

Monitor Werkagenda Mbo & Stagepact 2023-2027, Voortgangsrapportage 2026

Prioriteit 3 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

dialogic
innovatie • interactie

Oberon
onderzoek | advies

Inhoudsopgave

1 Inleiding 3
1.1 Achtergrond: Werkagenda en Monitor Werkagenda 3
1.2 Doel en onderzoeksvragen 4
1.3 Onderzoeksverantwoording 5
1.4 Toelichting en leeswijzer 6

2 De beheersing van Nederlands en rekenen 10
2.1 Financiële besteding 11
2.2 Inzet en voortgang maatregelen Nederlands en rekenen 11
2.3 Beheersing Nederlands 15
2.4 Beheersing rekenen 24
2.5 Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen 27
2.6 Tevredenheid werkgevers 32
2.7 Samenhang ontwikkeling met inzet middelen en maatregelen 32
2.8 Reflectie 33

3 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs 35
3.1 Financiële besteding 35
3.2 Inzet en voortgang maatregelen 36
3.3 Ontwikkeling tevredenheid studenten 38
3.4 Samenhang ontwikkeling tevredenheid studenten en inzet 41
3.5 Reflectie 41

4 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo 42
4.1 Financiële besteding 43
4.2 Inzet en voortgang maatregelen 43
4.3 Ontwikkeling indicatoren 47
4.4 Samenhang inzet en ontwikkeling indicatoren 56
4.5 Reflectie [korte conclusie over voortgang, positieve ontwikkelingen, aandachtspunten] 57

5 Onderzoek en innovatie 58
5.1 Financiële besteding 59
5.2 Inzet en voortgang maatregelen 60
5.3 Ontwikkeling aantal practoraten 64
5.4 Samenhang inzet en ontwikkeling aantal practoraten 68
5.5 Reflectie 69

6 Samenvatting en conclusies 70
6.1 Financiële inzet 70
6.2 Maatregelen 72
6.3 Resultaten - ontwikkeling indicatoren 73
6.4 Aandachtspunten voor de toekomst 75

1 Inleiding

1.1 Achtergrond: Werkagenda en Monitor Werkagenda

In de Werkagenda mbo 2023-2027 'Samen werken aan Talent' hebben het ministerie van OCW, de MBO Raad en landelijke partners JOB, BVMBO, NRTO, VNO-NCW, VNG en SBB in 2023 de belangrijkste ambities voor het mbo voor de komende jaren bepaald. Ook hebben ze afspraken gemaakt over de investeringen voor kwaliteitsversterking van het mbo voor de komende periode en ieders inzet en bijdragen aan de realisatie van die ambities.

Alle publiek bekostigde mbo-instellingen hebben vervolgens samen met hun interne en externe partners een eigen Kwaliteitsagenda opgesteld, waarin ze hun inzet op de doelstellingen en maatregelen per prioriteit van de Werkagenda omschrijven. De Werkagenda kent drie prioriteiten:

1. Het bevorderen van kansengelijkheid.
2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Dit deelonderzoek monitort vanaf 2024 tot en met 2027 de voortgang en resultaten op prioriteit 3. Deze prioriteit kent vier doelstellingen, die elk zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren. Elke doelstelling komt in een hoofdstuk van deze rapportage aan bod:

1. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt. (Hoofdstuk 2)
2. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. (Hoofdstuk 3)
3. 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. (Hoofdstuk 4)
4. We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. (Hoofdstuk 5)

In juli 2026 heeft de minister van OCW aangekondigd de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 te verlengen tot en met 2028. Instellingen krijgen hiermee een jaar langer de tijd om te werken aan de doelen van de Werkagenda mbo en het Stagepact. Na 2028 zullen de Kwaliteitsafspraken verdergaan als 'opgavegerichte middelen' voor een beperkt aantal doelen. Door de regeling te verlengen wil de minister van OCW aansluiten bij de herziening van de bekostiging mbo, die ook in 2029 ingaat. Meer specifiek heeft de minister van OCW besloten om gericht te blijven sturen op het carrièreperspectief voor docenten in het mbo. Tot en met 2031 blijft het bedrag van €142 miljoen per jaar als opgavegerichte middelen beschikbaar voor dit doel.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, indicatoren en bronnen voor die indicatoren. Het primaire doel van de monitor is het gesprek tussen alle betrokken partijen op landelijk niveau mogelijk te maken over wat werkt en wat beter kan. Daartoe stellen we jaarlijks een rapportage op om de voortgang op het bereiken van de doelstellingen en indicatoren te volgen aan de hand van de centrale vraag:

In hoeverre is de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en innovatie in het mbo verbeterd en in hoeverre is het aannemelijk dat de inspanningen van de diverse partners van de Werkagenda hieraan hebben bijgedragen en – zo mogelijk – in welke mate?

Voor de zomer van 2024 kwam het **startrapport 2024** uit[1]. Dit bevatte een beschrijving van de doelstellingen, de ontwikkeling op de bijbehorende indicatoren *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda en een duiding daarvan in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen op dit terrein. In de zomer van 2024 zijn alle definitieve en goedgekeurde kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen beschikbaar gekomen. Het **jaarrapport 2024**[2] bevatte een analyse van de plannen zoals die in de kwaliteitsagenda's zijn beschreven. In de **voortgangsrapportage 2025**[3] beschreven we vorig jaar voor het eerst de ontwikkeling op de indicatoren in samenhang met de voortgang van de inzet zoals door de instellingen zelf gerapporteerd.

Naast deze landelijke rapportages ontvingen de instellingen in 2024 en in 2025 in het voorjaar een individuele instellingsrapportage die inzicht gaf in hun positie op de afgesproken indicatoren ten opzichte van de landelijke trend en ten opzichte van verschillende benchmarkgroepen. Vanaf dit jaar is daarvoor een online benchmarktool ontwikkeld, overkoepelend over de drie deelonderzoeken. Deze tool is toegankelijk voor de instellingen en biedt eveneens de mogelijkheid om de eigen resultaten van de instelling af te zetten tegenover verschillende benchmarkgroepen.

Voor u ligt nu de **voortgangsrapportage 2026**. Daarin geven we wederom een beeld van de voortgang op inzet en resultaten van dit deel – prioriteit drie - van de Werkagenda mbo, aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- Lopen de instellingen en hun partners op schema in de voortgang op de doelstellingen en acties of lopen ze achter of voor? Zijn hier verschillen tussen instellingen en tussen doelstellingen en welke verklaringen geven instellingen hiervoor?
- Verschillen instellingen in hun voortgang en in hun onderbouwing en wat is een mogelijke verklaring of duiding hiervoor?
- In hoeverre hebben de genomen maatregelen volgens de mbo-instellingen effect op de doelstellingen van prioriteit 3?
- Zijn er gaandeweg aanpassingen gedaan aan de plannen wat betreft maatregelen of doelstellingen? Op basis van welke onderbouwing gebeurt dit?
- Welke ontwikkelingen zijn er op de indicatoren voor de prioriteit onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie ten opzichte van het startrapport?

---

1 Oberon & Dialogic (2024) Monitor Werkagenda mbo prioriteit 3: de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, Startrapportage voorjaar 2024

2 Oberon & Dialogic (2024) Plananalyse kwaliteitsagenda's mbo, Monitor Werkagenda mbo prioriteit 3: onderwijs, onderzoek en innovatie Jaarrapport 2024

3 Oberon & Dialogic (2025) Prioriteit 3 Werkagenda mbo: Onderwijs en innovatie, Voortgangsrapportage 2025

- In hoeverre valt dat te verklaren doordat instellingen minder of niet inzetten op een maatregel? Welke andere verklarende factoren zijn er op basis van kwantitatieve analyse en kwalitatieve input vanuit de instellingen en betrokken stakeholders?

1.3 Onderzoeksverantwoording

Deze onderzoeksvragen beantwoorden we aan de hand van drie bronnen. Ten eerste hebben we een analyse uitgevoerd op de nieuw beschikbare dataleveringen over de verschillende indicatoren. Ten tweede analyseren we de verantwoordingsinformatie die instellingen aan DUO hebben opgeleverd via de zogenaamde e-file in juli 2026. Ten derde hebben we een inhoudelijk analyse gedaan op de informatie uit de jaarverslagen van de mbo-instellingen over 2025. In de analyse voor dit rapport hebben we deze bronnen inhoudelijk gecombineerd.

Analyse data indicatoren
In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, bijbehorende indicatoren en beschikbare bronnen. Daarbij is afgesproken zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande databronnen zoals registratiegegevens en surveygegevens. In dit deelonderzoek richten we ons op de indicatoren uit onderstaande tabel. In de eerste helft van 2026 zijn voor de meeste indicatoren hieronder datasets uit nieuwe metingen beschikbaar gekomen. Deze hebben we geanalyseerd en geaggregeerd op zowel instelling- als landelijk niveau. Voor de schuingedrukte indicatoren zijn dit jaar geen nieuwe data beschikbaar, deze komen volgend jaar weer aan bod en blijven in dit rapport buiten beschouwing.

Tabel 1.1 Overzicht van doelstellingen en indicatoren

Doelstelling	Indicator	Bron	Meest recente jaar
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten + versterken kwaliteit docenten Nederland en rekenen	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL (CE en IE)	DUO	Schooljaar 2024-2025
	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)	DUO	Schooljaar 2024-2025
	Percentage studenten positief over lessen NL	JOB	2026
	Percentage studenten positief over lessen rekenen	JOB	2026
	Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers	*SBB*	*2024*
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschaps-onderwijs	Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	JOB	2026
3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo	*Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden*	*MTO*	*2024*
	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	*MTO*	*2024*
	Inschaling onderwijspersoneel	DUO	1 oktober 2025
	Percentage onderwijspersoneel (met dienstverband 0-2 jaar) dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	*MTO*	*2024*

	Percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt	DUO	1 oktober 2025
3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken	Aantal practoraten, lopend en in oprichting en % mbo-instellingen dat één of meerdere practoraten heeft	www.practoraten.nl	1 mei 2026

E-file - verantwoordingsinformatie
Alle mbo-instellingen hebben tussen eind mei en begin juli 2026 in een vooringevuld e-formulier verantwoording afgelegd aan het ministerie van OCW over de bestedingen van de Werkagenda middelen, de voortgang en eventuele aanpassingen van de maatregelen en de resultaten die zijn behaald. Dit was een van de eisen vanuit de onderliggende regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Het formulier bestond uit een aantal onderdelen:

1. *Monitoring financiële voortgang (uitgaven) en mogelijke wijzigingen van inzet op doelstellingen*. Hier konden instellingen aangeven hoeveel middelen ze in 2025 hebben uitgegeven op elk van de door hen gekozen doelstellingen van de Werkagenda in relatie tot de begrote uitgaven.
2. *Voortgang op de activiteiten.* Per doelstelling is vervolgens gevraagd welke activiteiten zijn uitgevoerd, welke daarvan het meest effectief zijn en was er mogelijkheid om de activiteiten toe te lichten.
3. *Voortgang op de indicatoren en ambities*. Per indicator is vervolgens gevraagd of de instelling op schema ligt en hoe de instelling de eigen ontwikkeling in het licht van de eigen ambitie beoordeelt en verklaart.

Instellingen konden daarnaast correcties op de vooraf ingevulde recente en streefwaarden doorgeven of ontbrekende waarden aanvullen. In de analyse zijn enkel de correcties en aanvullingen op de streefwaarden meegenomen die voldeden aan de beslisregels die zijn opgesteld door het ministerie van OCW[4].

Jaarverslagen
Ten derde hebben we een inhoudelijk analyse gedaan op de informatie uit de jaarverslagen van de mbo-instellingen over 2025 die in juli 2026 beschikbaar zijn gekomen. De volledige jaarverslagen zijn medio juli 2026 door het synthesebureau gescand op voortgangsinformatie over de uitvoering en resultaten van de Werkagenda en kwaliteitsagenda's. Deze informatie hebben we in combinatie met de kwalitatieve voortgangsinformatie uit de e-files gebruikt om de het verhaal achter de cijfers kwalitatief te duiden.
Bij het samenvatten en de analyse van de voorgangsinformatie uit de e-files en jaarverslagen hebben we AI-tools ingezet als ondersteuning. Daarbij bleven wij als onderzoekers eindverantwoordelijk voor de inhoudelijke analyse, interpretatie en conclusietrekking. Wij gebruiken uitsluitend AI-systemen die zijn ingericht voor zakelijk gebruik, voldoen aan de AVG en geen trainingsdata van derden opslaan.

1.4 Toelichting en leeswijzer

Toelichting begrippen

Instellingen – In deze jaarrapportage bespreken we de voortgang en resultaten van de bekostigde mbo-instellingen, omdat zij middelen ontvangen vanuit de regeling, over deze instellingen publieke data beschikbaar

[4] Nieuwe streefwaarden zijn alleen meegenomen als ze hoger dan of gelijk aan de startwaarde liggen. Aanpassingen van streefwaarden zijn meegenomen als ze een hogere ambitie uitdrukten of als ze hoger lagen dan de startwaarde.

zijn en zij verantwoordingsinformatie opleveren. Door fusies is het aantal instelling de afgelopen jaren gedaald. Omdat ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland een bestuur en één kwaliteitsagenda delen, zijn deze in de monitoring samengenomen als één instelling. Daarmee rapporteren we over 51 instellingen, tenzij anders aangegeven.

Ambities - Mbo-instellingen moesten in hun Kwaliteitsagenda's streefwaarden opnemen, per indicator uit het monitoringsplan en de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Deze plannen zijn in 2024 geanalyseerd, waarbij in een database de streefwaarden zijn opgenomen. Niet alle streefwaarden zijn geschikt voor analyses, de streefwaarden die wel geschikt waren voor verdere analyses zijn gebruikt om de ambitie van de gehele sector in 2027 te berekenen. Hiervoor zijn de streefwaarden per instelling gewogen naar de grootte van de instelling. Als instellingen in de e-file over 2024 of 2025 een ontbrekende streefwaarde hebben aangevuld of wanneer instellingen een ambitie hebben aangescherpt, hebben we deze in de analyses van dit rapport meegenomen.
Maatregelen - In de kwaliteitsagenda's hebben instellingen ook beschreven welke maatregelen zij inzetten om de doelstellingen te bereiken. Mogelijke maatregelen zijn eerder beschreven in de Werkagenda, opgenomen in de regeling en in de e-file. In de Kwaliteitsagenda's is instellingen gevraagd aan te geven of ze deze voorgestelde maatregelen toepassen met een 'pas toe/leg uit' principe. In de praktijk hadden niet alle mbo-instellingen deze tweedeling gebruikt of weergegeven in hun kwaliteitsagenda, waardoor er per maatregel ook een (beperkte) groep 'onduidelijk' was. In de e-file over 2025 is gevraagd welke maatregelen in 2025 in uitvoering waren.

Verdeling middelen - Informatie over de beoogde inzet van de financiële middelen is afkomstig uit de financiële paragrafen van de Kwaliteitsagenda's en uit de correcties en updates uit de e-file van vorig jaar. Voor de bestedingen per doelstelling is gekeken naar (1) de uitgaven in 2025 zoals opgenomen in de e-file van dit jaar, uitgedrukt als percentage van de totale geplande uitgaven voor de volledige duur van de Werkagenda en (2) de uitgaven in 2025 per doelstelling als aandeel van de geplande uitgaven *op die doelstelling* voor de volledige duur van de Werkagenda.

Toelichting indicatoren en figuren
Bij de indicatoren in deze rapportage zijn figuren opgenomen die de stand van zaken of een trend laten zien. Bij de interpretatie van de figuren zijn een aantal zaken van belang:

- Wanneer we landelijke gemiddelde waarden of streefwaarden presenteren, gaat het om **gewogen gemiddelden van alle instellingen,** gewogen naar de populatie studenten of personeel per instelling.
- Er is zowel gebruik gemaakt van **openbare data als van microdata**. Bij openbare data zijn kleine aantallen soms gemaskeerd om de herleidbaarheid van gegevens naar individuele personen tegen te gaan. Hierdoor kunnen kleine afrondingsverschillen ontstaan ten opzichte van rapportages die gebaseerd zijn op de onderliggende (micro-)data.
- We vergelijken resultaten en ontwikkelingen tussen verschillende **benchmarkgroepen**. Dit doen we doorgaans in de beschrijving van de figuren per doelstelling. Tabel 1.2 geeft weer hoeveel instellingen er in elke benchmarkgroep zitten.

Tabel 1.2 Indeling instellingen naar benchmarkgroepen

Kenmerk	Benchmarkgroepen	Aantal instellingen
Soort instelling	ROC	36
	Beroepscollege	15
Grootte	groot	16
	klein	14
	midden	21

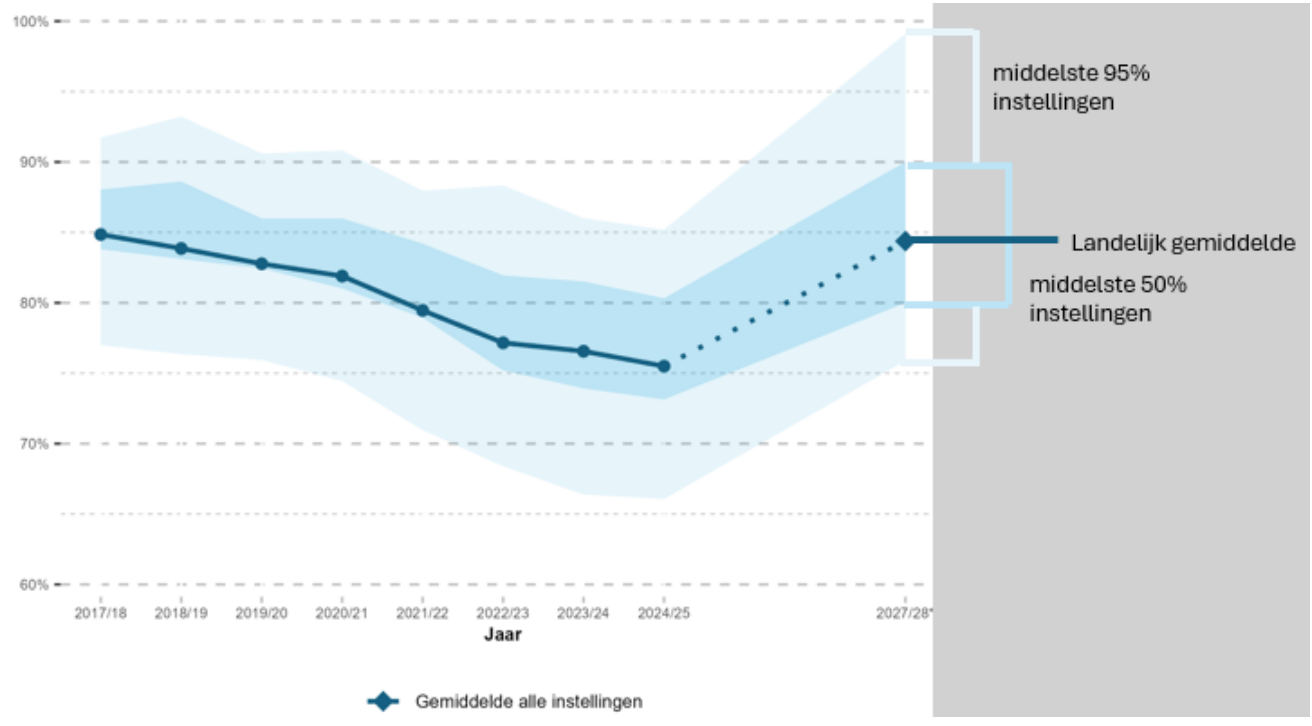
Kenmerk	Benchmarkgroepen	Aantal instellingen
Regio	**Noord**	**5**
	Oost	13
	West	24
	Zuid	9
Stedelijkheid	G4	13
	G40	29
	rest	9
Krimpregio	Ja	18
	Nee	33

Voor de meeste indicatoren presenteren we eerst de landelijke trend in een lijngrafiek. Voor deze grafieken hanteren we een vaste opzet:

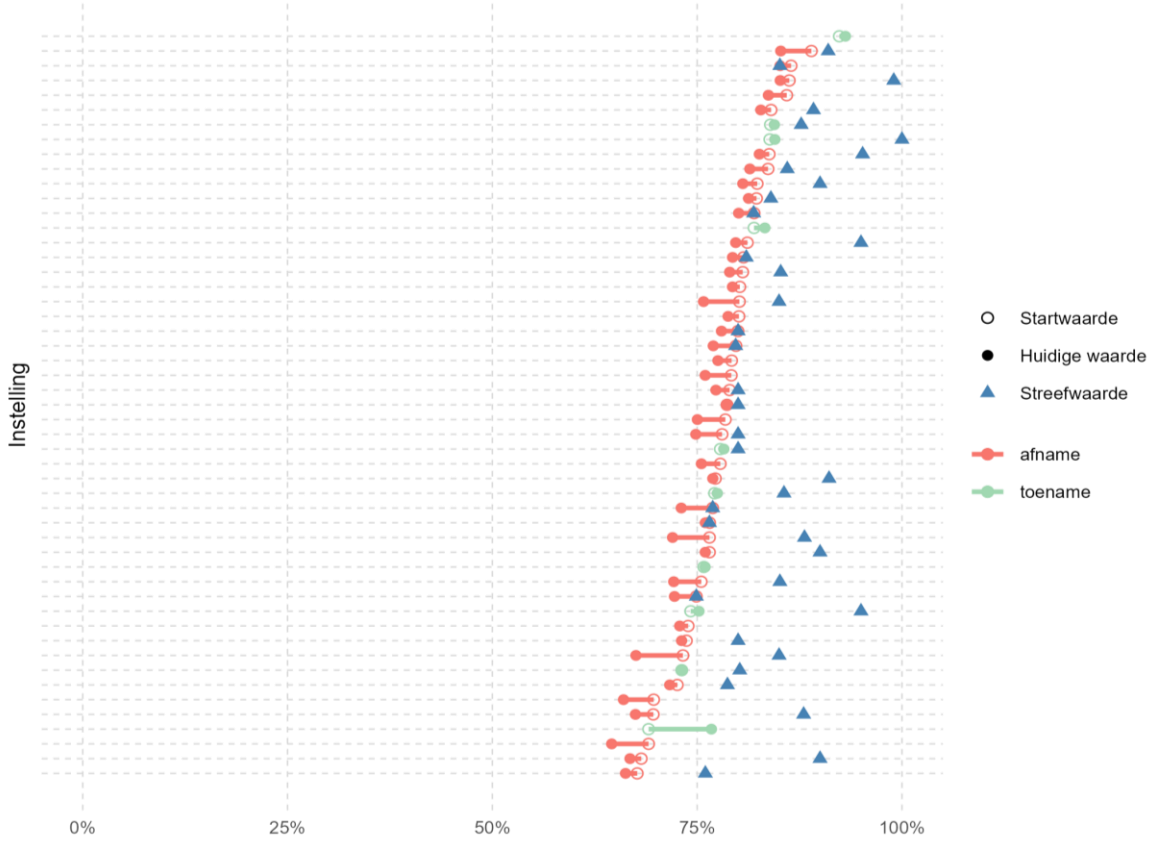
- De **donker blauwe** lijn is het **gewogen landelijke gemiddelde**.
- De **blauwe schaduwen** achter de lijnen geven de spreiding van de instellingsscores weer. De **donkere schaduw** laat zien tussen welke waarden de **middelste 50%** van instellingen zich bevinden (het 2e en 3e kwartiel). De **lichte schaduw** laat zien tussen welke waarden **95% van de instellingen** zich bevinden.
- Met een bolletje geven we het gewogen gemiddelde voor elk van de jaren dat er data zijn weer. Daarnaast is de streefwaarde voor 2027 opgenomen en met een stippellijn de benodigde ontwikkeling om daar te komen.

In Figuur 1.1 geven we een voorbeeld van een grafiek met daarin de landelijke trend. Vervolgens geven we in een volgende figuur de onderliggende ontwikkeling per instelling weer. Figuur 1.2 hieronder is daar een voorbeeld voor.

Figuur 1.1 Voorbeeld figuur landelijke trend met spreiding



Figuur 1.2 Voorbeeld figuur uitsplitsing instellingen



Deze figuren bevatten een aantal vaste elementen:

- Elk **open bolletje** geeft de startwaarde aan van een instelling voorafgaand aan de Werkagenda (voor de meeste indicatoren geldt 2022 of 2023). We sorteren de instellingen op basis van hun startwaarde.
- Het **dichte bolletje** geeft de huidige score van die instelling aan. Het gaat daarbij om de meest recente beschikbare waarde voor de indicator (zie ook Tabel 1.1). Het verschil tussen het open en het dichte bolletje laat daarmee de vooruitgang (of achteruitgang) zien tussen de startwaarde en de huidige waarde.
- Het **blauwe driehoekje** geeft de door de instelling zelf aangegeven doelstelling op die indicator aan voor het einde van de looptijd van de Werkagenda (de ambitie) in 2027. Niet alle instellingen hebben op elke indicator een streefwaarde opgenomen, dit is uitgebreid beschreven in het jaarrapport 2024. Inmiddels zijn er via de e-file wel meer aanvullingen of aanpassingen beschikbaar gekomen. Deze zijn verwerkt in de figuur, mits de aanpassing of aanvulling voldoet aan de beslisregels zoals opgesteld door het ministerie van OCW.

Leeswijzer rapportage

In elk van de volgende hoofdstukken bespreken we telkens één van de vier doelstellingen van prioriteit 3. Elk hoofdstuk start met een korte samenvatting. Daarna presenteren we en beschrijving van de inzet van middelen, daarna de inzet van en merkbare voortgang op de maatregelen. Vervolgens bespreken we voor elke indicator de ontwikkeling op sectoraal niveau en eventueel relevante verschillen tussen instellingen en tussen groepen studenten of medewerkers. Ook kijken we per doelstelling of er samenhang is tussen de inzet en voortgang op de indicatoren. In het slothoofdstuk (hoofdstuk 6) vatten we financiële inzet, de inzet van maatregelen en resultaten over de doelstellingen heen samen en sluiten we af met concluderende aandachtspunten.

2 De beheersing van Nederlands en rekenen

Samenvatting
In de Werkagenda is afgesproken de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten te verbeteren en de kwaliteit van docenten die deze vakken geven te versterken. De monitoring hiervan vindt plaats aan de hand van vijf indicatoren: het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het centraal- en instellingsexamen Nederlands, het percentage gediplomeerden met een voldoende voor rekenen, de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen, en de tevredenheid van werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van mbo'ers.
Het beeld over 2025 is gemengd. Positief is dat de tevredenheid van studenten over zowel de lessen Nederlands als rekenen licht is gestegen, naar gemiddeld 48% voor beide vakken, en dat het instellingsexamen Nederlands structureel zeer hoog scoort (rond 97%). Ook op het nieuwe rekenexamen scoren instellingen ruim boven de streefwaarde (88% tegenover gemiddeld door instellingen geformuleerde streefwaarden van 86%), al ligt dit percentage iets lager dan vorig jaar.
Het grootste aandachtspunt is het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands: dat daalt opnieuw, naar 76%, met de sterkste daling op niveau 4 (1,5 procentpunt, naar 65%). Een aanvullende analyse laat zien dat hoewel er verschillen zijn tussen groepen in leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en SES als het gaat om het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het CE Nederlands, alle groepen een dalende trend doormaken. Instellingen zetten verschillende maatregelen in, onder andere rond professionalisering, contextrijk taal- en rekenonderwijs en extra ondersteuning, maar een verband tussen deze inzet en de resultaten is nog beperkt te zien.

In de Werkagenda is het volgende afgesproken:
- We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten.
- We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.

De monitoring van het eerste doel hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:
- Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands op het centraal- en instellingsexamen;
- Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor rekenen;
- Percentage studenten positief over lessen Nederlands;
- Percentage studenten positief over lessen rekenen;
- Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers

In de monitoring kijken we of instellingen op deze indicatoren de eigen gestelde streefwaarden bereiken. Voor het landelijke beeld kijken we naar de gewogen gemiddelde streefwaardes. Voor het versterken van de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, zijn geen landelijke indicatoren afgesproken. Wel richten enkele doelen, afspraken en maatregelen zich op het versterken van de kwaliteit van docenten, met als uiteindelijk doel om het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands en rekenen te verhogen. Zo wordt ingezet op professionalisering, versterken van taalbeleid en het invoeren van specifieke eisen aan docenten basisvaardigheden.
In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de inzet van de middelen en maatregelen in 2025. Daarna kijken we naar de ontwikkeling op de beheersing van Nederlands en van Rekenen en naar het oordeel van studenten over lessen Nederlands en Rekenen. Ook kijken we naar de samenhang tussen verschillende kenmerken en de indicatoren

binnen deze doelstelling. Over de tevredenheid van werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers zijn dit jaar geen nieuwe data beschikbaar en wordt in de huidige jaarrapportage niet besproken.

2.1 Financiële besteding

In 2025 hebben alle instellingen middelen uit de Regeling Kwaliteitsagenda ingezet voor het verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen (doelstelling 3.1). In totaal gaat het om ongeveer 41 miljoen euro vanuit de Kwaliteitsmiddelen, waarnaast 15 instellingen in totaal nog 6 miljoen euro hebben ingezet uit overige middelen. De totale inzet van 47 miljoen euro op deze doelstelling in 2025 is ongeveer gelijk aan de inzet in 2024 (47,8 miljoen).

Tabel 2.1 Kerncijfers kwaliteits- en overige middelen 2025 voor doel 3.1.

Type middelen	Aantal instellingen met uitgaven	Totaalbedrag	Aandeel van begroting doelstelling (%)	Gemiddeld per instelling
Kwaliteitsmiddelen 2025	51	€ 41.015.469	22,5%	€ 804.225
Overige middelen 2025	15	€ 6.040.137	3,3%	€ 402.676

Nu twee van de vier jaar zijn verantwoord, zien we dat 66% van de instellingen 50% of meer van hun begrote budget voor de vierjarenperiode heeft ingezet, maar 14% ook nog minder dan 40%. Alle instellingen samen hebben op dit moment 51% van de begrote inzet (182,5 miljoen euro) op doelstelling 3.1 over de gehele periode van de Werkagenda ingezet.

Tabel 2.2 Verdeling besteed aandeel (t.o.v. begroting doelstelling)

Middelen besteed aan doelstelling als % van begroting	Aantal instellingen	Percentage
minder dan 40%	7	14%
40-50%	10	20%
50-60%	27	54%
60% of meer	6	12%

2.2 Inzet en voortgang maatregelen Nederlands en rekenen

Inzet maatregelen

Net als in 2024 zetten instellingen in 2025 meerdere maatregelen in. Zo zetten vrijwel alle instellingen in op extra ondersteuning van specifieke groepen, het aantrekkelijk en passend aanbieden van taal- en rekenonderwijs en professionalisering van personeel op dit terrein. Waar in 2024 driekwart van de instellingen ook nog inzette op het wegwerken van corona-achterstanden bij instromende studenten, is dat aandeel nu iets lager (55%).

Tabel 2.3 Inzet maatregelen in 2025 plus vergelijking met 2024 (bron: e-file)

Maatregel	Aantal instellingen 2025	% 2025	% 2024
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen	49	96%	96%
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	48	94%	94%

Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	47	92%	91%
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	28	55%	72%
Andere activiteit(en), namelijk	15	29%	-

Er zijn 34 instellingen die bij deze vraag een toelichting hebben gegeven op hun antwoord(en). Overkoepelend komt daarin naar voren dat instellingen werken aan resultaatgerichte monitoring en kwaliteitsborging: 18 instellingen geven aan dat ze hieraan werken, bijvoorbeeld met behulp van nulmetingen, toets- en examenanalyses, de PDCA-cyclus, voortgangsgesprekken en dashboards.

In de toelichtingen noemen instellingen verschillende voorbeelden van de genomen maatregelen:

Professionalisering van onderwijspersoneel: instellingen noemen zaken als academie-aanbod, professionaliseringsdagen, vak-conferenties, workshops, assessorentrainingen en trainingen taalbewust beroepsonderwijs. Daarnaast noemen ze de inzet van taal-/rekencoaches, -coördinatoren, kartrekkers en leernetwerken die docenten ondersteunen, beleid vertalen naar teams en bijvoorbeeld intervisie organiseren. Verder lichten vijf instellingen toe dat ze zich gericht voorbereiden op nieuwe wettelijke eisen wat betreft bevoegdheden voor Nederlands en rekenen.

Nederlands en rekenen aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aanbieden: instellingen noemen taalbewust beroepsonderwijs, integratie in projectlessen, beroepsspecifieke leereenheden en het verwerken van rekenvaardigheden in andere theorie- en praktijklessen. Ook noemen ze flexibele en gedifferentieerde leer- en examenroutes, bijvoorbeeld door te versnellen, modulaire routes aan te bieden, deelexamens aan te bieden of flexibel te examineren wanneer een student er klaar voor is.

Extra ondersteuning specifieke groepen studenten: instellingen geven aan bijles, examentraining, remedial teaching of andere vormen van kleinschalige begeleiding te bieden, daarnaast zijn er studiecentra, open werkplaatsen en taalklassen. Elf instellingen geven aan hierin maatwerk te bieden, waarbij gedifferentieerd wordt naar niveau en ondersteuningsbehoefte. Verder noemen instellingen gerichte ondersteuning voor NT2-studenten, meertaligheid en taalachterstanden.

Investeren in wegwerken corona-achterstanden: dit wordt door instellingen nauwelijks toegelicht, slechts twee instellingen noemen corona-achterstanden expliciet. Opvallend is dat geen enkele instelling een aanpak beschrijft in de toelichting van de invulling die specifiek op corona-achterstanden gericht is. Instellingen kijken inmiddels dus breder naar het inlopen van achterstanden, ook als die andere oorzaken hebben. Zo worden extra begeleiding, bijles of een studiecentrum aangeboden om achterstanden in bredere zin te verkleinen. Verder is er één instelling die een zomerschool aanbiedt voorafgaand aan de start van een opleiding.

Vijftien instellingen zetten daarnaast nog **andere activiteit(en**) in om de beheersing van Nederlands en rekenen te verbeteren. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om:

- Inrichten van nieuwe organisatiestructuren om taal- en rekenbeleid te coördineren, zoals een projectgroep of werkgroep basisvaardigheden of het aanstellen van een programmamanager basisvaardigheden;
- Actieve kwaliteitsbewaking en monitoring, bijvoorbeeld door managementrapportages voor Nederlands en rekenen, hanteren van de PDCA-cyclus, en het maken van kwalitatieve analyses van resultaten binnen opleidingen, gevolgd door verbeterplannen;
- Ontwikkelen van geïntegreerd basisvaardighedenbeleid voor Nederlands, rekenen én burgerschap en digitale geletterdheid;

- Vernieuwen van examinering door de mogelijkheden voor maatwerk en flexibiliteit te vergroten, of door een examencentrum in te richten of deel te nemen aan een portfolio-examen rekenen voor studenten met rekenproblemen;
- Inzetten op leesbevordering, door dit op te nemen in het curriculum, door voldoende boekenaanbod, leesprogramma's en leesclubs te verzorgen, door te lezen in de les en door het lidmaatschap van bibliotheken te stimuleren;
- Ontwikkelen van aanstellings- en scholingsbeleid voor taal- en rekendocenten, gericht op werving en instroom in plaats van alleen op professionalisering van zittend personeel.

Voortgang maatregelen in 2025

Dit jaar is *per indicator* gevraagd in hoeverre de instellingen op schema liggen om hun eigen ambitie te bereiken. Opvallend is dat de meerderheid van de instellingen aangeeft achter op schema te lopen als het gaat om de tevredenheid over de lessen Nederlands en het aandeel gediplomeerden met een voldoende op het Nederlands CE. Slechts een kleine groep instellingen geeft aan voor op schema te liggen op dit vlak. Voor het Nederlands instellingsexamen (IE) zijn instellingen duidelijk positiever, met een ruime meerderheid die op of voor op schema ligt. Ook bij zowel de tevredenheid met de lessen rekenen als het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het examen liggen de meeste instellingen naar eigen zeggen op schema.

Tabel 2.4 Voortgang op schema - doelstelling d3.1 (n=51)

	% Veel voor op schema	% Enigszins voor op schema	% Op schema	% Enigszins achter op schema	% Veel achter op schema
Tevredenheid lessen Nederlands	0%	10%	43%	39%	8%
Tevredenheid lessen Rekenen	6%	18%	41%	29%	6%
Gediplomeerden voldoende NL CE	0%	4%	43%	47%	6%
Gediplomeerden voldoende NL IE	8%	16%	75%	2%	0%
Gediplomeerden voldoende Rekenen (n=50)	18%	4%	60%	16%	2%

Meest effectieve maatregelen

Als instellingen moeten aangeven welk van de maatregelen uit tabel 2.3 het meest effectief zijn, benoemen zij vooral combinaties van de meest ingezette maatregelen. De meest voorkomende combinatie is professionalisering, aantrekkelijk contextrijk aanbod en extra ondersteuning voor specifieke groepen samen: 12 instellingen noemen expliciet alle drie als (mede) meest effectief. Nederlands en rekenen aantrekkelijk en passend maken bij de leef- en beroepscontext, met differentiatie per niveau, wordt door 36 van de 51 instellingen genoemd als (mede) meest effectief en is daarmee veruit het vaakst genoemd. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel te bevorderen worden door 31 instellingen genoemd. Vooral concrete en structurele vormen van professionalisering worden als effectief ervaren: vakgroepen en leernetwerken waarin docenten van en met elkaar leren, de inzet van kartrekkers/coördinatoren/expertgroepen die beleid vertalen naar de praktijk, en eigen scholingsaanbod via interne academies (bijvoorbeeld gerichte rekendidactiek-trainingen). 27 instellingen noemen extra ondersteuning voor specifieke groepen als meest effectieve maatregel. In de jaarverslagen komen hier concrete voorbeelden van terug. Een instelling geeft bijvoorbeeld aan:
"In het afgelopen jaar zijn acht begeleide examens afgenomen; alle studenten slaagden, terwijl zij eerder twee keer onvoldoende scoorden."

Maatregelen om corona-achterstanden weg te werken worden nauwelijks genoemd als meest effectieve maatregel, en wordt bijna altijd in combinatie genoemd met andere maatregelen. Instellingen lijken dit minder als een zelfstandig werkzame interventie te beschouwen.

Waaraan gemerkt?
Uit de toelichtingen in de e-file en de jaarverslagen van instellingen blijkt dat veel instellingen terughoudend zijn in leggen van verbanden tussen inzet en effect: ze wijzen op andere beïnvloedende factoren of geven aan dat het te vroeg is om harde conclusies te trekken. Door de overgang naar de nieuwe rekeneisen en het nieuwe rekenexamen vinden instellingen de (oude) streefwaarden niet langer passen bij de huidige praktijk en resultaten. Ook wordt vaak benadrukt dat effecten nog niet zichtbaar zijn in studentresultaten, omdat beleid zich nog in de implementatiefase bevindt. Zoals een instelling verwoordt: "*De effecten op studentresultaten en indicatoren zijn op dit moment nog beperkt zichtbaar, omdat zowel het rekenbeleid als delen van het taalbeleid zich nog in de implementatiefase bevinden.*"

Tegelijkertijd is een aanzienlijk deel van de instellingen wel concreet en cijfermatig: 28 van de 51 instellingen onderbouwen hun antwoord met studenttevredenheidscijfers en 24 instellingen noemen examenresultaten of voldoendepercentages. Het beeld verschilt daarbij tussen Nederlands en rekenen: bij rekenen rapporteren veel instellingen een stijgende tevredenheid en verbeterde examenresultaten (mede dankzij de overstap naar nieuwe rekenexamens), terwijl zij bij Nederlands juist vaker een stagnerende of dalende tevredenheid en tegenvallende resultaten op de hogere niveaus zien:

“Percentage studenten dat een voldoende scoort voor het examen rekenen: 45% (nulsituatie, DUO 2021/22) → doel 2027: 60% → gerealiseerd: 88%.”

“Op niveau 4 is sprake van een duidelijke daling: het aandeel studenten met een voldoende is afgenomen van 61 procent naar 56 procent. Dit betekent dat inmiddels bijna de helft van de studenten geen voldoende behaalt op het centraal examen Nederlands.”

Naast cijfers noemen instellingen ook belangrijke kwalitatieve signalen: 15 instellingen zien effect vooralsnog op het niveau van docenten en organisatie. Zij zien sterkere vakgroepen, meer kennisdeling en betere afstemming tussen collega's:

“Binnen zowel Nederlands als rekenen zijn vakgroepen versterkt en wordt structureel ingezet op kennisdeling en samenwerking tussen locaties. Coördinatoren en vakgroepvertegenwoordigers komen periodiek bijeen om ervaringen uit te wisselen, good practices te delen en gezamenlijk te werken aan meer uniformiteit in onderwijs en examinering. Docenten geven aan dat deze samenwerking waardevol is, omdat zij meer van elkaar leren, expertise beter wordt gedeeld en er meer samenhang ontstaat in de uitvoering van het onderwijs.”

Acht instellingen baseren hun voortgangsinformatie ook op kwalitatieve signalen zoals gesprekken met studenten, panelgesprekken of collegiale feedback, waaruit bijvoorbeeld blijkt dat studenten gemotiveerder zijn tijdens de lessen Nederlands. Ook wordt regelmatig het bereik van specifieke maatregelen aangedragen, zoals het aantal studenten dat ondersteuning kreeg via een taal- en rekencentrum of het aantal deelnemers aan leesbevorderingsprojecten. Enkele instellingen noemen nulmetingen en het volgen van individuele studentvoortgang als methode om effect aan te tonen, en één instelling verwijst naar een positief oordeel van de onderwijsinspectie.

Aandachtspunten
Uit de toelichtingen in de e-file en de jaarverslagen van de instellingen komt een aantal aandachtspunten.
Ten eerste geven meerdere instellingen aan dat langere doorlooptijd nodig is voordat het werkelijke effect van maatregelen kan worden vastgesteld. Ten tweede wordt de borging van taalbewust en beroepsgericht lesgeven als aandachtspunt genoemd. Verder signaleren instellingen de behoefte aan een gedeelde visie en betere samenwerking tussen de vakgroepen Nederlands, rekenen, burgerschap en de praktijkvakken. Een instelling noemt expliciet de "*behoefte aan afspraken met alle opleidingen voor het eenduidig aanleren van rekenstrategieën*". Een deel van de scholen die deze behoefte benoemt, geeft ook concreet aan dat er al vakgroepsamenwerking plaatsvindt op het gebied van taal en rekenen, soms apart en soms geïntegreerd. Voor andere instellingen blijft het bij het benoemen van de behoefte of ambitie, zonder dat duidelijk wordt wat men daar zelf aan doet. Tot slot willen verschillende instellingen bestaande coach- en ondersteuningsstructuren zoals taal- en rekenscholen uitbreiden omdat de vraag blijft groeien, maar zijn ze daarbij afhankelijk van beschikbare middelen.

2.3 Beheersing Nederlands

De eerste indicatoren bij doelstelling 3.1 zijn het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau voor Nederlands heeft gehaald (eindcijfer 5,5 of hoger) op het centraal examen en op het instellingsexamen. De beheersing van Nederlands in het mbo wordt getoetst met een combinatie van centrale examens (CE) en instellingsexamens (IE). Voor Nederlands wordt centraal geëxamineerd op kennis en vaardigheden voor luisteren en lezen van teksten. Deze centrale examens worden landelijk vastgesteld.
In het IE Nederlands komen vaardigheden als schrijven, spreken, gespreksvoering en eventueel het lezen van andere teksten aan bod. Het IE wordt door de school zelf opgesteld of ingekocht.

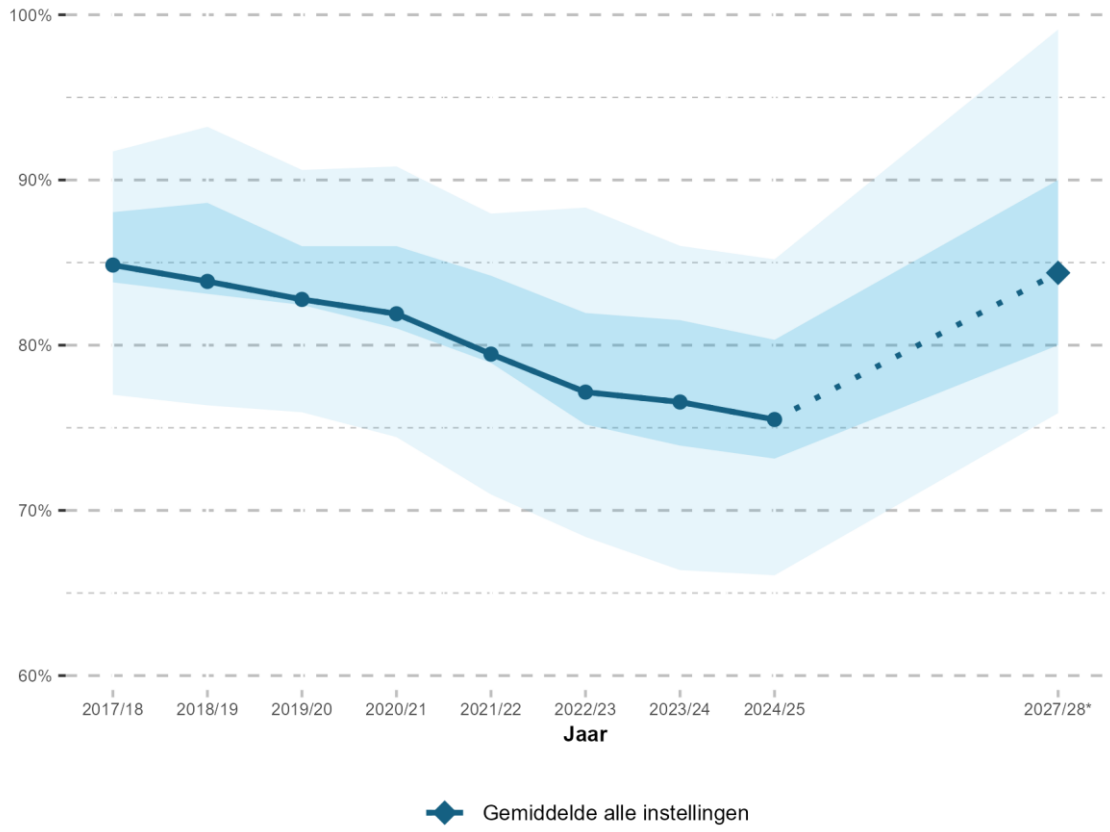
Ontwikkeling centraal examen Nederlands
In de vier jaar voorafgaand aan de kwaliteitsagenda mbo daalde landelijk het gemiddelde percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het centraal examen Nederlands met een voldoende afsloot. In hun plannen streefden mbo-instellingen naar een verbetering tot gemiddeld 87%[5] in 2027 van de gediplomeerde studenten. De ambitie voor 2027 verschilt per opleidingsniveau.

Vorig jaar hebben veel instellingen in de e-file streefwaarden aangevuld of gewijzigd voor het percentage gediplomeerden met een voldoende op het centraal examen Nederlands. Ook dit jaar hebben 12 instellingen een of meer streefwaarden op deze indicator gecorrigeerd of aangevuld. Voor twee instellingen geldt dat zij nog helemaal geen streefwaarde voor het totaal aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands hadden gesteld, maar dat in de e-file nu wel hebben gedaan voor de instelling als geheel of per niveau. Daarmee is nu voor in totaal 37 van de 51 instellingen een streefwaarde op deze indicator bekend.

Met deze aanvullingen daalt de gemiddelde ambitie voor het totaal aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het Nederlands CE iets, naar 84%. Waar vorig jaar de gemiddelde gewogen streefwaarde het hoogst was voor niveau 3, is na aanvullingen de streefwaarde voor niveau 2 het hoogst, met 90%. De gemiddelde streefwaarde voor niveau 3 daalt naar 87%, en ook de gemiddelde streefwaarde voor niveau 4 is bijgesteld naar 80%.

[5] Vanwege doorvoeren van fusies in de berekening van de streefwaarden, wijkt het gemiddelde percentage iets af van de ambitie die in het jaarrapport over 2024 werd gerapporteerd.

Figuur 2.1 Percentage gediplomeerden met voldoende op het centraal examen Nederlands (Bron: DUO)



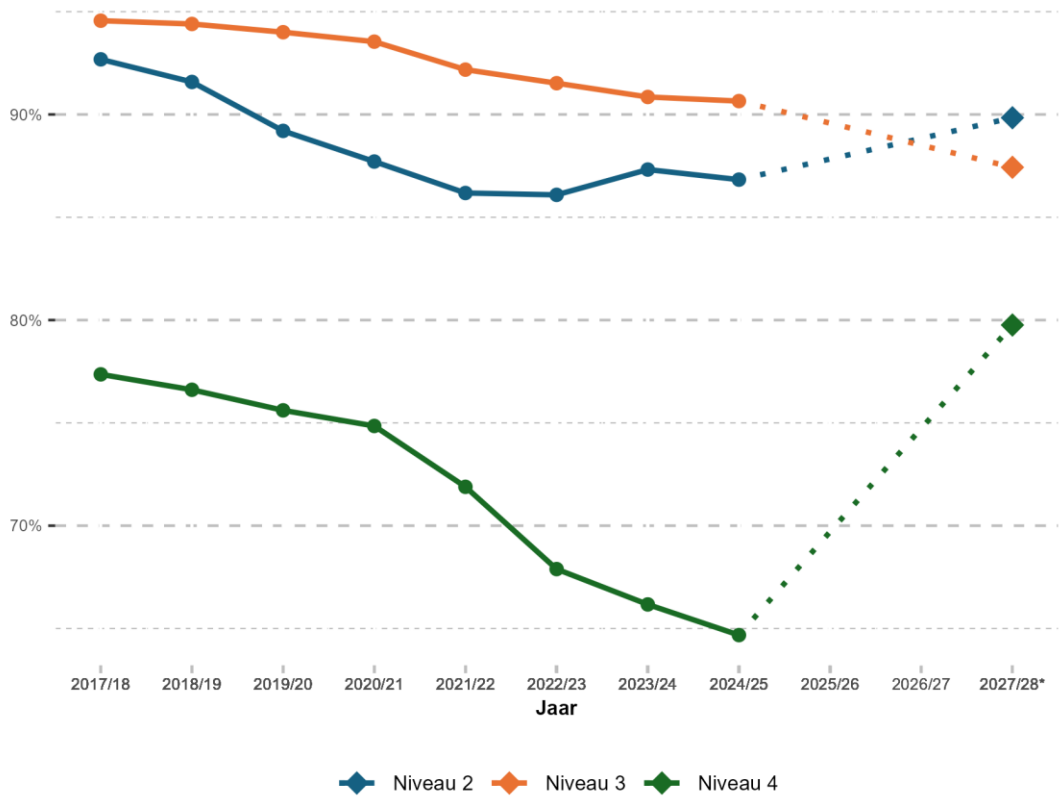
Hoewel de in de kwaliteitsplannen gestelde ambitie gemiddeld nog steeds hoog is (84%) en instellingen een breed palet aan maatregelen inzetten, is het percentage studenten met een voldoende in 2024/2025 wederom lager dan in het jaar daarvoor (daling van 1 procentpunt, naar 76%). Deze daling is daarnaast groter dan in het jaar daarvoor (daling van 0,6 procentpunt tussen 2022/2023 en 2023/2024).

Uitsplitsingen naar niveau

Als we kijken naar het percentage gediplomeerden per opleidingsniveau, zien we verschillen naar niveau in zowel de gerealiseerde percentages als de gestelde streefwaarden. Het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands is afgelopen schooljaar 2024/2025 voor alle niveaus gedaald, maar dit geldt het sterkst voor niveau 4 (1,5 procentpunt), waar de daling van eerdere jaren doorzet.

Afgezet tegen de streefwaarden valt op dat alleen voor niveau 3 geldt dat de gemiddelde streefwaarde is behaald, die tevens iets is gedaald na aanpassingen en aanvullingen in de e-file. De gemiddelde streefwaarde voor niveau 2 is ten opzichte van vorig jaar iets gestegen en ligt daarmee boven de streefwaarde voor niveau 3. Voor niveau 4 is de kloof tot de ambitie het grootst, met 15 procentpunten verschil tussen het meest recente percentage en de gemiddelde streefwaarde van 80%.

Figuur 2.2 Percentage gediplomeerden met voldoende op het centraal examen Nederlands, uitgesplitst naar opleidingsniveau. (Bron: DUO)



De toelichtingen door de instellingen gaan beperkt in op deze verschillen naar niveau. Instellingen noemen dan bijvoorbeeld dat het hogere referentieniveau 3F meer abstractievermogen, zelfstandig taalgebruik en studievaardigheden vraagt dan 2F. Waarom studenten daar meer dan voorheen niet aan kunnen voldoen wordt niet toegelicht. Wel verwijzen instellingen naar landelijke ontwikkelingen rond dalende taalvaardigheid, onder andere beschreven in de Staat van het Onderwijs (2026). Ook benoemen enkele instellingen dat studenten al bij instroom op niveau 4 (soms ook door doorstroom vanuit een lager niveau) niet op een voldoende niveau lezen. Daarnaast noemen enkele instellingen dat scores lastig te vergelijken zijn of minder betrouwbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege kleine groepen studenten die op niveau 3F examen hebben gedaan of selectie in de populatie omdat studenten zelf kiezen om op een hoger niveau examen te doen.

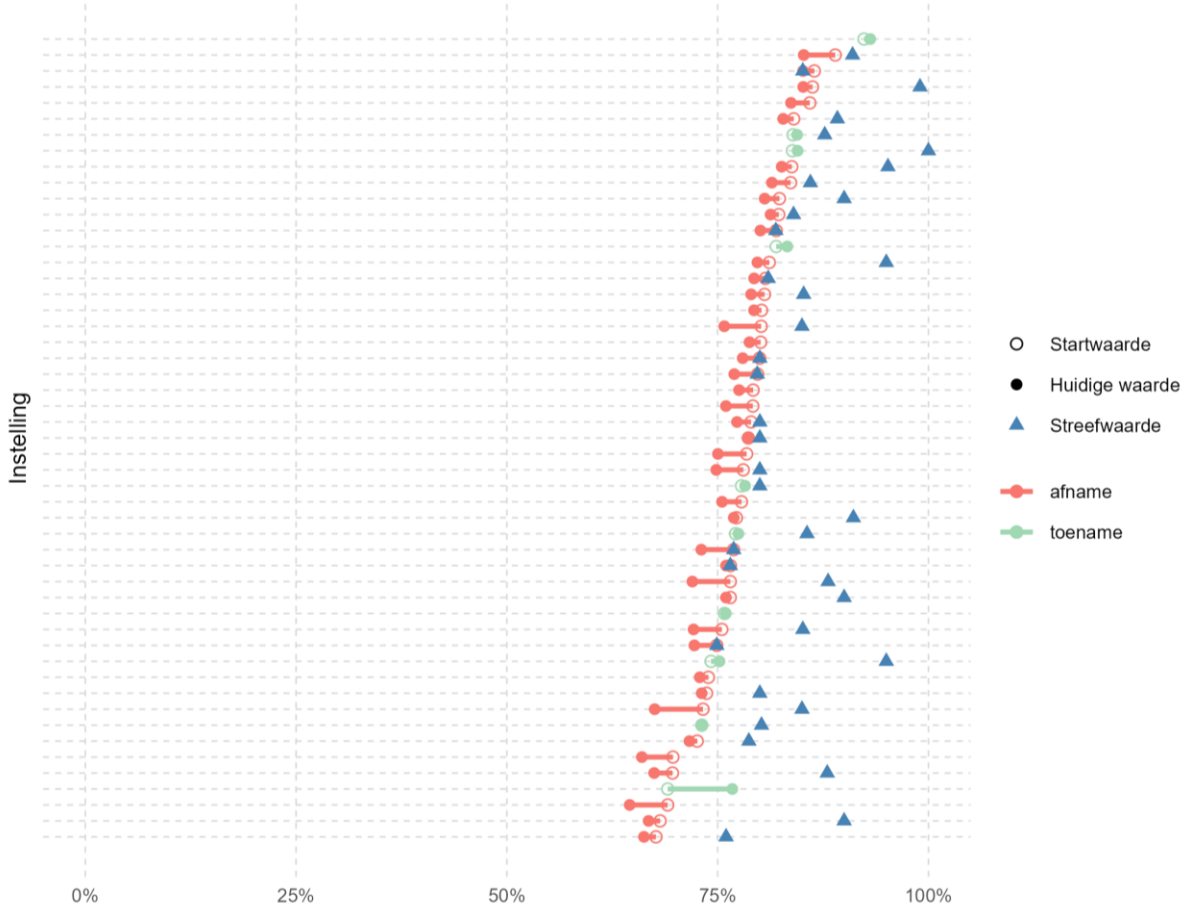
Gediplomeerde BBL-studenten halen op alle niveaus vaker dan de BOL-studenten een voldoende voor het centraal examen Nederlands, zoals tabel 2.5 hieronder laat zien.

Tabel 2.5 Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor CE Nederlands, uitgesplitst naar niveau en leerweg

Leerweg	Niveau 1	2	3	4
BBL	69%	91%	94%	73%
BOL	53%	83%	87%	62%

Beeld per instelling

*Figuur 2.3 Per instelling de ontwikkeling in het percentage gediplomeerden dat **centraal examen** Nederlands heeft behaald in schooljaar 2024/2025 (dicht bolletje), met startwaarde 2022/2023 (open bolletje), en streefpercentage (blauwe driehoek) per instelling. (Bron: DUO)*



In figuur 2.3 is in de lijn per instelling de ontwikkeling van het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands te zien tussen 2022/2023 (open cirkel) en 2024/2025 (dichte cirkel). Daarnaast in blauw de streefwaarden, voor de instellingen die deze apart hebben vermeld voor het centraal examen. In de figuur is te zien dat voor het grootste deel van de instellingen het percentage gediplomeerden dat het centraal examen Nederlands heeft behaald is afgenomen, wat voor veel instellingen ook betekent dat de afstand tot de gestelde streefwaarde groter wordt. 10 instellingen zien dit percentage (meestal minimaal) toenemen.

Als we kijken naar verschillen tussen soorten instellingen, valt op dat zowel het percentage het laagst is als de daling het sterkst bij instellingen gevestigd in de vier grote steden. Ook naar grootte zien we verschil: op grote en middelgrote instellingen dalen de resultaten sterker dan op kleine instellingen, die vrijwel stabiel blijven en al hoog scoorden. Ten slotte laten beroepscolleges nauwelijks verandering zien, terwijl ROC's een duidelijke daling doormaken en tegelijkertijd gemiddeld vijf procentpunten lager scoren dan beroepscolleges.

Van de 51 instellingen geven 49 instellingen in de e-file een toelichting op hun voortgang op het centraal examen Nederlands (2 instellingen vulden dit niet in). De instellingen die op schema liggen of voorlopen op hun streefwaarde, beschouwen de ingezette maatregelen doorgaans als effectief.

De instellingen die achterlopen op hun streefwaarde wijzen vaak op de bredere landelijke daling en geven aan dat de effecten van ingezette maatregelen nog niet volledig zichtbaar zijn in de examenresultaten, maar op langere termijn wel worden verwacht. Als mogelijke verklaringen noemen instellingen dat studenten instromen met een lager taalniveau en de beperkte beschikbaarheid van docenten Nederlands.

De ene instelling met een relatief sterke vooruitgang op het CE Nederlands licht in de e-file toe wat ze doen en hebben gedaan. Daarbij geven ze als doorslaggevende factor aan dat docenten van alle locaties bij elkaar komen en actief werken aan kennisdeling om hun handelingsrepertoire te vergroten met feedback van studenten:

“In 2023 is binnen (..) gestart met het opstellen van een breed kaderdocument voor Nederlands en rekenen, (..) en samengevoegd met burgerschap (...) Om de kwaliteit van het onderwijs te versterken, werkt de werkgroep Nederlands en rekenen, met een vertegenwoordiging van elke mbo-locatie, zeer actief aan concrete verbeterdoelen. Hierbij wordt continu gekeken naar de aansluiting van het onderwijs bij de studenten, hun verwachtingen en ondersteuningsbehoefte. De werkgroep voert gesprekken met studenten over hun ervaringen en betrekt deze input bij het verbeteren van het onderwijs. Daarnaast is er extra aandacht voor vakonderwijs, waarbij de koppeling tussen Nederlands/ rekenen en de andere vakken wordt versterkt. Ook studenten die extra ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld bij NT2 of remedial teaching, krijgen gerichte begeleiding”.

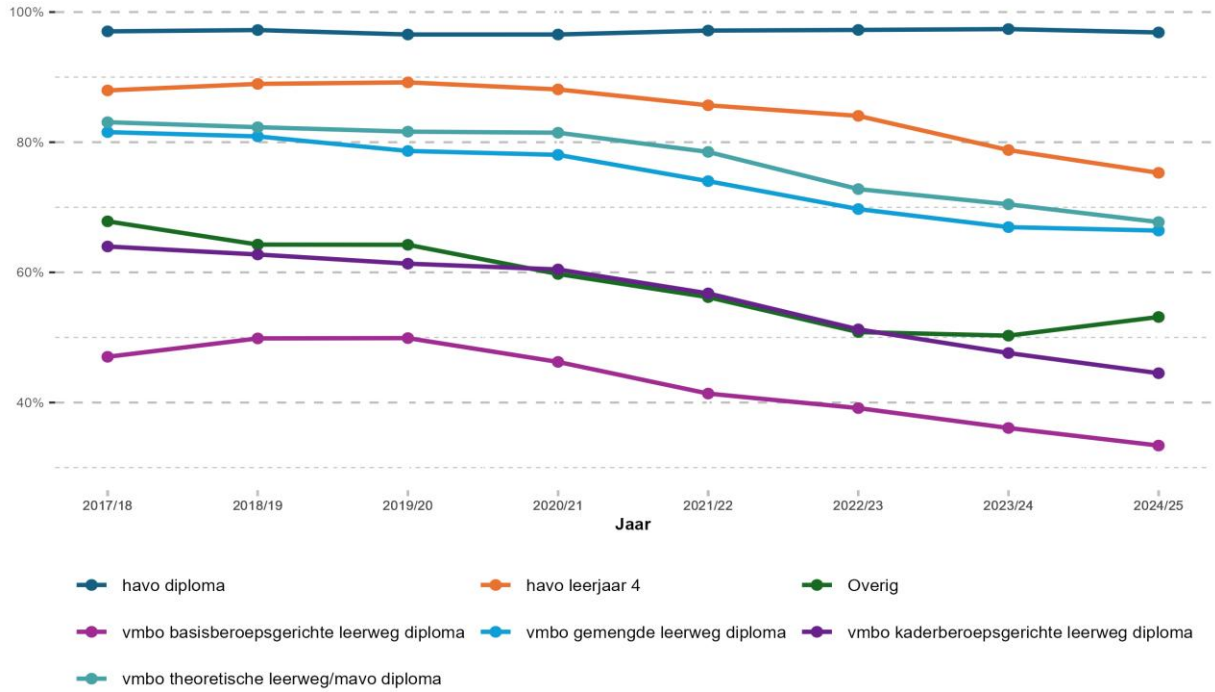
Verschillen tussen groepen

Om beter zicht te krijgen op mogelijke verklaringen voor de daling (en handvatten voor verbetering) van scores op het CE, is het relevant om te weten in hoeverre er verschillen zijn tussen groepen studenten. Daarbij kijken we eerst naar vooropleiding en daarna naar studentkenmerken. Voor de vergelijkbaarheid doen we dit binnen de groep studenten die een BOL niveau 4 opleiding volgt, ongeveer de helft van alle mbo-studenten.

Vooropleiding

Maakt het uit welk vo-diploma studenten hebben gehaald? Daartoe hebben we een uitsplitsing gemaakt binnen de groep BOL-studenten op niveau 4 naar hun hoogst afgeronde vo-vooropleiding.

Figuur *2.4 Percentage gediplomeerden BOL 4 met voldoende op het centraal examen Nederlands, uitgesplitst naar (hoogste) vooropleiding in het vo. (Bron: DUO)*



Figuur 2.4 laat zien dat de daling van het percentage studenten dat een voldoende haalt voor het CE Nederlands over de hele breedte van vooropleidingen plaatsvindt. De *trend is* ongeveer gelijk voor alle verschillende vooropleidingen (met uitzondering van havo-gediplomeerden[6]). Wel ligt het niveau per vooropleiding anders, dus veranderingen in de samenstelling van de studentenpopulatie kunnen zowel een opwaartse (bv de gestegen instroom van ongediplomeerde havisten) als neerwaartse bijdrage leveren. Data over het gehele mbo laten echter beperkte veranderingen in vo-vooropleiding zien[7].

Achtergrondkenmerken

Aanvullend hebben we binnen de groep BOL-niveau 4 gediplomeerden gekeken naar verschillen tussen groepen studenten in de mate waarin ze een voldoende voor het CE Nederlands hebben gehaald, per jaar in de periode 2017-2024. Daarbij keken we naar verschillen in geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en sociaal economische status van hun woonwijk. Die verschillen hebben we aangevuld met een multivariate analyse (logistische regressie over de periode 2020-2024, zie Bijlage 2), waarmee we corrigeren voor onderlinge samenhang tussen kenmerken. De analyse laat ten eerste zien dat er voor alle verschillende groepen studenten sprake is van een dalende trend. Ten tweede zien we (soms flinke) verschillen tussen groepen, zowel in het niveau, als in de ontwikkeling. Er zijn enkele groepen bij wie scores sterker dan gemiddeld dalen, zoals studenten van 16 tot 18, met de laagste SES-score en studenten met 1e generatie niet-westerse migratieachtergrond. Het maakt daarmee uit hoe de studentenpopulatie van een instelling eruit ziet. Als we kijken naar de percentages geslaagden met een voldoende voor het CE Nederlands per groep) zien we de volgende verschillen,

6 Deze studenten hebben met hun havo diploma al het 3F niveau gehaald, veelal krijgen ze op mbo-4 een vrijstelling voor het vak Nederlands, dit gaat echter niet automatisch.

7 MBO Raad (2025) Benchmark mbo 2024, bouwsteen studiesucces, sectorrapportage november 2025, p. 16

- Vrouwen behalen significant minder vaak een voldoende voor hun Nederlands CE, ook gecorrigeerd voor leeftijd, SES en migratieachtergrond. Het gaat om een geobserveerd verschil van ongeveer 3 procentpunt tussen vrouwen en mannen.
- Oudere studenten (22-29 jaar) behalen significant vaker een voldoende voor hun Nederlands CE dan jongere studenten (16-21 jaar), gecorrigeerd voor geslacht, SES en migratieachtergrond. Daarbij is er geen significant verschil tussen de groepen 16-18 en 19-21 jaar. Tussen 2020 en 2022 is er voor alle leeftijdsgroepen een daling geweest in het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het CE Nederlands. Deze daling is het grootst voor de groepen 16-18 en 26-29 jaar.
- Studenten die uit een wijk komen met een lagere sociaal economische status[8] halen significant minder vaak een voldoende voor hun Nederlands CE, gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd en migratieachtergrond, dan studenten uit een wijk met een hogere sociaal economische status.
- Er zijn structurele verschillen tussen studentgroepen als het gaat om migratieachtergrond. Studenten zonder migratieachtergrond behalen significant vaker een voldoende voor Nederlands CE, gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, en SES. Daarna komt de groep studenten met een Westerse migratieachtergrond 2e generatie, gevolgd door studenten met een 1e generatie Westerse migratieachtergrond, dan 2e generatie niet-westerse migratieachtergrond. Structureel het laagst scoort de groep studenten met 1e generatie niet-westerse migratieachtergrond. De daling tussen 2020 en 2022 is tevens het grootst in deze groep (daling van 10 procentpunten).

Ontwikkeling instellingsexamen Nederlands

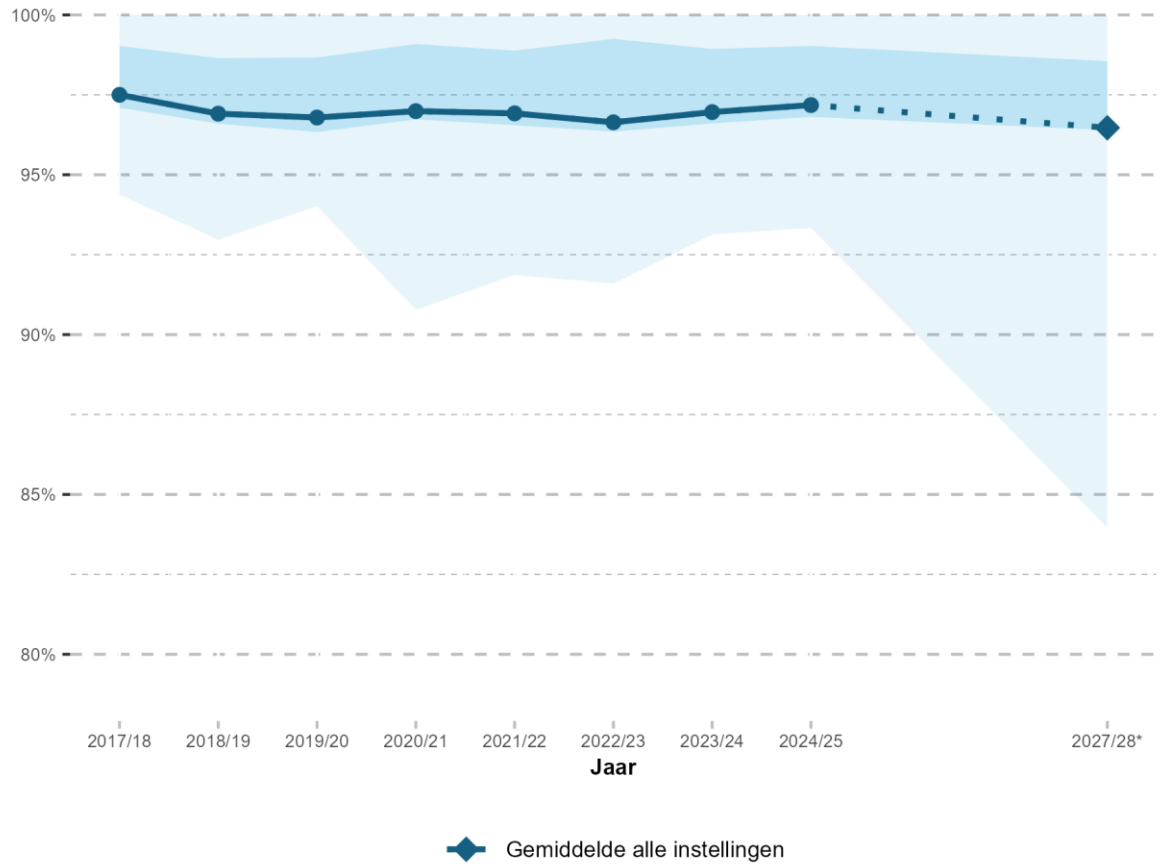
Het percentage gediplomeerden met een voldoende op hun instellingsexamen Nederlands is de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven, rond een gemiddeld percentage van 97%. Dit jaar is, net als vorig jaar, een lichte stijging te zien. Tussen de niveaus zijn er minimale verschillen, waarbij het gemiddelde percentage van gediplomeerden op niveau 4-opleidingen 1 procentpunt lager is dan het percentage op niveau 2 en 3.

Eén instelling heeft dit jaar in de e-file een streefwaarde aangepast, 3 instellingen hadden nog geen streefwaarden en hebben dit nu toegevoegd. In totaal hebben daarmee nu 27 van de 51 instellingen een streefwaarde gesteld[9]. Het gemiddelde streefpercentage blijft afgerond liggen op 96%, wel is de variatie in streefwaarden iets toegenomen (lichtblauwe schaduw).

8 De SES-WOA is een door het Centraal Bureau voor de Statistiek ontwikkelde maatstaf die één gecombineerd cijfer per wijk/buurt/postcodegebied voor welvaart, opleidingsniveau en arbeidsverleden geeft.

9 Als een instelling in de e-file een instellingsstreefwaarde heeft aangevuld, dan hebben we deze opgenomen. Als een instelling alleen eens streefwaarde per opleidingsniveau heeft aangevuld, hebben we een totaalwaarde berekend.

Figuur 2.5 Percentage gediplomeerden met voldoende op het instellingsexamen Nederlands (Bron: DUO)



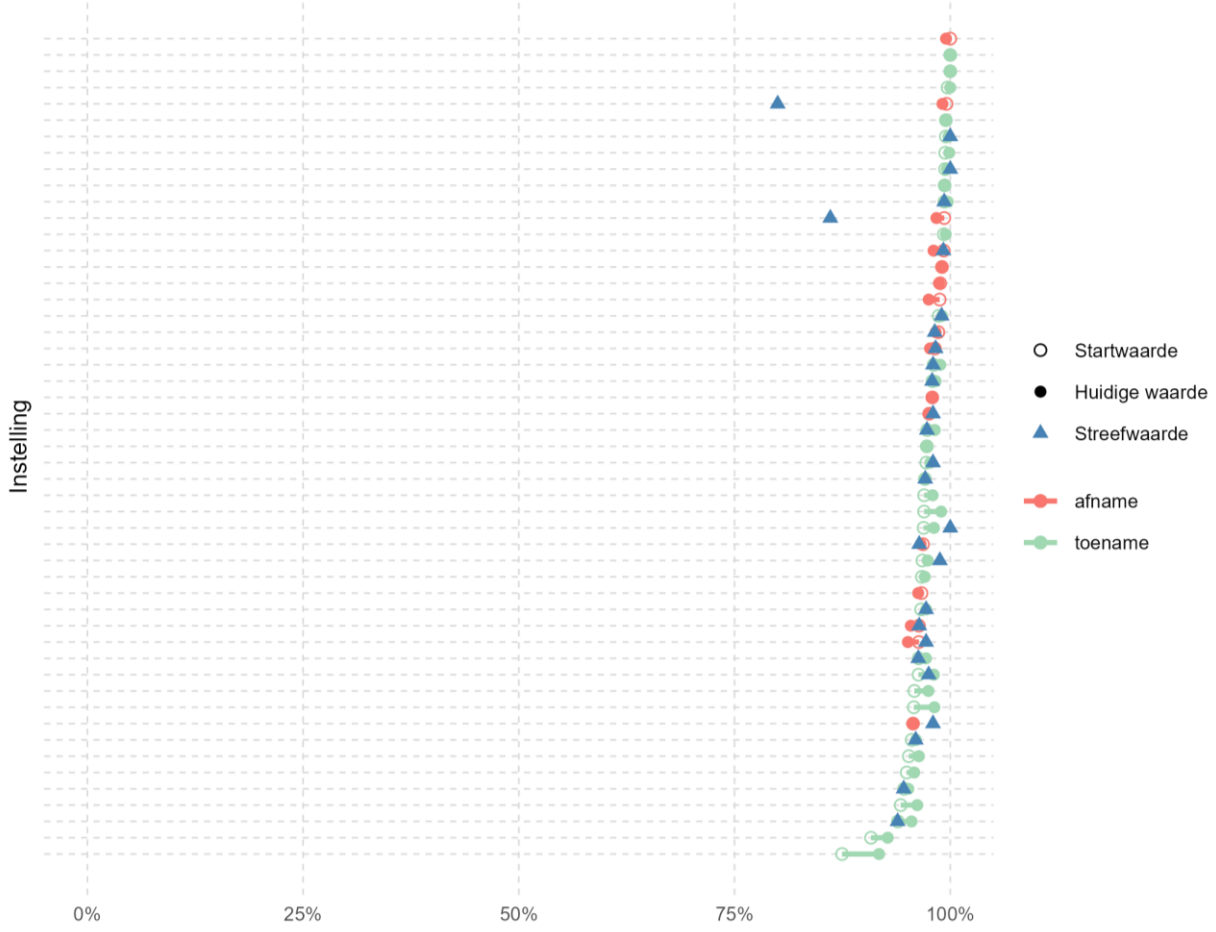
Tabel 2.6 Percentage studenten met voldoende voor IE Nederlands, uitgesplitst naar niveau en leerweg

jaar	Leerweg	1	2	3	4
2024	BBL	91,5%	98,8%	98,6%	98,3%
2024	BOL	85,8%	98,3%	97,7%	96,7%

Uitsplitsingen

Voor vrijwel alle instellingen geldt dat het percentage gediplomeerden met een voldoende op het instellingsexamen ongeveer gelijk is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Een aantal instellingen, vooral met een relatief lage score, zijn enkele procentpunten vooruitgegaan. Hiermee zijn alle instellingen op deze indicator nog meer naar elkaar toe getrokken. Tussen typen instellingen en instellingen met verschillende omvang zijn geen verschillen te zien in de voortgang.

*Figuur 2.6 Per instelling de ontwikkeling in het percentage gediplomeerden dat **instellingsexamen** Nederlands heeft behaald in schooljaar 2024/2025 (dicht bolletje), met startwaarde 2022/2023 (open bolletje), en streefpercentage (blauwe driehoek) per instelling. (Bron: DUO)*



49 instellingen geven een toelichting bij hun voortgang op het instellingsexamen Nederlands. In hun toelichtingen geven vijf instellingen aan dat ze bewust geen streefwaarden (per niveau) hebben geformuleerd op deze indicator. Opvallend is dat er nog steeds enkele instellingen zijn met streefwaarden die (soms fors) lager liggen dan de startwaarde. Mogelijk speelt hier dat sommige instellingen de scores voor het centraal en instellingexamens tot één streefcijfer hebben gecombineerd.

Vanwege de hoge scores op deze indicator wordt in de toelichtingen met name beschreven dat de instellingen tevreden zijn met de stand van zaken of voortgang. Verder geven instellingen in hun toelichting aan dat schrijfvaardigheid achterblijft bij andere vaardigheden zoals spreken. Eén instelling koppelt dit aan een dalend instroomniveau: "*De resultaten van de schrijfexamens zijn de afgelopen jaren teruggelopen. Uit de nulmetingen blijkt dat het startniveau van de student de afgelopen jaren ook teruggelopen is*."

2.4 Beheersing rekenen

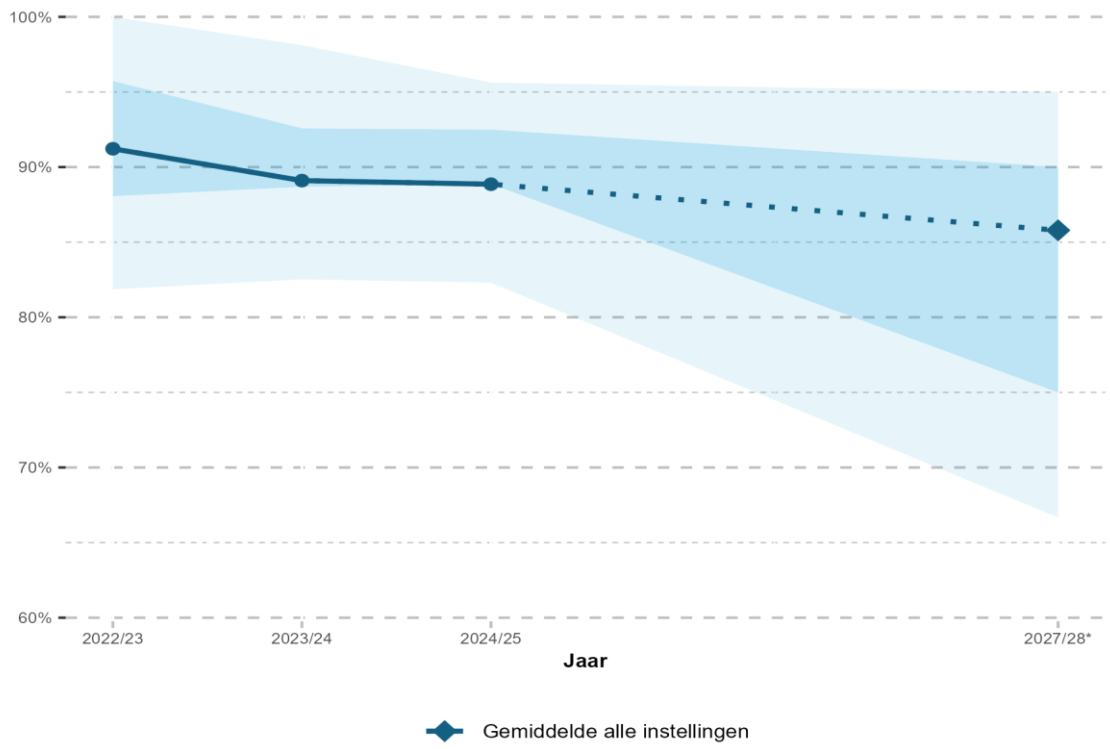
Ontwikkeling voorafgaand aan kwaliteitsagenda
Vanaf augustus 2022 zijn nieuwe rekeneisen voor startende mbo-studenten van kracht geworden en zijn ook de examens aangepast. Door de gefaseerde invoering van de nieuwe rekeneisen, de verschillende duur van mbo-opleidingen en de verschillen tussen studenten in het moment waarop ze het (nieuwe) examen rekenen maken, is nog niet het volledige effect te zien van de nieuwe rekeneisen op het aantal gediplomeerden dat een voldoende haalt. Dit beeld wordt al wel steeds beter omdat er ieder jaar meer gediplomeerden het examen onder de nieuwe rekeneisen maakt. In deze rapportage zijn de gediplomeerden tot en met schooljaar 2024/2025 bekend. Dit jaar maakt de meerderheid van de studenten die examen doen het nieuwe rekenexamen.
Vanwege deze uitfasering presenteren we sinds vorig jaar alleen nog het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende op het rekenexamen volgens de nieuwe rekeneisen. Op die manier is het beter mogelijk om de lijn naar 2027 te kunnen volgen.

Streefwaarden
De ambities van mbo-instellingen in hun kwaliteitsagenda waren met name gebaseerd op de oude rekeneisen. Zeventien instellingen hadden in de e-file over 2024 expliciet streefwaarden gesteld voor de nieuwe rekeneisen voor één of meerdere opleidingsniveaus. In de e-file over 2025 hebben 2 instellingen hun streefwaarde voor het aandeel gediplomeerde studenten voor rekenen met het nieuwe examen verhoogd, en 7 instellingen die nog geen streefwaarde hadden, hebben deze toegevoegd. Van de overige instellingen is op basis van de e-file niet zeker te stellen of zij vasthouden aan hun oude doelstelling, of nog geen nieuwe doelstelling hebben bepaald.

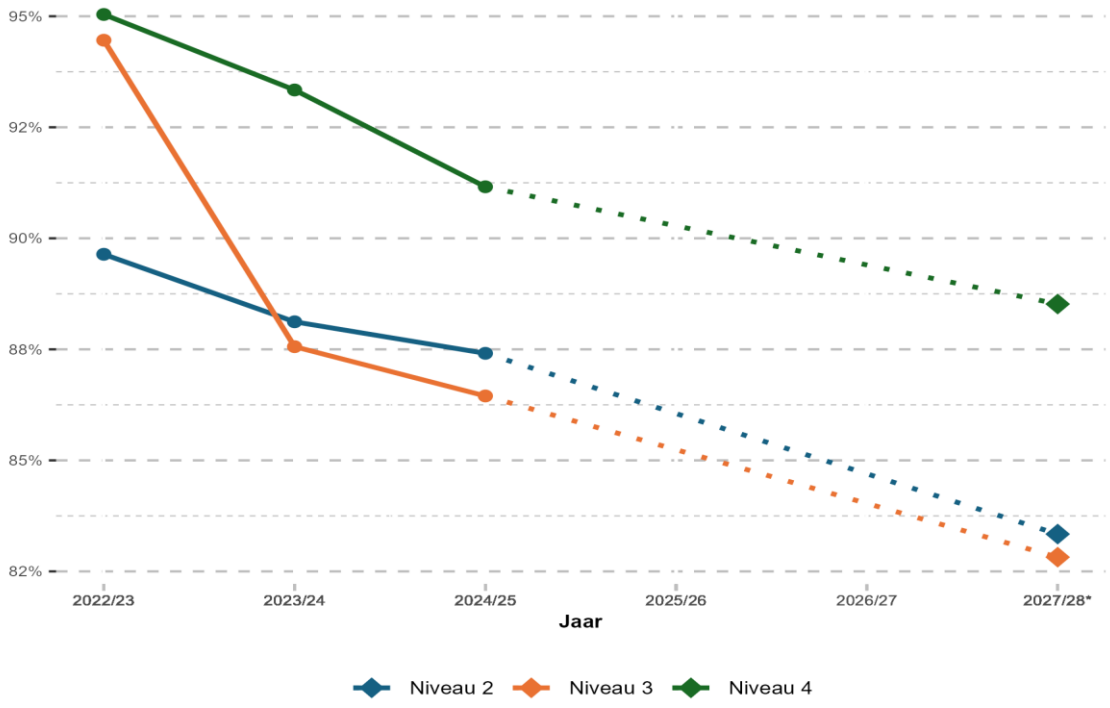
Op basis van de aanpassingen in de e-files is de gemiddelde streefwaarde van de instellingen flink gestegen. Voor de zeven instellingen gold dat zij nog geen ambitie hadden gesteld voor de rekenexamens volgens de oude regels, en nu een nieuwe ambitie hebben gesteld, die meestal rond de 90% ligt. Daarnaast zijn er twee instellingen die hun oorspronkelijke streefwaarde naar boven hebben bijgesteld. Gemiddeld ligt de ambitie voor de nieuwe rekenexamens nu op 86%, dat was vorig jaar nog 77% vorig jaar. Hier is dus een stijging van 9 procentpunt in ambitie te zien. Ook bij uitsplitsingen naar mbo niveau zijn de gemiddelde streefwaarden toegenomen. Deze stijging varieert van 3 procentpunt (niveau 2) tot 8 procentpunt (niveau 4).

Ontwikkeling aandeel gediplomeerden met voldoende voor rekenen nieuwe examen
Het daadwerkelijke aandeel studenten dat afgelopen schooljaar een voldoende haalde voor het nieuwe rekenexamen ligt met 88% boven de streefwaarde. Het percentage ligt gemiddeld iets lager dan vorig jaar (toen 89%). Deze daling is het sterkst bij studenten op niveau 4, al blijven de scores op niveau 4 hoger dan op niveau 2 en 3. Het beeld is betrouwbaarder dan vorig jaar, vooral omdat er een grotere groep studenten deelnam, waar vorig jaar vooral specifieke groepen studenten deelnamen. In schooljaar 2024-2025 diplomeerden ruim 100 duizend mbo studenten met het nieuwe rekenexamen, en nog maar 33 duizend met een oud rekenexamen. Waarschijnlijk hangt hiermee ook samen dat de spreiding tussen instellingen iets kleiner is geworden.

Figuur 2.7 Percentage gediplomeerden met voldoende op het rekenexamen (nieuwe eisen) (Bron: DUO)



Figuur 2.8 Percentage gediplomeerden met voldoende op het rekenexamen (nieuwe eisen), uitgesplitst naar opleidingsniveau. (Bron: DUO)



Tabel 2.7 Percentage gediplomeerde studenten met voldoende op het rekenexamen (nieuwe eisen), uitgesplitst naar niveau en leerweg

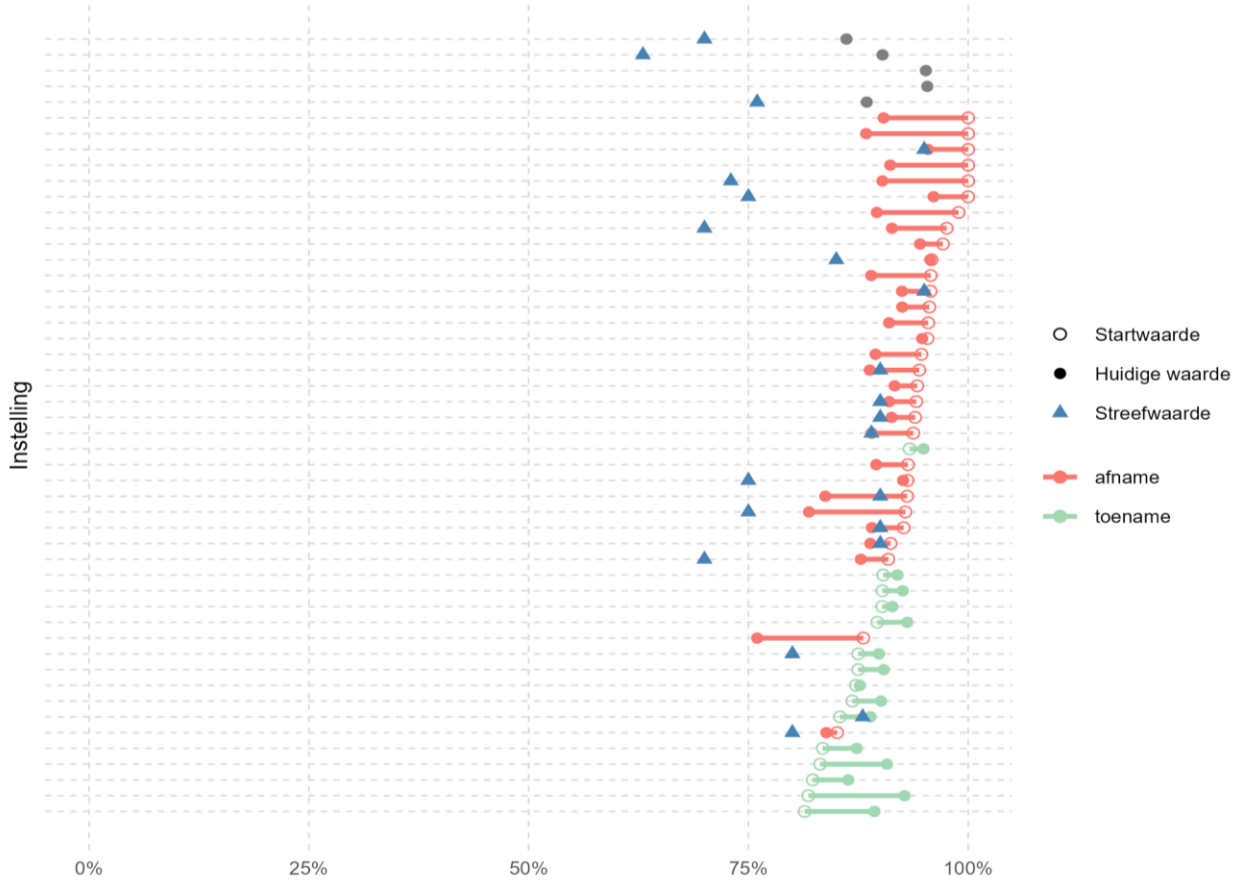
Niveau Leerweg	2	3	4
BBL	92%	89%	91%
BOL	84%	84%	91%

De verschillen tussen studenten van verschillende leerwegen is het grootst op niveau 2, waar BBL-studenten duidelijk beter scoren. Voor niveau 3 is dat verschil minder groot, en op niveau 4 is nauwelijks verschil te zien. Het verschil in score tussen BBL- en BOL-studenten laat een vergelijkbaar patroon zien als bij Nederlands.

Uitsplitsingen

Net als vorig jaar liggen de percentages gediplomeerden met een voldoende op het rekenexamen (nieuwe regels) van de meeste instellingen tussen de 85% en 95%. De verschillen tussen instellingen worden kleiner doordat veel instellingen met een relatief hoge score een afname laten zien en instellingen met een lagere score veelal een toename laten zien.

*Figuur 2.9 Per instelling de ontwikkeling in het percentage gediplomeerden dat **nieuwe examen Rekenen** heeft behaald in schooljaar 2024/2025 (dicht bolletje), met startwaarde 2022/2023 (open bolletje), en streefpercentage (blauwe driehoek) per instelling. (Bron: DUO)*



Tussen soorten instellingen zijn kleine verschillen, waarbij beroepscolleges gemiddeld hoger scoren (94%) dan ROC's (88%). Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat er relatief meer niveau 4-studenten op beroepscolleges zitten. Binnen niveau 4 zijn geen grote verschillen te zien tussen benchmarkgroepen. Wel zien we dat studenten in de G4 gemiddeld lager scoren (86%) dan studenten in de G40 (93%) of de rest van Nederland (94%).

48 instellingen geven een toelichting op hun scores op het oude rekenexamen en 47 op het nieuwe rekenexamen. Vergeleken met vorig jaar blijft het beeld sterk vergelijkbaar: minstens 33 van de 51 instellingen benoemen expliciet dat de resultaten moeilijk te duiden zijn door de overgangssituatie tussen oude en nieuwe rekeneisen. De grote verschillen in resultaten tussen de oude en de nieuwe rekenexamens verklaren de instellingen door het feit dat het oude rekenexamen niet meetelde voor de diploma-uitslag, waardoor studenten weinig gemotiveerd waren.
Vijf instellingen wijzen op een vertekenend beeld voor de scores op het nieuwe examen: bij de eerste afnames deden vooral 'versnellers' en goede rekenaars dit examen. Recentere, bredere en diversere cohorten zijn daardoor niet één-op-één te vergelijken met de startwaarde. Instellingen die bij het nieuwe examen hoog scoren, koppelen dit vaak aan concrete investeringen: professionalisering van rekendocenten, een sterkere beroepsgerichte aanpak, en het gebruik van nulmetingen om onderwijs beter af te stemmen op instroomniveau. Instellingen die nog achterlopen, bij zowel het oude als het nieuwe examen, noemen vaker structurele verklaringen: een dalend instroomniveau, maatregelen die nog in de implementatiefase zitten, of een te ambitieuze streefwaarde die inmiddels wordt herzien.

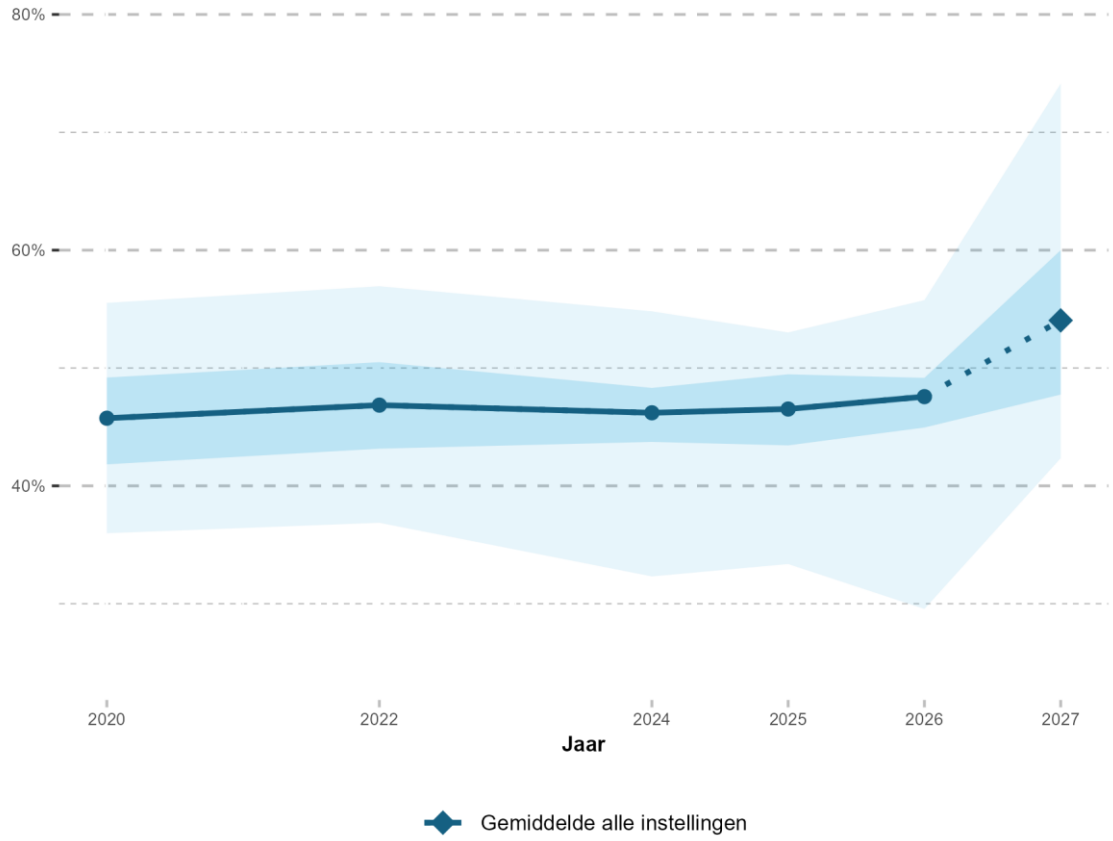
2.5 Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen

Het percentage studenten dat in de JOB-metingen positief oordeelt over de lessen Nederlands en over de lessen Rekenen zijn de derde en vierde indicator bij doelstelling 3.1.

Ontwikkeling tevredenheid studenten over lessen Nederlands
Voor de indicator tevredenheid over de lessen Nederlands hebben 46 instellingen een streefwaarde voor 2027 gesteld. 3 instellingen hebben dit jaar hun streefwaarde verhoogd, en één instelling heeft de streefwaarde verlaagd. Dit heeft als gevolg dat de gemiddelde ambitie met 1 procentpunt is gestegen, van 53% naar 54%.

Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands is in 2026 met 48% iets toegenomen ten opzichte van 46% in 2025. Vijf instellingen die niet deelnamen aan de JOB-monitor hebben eigen tevredenheidsmetingen afgenomen. Deze instellingen scoren gemiddeld 49% op de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands. Met eigen metingen valt de tevredenheid dus net iets hoger uit.

Figuur 2.10 Percentage studenten die positief zijn over de lessen Nederlands. (Bron: JOB)



Uitsplitsingen

In 2024 waren BOL-studenten ongeveer even positief over de lessen Nederlands als BBL-studenten. In 2025 was er een klein verschil, waarbij een iets groter percentage BOL-studenten positief oordeelde over de lessen Nederlands dan de groep BBL-studenten (respectievelijk 47% en 45%). Dit jaar is dat verschil niet te zien. Van zowel BOL- als BBL-studenten is 48% positief over de lessen Nederlands.

Net als in eerdere jaren oordelen studenten van niveau 1 opleidingen positiever over de lessen Nederlands dan studenten op andere niveaus (Tabel 2.8), maar sinds 2024 zijn studenten op niveau 2, 3 en 4 gemiddeld tevredener geworden.

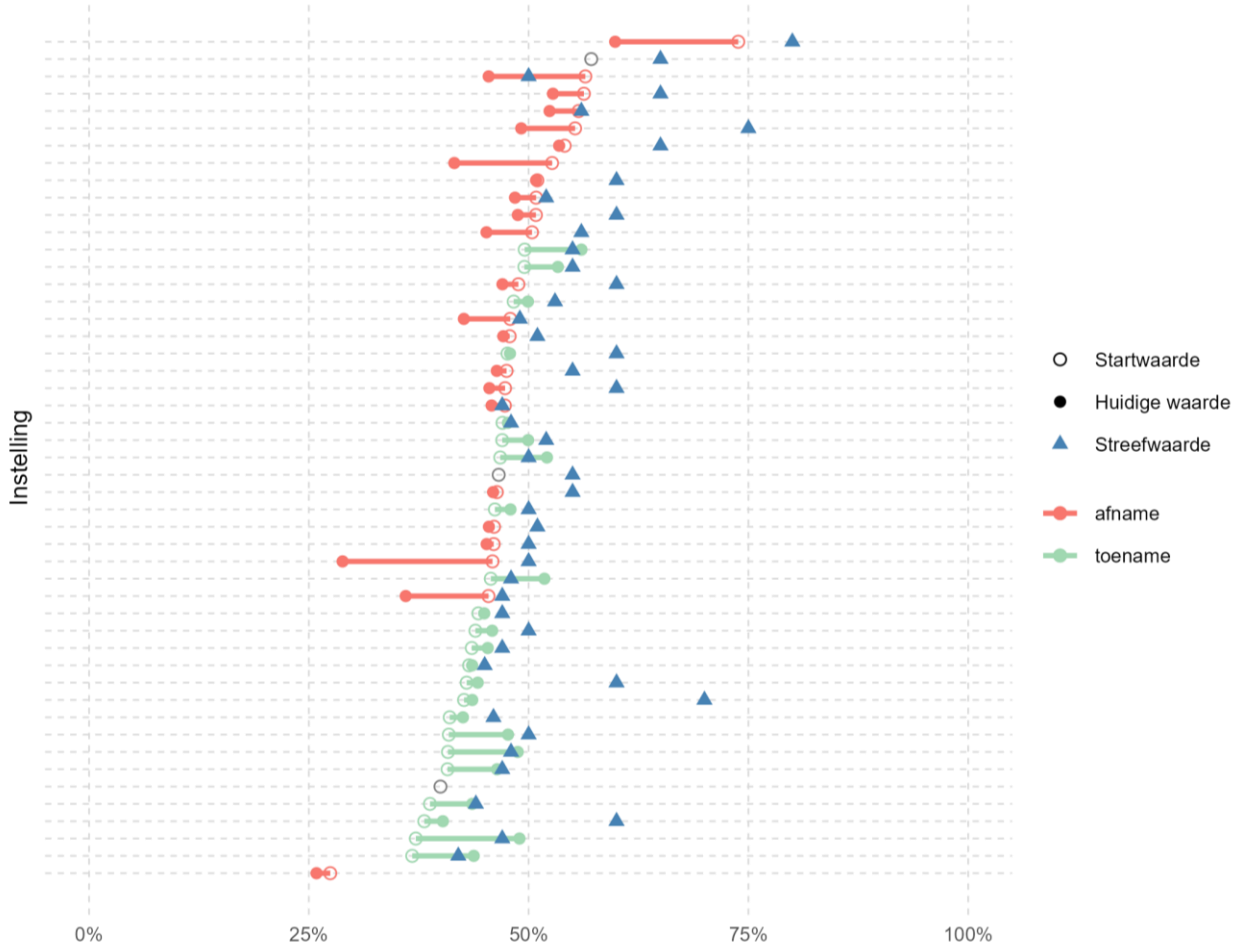
Tabel 2.8 Percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands, uitgesplitst naar niveau. (Bron: JOB)

Niveau	% tevreden 2024	% tevreden 2025	% tevreden 2026
1	62,9%	61,8%	62,5%
2	51,8%	49,8%	53,2%
3	45,8%	44,9%	47,0%
4	43,8%	44,8%	44,8%

Onder de gemiddeld lichte stijging ligt een grote onderliggende spreiding tussen de verschillende individuele instellingen, zowel in hun ambitie als in de recente JOB-scores. In figuur 2.11 valt op dat voor een grote groep instellingen de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands rond de 40% ligt, dat deze bij de helft van de

instellingen sinds 2022 (startwaarde) is gedaald, en dat die daling bij een aantal instellingen fors is. Van de instellingen die een daling laten zien, hadden de meeste een hogere startwaarde, en van de instellingen die juist een stijging laten zien, zaten de meeste eerder aan de onderkant van de scores. Er zijn ten opzichte van vorig jaar minder instellingen met een hoog (rond de 60-70%) percentage tevreden studenten, en iets meer instellingen die een duidelijk lager (rond de 25-35%) percentage tevreden studenten hebben. De verschillen tussen ROC's en beroepscolleges en de verschillen in omvang, regio en grote gemeenten versus kleine gemeenten zijn minimaal.

Figuur 2.11 Per instelling de ontwikkeling in het percentage studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands, meest recente jaar (2026, dicht bolletje), startjaar (2022, open bolletje) en streefpercentage (blauwe driehoek) (Bron: JOB)



Toelichtingen

48 instellingen geven in de e-file een toelichting bij hun ontwikkeling op de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands. Net als vorig jaar duiden instellingen hun resultaten voornamelijk aan de hand van de JOB-monitor, en noemen ze als beïnvloedende factoren de kwaliteit en beroepsgerichte/contextrijke aanpak van de lessen, professionalisering van docenten en ondersteuning buiten de reguliere lessen zoals NT2-begeleiding. Dit beeld wordt bevestigd door de jaarverslagen, waarin instellingen een stijgende studenttevredenheid melden en deze toeschrijven aan nieuwe visies of beleid rondom beroepsgericht taalonderwijs of intensievere begeleiding.

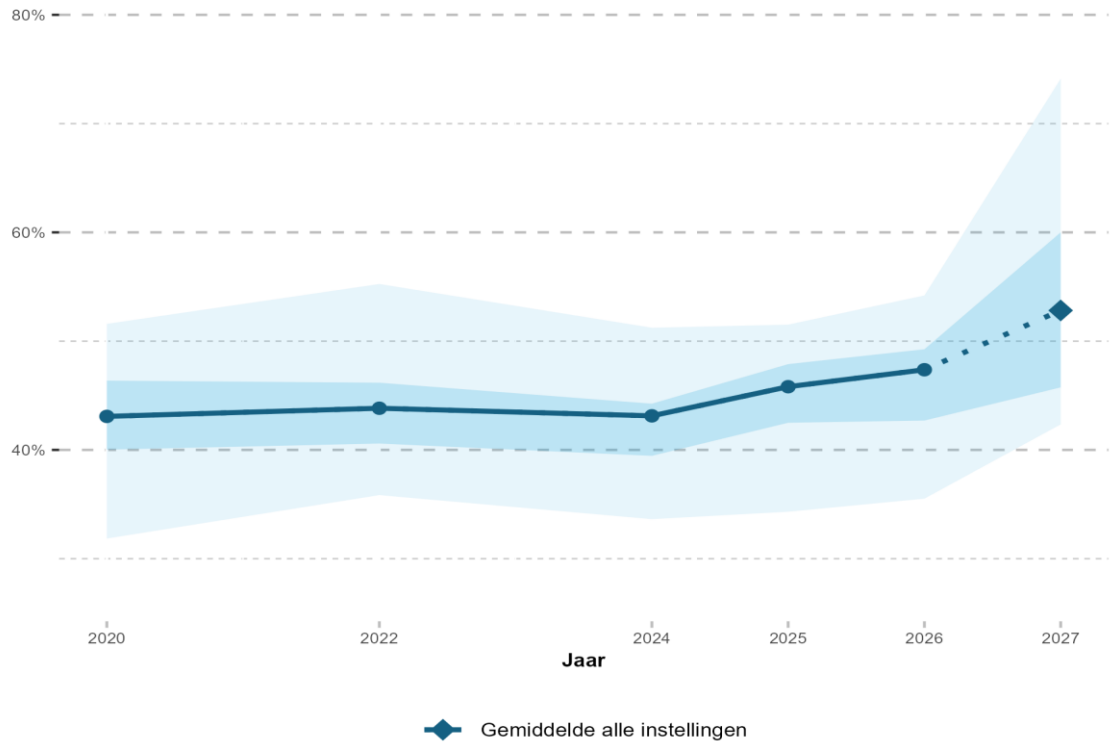
Vier instellingen plaatsen kritische kanttekeningen bij de JOB-data, bijvoorbeeld omdat zij zien dat er een grote groep zonder duidelijke mening is. Zes instellingen geven aan dat ze verwachten dat lopend beleid de komende jaren alsnog positief effect gaat hebben, al is dat nu nog niet zichtbaar in de cijfers. Instellingen die achterblijven wijten dit deels aan een beroepsgerichte/contextrijke aanpak die nog niet overal wordt ervaren als een positieve verandering. Drie instellingen geven aan de terugval niet te kunnen verklaren en verder onderzoek te doen. Vier instellingen wijzen expliciet op grote verschillen tussen teams, locaties of sectoren binnen de eigen organisatie als verklaring voor het totaalbeeld. Tot slot benoemen enkele instellingen dat Nederlands door studenten structureel als minder interessant wordt ervaren dan beroepsgerichte vakken.

Ontwikkeling tevredenheid studenten over lessen rekenen

Voor de indicator tevredenheid over de lessen rekenen waren er vorig jaar van 48 instellingen die een streefwaarde hadden gesteld. Dit jaar zijn er drie instellingen die hun streefwaarde verhoogd hebben, en één instelling die de streefwaarde verlaagd heeft. Daarmee zijn er nog steeds 48 instellingen met een streefwaarde. Van deze 48 streefwaarden is het gewogen gemiddelde 0,5% hoger dan vorig jaar. Hierdoor wordt het afgeronde streefpercentage 53% ten opzichte van 52% vorig jaar.

Figuur 2.12 laat zien dat het percentage studenten dat positief is over lessen rekenen in 2026 iets is gestegen: gemiddeld 48% van de studenten geeft een voldoende, in eerdere metingen lag dat op 44% of 46%. De stijging lijkt ten opzichte van vorig jaar wel weer iets af te vlakken. Vijf instellingen die niet deelnamen aan de JOB-monitor hebben eigen tevredenheidsmetingen afgenomen. Deze instellingen scoren gemiddeld ook 48% op de tevredenheid van studenten met de lessen rekenen[10].

Figuur 2.12. Percentage studenten dat positief is over lessen rekenen en gemiddeld streefpercentage.



[10] Wanneer we hierbij kijken naar niet-afgeronde scores, zien we dat de tevredenheid net iets hoger uitvalt met deze eigen metingen (47,6% t.o.v. 48,3%). Dit beeld komt overeen met de resultaten voor de tevredenheid met de lessen Nederlands.

Uitsplitsingen

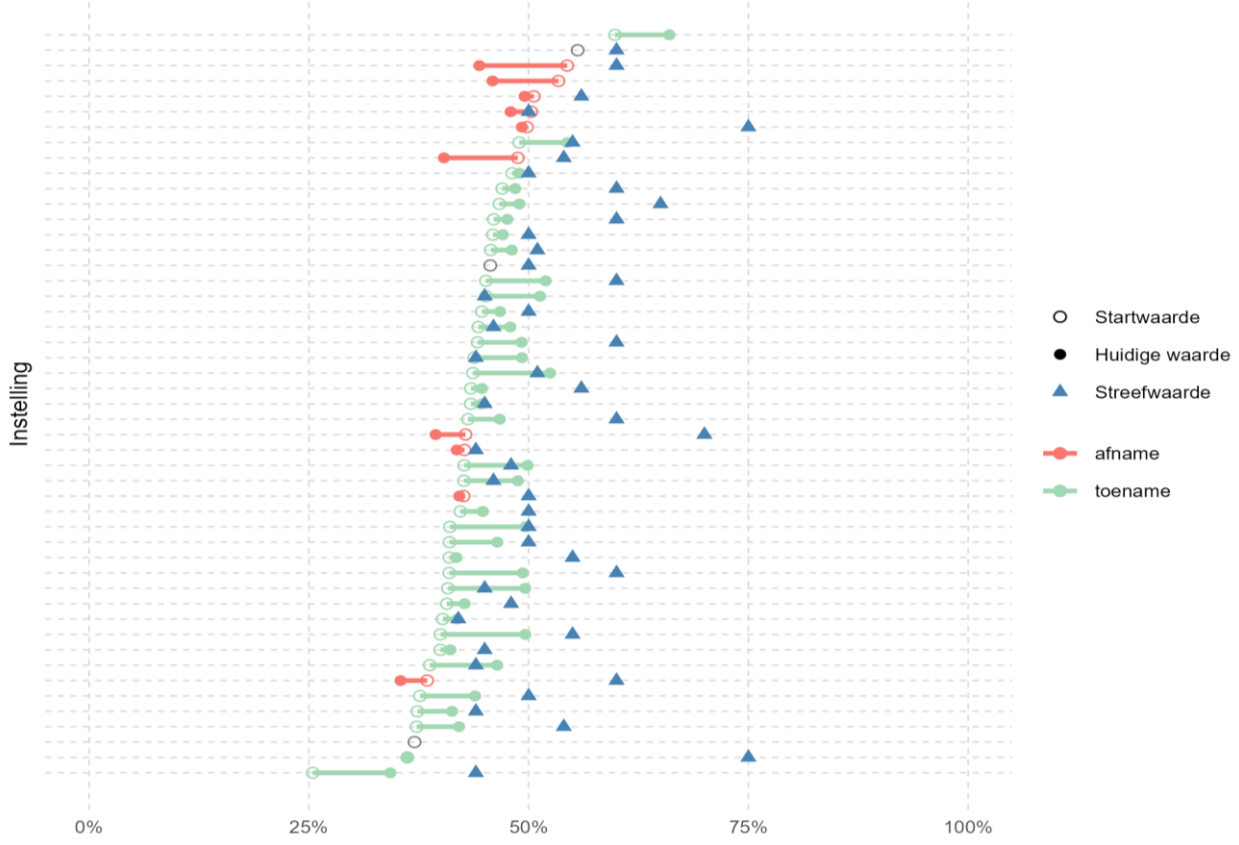
Net als in eerdere jaren zijn BBL-studenten (51%) iets positiever over de lessen rekenen dan BOL-studenten (46%). Wat betreft verschillen tussen studenten op verschillende niveaus valt op dat die (nog) kleiner zijn geworden. Er is met name een verdere stijging zichtbaar van de tevredenheid van studenten op niveau 4. Voor de andere niveaus zijn kleine veranderingen te zien. Studenten op niveau 1 zijn iets tevredener dan in 2025, en studenten op niveau 2 en 3 zijn juist iets minder tevreden dan vorig jaar.

Tabel 2.9 Percentage studenten dat positief is over de lessen rekenen, uitgesplitst naar niveau (Bron: JOB).

Niveau	% Tevreden 2024	% Tevreden 2025	% Tevreden 2026
1	57,3%	56,1%	57,2%
2	54,4%	56,4%	55,5%
3	45,3%	50,6%	49,0%
4	38,4%	41,2%	43,6%

Figuur 2.13 laat zien dat het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen op veruit het grootste deel van de instellingen is gestegen ten opzichte van 2022, waardoor een behoorlijk deel van de instellingen de gestelde streefwaarde heeft behaald. De instellingen die een afname laten zien in tevredenheid, zijn met name instellingen met een relatief hoge waarde in 2022.

Figuur 2.13 Per instelling de ontwikkeling in het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen, meest recente jaar (2026, dicht bolletje), met startjaar (2022, open bolletje), en streefpercentage (blauwe driehoek) per instelling. (Bron: JOB)



Toelichtingen
48 instellingen geven in de e-file een toelichting bij hun ontwikkeling op de tevredenheid van studenten met de lessen rekenen, waarbij ze hun score op de JOB-meting duiden. De belangrijkste verklarende factoren voor vooruitgang zijn het beroepsgericht en/of contextrijk aanbieden van rekenen en professionalisering van rekendocenten. Dit sluit aan bij de jaarverslagen, waarin instellingen deze stijging hier ook mee in verband brengen. Een thema dat bij rekenen naar voren wordt gebracht is de invoering van de nieuwe, kwalificerende rekeneisen: 5 instellingen noemen dit expliciet als (mede)verklaring voor de ontwikkeling, zowel in positieve als negatieve zin. Verder benoemen 3 instellingen dat rekenen als vak simpelweg minder populair is bij studenten, onafhankelijk van de onderwijskwaliteit, waardoor zij de relatief lage gemiddelde scores verklaren. Een van deze instellingen geeft daarbij aan dat de initieel gestelde streefwaarde te hoog is gebleken. Wel zien instellingen ook bij relatief lage scores veelal een stijging ten opzichte van vorig jaar. Net als bij de tevredenheid met de lessen Nederlands geven enkele instellingen aan verder onderzoek te willen doen naar oorzaken van dalende tevredenheid.

2.6 Tevredenheid werkgevers

De tevredenheid van werkgevers met de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-medewerkers is de vijfde indicator die is afgesproken op dit doel. Deze indicator komt eens per twee jaar beschikbaar op het niveau van de sector als geheel, individuele instellingen is daarom ook niet gevraagd op deze indicator een ambitie te formuleren. Deze indicator is gebaseerd op een meting door SBB van de tevredenheid van werkgevers over tien verschillende aspecten van recent gediplomeerde mbo’ers. De afgelopen jaren is de gemiddelde tevredenheid van werkgevers over de taal en rekenvaardigheden van mbo’ers gelijk gebleven. Omdat er dit jaar geen nieuwe data beschikbaar zijn, verwijzen we voor details naar het voortgangsrapport van vorig jaar. Komend jaar is het weer mogelijk om hier een update van te geven.

2.7 Samenhang ontwikkeling met inzet middelen en maatregelen

In hoeverre is er sprake van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken wat betreft maatregelen en inzet van de kwaliteitsmiddelen, en de gerealiseerde ontwikkeling op de volgende indicatoren?
- Aandeel gediplomeerden met voldoende voor centraal examen Nederlands
- Aandeel gediplomeerden met voldoende voor instellingsexamen Nederlands
- Aandeel gediplomeerden met voldoende voor rekenen nieuw examen
- Aandeel tevreden studenten over de lessen Nederlands
- Aandeel tevreden studenten over de lessen rekenen

We hebben gekeken naar de samenhang tussen twee kanten. Aan de ene kant: de ontwikkeling van instellingen op deze indicatoren en hun voortgang ten opzichte van de streefwaarde (waar de huidige waarde ligt op de lijn tussen startwaarde en streefwaarde). Aan de andere kant: de ingezette maatregelen (aantal en soort), het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten en de door de instelling zelf ervaren voortgang (of ze naar eigen zeggen voor of achter liggen op schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting op deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 3.1 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Ondanks dat een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle maatregelen inzet, zien we de volgende significante[11] samenhangen tussen de keuze voor bepaalde maatregelen en de voortgang op de verschillende indicatoren:

- Instellingen die inzetten op het aantrekkelijk en passend aanbieden van Nederlands en rekenen met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau, laten gemiddeld een iets hogere ontwikkeling zien in het percentage studenten dat tevreden is met de lessen Nederlands.
- Instellingen die meer maatregelen binnen doelstelling 3.1 hebben ingezet, laten gemiddeld een iets lagere ontwikkeling zien op het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het Nederlands CE.
- Voor zowel Nederlands als rekenen geldt dat instellingen die aangeven voor op schema te lopen wat betreft de ontwikkeling op de tevredenheid van studenten met de lessen, ook een hogere ontwikkeling laten zien op deze indicatoren, én een betere voortgang naar de streefwaarde.

Voor de daadwerkelijke aantallen voldoendes op Nederlands en rekenen zijn geen significante samenhangen gevonden met specifieke uitgevoerde maatregelen. Wel zien we dit jaar dat instellingen die méér maatregelen binnen doelstelling 3.1 hebben ingezet, gemiddeld meer achteruitgaan in het aantal gediplomeerden met een voldoende voor het CE Nederlands.

Ook zijn er significante samenhangen gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op de indicatoren onder deze doelstelling en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling:

- Instellingen die ten opzichte van de totale begroting voor alle prioriteiten meer hebben ingezet aan doelstelling 3.1, laten gemiddeld een iets hogere ontwikkeling zien in de tevredenheid van studenten over lessen rekenen.

Tenslotte hebben we gekeken naar het verband tussen de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands en het percentage gediplomeerden dat een voldoende op het CE haalt. Omdat de tevredenheidscijfers en de CE-resultaten op verschillende cohorten en meetmomenten betrekking hebben, kunnen deze verbanden niet als causaal of inhoudelijk robuust worden geïnterpreteerd, ze geven hooguit een indicatie. Met die kanttekening zien we een licht negatieve correlatie tussen *het aandeel studenten dat begin 2026 tevreden* is met de lessen Nederlands en het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het CE in schooljaar 2024/2025.
Als we kijken naar de *ontwikkeling* ten opzichte van 2023 (startwaarde), zien we geen significante correlatie tussen de ontwikkeling in de tevredenheid en de ontwikkeling in gediplomeerden met voldoende voor het CE Nederlands. Dat betekent dat op langere termijn dus geen verband aantoonbaar is. Ook voor rekenen zijn er geen significante verbanden tussen tevredenheid van studenten over de lessen en het percentage gediplomeerden met een voldoende.

2.8 Reflectie

De resultaten laten zien dat instellingen met een breed palet aan maatregelen blijven inzetten op een betere beheersing van Nederlands en rekenen. Een groot deel van de instellingen zet maatregelen in voor professionalisering, contextrijk taal- en rekenonderwijs en extra ondersteuning. Tegelijk zien we op meerdere indicatoren gewenste ontwikkeling: de tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen stijgt licht, de scores op het instellingsexamen Nederlands blijven structureel zeer hoog, en instellingen scoren goed op het nieuwe rekenexamen, namelijk ruim boven de gemiddelde streefwaarden.
Tussen het uitvoeren van maatregelen en het zichtbaar worden van effecten in de examenresultaten zit een doorlooptijd die het vooralsnog moeilijk maakt verband aan te tonen tussen de keuze voor specifieke maatregelen

[11] $p<0,05$

en de beoogde resultaten. We zien dit jaar wel een zwakke maar significante samenhang tussen inzet op het aantrekkelijk en passend aanbieden van Nederlands en rekenen en een sterkere groei in tevredenheid bij studenten over de lessen Nederlands. Meer robuuste effecten van de ingezette maatregelen zijn pas aan het einde van de Werkagenda periode (mogelijk) aan te tonen.

Het grootste aandachtspunt blijft het centraal examen Nederlands. Het percentage geslaagde studenten met een voldoende voor het CE Nederlands is opnieuw gedaald, met name op niveau 4. Deze daling geldt voor bijna alle instellingen en doet zich voor onder alle groepen studenten, ook als we uitsplitsen naar vooropleiding of achtergrondkenmerken van studenten. Een duidelijke verklaring is daarmee nog niet gevonden. Wel wijzen veel instellingen op lagere leesvaardigheid van studenten bij instroom, wat impliceert dat de daling op het CE niet (alleen) te maken heeft met de kwaliteit van het mbo-onderwijs. De daling van leesvaardigheid van Nederlandse leerlingen is een bredere en landelijke trend. Dit jaar constateerde de Inspectie van het Onderwijs dat de ingezette daling in de onderbouw van het voortgezet onderwijs doorzet[12]. Tegelijk was die daling juist de aanleiding om hier met de Werkagenda op in te zetten en ontvangen mbo-instellingen tot schooljaar 2030 jaarlijks ongeveer 25 miljoen euro extra middelen voor het bijspijkeren van startende studenten met onvoldoende vaardigheden op taal en rekenen[13]. Het is dan ook niet te bepalen hoe de scores op het CE zich hadden ontwikkeld wanneer hier niet op was ingezet met de beschreven maatregelen. Wel is duidelijk dat de maatregelen nog niet de gewenste verbetering opleveren.

Ook zien we dat het verschil in zowel niveau als ontwikkeling tussen het CE en het IE Nederlands dit jaar met de daling op het CE nog groter is geworden. Dit verschil tussen CE en IE is ook door de Inspectie van het Onderwijs geconstateerd, die instellingen oproept om zelf te onderzoeken hoe dit verschil zo groot kan zijn[14]. Een mogelijke verklaring hiervoor is het verschil in vaardigheden dat getoetst wordt met de verschillende examens: het CE toetst lees- en luistervaardigheden en het IE toetst productieve vaardigheden zoals spreken, gesprekken voeren en schrijven.

Tot slot is opvallend dat BBL-studenten structureel vaker hun diploma halen met een voldoende voor Nederlands en rekenen dan BOL-studenten. Het is denkbaar dat het voor BBL-studenten duidelijker is waarvoor ze de vaardigheden nodig hebben, wat kan bijdragen aan een hogere motivatie, maar dit is vooralsnog een hypothese die om nader onderzoek vraagt.

12 Inspectie van het Onderwijs (2026) De Staat van het Onderwijs 2026

13 https://www.ocwincijfers.nl/begroten-en-verantwoorden/begrotingsjaren/begrotingsjaar-2027/een-sterke-basis-en-hoge-kwaliteit/actueel-en-kwalitatief-goed-onderwijs-met-focus-op-de-basisvaardigheden

14 Inspectie van het Onderwijs (2025) Staat van het Onderwijs 2025

3 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Samenvatting
In de Werkagenda is afgesproken de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verbeteren. Daartoe zijn onder andere de inhoudelijke eisen voor studenten herijkt, wordt ingezet op de kwaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs geven en komt er een instellingsexamen. In 2026 is gemiddeld 48% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap. Instellingen streven gemiddeld naar een tevredenheidspercentage van 53%. Dit jaar hebben 3 instellingen voor het eerst een streefwaarde geformuleerd.
3 van de 4 onderscheiden maatregelen worden door een meerderheid van de instellingen uitgevoerd. Vooral aan professionalisering van docenten wordt dit jaar door meer instellingen gewerkt.

De monitoring van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs vindt plaats aan de hand van het percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap in de JOB-monitor.
In tegenstelling tot Nederlands, rekenen en beroepsgerichte vakken geldt tot nu toe voor burgerschapsonderwijs een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. Er is daarom (nog) geen sectorale informatie beschikbaar over de mate waarin mbo-studenten burgerschapscompetenties beheersen.

In de Werkagenda worden daarnaast de volgende onderdelen genoemd die in het kader van de Werkagenda gevolgd (kunnen) gaan worden: de burgerschapscompetenties van studenten in het mbo, het aandeel docenten dat zich bekwaam voelt om burgerschapsonderwijs te geven, en de mate waarin docenten de kwalificatie-eisen voor burgerschap verduidelijkt vinden. Op deze onderdelen zijn er (nog) geen (landelijke of uniforme) indicatoren. De eerste meting van competenties van studenten in het mbo wordt verwacht in 2029 op basis van een Peil mbo onderzoek.

3.1 Financiële besteding

In 2025 hebben 49 van de 51 instellingen middelen uit de Regeling Kwaliteitsagenda ingezet voor het verbeteren van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs (doelstelling 3.2). In totaal gaat het om ruim 21 miljoen euro vanuit de Kwaliteitsmiddelen. Daarnaast hebben 14 instellingen in totaal nog ruim 3 miljoen euro ingezet uit overige middelen. De totale inzet van 25 miljoen euro op deze doelstelling in 2025 is ongeveer gelijk aan de inzet in 2024 (26 miljoen).

Tabel 3.1 Kerncijfers kwaliteits- en overige middelen 2025 voor doel 3.2

Type middelen	Aantal instellingen met uitgaven	Totaalbedrag	Aandeel van begroting doelstelling (%)	Gemiddeld per instelling
Kwaliteitsmiddelen 2025	49	€ 21.539.670,00	23%	439.585
Overige middelen 2025	14	€ 3.661.781,00	4%	261.556

De totale begrote inzet voor de hele periode van de Werkagenda ongeveer 94 miljoen euro voor doelstelling 3.2. Nu twee van de vier jaar zijn verantwoord, zien we dat 68% van de instellingen 50% of meer van hun begrote budget voor de vierjarenperiode heeft ingezet, maar 16% ook nog minder dan 40%.

Tabel 3.2 Verdeling besteed aandeel (t.o.v. begroting doelstelling)

Middelen besteed aan doelstelling als % van begroting	Aantal instellingen	Percentage
minder dan 40%	8	16%
40-50%	8	16%
50-60%	23	46%
60% of meer	11	22%

3.2 Inzet en voortgang maatregelen

Inzet maatregelen

Net als in 2024 zetten instellingen in 2025 meerdere maatregelen in. De meeste instellingen hebben in de e-file aangegeven 3 (33%) of 4 (29%) maatregelen te hebben ingezet. Deze percentages liggen iets lager dan bij Nederlands en rekenen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de typologie van de maatregelen bij burgerschap veel overlap kent, waardoor instellingen verschillende maatregelen uitvoeren maar deze in de e-file niet als zodanig benoemd hebben. Bijvoorbeeld bijscholing kan als vorm van professionalisering gezien worden, dus het kan dat instellingen slechts één van de twee maatregelen hebben aangekruist.

Tabel 3.3 Aandeel instellingen dat in 2025 heeft ingezet op de maatregelen voor doelstelling 3.2 (bron: e-file)

Maatregel	Aantal instellingen 2025	% 2025	% 2024
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap	46	90%	82%
Bijscholing waar nodig	40	78%	76%
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel	33	65%	69%
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	23	45%	61%
Andere activiteit(en), namelijk	21	41%	27%

De uitvoering in 2025 is op onderdelen anders dan vorig jaar. Van de vier beschreven maatregelen worden er drie door een meerderheid van de instellingen uitgevoerd. Met name professionalisering van docenten is een maatregel waar veel instellingen op inzetten, en waarop ook meer wordt ingezet dan vorig jaar. Ook bijscholing wordt door een groot deel van de instellingen aangeboden, ongeveer even vaak als vorig jaar. Verder is te zien dat docenten nog niet altijd aangesteld worden op basis van het bekwaamheidsprofiel. De opleidingsachtergrond van docenten burgerschap is afgelopen jaar door fors minder instellingen besproken met de ondernemingsraad dan vorig jaar. Dat lijkt ook een maatregel die niet elk jaar nodig of nuttig is. Instellingen geven vaker dan vorig jaar aan andere maatregelen te hebben uitgevoerd.

Andere maatregelen

21 instellingen beschrijven één of meerdere andere, aanvullende, genomen maatregelen. In hun toelichting geven ze aan dat het hierbij bijvoorbeeld gaat om het curriculum, de organisatie van het vak, instellingsbreed beleid en examinering van burgerschap:

- Meerdere instellingen werken aan de (door)ontwikkeling van het burgerschapscurriculum, bijvoorbeeld via een projectgroep voor curriculum en examens, doorontwikkeling met thema's als diversiteit, duurzaamheid,

sociale vaardigheden en digitale geletterdheid, het opzetten van een instellingsbrede leerlijn burgerschap, of een werkgroep gericht op curriculumherziening.
- Veel instellingen zetten specifieke rollen en (overleg)structuren op: kartrekkers of ambassadeurs per college die samenwerken aan curriculumontwikkeling en kwaliteit, een practoraat burgerschap ten behoeve van kennisdeling en -ontwikkeling, of interne expertgroepen burgerschap.
- Daarnaast gaat een groot deel van de toelichtingen over het opstellen van instellingsbreed beleid, al dan niet in combinatie met een gezamenlijke visie op burgerschapsonderwijs. Ook wordt regelmatig genoemd dat instellingen een geïntegreerd beleid ontwikkelen voor alle basisvaardigheden. Ook noemen instellingen maatregelen rond kwaliteitsborging en monitoring, zoals het opnemen van burgerschap in de PDCA-cyclus.
- Enkele instellingen noemen maatregelen rond samenwerking en kennisdeling tussen instellingen: bijvoorbeeld een regionaal samenwerkingsnetwerk waarbinnen ervaringen met ontwikkeling van burgerschapsonderwijs worden uitgewisseld.

32 instellingen geven een toelichting op de genomen maatregelen. In de toelichtingen zijn de volgende thema's en voorbeelden te onderscheiden:

Professionalisering van docenten burgerschap
Dit blijft het meest genoemde thema: 13 instellingen beschrijven een formele leergang of scholingstraject, vaak in samenwerking met een hogeschool. Naast algemene leergangen komen ook specifiekere scholingsthema's naar voren, zoals professionaliseringsaanbod rondom dialoogvoering. Ook andere vormen van professionalisering en netwerkvorming komen terug: netwerken, ambassadeurs, regisseurs en expertgroepen,
"docenten burgerschap werken samen in netwerken per school. Elk netwerk heeft een ambassadeur die als aanspreekpunt fungeert"
5 instellingen geven een toelichting bij het aanstellen van docenten op basis van het bekwaamheidsprofiel.
"Binnen teams wordt burgerschap steeds vaker belegd bij docenten die bewust voor deze taak worden ingezet, in plaats van dat het wordt toegevoegd aan het takenpakket van medewerkers die hiervoor nog uren beschikbaar hebben."

Landelijke beleidsontwikkelingen
Net als vorig jaar geven veel instellingen (ongeveer 16 van de 32 met een toelichting) aan de landelijke ontwikkelingen rond het wetsvoorstel vereisten mbo-docenten basisvaardigheden en nieuwe exameneisen burgerschap te volgen en zich hierop voor te bereiden. Zij zien deelname van hun docenten aan leergangen als voorbereiding daarop. Een instelling schrijft: *"de landelijke eisen voor docenten die betrokken zijn bij basisvaardigheden, waaronder burgerschap, [zijn] aanzienlijk aangescherpt. Hierdoor is de focus verschoven van het monitoren van opleidingsachtergronden naar het realiseren van de vereiste scholing*."
Ook zijn er instellingen die de landelijke beleidsontwikkelingen niet afwachten: *"[Naam instelling] heeft een bewuste keuze gemaakt om de inwerkingtreding van de komende wetgeving niet af te wachten. Daarmee lopen we voor de troepen uit, maar nemen daarmee ook een risico".* Enkele instellingen geven aan zelf bij te dragen aan de landelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld "*We schreven mee met de landelijke handreiking over de nieuwe kwalificatie-eisen van burgerschap".*

Voortgang maatregelen in 2025
In 2025 geeft ruim 87% van de instellingen aan dat zij in hun ontwikkeling van de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap op schema of voor op schema te lopen.

Tabel 3.4. Voortgang op schema - doelstelling d3.1

	% Veel voor op schema	% Enigszins voor op schema	% Op schema	% Enigszins achter op schema	% Veel achter op schema
Tevredenheid lessen burgerschap	17%	19%	52%	8%	4%

Meest effectief en waaraan gemerkt

Verreweg de meeste instellingen noemen professionalisering als de maatregel met het meeste effect. Dat effect wordt vooral gemerkt aan een stijgende studenttevredenheid over de burgerschapslessen, maar instellingen noemen ook meer zelfvertrouwen en samenwerking bij docenten. Sommige instellingen noemen concrete aantallen deelnemers aan leergangen of andere professionaliseringsactiviteiten. Een instelling geeft bijvoorbeeld aan dat inmiddels twintig collega's de leergang burgerschap hebben afgerond, en koppelt dit aan de lichte stijging van de studenttevredenheid.

Andere zaken die instellingen zien als positieve effecten zijn meer afstemming, meer herkenbaarheid van het vak, meer aandacht voor maatschappelijke thema's zoals diversiteit en duurzaamheid, en meer samenhang binnen en tussen de verschillende scholen van een instelling door het werken met burgerschapsnetwerken en ambassadeurs. Dit laatste leidt volgens een instelling ook tot minder afhankelijkheid van de kwaliteit van individuele docenten. Enkele instellingen plaatsen kanttekeningen bij de effectiviteit van maatregelen: "*burgerschap blijft een vakgebied in ontwikkeling, mede door landelijke wijzigingen in kwalificatie-eisen en mogelijke examinering*".

Wisselende of beperkte effectiviteit koppelen instellingen aan een aantal belemmeringen. Als externe belemmering noemen instellingen dat er nog geen zekerheid is over de wettelijke aanpassingen van de eisen aan docenten burgerschap en de exameneisen burgerschap. Een instelling verwoordt dit als volgt: "*We hadden gehoopt op meer duidelijkheid én voortgang vanuit OCW op zowel de inhoud van het onderwijs als de burgerschapsopdracht. Bijvoorbeeld het uitblijven van zekerheid over de aanverwante opleidingen bemoeilijkt het maken van een goede impactanalyse.*"

Daarnaast hebben veel instellingen het afgelopen jaar vooral ingezet op het aanscherpen van visie en beleid, waarbij de daadwerkelijke gevolgen voor docent en student (bijvoorbeeld professionalisering of het werken met nieuwe lesmethodes) pas de komende jaren van start gaat. Instellingen die aangeven niet goed te weten hoe effectief hun maatregelen zijn geweest, noemen dat het nog te vroeg is om effecten te zien en dat het lastig is één maatregel als oorzaak aan te wijzen bij een combinatie van activiteiten.

3.3 Ontwikkeling tevredenheid studenten

Doelstellingen

De enige verplichte indicator bij de doelstelling rondom het verbeteren van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs is het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap. Deze indicator is beschikbaar vanaf 2024. In de JOB-monitor krijgen studenten van alle deelnemende instellingen de vraag voorgelegd welk cijfer ze geven aan hun lessen burgerschapsonderwijs, zoals dat ook wordt gevraagd over de lessen Nederlands en rekenen.

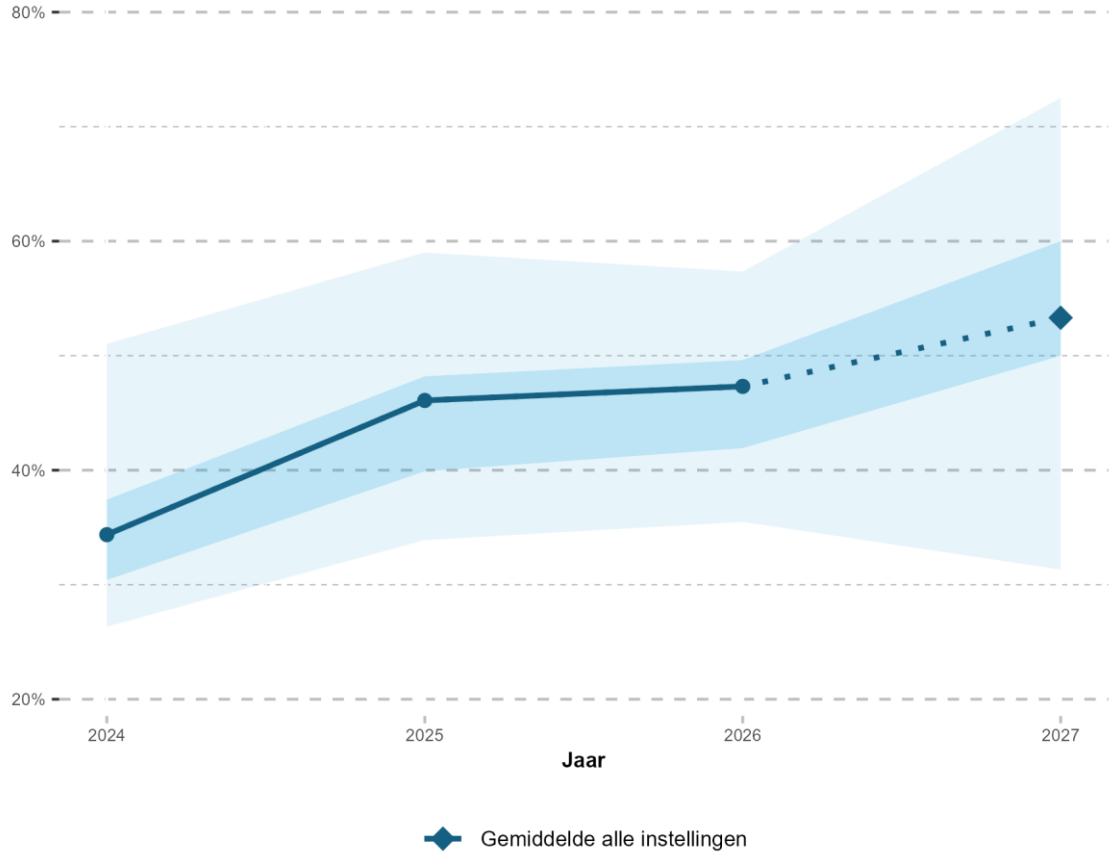
Er zijn dit jaar 3 nieuwe instellingen die een streefwaarde hebben geformuleerd, en één instelling die de streefwaarde heeft verhoogd. Daarmee is de gemiddelde streefwaarde 2 procentpunt gestegen ten opzichte van vorig jaar, en ligt het gemiddelde ambitieniveau voor de studenttevredenheid over de lessen burgerschapsonderwijs op 53%.

Ontwikkeling tevredenheid

Waar het percentage studenten dat positief is over de lessen burgerschap in 2024 gemiddeld slechts 32% was, is dat in 2026 flink hoger, namelijk gemiddeld 48%. Wanneer we de eigen metingen van de 6 instellingen die niet deelnamen aan de JOB-monitor hierbij meewegen, blijft dit percentage hetzelfde. Ten opzichte van de tussentijdse JOB-meting in 2025 is er een lichte stijging te zien.

De stijging in tevredenheid van studenten tussen 2024 en 2025 kan mogelijk (deels) verklaard worden door een aanpassing in de vragenlijst van de JOB-monitor. Sinds 2025 kunnen studenten hier aangeven dat ze geen (aparte) lessen burgerschap krijgen. De tevredenheidsscores zijn gebaseerd op het aandeel studenten dat aangeeft wel burgerschapsonderwijs te krijgen. Het is op basis van deze gegevens niet vast te stellen in hoeverre de grote stijging tussen 2024 en 2025 veroorzaakt is door een wijziging in vraagstelling en in hoeverre door daadwerkelijk meer tevredenheid. Gezien de lichte stijging dit jaar en de toename in tevredenheid van studenten over lessen rekenen is het waarschijnlijk dat beide aspecten meespelen.

Figuur 3.1 Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap (Bron: JOB)

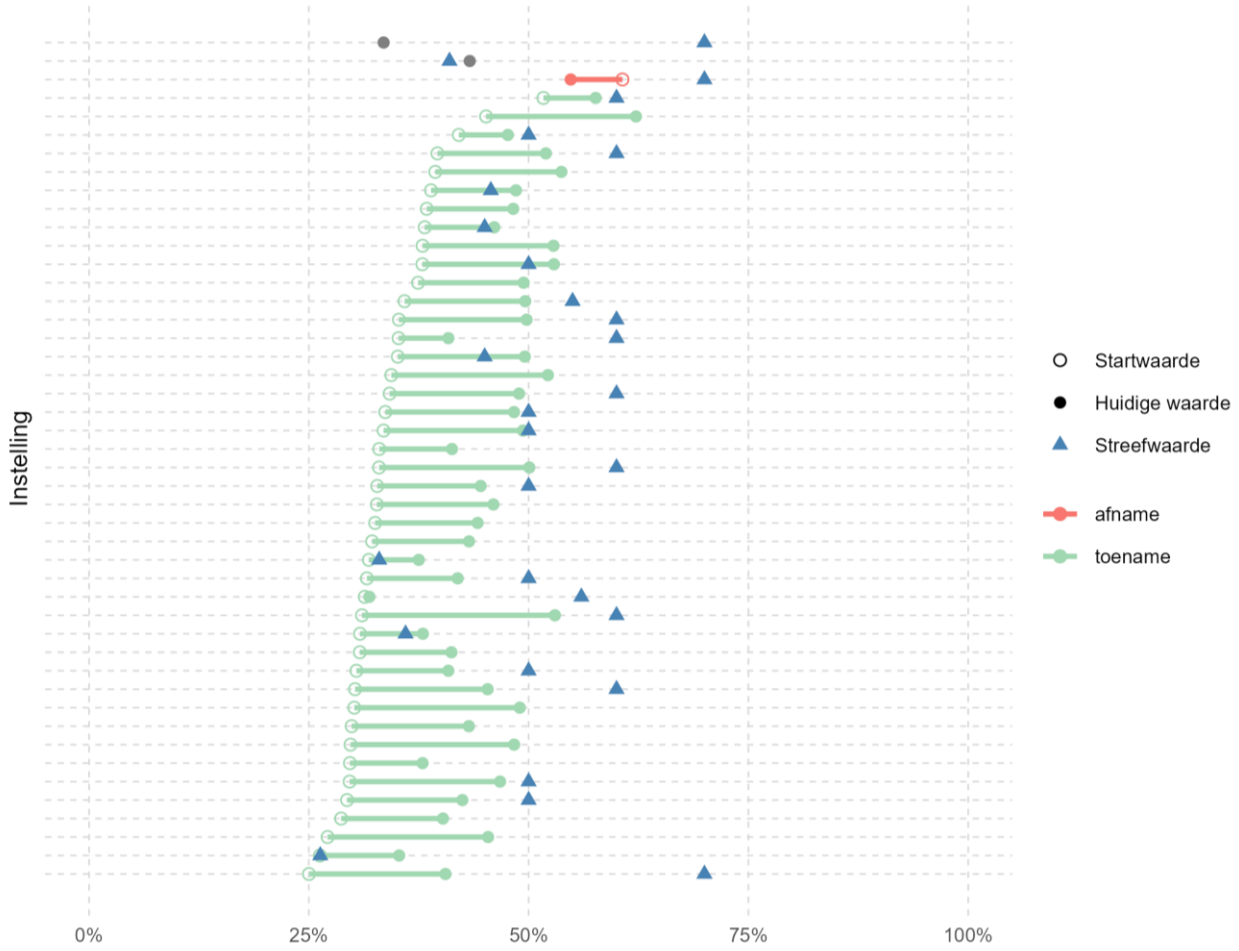


Uitsplitsingen

In 2025 waren BOL-studenten iets positiever over de lessen burgerschap dan BBL-studenten (respectievelijk 47% en 43%). Dat is in 2026 niet veranderd, hoewel het verschil iets kleiner is geworden (respectievelijk 48% en 45%). De verschillen tussen studenten op verschillende niveaus is groot, waarbij een groter deel van de studenten op niveau 1 en 2 tevreden is (respectievelijk 59% en 54%) dan van de studenten op niveau 3 en 4 (allebei afgerond 46%). De tevredenheid van de studenten op niveau 3 en 4 is wel enigszins toegenomen: vorig jaar scoorden deze

groepen respectievelijk 45% en 44%. De verschillen in tevredenheid over de lessen burgerschap tussen studenten van verschillende niveaus zijn vergelijkbaar met die bij de lessen Nederlands en rekenen.

Figuur 3.2. Per instelling de ontwikkeling in het percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap per instelling in meest recente jaar (2026, dicht bolletje), met startjaar (2022, open bolletje), en streefpercentage (blauwe driehoek) per instelling. (Bron: JOB)



De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is net als in eerdere jaren redelijk groot. In figuur 3.2[15] is te zien dat de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap wel bij bijna alle instellingen sterk is verbeterd ten opzichte van het startjaar. Er is slechts één instelling die achteruit is gegaan op deze indicator. Een kanttekening hierbij is dat, zoals hierboven duidelijk werd, de gemiddelde toename op deze indicator het afgelopen jaar relatief klein is en dat er tussen 2024 en 2025 een aanpassing van de vraagstelling is geweest.

Er is op deze indicator een klein verschil te zien tussen verschillende type onderwijsinstellingen: de tevredenheid bij studenten op ROC's ligt gemiddeld hoger (47%) dan bij studenten van beroepscolleges (41%). Voor de andere benchmarkgroepen zijn de verschillen minimaal.

[15] De twee bovenste instellingen hebben geen startwaarde.

3.4 Samenhang ontwikkeling tevredenheid studenten en inzet

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken wat betreft maatregelen en inzet van de kwaliteitsmiddelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. We hebben daarbij gekeken naar de samenhang tussen twee kanten. Aan de ene kant: de ontwikkeling van instellingen op de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap en hun voortgang ten opzichte van de streefwaarde (waar de huidige waarde ligt op de lijn tussen startwaarde en streefwaarde). Aan de andere kant: de ingezette maatregelen (aantal en soort), het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten en de door de instelling zelf ervaren voortgang (of ze naar eigen zeggen voor of achter liggen op schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting op deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 3.2 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Er zijn op deze doelstelling geen significante[16] samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de ontwikkeling op de indicator. Dit is niet onverwachts, omdat een grote meerderheid van de instellingen op veel maatregelen inzet.
Ook is er geen significante samenhang gevonden tussen de ontwikkeling van instellingen op de tevredenheid van studenten met de burgerschapslessen en het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten voor deze doelstelling. De studenttevredenheid over burgerschapslessen stijgt niet harder op instellingen die meer middelen inzetten op deze doelstelling.

Wel geldt net als bij Nederlands en rekenen ook hiervoor: instellingen die aangeven voor op schema te lopen wat betreft de ontwikkeling op de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap, ook een hogere ontwikkeling laten zien op deze indicator.

3.5 Reflectie

De ontwikkeling van de doelstelling burgerschap is over het geheel positief: het overgrote deel van de instellingen ligt op schema en de gemiddelde studenttevredenheid is, na een flinke stijging vorig jaar ten opzichte van 2024, ook dit jaar licht verder gestegen naar 48%. Kanttekening hierbij is het verschil in vraagstelling in de JOB-monitor sinds 2024, wat een deel van de groei mogelijk vertekent. Professionalisering van docenten blijft de meest ingezette en meest effectief geachte maatregel, en wordt dit jaar nog iets vaker toegepast dan vorig jaar. Daarnaast zetten instellingen steeds vaker aanvullende maatregelen in, bijvoorbeeld gericht op curriculum, de organisatie (opzetten van netwerken, aanstellen van ambassadeurs) en instellingsbreed beleid – al dan niet over de basisvaardigheden heen. Er is geen aantoonbare samenhang tussen de ingezette maatregelen en de voortgang op studenttevredenheid, waardoor niet te zeggen is welke aanpak hier het verschil maakt. Instellingen noemen zelf onduidelijkheid over (de planning van) landelijke beleidsontwikkelingen als belangrijkste belemmering voor verdere voortgang.

[16] $p<0,05$

4 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo

Samenvatting

- Alle mbo-instellingen zetten in op het verbeteren van het carrièreperspectief van hun medewerkers en de aantrekkelijkheid van werken in het mbo. Dit is een verplichte maatregel, alle instellingen moesten in samenspraak met hun OR plannen met kwantitatieve doelstellingen maken op de thema's inschaling, professionalisering, werkdruk en de begeleiding van startend onderwijspersoneel.
- Dit is ook de doelstelling waar de meeste middelen voor worden inzet, afgelopen jaar ruim 160 miljoen euro.
- Instellingen hebben na twee jaar Werkagenda minder dan de helft van de beoogde inzet voor de vierjarenperiode uitgegeven, een kwart van de instellingen heeft minder dan 40% uitgegeven.
- 30% van alle instellingen geeft aan enigszins of veel achter op schema te lopen om de eigen ambities te bereiken.
- Afgelopen jaar is het (gewogen) gemiddelde aandeel docenten in LC/LD in gestegen van 49 naar 50%. Het gewogen gemiddelde van de door instellingen geformuleerde doelstellingen is 57%, dus een versnelling is nodig om de doelen voor 2027 te behalen. De afgelopen twee jaar is bij de meest instellingen het aandeel docenten in LC/LD toegenomen. Een derde van de instellingen weet stabiel twee jaar op rij groei te realiseren. Bij 7 instellingen daalt het aandeel docenten in LC/LD al twee jaar op rij.
- De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft hier groot, al halen instellingen van buiten de G40, in het noorden en de beroepscolleges de voorlopers in.
- Oudere docenten zijn gemiddeld vaker in hogere schalen te vinden, maar dit verband wordt minder sterk. Afgelopen jaar is vooral de inschaling van docenten van 30 tot 50 jaar verhoogd.
- Gemiddeld kent de sector één instructeur op elf docenten, dat aandeel neemt iets af in de afgelopen jaren. De inschaling van deze instructeurs is de afgelopen jaren gemiddeld gestegen.
- Het aandeel starters dat na drie jaar niet meer aan dezelfde instelling werkt, is afgelopen jaar voor het eerst gedaald na een paar jaar van toename. Mogelijk hangt dit samen met inzet op betere begeleiding, vorig jaar gaven starters vaker aan dat ze bij de instelling wilden blijven werken.
- Voor de andere drie indicatoren is dit jaar geen nieuwe informatie beschikbaar, omdat het MTO eens in de twee jaar wordt afgenomen.

De derde doelstelling binnen prioriteit 3 van de Werkagenda is dat het mbo een aantrekkelijke sector blijft om in te werken, met voldoende docenten en ander onderwijspersoneel, die in onderwijsteams gezamenlijk met veel werkplezier het beste beroepsonderwijs voor studenten verzorgen. Daarom is afgesproken aandacht te geven aan het carrièreperspectief, werkdruk en de professionalisering van onderwijspersoneel. Daarnaast is een doel om de uitval van startend onderwijspersoneel te verminderen.

De monitoring van deze ambitie vindt voor instellingen plaats aan de hand van vier specifieke indicatoren:

- De tevredenheid van onderwijspersoneel over hun ontwikkelmogelijkheden;
- Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog vindt;
- Percentage docenten dat is ingeschaald in de LC- of LD-schaal;
- Het rapportcijfer dat starters in het tweejaarlijkse mbo brede MTO geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijft werken.

In de monitoring kijken we of instellingen op deze indicatoren de eigen gestelde streefwaarden bereiken, voor het landelijk beeld kijken we naar de gewogen gemiddelde streefwaardes van de instellingen. Eerdere rapportages bevatten een uitgebreidere toelichting op de afspraken in de Werkagenda, de voorgenomen inzet en doelstellingen van de mbo-instellingen uit de kwaliteitsagenda's.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de inzet van middelen en maatregelen in 2025. Daarna kijken we naar de ontwikkeling van de derde indicator. Voor de andere drie indicatoren is dit jaar geen nieuwe informatie beschikbaar, omdat het MTO eens in de twee jaar wordt afgenomen. Daarom kijken we wat uitgebreider naar de ontwikkeling van de inschaling van docenten en instructeurs. Tenslotte kijken we naar het percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt. Dit is geen verplichte indicator voor instellingen, maar wel een landelijke indicator voor de Werkagenda.

4.1 Financiële besteding

In de Werkagenda is afgesproken dat alle instellingen inzetten op het verbeteren van het carrièreperspectief van hun medewerkers (verplichte maatregel) en dat het ministerie van OCW hiervoor jaarlijks specifiek 142 miljoen euro beschikbaar stelt.
In 2025 hebben alle instellingen middelen uit de Regeling Kwaliteitsagenda ingezet voor het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo (doelstelling 3.3.). In totaal gaat het dan om ruim 137 miljoen euro uit de kwaliteitsmiddelen, 5 miljoen minder dan het geoormerkte budget. Daarnaast hebben ze uit overige middelen nog ruim 23 miljoen ingezet, wat de totale inzet op 161 miljoen euro brengt.

Tabel 4.1 Kerncijfers kwaliteits- en overige middelen 2025 voor doel 3.3.

Type **middelen**	**Aantal instellingen met uitgaven**	**Totaalbedrag**	**Aandeel van begroting doelstelling (%)**	**Gemiddeld per instelling**
Kwaliteitsmiddelen 2025	51	€ 137.366.586	20,2%	€ 2.693.462
Overige middelen 2025	22	€ 23.394.808	3,4%	€ 1.063.400

De instellingen gaven in 2025 iets meer uit aan doel 3.3 dan in 2024, toen zetten alle instellingen samen voor deze doelstelling 150 miljoen euro in. De totale begrote inzet voor de hele periode van de Werkagenda was een kleine 680 miljoen euro voor doelstelling 3.3. Nu twee van de vier jaar zijn verantwoord, zien we dat 47% van de instellingen 50% of meer van hun begrote budget voor de vierjarenperiode heeft ingezet, maar 28% ook nog minder dan 40%.

Tabel 4.2 Verdeling besteed aandeel (t.o.v. begroting doelstelling)

Middelen besteed aan doelstelling als % van begroting	**Aantal instellingen**	**Percentage**
minder dan 40%	14	28%
40-50%	13	26%
50-60%	20	39%
60% of meer	4	8%

4.2 Inzet en voortgang maatregelen

Brede inzet maatregelen
Instellingen zetten nog steeds breed in op deze doelstelling, waarbij het beeld vergelijkbaar is met vorig jaar en in het verlengde ligt van de plannen. Alle 51 mbo-instellingen zetten hier maatregelen met kwaliteitsagenda-middelen in. Bijna alle instellingen zetten middelen en maatregelen in op professionalisering en inschaling van het onderwijspersoneel, op het verminderen van werkdruk en de begeleiding van startend onderwijspersoneel. Dit

waren ook verplichte maatregelen vanuit de Regeling; instellingen moesten ambitieuze én realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de thema's inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel en de begeleiding van startend onderwijspersoneel. 35 instellingen zetten op zes of zeven (van de zeven) maatregelen in, dat is iets lager dan vorig jaar, wat mogelijk wijst op bijsturing en keuzes.

Tabel 4.3 Inzet maatregelen doelstelling 3.3 in 2025 plus vergelijking met 2024 (bron e-file)

	Aantal instellingen 2025	% 2025	% 2024
Professionalisering onderwijspersoneel	50	98%	96%
Werkdruk onderwijspersoneel	50	98%	96%
Inschaling onderwijspersoneel	48	94%	92%
Begeleiding van startend onderwijspersoneel	47	92%	92%
Kwaliteitscriteria opstellen voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD in relatie tot het personeels- en loopbaanbeleid	43	84%	92%
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	39	77%	86%
Andere activiteit(en), namelijk	17	33%	20%

Vorig jaar hebben we beschreven welke concrete maatregelen de instellingen nemen onder deze vrij brede maatregelen zoals geformuleerd in de Regeling, dat beeld is niet gewijzigd. Andere activiteiten waar meerdere instellingen aan zeggen te werken (anders namelijk) om werken in het mbo aantrekkelijker te maken zijn:

- Inzet op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
- Teamondersteuning, het versterken van onderlinge samenwerking binnen teams
- Herijking functiehuis, verkenning modernisering arbeidsvoorwaarden
- Samenwerking binnen onderwijsregio's /opleidingsscholen
- Digitalisering onderwijs en de inrichting van *centers of teaching and learning (CTL)*
- Leiderschapstrajecten
- Vernieuwde arbeidsmarktcommunicatie en werving/selectie

Voortgang uitvoering op schema?

Wat betreft het vergroten van het aandeel docenten dat is ingeschaald in LC en LD geeft zo'n 60% van alle instellingen aan op schema te lopen; 30% loopt enigszins of veel achter, 10% loopt naar eigen zeggen voor op schema.

Vorig jaar gaf ruim 60% van de instellingen aan dat de meeste maatregelen op deze doelstellingen liepen zoals gepland. Dit jaar is *per indicator* gevraagd in hoeverre de instellingen op schema liggen om hun eigen doel te bereiken.

Tabel 4.4 Voortgang op schema - doelstelling d3.3

	% Veel voor op schema	% Enigszins voor op schema	% Op schema	% Enigszins achter op schema	% Veel achter op schema
Docenten in LC en LD-schalen	6%	4%	61%	20%	10%

Meest effectieve maatregelen

Vorig jaar vonden vier op de tien instellingen hun gekozen maatregelen (heel) effectief, nog eens 44% vond dat de effectiviteit wisselde per activiteit. Dit jaar is instellingen gevraagd welke maatregelen (zie tabel 4.3) het meest effectief zijn. Dan komen de verplichte en meest ingezette maatregelen naar voren en de meeste instellingen noemen een combinatie van 2 tot 4 maatregelen. Inzet op professionalisering, doorstroom LB-LC-LD, werkdruk en begeleiding van startend personeel vormen samen de kern van wat mbo-instellingen als effectief ervaren, vaak in onderlinge samenhang als onderdeel van integraal personeelsbeleid:

1. **Professionalisering onderwijspersoneel** wordt verreweg het meest genoemd. Concrete voorbeelden daarvan zijn het bieden van scholingsmogelijkheden via interne academies, PDG-trajecten, specifieke scholing voor SLB-ers, leiderschapstrajecten voor leidinggevenden en taalbeleid.
2. **Hogere inschaling in combinatie met kwaliteitscriteria voor de doorstroom van LB naar LC en LD** worden vaak in combinatie met professionalisering genoemd.
3. **Inzet op het verminderen van werkdruk en versterken duurzame inzetbaarheid**, met voorbeelden die worden genoemd zoals werkdrukplannen, realistische prioritering, herijkte werkverdeling, teamsessies, verzuimbeheersing en aandacht voor vitaliteit.
4. **Begeleiding van startend onderwijspersoneel en zij-instromers.** Inductie- of onboardingprogramma's, opleidingsscholen, coaching, intervisie en buddysystemen, en intensivering van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid worden breed ingezet om uitval van startend personeel te voorkomen en zij-instromers snel op te leiden.

Waaraan gemerkt?

Een groot deel van de instellingen geeft in de e-file of het jaarverslag concrete voorbeelden van gerealiseerde opbrengsten en de effecten van genomen maatregelen. Waar meer harde indicatoren worden genoemd, gaat het vooral om gerealiseerde verbeteringen (of soms verslechteringen) van de afgesproken indicatoren: scores voor ontwikkelmogelijkheden of werkdrukbeleving uit het sectorale medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), of wijzigingen in de functiemix.

Meerdere instellingen schrijven in hun jaarverslag een daling in het percentage medewerkers dat de werkdruk als (te) hoog ervaart toe aan gerichte werkdrukplannen, workshops en betere werkverdeling. Veel instellingen noemen in hun jaarverslag een gestage verschuiving van docenten van schaal LB naar LC (in mindere mate naar LD), vaak dankzij nieuwe of versnelde doorstroomtrajecten en herziene bevorderingsprocedures.

“Er zijn criteria opgesteld voor de instroom voor de leergang senior docent, deze is in 2025 3x keer aangeboden aan in totaal 75 docenten LB. Na afronding konden deze docenten doorstromen naar de LC inschaling. Dit is zeer effectief gebleken als het gaat om de interne doorstroom.”

"54 docenten stroomden in 2025 door naar de functie van senior-docent (LC) en twee senior-docenten stroomden door naar expert-docent (LD)."

“Het doel is nadrukkelijk niet om zonder meer toe te werken naar een substantieel hoger aandeel LC-functies, maar om te zorgen voor een zorgvuldig, uitlegbaar en duurzaam doorstroombeleid”.

Andere cijfers die instellingen gebruiken om het effect van hun inspanningen te monitoren zijn:

- De ontwikkeling in verzuimcijfers, al dan niet in relatie tot landelijke gemiddelde (stijgt landelijk[17])
- Gebruik van professionaliseringsbudget of scholingsmogelijkheden
- Vacature- en wervingsstatistieken

[17] Zie bv SOM (2026) Verzuimcijfers mbo 2025 Sectorrapportage over ziekteverzuim van mbo-personeel

Naast cijfers en indicatoren geven instellingen in hun verantwoording ook veel kwalitatieve informatie. Soms gaat dat over beleid dat is opgesteld, vaker over activiteiten die zijn uitgevoerd, maar ook regelmatig informatie over het bereik van maatregelen of de waardering daarvan. Veel instellingen noemen bijvoorbeeld dat ze investeren in brede scholings- en professionaliseringsprogramma's (academies, leergangen, practoraten). Ook spreken ze dan over stijgende deelname en positieve waardering (bijvoorbeeld een positieve opmerking tijdens een inspectiebezoek over de begeleiding van startend personeel, positieve evaluaties van inwerkprogramma's, hoge waardering voor intervisie) en ervaren maar minder meetbare effecten zoals meer "trots op het werk".

"In 2025 heeft 62% van alle medewerkers scholing gevolgd en is meer dan 1300 keer deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten bij de Academie."

"Alle docenten in opleiding werden geplaatst en 80 procent trad na afronding in dienst. Een peerreview in 2025 bevestigde de kwaliteit van de begeleiding."

Aandachtspunten

Instellingen noemen in hun toelichting op de voortgang van de maatregelen en in hun jaarverslagen een aantal knelpunten en aandachtspunten op het gebied van personeelsbeleid in het mbo voor de komende jaren:

- **Werkdruk wordt als blijvend zorgpunt genoemd door verschillende instellingen**, waarbij factoren als ‘organisatorische veranderingen’ en beperkte mogelijkheden om de personele capaciteit te vergroten worden genoemd als specifieke knelpunten. Hier tegenover staan meerdere instellingen die dalingen in ervaren werkdruk rapporteren en deze toeschrijven aan gerichte werkdrukplannen, workshops en betere werkverdeling. Blijkbaar lukt het de ene instelling beter om (met de middelen van de Werkagenda) de werkdruk te verlagen, dan anderen.
- **Deelname en effect van professionalisering blijft achter bij verwachting.** Meerdere instellingen constateren dat nog niet al het personeel deelneemt aan professionalisering. Ook heeft dit soms niet of nog niet het gewenste effect. *“Ondanks inzet op maatwerktrajecten, coaching en professionalisering is de tevredenheid over ontwikkelmogelijkheden gedaald”.*
- **Doorstroom LB naar LC (en LD) verloopt langzamer dan gewenst en blijft achter bij ambities.** Een deel van de instellingen signaleert dat de groei naar beoogde streefwaarden achterblijft. Ze noemen de instroom van starters én uitstroom door vergrijzing als factoren. *"De instroom van startende docenten en de natuurlijke uitstroom door vergrijzing creëren weliswaar ruimte in de formatie, maar zetten tegelijkertijd druk op het tempo van doorstroom en de borging van kennis".* Daarbij zijn er enkele instellingen die actief werven voor LC-functies, maar de meeste zetten vooral in op doorstroom(trajecten) en lijken alle nieuwe docenten in te schalen in LB.
- **Nieuw beleid moet nog landen.** Op meerdere instellingen is nog sprake van lopend, soms nog intensief overleg met de OR over uitvoering van bijvoorbeeld een functieherwaardering of loopbaanbeleid (LB-LC-doorstroom en criteria). Een instelling zegt bijvoorbeeld “*Beleidskaders (gesprekscyclus, loopbaanontwikkeling, leren & ontwikkelen) worden pas in 2026 vastgesteld, met implementatieplan daarna”.*
- Sommige instellingen geven aan dat de implementatie van maatregelen versnipperd, traag of nog beperkt effectief is. *"Het doorstroombeleid binnen de functiemix (van LB naar LC en LD) heeft in 2025 beperkte aandacht gekregen. Er zijn criteria opgesteld en besproken met de ondernemingsraad, maar de feitelijke doorgroei blijft achter bij de ambitie."*

Meer algemeen geven veel instellingen aan dat hun personeelsbeleid volop in ontwikkeling is. Ze ontwikkelen of actualiseren functiehuizen, promotiebeleid en loopbaanpaden, met implementatie die pas in 2026 of 2027 wordt opgestart of afgerond.

Een paar voorbeelden uit de e-files van instellingen illustreren dit:
- actualisatie docentfuncties o.b.v. sectorprofielen in 2026;
- College van Bestuur vraagt begin 2026 per college/cluster een onderbouwde planning voor de functiemix
- Generiek functiehuis moet eind 2026 gereed zijn, waarna loopbaanpaden verder worden uitgewerkt;
- arbeidsmarktcommunicatie-strategie wordt in 2026 weer opgepakt;
- scholings- en professionaliseringsbeleid wordt in 2026 herzien;
- nieuwe gesprekscyclus-tool pas in Q3 2026 geïmplementeerd; SPP-traject moet nog uitgebreid worden naar ondersteunende diensten.
- startend-personeel-traject krijgt pas na de zomer van 2026 een integrale adviesrapportage, op basis waarvan het beleid mogelijk wordt aangescherpt.

Blijkbaar vraagt het uitwerken van de 'gezamenlijke ambitieuze plannen' op een deel van de instellingen meer tijd dan werd voorzien bij het maken van de landelijke afspraken of het opstellen van de kwaliteitsagenda's in 2023.

Als knelpunt geven meerdere instellingen aan dat lopende cao-onderhandelingen de voortgang van personeelsbeleid vertragen (inmiddels is op 1 oktober een onderhandelaarsakkoord gesloten). Ook wachten ze op de definitieve uitwerking van het wetsvoorstel vereisten mbo-docenten basisvaardigheden. Ook de bredere krapte op de arbeidsmarkt maakt "*het aantrekken en behouden van personeel tot een blijvende opgave*", die echter de urgentie van de opgave onderstreept.
Op basis van de toelichtingen lijkt ook de keuze van veel instellingen om een hogere inschaling aan aanvullende criteria te koppelen (functieherwaarderingen, doorstroomcriteria- en voorwaarden, ontwikkeltrajecten) invloed te hebben op het tempo van de gewenste groei van het aandeel docenten in hogere schalen. Tenslotte noemen enkele instellingen dat de afhankelijkheid van tijdelijke financiering de realisatie en borging van de doelen uit de Werkagenda bemoeilijkt.

4.3 Ontwikkeling indicatoren

In hoeverre levert deze inzet van de afgelopen twee jaar ook zichtbare beoogde resultaten op? We bespreken dat dit jaar alleen voor de indicatoren waarvoor dit jaar nieuwe data beschikbaar zijn gekomen ten opzichte van de rapportage van vorig jaar. Dat zijn de inschaling van docenten, de inschaling van instructeurs en het behoud van starters.

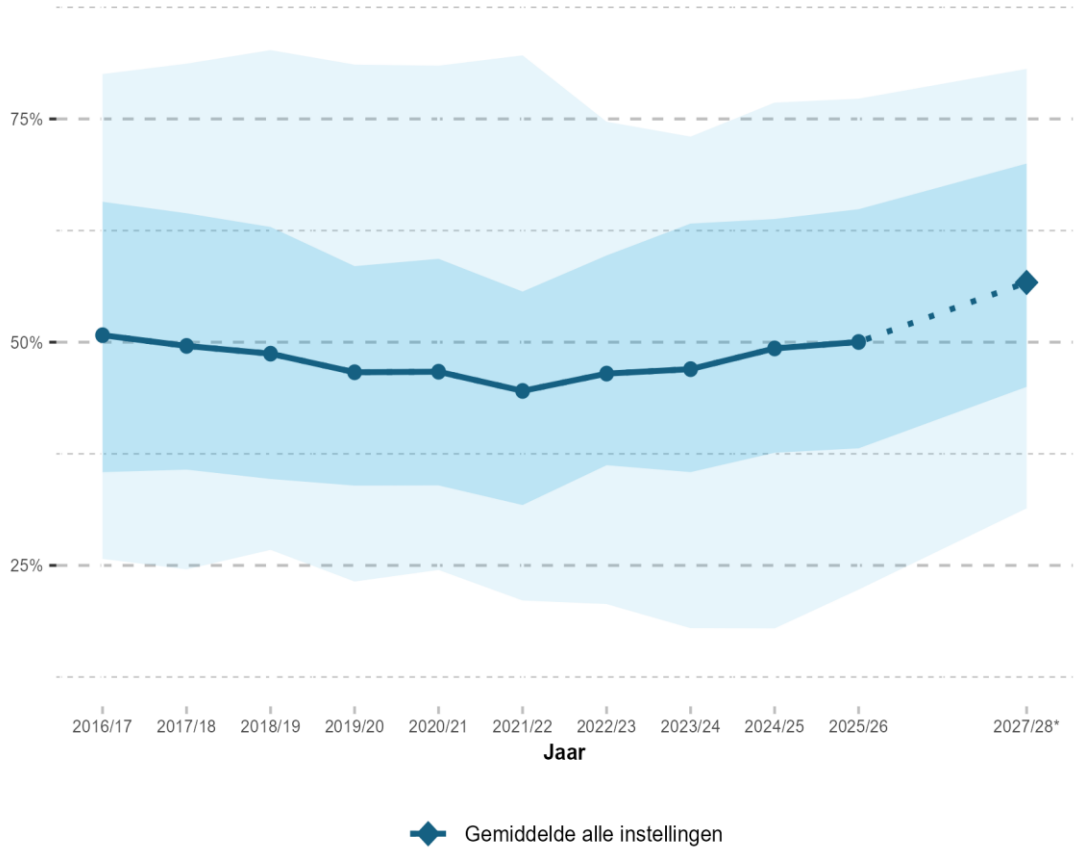
Inschaling docenten in LC- of LD-schaal
In 2025 waren er ongeveer 34 duizend onderwijsgevend personeelsleden werkzaam in het mbo, die samen 27 duizend fte formatie vullen. Van de totale personeelsomvang in het middelbaar beroepsonderwijs van 48 duizend fte[18] is daarmee 56% onderwijsgevend/docent. Docenten zijn bijna altijd ingeschaald in schaal LB, LC of LD[19].
In de jaren tot aan de Werkagenda is het aandeel docenten in de schalen LC en LD eerst gedaald en daarna tussen 2018 en 2023 rond de 47% blijven schommelen. Onder dit gemiddelde landelijk beeld zaten grote verschillen tussen instellingen (van minder dan 20% tot boven de 70%).
44 van de 51 mbo-instellingen hebben in hun kwaliteitsagenda een streefwaarde opgenomen voor deze indicator. Vorig jaar hebben veel instellingen een streefwaarde aangevuld of gewijzigd (verhoogd). Dit jaar hebben twee

[18] Data DUO op basis van salarisadministraties van instellingen (zie https://www.duo.nl/open_onderwijsdata/middelbaar-beroepsonderwijs/personeel/onderwijspersoneel-mbo-in-aantal-fte.jsp) . Tot het onderwijzend personeel (leraren/docenten) is gerekend al het personeel dat geregistreerd staat met een leraarschaal, ongeacht de feitelijke taken.

[19] 0,2% van het personeel in L-schalen zit in 2025 in LE, deze schaal is bij een beperkt aantal instellingen in gebruik. Ook is niet altijd duidelijk of het docenten of leidinggevenden betreft.

instellingen nog een of meer streefwaarden voor deze indicator toegevoegd. Gemiddeld is met deze wijzigingen de sectorale (gewogen) streefwaarde 57% docenten in LC en LD in 2027.

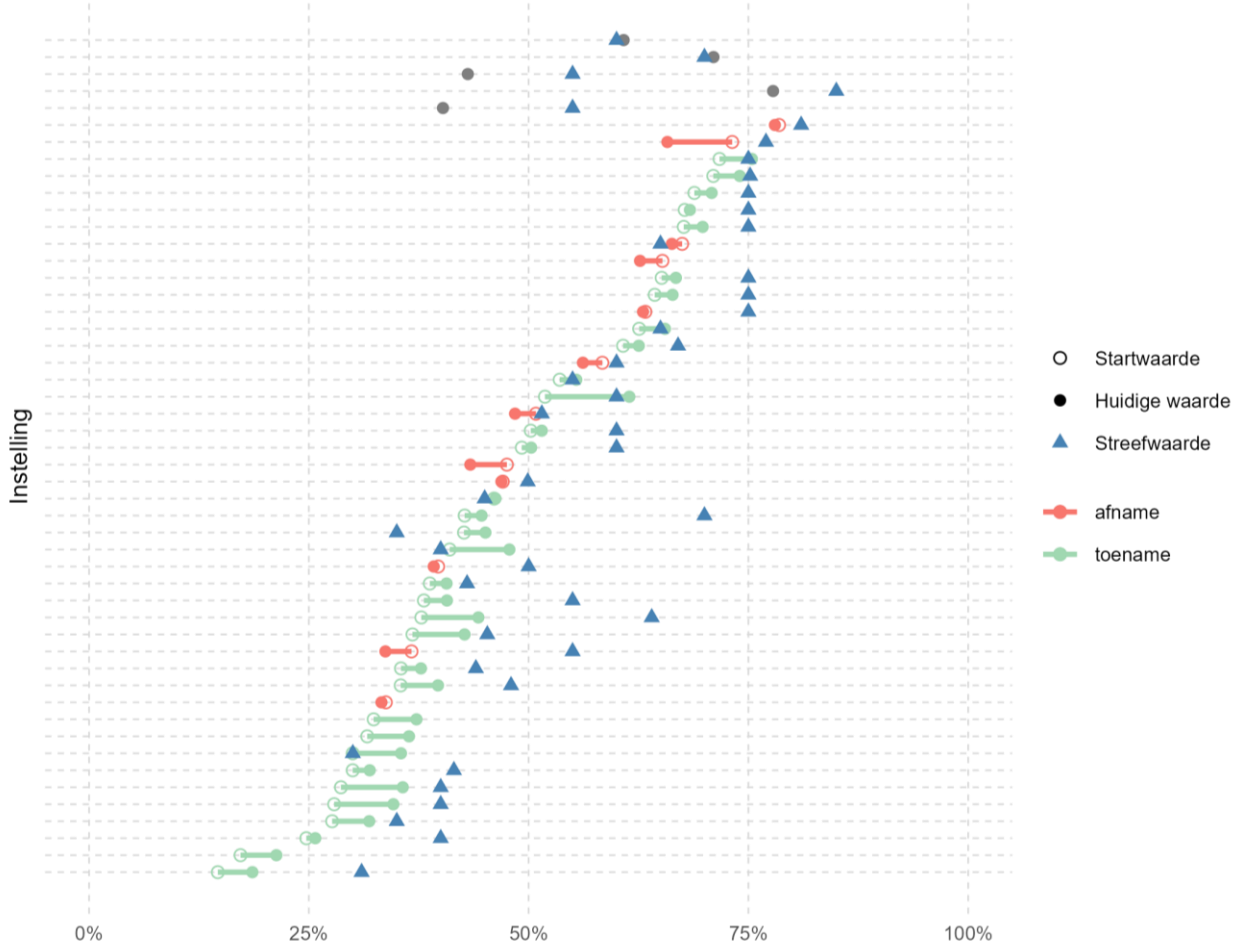
Figuur 4.1 Aandeel docenten in LC en LD per jaar en streefwaarde 2027 (data DUO)



Na jaren van een gestage daling neemt sinds 2021 het aandeel docenten in LC of LD weer langzaam toe. Afgelopen jaar is het (gewogen) gemiddelde aandeel docenten in LC/LD in gestegen van 49 naar 50% (Figuur 4.1). Daarmee is de stijging van vorig jaar wat afgevlakt. Gezien de voorzichtige stijging de afgelopen jaren is het afwachten of de ambitie voor 2027 wordt gehaald. Er zal nog een flinke sprong gemaakt moeten worden om de gemiddelde ambitie - 57% van de docenten in schalen LC en LD – in 2027 te behalen.

Onderliggend aan de gemiddelde groei van 47% naar 50% de afgelopen twee jaar is ook bij de grote meerderheid van instellingen het aandeel docenten in LC/LD toegenomen. De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft op deze indicator echter fors, zoals figuur 4.2 laat zien.

Figuur 4.2 Per instelling de ontwikkeling in het aandeel personeel in LC/LD, meest recente jaar (2026, dicht bolletje), startwaarde (2023, open bolletje) en streefwaarde 2027 (blauwe driehoek). Bron: DUO bewerking Oberon



Er waren en zijn forse verschillen tussen groepen instellingen. Het aandeel docenten in LC/LD ligt bij beroepscolleges gemiddeld lager dan bij de ROC's. Binnen de beroepscolleges scoren de vakinstellingen relatief hoog en de groene instellingen relatief laag. Er is ook sprake van regionale verschillen en verschillen in stedelijkheid. In de regio Oost ligt het aandeel LC/LD bijvoorbeeld op 38%, in regio West op 58%. Dit hangt waarschijnlijk samen met eerder salarismixbeleid, waarbij Randstadinstellingen tussen 2008 en 2024 aanvullende middelen kregen om meer docenten in LC of LD te plaatsen.

Tabel 4.5 Aandeel personeel in LC/LD 2023 en 2025, naar benchmarkgroep (data DUO, bewerking Oberon)

Soort	Groep	2023	2025	ontwikkeling
Landelijk	Landelijk	47%	50%	3,0%
G4	G4	64%	66%	1,9%
G4	G40	46%	47%	1,8%
G4	rest	33%	37%	3,6%
Grootte	groot	51%	55%	3,6%
Grootte	klein	47%	50%	2,9%
Grootte	midden	40%	42%	1,6%

Soort	Groep	2023	2025	ontwikkeling
Krimp	Ja	40%	43%	3,2%
Krimp	Nee	53%	55%	2,2%
Regio	Noord	45%	49%	3,9%
Regio	Oost	36%	38%	1,6%
Regio	West	55%	58%	3,2%
Regio	Zuid	44%	45%	1,5%
Soort	Beroepscollege	38%	44%	5,5%
Soort	ROC	49%	51%	2,6%

De ontwikkeling tussen de startwaarde en deze meest recente waarde (stand 1 oktober 2025) is voor alle benchmarkgroepen positief, waarbij het opvalt dat vooral instellingen van buiten de G40, in het noorden en de beroepscolleges een inhaalslag maken.

Als we de voortgang relateren aan de eigen ambities, hebben na twee jaar van de Werkagenda inmiddels 11 instellingen hun eigen ambitie op deze indicator gehaald (zie hieronder tabel 4.6)

Tabel 4.6 Aantal instellingen dat streefwaarde personeel in LC/LD heeft gehaald (data DUO, bewerking Oberon)

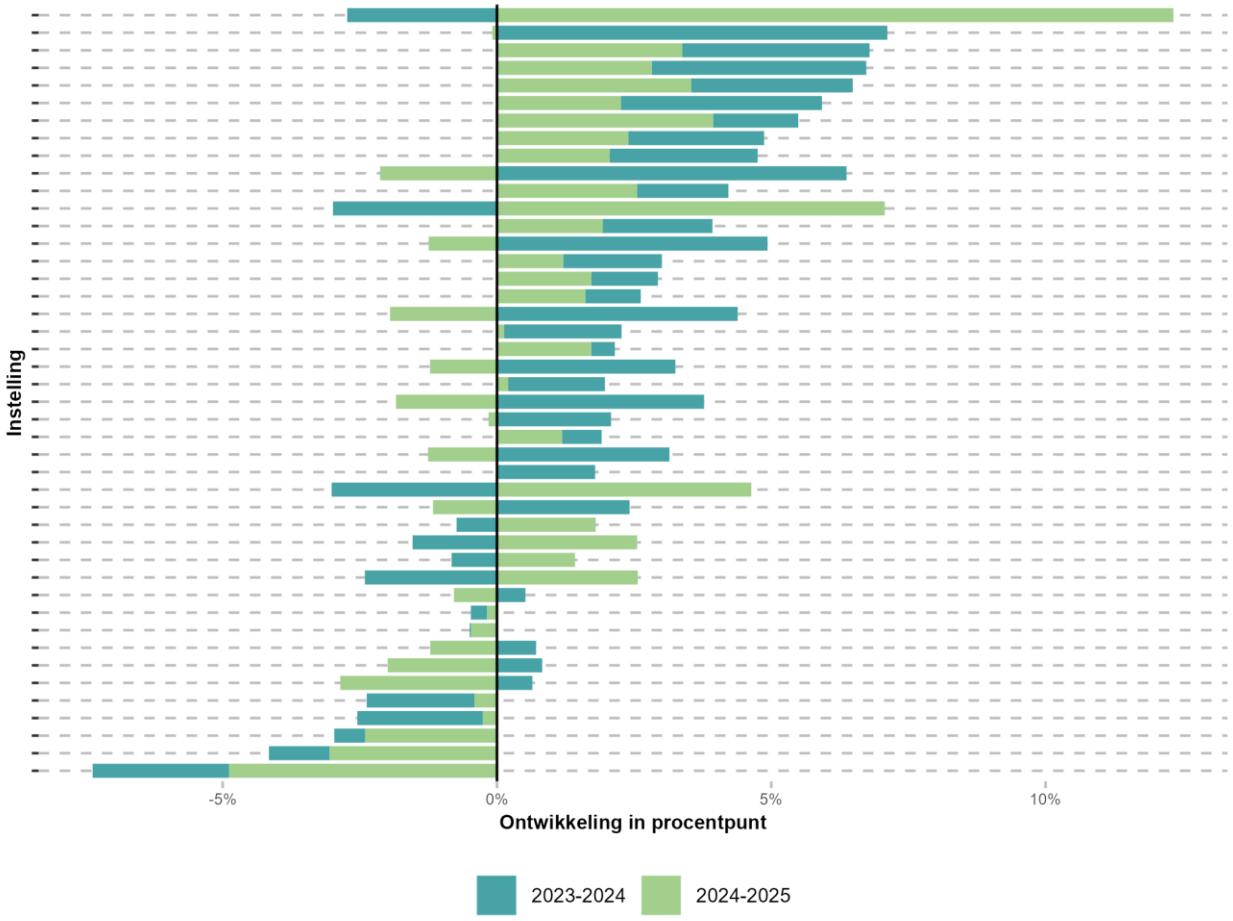
Streefwaarde	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	38 (17 - 65)	39 (21 - 63)	-	6 (12%)
Streefwaarde nog niet behaald	48 (15 - 78)	50 (19 - 78)	58 (31 - 85)	33 (66%)
Streefwaarde behaald	52 (30 - 72)	57 (35 - 75)	55 (30 - 75)	11 (22%)

Nb. Alleen instellingen met een huidige waarde zijn meegenomen

Tweederde van de mbo-instellingen (n=33) hebben hun streefwaarde hier nog niet gehaald. Van zes instellingen is de streefwaarde niet bekend. De ambitie van de groep die hun streefwaarden nog niet hebben gehaald is gemiddeld groter dan bij de groep die het wel heeft gehaald, maar de ontwikkeling is bij die laatste groep de afgelopen twee jaar wel groter geweest.

Het beeld van de vooruitgang ten opzichte van de startwaarde is gemiddeld dus positief. Om te kijken hoe stabiel die trend is, kijken we met onderstaande figuur 4.3 naar de ontwikkeling van het aandeel LC/LD over de afgelopen twee jaar per instelling. Die laat zien dat de spreiding in totale ontwikkeling over de afgelopen twee jaar per instelling varieert van -7 tot +9 procentpunt. Ook zien we dat een derde van de instellingen stabiel twee jaar op rij een groei weet te realiseren (16 instellingen). Daarnaast is er net zo'n groep (19 instellingen) die het ene jaar een stijging en het andere jaar een daling kent. In deze groep zitten relatief veel kleinere instellingen. Bij 7 instellingen daalt het aandeel docenten in LC/LD al twee jaar op rij.

Figuur 4.3 Ontwikkeling aandeel docenten in LC/LD in 2023-2024 en 2024-2025 per instelling (data DUO, bewerking Oberon)



Leeftijd

Oudere docenten zijn gemiddeld vaker in hogere schalen te vinden, maar dit verband wordt minder sterk. Het aandeel docenten van 30 jaar of jonger in LC/LD schalen lag in 2020 onder de 10%, bij collega's van 60 jaar en ouder was dat ruim 65%. In 2025 is de samenhang tussen leeftijd en inschaling er nog steeds, maar de afgelopen vijf jaar zijn de verschillen wel kleiner geworden. Afgelopen jaar zijn vooral docenten van 30 tot 50 jaar hoger ingeschaald.

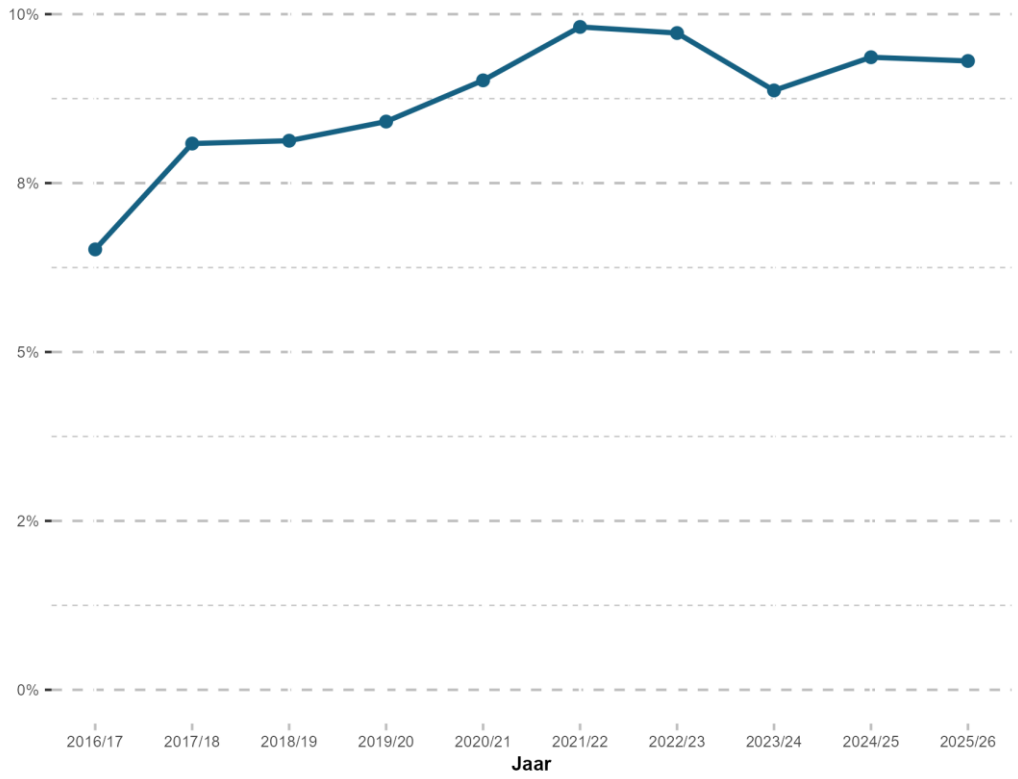
Tabel 4.7 Aandeel onderwijspersoneel in LC/LD schaal en leeftijdsgroep (data DUO)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Jonger dan 30	7,9	7,6	10,0	10,9	12,0	12,5
30 tot 40 jaar	28,9	28,9	32,9	34,6	37,8	39,0
40 tot 50 jaar	41,2	39,6	41,4	42,5	44,8	46,8
50 tot 60 jaar	53,0	50,6	51,4	51,4	53,5	53,7
60 en ouder	66,7	64,4	64,0	63,5	62,1	61,8

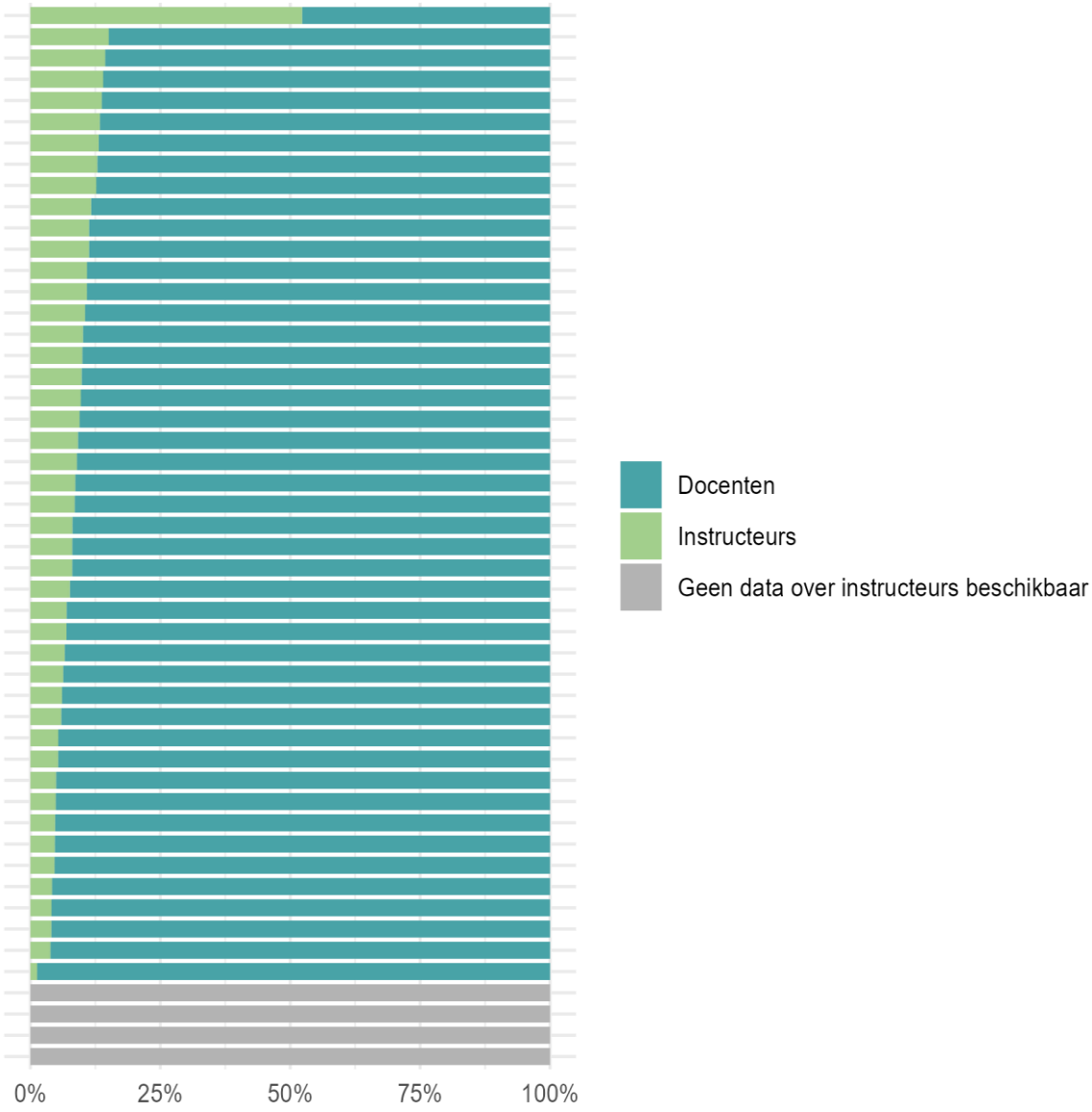
Inzet en inschaling instructeurs

In de Werkagenda is er ook aandacht voor het carrièreperspectief van het overige personeel, specifiek het onderwijsgevend deel van het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Hier zijn landelijk geen specifieke indicatoren voor afgesproken, ook is instellingen niet gevraagd hier een streefwaarde op te formuleren. Wel is ons gevraagd te rapporteren over de (ontwikkeling van de) inschaling van instructeurs. Daaraan voorafgaand is het relevant om te weten in hoeverre instellingen instructeurs voor hun onderwijs inzetten. De eerste grafiek laat zien dat het aandeel instructeurs (in fte als totaal van het aantal fte docenten en instructeurs samen) gemiddeld de afgelopen jaren eerst toenam van 7 naar 10% en dat het sinds 2021 gemiddeld weer iets afnam tot 9%. De tweede figuur geeft per mbo-instelling de verhouding tussen het aantal fte docenten en fte instructeurs weer. Die laat zien dat er één instelling is met ongeveer evenveel docenten als instructeurs. Bij alle overige instellingen (waarvan we de gegevens bekend zijn) ligt het aandeel instructeurs onder de 15%.

Figuur 4.4 Ontwikkeling verhouding instructeurs als aandeel van instructeurs en docenten, in fte, 2016 tot 2025 (data DUO, bewerking Oberon)

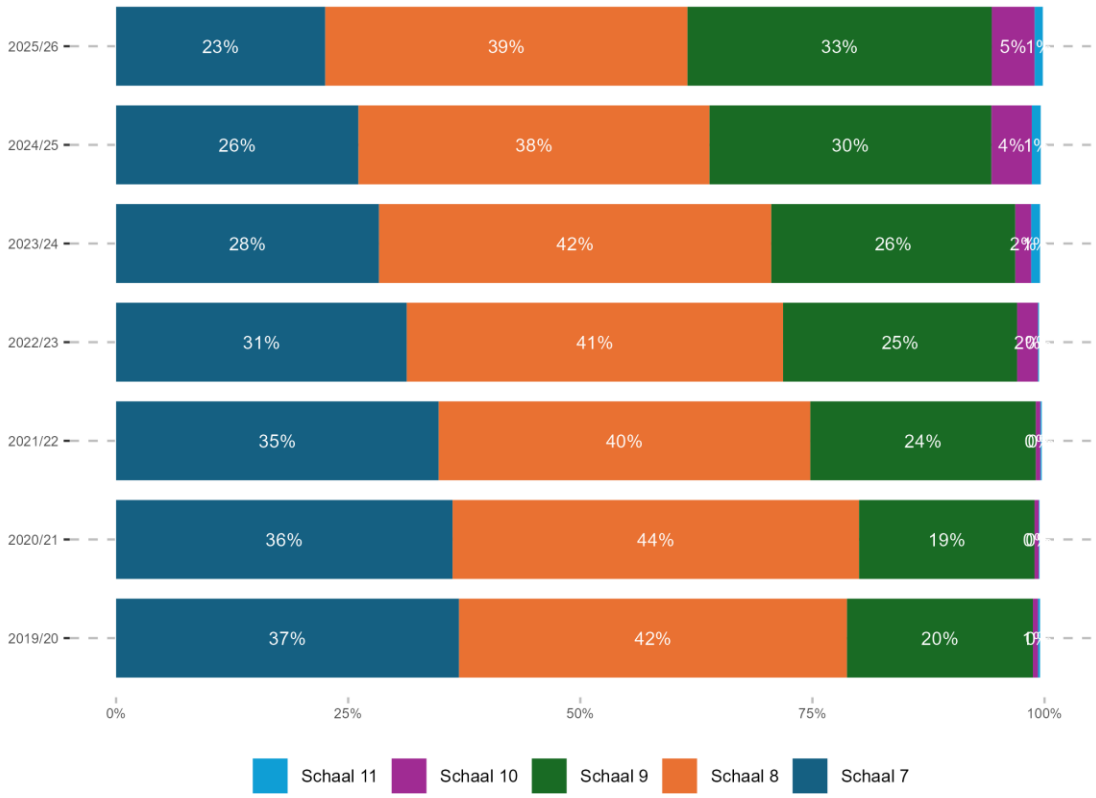


Figuur 4.5 Verhouding tussen instructeurs en docenten, in fte, 2025, per instelling (data DUO, bewerking Oberon)



De **inschaling** van instructeurs is de afgelopen jaren gemiddeld gestegen. Instructeurs worden doorgaans ingeschaald in schaal 7, 8 of 9. Het percentage instructeurs ingeschaald in schaal 10 en 11 is klein, maar neemt toe. Ook het aandeel instructeurs in schaal 9 is de afgelopen jaren gestegen, van 20 naar 33%, terwijl het percentage instructeurs in schaal 7 gelijktijdig afneemt. Deze trend is meerjarig, was al zichtbaar voor de periode van de Werkagenda en zet door.

Figuur 4.6 Ontwikkeling inschaling instructeurs mbo (data DUO, bewerking Oberon)



Uit de toelichtingen komt een gemengd beeld, wat waarschijnlijk ook samenhangt met het feit dat hier geen streefwaardes voor zijn gevraagd. Enerzijds is er een groep instellingen die blijkens hun toelichting hier geen beleid op voeren of die alleen een functiepad of het functiehuis voor instructeurs hebben verhelderd:

"Voor deze functies zijn geen streefwaarden vastgesteld; er is enkel afgesproken dat de functies geïntroduceerd zouden worden. Deze zijn inmiddels gerealiseerd. De omvang van het gebruik is afhankelijk van de inhoud en behoefte en niet gekoppeld aan vooraf bepaalde streefwaarden."

Aan de andere kan is er een aantal instellingen die, op basis van hun toelichting, wel bewust beleid voert op de ontwikkeling en inschaling van instructeurs:

"Wij beoordelen dit positief, het beeld sluit aan bij ons beleid waarin wij actief doorstroom stimuleren van schaal 7 (instructeur) naar 8 (senior instructeur) . Wij verplichten daarbij de deelname aan de AD Didactisch educatief professional . Ook hier geldt de we een planmatige benadering hebben met ons meerjarenformatieplan".

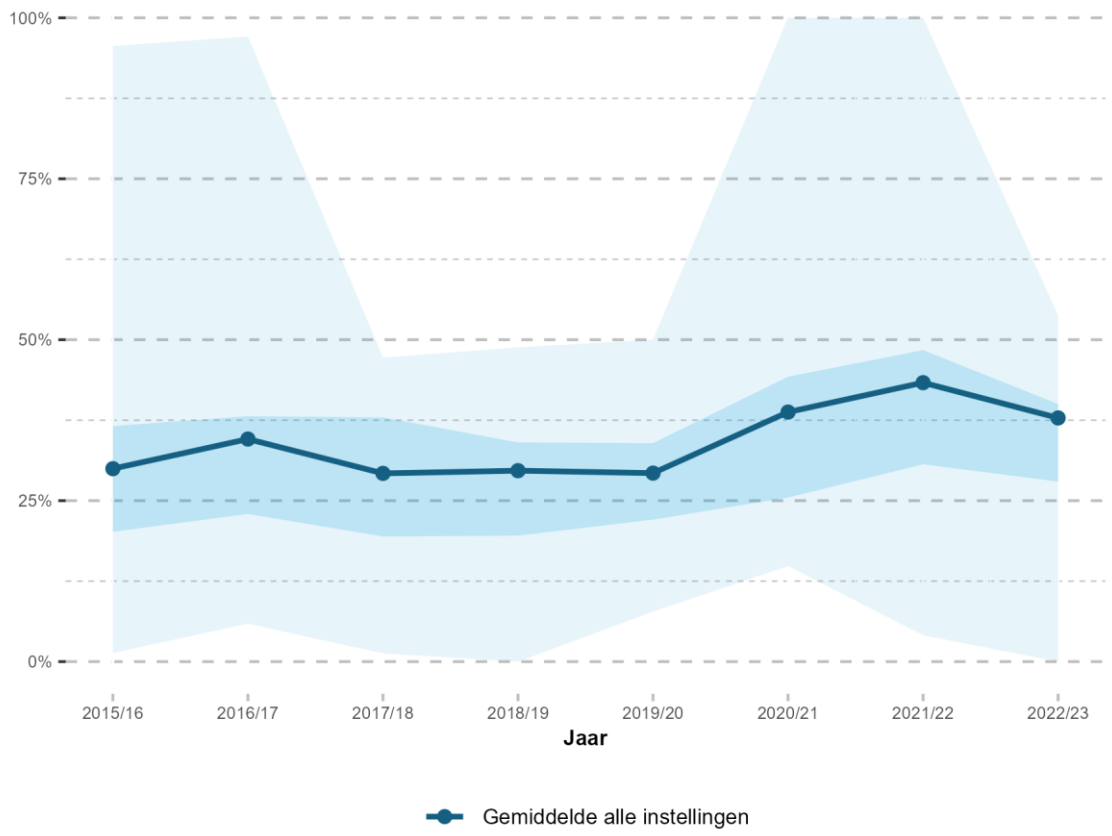
"Deze ontwikkeling wijst op een verdere erkenning van deskundigheid en verantwoordelijkheid binnen deze functiegroep. De ontwikkeling past bij de bredere inzet op aantrekkelijk werkgeverschap en het bieden van perspectief aan medewerkers in onderwijsgevende en ondersteunende onderwijsfuncties."

Behoud starters

Tenslotte volgen we in de jaarrapportages het aandeel starters dat binnen drie jaar weer *vertrekt van hun specifieke instelling* – dit kunnen ook overstappers zijn die op een andere mbo-instelling gaan werken. Dit cijfer is

geen indicator voor de individuele instellingen, maar geeft wel een beeld of het individuele instellingen lukt om startend onderwijspersoneel te behouden. Dit doen we op basis van onderliggende DUO-data met gegevens over het aandeel *onderwijspersoneel* dat in de eerste drie werkjaren vertrekt van hun instelling[20]. Het is dus niet bekend of ze bij een andere instelling gaan werken of de mbo sector verlaten. Ook is het op basis van de beschikbare data niet mogelijk om deze cijfers uit te splitsen naar docenten en/of instructeurs.

Figuur 4.7 Aandeel startend onderwijspersoneel dat binnen drie jaar vertrekt, naar instroomjaar (DUO microdata)

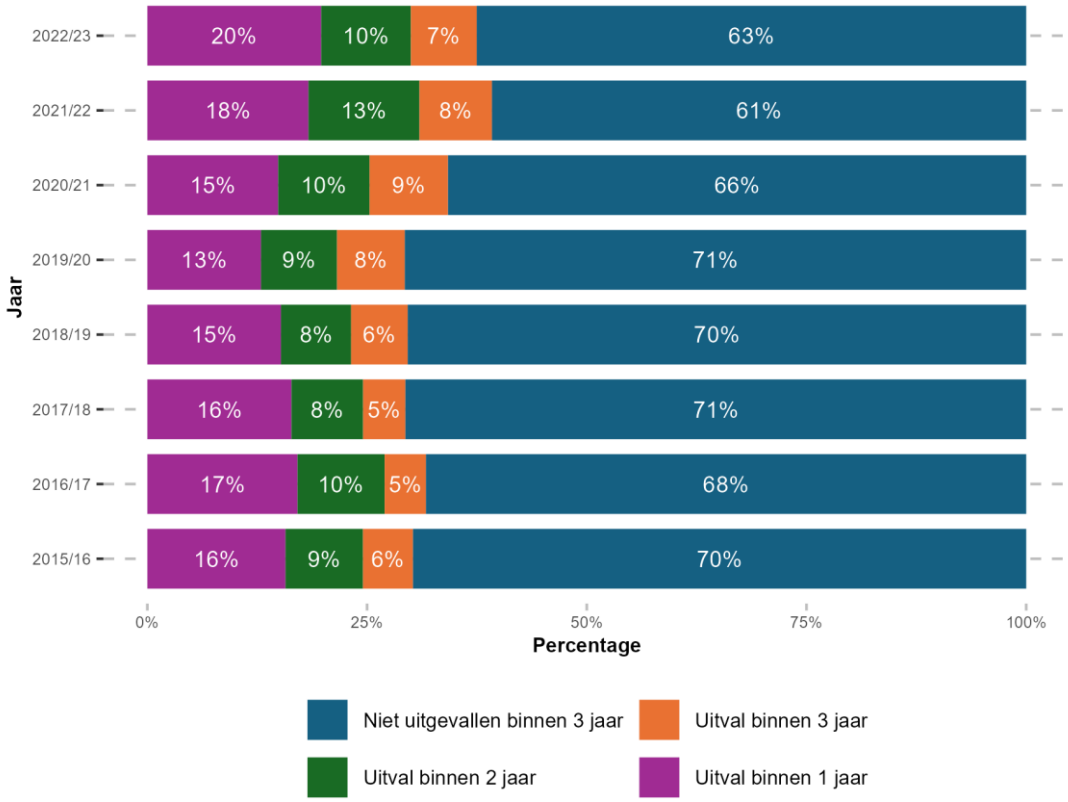


Het aandeel starters dat na drie jaar niet meer aan dezelfde instelling werkt nam de afgelopen jaren toe, maar is afgelopen jaar voor het eerst weer afgenomen. Dit aandeel lag de jaren voor de Werkagenda rond de 30%. Afgelopen twee jaar zagen we een stijging tot 39% uitval, maar met deze daling naar 37% is van al het onderwijspersoneel dat in schooljaar 2022/2023 startte bij een mbo-instelling, na drie jaar 63% nog op diezelfde instelling werkzaam.
Een mogelijke verklaring is dat dit samenhangt met de gestegen tevredenheid onder starters. Vorig jaar zagen we al dat starters hogere scores gaven dan in eerdere jaren op de vraag of ze willen blijven werken bij de instelling. We zien echter dat de uitval binnen een jaar nog wel stijgt (een op de vijf starters vertrekt binnen een jaar), maar dat vooral de uitval in het 2e of 3e jaar afneemt. Hier hebben we geen specifieke verklaringen voor gevonden. Ook

[20] Deze analyse kijkt naar instellingen, niet naar de sector als geheel. Een docent die na twee jaar overstapt naar een ander ROC wordt hier dus geteld als uitval. Het startrapport bevat de beschikbare sectorale gegevens over behoud van afgestudeerden van de lerarenopleiding voor het vo/mbo.

kan er sprake zijn van bredere arbeidsmarkttrends (minder tekorten), al laten recente metingen voor het mbo geen verschil zien tussen 2024 en 2025[21].

Figuur 4.8 Ontwikkeling uitval starters binnen drie jaar, naar instroom- en vertrekjaar (microdata DUO)



4.4 Samenhang inzet en ontwikkeling indicatoren

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken wat betreft maatregelen en inzet van de kwaliteitsmiddelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. We hebben de samenhang van de inzet van instellingen dit jaar alleen bekeken met het aandeel docenten in schalen LC en LD, omdat op de andere indicatoren geen nieuwe data beschikbaar waren. We hebben daarbij gekeken naar de samenhang tussen twee kanten. Aan de ene kant: de ontwikkeling van instellingen op deze indicator en hun voortgang ten opzichte van de streefwaarde (waar de huidige waarde ligt op de lijn tussen startwaarde en streefwaarde). Aan de andere kant: de ingezette maatregelen (aantal en soort), het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten en de door de instelling zelf ervaren voortgang (of ze naar eigen zeggen voor of achter liggen op schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting op deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 3.3 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

[21] Zie Ministerie van OCW (2025) Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, p.

Ondanks dat een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle maatregelen inzet, zien we de volgende significante[22] samenhangen tussen de keuze voor bepaalde maatregelen en de voortgang op de inschaling van docenten in LC/LD.

- Instellingen die inzetten op inschaling van onderwijspersoneel, laten gemiddeld een iets grotere ontwikkeling zien in het percentage LC/LD dan de (drie) instellingen die daar niet op inzetten.
- Instellingen die inzetten op begeleiding van startend onderwijspersoneel, laten gemiddeld een kleinere ontwikkeling zien in het percentage personeel in LC/LD-schalen dan (de vier) instellingen die hier niet op inzetten. Mogelijk is hier sprake van een bewuste beleidsmatige uitruil.
- De ene instelling die niet inzet op professionalisering van onderwijspersoneel, laat een grotere ontwikkeling zien in het percentage personeel in LC/LD-schalen dan gemiddeld.

Er is géén significante samenhang tussen het aantal gekozen maatregelen en de ontwikkeling van het aandeel docenten in LC en LD.

Er is ook geen samenhang tussen hoeveel middelen een instelling op doelstelling 3.3 inzet en meer of minder ontwikkeling op het aandeel docenten in LC/LD. Wel zien we – tegen de logische verwachting in - dat instellingen die in 2024 en 2025 al meer dan 50% van begrote inzet hebben uitgegeven, gemiddeld een iets lagere ontwikkeling laten zien in het percentage personeel in LC/LD-schalen dan instellingen die juist minder hebben uitgegeven.

Er is tenslotte een matige samenhang (r=0,37) tussen de eigen inschatting van instellingen over de mate waarin ze op schema liggen in het bereiken van de eigen streefwaarde en de daadwerkelijke ontwikkeling op het aandeel docenten ingeschaald in LC/LD.

4.5 Reflectie

In de Werkagenda is afgesproken dat alle instellingen in samenspraak met hun OR plannen maken om het carrièreperspectief van medewerkers en de aantrekkelijkheid van werken in het mbo te vergroten. Vorig jaar zagen we op de breedte van de indicatoren voor deze doelstelling een ontwikkeling de gewenste kant op, maar concludeerden we ook dat een versnelling nodig was de doelen voor 2027 te behalen.
Het beeld over de voortgang is nu smaller omdat er dit jaar alleen nieuwe data over inschaling van docenten en instructeurs en behoud van starters beschikbaar zijn. Dat smallere beeld is wel in lijn met de conclusies van vorig jaar. Afgelopen jaar is het aandeel docenten in LC/LD in gestegen van 49 naar 50%, met een gemiddelde streefwaarde van 57% over twee jaar. Een op de drie instellingen geeft aan achter op schema te lopen om de eigen ambities te bereiken.
Een kwart van de instellingen heeft na twee jaar Werkagenda minder dan 40% van de middelen voor de vierjarenperiode uitgegeven. Er is afgelopen jaar ruim 160 miljoen euro uitgegeven, maar dat gaat niet samen met een substantieel hogere inschaling van docenten. Op basis van de toelichtingen zou dit verklaard kunnen worden doordat een deel van de instellingen twee jaar na die afspraken nog steeds beleid op dit vlak aan het uitwerken is. Aanvullende analyses waarbij ook andere indicatoren worden betrokken, zouden moeten laten zien hoe deze middelen wel besteed worden. We zien bijvoorbeeld wel een stijging van de inschaling van instructeurs, ook al zijn daar geen landelijke afspraken over gemaakt. Ook lukt het beter om starters te behouden, mogelijk hangt dit samen met betere of intensievere begeleiding.

[22] $p<0,05$

5 Onderzoek en innovatie

Samenvatting
De laatste doelstelling binnen prioriteit 3 is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Daarbinnen is investeren in nieuwe practoraten of het doorontwikkelen van bestaande practoraten een verplichte maatregel. Op één na hebben alle instellingen hiervoor in 2025 kwaliteitsmiddelen ingezet, samen bijna € 49 miljoen. Daarnaast is ook 3 miljoen aanvullend ingezet. Alle mbo-instellingen zetten maatregelen in, net als vorig jaar ligt de nadruk op het ontwikkelen en doorontwikkelen van practoraten en het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen de organisatie.

De uitvoering verloopt grotendeels volgens plan; slechts 10% van de instellingen geeft aan achter te lopen op schema. Instellingen noemen met name investeringen in practoraten, het versterken van onderzoek en innovatie binnen de organisatie, excellentiemogelijkheden voor studenten en samenwerking in kennisnetwerken als effectieve maatregelen.
Hoewel veel instellingen aangeven dat het nog te vroeg is om definitieve effecten vast te stellen, rapporteren zij wel eerste opbrengsten. Zij wijzen onder meer op een groei van onderzoeksactiviteiten, meer practoraten, docentonderzoekers en onderzoeksteams, een sterkere positie van onderzoek en innovatie binnen de instelling en intensievere samenwerking met regionale partners en kennisinstellingen. Ook noemen instellingen een groeiende deelname aan excellentieactiviteiten en het binnenhalen van onderzoekssubsidies als signalen voor een sterkere positie binnen onderzoeks- en innovatienetwerken.
Tegelijkertijd noemen instellingen een aantal aandachtspunten voor de komende jaren. Het verder uitbreiden van onderzoekscapaciteit, het aantrekken van medewerkers met onderzoekservaring, het duurzaam verankeren van onderzoek en innovatie in onderwijs en organisatie en het borgen van continuïteit en financiering worden het vaakst genoemd.

In mei 2026 heeft 80% van de instellingen minimaal één lopend practoraat. Het aantal lopende practoraten steeg tussen 2025 en 2026 van 91 naar 93. Daarnaast zijn er 45 practoraten in oprichting, een duidelijke toename ten opzichte van 2025. Wanneer alle instellingen hun streefwaarde realiseren, hebben in 2027 naar verwachting 49 van de 51 instellingen minimaal één lopend practoraat.

Er zijn op deze doelstelling geen significante samenhangen gevonden op instellingsniveau tussen de ingezette maatregelen of de financiële inzet en de ontwikkeling van het aantal practoraten. Wel beoordelen instellingen die daadwerkelijk een grotere groei in het aantal lopende practoraten laten zien hun voortgang positiever dan instellingen die achterblijven.

De laatste doelstelling van de Werkagenda is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Als aanleiding noemt de Werkagenda dat Nederland staat voor verschillende maatschappelijke opgaven, bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en energie, waarin technische innovaties en digitalisering een belangrijke rol spelen.

Een practoraat is een expertiseplatform binnen een mbo-instelling waar praktijk(gericht) onderzoek wordt uitgevoerd (Stichting Practoraten.nl, z.d.). Het concept is geïnspireerd door het lectoraat in het hbo, maar bij een practoraat ligt de focus op een meer praktische benadering. Het hoofddoel is het verspreiden van kennis en innovatie, en het opleiden van studenten tot vakmensen met een innovatieve houding, zodat ze goed voorbereid

zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast bieden practoraten de kans om onderwijskundige vraagstukken op te pakken. Daarbij valt te denken aan de inhoudelijke verbetering van het onderwijs, maar ook aan innovatie van de pedagogische of vormende aspecten van het onderwijs. Practoraten spelen zo niet alleen een belangrijke rol bij het aanpakken van maatschappelijke opgaven, maar ook in het aanbieden van aantrekkelijk onderwijs dat past bij de toekomst.

In de Werkagenda zijn onder andere de volgende afspraken vastgelegd:

- OCW bevordert praktijkgericht onderzoek binnen het mbo en zorgt voor financiële steun en erkenning in relevante regelingen. Dit omvat onderzoek naar de rol van mbo-instellingen in technisch en praktijkgericht onderwijs in internationale netwerken.
- Er worden extra financiële middelen ingezet voor de opzet van nieuwe en uitbreiding/versterking van bestaande practoraten, en voor de opzet van een Comeniusprogramma voor onderwijsvernieuwing in het mbo.
- Mbo-instellingen ontwikkelen in samenwerking met Stichting MBO Excellent evidence-based excellentietrajecten die inspelen op regionale behoeften en kansen zichtbaar maken.
- OCW investeert in de open aanpak mbo in 2030, een innovatieplatform voor het mbo waar diverse belanghebbenden werken aan thema's als gepersonaliseerd leren en de rol van de docent om een toekomstbestendig mbo te ontwikkelen.
- OCW verkent hoe de nieuwe regeling voor het Regionaal Investeringsfonds mbo – ingegaan 1 januari 2024 – sterker gericht kan worden op de maatschappelijke opgaven van Nederland, zoals de klimaat- en energietransitie, woningbouw en digitalisering.

In de Werkagenda zijn bij deze doelstelling ook afspraken gemaakt om digitalisering in het mbo te stimuleren en te verbeteren, maar dit is niet verder uitgewerkt in de monitoring.

De monitoring van de voortgang op deze doelstelling vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:

1. Aantal practoraten, lopend en in oprichting
2. Percentage mbo-instellingen dat één of meer practoraten heeft
3. Welke inhoudelijke vakgebieden en domeinen deze practoraten bestrijken

Op basis van data van Stichting Practoraten presenteren we de ontwikkeling sinds 2015 als startpunt voor de metingen, met daarbij halfjaarlijkse updates van de stand van zaken tot en met mei 2026.

5.1 Financiële besteding

In de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 is afgesproken dat alle instellingen inzetten op het verbeteren van de positie van het mbo als een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken (doelstelling 3.4). Het is daarmee een van de verplichte maatregels van de Regeling.
In 2025 hebben op één instelling na alle instellingen middelen uit de Regeling Kwaliteitsagenda hiervoor ingezet. In totaal gaat het dan om bijna 49 miljoen euro. Daarnaast heeft een deel van de instellingen ook nog andere middelen (gezamenlijk 2,8 miljoen euro) hiervoor ingezet, wat de totale inzet op bijna 52 miljoen euro brengt.

Tabel 5.1 Kerncijfers kwaliteits- en overige middelen 2025 voor doelstelling 3.4.

Type **middelen**	**Aantal instellingen met uitgaven**	**Totaalbedrag**	**Aandeel van begroting doelstelling (%)**	**Gemiddeld per instelling**
Kwaliteitsmiddelen	50	€ 48.990.772	25,1%	€ 979.815
Overige middelen	14	€ 2.879.173	1,5%	€ 205.655

Binnen deze prioriteit is er specifiek 25 miljoen per jaar geoormerkte financiering voor de inzet op practoraten. Uit de analyse van alle kwaliteitsagenda's bleek dat gemiddeld 57% van de voor doelstelling 3.4 beschikbare financiële middelen was gereserveerd voor practoraten[23]. Op basis van de e-file zien we dat instellingen in 2025 ongeveer 21 miljoen euro specifiek aan practoraten hebben uitgegeven, voor 95% vanuit de kwaliteitsagenda-middelen.

De instellingen gaven in 2025 iets meer uit aan doelstelling 3.4 dan in 2024, toen zetten alle instellingen samen voor deze doelstelling 49,9 miljoen euro in. De totale begrote inzet voor de hele periode van de Werkagenda was 195 miljoen euro voor doelstelling 3.4. Nu twee van de vier jaar zijn verantwoord, zien we dat 57% van de instellingen 50% of meer van hun begrote budget voor de vierjarenperiode heeft ingezet, maar 24% ook nog minder dan 40%. Eén instelling heeft tot nu toe 0% van het beoogde budget voor deze doelstelling uitgegeven. Een andere instelling heeft ruim 2 keer meer uitgegeven dan oorspronkelijk beoogd.

Tabel 5.2 Verdeling besteed aandeel (t.o.v. begroting doelstelling 3.4)

Middelen besteed aan doelstelling als % van begroting	Aantal instellingen	Percentage
minder dan 40%	12	24%
40-50%	10	20%
50-60%	18	35%
60% of meer	11	22%

5.2 Inzet en voortgang maatregelen

Inzet maatregelen

Instellingen blijven breed inzetten op doelstelling 3.4. Het beeld is daarmee vergelijkbaar met vorig jaar en sluit aan bij de plannen die eerder zijn geformuleerd. Alle mbo-instellingen zetten in 2025 maatregelen in voor deze doelstelling, inclusief de instelling die hier geen Werkagenda-middelen aan besteedt. Dit is een positieve ontwikkeling ten opzichte van 2024, toen nog twee instellingen geen maatregelen rapporteerden. Daarnaast zet het merendeel van de instellingen (39 van de 51) drie of vier maatregelen in.

Net als vorig jaar behoren het opzetten van nieuwe en het doorontwikkelen van bestaande practoraten, evenals het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling, tot de meest gekozen maatregelen. Beide maatregelen worden door 50 van de 51 mbo-instellingen ingezet. Daarnaast zet ruim een derde van de instellingen (35%) in op aanvullende activiteiten. Net als in 2024, richten deze zich vooral op kennisdeling, samenwerking en netwerkvorming met onderwijs, bedrijfsleven en de regio, en op de verdere integratie van innovatie in het onderwijs

Tabel 5.3 Inzet maatregelen doelstelling 3.4 in 2025 plus vergelijking met 2024 (bron e-file)

	Aantal Instellingen 2025	% 2025	% 2024
Investeren in nieuwe practoraten dan wel doorontwikkelen bestaande practoraten	50	98%	94%
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	50	98%	92%
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	37	73%	73%
Andere activiteit(en), namelijk	18	35%	18%
Geen maatregelen geselecteerd	0	0%	4%

[23] Zie Oberon & Dialogic (2024) Plananalyse kwaliteitsagenda's mbo, Monitor Werkagenda mbo prioriteit 3: onderwijs, onderzoek en innovatie Jaarrapport 2024

Voortgang uitvoering op schema?
Met betrekking tot de uitvoering van de maatregelen voor het verkrijgen van een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken geeft 20% van de mbo-instellingen aan dat de uitvoering (enigszins) voorloopt op schema. Het grootste deel van de instellingen (70%) geeft aan dat zij op schema lopen in de uitvoering. Slechts bij 10% van de mbo-instellingen loopt de uitvoering enigszins achter op schema. Dit beeld komt grotendeels overeen met dat van vorig jaar.

Tabel 5.4 Voortgang op schema - doelstelling 3.4

	% Veel voor op schema	% Enigszins voor op schema	% Op schema	% Enigszins achter op schema	% Veel achter op schema
Aantal practoraten	12%	8%	70%	10%	0%

Meest effectieve maatregelen
Vorig jaar vond de helft van de 51 instellingen hun gekozen maatregelen (heel) effectief. Daarnaast vond 15% van de instellingen dat de effectiviteit wisselde per maatregel.
Dit jaar is gevraagd welke maatregelen het meest effectief zijn. De maatregelen die instellingen het vaakst aanwijzen als meest effectief, zijn gericht op het versterken van de kennis- en innovatiekracht van de organisatie. Het gaat daarbij om activiteiten die professionalisering, onderzoek, talentontwikkeling en samenwerking een meer structurele plek geven binnen de instelling:

1. **Investeren in nieuwe practoraten en doorontwikkelen van bestaande practoraten** wordt verreweg het meest genoemd. Instellingen wijzen onder meer op de oprichting van nieuwe practoraten, de verdere professionalisering van bestaande practoraten, de verbinding tussen practoraten onderling en de aansluiting bij regionale en landelijke onderzoeks- en kennisnetwerken.
2. **Vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling** wordt eveneens veelvuldig genoemd. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van docentonderzoekers, het stimuleren van onderzoekend werken, het opzetten van lerende communities, onderzoeksloketten en leerlabs, en het versterken van kennisdeling binnen de organisatie. Instellingen geven aan dat deze activiteiten bijdragen aan een sterkere onderzoekscultuur en een meer structurele inbedding van onderzoek en innovatie in het onderwijs.
3. **Uitbreiden en zichtbaarder maken van excellentiemogelijkheden voor studenten** wordt door veel instellingen genoemd als effectieve maatregel. Daarbij gaat het onder meer om excellentieprogramma's, talentontwikkelingstrajecten en deelname aan vakwedstrijden zoals Skills. Instellingen ervaren dat deze activiteiten studenten extra ontwikkelmogelijkheden bieden en bijdragen aan de zichtbaarheid van talent binnen de instelling.
4. **Samenwerking binnen regionale en landelijke kennisnetwerken** komt als terugkerend thema naar voren. Instellingen noemen onder meer samenwerking met andere mbo-instellingen, hogescholen, universiteiten en regionale partners. Deze samenwerkingen worden gewaardeerd vanwege de mogelijkheden voor kennisuitwisseling, gezamenlijke innovatievraagstukken en het versterken van de verbinding tussen onderzoek, onderwijs en beroepspraktijk.

Waaraan gemerkt?
Een deel van de instellingen geeft in de e-file aan dat het nog te vroeg is om de effecten van de ingezette maatregelen volledig vast te stellen. Met name bij recent opgerichte practoraten en andere nieuwe onderzoeksinfrastructuren, zoals onderzoeksteams, kenniskringen en innovatiehubs, bevinden activiteiten zich nog in de opstart- of ontwikkelfase. Instellingen wijzen erop dat de impact op onderwijskwaliteit, onderzoekend vermogen of innovatiecultuur pas op langere termijn zichtbaar wordt. Sommige instellingen beschikken daarom

nog vooral over procesmatige indicatoren, terwijl effectmetingen en evaluaties pas in de komende jaren aan bod komen.
Waar instellingen wel opbrengsten benoemen in de e-file, verwijzen zij vaak naar een groei van onderzoeksactiviteiten en een sterkere positie van onderzoek binnen de organisatie. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een toename van het aantal practoraten, onderzoeksteams en docentonderzoekers. Meerdere instellingen geven daarbij in hun jaarverslag aan dat de voor 2027 geformuleerde doelstellingen voor het aantal practoraten inmiddels al zijn bereikt of zelfs overtroffen. Ook noemen instellingen dat onderzoek vaker wordt ingezet om onderwijsontwikkeling te ondersteunen en om verbindingen te leggen met vraagstukken uit de regio en het werkveld.

"Hoewel er op dit moment nog geen meetbare effecten beschikbaar zijn, is wel zichtbaar dat de onderzoeksactiviteiten binnen de organisatie zijn toegenomen."

"Waar we het jaar begonnen met twee onderzoeksdocenten, waren dat er halverwege 2025 zeven."

Veel instellingen merken daarnaast dat onderzoek en innovatie een duidelijkere plaats krijgen binnen de organisatie. Daarbij wordt verwezen naar de inrichting van innovatieafdelingen, onderzoeksloketten, centres for teaching and learning, kenniskringen en professionele leergemeenschappen. Ook noemen instellingen dat steeds meer medewerkers actief betrokken raken bij onderzoek en innovatie en dat de belangstelling voor onderzoeksactiviteiten groeit.

Een ander terugkerend signaal is de versterking van samenwerking binnen en buiten de instelling. Instellingen verwijzen naar een toenemende betrokkenheid van bedrijven, kennisinstellingen en regionale partners, maar ook naar meer samenwerking tussen opleidingen, docenten en onderzoeksgroepen binnen de eigen organisatie. Daarbij blijkt samenwerking met hogescholen, universiteiten en lectoraten voor veel instellingen een belangrijke succesfactor bij het verder ontwikkelen van praktijkgericht onderzoek. Verschillende instellingen noemen de groei van kennisnetwerken en gezamenlijke als aanwijzingen dat onderzoek en innovatie beter zijn ingebed.

"De samenwerking met [universiteit] brengt veel dynamiek met zich mee."

"Er is steeds vaker sprake van een intensieve samenwerking met partners in de regio. Dit leidt tot co-creatie en in toenemende mate co-financiering."

Verschillende instellingen wijzen daarnaast op het binnenhalen van externe onderzoekssubsidies als belangrijke opbrengst. Toekenningen vanuit onder meer NRO (NKO), NWA, KIEM en andere onderzoeksprogramma's worden gezien als een bevestiging van de positie van mbo-instellingen binnen onderzoeks- en innovatienetwerken.

Sommige instellingen beschrijven ook concrete opbrengsten voor onderwijs en organisatieontwikkeling. Zij zien bijvoorbeeld verbeteringen in beleidsvorming, de ontwikkeling van nieuwe leermaterialen, curriculumvernieuwing of de toepassing van onderzoeksresultaten in de onderwijspraktijk.

Ook de uitbreiding van excellentiemogelijkheden voor studenten wordt door instellingen vaak onderbouwd met concrete resultaten. Daarbij wijzen zij niet alleen op prestaties bij wedstrijden, maar ook op een grotere zichtbaarheid van excellentieprogramma’s, een groeiend aantal deelnemers of toenemende belangstelling onder studenten. Instellingen geven aan dat excellentieactiviteiten beter worden gevonden en dat deelname sneller groeit dan vooraf werd verwacht. Daarnaast worden Skills-wedstrijden regelmatig genoemd als een zichtbaar resultaat van deze inzet.

"Aan het excellentieprogramma doen meer studenten mee dan we hoopten te bereiken."
"Het werven van geïnteresseerde studenten was voor het eerst in jaren makkelijker."

Aandachtspunten
Instellingen noemen in hun toelichting op de voortgang van de maatregelen een aantal knel- en aandachtspunten op het gebied van onderzoek en innovatie voor de komende jaren:

- **Onderzoekscapaciteit uitbreiden.** Instellingen investeren volop in practoraten, docentonderzoekers, professionele leergemeenschappen en andere vormen van praktijkgericht onderzoek. Tegelijkertijd blijkt uit de toelichtingen dat veel van deze initiatieven nog relatief jong zijn en zich nog verder moeten ontwikkelen voordat zij volledig kunnen bijdragen aan de ambities van de kwaliteitsagenda. Het versterken van onderzoekscapaciteit wordt daardoor door verschillende instellingen beschreven als een geleidelijk groeiproces, waarin eerst wordt geïnvesteerd in mensen, structuren en samenwerkingen voordat de opbrengsten op grotere schaal zichtbaar worden. Daarbij wijzen sommige instellingen erop dat het aantrekken van practoren, docentonderzoekers en andere medewerkers met onderzoeksdeskundigheid een belangrijke voorwaarde is voor verdere groei en professionalisering van praktijkgericht onderzoek. *"In 2026 staat de werving van een practor op de planning, zodat de kwartiermaker en de practor gezamenlijk het plan voor het practoraat kunnen realiseren."*
- **Onderzoek structureel verankeren in de instelling.** Hoewel veel instellingen inmiddels practoraten, onderzoeksteams en andere onderzoeksstructuren hebben ingericht, wordt in de e-files regelmatig benadrukt dat de volgende stap ligt in het structureel verankeren van onderzoek en innovatie in onderwijsontwikkeling, governance en de reguliere organisatie. De aandacht verschuift daarbij van opbouw naar bestendiging, doorontwikkeling en inbedding. In de jaarverslagen geven instellingen aan dat kennis en onderzoeksresultaten nog niet altijd vanzelfsprekend hun weg vinden naar de dagelijkse onderwijspraktijk. *"Voor de practoraten ligt de focus de komende tijd voornamelijk op het concretiseren van de onderwijsontwikkeling en het effectief vertalen van de resultaten naar onderwijsinnovaties binnen de teams."*
- **Borgen van continuïteit en financiering.** Instellingen geven in de jaarverslagen aan dat de verdere ontwikkeling van onderzoeksinfrastructuren en kennisnetwerken mede afhankelijk is van externe subsidies en tijdelijke financiering. Hoewel de huidige middelen belangrijke kansen bieden om onderzoeksactiviteiten uit te bouwen en nieuwe samenwerkingen aan te gaan, wordt tegelijkertijd gewezen op de noodzaak om onderzoek en innovatie structureel te verankeren binnen de reguliere organisatie en bekostiging. Daarmee hangt de continuïteit van onderzoeksactiviteiten niet alleen samen met inhoudelijke ontwikkeling, maar ook met de beschikbaarheid van voldoende middelen en capaciteit op de langere termijn. *"Bij de positionering in kennis- en innovatienetwerken speelt daarnaast het spanningsveld tussen ambitie en uitvoeringskracht. Verdere ontwikkeling is deels afhankelijk van externe financiering en programmatische continuïteit."*

Specifiek over de monitoring van de Werkagenda zien sommige instellingen het aantal practoraten niet altijd als beste maat voor voortgang. Meerdere instellingen geven aan dat zij bewust niet inzetten op groei in aantallen, maar op de inhoudelijke versterking, professionalisering en borging van bestaande practoraten. Daarmee ontstaat soms spanning tussen kwantitatieve streefwaarden en de bredere ambitie om onderzoek en innovatie duurzaam te verankeren. *"Groei van het aantal practoraten draagt bij aan de doelstelling, hoewel we wel menen dat groei alleen niet het middel is om het doel van MBO als volwaardige onderzoekspartner te bereiken."*

Indien er behoefte bestaat aan een bredere monitoring van de ontwikkeling van praktijkgericht onderzoek – en de impact daarvan - in het mbo, ligt het volgens ons meer voor de hand om dit onder te brengen bij structurele monitorings- en kennisstructuren (zoals Stichting Practoraten) dan om hiervoor aanvullende indicatoren via de e-file uit te vragen.

Daarbij kan bijvoorbeeld worden gekeken naar de wijze waarop het Rathenau Instituut, in opdracht van de Vereniging Hogescholen, de ontwikkeling van het praktijkgericht onderzoek in het hbo monitort.[24]

5.3 Ontwikkeling aantal practoraten

Dit jaar zijn er een aantal wijzigingen doorgevoerd in de wijze waarop het aantal practoraten per instelling wordt bepaald. De gedeelde practoraten CIOSNL (sociaal veilige sport) en practoraat Federatie Christelijk MBO zijn met terugwerkende kracht bij alle deelnemende instellingen meegeteld als lopend practoraat. Hierdoor zijn er een aantal verschillen in aantallen ten opzichte van eerdere rapportages.
Een groot deel van de instellingen (48 van de 51) heeft in hun kwaliteitsagenda een streefwaarde opgenomen voor het aantal lopende practoraten dat zij tot en met 2027 willen realiseren. Dit jaar heeft één instelling via de e-file de streefwaarde verlaagd (van 2 naar 1 practoraat). Met deze aangepaste streefwaarde is het streven van alle instellingen nu samen om in 2027 gecombineerd 134 lopende practoraten te hebben. Eén instelling heeft expliciet aangegeven geen (eigen) practoraat te willen, 92% van de instellingen (47 van de 51) streeft daarmee naar minimaal één lopend practoraat in 2027. De drie overige instellingen hebben voor deze doelstelling geen streefwaarde opgenomen in hun kwaliteitsagenda.

Onderstaande figuur toont het aandeel instellingen met minimaal één lopend[25] practoraat per jaar, en de streefwaarde voor het aantal lopende practoraten en het aantal practoraten in oprichting gezamenlijk voor 2027.[26]
Figuur 5.1 toont dat bij de start van de Werkagenda 40 instellingen (78%) een lopend practoraat hadden. Waar dat in 2025 was toegenomen tot 42 instellingen (82%), is dat in 2026 licht afgenomen tot 41 instellingen (80%). Tussen 2025 en 2026 is één instelling gestart met hun eerste practoraat (als penvoerder), maar zijn tegelijkertijd twee instellingen gestopt met hun (enige) practoraat.
Van de 41 instellingen die in 2026 een lopend practoraat hebben, vallen er 2 op: zij hebben geen streefwaarde gesteld op het aantal lopende practoraten, maar hebben desondanks wel een practoraat lopen. Eén van de instellingen is penvoerder van meerdere lopende practoraten, de andere instelling is enkel mede-instelling bij een groot, gedeeld practoraat.
In 2026 zijn er 8 instellingen die geen lopend practoraat hebben, maar die wel de streefwaarde hebben gesteld om in 2027 minimaal één practoraat (lopend of in oprichting) te hebben. Hiervan hebben vijf instellingen in 2026 minimaal één practoraat in oprichting. Wanneer de practoraten van deze vijf instellingen in 2027 daadwerkelijk lopen, hebben in 2027 46 van de 51 instellingen (92%) een lopend practoraat.
Wanneer alle instellingen hun streefwaarde halen, zullen in 2027 49 van de 51 instellingen (94%) een practoraat (lopend of in oprichting) hebben, waaronder de twee instellingen die geen streefwaarde hadden gesteld.

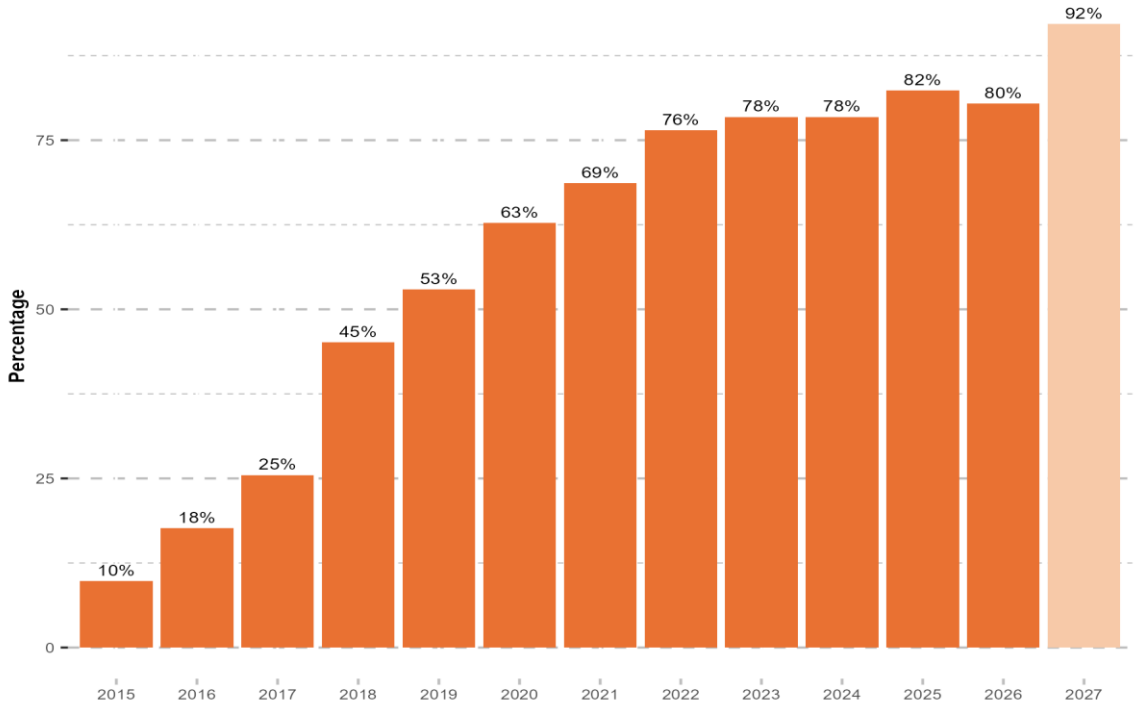
---

24 https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/geld/inkomsten-uitgaven-van-universiteiten-en-hogescholen/praktijkgericht-onderzoek-hogescholen

25 Voor dit figuur is het aantal lopende practoraten waarbij de instelling penvoerder is en het aantal lopende practoraten waarbij de instelling deelnemer is gesommeerd en gekeken of dit aantal hoger is dan nul. Dit figuur toont dus niet het aantal instellingen dat penvoerder is van minimaal één lopend practoraat.

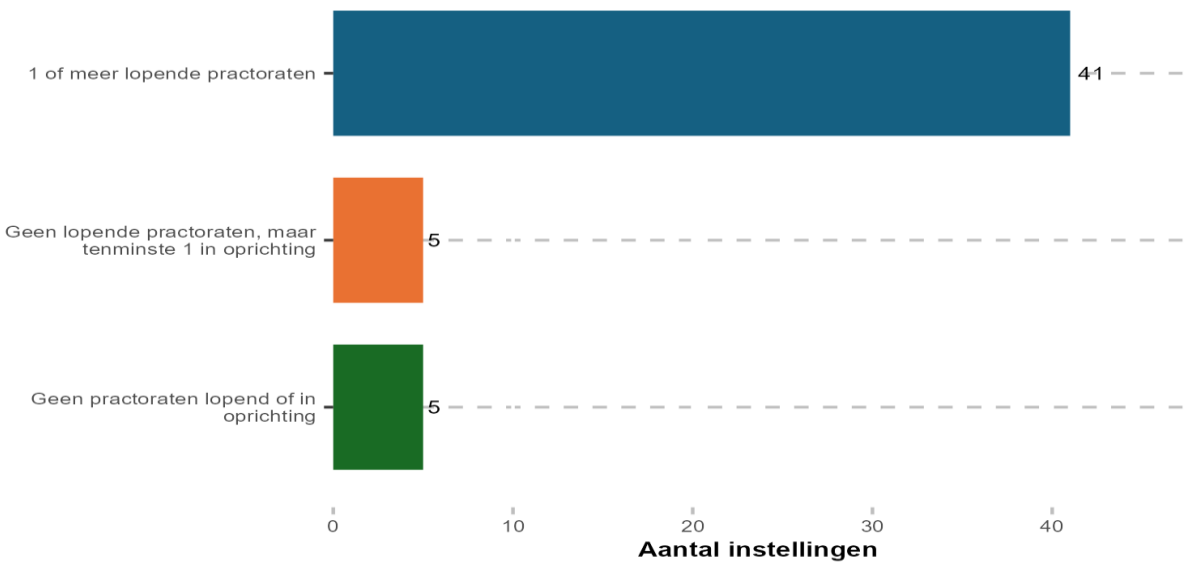
26 Instellingen geven één gezamenlijke streefwaarde voor het aantal lopende practoraten en het aantal practoraten oprichting. De streefwaarde voor 2027 gaat daarmee over beide categorieën practoraten. De jaarlijkse percentages (2015-2026) geven echter het aantal lopende practoraten weer. Dit vanwege vergelijkbaarheid over de jaren omdat het aantal practoraten in oprichting slechts bekend is sinds de start van deze monitor in 2024.

Figuur 5.1 Aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat (en voor 2027 het aandeel instellingen met aks streefwaarde minimaal één lopend practoraat), mei 2026



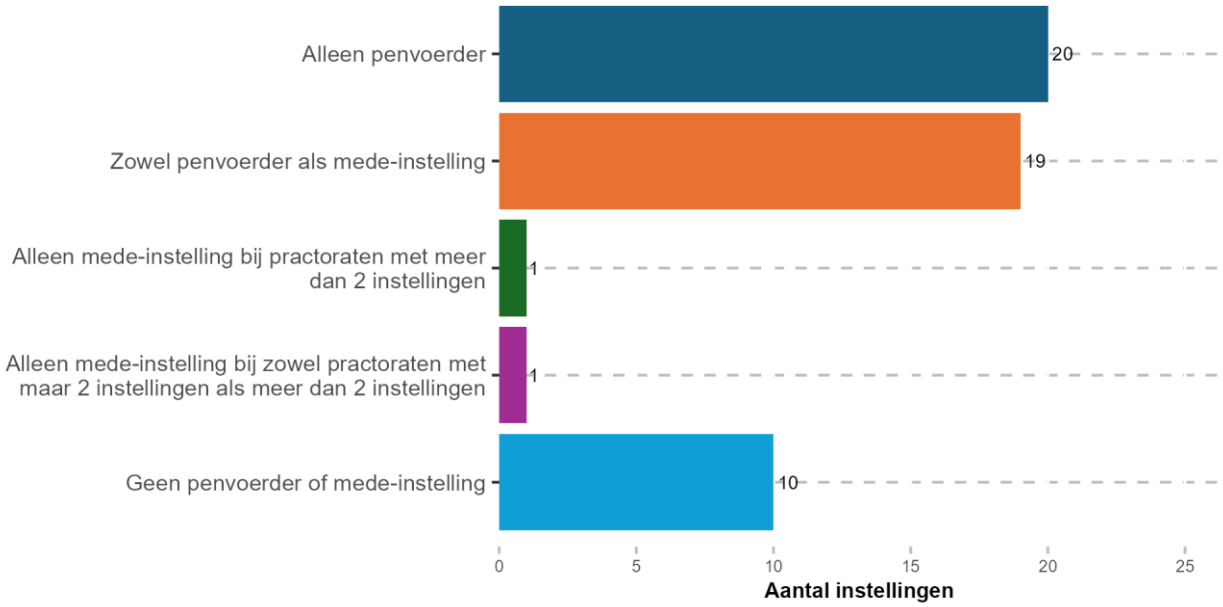
Zoals genoemd hebben momenteel 41 instellingen minimaal één lopend practoraat. Vijf van de 10 instellingen die in mei 2026 geen lopend practoraat hebben, zijn er momenteel een aan het oprichten (zie Figuur 5.2). De overige instellingen zijn momenteel (nog) niet bezig met de ontwikkeling van of aansluiting bij een practoraat, hoewel drie van deze instellingen wel streven naar minimaal één practoraat in 2027. Deze instellingen zullen de komende tijd flinke stappen moeten zetten om de eigen ambities te realiseren.

Figuur 5.2 Aantal instellingen met een practoraat (lopend of in oprichting), mei 2026



Wanneer we dieper ingaan op de rol die de 41 instellingen binnen de lopende practoraten hebben, zien we in Figuur 5.3 dat 39 instellingen de rol van penvoerder dragen voor minimaal één practoraat. Dat betekent dat twee instellingen enkel mede-instelling zijn; één daarvan doet dat enkel bij grote practoraten (met meer dan 2 betrokken instellingen), de andere doet dat bij zowel kleine practoraten (penvoerder plus één mede-instelling) als grote practoraten.

Figuur 5.3 Rol van instellingen in lopende practoraten, mei 2026



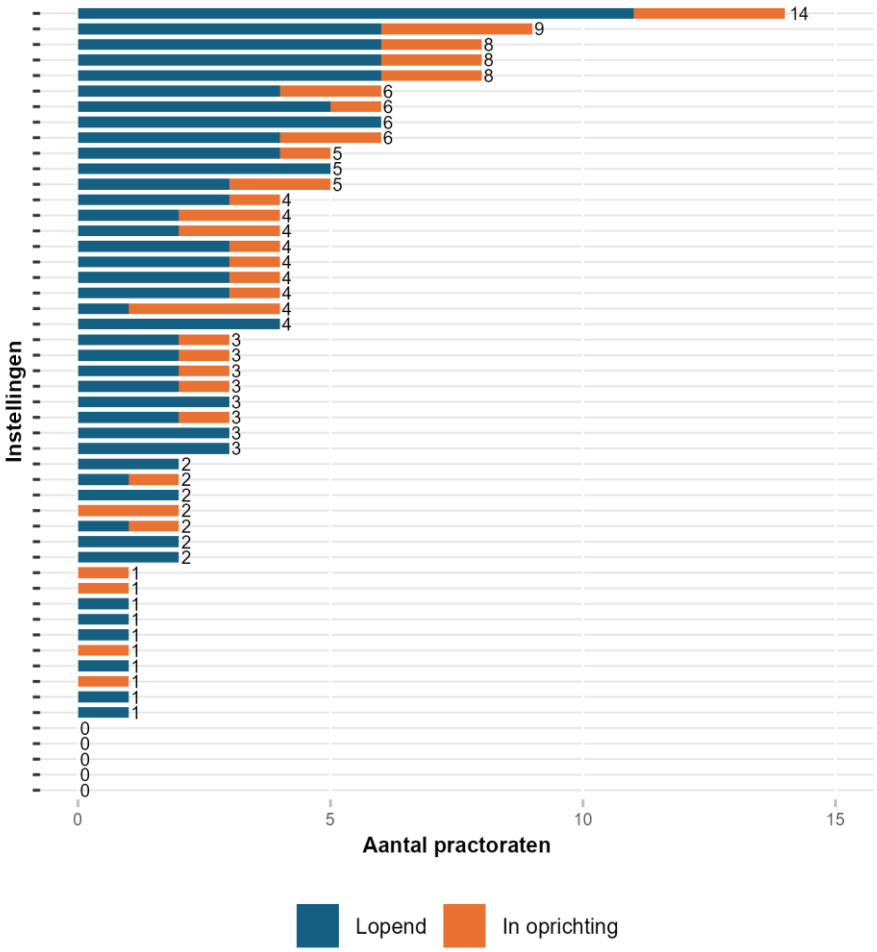
In Figuur 5.4 is het aantal practoraten (lopend en in oprichting) per instelling uitgewerkt. Deze uitsplitsing laat zien dat de meeste instellingen één tot drie lopende practoraten hebben (29 van de 51). Eén instelling heeft op dit moment zelfs elf lopende practoraten.

Een vergelijking met de vorige meting (in mei 2025) laat zien dat het aantal instellingen met een lopend practoraat met één is toegenomen. Het aantal lopende practoraten is tevens toegenomen. Tussen de meting in mei 2025 en de meting in mei 2026 zijn zeven practoraten afgerond (met een gemiddelde looptijd van 5,9 jaar), en negen nieuwe practoraten gestart. Het totaal aantal lopende practoraten is daarmee toegenomen van 91 naar 93. De gemiddelde looptijd van de 93 practoraten is tot op heden ongeveer vier en een half jaar.

Daarnaast zijn er 30 instellingen (59%) met één of meerdere practoraten in oprichting. Dit aandeel is sterk toegenomen ten opzichte van mei 2025 (destijds 41%). Van deze 30 instellingen hebben 26 instellingen al een lopend practoraat. We zien dus dat de practoraten die momenteel in oprichting zijn vooral plaatshebben bij instellingen die al een of meer lopende practoraten hebben, net als vorig jaar. De meeste instellingen zijn bezig met het oprichten van één of twee practoraten, respectievelijk achttien en negen instellingen. Daarnaast zijn er drie instelling momenteel bezig met de oprichting van drie practoraten. In totaal zijn er momenteel 45 practoraten in oprichting, waar dit er in 2025 nog 31 waren.

Tot slot zijn er momenteel vijf instellingen die geen lopend practoraat hebben én geen practoraat in oprichting hebben. Vorig jaar waren dit zeven nog instellingen.

Figuur 5.4 Aantal practoraten per instelling, mei 2026

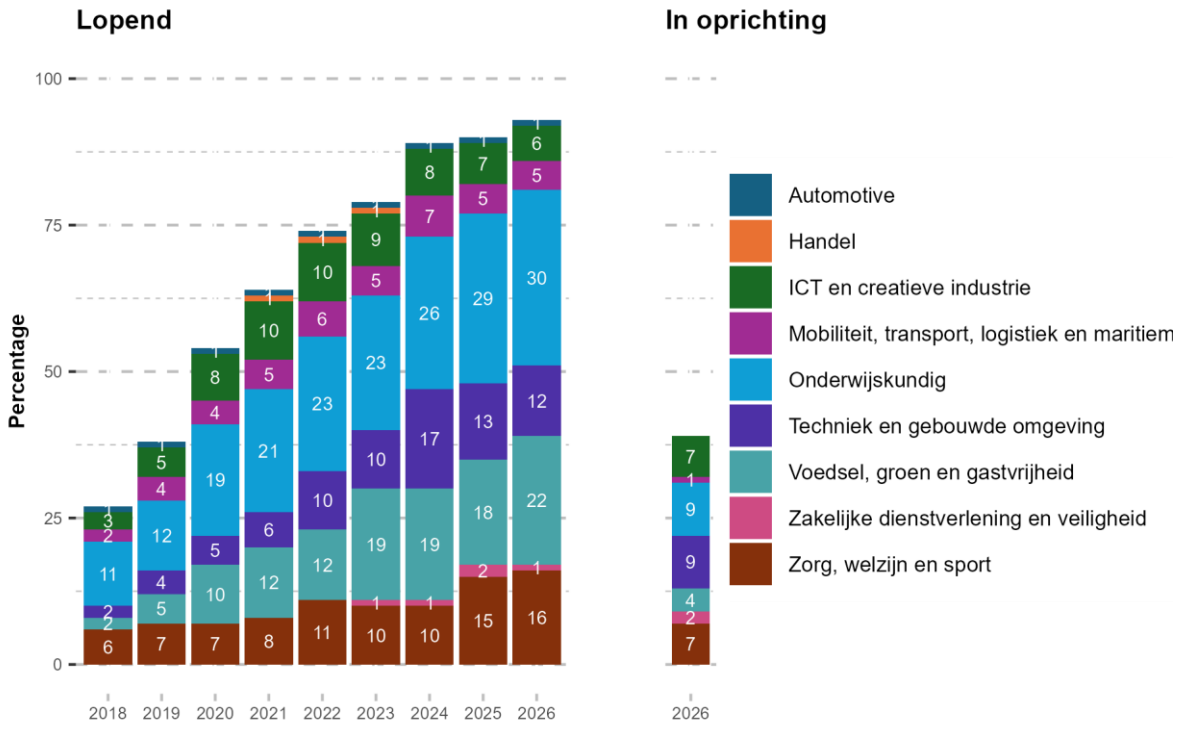


Er zijn duidelijke verschillen tussen instellingen. Zo hebben ROC's gemiddeld meer lopende practoraten dan beroepscolleges. Ook hebben grote instellingen (geteld naar het aantal studenten) logischerwijs gemiddeld de meeste practoraten en kleine instellingen de minste. Ook zijn er duidelijke regionale verschillen. Instellingen in regio Noord hebben gemiddeld de meeste practoraten (3,6 - was 3,2 in 2025) en instellingen in het oosten het minste (1,6 - was 1,4 in 2025). Een interessante ontwikkeling is zichtbaar kijkend naar instellingen ingedeeld naar gemeentegrootte: waar instellingen die gevestigd zijn in de G4 in 2025 gemiddeld twee keer zoveel practoraten hadden als instellingen die gevestigd zijn buiten de G4 & G40 gemeenten (gemiddeld 3,2 ten opzichte van gemiddeld 1,6 practoraten), zien we dat dit in 2026 meer in balans is. Nog steeds hebben instellingen in de G4 gemeenten gemiddeld meer practoraten (2,8), maar instellingen gevestigd buiten de G4 &G40 gemeenten hebben zich sterk ontwikkeld en hebben nu gemiddeld 2,1 lopende practoraten.

Een analyse van de practoraten per domein naar jaar (Figuur 5.5) laat zien dat het aantal practoraten de afgelopen jaren in enkele domeinen harder zijn gegroeid dan in andere domeinen. In 2025 was een sterke afname zichtbaar in het aantal practoraten in het Techniek en gebouwde omgeving domein, die afname is in 2026 niet doorgezet. Daarnaast is ook de sterke toename van het aantal practoraten gefocust op Zorg, welzijn en sport niet doorgezet in 2026. Momenteel zijn er 16 practoraten in dat domein. Daarnaast is het aantal practoraten in het Voedsel, groen en gastvrijheidsdomein tussen mei 2025 en mei 2026 gegroeid van 18 naar 22 practoraten.
Het grootste domein is het Onderwijskundige domein dat in 2026 30 lopende practoraten kent. Ook zijn er nog negen aanvullende practoraten in dit domein in oprichting.

Opvallend is dat het aantal practoraten in het domein ICT en creatieve industrie in 2026 weer is afgenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Dit is opvallend omdat digitalisering een van de maatschappelijke opgaven in de Werkagenda is. In 2025 is er één practoraten in dit domein afgerond (looptijd: 6 jaar). Er zijn momenteel wel zeven nieuwe practoraten in dit domein in oprichting.

Figuur 5.5 Aantal practoraten per domein (2026)



5.4 Samenhang inzet en ontwikkeling aantal practoraten

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken wat betreft maatregelen en inzet van de kwaliteitsmiddelen, en de gerealiseerde ontwikkeling van het aantal *lopende* practoraten.
We hebben gekeken naar de samenhang tussen twee kanten. Aan de ene kant: de ontwikkeling van instellingen op het aantal lopende practoraten en hun voortgang ten opzichte van de streefwaarde (waar de huidige waarde ligt op de lijn tussen startwaarde en streefwaarde). Aan de andere kant: de ingezette maatregelen (aantal en soort), het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten en de door de instelling zelf ervaren voortgang (of ze naar eigen zeggen voor of achter liggen op schema om hun ambitie te halen). Voor het aandeel financiële middelen is gekeken naar het aandeel van de uitgaven op deze doelstelling tot nu toe ten opzichte van de begroting op deze doelstelling. Ook is gekeken naar het aandeel uitgaven voor doelstelling 3.4 ten opzichte van de totale begroting over alle prioriteiten heen.

Er zijn op deze doelstelling geen significante[27] samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de ontwikkeling op de indicator (meer of minder practoraten dan vorig jaar). Daarnaast is er géén significante samenhang tussen het aantal gekozen maatregelen en de ontwikkeling van het aantal practoraten.

[27] $p<0,05$

Ook is er geen significante samenhang gevonden tussen het aandeel financiële middelen dat instellingen inzetten op doelstelling 3.4 en hun ontwikkeling van het aantal practoraten.
Wel zien we een significante samenhangen tussen de eigen inschatting van instellingen over de mate waarin ze op schema liggen in het bereiken van de gestelde ambitie en de ontwikkeling én de daadwerkelijke voortgang van het aantal practoraten:

- Instelling die de voortgang op het aantal lopende practoraten hoger inschatten, laten een iets hogere ontwikkeling zien op deze indicator
- Instelling die de voortgang op het aantal lopende practoraten hoger inschatten, laten een iets hogere daadwerkelijke voortgang ten opzichte van de streefwaarde zien op deze indicator

5.5 Reflectie

De resultaten laten zien dat de uitvoering van doelstelling 3.4 volgens plan verloopt. Vrijwel alle instellingen zetten middelen en maatregelen in om de positie van het mbo binnen onderzoeks- en kennisnetwerken te versterken en het merendeel van de instellingen geeft aan op schema te liggen voor het bereiken van de eigen ambitie voor het uitbreiden van het aantal practoraten. Daarbij blijft de inzet breed, met zowel aandacht voor het ontwikkelen van practoraten als het breder versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling.

Er zijn ook verschillende signalen dat onderzoek en innovatie binnen het mbo zich verder ontwikkelen. Instellingen rapporteren een groei van onderzoeksactiviteiten, een toename van het aantal practoraten en docentonderzoekers en een versterking van samenwerking met regionale partners en kennisinstellingen. Ook worden eerste opbrengsten zichtbaar in de vorm van een sterkere verankering van onderzoek en innovatie binnen de organisatie en een uitbreiding van excellentiemogelijkheden voor studenten.
Tegelijkertijd bevindt een deel van de initiatieven zich nog in een opbouw- en ontwikkelfase, waardoor concrete effecten nog niet altijd meetbaar zijn. Instellingen benadrukken het belang van verdere uitbreiding van onderzoekscapaciteit, het duurzaam verankeren van onderzoek en innovatie in onderwijs en organisatie, en het borgen van continuïteit op de langere termijn.

Daarnaast geven verschillende instellingen aan dat de ontwikkeling van onderzoek en innovatie niet uitsluitend zichtbaar wordt in het aantal practoraten, maar ook in de inhoudelijke versterking en duurzame inbedding van bestaande practoraten of andere onderzoeks- en innovatievoorzieningen. Het is te overwegen om deze bredere ontwikkeling de komende jaren vergelijkbaar in beeld te brengen met aanvullende indicatoren in vormen van structurele monitoring.

6 Samenvatting en conclusies

In dit slothoofdstuk geven we een overkoepelend en samenvattend beeld van de financiële en beleidsmatige inzet, en trekken we conclusies over resultaten en aandachtspunten na twee jaar van de uitvoering van de Werkagenda.

6.1 Financiële inzet

Alle instellingen hadden in hun kwaliteitsagenda een begroting opgenomen hoe ze de middelen wilden verdelen over de verschillende prioriteiten en doelstellingen. In de e-file van vorig jaar zijn daar nog een aantal correcties en aanvullingen op doorgevoerd. Dit waren zowel technische verbeteringen, als specifieke bijstellingen in de geplande inzet van middelen voor de gehele looptijd van de Werkagenda. Dit resulteerde in de onderstaande beoogde sectorbrede verdeling van middelen over de doelstellingen binnen prioriteit 3.

Tabel 6.1 Verdeling middelen 2024-2027 over doelstellingen binnen prioriteit 3

Doelstelling	Totaal bedrag aangepast	Aandeel binnen prioriteit 3
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen	€ 182.599.335	16%
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	€ 93.693.370	8%
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	€ 678.921.441	59%
3.4 Onderzoek en innovatie	€ 195.169.852	17%
Totaal	**€ 1.150.383.998**	**100%**

Uitgaven middelen kwaliteitsagenda in 2025

De inzet van middelen in 2025 voor prioriteit 3 bedroeg in totaal ongeveer 285 miljoen euro. Dit totaalbedrag ligt iets lager dan in 2024, toen werd 296 miljoen ingezet.

Tabel 6.2 Verdeling uitgaven 2024 over doelstellingen binnen prioriteit 3

Doelstelling	Uitgaven 2025	Aandeel 2025	Aandeel 2024
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen	€47.055.606	17%	17%
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	€25.201.451	9%	10%
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	€160.761.394	56%	55%
3.4 Onderzoek en innovatie	€51.869.945	18%	18%
Totaal	€284.888.396	**100%**	**100%**

De verdeling over de vier doelstellingen is ongeveer gelijk aan vorig jaar en aan de totale begroting. Ruim de helft van het budget gaat naar het versterken van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo[28]. Een zesde gaat naar het verbeteren van Nederlands en rekenen, een zesde is voor het versterken van onderzoek en innovatie[29] en 9% gaat naar het verbeteren van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

[28] Daarbinnen wordt ruim 70% van de middelen ingezet voor de verplichte maatregel 3.3a carrièreperspectief. Maar zoals we in de vorige jaarrapportage concludeerden, verschilt het per instelling of inzet op 'carrièreperspectief' wordt begrepen als het hele pakket aan maatregelen dat onder doelstelling 3.3. valt, of als inzet specifiek op het verbeteren van de inschaling van het onderwijspersoneel.

[29] Daarbinnen wordt 40% van de middelen ingezet voor de verplichte maatregel 3.4a practoraten. Maar zoals we in de vorige jaarrapportage concludeerden, verschilt het per instelling of ze wordt begrepen als het hele pakket aan maatregelen dat onder doelstelling 3.4. valt, of als inzet specifiek op het ontwikkelen en verbeteren van practoraten

Dit jaar konden instellingen in de e-file ook duidelijker onderscheid maken tussen de bronnen waaruit de middelen voor de verschillende doelstellingen afkomstig zijn. Daardoor is er beter zicht mogelijk op de keuzes die instellingen maken in het bundelen van de inzet vanuit verschillende regelingen.

Tabel 6.3 Uitgaven 2025 naar bron en doelstellingen binnen prioriteit 3

	3.1	3.2	3.3	3.4	totaal
Kwaliteitsmiddelen 2025	€ 41.015.469	€ 21.539.670	€ 137.366.586	€ 48.990.772	€ 248.912.497
Overige middelen 2025	€ 6.040.137	€ 3.661.781	€ 23.394.808	€ 2.879.173	€ 35.975.899
Totaal	€ 47.055.606	€ 25.201.451	€ 160.761.394	€ 51.869.945	€ 284.888.396
Aandeel overig	13%	15%	15%	6%	100%

Van de 285 miljoen die in 2025 is uitgegeven, was 249 miljoen afkomstig uit de (regeling aanvullende) kwaliteitsmiddelen, de rest uit andere bronnen. Voor doelstelling 3.4 worden relatief weinig andere middelen ingezet (6%) ten opzichte van 13 tot 15% voor de andere drie doelen.

Voortgang na twee jaar

Daarmee is overall ongeveer de helft van het begrote budget daadwerkelijk besteed de afgelopen twee jaar. Dat betekent echter niet dat alle instellingen voor alle doelstellingen een gelijkmatig uitgavenpad volgen.

Hieronder geeft tabel 6.4 per doelstelling weer hoeveel instellingen na twee jaar van de Werkagenda al meer of minder dan de helft van het door hen begrote budget hebben uitgegeven.

Tabel 6.4 Aandeel instellingen naar mate van besteding van het begrote budget per doelstelling (eigen analyse)

Aandeel van uitgaven 2024 + 2025 t.o.v. begroting 2024-2027	d3.1	d3.2	d.3.3	d3.4
minder dan 40%	14%	16%	28%	24%
40-50%	20%	16%	26%	20%
50-60%	54%	46%	39%	35%
60% of meer	12%	22%	8%	22%

Tabel 6.4 laat zien dat:

- Voor doelstelling 3.1 – verbeteren beheersing Nederlands en rekenen - zetten drie van de vier instellingen tussen de 40 en 60% van het totaal begrote bedrag in 2024 in. Het aandeel dat al meer dan 60% van het budget heeft besteed (12%) is ongeveer gelijk aan het aandeel instellingen dat minder dan 40% heeft besteed (14%).
- Bij doelstelling 3.4 onderzoek en innovatie is er zowel een kwart die al meer dan 60% heeft uitgegeven als een kwart die minder dan 40% heeft besteed van het vierjarenbudget.
- Voor doelstelling 3.2 – verbeteren burgerschapsonderwijs – geven net als vorig jaar relatief veel instellingen meer van het totaal begrote budget uit dan verwacht in de tijd.
- Bij doelstelling 3.3 liggen de uitgaven bij 28% van de instellingen relatief laag (40% of minder van de begrote totale uitgaven) ten opzichte van de planning.

6.2 Voortgang maatregelen

In 2025 hebben bijna alle instellingen – net als vorig jaar - voor alle vier de doelstellingen nagenoeg alle (categorieën) maatregelen ingezet. Dit is in lijn met hun voornemens uit de kwaliteitsagenda's opgesteld in 2023. Ongeveer de helft van de instellingen heeft inhoudelijk meer in detail beschreven welke maatregelen ze uitvoeren.

Vorig jaar is instellingen gevraagd om per doelstelling aan te geven of de uitvoering van maatregelen loopt zoals beoogd en of de maatregelen effectief waren. Dit jaar is aan instellingen *per indicator* gevraagd of ze voor of achter lopen ten opzichte van hun eigen schema om hun ambitie te halen. Uit voorgaande hoofdstukken bleek al dat deze zelfinschatting door instellingen meestal redelijk goed samenhangt met de daadwerkelijke ontwikkeling van instellingen op die indicator.

Tabel 6.5 Ligt u op schema met betrekking tot het bereiken van uw ambitie?

Doel stelling	Indicator	% Veel voor op schema	% Enigszins voor op schema	% Op schema	% Enigszins achter op schema	% Veel achter op schema
3.1	Tevredenheid lessen Nederlands	0%	10%	43%	39%	8%
	Gediplomeerden voldoende NL CE	0%	4%	43%	47%	6%
	Gediplomeerden voldoende NL IE	8%	16%	75%	2%	0%
	Tevredenheid lessen Rekenen	6%	18%	41%	29%	6%
	Gediplomeerden voldoende Rekenen	18%	4%	60%	16%	2%
3.2	Wat vind je van de lessen Burgerschap?	17%	19%	52%	8%	4%
3.3	Docenten in LC en LD -schalen	6%	4%	61%	20%	10%
3.4	Aantal lopende practoraten	12%	8%	71%	10%	0%

Op het vlak van **rekenen** geeft een kwart van de instellingen aan voor op schema te liggen, zowel rondom de tevredenheid met de lessen als het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het nieuwe rekenexamen. Een deel van de instellingen geeft aan achter te lopen, vaker voor de tevredenheid over de lessen dan voor de gerealiseerde resultaten op het nieuwe examen rekenen.
Voor **Nederlands** verschilt het per type examen. Voor het instellingsexamen geven bijna alle instellingen aan op schema of voor op schema te liggen. Bij het centraal examen blijven de resultaten achter - meer dan de helft van de instellingen ligt hier naar eigen zeggen achter op het eigen schema wat betreft het aandeel gediplomeerden met een voldoende. Voor de tevredenheid over de lessen geldt dit voor net iets minder dan de helft van de instellingen.
Bij burgerschap geeft de helft van de instellingen aan op schema te liggen, nog eens een derde ligt naar eigen zeggen voor op schema.
Zes op de tien instellingen geven aan op schema te liggen als het gaat om de inschaling van docenten, een derde van de instellingen loopt achter op de eigen plannen en ambities. Bij de practoraten ligt 90% van de instellingen naar eigen inzicht op schema of voor op schema.

6.3 Resultaten - ontwikkeling indicatoren

Nederlands en rekenen

In de Werkagenda is afgesproken de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten te verbeteren en de kwaliteit van docenten die deze vakken geven te versterken. Het beeld over 2025 is gemengd. Er zijn een aantal positieve ontwikkelingen: de tevredenheid van studenten over zowel de lessen Nederlands als rekenen is licht gestegen, naar gemiddeld 48% voor beide vakken. Het aandeel studenten met een voldoende voor het instellingsexamen Nederlands is daarnaast structureel zeer hoog (rond 97%). Ook op het nieuwe rekenexamen scoren instellingen ruim boven de streefwaarde (88% voldoende met een streefwaarde van 86%). Het grootste aandachtspunt is het centraal examen (CE) Nederlands: het percentage geslaagden met een voldoende daalt opnieuw, naar 76%, met de sterkste daling op niveau 4 (65% tegenover een ambitie van 80%). Deze daling geldt voor bijna alle instellingen en geldt voor studenten met alle vooropleidingen. De toelichtingen bevatten niet één duidelijke verklaring voor de daling of waarom het niet lukt om deze trend te keren. Instellingen zetten verschillende maatregelen in, onder andere rond professionalisering van docenten, contextrijk taal- en rekenonderwijs en extra ondersteuning, maar het verband tussen deze inzet van maatregelen en de resultaten is nog beperkt.

Wel wijzen veel instellingen op een lager taalniveau van jongeren in het algemeen en bij instroom, wat impliceert dat de daling niet (alleen) te maken heeft met de kwaliteit van het mbo-onderwijs. Het verschil in zowel niveau als ontwikkeling tussen het CE en het instellingsexamen (IE) Nederlands is dit jaar met de daling op het CE nog groter geworden. Een mogelijke verklaring hiervoor is het verschil in vaardigheden dat getoetst wordt met de verschillende examens: lees- en luistervaardigheden op het centraal examen versus spreken, gesprekken voeren en schrijven op het instellingsexamen.

Burgerschapsonderwijs

De ontwikkeling van doelstelling burgerschap is over het geheel voorzichtig positief: het overgrote deel van de instellingen zegt op schema te liggen. De gemiddelde studenttevredenheid is, na een flinke stijging ten opzichte van 2024 (mogelijk het gevolg van veranderde vraagstelling in de JOB-monitor), ook dit jaar licht verder gestegen. In 2026 is gemiddeld 48% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap. Instellingen streven gemiddeld naar een tevredenheidspercentage van 53%.

Professionalisering van docenten blijft de meest ingezette en meest effectief geachte maatregel, en wordt dit jaar nog iets vaker toegepast dan vorig jaar. Daarnaast zetten instellingen steeds vaker aanvullende maatregelen in, bijvoorbeeld gericht op curriculum, organisatie (opzetten van netwerken, aanstellen van ambassadeurs) en instellingsbreed beleid. Er is geen aantoonbare samenhang tussen de ingezette maatregelen en de ontwikkeling op studenttevredenheid, waardoor niet te zeggen is welke aanpak het verschil maakt. Instellingen noemen zelf onduidelijkheid over landelijke beleidsontwikkelingen als belangrijkste belemmering voor verdere voortgang.

Versterking carrièreperspectief

Alle instellingen zetten in op het verbeteren van het carrièreperspectief van medewerkers en de aantrekkelijkheid van werken in het mbo. Dit is een verplichte maatregel, alle instellingen moesten in samenspraak met hun OR plannen met kwantitatieve doelstellingen maken op de thema's inschaling, professionalisering, werkdruk en de begeleiding van startend onderwijspersoneel.

Afgelopen jaar is het (gewogen) gemiddelde aandeel docenten in LC/LD gestegen van 49 naar 50%. De gemiddelde streefwaarde is 57%, dus een versnelling is nodig om de doelen voor 2027 te behalen. De afgelopen twee jaar is bij de meeste instellingen het aandeel docenten in LC/LD (voorzichtig) toegenomen, bij een op de drie instellingen is sprake van stabiele vooruitgang. De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft hier groot. 30% van alle instellingen geeft zelf aan achter op schema te lopen om de eigen ambities te bereiken.

Gemiddeld kent de sector één instructeur op elf docenten, dat aandeel neemt iets af de afgelopen jaren. Instructeurs worden de afgelopen jaren gemiddeld steeds iets hoger ingeschaald.
Het aandeel starters dat na drie jaar niet meer werkt aan dezelfde instelling, is afgelopen jaar voor het eerst gedaald, na een paar jaar van toename. Vorig jaar zagen we al dat meer st starters willen blijven werken bij hun instelling.

Onderzoek en innovatie
De laatste doelstelling binnen prioriteit 3 is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Instellingen noemen met name investeringen in practoraten, het versterken van onderzoek en innovatie binnen de organisatie, excellentiemogelijkheden voor studenten en samenwerking in kennisnetwerken als effectieve maatregelen. Hoewel veel instellingen aangeven dat het nog te vroeg is om definitieve effecten vast te stellen, rapporteren zij wel opbrengsten. Zij wijzen onder meer op een groei van onderzoeksactiviteiten, meer practoraten, docentonderzoekers en onderzoeksteams, een sterkere positie van onderzoek en innovatie binnen de instelling en intensievere samenwerking met regionale partners en kennisinstellingen. Ook noemen instellingen een groeiende deelname aan excellentieactiviteiten en het binnenhalen van onderzoekssubsidies als signalen voor een sterkere positie binnen onderzoeks- en innovatienetwerken.
In mei 2026 heeft 80% van de instellingen minimaal één lopend practoraat. Het aantal lopende practoraten steeg tussen 2025 en 2026 van 91 naar 93. Daarnaast zijn er 45 practoraten in oprichting, een duidelijke toename ten opzichte van 2025. Wanneer alle instellingen hun streefwaarde realiseren, hebben in 2027 naar verwachting 49 van de 51 instellingen minimaal één lopend practoraat.

Samenhang tussen genomen maatregelen en beoogde effecten
In hoeverre hebben de genomen maatregelen effect op de doelstellingen van prioriteit 3? Er zijn voor de vier doelstellingen zeer beperkt en nauwelijks robuuste samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de voortgang op de relevante indicatoren. Ten eerste zet een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle type maatregelen in, waardoor er geen verschilanalyse te maken is. Daarnaast geven mbo-instellingen bij een deel van de maatregelen aan dat ze veelal nog in de opstartfase zitten en dat daardoor nog geen zicht is op effectiviteit.

De toelichtingen die instellingen geven in de e-file, laten het ook niet toe om eenduidige conclusies over effectiviteit van maatregelen te trekken. Niet iedere instelling heeft de toelichting ingevuld en de toelichtingen kunnen zowel kort als zeer uitgebreid zijn. Dit jaar is in de e-file wel gevraagd naar wat meest effectieve maatregelen waren. Dit was een open tekstveld waarin instellingen vooral opsommen wat ze doen, vaak worden alle maatregelen hier genoemd. Ook de vraag waaraan men merkt of iets effectief is, werd vaak ingevuld als een toelichting op de manier van uitvoeren of de ontwikkeling van de indicator. Op basis van de e-files is het daarmee niet goed mogelijk om zicht te krijgen op wat instellingen zelf zien gebeuren als effect van de verschillende genomen maatregelen. Voor een beter zicht op de concrete uitvoering van maatregelen en hun effecten, of op de interne sturing op het realiseren van de doelen van de Werkagenda, is ander en aanvullend onderzoek nodig.

Het beeld over de ontwikkeling van de indicatoren op de vier doelstellingen past ook maar gedeeltelijk bij de financiële inzet ten opzichte van de planning. De uitgaven voor Nederlands en rekenen liggen op schema, maar de resultaten met name voor het CE Nederlands ten opzichte van de streefwaarde niet. Bij burgerschap gaat een sterkere inzet dan begroot samen met positieve ontwikkeling. Veel instellingen lopen achter met hun uitgaven op 3.3 als we kijken naar de totale begroting voor deze doelstelling, terwijl ook nog een versnelling nodig is om de om met name de inschalingsdoelen te halen. Deze relaties lopen overigens niet één op één, want uitgaven worden

begroot en verantwoord op het niveau van een doelstelling, terwijl daar soms zeer verschillende indicatoren onder kunnen vallen. Dit geldt met name voor doelstelling 3.1 en 3.3.

Tijd voor doorwerking
Het is belangrijk om realistische verwachtingen te hebben over welke effecten op welke tijdshorizon te verwachten zijn. Een aantal indicatoren is door instellingen relatief direct te beïnvloeden, zoals de inschaling van personeel of het aantal practoraten. Zo ligt bijvoorbeeld bij practoraten de sector op koers om de afspraken uit de Werkagenda te realiseren. Andere indicatoren, zoals examenscores, de tevredenheid van studenten over lessen rekenen en Nederlands of de door het mbo-personeel ervaren werkdruk, zijn de beoogde resultaten en effecten van andere maatregelen, en daarmee indirect te beïnvloeden. Daarbij geldt dat het effect van maatregelen die instellingen op basis van de afspraken in de Werkagenda nemen en dus vanaf einde 2023 of begin 2024 worden opgestart, pas na enige jaren invloed kunnen hebben op bijvoorbeeld de examenresultaten van studenten of de mate waarin personeel dat startte in dat schooljaar na drie jaar nog steeds bij de instelling werkt. De vraag is in hoeverre hier bij het maken van de afspraken en doelstellingen voor de Werkagenda rekening mee is gehouden.

6.4 Aandachtspunten

Als we kijken naar het overkoepelende beeld van de huidige stand van zaken met betrekking tot prioriteit 3, zien we de volgende aandachtpunten.

- Het merendeel van de indicatoren beweegt de gewenste kant op. Een deel daarvan maakt een positieve ontwikkeling door en ligt op koers, zoals het percentage gediplomeerden met een voldoende voor Rekenen en het aantal practoraten.
- Een aantal andere indicatoren laten een voorzichtig positieve trend zijn, maar dit is nog niet genoeg om de (eigen) ambities te halen. Dit geldt onder meer voor de inschaling van docenten in LC en LD en de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands, rekenen en burgerschap.
- Er is vooral zorg rondom de Nederlandse leesvaardigheid van studenten (NL CE), die blijft dalen.

Dit gemengde beeld roept de vraag op van de doelmatigheid van de inzet: in hoeverre zijn deze resultaten, als dit beeld doorzet, de aanvullende bekostiging waard (geweest)? En hoe is hier in de komende twee jaar op onderdelen bij te sturen en meer uit te halen?

Als we vooruitkijken naar de komende jaren, merken we de volgende aandachtspunten op, met name met betrekking tot leren en monitoring:

- Dit jaarrapport is input voor het gesprek tussen instellingen onderling en met het ministerie. Om onderling van elkaar te kunnen leren, helpt het als instellingen concreter zijn over de maatregelen die ze nemen en hoe de uitvoering daarvan verloopt. De huidige monitor via verantwoordingsinformatie is niet voldoende om betrouwbaar lessen te trekken. Er is meer gedetailleerd inzicht nodig.
- Voor onderzoek en innovatie en burgerschapsonderwijs en is het te overwegen om via aanvullend onderzoek of meer indicatoren de bredere ontwikkeling in de sector vergelijkbaar in beeld te brengen.
- Deze monitoring kijkt vooral naar de doelen en inzet van de publiek bekostigde mbo-instellingen. Voor een compleet beeld is ook de inzet van de andere partners in de sector van belang.

Bijlage 1 Overzicht realisatie streefwaarden

In onderstaande tabellen staat per indicator een overzicht van de mate waarin instellingen hun streefwaarde hebben gehaald. Per indicator wordt onderscheid gemaakt tussen de groep instellingen die de streefwaarde heeft behaald of nog niet heeft behaald. Voor de meeste indicatoren geldt daarnaast dat er een groep instellingen is dat geen streefwaarde heeft gesteld. Voor elk van deze groepen is daarnaast de gemiddelde startwaarde, de gemiddelde huidige waarde en de gemiddelde streefwaarde weergegeven.

3.1-i1 Tevredenheid lessen Nederlands

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	40 (27 - 53)	34 (26 - 42)	-	2 (4%)
Streefwaarde nog niet behaald	48 (38 - 74)	46 (29 - 60)	55 (44 - 80)	38 (83%)
Streefwaarde behaald	43 (37 - 50)	50 (44 - 56)	48 (42 - 55)	6 (13%)

3.1-i2 Tevredenheid lessen Rekenen

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	57 (53 - 60)	56 (46 - 66)	-	2 (4%)
Streefwaarde nog niet behaald	43 (25 - 54)	45 (34 - 54)	55 (42 - 75)	36 (78%)
Streefwaarde behaald	43 (39 - 45)	49 (46 - 52)	46 (44 - 51)	8 (17%)

3.1-i3 Gediplomeerden met voldoende voor Nederlands CE

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	78 (69 - 92)	77 (65 - 93)	-	14 (27%)
Streefwaarde nog niet behaald	78 (68 - 89)	77 (66 - 85)	85 (75 - 100)	36 (71%)
Streefwaarde behaald	86 (86 - 86)	85 (85 - 85)	85 (85 - 85)	1 (2%)

3.1-i4 Gediplomeerden met voldoende voor Nederlands IE

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	97 (87 - 100)	98 (92 - 100)	-	24 (47%)
Streefwaarde nog niet behaald	98 (96 - 99)	97 (95 - 100)	98 (96 - 100)	12 (24%)
Streefwaarde behaald	97 (94 - 100)	98 (95 - 100)	95 (80 - 99)	15 (29%)

3.1-i7 Gediplomeerden met voldoende voor rekenen (nieuwe regels)

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	91 (81 - 100)	91 (76 - 95)	-	28 (56%)
Streefwaarde nog niet behaald	93 (91 - 96)	89 (84 - 92)	91 (90 - 95)	5 (10%)
Streefwaarde behaald	94 (85 - 100)	90 (82 - 96)	79 (63 - 95)	17 (34%)

3.2-i1 Tevredenheid lessen Burgerschap

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	33 (27 - 45)	47 (38 - 62)	-	17 (37%)
Streefwaarde nog niet behaald	35 (25 - 61)	46 (32 - 58)	57 (50 - 70)	21 (46%)
Streefwaarde behaald	34 (26 - 39)	44 (35 - 53)	40 (26 - 50)	8 (17%)

3.3.i3 Inschaling LC/LD

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde niet bekend	38 (17 - 65)	39 (21 - 63)	-	6 (12%)
Streefwaarde nog niet behaald	48 (15 - 78)	50 (19 - 78)	58 (31 - 85)	33 (66%)
Streefwaarde behaald	52 (30 - 72)	57 (35 - 75)	55 (30 - 75)	11 (22%)

3.4.i2 Practoraten

	Gemiddelde startwaarde in % (min - max)	Gemiddelde huidige waarde in % (min - max)	Gemiddelde streefwaarde in % (min - max)	n (%)
Streefwaarde nog niet behaald	2 (0 - 6)	2 (0 - 6)	3 (1 - 9)	22 (43%)
Streefwaarde behaald	2 (0 - 7)	3 (0 - 11)	2 (0 - 6)	29 (57%)

Bijlage 2 Multivariate analyse studentkenmerken CE Nederlands

Een logistische regressieanalyse is uitgevoerd om te kijken of geslacht, leeftijd, SES-WOA en migratieachtergrond kunnen voorspellen of een student wel of niet een voldoende haalt voor het centraal examen Nederlands. Dit model is toegepast op een populatie van 153.859 BOL-studenten niveau 4 die tussen schooljaar 2020/2021 en 2023/2024[30] hun diploma hebben gehaald. De omnibus toets voor modelcoëfficiënten ($\chi^2(14) = 8842,7$, $p < 0,001$) laat zien dat het model met geslacht, leeftijd, SES en migratieachtergrond beter bij de data past dan een model zonder deze variabelen.

Voorspeller	B-coëfficient	SE	Odds Ratio	95% BI voor OR	p
Constante	1,100	0,014	3,005	[2,92 - 3,09]	<0,001
Geslacht (ref. = man)					
Vrouw	-0,211	0,011	0,81	[0,79 - 0,83]	<0,001
Leeftijdsgroep (ref. = 16-18 jaar)					
< 16 jaar	1,034	0,665	2,81	[0,92 - 12,43]	0,108
19-21 jaar	-0,000	0,013	1,00	[0,98 - 1,02]	0,985
22-25 jaar	0,183	0,020	1,20	[1,15 - 1,25]	<0,001
26-29 jaar	0,189	0,047	1,21	[1,10 - 1,32]	<0,001
29 jaar en ouder	-0,061	0,080	0,94	[0,80 - 1,10]	0,449
SES-WOA (ref. = -0,2 tot 0,2)					
-1 tot -0,6	-0,304	0,076	0,74	[0,64 - 0,86]	<0,001
-0,6 tot -0,2	-0,135	0,018	0,87	[0,84 - 0,90]	<0,001
0,2 tot 0,6	-0,013	0,013	0,99	[0,96 - 1,01]	0,290
0,6 tot 1	0,000	0,193	1,00	[0,69 - 1,47]	0,998
Migratieachtergrond (ref. = geen migratieachtergrond)					
Niet-westers, 1e generatie	-1,905	0,031	0,15	[0,14 - 0,16]	<0,001
Niet-westers, 2e generatie	-0,916	0,015	0,40	[0,39 - 0,41]	<0,001
Westers, 1e generatie	-0,687	0,048	0,50	[0,46 - 0,55]	<0,001
Westers, 2e generatie	-0,230	0,027	0,79	[0,75 - 0,84]	<0,001

[30] Voor schooljaar 2024/2025 is geen informatie over SES-WOA van studenten bekend. Daarom zijn deze examenkandidaten niet meegenomen in het model.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht
t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80
info@oberon.eu | www.oberon.eu

Marijn Vleeskens, Johan Bokdam, Esther Kamphuis (Oberon)
Sonja Kleter (Dialogic)

Utrecht, 6 november 2026
In opdracht van het ministerie van OCW