoraten tussen mei 2025 en mei 2026 licht stijgt, van 91 naar 93. Daarnaast zijn er 45 practoraten in oprichting, tegenover 31 in de vorige meting. Deze bevinden zich grotendeels bij instellingen die al een lopend practoraat hebben. Er zijn daarmee meer practoraten in voorbereiding, maar deze ontwikkeling wijst nog niet op een brede verspreiding naar instellingen zonder lopend practoraat.

De combinatie van beperkte groei in hogere inschaling en onbenutte geoormerkte middelen roept vragen op over de uitvoering: welke docenten hebben een ontwikkel- of bevorderingstraject gevolgd, welke mogelijkheden moeten nog worden gerealiseerd en hoe wordt de resterende financiële ruimte ingezet? Onderbesteding is daarbij een relevant aandachtspunt, maar is niet aangetoond als oorzaak van de achterblijvende groei.

Wat merkt de samenleving?

De maatschappelijke opbrengst dient vooral zichtbaar te worden in twee uitkomsten: voldoende opgeleide vakmensen voor maatschappelijke opgaven en een goede overgang van onderwijs naar werk. Op beide onderdelen blijft de ontwikkeling achter. Het mbo slaagt er dus beter in studenten tijdens hun opleiding en bij de overgang naar vervolgonderwijs te begeleiden, maar daarmee is de aansluiting op maatschappelijke personeelsbehoeften nog niet versterkt.

De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven daalt, zowel in aantal als in aandeel. Binnen de onderscheiden tekortsectoren stijgt het aandeel gediplomeerde uitstroom licht, maar het absolute aantal gediplomeerden ligt lager dan bij de start. De samenwerking met het werkveld en beleidsinzet gaan daarmee nog niet samen met het opleiden van meer gediplomeerden voor deze opgaven. Naast opleidingskeuze en instroom zijn dus ook behoud van studenten en succesvolle diplomering van belang.

Ook het aandeel entree- en mbo-2-gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werk heeft, ligt lager dan bij de start, ondanks een kleine verbetering ten opzichte van de vorige meting. Gediplomeerden hebben gemiddeld een gunstiger arbeidsmarktpositie, maar ook bij deze groep is de aansluiting op werk ten opzichte van de start afgenomen.

Twee derde van de instellingen loopt achter op de eigen planning. De indicator betreft gediplomeerden die niet meer in het onderwijs staan ingeschreven; doorleren is daarom geen directe verklaring voor de daling.

Instellingen wijzen op de invloed van werkgevers en regionale arbeidsmarktomstandigheden, maar de monitor stelt hun (individuele) bijdrage aan de ontwikkeling niet vast. De toelichtingen geven vooral zicht op de rolverdeling: instellingen begeleiden en signaleren tijdens de opleiding, gemeenten en maatschappelijke partners bieden aanvullende ondersteuning en werkgevers bieden praktijkplaatsen en begeleiding op de werkplek. Volgens instellingen helpt samenwerking om ondersteuning beter op elkaar aan te laten sluiten. In sommige regio's zijn het netwerk en de overlegstructuur inmiddels sterk ontwikkeld, maar zijn de opbrengsten nog vooral zichtbaar in betere afstemming. Instellingen zien nog niet altijd een hogere instroom, meer diplomering of duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt terug als gevolg van de samenwerking met regionale partners.

De zorgen over taalvaardigheid raken eveneens aan de maatschappelijke opdracht. Studenten hebben deze vaardigheden nodig voor hun beroep, verdere ontwikkeling en deelname aan de samenleving. Betere begeleiding en meer samenwerking zijn daarom relevante ontwikkelingen, maar vormen nog geen bewijs dat meer studenten voldoende toegerust uitstromen en een goede vervolgstap zetten.

Wat zien we bij instellingen?

De meeste instellingen behouden hun relatieve positie op de gemeten onderwerpen. Bij een deel (iets minder dan de helft) van de instellingen met een ongunstige uitgangspositie is een inhaalbeweging zichtbaar. De inhaalbeweging verschilt echter per onderwerp. Bij voortijdig schoolverlaten en stagebegeleiding vanuit school worden achterstanden kleiner, bij het centraal examen Nederlands niet. Er is dus nog geen brede verschuiving waarbij achterstanden over de volle breedte verdwijnen.

De inhaalbeweging is zichtbaar bij verschillende typen en groottes van instellingen. Bij de instellingen die deze beweging laten zien, biedt de combinatie van een ongunstige uitgangspositie, bovengemiddelde ambities en een verbeterde relatieve positie aanknopingspunten om hun aanpak nader te onderzoeken, bijvoorbeeld in vergelijking met instellingen die gemiddelde ambities hebben gesteld, en maar beperkte vooruitgang boeken. De patronen verschillen naar type instelling, maar bieden geen basis om bepaalde typen als structureel succesvoller te beoordelen. Ook blijkt uit de analyses geen duidelijke bredere samenhang tussen bijvoorbeeld betere studentervaringen, personele voorwaarden en studiesucces. Dat sluit relaties op langere termijn niet uit, maar vooruitgang op één onderwerp gaat in deze analyses niet aantoonbaar samen met verbetering op andere onderwerpen.

Vrijwel alle instellingen monitoren en evalueren. Hoe zij informatie vertalen naar concrete besluiten is minder zichtbaar. Bijsturing bestaat vooral uit aanscherping, intensivering of verdere uitrol van bestaande maatregelen; fundamentele veranderingen zijn minder gebruikelijk. Enkele instellingen beschrijven expliciet een herkenbare cyclus van meten, bespreken, aanpassen en opnieuw beoordelen. Hoewel instellingen samenwerken met andere mbo-instellingen, lijkt de lerende werking daarvan vooralsnog beperkt zichtbaar. Enkele instellingen beschrijven kennisdeling over specifieke indicatoren of het toetsen van een visie op stagebegeleiding bij andere instellingen. Binnen instellingen is een breder beeld van leren zichtbaar. De toelichtingen wijzen daarbij op het belang van betrokkenheid van onderwijsteams: maatregelen moeten onderdeel worden van de dagelijkse onderwijspraktijk, in plaats van naast het reguliere werk te blijven bestaan.

Hoe worden de beschikbare middelen benut?

Instellingen hebben in 2024 en 2025 samen circa €1,5 miljard uitgegeven aan de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact (inclusief de inbreng van eigen middelen uit de lumpsum bekostiging). De jaarlijkse uitgaven blijven vrijwel gelijk. Na twee van de vier begrotingsjaren is ongeveer de helft van hun gezamenlijke meerjarenbegroting gerealiseerd. Tussen instellingen verschilt het bestedingsverloop aanzienlijk. Of zij volgens planning besteden, kan alleen worden beoordeeld door de uitgaven te vergelijken met de oorspronkelijk begrote verdeling over de jaren.

De totale uitgaven komen uit kwaliteitsmiddelen, reguliere bekostiging en andere subsidies. Ze laten daarom niet rechtstreeks zien hoeveel van de kwaliteitsmiddelen is benut. In 2025 rapporteert de sector €556 miljoen aan bestede kwaliteitsmiddelen, tegenover €539 miljoen die voor dat jaar beschikbaar is gesteld. Dat bewijst op zichzelf niet dat in 2024 sprake was van onderbesteding. Voor 2024 ontbreekt de uitsplitsing naar financieringsbron, waardoor de besteding van kwaliteitsmiddelen over beide jaren samen niet rechtstreeks kan worden vastgesteld.

Bij specifieke doelen is wel zichtbaar dat een aanzienlijk deel van het beschikbare budget nog niet wordt benut. Voor carrièreperspectief van onderwijspersoneel is in 2025 ongeveer tweederde van de beschikbare kwaliteitsmiddelen besteed; bij practoraten gaat het om ongeveer vier vijfde. Ook wanneer uitgaven uit reguliere bekostiging en andere subsidies worden meegeteld, blijven de totale uitgaven op beide onderwerpen onder de daarvoor bestemde budgetten. Andere financieringsbronnen compenseren de achterblijvende besteding dus niet volledig. De gegevens voor 2024 wijzen op een vergelijkbaar beeld, al is de besteding uit kwaliteitsmiddelen voor dat jaar geschat.

Deze achterblijvende besteding verdient aandacht omdat op beide onderwerpen nog inhoudelijke ambities moeten worden gerealiseerd. Er is dus financiële ruimte terwijl de uitvoering en de resultaten verdere stappen vragen. Enkele instellingen beschrijven dat voorbereiding, het organiseren van verantwoordelijkheden en voorrang voor andere activiteiten tot latere uitvoering leiden. Dat biedt een gedeeltelijke verklaring, maar maakt nog niet duidelijk of alle voorgenomen activiteiten binnen de resterende looptijd kunnen worden gerealiseerd.

De monitor vindt doorgaans geen duidelijke statistische samenhang tussen hogere uitgaven en grotere vooruitgang. Dat betekent niet dat de inzet geen effect heeft: resultaten kunnen later zichtbaar worden en instellingen verschillen in uitgangspositie en ondersteuningsbehoefte. Wel bieden de beschikbare analyses onvoldoende basis om te beoordelen of de bereikte resultaten in verhouding staan tot de ingezette middelen.

De financiële opgave voor de resterende periode betreft daarmee zowel tijdige uitvoering als gerichte benutting van beschikbare budgetten. De financiële en inhoudelijke analyses vullen elkaar op dit punt aan: zij laten zien waar middelen onbenut blijven en waar resultaten verdere uitvoering of bijsturing vragen, zonder dat de samenhang daartussen al voldoende kan worden vastgesteld.

Aandachtspunten voor de resterende beleidsperiode

De monitor van 2025 liet zien dat de inzet op de Werkagenda en het Stagepact eerste resultaten had opgeleverd, maar dat het voortgangstempo voor veel doelen onvoldoende was om de ambities voor 2027 te realiseren. De monitor van 2026 laat opnieuw een gemengd beeld zien: op verschillende onderdelen is vooruitgang zichtbaar, terwijl belangrijke onderwijsresultaten en de aansluiting op werk achterblijven. Daarmee blijven het tempo van uitvoering en gerichte bijsturing belangrijke opgaven voor de resterende beleidsperiode. Uit de bevindingen komen vijf samenhangende aandachtspunten naar voren:

- *De resterende afstand tot de inhoudelijke ambities.* De resultaten voor het centraal examen Nederlands en het studiesucces op niveaus 3 en 4 dalen. De overgang naar werk vanuit entree en mbo-2 blijft achter bij de start. Bij stagebegeleiding vanuit school en hogere inschaling van docenten is de richting positief, maar blijft de afstand tot de eigen ambities aanzienlijk. Ook bij practoraten is de gemiddelde ambitie nog niet bereikt, ondanks de toename van het aantal practoraten in oprichting. De dalende instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven en toenemende stagetekorten (juist in tekortsectoren) vormen daarnaast knelpunten voor de aansluiting op maatschappelijke personeelsbehoeften.

- *De verschillen tussen studentengroepen.* De verbeteringen in welzijn en begeleiding bereiken niet alle groepen in dezelfde mate. Studenten met een ondersteuningsbehoefte hebben vaker een slechte mentale gezondheid; bij entreestudenten is weer een stijging zichtbaar. Voor entree- en mbo-2-studenten blijven uitval en de overgang naar werk belangrijke knelpunten. Ook de gelijke toegang tot stages vraagt aandacht: het verschil in sollicitatie-inspanning tussen studenten met en zonder migratieachtergrond wordt niet kleiner. Gunstige gemiddelden kunnen deze verschillen verhullen.
- *De benutting van beschikbare middelen en het tempo van uitvoering.* Vooral bij carrièreperspectief en practoraten blijven budgetten gedeeltelijk onbenut, terwijl de ambities in het tot nu toe ingezette tempo van verbetering niet zullen worden bereikt. Voorbereiding en organisatorische inrichting bieden bij enkele instellingen een verklaring voor latere uitvoering. Het is echter niet overal duidelijk welke activiteiten nog moeten plaatsvinden en of deze binnen de resterende looptijd worden gerealiseerd. Een bestedingspercentage alleen laat bovendien niet zien of een instelling volgens haar oorspronkelijke planning werkt.
- *Het beperkte inzicht in de verhouding tussen middelen, uitvoering en resultaten.* De financiële verantwoording en voortgangsinformatie maken niet steeds duidelijk hoe uitgaven, maatregelen en resultaten met elkaar samenhangen. Daardoor is niet altijd te onderscheiden of achterblijvende resultaten verband houden met vertraagde uitvoering, effecten die nog niet zichtbaar zijn, invloed van contextfactoren, of een aanpak die onvoldoende oplevert.
- *De zichtbaarheid van leren en de opbrengsten van samenwerking.* Instellingen beschrijven kennisdeling, regionale samenwerking en aanpassingen op basis van studentenfeedback. Een sterker netwerk en betere afstemming gaan echter nog niet aantoonbaar samen met hogere instroom, meer diplomering of duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Ook is beperkt zichtbaar hoe samenwerking tussen mbo-instellingen tot leren en aanpassing van de eigen aanpak leidt. Wel wordt onder andere vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo actief ingezet op kennisdeling en leren via kwaliteitstafels rond specifieke thema's die aandacht vragen, zoals bijvoorbeeld vsv. Hoe samenwerking bijdraagt aan betere resultaten (zoals stageplaatsen, overgang naar werk) en wat de individuele bijdrage is van instellingen en partners, is minder duidelijk.

De resterende opgave is daarmee om vooruitgang niet alleen te volgen, maar ook beter te begrijpen en duurzaam te verankeren. Dat vraagt om nader inzicht in de aanpak van instellingen die achterstanden verkleinen, de opbrengsten van samenwerking en de manier waarop onderwijsteams maatregelen opnemen in hun dagelijkse praktijk.



HOOFDSTUK 1

Inleiding

Met de Werkagenda MBO en het Stagepact werken mbo-instellingen, studenten, werkgevers en overheden gezamenlijk aan een nog sterker mbo. Dit syntheserapport brengt de inzichten uit de drie deelonderzoeken van de monitor 2026 in samenhang in beeld en laat zien hoe de sector zich ontwikkelt richting de doelen voor 2027. Daarbij geeft het rapport niet alleen zicht op de voortgang op sectorniveau, maar ook op verschillen tussen instellingen en op de samenwerking die nodig is om de ambities te realiseren.

Het mbo vervult een cruciale maatschappelijke rol. Het biedt studenten de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot vakbekwame professionals en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de samenleving en de arbeidsmarkt. Met de Werkagenda MBO 2023-2027 en het Stagepact MBO 2023-2027 hebben de samenwerkende partijen afgesproken gezamenlijk te investeren in de verdere versterking van de kwaliteit, toegankelijkheid en toekomstbestendigheid van het middelbaar beroepsonderwijs. Daarbij wordt ingezet op uiteenlopende thema's, zoals kansengelijkheid, studentenwelzijn, stagediscriminatie, aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, basisvaardigheden, burgerschap, de aantrekkelijkheid van werken in het mbo en onderzoek en innovatie.

In de monitor Werkagenda en Stagepact wordt de voortgang op deze gezamenlijke ambities gevolgd. De monitoring bestaat uit drie deelonderzoeken en een synthesedeel. De deelonderzoeken richten zich op de drie prioriteiten uit de Werkagenda: (1) het bevorderen van kansengelijkheid, (2) het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, inclusief de doelen uit het Stagepact, en (3) het onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Dit syntheserapport bundelt de inzichten uit de drie deelonderzoeken en plaatst deze in een bredere context. Waar de metingen van 2024 en 2025 respectievelijk de plannen en eerste resultaten belichtten, staat in 2026 de ontwikkeling sinds de start van de Werkagenda centraal. We onderzoeken de voortgang, de veranderingen ten opzichte van de uitgangssituatie en de koers richting de afgesproken doelen.

De meting van 2024 liet zien dat mbo-instellingen breed investeerden in de Werkagenda en het Stagepact, met verschillen in uitgangspositie, strategie en ambitieniveau. Ondanks of misschien juist door die brede inzet maakten instellingen beperkt scherpe, onderbouwde keuzes in prioriteiten, ambities en middelen. Doelen en maatregelen waren niet altijd concreet of vergelijkbaar, waardoor de samenhang tussen inzet, beoogde resultaten en voortgang moeilijk te beoordelen was. De monitor van 2025 liet zien dat deze inzet eerste resultaten had opgeleverd, maar dat het voortgangstempo voor veel doelen onvoldoende was om de ambities voor 2027 te realiseren. Bij instellingen die hun relatieve positie hadden verbeterd, leken hogere verbeterambities en regionale samenwerking samen te gaan met meer vooruitgang. Dit onderstreepte de noodzaak van gerichtere intensivering, kennisdeling en inzicht in factoren die verbetering bevorderen.

De voorliggende meting bouwt hierop voort. Voor deze monitor wordt in de deelonderzoeken gebruikgemaakt van een combinatie van landelijke databronnen, waaronder gegevens van DUO, CBS, studenten- en medewerkersonderzoeken en informatie die door mbo-instellingen zelf beschikbaar wordt gesteld. De voorliggende synthesestudie baseert zich op de analyses uit de deelonderzoeken. Daarnaast worden aanvullende analyses uitgevoerd om ontwikkelingen binnen de sector en de samenwerking tussen partners beter te kunnen duiden.

Zoals ook voor de eerdere metingen geldt opereren instellingen binnen uiteenlopende regionale, organisatorische en maatschappelijke contexten. Verschillen in omvang, studentenpopulatie, arbeidsmarktregio en onderwijsvisie zijn van invloed op de wijze waarop instellingen invulling geven aan de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact en op de resultaten die zij behalen. Het doel van de monitor is dan ook niet om instellingen individueel te evalueren, maar om inzicht te bieden in de voortgang van de sector als geheel en om het gezamenlijke leer- en verbeterproces te ondersteunen.

In juli 2026 heeft de minister van OCW bekendgemaakt de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 met één jaar te verlengen, tot en met 2028.[1] Mbo-instellingen krijgen daardoor extra tijd om de doelen uit de Werkagenda mbo en het Stagepact te realiseren. Vanaf 2029 worden de Kwaliteitsafspraken voortgezet in de vorm van 'opgavegerichte middelen', gericht op een beperkt aantal doelen. Met de verlenging sluit de minister aan bij de herziening van de mbo-bekostiging, die eveneens in 2029 van kracht wordt.

1 *Stabiele financiering voor goed en toegankelijk mbo*.

1.1 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft het sectorbeeld: hoe ontwikkelt het mbo zich op de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact en in hoeverre komen de zelf vastgestelde ambities voor 2027 dichterbij? Na de inleiding (paragraaf 2.1) bespreken we de financiële inzet en de benutting van beschikbare middelen (paragraaf 2.2). Paragraaf 2.3 behandelt de inhoudelijke voortgang op zeven thema's: Basisvaardigheden (paragraaf 2.4), Maatschappelijk rendement (paragraaf 2.3.2), Studentenwelzijn en veiligheid (paragraaf 2.3.3), Voortijdig schoolverlaten en begeleiding (paragraaf 2.3.4), Stage, beroepspraktijkvorming en stagediscriminatie (paragraaf 2.3.5), Werken in het mbo: werkdruk en carrièreperspectief (paragraaf 2.3.6), Onderzoek en innovatie: practoraten (paragraaf 2.3.7). Per thema bespreken we de belangrijkste verbeteringen, resterende opgaven en verschillen tussen instellingen en studentengroepen. De toelichtingen van instellingen geven aanvullende duiding bij de resultaten en inzicht in de uitvoering van maatregelen en de samenwerking met partners. Het hoofdstuk sluit af met een korte reflectie op mogelijke samenhang tussen ontwikkelingen op verschillende indicatoren (paragraaf 2.4).

Hoofdstuk 3 richt zich op de instellingen. Paragraaf 3.1 beschrijft hoe hun resultaten en relatieve posities sinds de start zijn veranderd. Daarbij onderzoeken we in hoeverre achterstanden kleiner worden, welke kenmerken en ambities met deze ontwikkelingen samenhangen en hoe de vooruitgang zich verhoudt tot de eigen streefwaarden. Paragraaf 3.2 gaat in op de manier waarop instellingen hun voortgang volgen, resultaten duiden en hun aanpak bijstellen. Paragraaf 3.3 brengt de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk samen.



HOOFDSTUK 2

Sectorbeeld

2.1 Inleiding

De voortgang verschilt sterk tussen de thema's van de Werkagenda en het Stagepact. Begeleiding en studiesucces laten verbetering zien, terwijl onder meer de beheersing van Nederlands, de instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven en het tempo van hogere inschaling aandacht vragen. Hieronder bespreken we de belangrijkste verbeteringen, resterende opgaven en verschillen tussen instellingen en studentengroepen. Daarbij maken we onderscheid tussen wat instellingen uitvoeren en wat studenten, medewerkers en het werkveld daarvan terugzien in de resultaten.

In dit hoofdstuk starten we met de financiële inzet. Vervolgens bespreken we per doelstelling de voortgang, waarbij de indicatoren afzonderlijk besproken worden, aangevuld met duiding vanuit de jaarverslagen en de zogenoemde e-files.[2]

We bespreken de thema's:

- Basisvaardigheden
- Maatschappelijk rendement
- Studentenwelzijn en veiligheid
- Voortijdig schoolverlaten en begeleiding
- Stage, bpv en stagediscriminatie
- Werken in het mbo: werkdruk en carrièreperspectief
- Onderzoek en innovatie: practoraten

We sluiten af met een beschrijving van onderlinge verbanden, waar thema's elkaar raken.

2.2 Inzet financiële middelen

Het ministerie van OCW heeft met de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027 in totaal *€2,3 miljard* beschikbaar gesteld voor de gehele looptijd. Instellingen financieren activiteiten voor de Werkagenda en het Stagepact daarnaast uit reguliere bekostiging en andere subsidies. Hun gezamenlijke begroting voor deze activiteiten is daardoor hoger dan het beschikbare bedrag aan kwaliteitsmiddelen. Bij de beoordeling van de besteding onderscheiden we daarom de totale uitgaven aan de doelstellingen, de besteding van kwaliteitsmiddelen en het aandeel van de instellingsbegrotingen dat is gerealiseerd.

In totaal heeft de sector tot en met 2025 *€1,5 miljard* uitgegeven aan de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. In 2024 is voor zo'n €759 miljoen uitgegeven, in 2025 €742 miljoen. Voor deze jaren waren respectievelijk €704 miljoen en €539 miljoen aan kwaliteitsmiddelen beschikbaar.

Zeker in 2025 zijn er dus ook veel eigen middelen ingezet: ongeveer driekwart van de uitgaven kwam uit kwaliteitsmiddelen en een kwart uit reguliere bekostiging en subsidies. In totaal hebben instellingen zo'n €556 miljoen kwaliteitsmiddelen besteed in 2025, wat meer is dan de €539 miljoen die voor 2025 door OCW beschikbaar is gesteld. Voor 2024 is de uitsplitsing naar financieringsbron niet beschikbaar. Daardoor kan de cumulatieve besteding van kwaliteitsmiddelen tot en met 2025 niet rechtstreeks uit de financiële verantwoording worden afgeleid.[3]

De besteding van de kwaliteitsmiddelen in 2025 zoals opgegeven in de e-file kunnen we direct relateren aan de in 2025 beschikbaar gestelde kwaliteitsmiddelen per instelling (zie Figuur 1 in de bijlage). We zien dat 47 instellingen 95 procent of meer van de beschikbare kwaliteitsmiddelen in 2025 hebben uitgegeven. 19 van die instellingen hebben meer dan 100 procent uitgegeven, waarvan vijf instellingen meer dan 120 procent. Eén instelling heeft zelfs 195 procent uitgegeven volgens de door hun opgegeven uitgaven in 2025. De hele sector heeft gemiddeld 103 procent van de kwaliteitsmiddelen uitgegeven. Dat wijst erop dat er in 2024 sprake was van een onderbesteding van de kwaliteitsmiddelen, die deels is ingehaald in 2025.

Tot en met 2025 heeft de sector 48 procent van de totale begroting voor 2024–2027 uitgegeven (Figuur 1). Dit betreft uitgaven uit alle financieringsbronnen. Het aandeel verschilt tussen instellingen en loopt uiteen van 29 procent tot 73 procent. Deze percentages laten zien welk deel van de meerjarenbegroting inmiddels is gerealiseerd. Of instellingen daarmee volgens hun eigen planning besteden, hangt af van de oorspronkelijk begrote verdeling over de jaren.

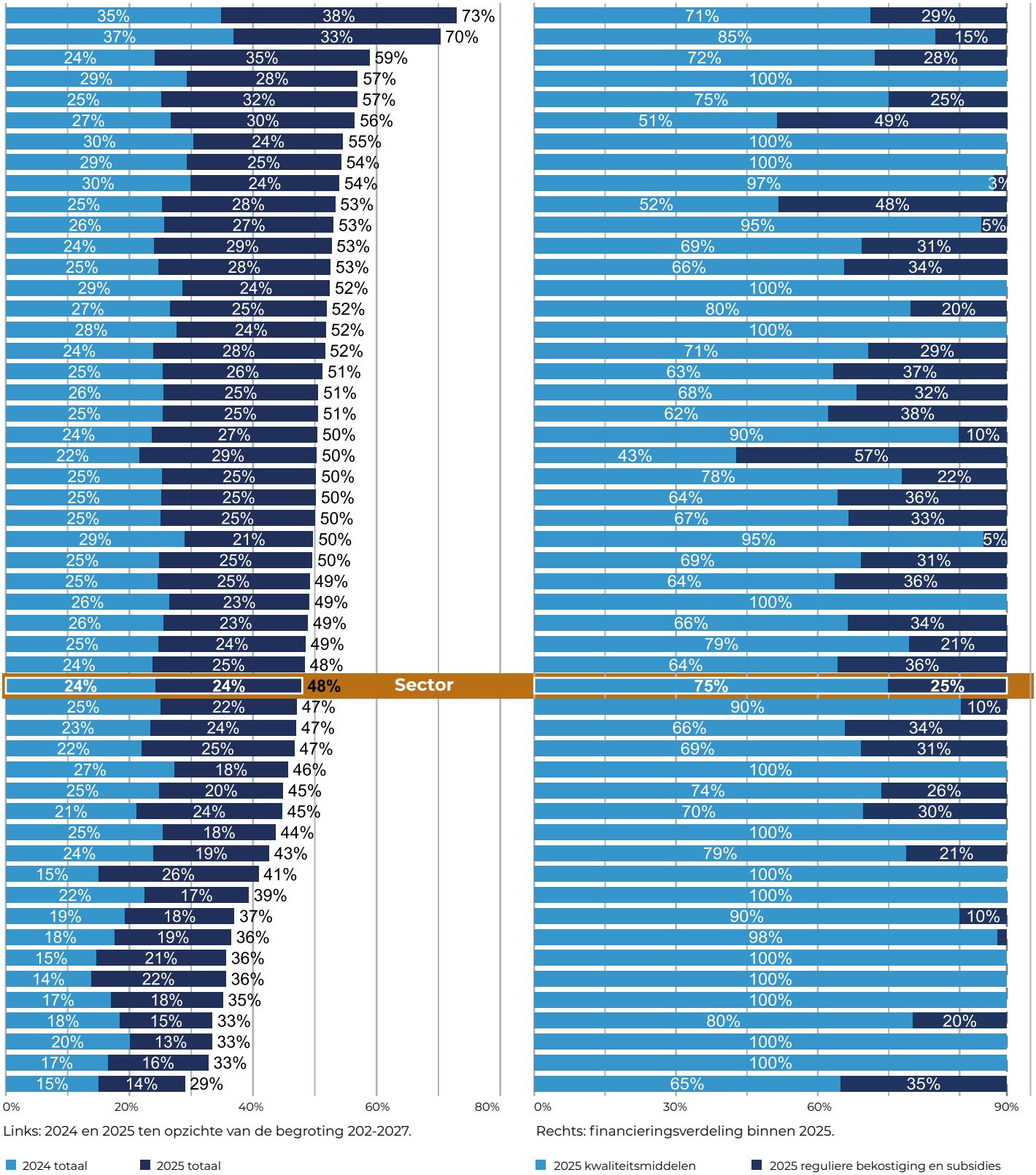
2 Instellingen worden jaarlijks gevraagd om zowel hun financiële als inhoudelijke voortgang te verantwoorden, dit voeren zij in in de zogenoemde e-files.

3 Wel weten we dat er ten minste €55 miljoen aan eigen middelen in 2024 zijn ingezet, het verschil tussen de totale uitgaven (€759 miljoen) en totale beschikbaar gestelde kwaliteitsmiddelen (€704 miljoen). Het is mogelijk dat er meer eigen middelen zijn ingezet, maar dat weten we niet zeker.

Uitgaven per instelling

Uitgaven per jaar
Als aandeel van de begroting 2024-2027

Financiering uitgaven 2025
Als aandeel van de totale uitgaven 2025



Links: 2024 en 2025 ten opzichte van de begroting 202-2027.

Rechts: financieringsverdeling binnen 2025.

Figuur 1. **Uitgaven per instelling als aandeel van de begroting, inclusief totale sector.**

Binnen het totaal aan ingezette middelen verschuift de inzet van kansengelijkheid naar onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie licht; kansengelijkheid blijft wel de grootste prioriteit. Kansengelijkheid blijft dus wel de grootste prioriteit.

Binnen de prioriteiten gaat de meeste financiële inzet naar begeleiding en het voorkomen van uitval en naar werken in het mbo. Onder deze brede doelstellingen vallen ook maatregelen waarvoor geoormerkte middelen beschikbaar zijn gesteld: de begeleiding van niveau 2-studenten en het verbeteren van het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De besteding aan deze maatregelen en aan practoraten bespreken we verderop afzonderlijk.

Besteding aan verplichte maatregelen

Binnen de kwaliteitsmiddelen zijn specifieke bedragen beschikbaar gesteld voor carrièreperspectief en practoraten.[4] Tabel 1 zet deze bedragen naast de gerapporteerde uitgaven aan de betreffende maatregelen. Daarbij onderscheiden we de uitgaven uit kwaliteitsmiddelen en de totale uitgaven uit alle financieringsbronnen in beide jaren. De uitgaven uit kwaliteitsmiddelen in 2024 zijn op basis van een schatting, omdat de specifieke uitgaven niet bekend zijn.

We zien een onderbesteding bij zowel carrièreperspectief en practoraten in beide jaren. De onderbesteding komt bij het carrièreperspectief neer op zo'n 30 procent, bij practoraten in 2025 zo'n 20 procent. In 2025 hebben 34 instellingen minder dan 90 procent van hun kwaliteitsmiddelen voor carrièreperspectief besteed. Bij practoraten zijn er dat 23. Wanneer we kijken naar de totale besteding op deze thema's, dan komen de totale uitgaven (kwaliteitsmiddelen plus reguliere bekostiging en andere subsidies) ook niet in de buurt van de omvang van de geoormerkte middelen. Daarmee is de financiële inzet op beide onderwerpen lager dan het daarvoor bestemde beschikbare budget. Dat is opvallend gezien het feit dat er in 2025 (in totaal) meer kwaliteitsmiddelen zijn uitgegeven dan dat er voor dat jaar beschikbaar was gesteld.

Bij carrièreperspectief zien we zowel een achterblijvende financiële inzet ten opzichte van het beleidsmatig beschikbare budget als een resterende afstand tot de eigen ambities van instellingen. Het aandeel docenten in LC en LD stijgt van 47 procent naar 50 procent, tegenover een gewogen gemiddelde streefwaarde van 58 procent. Dit roept de vraag op welke maatregelen nog niet zijn uitgevoerd en hoe instellingen de beschikbare financiële ruimte benutten om verdere vooruitgang te realiseren. Het aandeel instellingen met minimaal één practoraat neemt toe, maar blijft eveneens onder de gemiddelde streefwaarde.

Tabel 1. **Beschikbare geoormerkte middelen en bestedingen.**

Jaar	Beschikbare geoormerkte middelen	Uitgaven uit kwaliteitsmiddelen	Onderbesteding kwaliteitsmiddelen	Aantal instellingen met <90% kwaliteits-middelen besteed	Totale uitgaven (kwaliteitsmiddelen + reguliere bekostiging en subsidies)
Carrièreperspectief onderwijspersoneel					
2025	€142,2 miljoen	€101,2 miljoen	€41 miljoen (29%)	34	€114,6 miljoen
2024	€142,2 miljoen	€99,4 miljoen*	€42,8 miljoen (30%)*	**	€112,1 miljoen
Practoraten					
2025	€25 miljoen	€19,9 miljoen	€5,1 miljoen (20%)	23	€20,8 miljoen
2024	€25 miljoen	€17,5 miljoen*	€7,5 miljoen (30%)*	**	€18,3 miljoen

* De uitgaven in 2024 vanuit kwaliteitsmiddelen voor de hele sector hebben we geschat op basis van de verhouding kwaliteitsmiddelen/reguliere bekostiging zoals die in 2025 is. De onderbesteding in 2024 is daarmee ook een schatting.

** We hebben de besteding per instelling niet bepaald voor 2024.

4 In 2024 zijn er ook middelen beschikbaar gesteld (€165 miljoen) voor de begeleiding van niveau 2-studenten. Vanaf het jaar 2025 is de impuls voor extra begeleiding van niveau 2-studenten structureel ondergebracht in de lumpsum.

Toelichtingen op de besteding

In de jaarverslagen en e-files geven instellingen toelichtingen op de uitvoering en besteding. Verschillende instellingen beschrijven dat maatregelen eerst moesten worden voorbereid of organisatorisch ingericht. Vier instellingen geven bijvoorbeeld aan dat de organisatorische basis in 2025 is gelegd en dat implementatie en opschaling in 2026 volgen. Hun besteding loopt uiteen tussen een derde tot de helft van de totale begroting. Uiteenlopende redenen worden hiervoor genoemd, zoals het ontbreken van eenduidige governance, een herpositionering van rollen en simpelweg een prioritering van andere activiteiten. Dat kan verklaren waarom uitgaven later in de looptijd plaatsvinden. Ondanks deze vertraging geven de instellingen in de e-files niet aan dat ze van hun begroting afwijken. Ook blijft soms onduidelijk waarom de voorbereiding deze tijd vraagt, terwijl activiteiten deels voortbouwen op eerdere kwaliteitsafspraken.

Instellingen leggen niet steeds expliciet de koppeling tussen de omvang van hun uitgaven en de ontwikkeling van indicatoren. Waar zij positieve resultaten aan maatregelen toeschrijven, betreft dit doorgaans hun eigen duiding. Zo noemt een instelling de inzet van studentpsychologen als bijdrage aan studentenwelzijn en het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. Dit geeft inzicht in de veronderstelde werking van de maatregel, maar laat niet zien of een hogere financiële inzet tot grotere vooruitgang heeft geleid.

Ook in de drie deelonderzoeken wordt doorgaans geen duidelijke statistische samenhang gevonden tussen de omvang van de financiële inzet en de ontwikkeling van de indicatoren. Daarmee is niet vastgesteld dat hogere uitgaven samengaan met grotere vooruitgang. Dit betekent evenmin dat de inzet geen effect heeft: effecten kunnen later zichtbaar worden en instellingen verschillen in uitgangspositie en ondersteuningsbehoefte.

Kortom, de financiële inzet voor de Werkagenda en het Stagepact laat halverwege de looptijd vooral continuïteit zien: de jaarlijkse uitgaven blijven vrijwel gelijk en ongeveer de helft van de totale meerjarenbegroting is gerealiseerd. Achter dit stabiele sectorbeeld gaan echter verschillen schuil in het bestedingsverloop van instellingen en de benutting van specifieke budgetten. Vooral bij carrièreperspectief en practoraten blijven de uitgaven achter bij de daarvoor beschikbare geoormerkte middelen. Toelichtingen van meerdere instellingen wijzen erop dat voorbereiding, organisatorische inrichting en prioritering mede bepalen wanneer middelen tot besteding komen.

De centrale vraag voor de resterende periode is daarom niet alleen of het beschikbare geld wordt uitgegeven, maar ook of de voorgenomen activiteiten daadwerkelijk tot uitvoering komen. Daarbij moeten totale uitgaven, benutting van kwaliteitsmiddelen en realisatie van instellingsbegrotingen afzonderlijk worden beoordeeld. De financiële realisatie geeft zicht op de omvang en het tempo van de inzet, maar biedt op zichzelf onvoldoende basis om de opbrengsten daarvan te beoordelen.

2.3 Voortgang per thema

2.3.1 Basisvaardigheden

De beoogde verbetering van de basisvaardigheden is nog niet over de volle breedte zichtbaar. Vooral de resultaten voor het centraal examen Nederlands geven reden tot zorg: het aandeel gediplomeerden met een voldoende daalt opnieuw en bij de meeste instellingen. Dit is in lijn met de meest recente PISA-resultaten,[5] die laten zien dat de leesvaardigheid van Nederlandse jongeren sterk terugloopt. Omdat PISA vooral de leeftijdsgroep meet die instroomt in het mbo, is dit ook een belangrijk aandachtspunt voor het vervolgonderwijs: steeds meer mbo-studenten beginnen hun opleiding met een kwetsbare basis voor het behalen van de examenvereisten Nederlands.

Bij basisvaardigheden is sprake van een spanning tussen het versterken van het onderwijs en een kwetsbaarder uitgangsniveau van studenten. Instellingen investeren in beroepsgerichte lessen, professionalisering en extra ondersteuning. De waardering voor de lessen verbetert gemiddeld iets, maar nog altijd is minder dan de helft van de studenten tevreden over de lessen Nederlands en rekenen. Instellingen geven verschillende verklaringen als oorzaak van gebrek aan vooruitgang, zoals een lager instroomniveau, docententekorten en veranderingen in de rekenexamens.

Kortom: positieve deelresultaten, met name waar het gaat om de tevredenheid over lessen, maar dit zien we nog niet terug in uitkomsten. De verbetering van het onderwijsaanbod gaat daarmee nog niet samen met een breed zichtbare verbetering van de beheersing van basisvaardigheden. Dit kan echter ook een kwestie van tijd zijn, dat het effect van betere lessen in een later stadium doorwerkt in betere resultaten.

5 PISA Nederland. (2026). PISA-2025: Nog geen tekenen van herstel in prestaties Nederlandse 15-jarigen. https://www.pisa-nederland.nl/pisa-2025/.

Basisvaardigheden

In de Werkagenda mbo is afgesproken de beheersing van Nederlands en rekenen te verbeteren, met aandacht voor specifieke doelgroepen, waaronder entreestudenten. De opgave is om het onderwijs in basisvaardigheden te laten aansluiten bij wat deze studenten nodig hebben.

Binnen de bedrijfstakgroep (btg) Entree delen mbo-scholen kennis, ervaringen en goede praktijkvoorbeelden over passende aanpakken. Daarnaast wordt in de lobby aandacht gevraagd voor de basisvaardigheden van deze doelgroepen, bijvoorbeeld tijdens een gesprekstafel over burgerschap bij Entree. De inzet richt zich daarmee zowel op het ondersteunen van scholen in hun onderwijspraktijk als op het agenderen van de behoeften van entreestudenten.

Waar gaat het goed?

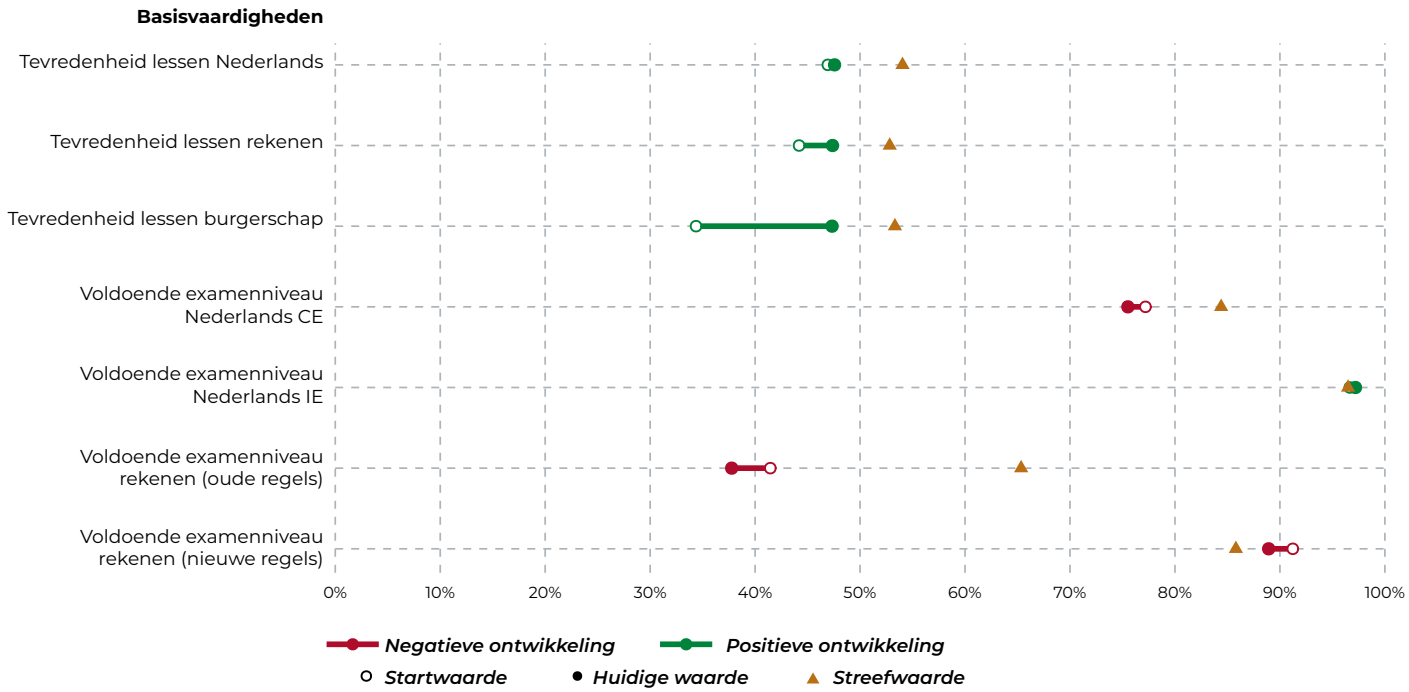
- De tevredenheid over rekenen neemt bij ruim driekwart van de instellingen toe. Instellingen noemen beroepsgericht onderwijs, professionalisering en extra ondersteuning als behulpzame maatregelen.
- Nederlands instellingsexamen (IE) scoort met 97,2 procent voldoende boven de streefwaarde van 96,5 procent. De uitgangssituatie was al gunstig, waardoor verdere groei beperkt te verwachten is. Ook voor het nieuwe rekenexamen ligt het aandeel voldoendes boven de gemiddelde opgegeven ambitie.

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- Het aandeel voldoendes voor Nederlands centraal examen (CE) daalt bij 40 van de 51 instellingen. De daling is daarmee breed, hoewel tien instellingen wel verbetering laten zien.
- De tevredenheid over Nederlands en rekenen blijft laag. De lichte stijging van de gemiddelde tevredenheid over Nederlands over de instellingen gaat bovendien niet samen met vooruitgang bij een meerderheid van de instellingen.

Het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor Nederlands CE ligt rond 76 procent, tegenover een gemiddelde streefwaarde van ongeveer 84 procent (zie ook Figuur 2). Ook ten opzichte van de vorige meting daalt het aandeel gediplomeerden met een voldoende. De achteruitgang is niet overal even groot; als we de instellingen in kwarten verdelen naar hun voortgang, dan zien we voor de middelste twee kwarten (de middelste helft) sinds de start een daling van ongeveer 0,5 en 2,5 procentpunt. Tien instellingen gaan vooruit en één blijft gelijk. Er zijn dus positieve uitzonderingen, maar zij veranderen het overwegend ongunstige sectorbeeld niet.

De daling is het sterkst op niveau 4. Daar haalt ongeveer 65 procent van de gediplomeerden een voldoende voor Nederlands CE, tegenover een gemiddelde ambitie van 80 procent. Het centraal examen toetst lees- en luistervaardigheid, terwijl het instellingsexamen spreken, gesprekken voeren en schrijven toetst. De hoge IE-resultaten nemen de zorgen over de vaardigheden die het CE meet daarom niet weg.



Figuur 2. **Voortgang op indicatoren rond basisvaardigheden.**

Voor rekenen is de overgang naar nieuwe exameneisen van belang. Het nieuwe examen wordt door een steeds bredere groep gediplomeerden afgelegd; de resultaten liggen rond 89 procent voldoende, iets lager dan in de vorige meting. Bij rekenen volgens oude regels gaan negen instellingen vooruit, 41 achteruit en blijft één gelijk. Door de uitfasering van dit examen is deze ontwikkeling echter steeds minder geschikt om de toekomstige rekenbeheersing van de sector te beoordelen. Voor het nieuwe examen is geen startmeting beschikbaar.

De tevredenheid over rekenen neemt toe bij 78 procent van de instellingen en af bij 22 procent.[6] Voor Nederlands is het beeld verdeeld: de helft van de instellingen gaat vooruit en de andere helft achteruit. De bescheiden gemiddelde verbetering van de leswaardering is dus vooral bij rekenen breed zichtbaar. De waardering voor burgerschapsonderwijs stijgt bij 43 van de 44 instellingen, maar de omvang van die stijging kan niet volledig als verbetering van het onderwijs worden geïnterpreteerd door de gewijzigde vraagstelling.[7]

Instellingen verbinden gunstige ontwikkelingen aan onderwijs dat aansluit bij de beroeps- en leefwereld van studenten, professionalisering van docenten en gerichte ondersteuning. Bij Nederlands en rekenen wordt contextrijk onderwijs het vaakst genoemd; bij burgerschap staat professionalisering duidelijk voorop. Bij Nederlands CE noemen instellingen een lager taalniveau bij instroom en docententekorten als mogelijke verklaringen voor achterblijvende resultaten. Deze verklaringen maken begrijpelijk waarom verbetering moeilijk kan zijn, maar laten nog niet zien waarom sommige instellingen de daling wel weten te keren. De opgave blijft om de inzet te laten samengaan met aantoonbaar betere taal- en rekenresultaten.

Schoolberaad van Curio: burgerschap in de praktijk
Curio organiseerde in 2026 een schoolberaad, waarin een gelote groep studenten en medewerkers samen een schoolvraagstuk onderzocht. Naar het voorbeeld van een burgerberaad verdiepten deelnemers zich in verschillende perspectieven, wogen zij belangen af en formuleerden zij gezamenlijke aanbevelingen voor de school. Een schoolberaad maakt democratische participatie onderdeel van de onderwijspraktijk. Studenten oefenen met luisteren, standpunten onderbouwen en gezamenlijk keuzes maken over hun leeromgeving. Daarmee verbindt deze aanpak de burgerschapsopdracht aan een herkenbaar vraagstuk: studenten leren niet alleen over democratie, maar ervaren ook hoe zij samen tot onderbouwde adviezen kunnen komen.

2.3.2 Maatschappelijk rendement

Bij maatschappelijk rendement lopen twee ontwikkelingen uiteen. Studenten worden succesvoller binnen hun onderwijsloopbaan: het eerstejaarssucces en het succes van mbo-hbo-doorstromers verbeteren breed. Tegelijkertijd verschuiven studentenstromen niet richting opleidingen voor maatschappelijke opgaven. Ook de tevredenheid over hulp bij de keuze voor verder leren of werken neemt breed toe, al blijft het niveau laag. Het mbo slaagt er dus beter in studenten door hun opleiding en naar vervolgonderwijs te begeleiden, maar daarmee is de aansluiting op maatschappelijke, strategische personeelsbehoeften nog niet versterkt.

Deze spanning laat zien dat studiesucces en kansrijk opleiden verschillende opgaven zijn. Betere begeleiding kan studenten helpen hun opleiding voort te zetten, maar leidt niet automatisch tot een keuze voor een tekortsector. Volgens instellingen speelt ook mee hoe studenten beroepen en regionale arbeidsmarktkansen beoordelen. Studieswitch versterkt deze ontwikkeling, in plaats van deze te corrigeren: per saldo stappen meer studenten over vanuit opleidingen voor maatschappelijke opgaven naar andere opleidingen dan andersom. Switch draagt daarmee niet bij aan extra instroom in deze opleidingen. De dalende instroom en de richting van studieswitch laten zien dat de aantrekkingskracht en het behoud van studenten in deze opleidingen aandacht blijven vragen. Een relatief gunstig arbeidsmarktperspectief is op zichzelf kennelijk niet voldoende om de studentenstromen te laten groeien.

6 De ontwikkeling van deze indicator is bekend voor 88 procent van de instellingen.
7 Sinds 2025 kunnen studenten bij de vraag over burgerschap aangeven dat zij geen aparte lessen burgerschap krijgen. De tevredenheid wordt berekend onder studenten die aangeven deze lessen wel te krijgen. Deze verandering kan een deel van de grote stijging ten opzichte van 2024 verklaren. De verdere stijging sinds de vorige meting is beperkt.

Maatschappelijk rendement moet daarom worden bekeken over de gehele route: van opleidingskeuze en instroom tot behoud, diplomering en aansluiting op werk. De ontwikkeling van het aandeel gediplomeerden nuanceert het negatieve instroombeeld, maar het lagere absolute aantal gediplomeerden blijft een aandachtspunt. De verbetering binnen de onderwijsloopbaan gaat daarmee nog niet samen met een eenduidig sterkere bijdrage aan maatschappelijke arbeidsmarktopgaven.

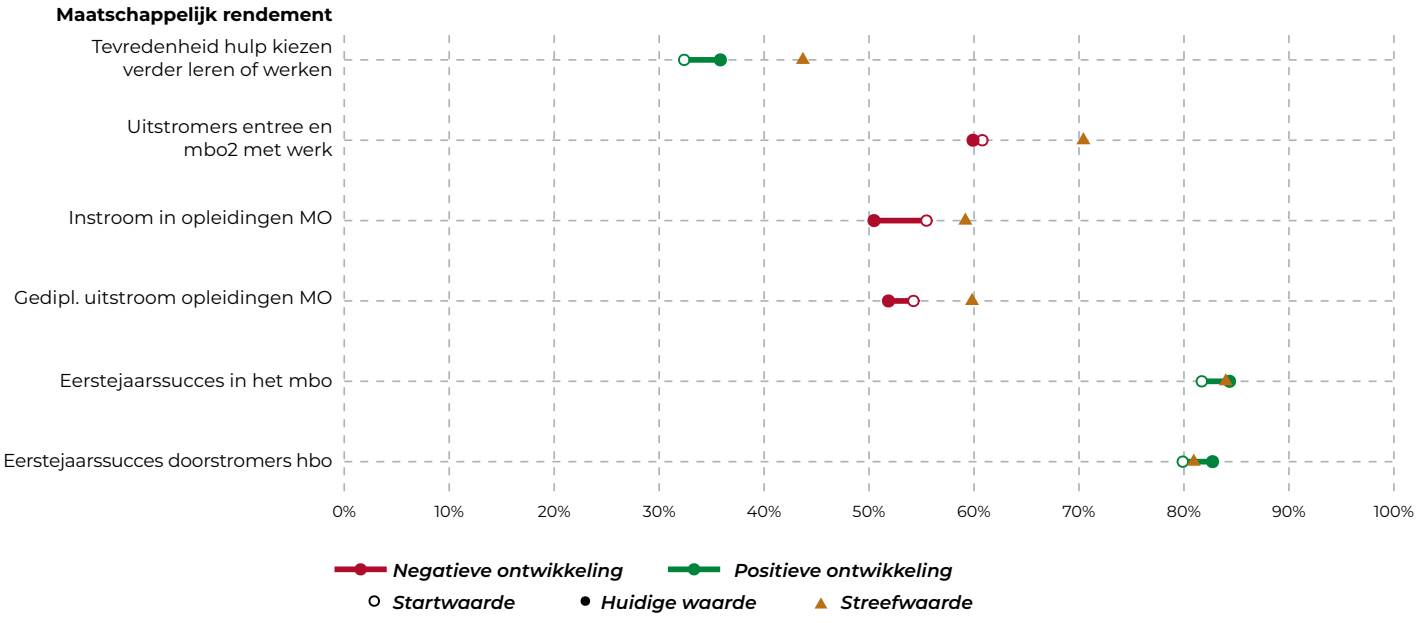
Waar gaat het goed?

- Het eerstejaarssucces in het mbo verbetert bij 43 van de 50 instellingen; het succes van mbo-hbo-doorstromers bij 40 van de 51. Beide indicatoren liggen gemiddeld boven de door instellingen geformuleerde streefwaarde.
- De tevredenheid over hulp bij de keuze voor verder leren of werken stijgt bij het overgrote deel van de instellingen. Ook bij de gediplomeerde uitstroom naar opleidingen voor maatschappelijke opgaven zijn er instellingen die vooruitgaan.

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- Bij 72 procent instellingen daalt het aandeel instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven. Een structureel grotere instroom richting deze opgaven is daarmee nog niet zichtbaar.
- De tevredenheid van studenten over de hulp bij de keuze verder leren of werken is weliswaar met 3,5 procentpunt gestegen, nog steeds is maar ongeveer 36 procent van de studenten hier tevreden over. De ambitie op dit vlak is met 44 procent niet hoog.

De tevredenheid van studenten over de hulp van school bij de keuze om verder te leren of te werken is sinds de start toegenomen. Deze stijging is het sterkst bij studenten van niveau 3 en 4, onder entreestudenten blijft de tevredenheid nagenoeg stabiel. Vooral instellingen met een relatief lage startwaarde laten hier een positieve ontwikkeling zien, terwijl instellingen die al hoog begonnen vaker achteruitgaan.



Figuur 3. **Voortgang op indicatoren rond maatschappelijke opgaven en loopbaanoriëntatie (LOB).**

De helft van de instellingen vindt zelf dat ze op schema liggen met dit tevredenheidspercentage, en ongeveer een derde geeft aan achter te lopen op schema. Instellingen die een grote vooruitgang laten zien schrijven dit vooral toe aan verbeteringen rondom loopbaanoriëntatie. Specifiek activiteiten zoals de inzet van LOB-experts, een menukaart met tools en scholing, voorlichtingsactiviteiten en inzet van alumni worden hier genoemd.

Waar de tevredenheid van studenten over loopbaanbegeleiding achterblijft bij de ambitie, wordt dit door instellingen zelden aan één oorzaak toegeschreven; vaker wordt gewezen op het feit dat LOB verweven zit in allerlei begeleidingsactiviteiten die door verschillende teams worden uitgevoerd, waardoor centrale sturing op dit thema lastig is.

CompetentNL

UWV en SBB hebben, in opdracht van SZW en OCW, de gemeenschappelijke skillstaal CompetentNL ontwikkeld. Deze is gekoppeld aan de kwalificatiestructuur van het mbo en beroepen vanuit UWV. In september 2025 is de basisversie van de skillstaal open beschikbaar gesteld. In maart 2026 is de vernieuwde en verbeterde versie live gegaan. Met de ontwikkeling van CompetentNL is er een instrument beschikbaar waarmee verwantschap op skillsniveau tussen vacatures en werkzoekenden zichtbaar wordt. Daarnaast wordt ook de skillsgap inzichtelijk zodat daarop een gericht opleidingsaanbod gedaan kan worden. In verschillende regio's en sectoren wordt al gebruik gemaakt van deze data, bijvoorbeeld in de Matching en Carrière Tool en op het arbeidsmarktplatform Energietransitie. Daarnaast lanceert SBB nog dit jaar ook de tool op Leerbanenmarkt op basis van eerdere werkervaring of opleiding een leerbaan in de regio te vinden die op skillsniveau verwantschap heeft met wat je al kunt en weet. In het kader van versterking LOB worden de skills ook toegevoegd aan KIESMBO voor het oriënteren op studiekeuze.

De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven is ten opzichte van de totale instroom gedaald. Kleinere instellingen doen het op dit terrein vaak beter dan grotere. Een meerderheid van de instellingen die zichzelf als 'op schema' beoordeelt, laat niettemin een daling van de absolute instroom zien. Verschillende instellingen plaatsen deze daling in de context van demografische krimp. Daarnaast baseren instellingen hun positieve oordeel soms op andere ontwikkelingen, zoals een stijgend aandeel studenten in opleidingen voor maatschappelijke opgaven, een hoger aandeel nieuwe inschrijvingen of minder switchers. Het oordeel 'op schema' is daarom niet altijd 'op koers'.

Instellingen konden in hun kwaliteitsplan zelf aangeven welke opleidingen nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van een aantal tekortsectoren.[8] Echter hebben instellingen meer opleidingen als 'nodig voor maatschappelijke opgaven' opgevoerd dan enigszins zijn toe te wijzen aan één van de in de Regeling genoemde tekortsectoren. Wanneer we ons houden aan de Regeling en alleen kijken naar de opleidingen die vallen binnen de tekortsectoren, zien we een iets ander beeld dan als we de door instellingen benoemde opleidingen bekijken. Als we naar de Regeling kijken, dan is de in- en gediplomeerde uitstroom rond de 33 procent, waarbij de instroom met 2,4 procentpunt is gedaald, maar de gediplomeerde uitstroom met 0,9 procentpunt is gestegen. Dit geeft dan een genuanceerder beeld (instroom: 2,4 procentpunt daling in plaats van 5 procentpunt daling en uitstroom 0,9 procentpunt stijging in plaats van 2,4 procentpunt daling).

Een daling van de instroom hoeft bovendien niet direct te leiden tot minder gediplomeerden. Daarvoor is ook het studiesucces van belang. 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.[9] Tegelijkertijd is het studiesucces binnen deze opleidingen ook op niveau 3 en 4 afgenomen. De relatief gunstige positie van bbl-3 en bbl-4 nuanceert het beeld daarom, maar neemt de neerwaartse ontwikkeling niet weg. Ook het absolute aantal gediplomeerden dat uitstroomt uit opleidingen voor maatschappelijke opgaven ligt inmiddels lager dan bij de startwaarde.

8 Dat zijn woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant

9 Dit beeld zagen we overigens ook al in de voorloopjaren, dus is niet direct te relateren aan de inspanningen in de Werkagenda.

Het Windroosprogramma
Met het Windroos-studiekeuzeprogramma werken vo- en mbo-scholen samen om leerlingen te helpen bewuster en succesvoller te kiezen. Het Windroos-studiekeuzeprogramma is een gezamenlijk programma van vo- en mbo-scholen dat leerlingen ondersteunt bij hun opleidingskeuze. In tien of twintig weken verkennen leerlingen via proeflessen, ontmoetingen met mbo-studenten en praktijkgerichte beroepsopdrachten welke opleiding bij hen past. Het programma wordt afgesloten met een studiekeuzecheck-gesprek met zowel de vmbo-mentor als een loopbaanadviseur van het mbo. Deze aanpak leidt tot minder switches in het eerste leerjaar en meer studiesucces.

Instellingen verklaren ontwikkelingen in de instroom en uitstroom vooral vanuit regionale arbeidsmarktomstandigheden: een instelling wijst erop dat bepaalde beroepen in de eigen regio niet meer als kansrijk worden ervaren door (potentiële) studenten, wat van invloed is op keuzegedrag. Een andere instelling kiest bewust voor scherpe prioritering op dit thema, gemotiveerd vanuit eigen keuzes rond de voor hen relevante regionale tekortsectoren.

Dit benadrukt dat kansrijk opleiden niet alleen aandacht vraagt voor studiekeuze en instroom, maar ook voor behoud van studenten en succesvolle diplomering. Een gunstig arbeidsmarktperspectief alleen blijkt niet voldoende om studentenstromen richting deze opleidingen te laten groeien: gediplomeerden vanuit opleidingen voor maatschappelijke opgaven hebben gemiddeld een gunstiger arbeidsmarktpositie, maar de aansluiting op werk neemt ook bij deze groep af.

2.3.3 Studentenwelzijn en veiligheid

Bij studentenwelzijn verschuift de opgave van breed herstel naar gerichte en blijvende ondersteuning. De mentale gezondheid verbetert bij vrijwel alle instellingen. Deze ontwikkeling past bij herstel na de coronaperiode en valt samen met investeringen in signalering, zorgstructuren en laagdrempelige hulp. De monitor kan de afzonderlijke bijdrage van maatregelen op dit terrein niet vaststellen.

Het brede herstel is positief, maar betekent niet dat de ondersteuningsbehoefte voor alle studenten afneemt. Vooral studenten met een ondersteuningsbehoefte en entreestudenten laten een ander beeld zien; bij hen ligt het percentage met slechte mentale gezondheid juist hoger of gaat het welzijn juist achteruit.

Dit vraagt om ondersteuning die niet alleen beschikbaar is, maar ook herkenbaar, toegankelijk en passend voor de groepen die deze het meest nodig hebben. De toenemende tevredenheid over extra begeleiding wijst op vooruitgang, terwijl het nog beperkte tevredenheidsniveau laat zien dat verdere verbetering nodig blijft.

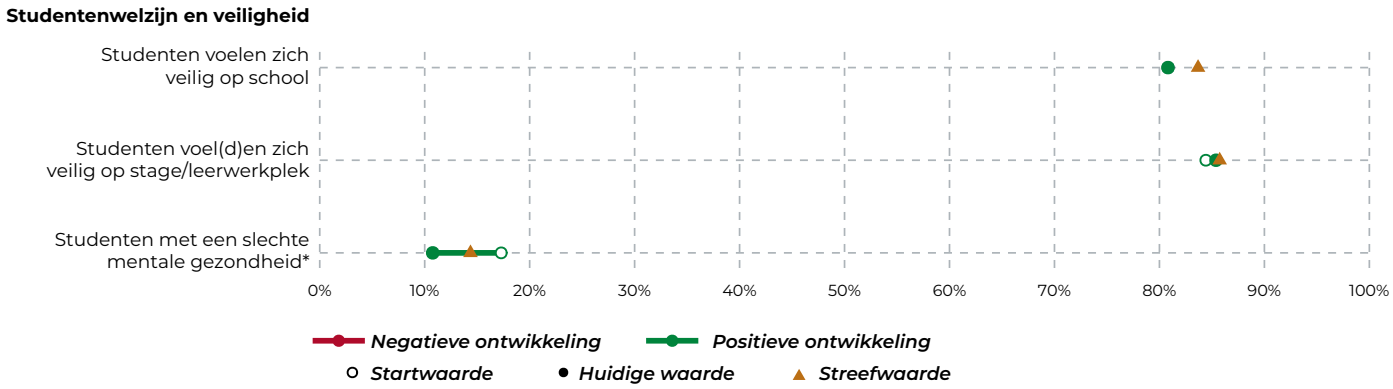
Veiligheid laat een ander beeld zien dan mentale gezondheid. De veiligheidsbeleving op school verandert gemiddeld nauwelijks en op stage- en leerwerkplekken is de verbetering als het gaat om veiligheid beperkt. Welzijn en veiligheid vragen dus deels om verschillende maatregelen: passende hulp bij persoonlijke problemen is niet hetzelfde als het voorkomen en aanpakken van onveilige situaties.

Waar gaat het goed?

- Het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid daalt bij 50 van de 51 instellingen. Het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid is met 6,5 procentpunt sterk gedaald. De mentale gezondheid van studenten is sinds de coronadip aan het verbeteren. Dit is een van de breedst zichtbare positieve ontwikkelingen in de monitor.
- De ervaren veiligheid op stage- en leerwerkplekken stijgt gemiddeld iets. Instellingen investeren in structurele ondersteuning, begeleiding en deskundigheid van medewerkers.

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- De veiligheidsbeleving op school blijft stabiel. Op stage- en leerwerkplekken neemt de veiligheidservaring bij een substantieel deel van de instellingen af.
- De verbetering van welzijn betekent niet dat alle studentengroepen even goed worden bereikt. Studenten met een ondersteuningsbehoefte en entreestudenten laten een minder stevige verbetering of zelfs verslechtering zien, en verdienen gerichte aandacht.



Figuur 4. **Voortgang op indicatoren rond studentenwelzijn en veiligheid.**

De daling van het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid is bij een brede groep instellingen zichtbaar. Het meest recente deelonderzoek laat een verdere afname zien, van ongeveer 11 procent in 2025 naar 9 procent in 2026. Studenten met een ondersteuningsbehoefte hebben echter nog duidelijk vaker een slechte mentale gezondheid dan studenten zonder die behoefte. Ook bij entreestudenten is het beeld minder gunstig: na een eerdere daling neemt het aandeel weer toe. Het positieve gemiddelde over de instellingen heen verhult daarmee blijvende verschillen. Het studentenwelzijn ontwikkelt zich dus overwegend positief, maar de verbetering is niet gelijk verdeeld over groepen en instellingen. De gemiddelde vooruitgang vraagt daarom niet om minder aandacht, maar om gerichtere ondersteuning waar het herstel achterblijft.

Spiegelwerk, reflectie tijdens de eerste zes weken van je (mbo)opleiding

Met de tool Spiegelwerk krijgen mbo-studenten een veilige en gestructureerde start om te leren reflecteren op zichzelf, hun opleiding en hun beroep. Spiegelwerk is een interactief programma dat eerstejaars studenten helpt om bewust te reflecteren op hun ontwikkeling. In de eerste zes weken van het schooljaar werken studenten aan zelfbeeld, beroepsbeeld en opleidingsbeeld. Via een digitaal werkboek, workshops en gesprekken leren zij omgaan met stress, emoties en nieuwe verwachtingen. Deze aanpak draagt bij aan zelfinzicht, groepsvorming en een stevige basis voor loopbaanontwikkeling.

Instellingen verbinden de verbetering van mentale gezondheid aan een combinatie van scholing in het herkennen van signalen, een stevigere zorgstructuur, laagdrempelige hulp en aandacht voor sociaal-emotioneel leren. De monitor kan niet vaststellen welk deel van het herstel aan deze inzet is toe te schrijven en welk deel samenhangt met bredere ontwikkelingen van herstel na corona.

Wel ervaren instellingen structurele versterking van ondersteuning en begeleiding als behulpzaam. De stijgende tevredenheid over ondersteuning past bij dat beeld, al is nog altijd minder dan de helft van de studenten met een ondersteuningsbehoefte hierover tevreden.

Bij veiligheid is de ontwikkeling minder eenduidig. Bij iets meer dan de helft van de instelling is verbetering te zien bij de veiligheidsbeleving op school, maar bij de rest van de instellingen juist verslechtering. Bij veiligheid op stage- en leerwerkplekken stijgt de indicator bij twee derde van de instellingen en daalt deze bij 36 procent. De beperkte positieve sectorontwikkeling is dus niet breed gebaseerd op alle instellingen. De beperkte verandering in de ervaren veiligheid hoeft niet zonder meer negatief te worden geïnterpreteerd. Tegen de achtergrond van (geo)politieke ontwikkelingen zou ook het behoud van het relatief hoge veiligheidsgevoel als een betekenisvol resultaat kunnen worden gezien.

Het aandeel tevreden studenten met een ondersteuningsbehoefte stijgt van ongeveer 37 procent in 2023 naar 44 procent in 2026. Toch is nog altijd minder dan de helft tevreden. De vooruitgang vraagt daarom om blijvende aandacht voor veiligheid en passende ondersteuning, juist waar instellingen of studenten achterblijven.

2.3.4 Voortijdig schoolverlaten en begeleiding

Bij voortijdig schoolverlaten en begeleiding is een beweging zichtbaar naar meer samenhangende, persoonlijk georganiseerde ondersteuning. Studenten zijn tevredener over hun begeleiding en de uitval daalt bij een groot deel van de instellingen. Deze ontwikkelingen passen bij de inzet van de instellingen op kleinschaligheid, herkenbare aanspreekpunten en samenwerking tussen onderwijs- en ondersteuningsteams. De richting is gunstig, maar de daling van uitval is nog onvoldoende om de ambities te bereiken.

Vsv vraagt om meer dan begeleiding bij onderwijsinhoud of studiekeuze. Instellingen noemen ook persoonlijke problemen en een kwetsbare thuissituatie, die meespelen en om aandacht vragen. Daardoor verschuift de opgave van ondersteuning binnen de opleiding naar afstemming tussen onderwijs, zorg en gemeentelijke voorzieningen. Die samenwerking kan helpen om problemen eerder te signaleren en passende hulp te organiseren, maar vraagt ook om een heldere taakverdeling en zorgvuldige gegevensuitwisseling.

Daarnaast eindigt de begeleidingsopgave niet bij diplomering of uitval. De achterblijvende uitstroom naar werk vanuit entree en mbo-2 laat zien dat een succesvolle onderwijsloopbaan niet automatisch leidt tot een goede vervolgstap naar werk. Arbeidsmarktomstandigheden en mogelijkheden bij werkgevers spelen hierin tevens een rol. De bevindingen benadrukken het belang van samenhangende begeleiding die niet alleen gericht is op het voorkomen van uitval, maar ook op een passende vervolgstap naar onderwijs of werk, met duidelijke afspraken tussen onderwijs, zorg, gemeenten en werkgevers.

Waar gaat het goed?

- De tevredenheid over begeleiding stijgt bij de overgrote meerderheid van de instellingen. Het gemiddelde stijgt sinds de start met ongeveer vijf procentpunt en ligt dicht bij de gemiddelde streefwaarde.
- Vsv daalt bij 41 van de 51 instellingen. De verbetering is daarmee breed zichtbaar, hoewel de omvang van de daling vaak nog beperkt is.

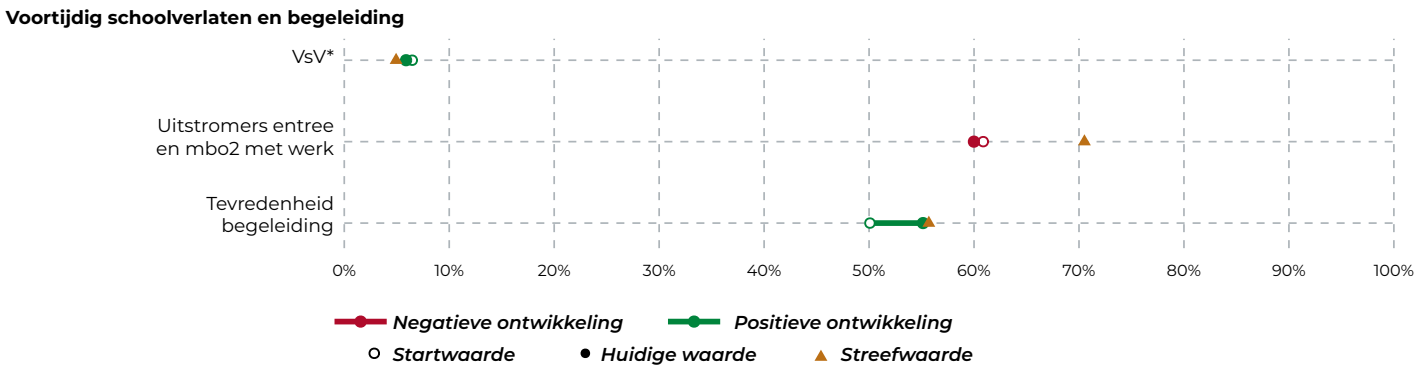
Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- De gemiddelde vsv-waarde van 5,9 procent ligt nog boven de opgegeven ambitie van 4,9 procent. De vanaf 2022 ingezette daling zet door, maar de landelijke ambitie van minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers is nog niet in zicht.
- De uitstroom naar werk van entree en mbo-2 ontwikkelt zich bij de meerderheid van de instellingen ongunstig. Wel is – mede door de Wet van school naar duurzaam werk – een verbreding zichtbaar naar een breder perspectief op de overgang van school naar werk en steviger samenwerking met regionale partners op dat terrein. De verbeterde begeleiding vertaalt zich nog niet op alle vervolgstappen in vooruitgang.

Vsv daalt gemiddeld over de instellingen sinds de start van 6,5 naar 5,9 procent. Dat is een herkenbare verbetering, maar de resterende afstand tot de ambitie (4,9 procent, landelijke ambitie van minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers) is aanzienlijk. De acht instellingen met een stijging laten bovendien zien dat een gunstige sectortrend niet vanzelfsprekend is.

Naast het percentage vsv is het landelijke aantal relevant. Het deelonderzoek rapporteert voor 2024 21.439 nieuwe mbo-vsv'ers, 668 minder dan in 2023. De daling zet door, maar het cijfer ligt nog boven de in de Werkagenda genoemde doelstelling van maximaal 18.000 vsv'ers in 2026, die bij gelijkblijvende studentenaantallen neerkomt op 4,8 procent

Het grootste deel van de instellingen ligt naar eigen zeggen op schema om de streefwaarde te halen, maar gemiddeld moet er nog wel een procentpunt daling optreden in de vsv-cijfers, die in dit tempo van dalen (0,6 procentpunt in twee jaar) niet binnen bereik lijkt.



Figuur 5. **Voortgang op indicatoren rond voortijdig schoolverlaten en begeleiding.**

Instellingen die hun voortgang op voortijdig schoolverlaten positief duiden, verwijzen vaak naar een combinatie van kleinschaligheid, persoonlijke begeleiding en nauwe samenwerking tussen studieloopbaanbegeleider, zorgcoördinator, decanaat en onderwijsteam. De instellingen die achterlopen op schema benoemen voornamelijk dat dit komt door de kwetsbare studenten op mbo-1 en mbo-2. Instellingen noemen persoonlijke problematiek, een kwetsbare thuissituatie en moeite met een passende opleidingskeuze als factoren die uitval kunnen vergroten.

Instellingen die achterlopen op schema geven aan dat ze inzetten op verschillende maatregelen, waaronder extra begeleiding in het onderwijs en de beroepspraktijkvorming, een intensievere verzuimaanpak, vroegsignalering, terugkeerbegeleiding, nazorg en samenwerking met gemeenten en Doorstroompunten. Waarom hun cijfers achterblijven ten opzichte van andere instellingen met vergelijkbare maatregelen en populatie, is daarmee niet duidelijk.

VSV

Binnen de lerende aanpak van de Werkagenda mbo organiseerden de MBO Raad en het Kwaliteitsnetwerk mbo een kwaliteitstafel over vsv. De inzichten en praktijkvoorbeelden zijn vervolgens gedeeld met bestuurders. Onderwijsteams spelen in deze aanpak een belangrijke rol: zij analyseren aanwezigheidsgegevens om belemmeringen te herkennen en passende maatregelen te nemen. Zo constateerde het ROC van Amsterdam dat studenten moeilijker naar school komen voor twee lesuren dan voor een volledige lesdag. Dit leidde tot meer aandacht voor roosters en het clusteren van lesuren.

Deze maatregelen maken deel uit van een samenhangende aanpak, met persoonlijke aandacht, een veilig en positief schoolklimaat en duidelijke verwachtingen. De kennisdeling draagt er ook aan bij dat meer mbo-scholen deelnemen aan het sectoroverstijgende kennisnetwerk schoolaanwezigheid.

De uitstroom naar werk van entree en mbo-2 ontwikkelt zich bij de meerderheid van de instellingen ongunstig. Zoals te verwachten bij deze geringe ontwikkeling loopt twee derde van de instellingen (naar eigen zeggen) achter op schema op hun doelen over uitstroom naar werk vanuit entree en mbo-2. Bij dit achterblijven op schema geven instellingen aan dat de resultaten afhankelijk zijn van de arbeidsmarkt, werkgevers en economische ontwikkelingen. Daarnaast stippen enkele instellingen aan dat studenten ook kunnen doorstromen naar mbo-3 of 4, en daardoor nog niet na een jaar een baan hebben. Echter, deze studenten tellen niet mee in de uitstroom, omdat zij nog zijn ingeschreven bij een instelling. De ontwikkeling vraagt om aandacht voor zowel de onderwijsroute als de arbeidsmarktpositie van entree- en mbo-2-studenten.

Deltion College: een praatplaat als gespreksstarter voor LOB

Het Deltion College in Zwolle streeft ernaar studenten zich zo succesvol mogelijk te laten ontwikkelen: binnen hun opleiding, in hun toekomstige beroep, in de maatschappij én in hun privéleven. LOB speelt hierin een essentiële rol. Het Deltion College ziet LOB als een essentieel onderdeel van de ontwikkeling van studenten, binnen opleiding, beroep en maatschappij. Om dit te ondersteunen is een duidelijke LOB-visie ontwikkeld, vertaald naar de praktijk met behulp van een visuele LOB-praatplaat. Deze praatplaat helpt docenten om in gesprek te gaan over LOB en zorgt voor een gedeelde taal en consistente aanpak. De student en diens ontwikkeling staan daarbij centraal, ondersteund door reflectie, loopbaancompetenties en betekenisvolle ervaringen.

De verbetering van begeleiding is breed, maar niet overal zichtbaar. Bij zes instellingen daalt de tevredenheid en bij één blijft deze gelijk. Sinds de vorige meting is de gemiddelde extra stijging bij bol-studenten echter klein en bij bbl-studenten blijft de tevredenheid gelijk. De geboekte vooruitgang sinds de start moet daarom worden onderscheiden van het recente tempo. Instellingen die achterlopen op schema geven aan dat het streefpercentage nog niet wordt gehaald door achterblijvende resultaten. Die achterblijvende resultaten zijn vaak niet instellingsbreed, maar vooral te vinden op één of twee specifieke niveaus: entree, mbo-2, 3 of 4. Ook is er bij studenten een toenemende ondersteuningsbehoefte door steeds complexere problematiek en moeten nieuwe begeleidingsstructuren nog volledig indalen bij instellingen. Instellingen die wel op schema liggen of voorlopen focussen in hun toelichting minder op deze problemen, en meer op de integraliteit van de ondersteuningsstructuur.

Instellingen ervaren intensievere persoonlijke begeleiding, vroegsignalering en een integrale vsv-aanpak als behulpzaam. De meerwaarde van samenwerking ligt daarbij in concrete ondersteuning: bijvoorbeeld een warme overdracht, snelle doorverwijzing of afgestemde begeleiding door school, gemeente en hulpverlening. De opgave is om deze aanpak gericht te versterken waar uitval niet daalt of de overgang naar werk achterblijft.

Samenwerking

Op de thema's vsv en begeleiding wordt het meest samengewerkt met gemeenten, zo blijkt uit de jaarverslagen van de instellingen. Instellingen zien vooral meerwaarde in een integrale ketenaanpak. Onderwijs, gemeenten, zorgorganisaties en andere maatschappelijke partners brengen ieder een eigen deel van de ondersteuning in. De instelling signaleert problemen tijdens de opleiding, terwijl gemeenten en maatschappelijke organisaties aanvullende expertise, voorzieningen of begeleiding kunnen bieden. Intensievere samenwerking leidt volgens instellingen tot snellere doorverwijzing, betere aansluiting tussen voorzieningen en eerder ingrijpen bij dreigende uitval.

De 12 basisafspraken: samenhangende zorg en ondersteuning

Mbo-studenten hebben steeds vaker ondersteuning nodig bij mentale gezondheidsproblemen, financiële zorgen, huisvesting en andere persoonlijke vraagstukken. Passende hulp vraagt om samenwerking tussen scholen, gemeenten en zorgpartijen. Vanuit de Werkagenda mbo hebben de MBO Raad, NRTO en VNG de Basisafspraken Zorg en Ondersteuning voor mbo-studenten uitgewerkt. Deze zijn inmiddels bestuurlijk vastgesteld. Ze bieden een kader voor duurzame regionale afspraken over ondersteuning: van de inzet van professionals op school tot de overdracht naar specialistische zorg.

De aandacht ligt nu bij de toepassing in de regio. De MBO Raad brengt de basisafspraken tijdens bijeenkomsten onder de aandacht van scholen. Zo kunnen scholen en gemeenten afspraken maken over beschikbare hulp en de aansluiting tussen ondersteuning binnen en buiten de school.

Landelijke ontwikkelingen werken volgens instellingen direct door in regionale samenwerkingsafspraken: nieuwe wetgeving, zoals de Wet van School naar Duurzaam Werk, wordt door meerdere instellingen genoemd als directe aanleiding om een regionaal programma of nazorgstructuur te herzien, waarbij de samenwerking met gemeenten en andere onderwijsinstellingen opnieuw wordt vormgegeven rond de nieuwe kaders. Instellingen benadrukken echter dat de precieze taakverdeling en gegevensuitwisseling zorgvuldig moet worden georganiseerd om te voldoen aan privacyregels, en de aanwezigheid van meerdere organisaties rond dezelfde student moet goed gecoördineerd worden.

2.3.5 Stage, bpv en stagediscriminatie

Bij stages en beroepspraktijkvorming komen drie opgaven samen: voldoende plaatsen, goede begeleiding en gelijke toegang. De begeleiding vanuit leerbedrijven wordt relatief positief beoordeeld, terwijl de begeleiding vanuit school duidelijk achterblijft. Tegelijkertijd nemen stagetekorten toe en wordt het verschil in sollicitatie-inspanning tussen studenten met en zonder migratieachtergrond niet kleiner. De kwaliteit van een stage kan dus verbeteren voor studenten die een plek hebben, terwijl de toegang tot die plek in sommige sectoren meer onder druk komt te staan.

De samenwerking tussen school en leerbedrijf is bepalend voor de uitvoering, maar afspraken werken nog niet overal voldoende door in de ervaring van studenten. De door instellingen gerapporteerde naleving van contactmomenten en de uitkomsten van de BPV Monitor op dat terrein komen niet met elkaar overeen. Studenten en praktijkopleiders rapporteren minder contactmomenten dan instellingen. Ook noemen instellingen onvoldoende zichtbaarheid van school, onduidelijke verwachtingen en beperkte afstemming als knelpunten. Daarmee ligt de opgave niet alleen in het vastleggen van procedures, maar ook in de herkenbare uitvoering ervan.

De toenemende tekorten in techniek en zorg raken bovendien direct aan het kansrijk opleiden: juist opleidingen voor maatschappelijke opgaven hebben voldoende toegankelijke en kwalitatief goede praktijkplaatsen nodig. Samenwerking met werkgevers moet daarom worden beoordeeld op concrete opbrengsten voor studenten, zoals beschikbare stageplaatsen, passende begeleiding en gelijke toegang. Een uitgebreid netwerk of veel overleg is daarvoor een voorwaarde, maar nog geen bewijs van resultaat.

Waar gaat het goed?

- De tevredenheid over begeleiding vanuit school stijgt bij meer dan driekwart van de instellingen; hetzelfde geldt voor de tevredenheid over begeleiding vanuit het leerbedrijf. Het gemiddelde oordeel over het leerbedrijf is bovendien duidelijk gunstiger dan over school.
- De aanpak van stages en stagediscriminatie is bij veel instellingen georganiseerd. De belangrijkste vraag is nu of deze inzet studenten in de praktijk voldoende bereikt. Dit is op basis van meldingen moeilijk te bepalen, omdat deze ook een indicatie van verhoogde bewustwording kunnen zijn.

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- Slechts ongeveer twee op de vijf studenten zijn tevreden over de stagebegeleiding vanuit school. Bij een vijfde van de instellingen daalt die tevredenheid; bij begeleiding vanuit het leerbedrijf zijn er twaalf instellingen met een daling.
- Stagetekorten nemen toe in zorg en enkele technische sectoren. Meer mbo-studenten geven dan ook in de JOB Monitor aan dat ze moeite hebben met het vinden van een stageplek. Ook ongelijke toegang tot stages, de uitvoering van contactafspraken en vergoedingen blijven aandacht vragen.
- Stagediscriminatie blijft een probleem. Het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond in het aantal keer solliciteren voor een stageplek is niet kleiner geworden.
- Het aandeel bol-studenten met een stagevergoeding neemt slechts beperkt toe, van 41 procent in 2023 naar 43 procent in 2025, ondanks een stijging in het aantal cao-afspraken over stagevergoedingen. Wellicht worden deze cao-afspraken (nog) beperkt nageleefd.

De gemiddelde tevredenheid over schoolbegeleiding stijgt sinds de start van 36 procent naar ongeveer 39 procent. Dat ligt nog duidelijk onder de gemiddelde ambitie. Instellingen verbinden verbetering aan herkenbare aanspreekpunten, professionalisering en betere afstemming tussen student, school en leerbedrijf. Waar de tevredenheid daalt, noemen instellingen onvoldoende zichtbaarheid van de school, onduidelijke verwachtingen, onvoldoende of kwalitatief beperkte contactmomenten en gebrekkige afstemming tussen student, opleiding en leerbedrijf. Waar stagebegeleiding een gunstige ontwikkeling laat zien, verklaren instellingen dit vaak vanuit een centraal bpv-bureau of vast aanspreekpunt, of vanuit gerichte procesverbetering na signalen uit tevredenheidsonderzoek.

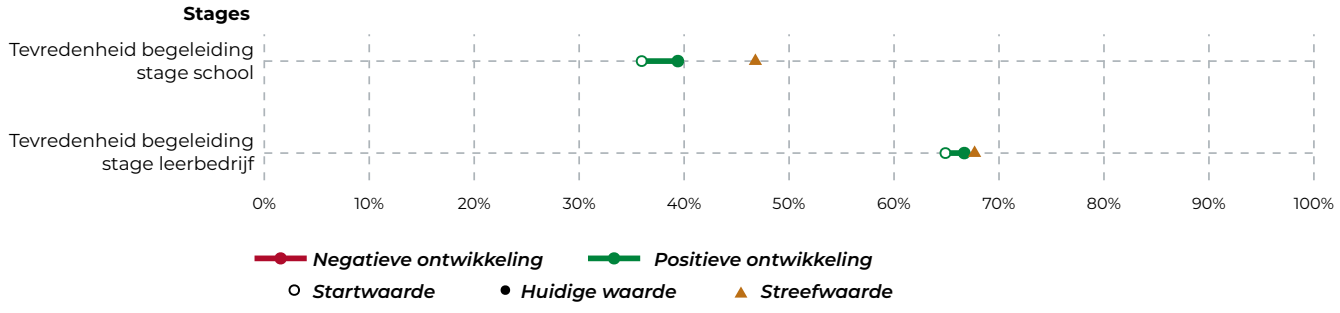
Voor verdere verbetering zetten instellingen in op het structureel organiseren en registreren van contactmomenten, duidelijkere afspraken over de rollen van school, student en leerbedrijf, en scholing van stagebegeleiders en praktijk-opleiders. Ook noemen zij het gebruik van dashboards om de voortgang te volgen en signalen eerder op te pakken.

Mag ik hier stage lopen?

Binnen de Entree Schakel Klas van MboRijnland maken studenten via praktijkervaringen kennis met beroepen en vervolgopleidingen. MboRijnland werkt samen met welzijnsorganisatie Piëzo om studenten van de Entree Schakel Klas intensief te laten kennismaken met de beroepspraktijk. Gedurende twintig weken lopen studenten één dag per week mee bij bedrijven, volgen zij gastlessen en doen zij werkbezoeken. Door zelf actief aan de slag te gaan krijgen studenten een realistisch beeld van werk, sfeer en werkzaamheden in verschillende branches. Deze aanpak helpt studenten te ontdekken wat bij hen past en vergroot hun motivatie voor een vervolgopleiding.

Het verschil tussen bol en bbl is relevant voor de begeleiding vanuit het leerbedrijf. In het deelonderzoek ligt de tevredenheid in 2026 bij bol rond 64 procent en bij bbl rond 72 procent. Bij bol verandert deze sinds de vorige meting weinig; bij bbl stijgt zij wel en is de gemiddelde opgegeven streefwaarde bereikt. Het gezamenlijke gemiddelde verbergt daarmee verschillende ontwikkelingen.

Ook de tevredenheid van de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf is licht gestegen, deze indicator ligt nu zelfs op slechts 1 procent onder de streefwaarde. De begeleiding vanuit het leerbedrijf lijkt daarom minder een knelpunt te zijn dan de begeleiding vanuit school. Op stagebegeleiding is de zelfduiding van instellingen doorgaans voorzichtiger dan op andere thema's.



Figuur 6. **Voortgang op indicatoren rond stage, bpv en stagediscriminatie.**

Bijna alle instellingen geven aan de maatregel van drie contactmomenten in te zetten, maar studenten en praktijkopleiders rapporteren deze veel minder vaak in de BPV-monitor. De beschikbare bronnen geven daarmee verschillende beelden van beleidsinzet en uitvoering. Op papier lijken de contactmomenten dus te worden ingevuld, maar in de praktijk worden deze niet altijd georganiseerd of zo ervaren.

In de jaarverslagen noemen instellingen knelpunten in capaciteit, registratie en een eenduidige invulling van de contacten. De bijdrage van de drie contactmomenten aan studenttevredenheid is niet afzonderlijk vastgesteld. De opgave betreft zowel de uitvoering van de afspraak als de inhoud en herkenbaarheid van de begeleiding.

Het aandeel studenten dat moeite heeft een stageplek te vinden stijgt volgens het deelonderzoek bij bol van ongeveer 24 procent in 2024 naar ruim 27 procent in 2026 en bij bbl van ruim 20 naar 26 procent. De stagetekorten nemen vooral toe in zorg en enkele technische sectoren, terwijl zij in andere sectoren afnemen. De beschikbaarheid van stageplaatsen staat daarmee juist onder druk bij een deel van de opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Er zijn enkele voorbeelden bij instellingen van het bieden van simulatiestages in het geval van prangende stagetekorten, maar ook andere oplossingen als intensieve begeleiding bij het zoeken naar stages of het spreiden en verschuiven van stageperiodes worden genoemd.

De verschillen in benodigde sollicitaties tussen studenten met en zonder migratieachtergrond zijn niet duidelijk kleiner geworden. Deze cijfers bewijzen op zichzelf geen discriminatie, maar wijzen wel op ongelijke toegang. Een landelijk veldexperiment binnen acht mbo-opleidingen laat zien dat inhoudelijk gelijkwaardige sollicitanten met een naam die op een migratieachtergrond wijst minder vaak worden uitgenodigd: 13 procent tegenover 17,7 procent. Dit toont discriminatie aan binnen de onderzochte sollicitatieprocedures, maar geeft geen indicatie van toe- of afname sinds het Stagepact.

Tegelijkertijd wordt het meldpunt van de eigen school bekender: volgens de JOB-monitor stijgt de bekendheid van 32 procent in 2024 naar 41 procent in 2026. Dat is een verbetering van het bereik, terwijl nog steeds een meerderheid het meldpunt niet kent. Meer meldingen kunnen samenhangen met grotere bekendheid en meldingsbereidheid en mogen niet zonder meer als meer discriminatie worden geïnterpreteerd.

Ook bij stagevergoedingen is het bereik beperkt gestegen. Volgens de gebruikte loonregistraties stijgt het aandeel bol-studenten met een vergoeding van 41 procent in 2023 naar 43 procent in 2025. Bij entree gaat het om 19 procent. Er worden meer cao-afspraken gemaakt, maar een meerderheid van de bol-studenten ontvangt nog geen geregistreerde vergoeding. Bbl-studenten ontvangen vrijwel altijd loon.

Samenwerking

Instellingen noemen samenwerking met leerbedrijven als een belangrijke factor voor goede resultaten. Over alle instellingen heen is de samenwerking met werkgevers, leerbedrijven en brancheorganisaties vooral gericht op stages, beroepspraktijkvorming, het opleidingsaanbod en bij- en omscholing. Werkgevers leveren stageplaatsen, denken mee over curricula en kwalificaties en dragen bij aan hybride leeromgevingen, gastlessen, bedrijfsbezoeken en praktijkgerichte onderzoeksprojecten. Mbo-instellingen gebruiken deze contacten daarnaast om hun opleidingsportfolio beter af te stemmen op regionale economische ontwikkelingen en maatschappelijke tekortsectoren. Zo worden er bijvoorbeeld strategische afwegingen gemaakt rond tekortberoepen, en worden afspraken gemaakt om met krimpmiddelen noodlijdende maar maatschappelijk relevante opleidingen in stand te houden.

Instellingen organiseren samenwerking via werkveldcommissies, bedrijfstakcommissies, regionale investeringsfondsen of LLO-programma's. Soms leidt dit tot zeer concrete gezamenlijke voorzieningen. Voorbeelden zijn gezamenlijke leer-werkroutes, maatwerktrajecten voor werkgevers, certificaatgericht onderwijs en practoraten waarin onderwijs en bedrijfsleven samen praktijkgericht onderzoek uitvoeren. Bij verschillende instellingen groeit het LLO-aanbod juist door intensievere contacten met het werkveld en door een centralere organisatie van bedrijfsopleidingen. Ook de ontwikkeling van opleidingen in bijvoorbeeld techniek, zorg, energie, logistiek en creatieve technologie vindt in regionale coalities plaats.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Binnen het Stagepact ondersteunt SBB praktijkopleiders, versterkt het de aanpak van stagediscriminatie en monitort het stagetekorten. De online hulpmiddelen zijn beter vindbaar gemaakt door de website aan te passen aan het zoekgedrag van praktijkopleiders.

Sociale veiligheid en het voorkomen van stagediscriminatie zijn opgenomen in de criteria voor erkenning en herbeoordeling van leerbedrijven. Alle adviseurs praktijkleren zijn geschoold om hierover met leerbedrijven in gesprek te gaan; deze scholing is ook onderdeel van het inwerkprogramma.

SBB rapporteert tweemaal per jaar over stagetekorten via de Stagebarometer en actualiseert het online dashboard maandelijks. Waar nodig worden tekorten besproken in de sectorkamers, het SBB-bestuur en bij OCW. Daarnaast publiceert SBB jaarlijks de landelijke monitor meldingen stagediscriminatie. Deze activiteiten ondersteunen de uitvoering van het Stagepact, maar tonen op zichzelf nog geen afname van tekorten of discriminatie aan.

Belangrijke factoren in die samenwerking zijn vaste contactpersonen, korte lijnen met leerbedrijven en nabijheid van het werkveld. Toelichtingen van instellingen wijzen echter ook op beperkte sturingsmogelijkheden van instellingen op (begeleiding van) leerbedrijven. De dagelijkse kwaliteit van de begeleiding is mede afhankelijk van de capaciteit en deskundigheid van het leerbedrijf. Concrete afspraken met werkgevers over studiekeuzevoorlichting, oriëntatie en instroom in opleidingen met maatschappelijke opgaven zijn niet overal even ver ontwikkeld. In sommige regio's zijn het netwerk en de overlegstructuur inmiddels sterk, maar zijn opbrengsten nog vooral zichtbaar in afstemming. Hogere instroom, diplomering of duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt zien instellingen nog niet altijd terug als gevolg van samenwerkingen met het werkveld.

2.3.6 Werken in het mbo: werkdruk en carrièreperspectief

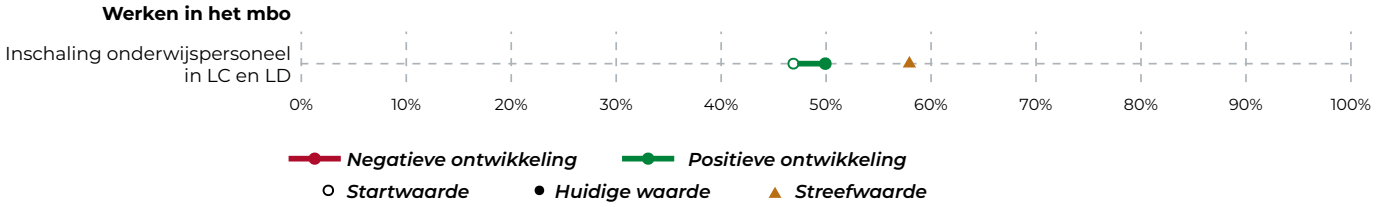
Bij werken in het mbo wordt in de Werkagenda gewerkt aan inschaling van onderwijspersoneel, professionalisering, vermindering van werkdruk en begeleiding van startend onderwijspersoneel. Aangezien er geen recent medewerkersonderzoek is afgenomen, hebben we over professionalisering, begeleiding en werkdruk geen actuele cijfers. Wel zien we vooruitgang in het formele carrièreperspectief. Het aandeel onderwijspersoneel dat is ingeschaald in LC en LD groeit enigszins, mede door aangepaste bevorderingsprocedures en doorstroomtrajecten. Instellingen verruimen daarmee de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, maar het huidige groeitempo is nog onvoldoende om de gezamenlijke ambitie te bereiken. Ruim een kwart van de instellingen laat sinds de start juist een daling zien. Daarnaast besteden instellingen niet alle beschikbare kwaliteitsmiddelen voor deze doelstelling, wat de vraag oproept waarom zij die middelen (nog) niet besteden om voortgang te boeken op deze ambitie. In een aantal gevallen zetten instellingen eigen middelen in, terwijl het budget voor kwaliteitsmiddelen niet volledig wordt aangewend. Het is onduidelijk is waarom instellingen dat doen.

Instellingen noemen de hoeveelheid werk en het frequente schakelen tussen taken als oorzaken van hoge werkdruk. Tegelijkertijd vraagt de instroom van startende docenten om begeleiding en leidt de uitstroom van ervaren medewerkers tot een opgave voor kennisbehoud. Die personeelswisseling kan ruimte bieden voor ontwikkeling, maar belast ook de teams die nieuwe collega's moeten inwerken en de onderwijskwaliteit moeten blijven dragen.

De brede opgave is daarom tweeledig: aantrekkelijke loopbanen bieden én zorgen dat medewerkers voldoende ruimte hebben om hun werk uit te voeren en zich te ontwikkelen. Omdat dit jaar geen nieuwe sectorbrede gegevens over werkdruk en carrièreperspectief beschikbaar zijn, kan op basis van de jaarverslagen nog niet worden vastgesteld of de gemelde verbeteringen breed worden ervaren.

Waar gaat het goed?

- Instellingen beschrijven nieuwe of versnelde doorstroomtrajecten en aangepaste bevorderingsprocedures om het carrièreperspectief te versterken.



Figuur 7. **Voortgang op indicator aandeel onderwijspersoneel ingeschaald in LC en LD.**

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- Het aandeel onderwijspersoneel in LC en LD stijgt gemiddeld van 47 naar 50 procent. 73 procent van de instellingen gaat vooruit.[10] De stijging moet versnellen om de gemiddelde opgegeven ambitie te bereiken. Twaalf instellingen laten sinds de start een daling van het aandeel LC/LD zien.
- Er is sprake van onderbesteding op het thema carrièreperspectief. 38 instellingen hebben in 2025 minder dan 90 procent van de beschikbare kwaliteitsmiddelen uitgegeven, waarvan achttien zelfs minder dan 50 procent. Slechts tien instellingen hebben besteed meer dan 100 procent.

De licht positieve gemiddelde ontwikkeling van LC/LD is niet algemeen. De verandering sinds de start loopt bij instellingen uiteen van een daling van 7,4 tot een stijging van 9,6 procentpunt. Deze verschillen maken duidelijk dat instellingen niet in hetzelfde tempo vooruitgaan en dat er ook terugval voorkomt. Een vergelijking van start, huidige stand en eigen ambitie helpt om onderscheid te maken tussen een kleine verbetering vanaf een laag niveau en het vasthouden van een al hoog aandeel.

Ongeveer een derde van de instellingen laat twee jaar achter elkaar groei zien en elf instellingen hebben hun eigen streefwaarde bereikt. Het ambitieniveau verschilt echter. Het bereiken van een relatief bescheiden streefwaarde kan daarom niet zonder meer als sterkere vooruitgang worden beschouwd dan het nog niet halen van een ambitieuzer doel.

Carrièreperspectief

In de Werkagenda is het volgende afgesproken: 'We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.' Ook is afgesproken de voortgang te volgen om inzicht te krijgen in wat wel en niet werkt. De MBO Raad ondersteunt deze lerende aanpak bij carrièreperspectief via bijeenkomsten en netwerken waarin mbo-scholen kennis en ervaringen delen. Sommige instellingen vertalen hun ambities naar concrete, meetbare doelen voor afzonderlijke organisatieonderdelen. Dit ondersteunt het interne gesprek over voortgang, resultaten en benodigde aanpassingen. Ook wordt bestaand beleid geëvalueerd en waar nodig verder ontwikkeld. Via onderlinge netwerken en bijeenkomsten van de MBO Raad wisselen scholen praktijkvoorbeelden en geleerde lessen uit.

Volgens het deelonderzoek groeit het aandeel LC/LD sinds de vorige meting van ongeveer 49 naar 50 procent. Zeven instellingen laten twee jaar achter elkaar een daling zien. Er zijn daarmee ook instellingen waar de gewenste ontwikkeling zich niet alleen in één jaar ongunstig ontwikkelt. Ouder onderwijspersoneel is, zoals te verwachten, vaker in hogere schalen te vinden, maar dit verband wordt minder sterk. Zo is in het afgelopen jaar vooral de inschaling van onderwijspersoneel van 30 tot 50 jaar verhoogd. In de jaarverslagen verklaren instellingen de doorstroom in LC en LD vaak door de invoering van nieuwe of versnelde doorstroomtrajecten en herziene bevorderingsprocedures. Een instelling schrijft de groei in de hogere salarisschalen toe aan de ontwikkeling van practoraten en het succesvol vervullen van vacatures voor innovatiedocenten. Andere instellingen proberen de doorstroom te bevorderen door periodieke sollicitatierondes te organiseren. Daarmee creëren zij vaste momenten waarop docenten kunnen doorgroeien en maken zij de mogelijkheden voor bevordering zichtbaarder en toegankelijker.

10 De ontwikkeling van deze indicator is bekend voor 88 procent van de instellingen.

Ook de beschikbare werkdrukmeting laat een gemengd beeld zien. Het betreft hier de ontwikkeling tot de laatst beschikbare medewerkerstevredenheidsmeting en geeft geen nieuwe meting van de situatie in 2026. Het aandeel medewerkers met hoge werkdruk daalt bij 68 procent van de instellingen, stijgt bij 30 procent en blijft bij een instelling gelijk.[11] De spreiding is groot: een gunstig gemiddeld beeld sluit dus niet uit dat medewerkers bij afzonderlijke instellingen juist meer druk ervaren.

Voor het behoud van starters zijn wel nieuwe gegevens beschikbaar. Het aandeel startend onderwijspersoneel dat binnen drie jaar niet meer bij dezelfde instelling werkt daalt van ongeveer 39 naar 37 procent. Dat is een recente verbetering, maar het vertrek binnen het eerste jaar neemt nog toe. Bovendien kan vertrek uit een instelling ook een overstap naar een andere mbo-instelling zijn; het is geen maatstaf voor vertrek uit de sector.

Instellingen verbinden verbetering van carrièreperspectief aan aangepaste doorstroomtrajecten en bevorderings-procedures. Bij achterblijvende ontwikkeling beschrijven zij ook beleid dat nog wordt uitgewerkt. Voor de resterende periode is van belang of de aangekondigde veranderingen daadwerkelijk leiden tot meer doorstroom, beter behoud en een gunstiger ervaring van medewerkers.

2.3.7 Onderzoek en innovatie: practoraten

Bij practoraten laat de monitor geen ononderbroken groei meer zien. Het aandeel instellingen met een lopend practoraat daalt licht, terwijl verschillende instellingen een eerste practoraat voorbereiden. Het aantal en de aanwezigheid van practoraten geven zicht op de opgebouwde onderzoeksfunctie, maar nog niet op de opbrengsten voor onderwijs, studenten en werkgevers. Naast verdere verspreiding ontstaat daarmee nadrukkelijker de vraag hoe practoraten duurzaam worden ingebed en bijdragen aan onderwijs en beroepspraktijk.

Die inbedding vraagt om meer dan de oprichting van een practoraat. De toelichtingen wijzen op het belang van beschikbare medewerkers, verbinding met docententeams en samenwerking met het werkveld. Bij sommige instellingen ontstaat ook een verbinding met loopbaanontwikkeling, doordat onderzoeks- en innovatierollen bijdragen aan doorgroei van docenten. Onderzoek en innovatie zijn daarmee niet alleen een afzonderlijk thema, maar kunnen ook bijdragen aan professionalisering en aantrekkelijk werkgeverschap. De opgave is daarom zowel het verbreden en duurzaam borgen van deze functie als het zichtbaar maken van haar inhoudelijke bijdrage.

Waar gaat het goed?

- Ongeveer vier op de vijf instellingen hebben een lopend practoraat. Ten opzichte van de start krijgen zes instellingen een practoraat waar zij dat eerder niet hadden.
- Bij vijf van de tien instellingen zonder lopend practoraat is volgens het deelonderzoek wel een practoraat in oprichting. Daarmee zijn bij een deel van de ontbrekende instellingen stappen in voorbereiding.

Waar gaat het (nog) niet goed genoeg?

- Vier instellingen hebben ten opzichte van de start geen lopend practoraat meer waar zij dat eerder wel hadden. Het bereik groeit daarmee minder sterk dan het aantal nieuwe toetreders suggereert.
- De practoraten die in oprichting zijn, bevinden zich grotendeels bij instellingen die al een lopend practoraat hebben, en dragen dus niet bij aan bredere verspreiding van practoraten over instellingen.
- De aanwezigheid van een practoraat alleen zegt nog weinig over de kwaliteit van onderzoek en innovatie. De ontwikkeling van onderzoeksactiviteiten binnen instellingen en de concrete opbrengsten verdienen afzonderlijke aandacht.

Ook op dit thema is de gemiddelde opgegeven ambitie nog niet bereikt. Het deelonderzoek laat zien dat het totale aantal lopende practoraten tussen mei 2025 en mei 2026 licht stijgt, van 91 naar 93. Er zijn 45 practoraten in oprichting, tegenover 31 in de vorige meting, maar deze bevinden zich grotendeels bij instellingen die al een lopend practoraat hebben. Een hoger aantal practoraten betekent daarom niet automatisch een bredere verspreiding over instellingen. Aan de andere kant betekent het niet groeien in aantal practoraten echter niet dat er geen verdere ontwikkeling van onderzoeksactiviteiten heeft plaatsgevonden. De indicator is geen maatstaf voor de omvang of kwaliteit van de activiteiten op het terrein van onderzoek en innovatie.

11 De ontwikkeling van deze indicator is bekend voor 78 procent van de instellingen.

Practoraten

De Werkagenda mbo ondersteunt practoren en docent-onderzoekers om de bijdrage van onderzoek aan onderwijs en beroepspraktijk te versterken. Binnen practoraten werken studenten en onderzoekers met onderwijsinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties aan praktijkvraagstukken. Zij testen oplossingen en vertalen inzichten naar onderwijs en beroepspraktijk. Zo onderzoeken mbo- en hbo-studenten binnen het Practoraat Zorg en Technologie van DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college hoe zorgtechnologie kan worden toegepast. De inzichten worden benut in de zorgpraktijk en nieuwe onderwijsmodules. Ook Defensie verkent samenwerking rond innovatievraagstukken. Stichting Practoraten ondersteunt kwaliteitsontwikkeling, professionalisering en landelijke kennisdeling. De AWTI pleit voor een stevigere positie en structurele financiering van practoraten. Naast verdere groei staat daarmee de duurzame inbedding en toepassing van onderzoek centraal.

Tussen instellingen zijn duidelijke verschillen in het aantal practoraten. Juist in het domein ICT en creatieve industrie is het aantal practoraten afgenomen, terwijl in de Werkagenda speciale aandacht is voor digitalisering van het onderwijs. Roc's hebben gemiddeld meer lopende practoraten dan beroepscolleges. Een positieve ontwikkeling is zichtbaar bij de verdeling van practoraten bij instellingen in kleine en grote gemeenten. Waar eerst voornamelijk bij de G4 en G40 gemeenten veel practoraten waren, is dit nu meer in balans en hebben ook instellingen daarbuiten meer lopende practoraten.

Er wordt geïnvesteerd in het opzetten van practoraten. Zo zijn er 18 instellingen die in 2025 meer dan 100 procent van de kwaliteitsmiddelen voor dat jaar hebben besteed aan practoraten in dat jaar volgens hun uitgaven. Tegelijk zijn er ook 23 instellingen met minder dan 90 procent uitgaven vanuit de kwaliteitsmiddelen voor practoraten.

Instellingen die een gunstige ontwikkeling bij practoraten toelichten, verwijzen naar de succesvolle werving van innovatiedocenten en naar de organisatorische inbedding van practoraten via kenniskringen. Instellingen beschrijven dat onderzoek en innovatie ook tot uiting komen in docentonderzoekers, onderzoeksteams en een sterkere organisatorische inbedding.

De resterende opgave is tweeledig. Instellingen zonder lopend practoraat moeten hun voorbereiding of aansluiting bij een initiatief realiseren waar dat onderdeel is van hun ambitie. Bij instellingen met een practoraat is vooral van belang hoe de opgebouwde onderzoeksfunctie doorwerkt in het onderwijs en de beroepspraktijk. Een concrete verbetering in een opleiding of bij een werkgever geeft daarbij meer inzicht dan een opsomming van partners en onderzoeksactiviteiten.

2.4 Samenhang tussen indicatoren

De voortgang op de Werkagenda verschilt niet alleen tussen thema's, maar vormt ook binnen instellingen nog geen duidelijk samenhangend patroon. Instellingen die op de ene indicator vooruitgaan, laten niet vanzelfsprekend ook verbetering op andere indicatoren zien. De positieve ontwikkelingen op afzonderlijke onderdelen tellen daarmee nog niet aantoonbaar op tot een bredere verbetering die meerdere prioriteiten verbindt.

Om deze samenhang te onderzoeken, hebben we onder meer gekeken naar relaties tussen ontwikkelingen in studenttevredenheid en studiesucces, en tussen personele voorwaarden en positieve studentervaringen.

De analyses geven geen duidelijke aanwijzingen voor deze verwachte verbanden, of voor andere bredere verbanden tussen de prioriteiten. De samenhang die wel zichtbaar is, ligt vooral tussen tevredenheidsindicatoren uit de JOB-monitor, zoals tevredenheid over begeleiding, veiligheidsbeleving en de lessen Nederlands en rekenen. Dit wijst mogelijk op een bredere component in de beleving van studenten: waar zij positiever zijn over één aspect van hun schoolomgeving, zijn zij dat vaak ook over andere aspecten. Een gunstiger studentervaring is daarmee op meerdere onderdelen tegelijk zichtbaar, maar gaat in deze analyses niet aantoonbaar samen met betere onderwijsuitkomsten of andere uitkomsten zoals welzijn, eerstejaarssucces en vsv. De gevonden verbanden laten bovendien niet zien of verbetering op het ene onderdeel bijdraagt aan verbetering op het andere.

Het ontbreken van duidelijke samenhang betekent niet dat de veronderstelde relaties ontbreken of dat de inzet van instellingen geen effect heeft. Verbeteringen in begeleiding of onderwijs kunnen tijd nodig hebben voordat zij doorwerken in studiesucces of de overgang naar werk. Ook kunnen ontwikkelingen op instellingsniveau verschillen tussen opleidingen of studentengroepen verhullen. Dit zijn mogelijke verklaringen voor het ontbreken van zichtbare verbanden; de analyses stellen niet vast in hoeverre zij daadwerkelijk een rol spelen.

De bevindingen onderstrepen daarom dat vooruitgang op een afzonderlijke indicator nog geen bewijs is dat de bredere, beoogde samenhang van de Werkagenda wordt gerealiseerd. Daarvoor is het nodig om ontwikkelingen over een langere periode te volgen en gerichter te onderzoeken welke verbeteringen voor welke studenten samengaan met betere uitkomsten. Verbeteringen in begeleiding of studenttevredenheid kunnen bijvoorbeeld pas later doorwerken in studiesucces of de overgang naar werk.

Verbanden op langere termijn kunnen daarom niet worden uitgesloten. De monitor maakt de afzonderlijke bewegingen zichtbaar, maar biedt vooralsnog onvoldoende basis om deze als één samenhangende ontwikkeling te duiden.



HOOFDSTUK 3

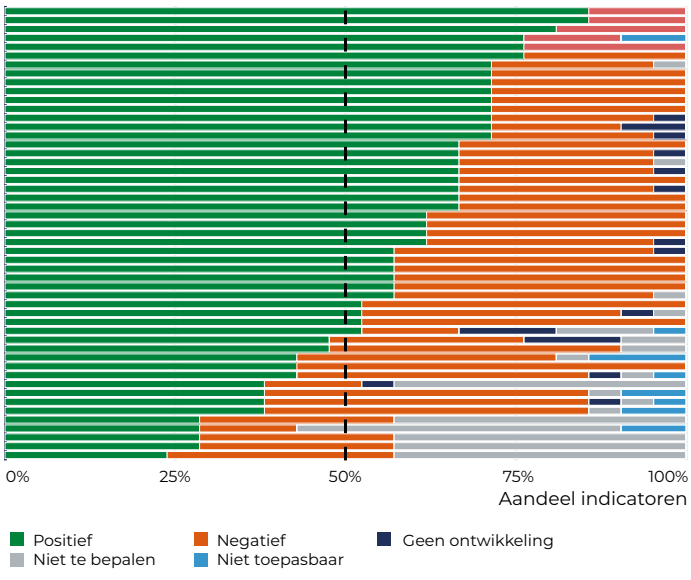
De instellingen

3.1 Voortgang van instellingen

De ontwikkeling van de sector wordt gedragen door veel instellingen, maar de verschillen tussen instellingen blijven belangrijk. In deze paragraaf kijken we welke instellingen over meerdere onderwerpen relatief gunstige of ongunstige resultaten laten zien en hoe hun positie sinds de start is veranderd. Komen instellingen met een ongunstige uitgangspositie omhoog? Behouden instellingen met gunstige resultaten hun positie? Vervolgens onderzoeken we welke kenmerken en ambities met deze bewegingen samenhangen en wat de vooruitgang betekent voor het bereiken van de eigen doelen.

Bij de meeste instellingen verbetert minstens de helft van de indicatoren

Bij de meeste instellingen ontwikkelt minstens de helft van de indicatoren zich tenminste in de gewenste richting (zie ook Figuur 8). Bij een klein aantal instellingen is dat ongeveer driekwart of meer. De positieve ontwikkeling op sectorniveau berust daarmee op verbeteringen bij veel instellingen. Tegelijkertijd gaat bij vrijwel alle instellingen vooruitgang op sommige indicatoren samen met achteruitgang op andere. Een kleinere groep laat op minder dan de helft van de indicatoren verbetering zien.



Figuur 8. **Aandeel indicatoren met een gunstige, ongunstige of onveranderde ontwikkeling per instelling.**

Noot: elke balk is één instelling; de vergelijking loopt van de startwaarde tot de meest recente meting; een daling van vsv en slechte mentale gezondheid telt uiteraard als gunstig. Niet toepasbaar is bijvoorbeeld de indicator uitstroom entree en mbo-2 studenten met werk voor een instelling met alleen mbo-3 en mbo-4 opleidingen.

Het zijn vooral roc's waar een grote meerderheid van de indicatoren zich gunstig ontwikkelt. Deze instellingen verschillen in omvang en zijn verspreid over het land. Zij hadden bij de start van de kwaliteitsagendaperiode doorgaans een relatief ongunstige uitgangspositie. Instellingen waar veel indicatoren zich ongunstig ontwikkelen, zijn vaker beroepscolleges of kleine roc's. Zij hadden bij de start juist vaker een relatief gunstige uitgangspositie.

Dit patroon roept de vraag op of instellingen met een ongunstige uitgangspositie hun achterstand verkleinen. Daarbij speelt mee dat instellingen met gunstige startwaarden op sommige indicatoren minder ruimte hebben om verder te verbeteren.

Bij een deel van de instellingen met een ongunstige uitgangspositie is sprake van een inhaalbeweging

Aansluitend op de vorige syntheserapportage onderscheiden we instellingen die over meerdere indicatoren relatief laag, gemiddeld of hoog scoren. De indeling is gebaseerd op hoe vaak een instelling bij het minst of meest gunstig scorende kwart van de instellingen behoort. Daarbij houden we rekening met de gewenste richting van de indicator: bij voortijdig schoolverlaten is bijvoorbeeld een lager percentage gunstiger. De indeling beschrijft de relatieve positie op de gemeten indicatoren en vormt geen afzonderlijke beoordeling van de kwaliteit van een instelling.

Door de indeling bij de start te vergelijken met die bij de huidige meting, wordt zichtbaar welke instellingen hun positie behouden, welke vooruitgang laten zien en welke terugvallen.

Tabel 2. **Positie van instellingen op basis van start- en recente waarden.**

	Positie o.b.v. recente waarden		
Positie o.b.v. startwaarden	*Laag*	*Midden*	*Hoog*
Laag (n=12)	7	4	1
Midden (n=26)	3	20	3
Hoog (n=13)	0	4	9

De meeste instellingen behouden sinds de start hun relatieve positie. 36 van de 51 instellingen blijven in dezelfde groep. Van de twaalf instellingen die bij de start tot de relatief lage groep behoorden, zitten er zeven nog steeds in deze groep (zie Tabel 2). Vier instellingen zijn doorgestroomd naar de middengroep en één naar de hoge groep. Tegelijkertijd zijn drie instellingen vanuit de middengroep in de lage groep terechtgekomen.

Negen instellingen hebben hun positie in de hoge groep behouden. Er is daarmee bij een deel van de laag gestarte instellingen een inhaalbeweging zichtbaar, terwijl veel instellingen in hun oorspronkelijke groep blijven.

We hebben ook onderzocht of de relatieve opmars of terugval zoals geconstateerd in de vorige syntheserapportage een vervolg krijgt. Eerdere stijgers laten in het meest recente jaar niet duidelijk vaker een relatief gunstige ontwikkeling zien, en eerdere dalers niet duidelijk vaker een relatief ongunstige ontwikkeling. De eerdere beweging geeft daarmee geen duidelijke aanwijzing voor de relatieve ontwikkeling in het daaropvolgende jaar.

Een grotendeels stabiele groepsindeling betekent niet dat de onderliggende verschillen onveranderd blijven. Instellingen kunnen op afzonderlijke onderwerpen achterstanden verkleinen zonder dat dit voldoende is om hun algemene relatieve positie te veranderen. Een aanvullende vergelijking van vier indicatoren, op basis van de starttypologie uit de vorige synthese, laat zien dat de inhaalbeweging per onderwerp verschilt.

- Bij voortijdig schoolverlaten en stagebegeleiding vanuit school verkleinen instellingen met een ongunstige algemene uitgangspositie hun achterstand op de gunstig gestarte groep. Het verschil in vsv neemt af; bij stagebegeleiding komt de tevredenheid inmiddels iets boven die van de gunstig gestarte groep uit.
- Bij het centraal examen Nederlands blijft de achterstand daarentegen vrijwel gelijk en dalen de resultaten in alle groepen.
- Bij LC/LD hadden de instellingen met een ongunstige algemene uitgangspositie juist al het hoogste aandeel onderwijspersoneel in deze schalen. Een algemene ongunstige startpositie betekent dus niet dat een instelling op ieder onderwerp achterloopt.

De inhaalbeweging is daarmee niet op alle vier de onderzochte onderwerpen zichtbaar. Bij vsv en stagebegeleiding vanuit school worden achterstanden kleiner, terwijl bij Nederlands CE de verschillen vrijwel gelijk blijven. De uitgewerkte vergelijking staat in Tabel 2 in de bijlage.

Naast de algemene startpositie hebben we gekeken naar de onderwerpen waarop iedere instelling afzonderlijk relatief zwak begon. Ook op deze onderdelen boeken instellingen vooruitgang, zonder dat dit altijd voldoende is om hun positie ten opzichte van andere instellingen te verbeteren. We zien daarbij geen duidelijk patroon waarbij verbetering op zwakke onderdelen samengaat met terugval op sterke onderdelen. De ontwikkeling blijft onderwerpafhankelijk: verbetering op het ene onderdeel gaat niet vanzelf samen met verbetering op andere onderdelen.

Welke kenmerken en ambities hangen met deze bewegingen samen?

Om de verschillen in ontwikkeling nader te duiden, kijken we naar het type, de omvang en de locatie van instellingen en naar hun gemiddelde ambitieniveau.[12] Daarbij valt het volgende op:

- De instellingen die bij beide metingen tot de hoge groep behoren, zijn vooral beroepscolleges en kleine roc's. Deze groep instellingen is niet per sé minder ambitieus. Sommige hebben een bovengemiddeld ambitieniveau en zien dus ruimte voor verbetering, andere een ondergemiddeld ambitieniveau.
- De instellingen die bij beide metingen tot de lage groep behoren, zijn allemaal gevestigd in het westen van het land. Het betreft zowel grote als kleinere roc's en beroepscolleges. Eén van deze instellingen behoort tot de tien instellingen met het hoogste gemiddelde ambitieniveau.
- De vijf instellingen die vanuit de lage groep vooruitgang boeken, zijn drie roc's en twee beroepscolleges, waaronder één van de grootste roc's van het land. Deze instellingen hebben bovengemiddelde ambities geformuleerd.

De inhaalbeweging is daarmee zichtbaar bij verschillende typen en groottes van instellingen. De combinatie van een ongunstige uitgangspositie, bovengemiddelde ambities en een verbeterde relatieve positie biedt aanknopingspunten om nader te kijken naar hun aanpak.

12 Het gemiddelde ambitieniveau is gebaseerd op de beoogde verbetering op indicatoren waarvoor een streefwaarde bekend is. Het aantal bekende streefwaarden varieert per instelling van 4 tot 24. De vergelijking betreft daarmee de beschikbare ambities; instellingen worden niet allemaal op dezelfde verzameling indicatoren vergeleken.

Vooruitgang betekent nog niet dat de eigen ambities zijn bereikt

Dat instellingen vooruitgaan of hun relatieve positie verbeteren, betekent nog niet dat hun eigen ambities dichtbij zijn. Bij het aandeel onderwijspersoneel in LC- en LD-schalen neemt het aandeel bijvoorbeeld bij 73 procent van de instellingen waarvoor de ontwikkeling bekend is, toe. Het gewogen gemiddelde stijgt van 47 naar 50 procent, tegenover een gewogen gemiddelde van de bekende streefwaarden van 58 procent. De verbetering is daarmee breed, maar de resterende opgave is aanzienlijk.

Bij het bereiken van de eigen streefwaarde doet ook de omvang van de beoogde verbetering ertoe. Bij vsv, stagebegeleiding vanuit school en LC/LD hebben instellingen die hun streefwaarde bereiken gemiddeld een kleinere verbetering nagestreefd en een grotere verbetering gerealiseerd dan instellingen die hun streefwaarde nog niet bereiken.[13] Een behaalde streefwaarde betekent daardoor niet automatisch dat een instelling ook een gunstiger resultaat heeft dan andere instellingen.

Dit is zichtbaar bij stagebegeleiding vanuit school. Instellingen die hun streefwaarde hebben bereikt, begonnen gemiddeld met een lagere tevredenheid en realiseerden meer verbetering, maar streefden ook een aanzienlijk kleinere stijging na. Hun recente tevredenheid ligt met ongeveer 38 procent vrijwel op hetzelfde niveau als die van instellingen die hun streefwaarde nog niet hebben bereikt. Voor de beoordeling van de voortgang moeten daarom het bereikte niveau, de gemaakte stap en de eigen ambitie samen worden bekeken. De volledige vergelijking staat in Tabel 3 in de bijlage.

3.2 Leren, evalueren en bijstellen

Op basis van de toelichtingen van instellingen op hun voortgang, krijgen we een beeld van de manier waarop instellingen hun voortgang duiden en hoe zij voortgangsinformatie gebruiken om hun voortgang te verbeteren.

Monitoring en evaluatie

Vrijwel alle instellingen verwijzen in hun toelichtingen in de e-files naar monitoring, evaluaties, studentenfeedback of onderzoek. Veel van de instellingen beschrijven ook aanpassingen in activiteiten, intensivering van maatregelen of verdere implementatie van succesvolle werkwijzen. Tegelijk verschilt de mate waarin dit systematisch en aantoonbaar plaatsvindt, of expliciet met elkaar in verband gebracht wordt. Bij een deel van de instellingen is een herkenbare leercyclus zichtbaar, gegevens worden verzameld, besproken en vertaald naar concrete bijsturing, waarna opnieuw wordt gemonitord. Bij andere instellingen blijft de toelichting beperkter tot de constatering dat een indicator achterblijft en dat extra aandacht daarvoor nodig is. Het blijft dan onduidelijk wat de instelling hier als concrete maatregel inzet.

Bij verschillende instellingen wordt de evaluatie van de Werkagenda gekoppeld aan bestaande kwaliteits- en sturingscycli. Voortgang komt terug in team- en jaarplannen, managementrapportages, kwaliteitsgesprekken en PDCA-cycli. Hierdoor kan informatie uit de uitvoering periodiek worden besproken en vertaald naar aanvullende maatregelen. De concreetheid verschilt wel: sommige instellingen beschrijven duidelijk welke informatie wanneer en met welke partijen wordt besproken, terwijl andere alleen vermelden dat monitoring of evaluatie plaatsvindt.

Duiden van cijfers

Instellingen baseren hun beoordeling van de voortgang doorgaans niet alleen op de verplichte indicatoren. De kwantitatieve voortgang op indicatoren wordt vooral gebruikt om afwijkingen en verschillen tussen doelgroepen te signaleren; kwalitatieve informatie wordt vervolgens benut om deze ontwikkelingen te duiden. Ook combineren instellingen hun interne dashboards, tevredenheidsonderzoeken, studentenfeedback, gesprekken met medewerkers en ervaringen uit de uitvoering met landelijke gegevens en benchmarks. De mate waarin deze informatiebronnen systematisch worden samengebracht en aantoonbaar tot beleidsbesluiten leiden, verschilt echter tussen instellingen.

13 Alleen instellingen met zowel een bekende startwaarde, recente waarde als streefwaarde zijn meegenomen.

Zowel in de jaarverslagen als in de toelichtingen op antwoorden in de e-files duiden instellingen de uitvoering van de Werkagenda vaker methodologisch of organisatorisch dan inhoudelijk. Een terugkerende analyse van instellingen is dat cijfers zonder nuance kunnen misleiden: instellingen benoemen dat verschillende meetinstrumenten tegenstrijdige signalen over hetzelfde onderwerp kunnen laten zien, en dat percentages bij kleine cohorten sterk kunnen fluctueren zonder dat dit een echte verandering in kwaliteit betekent. Deze zelfkritische houding wordt door instellingen zelf gepresenteerd als noodzakelijk om te voorkomen dat toevallige samenloop wordt gepresenteerd als aangetoond verband.

Instellingen gaan verschillend om met streefwaarden die moeilijk haalbaar blijken. Sommige instellingen geven aan dat een oorspronkelijke ambitie waarschijnlijk te hoog is vastgesteld, bijvoorbeeld doordat bij het opstellen van de kwaliteitsagenda onvoldoende informatie beschikbaar was over het instroomniveau van studenten. Uit nulmetingen van instellingen blijkt bijvoorbeeld dat studenten met grotere taal- en rekenachterstanden instromen dan bij het opstellen van de Werkagenda werd aangenomen.

Maatregelen hebben tijd nodig om effect te sorteren en dit effect kan niet altijd eenduidig worden vastgesteld, waardoor de meeste recente indicatoren met betrekking op studenten slechts gedeeltelijk met de aanpak in verband kunnen worden gebracht. Instellingen richten zich in het evalueren en reflecteren daarom met name op de uitvoering, maar niet het effect van de aanpak. Daarnaast meten de indicatoren slechts één specifiek resultaat, terwijl instellingen brede maatregelen uitvoeren. Dit maakt het voor instellingen moeilijk om te bepalen of een tegenvallend resultaat betekent dat de interventie niet goed werkt, en daarom moet leiden tot een bijstelling, of dat er andere factoren zijn die de werking van de interventie bijvoorbeeld belemmeren.

Stagepact: van onderzoek naar betere bpv-begeleiding

In het Stagepact is afgesproken de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv) te versterken, zowel vanuit school als vanuit het leerbedrijf. Het Kennispunt mbo BPV onderzocht welke factoren samenhangen met de ervaren kwaliteit van deze begeleiding. De inzichten uit het rapport Aan de knoppen voor betere bpv-begeleiding zijn vertaald naar een interactieve routekaart en een quickscan.

Deze instrumenten helpen teams hun sterke punten en verbetermogelijkheden te herkennen en gericht aan de begeleiding te werken. Zo wordt onderzoekskennis toegankelijk gemaakt voor toepassing in de onderwijspraktijk. De routekaart en quickscan zijn gepubliceerd op de website van het Kennispunt mbo BPV.

Bijstellingen

Instellingen voeren over het algemeen geen fundamentele beleidswijzigingen uit, maar leren in de vorm van incrementele verbeteringen. In plaats van het gehele beleid te veranderen scherpen ze de uitvoering aan. Bij tegenvallende vsv-cijfers zetten instellingen bijvoorbeeld extra in op kleinere groepen, vroegsignalering of samenwerking met gemeenten. Een minderheid van instellingen geeft bij indicatoren aan dat een bijstelling nodig is, al verschilt de omvang hiervan per indicator. Die minderheid begeeft zich niet alleen bij instellingen die aangeven achter op schema te lopen; ook instellingen die aangeven op schema te liggen bij een indicator geven soms aan dat bijstelling nodig is. Dit betekent niet dat de overige instellingen niets aanpassen, maar die kunnen ervoor kiezen om de beleidskoers te handhaven, maar binnen de koers te intensiveren of het verder uit te rollen. De meest voorkomende vorm van leren lijkt niet een fundamentele koerswijziging, maar het aanscherpen, intensiveren of verder uitrollen van maatregelen binnen de bestaande koers.

Bijstellingen worden door instellingen vooral gemotiveerd op het niveau van aanpak of organisatie, niet op het niveau van de ambitie zelf: de onderliggende redenering is dat de gestelde doelen voor 2027 haalbaar blijven, maar dat de gekozen uitvoeringswijze niet (meer) de meest effectieve route daarnaartoe is. Een kleiner aantal instellingen stelt wél de ambitie zelf bij en motiveert dit vanuit een eindejaarsevaluatie waarin bleek dat de oorspronkelijke ambitie niet meer aansloot bij de actuele situatie. Een instelling kiest een derde, expliciet beargumenteerde variant: zij verhoogt een ambitie bewust niet, ondanks dat deze al is behaald, met als redenering dat middelen daardoor gericht kunnen blijven op doelstellingen die nog wel inspanning vergen.

Een andere instelling motiveert het bewust niet bijstellen van een ambitie juist andersom: zij wil eerst een betrouwbare meerjarige trend zien voordat een streefwaarde wordt aangepast, om te voorkomen dat op een toevallige uitschieter wordt gestuurd.

Wanneer instellingen wel aangeven dat zij een bijstelling inzetten, is dit vaak doelgroepgericht. Een indicator kan op instellingsniveau op schema liggen, terwijl niveau 1- of bol-studenten bijvoorbeeld achterblijven. Activiteiten kunnen dan gerichter worden ingezet op groepen waar de voortgang achterblijft. Vooral niveau 1- en 2- leerlingen worden veelvuldig genoemd. Algemene begeleiding is voor deze groepen niet altijd voldoende, waardoor een intensievere ondersteuning nodig is.

Leren tussen en binnen instellingen

Hoewel instellingen wel samenwerken met andere mbo-instellingen, lijkt de lerende werking hiervan beperkt. Enkele instellingen beschrijven hoe op bepaalde indicatoren kennisdeling plaatsvindt, hoe een visie op stagebegeleiding getoetst is bij andere instellingen. Binnen instellingen is een breder beeld zichtbaar van leren. Zo beschrijven instellingen periodieke bijeenkomsten waarin vakgroepvertegenwoordigers good practices uitwisselen, een community van burgerschaps-docenten en een lerend netwerk van LOB-coaches.

Beleidsagenda LOB

De Werkagenda mbo voorziet in één sectoroverstijgende beleidsagenda voor loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding (LOB). Het daarop gebaseerde Kwaliteitskader LOB (april 2026) vertaalt vijf gezamenlijke uitgangspunten naar richtinggevende kwaliteitscriteria, onderbouwd met kennis en onderzoek. Het biedt scholen houvast om LOB vorm te geven, verder te ontwikkelen en duurzaam te borgen. In het laatste projectjaar richt het Expertisepunt LOB zich op brede verspreiding en toepassing van het kader. Via werksessies tijdens regionale doorstroombijeenkomsten en bijdragen aan landelijke bijeenkomsten stimuleert het gesprekken over kwaliteit en borging binnen mbo-scholen. Praktijkvoorbeelden maken de criteria concreet en ondersteunen de toepassing in de schoolpraktijk.

Een ander punt uit de jaarverslagen betreft de rol van onderwijs-teams: meerdere instellingen concluderen dat resultaten pas duurzaam zijn wanneer ze landen in de dagelijkse praktijk van onderwijsteams, in plaats van als apart project te blijven bestaan naast het reguliere werk. Instellingen verklaren geslaagde verankering doorgaans vanuit vroege en herhaalde betrokkenheid van teams bij de analyse en het formuleren van doelen, en verklaren moeizame verankering vanuit het ontbreken daarvan.

3.3 Resumerend

Bij de meeste instellingen ontwikkelt minstens de helft van de indicatoren zich in de gewenste richting. De positieve sectorontwikkeling wordt daarmee breed gedragen, maar vormt binnen instellingen geen gelijkmatige beweging: vooruitgang op het ene onderwerp gaat vaak samen met achteruitgang op een ander. Ook behouden de meeste instellingen hun relatieve positie. Er is bij een deel van de ongunstig gestarte instellingen een inhaalbeweging zichtbaar, maar nog geen brede verschuiving waarbij achterstanden over de volle breedte verdwijnen. De uitgangspositie speelt daarbij mee: gunstig gestarte instellingen hebben op sommige indicatoren minder ruimte voor verdere verbetering. Bovendien verschilt de inhaalbeweging per onderwerp. Voor de beoordeling van voortgang moeten daarom het bereikte niveau, de gerealiseerde verbetering en de omvang van de eigen ambitie samen worden bekeken.

Tegelijkertijd laten de toelichtingen zien dat instellingen hun uitvoering volgen en aanpassen. Monitoring, studentenfeedback en evaluaties worden veelvuldig ingezet, maar de stap van informatie naar concrete bijsturing is niet overal even zichtbaar. Het leren krijgt vooral vorm door maatregelen aan te scherpen, te intensiveren of gerichter in te zetten op achterblijvende studentengroepen, niet door de beleidskoers fundamenteel te wijzigen. Instellingen versterken daarmee vooral de uitvoering binnen de bestaande koers, terwijl nog beperkt kan worden vastgesteld welke aanpak daadwerkelijk bijdraagt aan betere resultaten. Maatregelen hebben tijd nodig om door te werken en indicatoren bestrijken vaak slechts een deel van de beoogde opbrengsten. De beschikbare informatie laat dan ook niet zien of instellingen met een herkenbaardere leercyclus meer vooruitgang boeken.

De resterende opgave is om vooruitgang niet alleen te volgen, maar ook beter te begrijpen en duurzaam te verankeren. De toelichtingen wijzen daarbij op het belang van betrokkenheid van onderwijsteams: maatregelen moeten onderdeel worden van de dagelijkse onderwijspraktijk, in plaats van naast het reguliere werk te blijven bestaan. De instellingen die vanuit een ongunstige positie vooruitgang boeken, bieden aanknopingspunten voor nader onderzoek en kennisdeling, zonder dat hun bovengemiddelde ambities al als verklaring voor hun verbetering kunnen worden beschouwd. De volgende stap is daarmee een sterkere verbinding tussen meten, inhoudelijk duiden, gericht bijsturen en opnieuw beoordelen wat dit voor studenten oplevert.

BIJLAGE 1

Tabellen en grafieken

In de onderstaande tabel is de voortgang op het totaal van de kwantitatieve indicatoren weergegeven. Per indicator is daarin het gewogen gemiddelde[14] van zowel de startwaarde als de meest recente waarde gegeven. Positieve ontwikkelingen zijn groen gemarkeerd en de minder positieve ontwikkelingen rood.[15] Ook presenteren we in de laatste kolom de gewogen optelsom van de ambities (streefwaarden) van individuele mbo-instellingen op iedere indicator.[16]

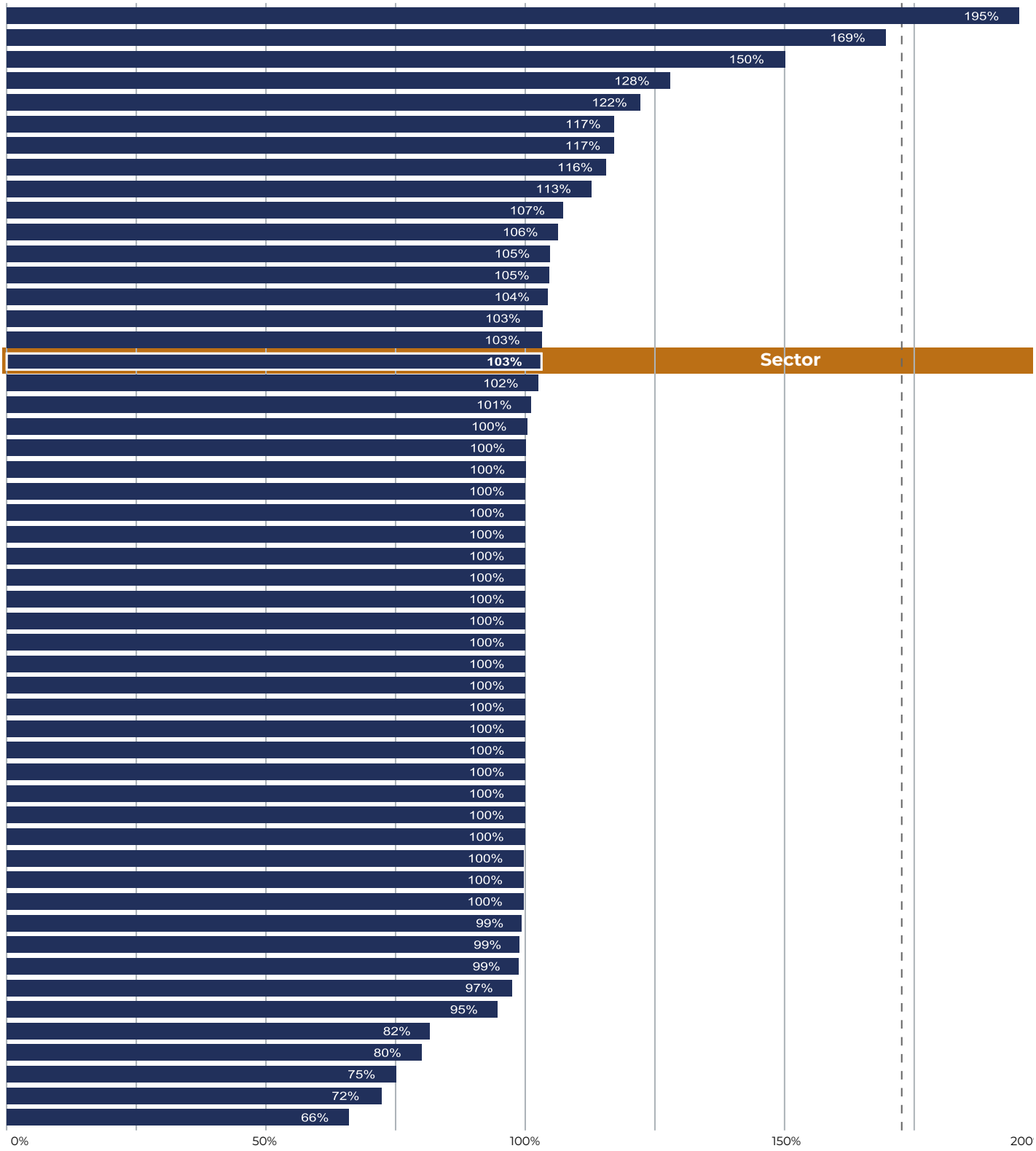
Tabel 1. **Voortgang op indicatoren.**

Indicator	Gewogen start	Gewogen recent	Verschil	Gewogen streef
Studenten voelen zich veilig op school (%)	80,8	80,8	0	83,7
Studenten voel(d)en zich veilig op stage/leerwerkplek (%)	84,4	85,4	1	85,7
Studenten met een slechte mentale gezondheid (%)*	17,3	10,8	-6,5	14,4
VSV (%)*	6,5	5,9	-0,6	4,9
Uitstromers entree en mbo 2 met werk (%)	60,9	60	-0,9	70,5
Tevredenheid begeleiding (%)	50,1	55,1	5,1	55,7
Eerstejaarssucces in het mbo (%)	81,8	84,5	2,6	84,1
Eerstejaarssucces doorstromers hbo (%)	80	82,8	2,8	81,0
Tevredenheid hulp kiezen verder leren of werken (%)	32,4	35,9	3,5	43,8
Instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven van totale instroom (%)	55,5	50,5	-5	59,3
Gediplomeerde uitstroom opleidingen maatschappelijke opgaven van totale gediplomeerde uitstroom (%)	54,3	51,9	-2,4	59,9
Tevredenheid begeleiding stage vanuit school (%)	36	39,4	3,4	46,8
Tevredenheid begeleiding stage vanuit leerbedrijf (%)	64,9	66,7	1,8	67,7
Tevredenheid lessen Nederlands (%)	46,9	47,6	0,6	54,0
Tevredenheid lessen rekenen (%)	44,2	47,4	3,2	52,8
Voldoende examenniveau Nederlands CE (%)	77,2	75,5	-1,7	84,4
Voldoende examenniveau Nederlands IE (%)	96,6	97,2	0,5	96,5
Voldoende examenniveau rekenen (oude regels) (%)	41,4	37,8	-3,7	65,3
Voldoende examenniveau rekenen (nieuwe regels) (%)	91,2	88,9	-2,3	85,8
Tevredenheid lessen burgerschap (%)	34,4	47,3	12,9	53,3
Inschaling onderwijspersoneel in LC en LD (%)	47	50	3	58
Mbo-instellingen met minimaal één practoraat (%)	76,5	80,4	3,9	92,2

* Voor deze indicatoren geldt dat een daling positief is, zoals een lager percentage VSV.

14 Het gemiddelde is gewogen naar omvang van de mbo-instelling wat betreft aantal studenten. Een grotere mbo-instelling weegt zwaarder mee in het gemiddelde dan een kleinere mbo-instelling.
15 Deze weergave verschilt van die uit het syntheserapport van de Werkagenda en het Stagepact over 2025, waar met de kleurcoderingen ook gerefereerd werd aan de voortgang op het behalen van de streefwaarde.
16 Bij het gewogen gemiddelde van de streefwaarden moet worden aangetekend dat niet iedere instelling een streefwaarde heeft opgegeven per indicator en het ambitieniveau wisselend is. Het gemiddelde is alleen berekend op basis van de bekende streefwaarden en is dus niet volledig sectorbreed. Ook is goed om te vermelden dat het hier geen landelijk afgesproken sectorale ambitie betreft.

Besteding kwaliteitsmiddelen per instelling in 2025



Uitgaven als percentage van toegekende kwaliteitsmiddelen 2025.
Percentages gebaseerd op bekende uitgaven; zie dekking in de bijbehorende Excel.

Figuur 1. **Besteding kwaliteitsmiddelen per instelling in 2025.**

Tabel 2. **Ontwikkeling van vier indicatoren naar de algemene startpositie van instellingen.**

	Instellingen met	Gemiddelde startwaarde (%)	Gemiddelde recente waarde (%)	Verandering (pp)
Vsv	lage startwaarden (n=8)	7,2	6,5	-0,8
	gemiddelde startwaarden (n=30)	5,9	5,3	-0,6
	hoge startwaarden (n=13)	5,0	4,8	-0,3
Stage-begeleiding vanuit school	lage startwaarden (n=6)	32,6	37,7	5,1
	gemiddelde startwaarden (n=28)	36,1	38,9	2,8
	hoge startwaarden (n=11)	36,0	37,0	1,0
Nederlands CE	lage startwaarden (n=8)	73,0	70,8	-2,1
	gemiddelde startwaarden (n=30)	78,0	76,9	-1,0
	hoge startwaarden (n=13)	82,9	80,9	-2,0
Docenten in LC/LD	lage startwaarden (n=6)	56,8	58,0	1,2
	gemiddelde startwaarden (n=28)	47,8	49,9	2,1
	hoge startwaarden (n=11)	40,6	42,6	2,0

Noot: de groepen zijn gebaseerd op de algemene typologie uit het vorige syntheserapport en niet op de startwaarde van de afzonderlijke indicator. Bij vsv is een lager percentage gunstiger. Verschillen kunnen door afronding afwijken van de weergegeven verandering.

Tabel 3. **Startpositie, beoogde en gerealiseerde ontwikkeling naar het bereiken van de eigen streefwaarde.**

Indicator	Eigen streefwaarde	Gem. startwaarde (%)	Gem. beoogde stap (pp)	Gem. gemaakte stap (pp)	Gem. recente waarde (%)
Vsv	Bereikt (n=11)	4,8	0,5	0,9	3,8
	Nog niet bereikt (n=14)	6,2	1,5	0,3	5,9
Stagebegeleiding vanuit school	Bereikt (n=9)	32,2	3,5	5,7	37,9
	Nog niet bereikt (n=32)	36,5	12,4	1,8	38,2
Nederlands CE	Bereikt (n=1)	86,5	-1,4	-1,4	85,1
	Nog niet bereikt (n=36)	78,3	7	-1,6	76,7
Docenten in LC/LD	Bereikt (n=9)	51,9	0,3	3,5	55,4
	Nog niet bereikt (n=30)	47,7	10,1	1,7	49,4

Noot: alleen instelling waarvan de startwaarde, recente waarde en streefwaarde bekend zijn, zijn meegenomen. Een daling bij vsv betekent een positieve ontwikkeling.

Berenschot



‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl