Monitor en evaluatie experiment ‘Ruimte voor de regio’

Eindrapportage 2026

Bianca Leest
Joris Cuppen
Carly van Mensvoort

KBA Nijmegen

Consortium 2B MBO

Aan de totstandkoming van deze rapportage is een bijdrage geleverd door:
Bianca Leest (KBA Nijmegen), Carly van Mensvoort en Joris Cuppen (ResearchNed).

Projectnummer 2018824

© 2026 KBA Nijmegen

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

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

Dit onderzoek is (mede) gefinancierd door het Nationaal Kennisinstituut Onderwijs.
NRO-projectnummer: 405-15-425



Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Vooraf 1
1.2 Achtergrond 1
1.3 Doel opzet van experiment Ruimte voor de regio 3
1.4 Monitor- en evaluatieonderzoek 4
1.4.1 Onderzoeksvragen 4
1.4.2 Conceptueel model 5
1.4.3 Onderzoeksaanpak 6
1.5 Leeswijzer 6

2 Experiment Ruimte voor de regio 8
2.1 Procedure en randvoorwaarden 8

3 Deelname Ruimte voor de regio 10
3.1 Inleiding 10
3.2 Gerealiseerde ‘geregionaliseerde’ kwalificaties 10
3.3 Gerealiseerde opleidingen 11
3.4 Redenen om niet deel te nemen 12

4 Realisatie van de doelstellingen 14

5 Resultaten Ruimte voor de regio kwalificaties 17
5.1 Inleiding 17
5.2 Instroom in Ruimte voor de regio kwalificaties 17
5.3 Achtergrondkenmerken van de instromers 18
5.4 Diplomering, uitval en switch 19

6 Samenvatting, conclusies en beschouwing 22
6.1 Samenvatting van de onderzoeksresultaten 22
6.2 Conclusies en beschouwing 24

Bijlage 28

1 Inleiding

1.1 Vooraf

Het Nationaal Kennisinstituut Onderwijs (voorheen Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) heeft het consortium 2B MBO (KBA Nijmegen en ResearchNed) opdracht gegeven het mbo-experiment Ruimte voor de regio tot en met 2026 te monitoren en te evalueren.

Het voorliggende rapport is het derde en laatste rapport van de monitor en evaluatie van het experiment Ruimte voor de regio. Dit eindrapport is een zelfstandig leesbaar rapport waarin inzichten uit de gehele monitor- en evaluatieperiode worden samengebracht. Het brengt beknopt in beeld hoe de totstandkoming van de kwalificaties is verlopen en wat de ervaringen zijn van betrokken deelnemers en stakeholders zijn, het beschrijft de resultaten en in hoeverre beoogde doelstellingen worden behaald. Tot slot wordt gereflecteerd op de uitkomsten en worden geleerde lessen geformuleerd.

In dit hoofdstuk wordt eerst de achtergrond en context beschreven door de relevante trends en daaropvolgende beleidsmaatregelen in het mbo te schetsen. Daarna wordt de doelstelling en de opzet het experiment toegelicht, gevolgd door de onderzoeksvragen en de gehanteerde onderzoeksaanpak voor het monitor- en evaluatieonderzoek. Het hoofdstuk sluit af met een leeswijzer voor het vervolg van het rapport.

1.2 Achtergrond

In de afgelopen twintig jaar is de werkgelegenheid in Nederland gestegen, met de grootste groei in zowel de hoog- als laagbetaalde beroepen. De middensegment beroepen (mbo-niveau) hebben echter niet dezelfde ontwikkeling doorgemaakt. [1,2] De groei van de werkgelegenheid is het laagst onder praktisch opgeleiden, die vooral in functies met veel routinematige taken werken. Ook zijn de lonen in deze beroepen langzamer gestegen dan in andere sectoren. Dit duidt op een polarisering van de arbeidsmarkt, die vooral wordt toegeschreven aan automatisering van arbeid. De demografische prognoses voor de komende twintig jaar wijzen op een aanzienlijke afname van de beroepsbevolking. Er blijven structurele tekorten op de arbeidsmarkt, vooral in sectoren zoals techniek en zorg. De verwachting is dat de vraag naar zowel brede als specialistische vakmensen de komende jaren zal toenemen.[3] Hoewel de arbeidsmarkt de komende jaren iets ruimer wordt, blijft de structurele krapte in sectoren zoals techniek, zorg en onderwijs bestaan, mede door een groeiende vervangingsvraag.[4] Het verschil in werkgelegenheid tussen richtingen wordt nadrukkelijker. Technologische en groene transities veranderen de inhoud van het werk,

[1] Fouarge, D., Smits, W., Vries, J. de & Vries, R. de (2017). Ongelijkheid en veranderingen in de beroepenstructuur.
[2] Levels, M. & Fouarge, D. (2017). Automatisering en polarisering op de arbeidsmarkt
[3] Eimers, T., Den Boer, P., Leest, B., Raaijman, J., Van der Vegt, J., Van den Berg, D., Vereijken, I., Vloedbeld, C., Van der Meulen, B., Jongbloed, B., Kaiser, F., Buisman, M., Van Binsbergen, M., De Wit, M., Van Casteren, W., Van den Broek, A. en Lodewick, J. (2023). Vandaag is het 2040. Toekomstverkenning voor middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap. Nijmegen: KBA Nijmegen/ResearchNed/AEF/CHEPS/Kohnstamm Instituut.
[4] Bakens, J., Dijksman, S., Fouarge, D., Van Guilik, N., Höfelmann, L., Meijer, R., & Pestel, N. (2025). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030* (ROA Reports No. 008). Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University.

waardoor naast vakkennis ook nieuwe digitale en andere vaardigheden belangrijker worden. Het is aan het (beroeps)onderwijs om goed voorbereide studenten af te leveren die de beroepsbevolking van de toekomst vormen. Dit betekent dat het opleidingsaanbod zowel kwalitatief (onderwijsinhoud) als kwantitatief (aantal studentplekken/afgestudeerden) scherp afgestemd moet zijn op ontwikkelingen in beroepen en de arbeidsmarkt.

In februari 2011 verscheen het actieplan 'Focus op Vakmanschap 2011-2015'. Het actieplan omvat een groot aantal maatregelen gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit en het vergroten van de doelmatigheid in het mbo. Veel van deze maatregelen hebben een wettelijke verankering gekregen, onder meer in de vorm van de wet 'Doelmatige Leerwegen' en de herziening van de kwalificatiestructuur. De wet Doelmatige Leerwegen is per 1 augustus 2014 in werking getreden en omvat onder meer het verkorten en intensiveren van opleidingen, het afschaffen van de drempelloze instroom op niveau 2, de invoering van de entreeopleiding en een aanpassing van de bekostiging. De herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) is ingegaan op 1 augustus 2016. De HKS is ingevoerd in het mbo met als doel de kwaliteit van opleidingen te verhogen en de aansluiting op de – regionale – arbeidsmarkt te vergroten, te bereiken door (a) minder kwalificaties en kwalificatiedossiers (KD's) met minder overlap en meer samenhang en (b) een betere opbouw van de KD's met een heldere en meer transparante beschrijving. De nieuwe KD's zijn opgebouwd uit een profieldeel en een gemeenschappelijk basisdeel bestaand uit een generiek en een beroepsspecifiek deel. Het beroepsspecifieke deel beschrijft alle onderdelen die gemeenschappelijk zijn voor de kwalificaties in het KD en moet het eenvoudiger maken om het gezamenlijke fundament van kwalificaties te herkennen en te benutten bij het organiseren van het onderwijs. Nieuw in de HKS waren keuzedelen die mbo-instellingen de mogelijkheid moeten geven om sneller in te spelen op de ontwikkelingen en innovaties in het bedrijfsleven en op de wensen van studenten en vervolgonderwijs. De keuzedelen zijn geen onderdeel van de KD's.

In de brief 'Ruim baan voor talent' van juni 2014, constateerde de toenmalig OCW-minister Bussemaker dat er aanvullende maatregelen voor het mbo nodig waren, om de responsiviteit en flexibiliteit van de kwalificatiestructuur te vergroten en de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt te verbeteren. Er kwam in aanvulling op de herziening van de kwalificatiestructuur vanaf het schooljaar 2016-2017 op experimentele basis meer ruimte voor cross-overs, waarbij innovatieve opleidingen kunnen ontstaan door combinaties van onderdelen uit meerdere kwalificaties. Het experiment cross-over kwalificaties heeft ten doel dat onderwijsinstellingen in samenwerking met het bedrijfsleven snel kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen op de arbeidsmarkt.

In de brief 'Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap' uit september 2015 werd het belang onderstreept van de aansluiting van de mbo-opleiding op de regionale arbeidsmarkt. De herziene kwalificatiestructuur moet mbo-instellingen en bedrijven ruimte bieden om de opleidingen op hun eigen regionale manier vorm te geven, met name door middel van keuzedelen. De keuzedelen worden echter landelijk vastgesteld en geven - met vijftien procent van de beschikbare studiebelastingsuren - instellingen en het regionale bedrijfsleven maar in beperkte mate ruimte. De cross-overs voldoen weliswaar aan een behoefte aan niche-opleidingen, maar vallen wel terug op de landelijke structuur voor de te ontwikkelen kwalificaties.

In het regeerakkoord Vertrouwen in de toekomst (2017) werd een verkenning aangekondigd naar de responsiviteit van de kwalificatiestructuur en de mate waarin deze ruimte biedt voor innovatie en regionale invulling van het onderwijsprogramma van mbo- opleidingen. Het experiment

‘Ruimte voor de regio’ is de uitwerking hiervan. Met het experiment hebben mbo-instellingen vanaf studiejaar 2020-2021 meer ruimte gekregen voor regionale invulling in de vorm van kwalificaties waarvan het regionale deel in overleg met het (regionale) bedrijfsleven ontwikkeld kan worden.

Daarnaast is het vanaf studiejaar 2016-2017 mogelijk gemaakt om arbeidsmarktrelevante onderdelen van mbo-opleidingen af te sluiten met ‘mbo-certificaten’. Met mbo-certificaten kan het mbo een grotere bijdrage leveren aan een leven lang ontwikkelen. De mbo-certificaten kunnen worden benut voor bij-, op- en omscholing van werkenden en werkzoekenden. Een mbo-certificaat kan worden verbonden aan een keuzedeel of aan een beroepsgericht onderdeel van een mbo-opleiding.

1.3 Doel opzet van experiment Ruimte voor de regio

In een arbeidsmarkt die steeds dynamischer wordt als gevolg van onder meer technologisering, robotisering en verduurzaming kan de situatie ontstaan dat er onvoldoende aansluiting is tussen het aanbod van mbo-gediplomeerden en de actuele vraag vanuit de arbeidsmarkt[5]. Mbo-instellingen en bedrijfsleven ervaren binnen de huidige kwalificatiestructuur onvoldoende ruimte om met hun opleidingsaanbod snel op deze dynamiek te kunnen inspelen.
Binnen het experiment Ruimte voor de regio konden mbo-instellingen geregionaliseerde kwalificaties ontwikkelen. Het primaire doel van het experiment was om de gewenste ruimte te creëren en de responsiviteit van de kwalificatiestructuur te vergroten. Daarbij is de regio als vertrekpunt gekozen, omdat de regio voor het mbo van cruciaal belang is: studenten komen veelal uit de regio en gaan stagelopen en werken bij bedrijven en organisaties in de regio. Door het onderwijs nadrukkelijker regionaal te kunnen invullen, beoogde het experiment mbo-instellingen beter in staat te stellen om in te spelen op wensen vanuit de regionale arbeidsmarkt. Naast het versterken van de aansluiting tussen het onderwijs en de (regionale) arbeidsmarkt, beoogde het experiment het eigenaarschap van het onderwijs bij docenten en het (regionale) bedrijfsleven te vergroten, en de kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs te versterken.

Binnen het experiment kon de structuur van een bestaande kwalificatie volgens onderstaande indeling worden aangepast:

Geregionaliseerde mbo-opleiding		
Landelijk deel Ten minste 60% van de studielast van de gehele opleiding	**Regionaal deel** Maximaal 25% van de studielast van de gehele opleiding	**(regionaal) keuzedeel** 15% van de studielast van de gehele opleiding

- Het **landelijk deel** (minimaal 60% van de studiebelastingsuren (SBU)) omvatte in ieder geval de landelijke beroepsvereisten en de generieke vakken Nederlands, rekenen, burgerschap en Engels (voor opleidingen op niveau 4), vormgegeven door mbo-instellingen met bedrijven, getoetst door de Toetsingskamer SBB, voorzien van advies door de relevante sectorkamer en

5 Besluit experiment geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo, 18 december 2018, Staatsblad 2019.

vastgesteld door de minister van OCW. In combinatie met het toezicht op de kwaliteit van de examinering werd hiermee het civiel effect van kwalificaties geborgd.

- Het **regionaal deel** (maximaal 25% SBU) werd vormgegeven door een mbo-instelling of meerdere mbo-instellingen samen, in nauwe afstemming met regionale bedrijven. Kerntaken van het regionaal deel mochten geen overlap vertonen met de kerntaken van het landelijk deel. Het regionale deel werd marginaal getoetst door de Toetsingskamer SBB en goedgekeurd door de minister van OCW. De kwaliteit van de gehele kwalificatie werd op reguliere wijze door SBB getoetst waarna de geregionaliseerde kwalificatie door de minister werd vastgesteld.
- De **keuzedelen** (15% SBU) betroffen ofwel reguliere keuzedelen, ofwel regionale keuzedelen die de mbo-instelling in overleg met werkgevers in de regio ontwikkelde ofwel een combinatie van beide.

Er is gekozen voor de vorm van een experiment-AMvB (Algemene Maatregel van Bestuur) waarmee in de praktijk deze nieuwe vorm van totstandkoming van kwalificaties verkend kon worden.

De mbo-instellingen konden in twee rondes aanvragen indienen voor de landelijke delen, in 2019 en 2020. Het experiment Ruimte voor de regio liep van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2026. Uitgangspunt was dat binnen deze periode ook de diplomering van de studenten plaatsvindt. Voor bijvoorbeeld een driejarige opleiding was 2023-2024 het laatste jaar waarin studenten in het eerste studiejaar kunnen starten. Het niveau van de bronkwalificatie – de kwalificatie die als uitgangspunt wordt genomen voor de geregionaliseerde kwalificatie – werd overgenomen in de geregionaliseerde kwalificatie.

1.4 Monitor- en evaluatieonderzoek

Om zicht te krijgen op de opbrengsten van het experiment heeft het consortium 2B MBO, bestaande uit KBA Nijmegen en ResearchNed, met subsidie van het Nationaal Kennisinstituut Onderwijsonderzoek, een meerjarig monitorings- en evaluatieonderzoek uitgevoerd. Naast het experiment Ruimte voor de regio onderzocht hetzelfde consortium het experiment cross-overs en de beleidsmaatregel mbo-certificaten. Deze onderzoeken sluiten aan bij het eerder afgeronde meerjarige monitorings- en evaluatieonderzoek naar de herziening van de kwalificatiestructuur en de wet ‘Doelmatige Leerwegen’.

1.4.1 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen, die met behulp van de monitoring en evaluatie van het experiment Ruimte voor de regio worden beantwoord, luidden als volgt:

1. Biedt de binnen de experimenten geboden ruimte in de kwalificatiestructuur de scholen en bedrijven voldoende mogelijkheid om de aansluiting van de opleidingen op de regionale arbeidsmarkt substantieel te verbeteren?

2. Welke specifieke aansluitingsproblemen zijn binnen de experimenten aangepakt en leidt dit tot meetbare verbetering van:
    a. de tevredenheid van studenten, onderwijsteams en de werkgevers die werknemers betrekken vanuit de opleidingen;

b. het arbeidsmarktrendement en de doorstroom naar (hogere) vervolgopleidingen van de betreffende opleidingen;
c. de studievoortgang en het diplomasucces van deelnemers aan de opleidingen.

3. Zijn scholen (en bedrijven) in staat gebleken om binnen de experimenten een goede invulling (die van voldoende niveau is qua vormgeving van de kwalificaties en examinering) te geven aan (de inhoud van) de opleidingen?

Door een antwoord te geven op deze vragen konden de drie doelen van het experiment adequaat worden gemonitord en geëvalueerd. Deze doelen waren:

- Verbetering van de aansluiting van de opleidingen op de regionale arbeidsmarkt.
- Vergroting van het eigenaarschap van docenten en werkgevers met betrekking tot de inhoud van het onderwijs.
- Versterking van kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs.

Het onderzoek brengt tevens in beeld hoe de totstandkoming van de kwalificaties is verlopen en wat de ervaringen zijn van betrokken deelnemers en stakeholders. Hieruit moet naar voren komen welke elementen van het experiment goed werken in de praktijk. Er is in totaal drie keer gerapporteerd: in 2020 (rapportage nulmeting), 2023 (tussenrapportage) en 2026 (eindrapportage).

1.4.2 Conceptueel model

Ten behoeve van de monitoring en evaluatie van het experiment ruimte voor de regio, het experiment cross-overs en de beleidsmaatregel mbo-certificaten is hetzelfde conceptueel model voor de achterliggende beleidstheorie benut als voor het (inmiddels afgeronde) monitorings- en evaluatieonderzoek naar de herziening van de kwalificatiestructuur en de wet ‘Doelmatige Leerwegen’. In alle te onderzoeken experimenten en beleidsmaatregelen staan namelijk de vraag naar de implementatie en de vraag naar effecten van het beleid centraal. Daaronder ligt de aanname dat de experimenten en beleidsmaatregelen tot implementatie leiden en dat daaruit de beoogde effecten voortvloeien. De experimenten en beleidsmaatregelen waarover het gaat zijn uiteenlopend van aard en grijpen in op verschillende niveaus. Nieuwenhuis[6] benoemt vier verschillende niveaus:

- wettelijk kader (wet- en regelgeving, bekostiging);
- institutioneel kader (onder meer kwalificatiestructuur);
- organisatieniveau (school en bedrijf);
- primair proces (opleiding).

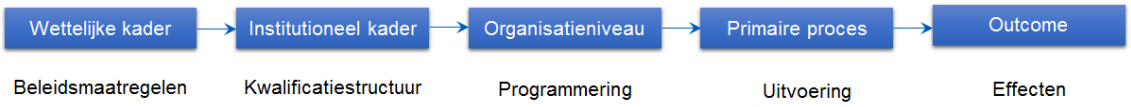
Deze niveaus zijn behulpzaam om een onderscheid te maken:

- tussen veranderingen in de kwalificatiestructuur (institutioneel niveau) en veranderingen in het onderwijs (organisatieniveau en primair proces);
- tussen het organiseren en programmeren van onderwijs (op organisatieniveau; denk aan opleidingsprogramma’s, roosters, nominale opleidingsduur, aannamebeleid) en de daadwerkelijke uitvoering (in het primaire proces; denk aan gerealiseerde opleidingsduur,

[6] Nieuwenhuis, L. (2001) Onderwijskwaliteit tussen wet en praktijk. In: L. Nieuwenhuis (red.), Evaluatie WEB. Kwaliteit getoetst in de BVE. Kwaliteit en niveau van aanbod en examens in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Zoetermeer: COLO.

feitelijke studentbelasting, beschikbaarheid van bpv-plekken, kwaliteit en rendement van opleidingen).

Zo ontstaat een getrapt model van implementatie, waarbij de experimenten en maatregelen deels direct op het organisatieniveau en het primaire proces ingrijpen en deels getrapt via de kwalificatiestructuur verlopen.



1.4.3 Onderzoeksaanpak

Voor zowel de monitor en evaluatie van de herziening van de kwalificatiestructuur als het onderzoek naar de daaropvolgende experimenten en aanvullende maatregelen is gekozen voor een mixed-methods benadering met een combinatie van verschillende kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Vanwege de gebleken beperkte deelname aan het experiment, is de onderzoeksaanpak aangepast ten opzichte van het oorspronkelijke plan, met behoud van de mixed-methods benadering. De onderzoeksaanpak bestond ten eerste uit casestudies van de vijf goedgekeurde landelijke delen binnen het experiment. De onderzoeksmethoden die binnen de casestudies zijn ingezet zijn: interviews, documentanalyse en vragenlijstonderzoek en analyse van instroomgegevens. In totaal zijn er voor de tussenrapportage 32 interviews gehouden in 2022 en 2023, met betrokkenen van de opleidingen (opleidingsmanagers, docenten/ontwikkelaars), enkele bedrijven en afgestudeerden, de procesbegeleider van Hutspot en de projectleider Ruimte voor de regio van SBB. Daarnaast is in 2021 een korte tussentijdse vragenlijst uitgezet onder de contactpersonen van de opleidingen (opleidingsmanagers of docenten) en is er met een aantal tussentijds e-mailcontact geweest over de opleidingen.

Omdat uit de tussenmeting bleek dat de instroom in de opleidingen ofwel zeer beperkt was gebleven of al was gestopt of het jaar erop stopte, is in overleg met het ministerie van OCW ervoor gekozen om de casestudies af te sluiten. In plaats daarvan is een vijftal interviews gevoerd met een meer beschouwend karakter, twee met een betrokken mbo-instelling, en drie interviews met respectievelijk de MBO Raad, SBB en VNO-NCW. Verder zijn analyses uitgevoerd op DUO-data, met instroom-, doorstroom- en uitstroomgegevens van studenten. Vanwege het kleine aantal opleidingen dat is gestart en de daarmee samenhangende lage totale aantal studenten in de opleidingen, waren de analysemogelijkheden beperkt (zie verder hoofdstuk 5).

Het voorliggende eindrapport is een zelfstandig leesbaar rapport dat de inzichten de gehele monitor- en evaluatieperiode integreert.

1.5 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk beschrijven we de randvoorwaarden en de formele procedure van het experiment. In hoofdstuk 3 beschrijven we kwalificaties en opleidingen die zijn gerealiseerd binnen het experiment en in hoofdstuk 4 de realisatie van de doelstellingen, aan de hand van ervaringen van de deelnemers. Hoofdstuk 5 beschrijft de resultaten van de experimenten, op het niveau van studenten (diploma's, studieuitval, switch). Het rapport sluit af met conclusies, een

beschouwing van (de opbrengsten van) het experiment in relatie tot de kwalificatiestructuur en enkele geleerde lessen.

2 Experiment Ruimte voor de regio

2.1 Procedure en randvoorwaarden

Vastgestelde kwalificaties voor experiment

Er konden maximaal twintig kwalificaties opgenomen worden in het experiment. De minister heeft in overleg met de mbo-instellingen en het bedrijfsleven in totaal twaalf kwalificaties vastgesteld, op grond waarvan een landelijk deel kon worden ontwikkeld in het kader van het experiment Ruimte voor de regio. Deze zijn opgenomen in onderstaand overzicht.

Zorg en welzijn
- MBO-Verpleegkundige niveau 4 (25655)
- Verzorgende IG niveau 3 (25491)
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg niveau 4 (25477)

Metaal en metalektro
- Technicus Human Technology niveau 4 (25265)

Media en vormgeving
- Mediaredactie medewerker niveau 4 (25200)

Financiële diensten en Juridisch
- Klantmedewerker bancaire diensten niveau 4 (25544)
- Financieel administratief medewerker niveau 3 (25139)
- Juridisch administratief dienstverlener niveau 4 (25145)

Bouw en infra Technische en installaties en systemen
- Eerste monteur woning niveau 3 (25349)
- Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen niveau 3 (25331)
- Monteur werktuigkundige installaties niveau 2 (25350)

Informatie en communicatietechnologie
- Expert IT systems and devices niveau 4 (25606)

Procedure

In principe konden alle mbo-instellingen deelnemen aan het experiment, mits zij voldeden aan enkele basisvereisten wat betreft het toezicht op het mbo. Iedere mbo-instelling die een landelijk deel binnen het experiment wilde gaan ontwikkelen heeft zich bij DUO moeten melden. DUO heeft deze initiatieven bij elkaar gebracht. Er kon immers per kwalificatie maar één landelijk deel worden vastgesteld. Het landelijk deel van de geregionaliseerde kwalificatie moest met ten minste twee mbo-instellingen en in nadrukkelijke samenspraak met het bedrijfsleven en/of de betreffende branche(s) worden ontwikkeld. De regionale delen mochten instellingen zelf ontwikkelen maar ze waren vrij om dit ook gezamenlijk met andere instellingen te doen. Indienen van het regionaal deel diende wel per instelling te gebeuren. Voor de regionale delen was een samenwerkingsovereenkomst met werkgevers uit de regio vereist. Voor het indienen van de aanvragen zijn modellen vastgesteld waarin is opgenomen uit welke onderdelen een aanvraag dient te bestaan.

Het landelijke deel werd vastgesteld door de minister na toetsing door de Toetsingskamer van SBB en advisering door de relevante sectorkamer. Bij de beoordeling van het regionale deel vond een marginale toets door de Toetsingskamer plaats. Het toetsingskader voor de geregionaliseerde kwalificaties is afgeleid van het Toetsingskader Kwalificatiedossier en keuzedelen waarmee de kwaliteit van de gehele kwalificatie, net als bij reguliere kwalificatiedossiers, wordt getoetst aan de hand van criteria op het gebied van doelmatigheid, uitvoerbaarheid, herkenbaarheid, transparantie, flexibiliteit en duurzaamheid[7].

Procesbegeleider Hutspot heeft het experiment tot maart 2021 begeleid. Hutspot organiseerde regionale informatiebijeenkomsten voor de mbo-instellingen om zich op het experiment te oriënteren en voorzag hen van advies over hoe deelname aan het experiment te organiseren binnen de instelling en tussen de instellingen, en hoe te werken aan de ontwikkeling van de geregionaliseerde kwalificatie. Hutspot heeft voor de ontwikkeling van elk landelijk deel een startbijeenkomst georganiseerd en een aantal bijeenkomsten begeleid. Hutspot verzorgde ook de informatievoorziening over het experiment, onder meer via een website en een besloten digitale omgeving voor de deelnemende mbo-instellingen.
Bij de ontwikkeling van de kwalificatie kon verder gebruik worden gemaakt van ondersteuning door het team Kwalificeren en Examineren van SBB. Zij waren bij bijeenkomsten aanwezig en hebben ondersteund bij het schrijven van de kwalificaties.

[7] https://wetten.overheid.nl/BWBR0037661/2026-08-01

3 Deelname Ruimte voor de regio

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de deelname aan het experiment. We bespreken het aantal gerealiseerde kwalificaties en opleidingen en de redenen waarom de deelname aan het experiment beperkt is gebleven.

3.2 Gerealiseerde 'geregionaliseerde' kwalificaties

Het experiment Ruimte voor de regio is opgezet als een kleinschalig experiment, met ruimte voor regionalisering van een beperkt aantal kwalificaties. Een aanvraag indienen voor een landelijk deel kon op twee momenten gedurende het experiment.

Aanvragen en goedkeuringen

Voor vijf kwalificaties zijn landelijke delen aangevraagd in de eerste aanvraagronde in 2019. Vier landelijke delen zijn vastgesteld. Een landelijk deel, gebaseerd op de kwalificatie Juridisch administratief dienstverlener, is afgewezen.[8] In totaal negen mbo-instellingen waren in de eerste ronde betrokken bij het aanvragen van een of meerdere landelijke delen en vijf ervan hebben vervolgens een aanvraag voor ingediend voor een of meerdere regionale delen. Vier mbo-instellingen zijn dus na het aanvragen van de landelijke delen niet meer betrokken bij het experiment; twee omdat zij alleen betrokken waren bij de kwalificatie juridisch administratief dienstverlener en dit landelijk deel is afgekeurd; twee waren betrokken waren bij de zorgkwalificaties en zijn niet verder gegaan met het experiment vanwege respectievelijk een gebrek aan draagvlak binnen de organisatie en vanwege te lange wachttijd op een positief inspectie-oordeel om tijdig met de opleiding te kunnen starten.

In de tweede aanvraagronde in 2020 is één landelijk deel aangevraagd door vier mbo-instellingen. Na goedkeuring van het landelijk deel hebben twee van de vier een regionaal deel aangevraagd dat tevens is goedgekeurd. De andere twee zijn niet doorgegaan vanwege onderbezetting en een aanstaande fusie en ook bij de andere mbo-instelling was onderbezetting de reden om te stoppen met het experiment.

De mogelijkheid bestond om hierna nog nieuwe regionale delen aan te vragen, maar dit is niet meer gebeurd. Er zijn geen aanvragen voor regionale keuzedelen ingediend. De mbo-instellingen hebben destijds samen met de aanvragen voor de regionale delen koppelingen van bestaande keuzedelen aan de geregionaliseerde kwalificaties aangevraagd. Ook deze zijn vastgesteld.

Het totaal komt hiermee op vijf vastgestelde landelijke delen, zie het overzicht.

[8] De sectorkamer gaf een positief advies maar de Toetsingskamer SBB onthield zich van een advies omdat deze het landelijk deel te weinig herkenbaar vond. Er waren volgens de Toetsingskamer te veel elementaire kennis- en vaardigheidselementen van de oorspronkelijke kwalificatie niet overgenomen in het geregionaliseerde landelijke deel waardoor zij te weinig waarborgen voor de civiele waarde van het diploma zag. Het onthouden van advies leidde tot een afwijzing van de aanvraag door de minister.

Zorg en welzijn
- Verzorgende IG niveau 3 (25491)
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg niveau 4 (25477)

Media en vormgeving
- Mediaredactie medewerker niveau 4 (25200)

Bouw en infra Technische en installaties en systemen
- Eerste monteur woning niveau 3 (25349)

Informatie en communicatietechnologie
- Expert IT systems and devices niveau 4 (25606)

3.3 Gerealiseerde opleidingen

Er zijn in totaal zeven opleidingen gestart bij vijf verschillende mbo-instellingen op basis van vier geregionaliseerde kwalificaties. De animo voor Content creator was het grootst; er zijn drie opleidingen gestart op basis van deze regio-kwalificatie. Er is geen opleiding Maatschappelijk zorgprofessional plus gestart. De mbo-instellingen die wel het regionale deel hadden aangevraagd hebben uiteindelijk ervoor gekozen om zich op de herziene reguliere kwalificatie te richten.

In onderstaande overzicht zijn de goedgekeurde landelijke en regionale delen opgenomen. De onderstreepte mbo-instellingen zijn de instellingen die daarna daadwerkelijk een opleiding gebaseerd op de geregionaliseerde kwalificatie zijn gaan aanbieden.

Bronkwalificatie: Mediaredactie medewerker (25200) Regionale kwalificatie: Content creator (26103) Niveau 4	
Aanvragers landelijk deel	Aanvragers regionaal deel
Friesland College - hoofdaanvrager Friese Poort Noorderpoort ROC Tilburg	Friesland College (Firda) Friese Poort (Firda) Noorderpoort ROC Tilburg

Bronkwalificatie: Eerste monteur woning (25349) Regionale kwalificatie: Eerste monteur duurzame installaties (26100) Niveau 3	
Aanvragers landelijk deel	Aanvragers regionaal deel
ROC van Twente - hoofdaanvrager Friesland College Friese Poort	ROC van Twente Friesland College (Firda) Friese Poort (Firda)

Bronkwalificatie: Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (25477) Geregionaliseerde kwalificatie: Maatschappelijk zorgprofessional plus (26101) Niveau 4	
Aanvragers landelijk deel	Aanvragers regionaal deel
ROC Friesland College- hoofdaanvrager ROC Friese Poort ROC van Twente MBORijnland Drenthe College	ROC Friesland College (Firda) ROC Friese Poort (Firda)

Bronkwalificatie: Verzorgende IG (25491) Geregionaliseerde kwalificatie: Maatschappelijk verzorgende IG plus (26102) Niveau 3	
Aanvragers landelijk deel	Aanvragers regionaal deel
ROC Friesland College- hoofdaanvrager ROC Friese Poort ROC van Twente MBORijnland	ROC Friesland College (Firda) ROC Friese Poort (Firda)

Bronkwalificatie: Expert IT systems and devices (25606) Geregionaliseerde kwalificatie: ICT technician - Cloud and infrastructure technician (26104) Niveau 4	
Aanvragers landelijk deel	Aanvragers regionaal deel
Noorderpoort ROC de Leijgraaf Techniek College (Zadkine en Albeda) ROC van Amsterdam	Noorderpoort ROC van Amsterdam

Het eerste initiatief om in de huidige kwalificatiestructuur op zoek te gaan naar een manier om sneller en adequater in te spelen op de vraag van de (regionale) arbeidsmarkt lag bij drie mbo-instellingen die aan de wieg hebben gestaan van het experiment Ruimte voor de regio: Friesland College, ROC van Twente en Koning Willem I College. Alleen bij Friesland College (inmiddels Firda) zijn uiteindelijk twee opleidingen gestart.

3.4 Redenen om niet deel te nemen

Redenen voor de beperkte deelname aan het experiment Ruimte voor de regio waren, zo bleek al uit de nulmeting, zowel van interne aard als vanwege (aspecten van) het experiment zelf. Interne redenen waren onder meer onvoldoende capaciteit en fusie. Redenen die verband houden met het experiment zelf waren:

- Het beperkte aantal kwalificaties in het experiment;
- De lange aanloop van het experiment waardoor er weinig tijd was voor de aanvraag en potentieel geïnteresseerde mbo-instellingen zich terugtrokken;
- De complexiteit van het experiment;

- Getemperd enthousiasme over deelname door minder experimenteerruimte dan aanvankelijk verwacht;
- De verhouding tussen de inzet die deelname van betrokkenen vroeg en de ervaren beperkte experimenteerruimte;
- Het experiment werd ingehaald door de vernieuwing van de reguliere kwalificaties;
- Geen garantie op voortzetting na de experimenteerfase;
- Geen behoefte, geen ervaren tekort aan ruimte binnen bestaande kwalificaties;
- Principieel andere voorkeur voor meer ruimte binnen bestaande kwalificaties;

In vergelijking werd het experiment Crossovers als een eenvoudigere regeling gezien waarbij een mbo-instelling ook kon ‘freeriden’; een mbo-instelling kon de crossover-kwalificatie gaan aanbieden zonder deze mee te ontwikkelen.

4 Realisatie van de doelstellingen

In dit hoofdstuk gaan we in op de mate waarin de doelstellingen van het experiment Ruimte voor de regio zijn behaald. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de bevindingen uit de twee voorgaande rapportages. We geven deze samengevat weer.

De doelstellingen van Ruimte voor de regio waren:

- Verbetering van de aansluiting van de opleidingen op de regionale arbeidsmarkt.
- Vergroting van het eigenaarschap van docenten en werkgevers met betrekking tot de inhoud van het onderwijs.
- Versterking van kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs.

We gaan in het vervolg van het hoofdstuk nader in op elk van de drie doelstellingen.

Verbetering van de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt

Bij alle zeven gestarte opleidingen op basis van de geregionaliseerde kwalificaties werd het experiment gezien als een kans om de bronkwalificatie te vernieuwen en beter te laten aansluiten op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

De ICT-opleidingen en twee van de drie opleidingen Content creator bleken ook in de praktijk in een vraag te voorzien. Er was belangstelling van bedrijven in de regio en studenten vonden gemakkelijk een stageplek. Voor de derde opleiding Content creator bleek het lastig om leerbedrijven te mobiliseren. Ze bleken onvoldoende bereid om erkenning als leerbedrijf voor deze nieuwe opleiding aan te vragen. Bij twee andere opleidingen werd aangegeven dat de bedrijven soms geen goed beeld hadden van de nieuwe opleiding en niet goed wisten wat ze van stagiairs konden verwachten. Bij de zorgopleiding bleken de zorgorganisaties uiteindelijk toch de voorkeur te geven aan de reguliere kwalificatie waarvan de herziening in dezelfde periode als het experiment plaatsvond. Ook sloot de nieuwe functie-inhoud behorende bij de geregionaliseerd kwalificatie onvoldoende aan op het functiehuis dat de zorgorganisaties hanteren.

In het verlengde hiervan ligt de vraag of deze arbeidsmarktontwikkelingen een regionaal karakter hadden en er sprake was van een specifiek regionale behoefte, of het wellicht regionaal gedreven innovatie betrof met uiteindelijk een landelijk karakter. Bij alle trajecten was voor de betrokkenen duidelijk dat het om regio-overstijgende ontwikkelingen ging die door de roc's weliswaar in de regio werden ervaren, maar die door andere roc's uit andere regio's werden herkend en gedeeld. Dit blijkt ook uit het feit dat de regionale delen zijn aangevraagd in regio-overstijgende samenwerkingen van mbo-instellingen.

Vergroting van het eigenaarschap van werkgevers bij de inhoud van het onderwijs

Betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven was een vereiste voor deelname aan het experiment. Bij een deel van de opleidingen heeft de experimentaanpak ook daadwerkelijk geleid tot een grotere betrokkenheid van bedrijven bij het in beeld krijgen van de vraag. Ook heeft het in enkele gevallen geleid tot een intensivering van de betrokkenheid van bedrijven bij de opleiding waardoor de geregionaliseerde opleidingen meer met de praktijk waren verweven. Bij andere opleidingen werd aangegeven dat de samenwerking al goed was en is de samenwerking met bedrijven uiteindelijk niet echt anders is geworden dan bij 'reguliere' opleidingen. Het experiment

was te kleinschalig en de situaties te divers om te kunnen afleiden of het experiment structureel tot meer betrokkenheid van het bedrijfsleven heeft geleid. De indicaties hiervoor waren beperkt.

Een voorwaarde voor deelname aan het experiment Ruimte voor de regio was dat minimaal twee mbo-instellingen samen een aanvraag indienen voor het landelijk deel van de geregionaliseerde kwalificatie. De motivatie hiervoor was dat één mbo-instelling wellicht een te regionaal gekleurde keuze zou maken. Het gezamenlijk optrekken werd in de regel als prettig, nuttig, leerzaam en inspirerend ervaren. In sommige interviews kwam naar voren dat dit bijdroeg aan de betrokkenheid van de docenten. Dit kan gezien worden als bijvangst bij dit aspect van de regeling.
Kanttekeningen waren dat er soms wat verschil was in de mate van betrokkenheid bij het experiment en kennis van de praktijk tussen de verschillende instellingen. Het feit dat ook regionale delen in gezamenlijkheid werden aangevraagd, terwijl dit hiervoor niet verplicht was, liet volgens betrokkenen zien dat de samenwerking tussen de instellingen meerwaarde had.
Na de gezamenlijke aanvraagtrajecten van de regionale delen zijn de mbo-instellingen veelal hun eigen weg gegaan, door corona en personeelswisselingen, maar ook omdat teams hun eigen keuzes maakten voor de invulling van het curriculum.

Vergroting van het eigenaarschap van docenten bij de inhoud van het onderwijs

Naast het vergroten van het eigenaarschap van het onderwijs bij werkgevers was het ook een doelstelling van het experiment om het eigenaarschap bij docenten te vergroten. Eigenaarschap van docenten over het onderwijs draagt bij aan de kwaliteit en innovatie ervan. Dit zou dan met name in de aanvraag- en ontwikkelfase plaats moeten vinden, aangezien het experiment hier anders was ingericht dan reguliere trajecten voor het vernieuwen van kwalificaties, met de betrokkenheid van werkgevers en samenwerking met minimaal één andere mbo-instelling. Naast deze aspecten, was niet direct uit elementen van de regeling af te leiden hoe dit door het experiment bewerkstelligd zou worden.

De vorm, de mate en het moment van betrokkenheid van docenten bij de ontwikkeling van de aanvragen varieerde tussen de mbo-instellingen, zo bleek uit al de nulmeting. In het vervolg van de ontwikkeltrajecten is er eveneens geen eenduidig beeld. Bij een opleiding is het experiment ingezet als een pilot van een nieuw onderwijsconcept, bij een andere opleiding is er bij de ontwikkeling bewust de keuze gemaakt om veel in te zetten op eigen materiaal waardoor docenten veel ruimte hebben om zelf invulling te geven aan de opleiding. De indruk bij de opleiding is dat dit het eigenaarschap van het onderwijs bij de docenten vergroot. Bij een andere opleiding heeft het experiment bijgedragen aan meer opleidingsoverstijgende samenwerking. Bij de overige opleidingen zijn er geen duidelijke indicaties dat het eigenaarschap van docenten bij de opleidingen gebaseerd op de geregionaliseerde kwalificaties groter is dan bij reguliere kwalificaties. Wel wordt bij enkele opleidingen aangegeven dat door het experiment bij docenten meer bewustzijn van de arbeidsmarkt en het belang van de betrokkenheid van werkgevers is gekomen en dat het de vrees voor de markt wat heeft weggenomen. Ook is in een enkel geval het proces aangegrepen om meer praktijkgestuurd te gaan werken binnen de opleiding.

Vergroting van de kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs

Het experiment heeft vooral bijgedragen aan de innovatiekracht van het onderwijs door de stimulerende werking die uitging van de betrokkenheid van het werkveld. Bij de opleidingen waar voorheen de verbinding met het werkveld niet sterk was, heeft het de wensen van het werkveld duidelijker gemaakt, de dynamiek gestimuleerd en een positieve invloed gehad op de betrokkenheid van docenten. Ook het gezamenlijke aanvraagtraject waarin meerdere mbo-instellingen

samenwerkten werd over het algemeen als prettig, nuttig en leerzaam ervaren. Kanttekeningen waren dat er soms wat verschil was in de mate van betrokkenheid bij het experiment en kennis van de praktijk tussen de verschillende instellingen, wat tot vertraging leidde. Ook alle regionale delen zijn in gezamenlijkheid van twee tot maximaal vier mbo-instellingen aangevraagd. Een signaal dat niet alleen aangeeft dat de vraag bovenregionaal was, maar door betrokkenen ook werd aangevoerd om te laten zien dat de samenwerking tussen de mbo-instellingen meerwaarde had.

Terugblikkend op de keuze om destijds deel te nemen, wordt het experiment vooral gezien als een aanpak waarmee de bronkwalificaties gemoderniseerd konden worden, voordat deze in aanmerking kwamen voor de reguliere periodieke herziening. Voordelen daarbij waren de snellere procedure en de betrokkenheid van het (regionale) bedrijfsleven. Dit werd bij alle opleidingen als een meerwaarde van het experiment gezien.

Echter, de terugblik op het moment dat de experimentele opleidingen al werden of waren afgebouwd liet ook de beperkingen van het experiment zien. Er was veel tijd gestopt in de ontwikkeling van een nieuwe kwalificatie en vervolgens de ontwikkeling van een opleiding, in de hoop of verwachting dat deze na de experimentperiode door zou kunnen gaan. Bij twee opleidingen was er frustratie over de gang van zaken rondom het eind van het experiment. Bij de ene opleiding was er mogelijk sprake van gebrekkige interne communicatie en waren betrokkenen niet bekend met het feit dat het om een tijdelijke kwalificatie ging. Bij de andere opleiding was dit wel bekend maar was de verwachting dat er een mogelijkheid zou zijn dat de geregionaliseerde kwalificatie omgezet zou worden in een bestendige kwalificatie. De communicatie over de tijdelijkheid van de kwalificaties vond men onvoldoende duidelijk. Ook zijn sommigen teleurgesteld over het feit dat zij niet door SBB of OCW zijn geraadpleegd voor besluiten over het vervolg van de geregionaliseerde kwalificatie of de herziening van de bronkwalificatie. De teneur bij deze deelnemers is dat ze niet weer een dergelijke inspanning zouden doen voor een opleiding die maar tijdelijk kan bestaan. Het beeld is echter niet eenduidig. Enkele betrokkenen van andere opleidingen zijn lid (geweest) van ontwikkelteams van de herziene bronkwalificaties en hebben hun ervaringen met de geregionaliseerde kwalificatie daarin kunnen meenemen. Ook zijn onderdelen van het ontwikkelde onderwijs overgenomen in de opleidingen die op deze herziening zijn gebaseerd, waardoor de opbrengsten van het experiment deels duurzaam zijn geborgd.

5 Resultaten Ruimte voor de regio kwalificaties

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt op basis van data van DUO en beeld geschetst van de instroom in de Ruimte voor de regio opleidingen (RvdR-opleidingen), diplomarendement, uitval en switch.

Studenten die *voor het eerst*[9] bij een mbo-opleiding stonden ingeschreven in het jaar 2020 tot en met 2024 zijn meegenomen in de resultatenbeschrijving (912.268 studenten). Inschrijvingen vóór 2020 zijn buiten beschouwing gelaten omdat het experiment pas is begonnen in 2020. Gegevens over het meest recente beschikbare jaar (2025) worden alleen meegenomen in de tabel over instroomontwikkeling en vervolgens uitgesloten omdat de opleidingssituatie na één jaar (uitval, switch, diplomarendement) nog niet bekend is.

We kijken voor deze analyses naar drie verschillende opleidingsgroepen:

1. De experimentgroep: dit zijn de 'ruimte voor de regio'-kwalificaties[10];
2. Een directe controlegroep: dit is de 'oorspronkelijke' kwalificatie met dezelfde leerweg aan dezelfde instelling[11];
3. Een brede controlegroep-opleidingsgroep: dit gaat om dezelfde kwalificaties als de directe controlegroep, maar inclusief de kwalificaties aan de andere instellingen.

In de analyses wordt steeds de experimentgroep vergeleken met de twee controlegroepen, zodat aangetoond kan worden of een verschil bij de experimentgroep samenhangt met het experiment ment.

5.2 Instroom in Ruimte voor de regio kwalificaties

Van die 912.268 instromende studenten in het mbo zijn in totaal 317 studenten ingestroomd in een 'Ruimte voor de regio'-opleidingsgroep, zijn 1.495 studenten ingestroomd in de directe controlegroep-opleidingsgroep en zijn 20.601 ingestroomd in de brede controlegroep-opleidingsgroep.

Tabel 5.1 maakt zichtbaar dat het om kleine aantallen instromende studenten per RvdR-opleiding ging en de instroom vanaf 2023 al vrijwel opdroogde. De uiterste instroomdata waren afhankelijk van de lengte van de opleiding vastgesteld: instromen bij tweejarige opleiding tot uiterlijk 2024, bij een driejarige opleiding tot uiterlijk 2023 en een vierjarige opleiding tot uiterlijk 2022. De gestarte opleidingen betroffen opleidingen van maximaal drie jaar waarbij instroom tot uiterlijk 2023 mogelijk was. Na deze datum zijn toch nog enkele studenten zijn ingestroomd bij de opleiding Cloud and Infrastructure Technician aan Noorderpoort (zie Tabel B. 1). Dit heeft waarschijnlijk te

[9] Er wordt uitsluitend gekeken naar studenten die zich voor het eerst inschrijven voor een mbo-opleiding, in plaats van naar alle inschrijvingen. Op deze manier wordt een zo vergelijkbaar mogelijke groep afgebakend voor analyse: starters in het mbo. Hierdoor blijft de invloed van eerdere of langdurige mbo-opleidingstrajecten buiten beschouwing. De totale groep instromers, inclusief studenten met een eerdere mbo-inschrijving betrof 599 studenten.

[10] Opleidingen met opleidingscodes: 26100, 26101, 26102, 26103, 26104

[11] Opleidingen met opleidingscodes: 23091, 23094, 23133, 23187, 23244, 25194, 25200, 25349, 25491, 25606.

maken met het feit dat deze opleiding met een andere opleiding werd gecombineerd en studenten die voor Cloud and Infrastructure Technician kozen pas in een volgend opleidingsjaar naar deze opleiding werden overgezet.

Tabel 5.1 Ontwikkeling van mbo-instromers (2020-2025)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Populatie	190.445	183.490	178.909	177.198	182.226	181.012	1.093.280
Ruimte voor de Regio	55	182	60	14	6	5	322
Directe controle	375	392	264	245	219	81	1.576
Brede controle	8.462	4.900	3.111	2.143	1.985	433	21.034

Bron: DUO.

5.3 Achtergrondkenmerken van de instromers

Er is in het onderzoek gekeken naar de samenstelling van de groep instromers, aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken. We vergelijken de achtergrond van de instromers in de RvdR-opleidingen met die van de controlegroepen, om te bezien of de RvdR-opleidingen een andere groep studenten aantrekken. Instromers in de RvdR-opleidingsgroep zijn vaker vrouw, ouder, een student zonder migratieachtergrond en een student niet woonachting in een armoedeprobleem-cumulatiegebied (APGC)[12] dan instromers in de controlegroepen (zie Bijlage Tabel B. 2). Al deze verschillen zijn significant. Ook hebben ze minder vaak een vmbo-tl vooropleiding genoten (significant).

Daarnaast zijn de achtergrondkenmerken van instromers voor iedere *individuele* RvdR -opleiding vergeleken met de directe controlegroep-opleiding (niet in tabel getoond). De significante verschillen zijn als volgt:

1. Firda/ROC Friesland College BBL Maatschappelijk verzorgende IG-plus:
    - Er zijn geen significante verschillen tussen de experiment en controlegroep naar achtergrondkenmerken.
2. Firda/ROC Friesland College BOLVT Maatschappelijk verzorgende IG-plus:
    - Het aandeel mannen en jongste/oudste studenten is groter in de experiment-groep dan in de controlegroep.
3. Firda/ROC Friesland College BOLVT Content creator:
    - *Er is geen directe vergelijkingsgroep.*
4. Noorderpoort BOLVT Content creator
    - Het aandeel mannen is kleiner in de experimentgroep dan in de controlegroep
5. Noorderpoort BOLVT Cloud and infrastructure technician
    - *Er is geen directe vergelijkingsgroep.*
6. ROC Tilburg BOLVT Content creator
    - Er zijn geen significante verschillen tussen de experiment en controlegroep naar achtergrondkenmerken.
7. ROC van Amsterdam BOLVT Cloud and infrastructure technician

[12] APCG-gebieden zijn wijken waar relatief veel huishoudens een laag inkomen hebben, vaak in combinatie met een langdurige uitkering en minder kansen op de arbeidsmarkt.

- Er zijn geen significante verschillentussen de experiment- en controlegroep naar achtergrondkenmerken.

8. ROC van Twente BBL Eerste monteur duurzame installaties
   - Het aandeel jongeren is groter in de experimentgroep dan in de controlegroep.
   - Het aandeel instromers met een hoger genoten vooropleiding is groter in de experimentgroep dan in de controlegroep.
   - Het aandeel instromers woonachtig in een APCG is kleiner in de experimentgroep dan de controlegroep.

5.4 Diplomering, uitval en switch

Voor de groep instromers is gekeken naar de opleidingssituatie *na één opleidingsjaar*. Enerzijds is vastgesteld of ze het jaar na instroom opnieuw staan ingeschreven in het mbo en of dit dezelfde opleiding betreft (o.b.v. geregistreerde beroepscode opleiding), en anderzijds is vastgesteld of ze na één jaar op dat moment een mbo-diploma hebben behaald en voor welke opleiding (o.b.v. geregistreerde crebo-code diploma). Er is een extra uitkomstcategorie meegenomen ter aanvulling op de opleidingssituatie na één opleidingsjaar: of ze het diploma voor de startopleiding in *het tweede opleidingsjaar* hebben behaald. De resultaten zijn opgenomen in de Bijlage, Tabel B. 3. Het aandeel studenten dat switcht of uitvalt onder de RvdR-opleidingen blijkt significant groter dan in de controlegroepen: 17 procent (switch) + 13 procent (uitval) tegenover 16 + 9 procent bij de directe controlegroep.

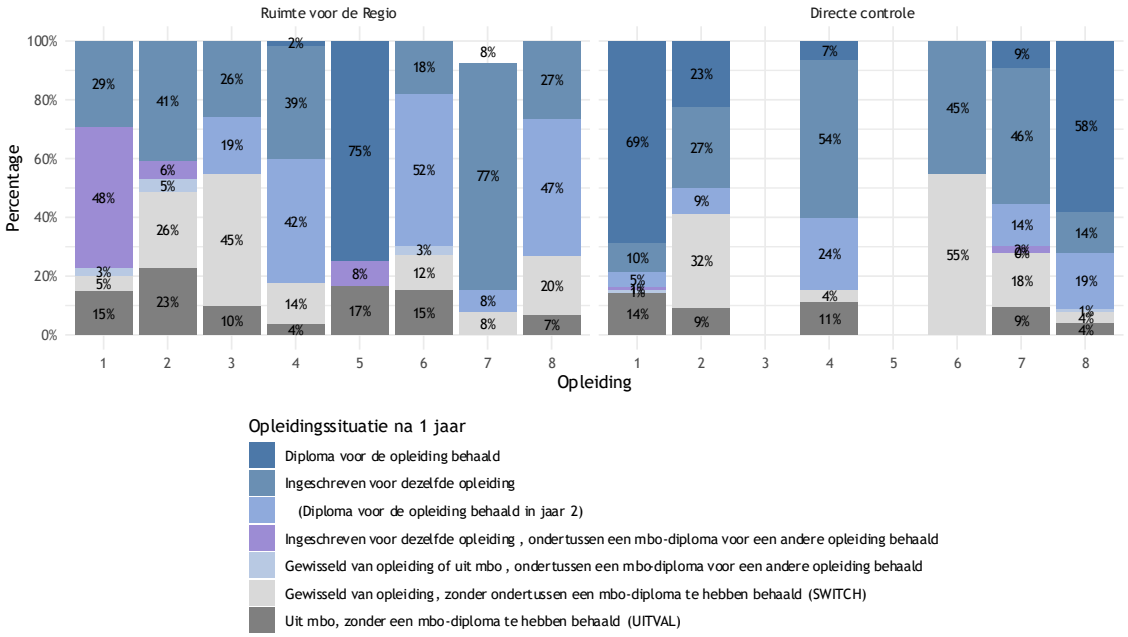
Verder is er ook naar iedere *individuele* RvdR-opleidingen gekeken, in vergelijking met de directe controlegroep-opleiding (niet in tabel getoond). Die resultaten zijn weergegeven in Figuur 1 en Figuur 2: het eerste figuur toont de vergelijking met de directe controlegroep (opmerking: voor twee RvdR-opleidingen is er geen direct vergelijkingsgroep) en het tweede figuur toont de vergelijking met de brede controlegroep.

1. Opleiding 1: Firda/ROC Friesland College BBL Maatschappelijk verzorgende IG-plus (aantal=75)
   a. Directe controlegroep (aantal = 112): Meer switchers en vergelijkbaar aandeel uitvallers in RvdR
   b. Brede controle: Meer switchers en iets meer uitvallers in RvdR
2. Opleiding 2: Firda/ROC Friesland College BOLVT Maatschappelijk verzorgende IG-plus (aantal=66)
   a. Directe controlegroep (aantal = 22): Minder switchers en meer uitvallers in RvdR
   b. Brede controle: Meer switchers en meer uitvallers in RvdR
3. Opleiding 3: Firda/ROC Friesland College BOLVT Content creator (aantal = 31)
   a. Directe controle: Geen directe vergelijkingsgroep
   b. Brede controle: Meer switchers en meer uitvallers in RvdR
4. Opleiding 4: Noorderpoort BOLVT Content creator (aantal = 57)
   a. Directe controlegroep(aantal = 91): Meer switchers en minder uitvallers in RvdR
   b. Brede controle: Iets meer switchers en minder uitvallers in RvdR
5. Opleiding 5: Noorderpoort BOLVT Cloud and infrastructure technician (aantal = 12)
   a. Directe controle: Geen directe vergelijking
   b. Brede controle: Minder switchers en meer uitvallers in RvdR
6. Opleiding 6: ROC Tilburg BOLVT Content creator (aantal = 33)
   a. Directe controlegroep(aantal = 11): Minder switchers en meer uitvallers in RvdR
   b. Brede controle: Minder switchers en meer uitvallers in RvdR

7. Opleiding 7: ROC van Amsterdam BOLVT Cloud and infrastructure technician (aantal = 13)
    a. Directe controlegroep (aantal = 1.180): Minder switchers en minder uitvallers in RvdR
    b. Brede controle: Minder switchers en minder uitvallers in RvdR
8. Opleiding 8: ROC van Twente BBL Eerste monteur duurzame installaties (aantal = 30)
    a. Directe controlegroep (aantal = 79): Meer switchers en iets meer uitvallers in RvdR
    b. Brede controle: Meer switchers en minder uitvallers in RvdR

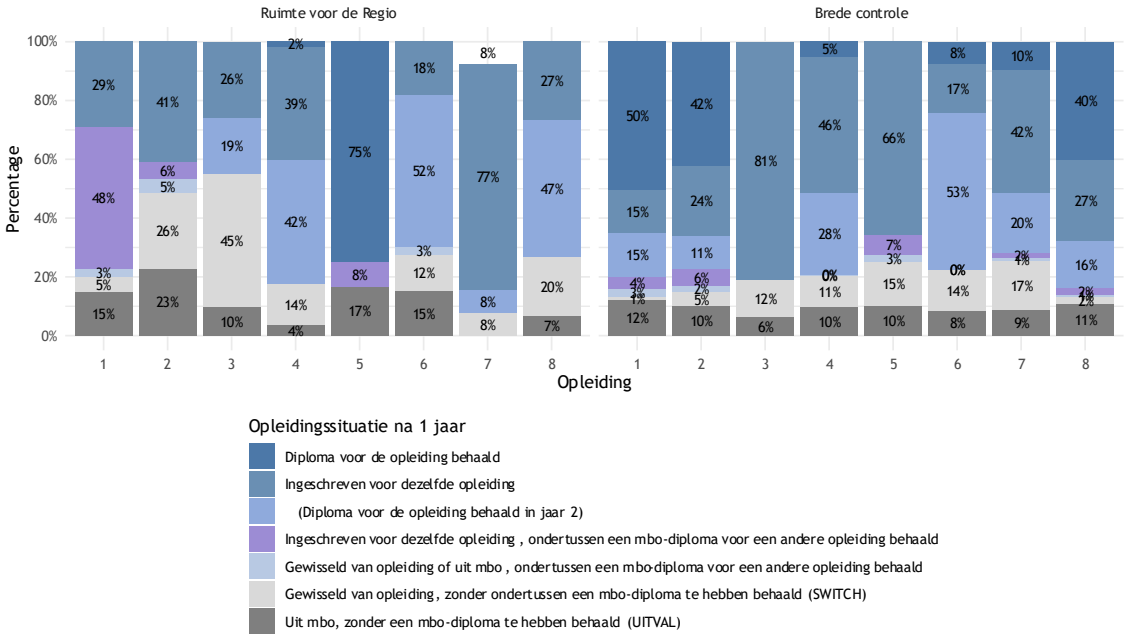
Samengevat, bij twee opleidingen (opleiding 6 en opleiding 7) is het aandeel switchers/uitvallers tezamen kleiner in de RvdR-opleidingsgroep dan in de directe controlegroep: bij opleiding 7 gaat dit echter niet om een significant verschil. Bij de overige vier opleidingen met een directe controle-opleiding is het aandeel switchers/uitvallers tezamen groter; deze verschillen zijn significant. Wanneer er gekeken wordt naar de brede controlegroep, dan geldt dat er voor drie opleidingen (3, 4 en 7) een kleiner aandeel switchers/uitvallers tezamen in RvdR-opleidingen dan in de brede controlegroep: bij opleiding 3 gaat dit ook om een significant verschil. Bij de overige vijf opleidingen is het aandeel switchers/uitvallers tezamen groter in de RvdR-opleidingen, maar alleen significant bij opleiding 1, 2 en 8.

Figuur 1 Opleidingssituatie na 1 jaar van mbo-instromers (2020-2024): opleiding specifiek (%)



Bron: DUO

Figuur 2 Opleidingssituatie na 1 jaar van mbo-instromers (2020-2024): opleiding specifiek (%)



Bron: DUO

6 Samenvatting, conclusies en beschouwing

6.1 Samenvatting van de onderzoeksresultaten

Binnen het experiment Ruimte voor de regio kunnen mbo-instellingen geregionaliseerde kwalificaties ontwikkelen, bestaande uit een landelijk deel van ten minste 60% van de studielast van de gehele opleiding, een regionaal deel van maximaal 25% en een (regionaal) keuzedeel van 15% van de studielast van de gehele opleiding. Er zijn in totaal twaalf kwalificaties vastgesteld, op grond waarvan een landelijk deel kon worden ontwikkeld in het kader van het experiment. Het experiment liep van 1 augustus 2021 tot uiterlijk 31 juli 2026.
Met het experiment hebben mbo-instellingen ruimte gekregen voor regionale invulling in de vorm van kwalificaties waarvan het regionale deel in overleg met het (regionale) bedrijfsleven werd ontwikkeld (vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten). Een landelijk deel moest door ten minste twee mbo-instellingen gezamenlijk worden ontwikkeld, in samenspraak met het bedrijfsleven. Het primaire doel van het experiment was om de gewenste ruimte te creëren en de responsiviteit van de kwalificatiestructuur te vergroten. Door het onderwijs nadrukkelijker regionaal te kunnen invullen, beoogde het experiment mbo-instellingen beter in staat te stellen om in te spelen op wensen vanuit de regionale arbeidsmarkt (doelstelling 1). Naast het versterken van de aansluiting tussen het onderwijs en de (regionale) arbeidsmarkt, beoogde het experiment het eigenaarschap van het onderwijs bij docenten en het (regionale) bedrijfsleven te vergroten (doelstelling 2), en de kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs te versterken (doelstelling 3). In het meerjarige onderzoek is geëvalueerd in hoeverre deze doelstellingen zijn behaald, in beeld gebracht hoe de totstandkoming van de kwalificaties is verlopen, en wat de ervaringen waren van betrokken deelnemers en stakeholders. Hieruit moet tot slot naar voren komen welke elementen van dit experiment goed werken in de praktijk.

Er zijn in totaal vijf landelijke delen vastgesteld. Op basis van vier daarvan zijn in totaal zeven opleidingen gestart bij vijf verschillende mbo-instellingen. Hoewel er in de aanloop van het experiment interesse was, de informatiebijeenkomsten werden goed bezocht, was de deelname aan het experiment uiteindelijk slechts zeer beperkt. Redenen voor de beperkte deelname aan het experiment Ruimte voor de regio waren, zo bleek al uit de nulmeting, zowel van interne aard als vanwege (aspecten van) het experiment zelf. Interne redenen waren onder meer onvoldoende capaciteit en fusie. Redenen die verband houden met het experiment zelf waren:

- Het beperkte aantal kwalificaties in het experiment;
- De lange aanloop van het experiment waardoor er weinig tijd was voor de aanvraag;
- De complexiteit van het experiment;
- Minder experimenteerruimte dan verwacht;
- De verhouding tussen de inzet die deelname van betrokkenen vroeg en de ervaren beperkte experimenteerruimte;
- Het experiment werd ingehaald door de vernieuwing van de reguliere kwalificaties;
- Geen garantie op voortzetting na de experimenteerfase;
- Geen behoefte, geen ervaren tekort aan ruimte binnen bestaande kwalificaties;
- Principieel andere voorkeur voor meer ruimte binnen bestaande kwalificaties;

In vergelijking werd het experiment Crossovers als een eenvoudigere regeling gezien waarbij een mbo-instelling ook kon ‘freeriden’; een mbo-instelling kon de crossover-kwalificatie gaan aanbieden zonder deze mee te ontwikkelen.

Het aantal instromers in de opleidingen binnen het experiment Ruimte voor de regio is beperkt gebleven en na 2022 droogt de instroom vrijwel op. De meeste (vijf van zeven) experimentele opleidingen zijn dan ook al opgehouden te bestaan. Analyse van de achtergrondkenmerken en studieresultaten (diplomering, uitval, switch) van studenten in de experimentele opleidingen laat geen duidelijk richting in de uitkomsten zien. Bovendien kunnen er nauwelijks valide conclusies verbonden worden aan uitkomsten bij deze kleine experimentgroep.

In het vervolg van deze paragraaf vatten we samen welke bijdrage het experiment Ruimte voor de regio heeft geleverd aan de drie beoogde doelstellingen van het experiment.

Doelstelling 1: Verbetering van de aansluiting van opleidingen op de regionale arbeidsmarkt

Het experiment bood mbo-instellingen de mogelijkheid om bestaande kwalificaties te vernieuwen en beter aan te laten sluiten op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Bij een deel van de opleidingen, met name de ICT-opleidingen en twee Content creator-opleidingen, bleek daadwerkelijk sprake van een duidelijke arbeidsmarktvraag. Studenten vonden relatief eenvoudig stageplaatsen en bedrijven toonden interesse. Bij andere opleidingen was dit minder succesvol, bijvoorbeeld doordat leerbedrijven de nieuwe opleiding onvoldoende herkenden of geen erkenning als leerbedrijf voor de nieuwe opleiding wilden aanvragen. In de zorg werd het experiment ingehaald door de herziening van de reguliere kwalificatie. Ook sloot de nieuwe functie-inhoud behorende bij de geregionaliseerd kwalificatie onvoldoende aan op het functiehuis dat de zorgorganisaties hanteren.

Hoewel de aanleiding vaak regionaal was, bleek in de praktijk dat de gesignaleerde ontwikkelingen ook in andere regio's speelden. Dit blijkt onder meer uit de samenwerking tussen mbo-instellingen bij de ontwikkeling van de regionale delen. Daarmee blijkt het experiment meer te hebben ingespeeld op bredere landelijke ontwikkelingen dan op uitsluitend regionale behoeften.
De geboden ruimte binnen het experiment werd door sommige deelnemers als te beperkt ervaren om echt los te komen van de bronkwalificatie en te kunnen vernieuwen. Niettemin zijn alle deelnemers erin geslaagd om aan de hand van de kwalificaties invulling te geven aan de opleidingen en heeft het experiment in sommige gevallen ook bijgedragen aan een ander perspectief op de opleiding of inzet van een ander onderwijsconcept (zie volgende alinea’s).

Doelstelling 2: Vergroting van het eigenaarschap van docenten en werkgevers met betrekking tot de inhoud van het onderwijs

Het experiment beoogde de betrokkenheid van werkgevers bij de ontwikkeling van nieuwe kwalificaties en opleidingen te stimuleren. De betrokkenheid van werkgevers was ook een formele eis. Bij sommige opleidingen leidde dit tot intensievere samenwerking en een sterkere verbinding tussen onderwijs en beroepspraktijk. In andere gevallen veranderde de samenwerking nauwelijks, omdat deze al goed was georganiseerd. Door de kleinschaligheid van het experiment en de variatie in de situaties van de opleidingen is niet vast te stellen dat het structureel heeft geleid tot meer betrokkenheid van werkgevers.

Ook voor docenten zijn de resultaten wisselend. Het was niet direct uit de regeling af te leiden hoe het experiment het eigenaarschap van docenten zou vergroten. De mate waarin zij betrokken

waren bij de ontwikkeling verschilde sterk per opleiding. Waar docenten actief deelnamen aan de ontwikkeling van lesmateriaal of nieuwe onderwijsconcepten, werd een groter gevoel van eigenaarschap ervaren. Bij andere opleidingen waren hiervoor weinig aanwijzingen. Wel heeft het experiment bij verschillende opleidingen geleid tot een groter bewustzijn van de arbeidsmarkt, het belang van samenwerking met werkgevers en is het proces aangegrepen om meer praktijkgestuurd te werken.

Verder werd de verplichte samenwerking tussen mbo-instellingen overwegend positief beoordeeld door de samenwerkende partners. Deze samenwerking werd als leerzaam en inspirerend ervaren en droeg in sommige gevallen bij aan de betrokkenheid van docenten. Na de ontwikkelfase gingen instellingen echter veelal weer hun eigen weg, onder meer door corona, personeelswisselingen en verschillen in curriculumkeuzes.

Versterking van de kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs

Het experiment heeft vooral bijgedragen aan de innovatiekracht van het onderwijs door de stimulerende werking die uitging van de betrokkenheid van het werkveld. Bij de opleidingen waar voorheen de verbinding met het werkveld niet sterk was, heeft het de wensen van het werkveld duidelijker gemaakt, de dynamiek gestimuleerd en een positieve invloed gehad op de betrokkenheid van docenten.

Uiteindelijk is het experiment voor de deelnemers vooral een manier geweest om herziening van enkele kwalificaties te kunnen versnellen. De evaluatie heeft ook de beperkingen van het experiment zichtbaar gemaakt. De tijdelijke status van de geregionaliseerde kwalificaties leidde bij enkele opleidingen tot teleurstelling en frustratie, mede doordat de communicatie hierover als onvoldoende duidelijk werd ervaren. Sommige deelnemers voelden zich bovendien onvoldoende betrokken bij besluitvorming over het vervolg van de kwalificaties. De teneur bij deze deelnemers is dat ze niet weer een dergelijke inspanning zouden doen voor een opleiding die maar tijdelijk kan bestaan. Desondanks zijn de opgedane ervaringen niet overal verloren gegaan: bij verschillende opleidingen zijn ontwikkelde onderwijsmaterialen en inzichten verwerkt in herziene reguliere kwalificaties, waardoor de opbrengsten van het experiment deels duurzaam zijn geborgd.

6.2 Conclusies en beschouwing

In deze slotparagraaf trekken we conclusies op basis van de onderzoeksresultaten en een aantal afsluitende interviews met vertegenwoordigers van SBB, de MBO Raad, VNO-NCW en enkele mbo-instellingen. In deze interviews is teruggeblikt op het experiment Ruimte voor de regio en is gereflecteerd op het bredere thema van responsiviteit van de kwalificatiestructuur. We sluiten de paragraaf af met enkele geleerde lessen.

De herziening van de kwalificatiestructuur die is ingegaan op 1 augustus 2016 had ten doel de kwaliteit van mbo-opleidingen te verhogen en de aansluiting op de – regionale – arbeidsmarkt te vergroten, te bereiken door (a) minder kwalificaties en kwalificatiedossiers met minder overlap en meer samenhang en (b) een betere opbouw van de kwalificatiedossiers met een heldere en meer transparante beschrijving. Nieuw in de herziene kwalificatiestructuur waren de keuzedelen die mbo-instellingen de mogelijkheid moesten geven om sneller in te spelen op de ontwikkelingen en innovaties in het bedrijfsleven en op de wensen van studenten en vervolgonderwijs.

De toenmalige minister van OCW constateerde destijds ook dat er aanvullende maatregelen voor het mbo nodig waren om de genoemde doelen te bereiken. Het experiment Ruimte voor de regio, het experiment cross-over kwalificaties, de invoering van de keuzedelen en van de mbo-certificaten kunnen beschouwd worden als complementaire maatregelen met elk een eigen focus maar met gedeelde doelstellingen, in het vergroten van de flexibiliteit en responsiviteit van de kwalificatiestructuur, het versterken van het eigenaarschap bij mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven en het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de (regionale) arbeidsmarkt.

Behoefte aan ruimte en snelheid

Het experiment is vooral ingezet om de bestaande kwalificaties versneld te kunnen herzien, op basis van ontwikkelingen die weliswaar in de regio werden waargenomen maar een landelijk karakter hadden. Het regionale was niet de kern, maar het tempo van en ruimte voor vernieuwing. Terugblikkend wordt de vraag gesteld voor welk probleem dit experiment dan precies een oplossing was. Deels was een antwoord op de behoefte aan snelheid en ruimte al te vinden op twee andere manieren. Ten eerste bieden de keuzedelen ruimte om een specifieke (regionale) inkleuring aan een kwalificatie te geven. Bovendien hebben de keuzedelen in die zin ook een signaleringsfunctie: nieuwe keuzedelen laten zien waar (regionale) ontwikkelingen zich voordoen die mbo-instellingen een plek willen geven in hun opleidingen. Ten tweede kan meer ruimte gezocht worden in de beschrijving van bestaande kwalificatiedossiers en kwalificaties. Kwalificaties die ruim beschreven zijn, geven mbo-instellingen ruimte om zelf meer inkleuring te geven aan de opleiding. Een eenvoudig voorbeeld is een ICT-kwalificatie waarin over programmeren wordt gesproken maar niet wordt vastgelegd welke programmeertaal het betreft. Of een kwalificatie in de installatietechniek waarin ruimte is voor invulling met meerdere typen (duurzame) installatietechnieken. Voor beide voorbeelden geldt dat ontwikkelingen in de branche snel gaan en een ruimere beschrijving meer flexibiliteit biedt om de invulling van het curriculum te variëren en actualiseren. Voor een deel van de kwalificaties lijkt dit al te gelden, kwam uit het onderzoek naar voren. Maar bij het actualiseren wordt nog niet altijd voor deze weg gekozen. Bovendien wordt de bestaande ruimte niet altijd gezien of benut, bijvoorbeeld omdat de opleiding gebruik maakt van bepaalde examens die sturend zijn in de inhoud van de opleiding.

Het experiment had op individueel niveau voor sommige docenten een meerwaarde; het gaf motivatie, betrokkenheid en aanknopingspunten voor vernieuwingen in het onderwijs. Op deze manier kunnen projecten als deze bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van docenten. Bijvangst was tevens, zo werd door SBB ervaren, het toegenomen besef bij de betrokken mbo-instellingen en werkgevers van de complexiteit van het ontwikkelen van een kwalificatie. En dat er binnen sommige kwalificaties al best veel mogelijk is, zoals hierboven beschreven.

Beperkingen van het experiment

In het rapport is ingegaan op de redenen voor de beperkte deelname aan het experiment. Samen met de ervaringen van de mbo-instellingen die wel hebben deelgenomen komen er drie hoofdpunten uit waarop het experiment niet goed werkte. Het experiment voegde te weinig experimenteerruimte toe ten opzichte van de ruimte die er al binnen kwalificaties was, waardoor de toegevoegde waarde van de inspanning te klein was. De kwalificaties zouden te weinig onderscheidend worden waardoor het risico op de loer lag dat de experimentele kwalificaties instromers bij de bestaande opleidingen zou wegtrekken (‘kannibalisering’).

Daarnaast was de benodigde inzet te groot in verhouding tot de tijdelijkheid van het experiment. Anders gezegd: deelname aan het experiment kon eigenlijk niet uit voor slechts tijdelijke opleidingen. Er was hoop en verwachting bij deelnemers dat ze de ontwikkelingen in het reguliere dossier konden meenemen maar dit heeft niet altijd zo uitgepakt. Dit heeft tot teleurstelling en frustratie geleid en de constatering dat ze niet nogmaals zouden investeren in een experiment met vergelijkbare voorwaarden. Nog fundamenteler is de kritiek op het experiment dat het weliswaar op onderdelen wel heeft bijgedragen aan de doelstellingen maar dat de werkwijze van het experiment niet opschaalbaar is. Het werkte juist vanwege de kleinschaligheid, met betrokkenheid van slechts enkele mbo-instellingen en werkgevers. Dat droeg bij aan meer eigenaarschap van docenten en werkgevers. Voor landelijke herzieningen lijkt deze kleinschalige werkwijze niet mogelijk.

Responsiviteit van het mbo vergroten

De experimentele kwalificaties speelden inderdaad in op een vraag die in het werkveld werd ervaren. In die zin droeg het experiment bij aan het vergroten van de responsiviteit van het mbo. Hoewel niet overal de vraag werd verzilverd in instroom en stageplaatsen. Echter, de tendens in de gesprekken in deze laatste meting was dat dit experiment toch niet de manier was voor het mbo om de banden tussen werkgevers en mbo te versterken. Er zijn daarvoor al allerlei mogelijkheden, die ook steeds meer worden benut, zo werd gesteld. Het experiment was geen noodzakelijke toevoeging. Ook werd de meer fundamentele vraag gesteld of dit een wenselijke aanpak was voor het beoogde doel. De kwalificatiestructuur is het fundament van het onderwijs en de vraag is of je dit fundament wil inzetten als *middel* om de samenwerking met werkgevers te versterken. Het mbo werkt al met adviesraden, bedrijfsopdrachten, bedrijfsbezoeken et cetera. Ook werd vanuit werkgevers en mbo-instellingen gesteld dat deze aanpak, via een opleiding, te kleinschalig was om dit doel te bereiken. Er zijn onder meer RIF-subsidies, regionale human capital agenda's, techniekhubs en centres for teachning and learning waarin op grotere schaal, schooloverstijgend de samenwerking tussen onderwijs en werkgevers wordt versterkt. In sommige regio's zit de branche al periodiek met de mbo-instellingen uit de regio om de tafel.

Voor een responsief stelsel is het van belang dat ontwikkelingen in de arbeidsmarkt tijdig worden gesignaleerd om tijdig met het onderwijs hierop te kunnen reageren. De signaalfunctie van de keuzedelen werd al eerder genoemd en het experiment heeft op kleine schaal ook als zodanig gewerkt. Het heeft via de regionale insteek signalen over ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt opgevangen (die ook landelijk relevant bleken). Echter, er was bij sommige deelnemers aan het experiment ook teleurstelling over de arbeidsmarktkennis van de betrokken sectorkamers. Deze kennis kwam kennelijk ook onvoldoende vanuit de marktsegmenten de sectorkamer in. Het blijft lastig om directe betrokkenheid te organiseren vanuit branches met veel kleine werkgevers in het MKB, maar de vertegenwoordigers in de marktsegmenten zouden wel bekend moeten zijn met de ontwikkelingen in deze branches. In een vorm van een doorlopende dialoog tussen onderwijs en werkgevers, over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, keuzedelen, examinering, stages et cetera, zouden signalen sneller opgepakt moeten worden.

Geleerde lessen

- Opschaalbaarheid en duurzame borging: De aanpak van het experiment Ruimte voor de regio, waarbij meer eigenaarschap bij de mbo-instellingen kwam te liggen werkte in principe. Het lukte om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te verwerken in nieuwe kwalificaties, nieuwe curricula voor de opleidingen te ontwikkelen en voor betrokken docenten was het gezamenlijk ontwikkelen vaak een motiverende ervaring. Maar de tijdelijkheid van de kwalificaties, het gebrek aan

opvolging en ervaren onduidelijkheid herover leidde uiteindelijk ook tot veel frustratie. Bij eventuele nieuwe experimenten met kwalificaties is het belangrijk om vooraf goed na te denken hoe ontwikkelingen *duurzaam geborgd* kunnen worden. Nog fundamenteler is de noodzaak om vooraf goed na te denken over de opschaalbaarheid van de aanpak die in de experimenten worden uitgetest. De aanpak van Ruimte voor regio lijkt niet opschaalbaar voor het reguliere systeem van onderhoud van kwalificaties. Dan levert een dergelijk experiment weinig inzichten op die toepasbaar zijn om de responsiviteit binnen het huidige systeem te vergroten.

- Doorlopend gesprek over aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: Het experiment liet zien dat er bij een aantal dossiers signalen waren over ontwikkelingen in de arbeidsmarkt die (nog) niet bij SBB terecht waren gekomen. Mogelijke verbeteringen in de signalering kunnen gezocht worden in meer expertise en samenwerking in de sectorkamers en marktsegmenten. Daarnaast kan nagedacht worden over andere manieren om meer een doorlopend gesprek tussen onderwijs en arbeidsmarkt te faciliteren, over arbeidsmarktontwikkelingen, keuzedelen, examinering et cetera, dat minder afhankelijk is van momenten van onderhoud van kwalificaties.

- Ruimte nemen en toevoegen: Een bredere, meer open beschrijving van de kwalificaties, die gebaseerd is op de basis beroepsvaardigheden en de basiswaarden van het beroep en minder op de context waarin deze worden uitgevoerd, geeft de mbo-instellingen meer ruimte binnen de huidige kwalificatiestructuur om curricula te vernieuwen en contextspecifiek te maken. Hierbij moet dan wel het gesprek gevoerd worden over hoe deze specifieke invulling zichtbaar wordt gemaakt voor werkgevers. Voor mbo-instellingen is het belangrijk dat in de analyse voor vernieuwing van een curriculum duidelijk wordt waar beperkingen liggen (in de kwalificatie, in methoden, in examinering) zodat duidelijk wordt waar ze ruimte kunnen nemen.

Bijlage

Tabel B. 1 Instroomontwikkeling naar opleidingsgroep (2020-2025)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Ruimte voor de regio							
Opleiding 1: Firda/ROC Friesland College BBL Maatschappelijk verzorgende IG-plus	3	71	1	0	0	0	75
Opleiding 2: Firda/ROC Friesland College BOLVT Maatschappelijk verzorgende IG-plus	24	42	0	0	0	0	66
Opleiding 3: Firda/ROC Friesland College BOLVT Content creator	8	18	5	0	0	0	31
Opleiding 4: Noorderpoort BOLVT Content creator	15	24	18	0	0	0	57
Opleiding 5: Noorderpoort BOLVT Cloud and infrastructure technician	0	0	2	5	5	5	17
Opleiding 6: ROC Tilburg BOLVT Content creator	0	20	13	0	0	0	33
Opleiding 7: ROC van Amsterdam BOLVT Cloud and infrastructure technician	0	0	11	2	0	0	13
Opleiding 8: ROC van Twente BBL Eerste monteur duurzame installaties	5	7	10	7	1	0	30
Directe controlegroep							
Opleidingsgroep 1	76	36	0	0	0	0	76
Opleidingsgroep 2	18	3	1	0	0	0	18
Opleidingsgroep 3	22	16	2	0	0	0	22
Opleidingsgroep 4	26	23	2	0	0	0	26
Opleidingsgroep 5	72	61	51	47	52	3	72
Opleidingsgroep 6	11	0	0	0	0	0	11
Opleidingsgroep 7	122	218	194	197	166	78	122
Opleidingsgroep 8	28	35	14	1	1	0	28

Vervolg Tabel B.1

Brede controlegroep	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Opleidingsgroep 1	3.416	588	67	21	6	0	4.098
Opleidingsgroep 2	1.111	217	17	1	0	0	1.346
Opleidingsgroep 3	48	0	0	0	0	0	48
Opleidingsgroep 4	738	734	48	6	5	0	1.531
Opleidingsgroep 5	277	246	259	196	130	5	1.113
Opleidingsgroep 6	400	333	313	22	3	2	1.073
Opleidingsgroep 7	1.922	2.185	2.083	1.763	1.785	414	10.152
Opleidingsgroep 8	550	597	324	134	56	12	1.673

Bron: DUO.

Tabel B. 2 Achtergrondkenmerken mbo instromers (2020-2024)

	Populatie		Ruimte voor de regio		Directe controlegroep		Brede controlegroep	
	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Aantal	100%	912.268	100%	317	100%	1.495	100%	20.601
Geslacht								
Man	52%	471.776	41%	129	84%	1.260	68%	14.007
Vrouw	48%	440.482	59%	188	16%	235	32%	6.594
Leeftijd								
t/m 16 jaar	27%	244.641	25%	80	25%	367	23%	4.712
t/m 18 jaar	32%	289.025	22%	71	30%	446	26%	5.407
t/m 23 jaar	24%	216.385	23%	73	34%	511	29%	5.954
t/m 27 jaar	6%	50.292	7%	22	4%	65	6%	1.322
27+ jaar	12%	111.925	22%	71	7%	106	16%	3.206
Migratie-achtergrond								
Geen migratie-achtergrond	67%	61.1792	82%	260	46%	690	65%	13.331
W. migratieach-tergrond	7%	60.689	5%	15	6%	96	7%	1.467
NW. Migratie-achtergrond	26%	239.314	13%	41	47%	708	28%	5.800
Migratieachter-grond onbekend	0%	473	0%	1	0%	1	0%	3

Vervolg Tabel B.2

VO-vooropleiding	Populatie		Ruimte voor de regio		Directe controlegroep		Brede controlegroep	
Geen diploma, < vmbo	14%	131.861	11%	34	11%	171	9%	1.945
Praktijkonder-wiis	5%	45.964	2%	7	3%	38	2%	467
Vmbo-bb	16%	145.261	10%	32	13%	199	15%	3.005
Vmbo-kb	20%	181.830	30%	96	23%	340	21%	4.423
Vmbo-gl	4%	37.843	5%	16	2%	32	4%	808
Vmbo-tl	26%	232.846	24%	75	36%	544	32%	6.583
Havo/vwo	5%	41.568	6%	18	4%	53	4%	775
Onbekend	10%	94.888	12%	39	8%	118	13%	2.595
APCG								
Niet woonachtig in APCG	75%	688.651	88%	278	59%	875	73%	15.001
Woonachtig in APCG	25%	223.617	12%	39	41%	620	27%	5.600

Bron: DUO.

Tabel B. 3 Opleidingssituatie na 1 jaar van mbo-instromers (2020-2024)

	Populatie		Ruimte voor de regio		Directe controle-groep		Brede controle-groep	
	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Diploma voor de opleiding behaald	28%	259.936	3%	11	16%	244	21%	4.422
Ingeschreven voor dezelfde opleiding[1]	38%	342.712	32%	103	42%	626	34%	7.103
Diploma voor de opleiding behaald in jaar 2	10%	89.549	20%	62	14%	215	19%	4.013
Ingeschreven voor dezelfde opleiding[2], ondertussen een mbo-diploma voor een andere opleiding behaald	2%	15.904	13%	41	2%	28	3%	551
Gewisseld van opleiding/uit het mbo, ondertussen een mbo-diploma voor een andere opleiding behaald	2%	19.568	2%	6	0%	5	1%	258
SWITCH: gewisseld van opleiding zonder ondertussen een mbo-diploma te hebben behaald	10%	86.972	17%	54	16%	235	11%	2.257
UITVAL: uit mbo (geen inschrijving), zonder een mbo-diploma te hebben behaald	11%	97.627	13%	40	9%	142	10%	1.997

Bron: DUO

© KBA Nijmegen