



NAJAARSRAPPORTAGE WERKAGENDA & STAGEPACT

Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt

Auteurs

Koen van der Ven, Roel Gort, Harriët Prins,
Daniel Pritsch, Djoerd de Graaf (SEO Economisch Onderzoek)
Debbie Kooij, Anke Suijkerbuijk (Oberon)
Jasper Veldman (Dialogic)

seo • amsterdam economics

Oberon
onderzoek | advies

dialogic

Managementsamenvatting

De landelijke Werkagenda mbo 2024-2027 richt zich op het bevorderen van kansengelijkheid, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het innoveren van het onderwijs. Daarbovenop stelt het Stagepact MBO 2023-2027 doelen en maatregelen vast om stagediscriminatie te bestrijden, stagebegeleiding te verbeteren, voldoende stageplekken te waarborgen en studenten een passende vergoeding te geven. Dit deelonderzoek is gericht op de tweede prioriteit van de Werkagenda (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), die weer bestaat uit drie doelstellingen. Voor de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren.

De indicatoren voor de tweede prioriteit zijn:

1. De tevredenheid van studenten over de hulp van school bij de keuze om na de opleiding verder te leren of te gaan werken;
2. De tevredenheid van (bol-)studenten over de begeleiding van de school bij de stage/bpv;
3. De tevredenheid van (bol- & bbl-)studenten over de begeleiding van het leerbedrijf bij de stage/bpv.

In deze najaarsrapportage staan de kwaliteitsagenda's van mbo-instellingen centraal. Instellingen hebben daarin aangegeven wat hun ambities zijn voor 2027 met betrekking tot de verschillende indicatoren, welke maatregelen ze daarvoor gaan ondernemen en hoeveel middelen ze inzetten.

Instellingen streven de grootste **ambitie** na bij de eerste twee indicatoren. Het gaat om een verbetering van 7 tot 11 procentpunt afhankelijk van de gekozen uitgangspunten. De uiteindelijke tevredenheid moet daarbij uitkomen op ca. 40 procent tot 48 procent. Voor de tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf wordt gemiddeld een verbetering van 2 tot 3 procentpunt nagestreefd. Dit is relatief laag omdat er al sprake is van een hoge tevredenheid (ca. 67 procent tot 71 procent). Bovendien zijn er voor instellingen zelf ook minder mogelijkheden om de tevredenheid over de begeleiding van leerbedrijven te verbeteren. Dat is vooral aan de leerbedrijven zelf.

Instellingen passen in meerderheid de **maatregelen** toe die behoren bij de drie doelstellingen. Per maatregel geldt dat deze gemiddeld genomen door driekwart van de instellingen wordt toegepast. Er is een aantal maatregelen dat minder wordt ingezet. Voor doelstelling 2.1, weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep, wordt de inzet van alumni bij LOB en deelname aan het experiment domein-overstijgend oriëntatieprogramma relatief weinig genoemd als te nemen maatregel. Dit geldt ook voor voorlichting over het aanbod van bbl-opleidingen, met name over opleidingen die zich richten op de maatschappelijke opgaven, die valt onder doelstelling 2.3 (bij- en nascholing). Als instellingen een maatregel niet nemen, leggen ze dat vaak uit. Zo speelt bij de laatstgenoemde minder vaak toegepaste maatregel mee, dat er vier instellingen zijn die überhaupt geen bbl-opleidingen aanbieden. Opvallend bij de maatregelen is verder dat bij doelstelling 2.2, stages en het Stagepact, vaker dan bij de andere twee doelstellingen nieuwe maatregelen worden toegepast. Het gaat hierbij om maatregelen die nieuw zijn voor de betreffende instellingen maar al wel door andere instellingen kunnen worden genomen.

Instellingen zetten gemiddeld 23 procent van de totale **middelen** in op de prioriteit overgang onderwijs-arbeidsmarkt, waarvan gemiddeld iets meer op de eerste doelstelling dan op de tweede en derde. We zien een grote verscheidenheid tussen instellingen in de verdeling van de

middelen. Er zijn instellingen die nauwelijks middelen op één van deze doelstellingen inzetten en er zijn instellingen die meer dan een derde van het totale budget inzetten op één van deze doelstellingen.

Doordat instellingen gegeven hun eigen situatie zelf invulling konden geven aan de plannen, is er logischerwijs een grote **variatie** in de kwaliteitsagenda's. We zien dat instellingen waarvan de studenten gemiddeld minder tevreden zijn over de begeleiding van de school ook meer middelen inzetten op doelstelling 2.2, waaronder stagebegeleiding valt. Bij doelstelling 2.1, waar duurzame arbeidsmarktperspectieven onderdeel van zijn, zien we een opvallend resultaat. De instellingen die hier relatief veel op inzetten hebben een significant hoger aandeel bol2-studenten die na afstuderen een baan hebben gevonden dan instellingen met een relatief lage inzet. Je zou eerder verwachten dat instellingen waarvan de doorstroom naar de arbeidsmarkt minder goed verloopt, meer middelen besteden aan dit onderwerp. Wat betreft ambitie is bij deze doelstelling wel een logisch patroon te zien. De instellingen die de meeste middelen besteden aan deze doelstelling hebben gemiddeld genomen ook hogere ambities dan de instellingen die hier minder middelen op inzetten. Op de derde doelstelling, die voornamelijk gaat over bij- en omscholing, zien we geen noemenswaardige verschillen tussen instellingen met een hoge en lage besteding daaraan.

In de Werkagenda is er extra aandacht voor beroepen die nodig zijn voor **maatschappelijke opgaven** in de regio. Instellingen konden zelf aangeven welke beroepen dat zijn. We zien dat instellingen ook hier verschillend mee om zijn gegaan. Dat kan liggen aan een verschillende context, maar lang niet alle beroepen behoren tot de aandachtsgebieden woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
1.1 Achtergrond.....	5
1.2 Kwaliteitsagenda's mbo-instellingen.....	6
1.3 Onderzoeksverantwoording.....	6
1.4 Leeswijzer.....	9
Hoofdstuk 2 Inhoud kwaliteitsagenda's	10
2.1 Ambities en maatregelen van instellingen	10
Toelichting ambities	10
Toelichting maatregelen.....	11
Doelstelling 2.1: Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep	12
Doelstelling 2.2: Stages en het Stagepact	18
Doelstelling 2.3: Bij- en nascholing.....	27
2.2 Besteding van middelen doelstellingen prioriteit 2.....	30
2.3 Samenhang besteding middelen met indicatoren en ambities	32
2.4 Door instelling aangedragen indicatoren	33
2.5 Reflectie	35
Hoofdstuk 3 Beroepsopleidingen relevant voor maatschappelijke opgaven.....	38
3.1 Beroepsopleidingen zoals genoemd in de kwaliteitsagenda's.....	38
3.2 Instroom in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven.....	39
3.3 Gediplomeerde uitstroom	41
3.4 Reflectie	43
Hoofdstuk 4 Aanbod maatwerkopleidingen	44
4.1 Domeinen.....	44
4.2 Doelgroepen	44
4.3 Vormen van flexibiliteit	45
4.4 Reflectie	45
Hoofdstuk 5 Monitor doelen Werkagenda/Stagepact.....	47
5.1 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze	47
5.2 Doelstelling 2.2 Stages en Stagepact	53
5.3 Doelstelling 2.3 Om- en bijscholing.....	58
5.4 Reflectie	59
Literatuurlijst.....	61
Bijlage A Algemeen.....	62
Bijlage B Aanvullende tabellen en figuren	64

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Om ervoor te zorgen dat het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) een cruciale rol kan blijven spelen in de Nederlandse economie en samenleving, is geïnvesteerd in het versterken van het mbo.

Landelijke Werkagenda mbo 2024-2027

De investeringen zijn uitgewerkt in de landelijke Werkagenda mbo 2024-2027 (kortweg: de Werkagenda).¹ 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.

Binnen dit onderzoek ligt de focus op de tweede prioriteit uit de Werkagenda, het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Deze tweede prioriteit is door de partners uitgewerkt in drie doelstellingen:²

- 2.1. Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders;
- 2.2. Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding;
- 2.3. De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via bbl) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Aandacht wordt hierbij specifiek gericht op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richten ze zich op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen die, om verschillende redenen, aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

Stagepact MBO 2023-2027

Naast de Werkagenda is er het Stagepact MBO 2023-2027 (kortweg: het Stagepact).³ In dit Stagepact staan de afspraken om ervoor te zorgen, dat alle studenten een stage of leerbaan

¹ Ministerie van OCW, NRTO, VNG, SBB, VNO-NCW, MKB-Nederland, Beroepsvereniging Opleiders MBO, JBO-MBO, MBO-Raad (2023) Samen Werken aan Talent. Werkagenda Mbo 2023-2027.

² Ministerie van OCW, NRTO, VNG, SBB, VNO-NCW, MKB-Nederland, Beroepsvereniging Opleiders MBO, JBO-MBO, MBO-Raad (2023) Samen Werken aan Talent. Werkagenda Mbo 2023-2027.
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-207c34db2672536cd275fb41e0ae09978892d1/pdf>

³ Rijksoverheid (2023) Stagepact MBO 2023-2027.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>

krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden. Het Stagepact is ondertekend door vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden. Binnen het Stagepact staan vier thema's centraal:

1. Verbeteren van stagebegeleiding: Studenten krijgen goede begeleiding door de school en door het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan. Hierbij hoort ook goed contact tussen school, leerbedrijf en student;
2. Uitbannen van stagediscriminatie: Stagediscriminatie is onacceptabel. Iedere student heeft recht op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Door met maatregelen in te zetten op het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie, wordt stagediscriminatie tegengegaan;
3. Zorgen voor voldoende stages: Het is belangrijk dat er voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stageplekken en leerbanen zijn en blijven én dat deze goed vindbaar zijn voor studenten;
4. Een passende vergoeding: Studenten krijgen een passende vergoeding voor de stage. De vergoeding moet minimaal alle kosten dekken, die een student moet maken om stage te kunnen lopen bij een bedrijf. Boven op deze onkostenvergoeding stimuleren de partijen uit het Stagepact om een passende stagevergoeding te geven aan bol-studenten. De sociale partners maken hier afspraken over in alle cao's.

Doelstelling 2.2 van de Werkagenda komt overeen met de vier thema's uit het Stagepact. Het Stagepact is de leidende en uitgebreidere versie van doelstelling 2.2 van de Werkagenda.

1.2 Kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

Elke mbo-instelling heeft op basis van de Regeling Kwaliteitsafspraken een kwaliteitsagenda opgesteld. In deze kwaliteitsagenda moeten de mbo-instellingen samen met hun interne partners (studenten en docenten) en externe partners (andere scholen, gemeenten, bedrijven) een regionale of sectorale (voor de beroepscolleges) invulling geven aan de Werkagenda en het Stagepact.

In de Regeling Kwaliteitsafspraken staan de kaders en randvoorwaarden waaraan een kwaliteitsagenda moet voldoen. Voor de plannen uit de kwaliteitsagenda kunnen de mbo-instellingen aanvullende bekostiging krijgen. Bij een aantal van de doelstellingen horen verplichte maatregelen en hier zijn instellingen verplicht op in te zetten. Welke maatregelen dat zijn, is in het stuk aangegeven.

In deze rapportage zijn de kwaliteitsagenda's van 55 mbo-instellingen geanalyseerd.

1.3 Onderzoeksverantwoording

Doel monitor

Voor de Werkagenda geldt dat het van belang is dat alle betrokken partijen met elkaar het gesprek voeren over de uitvoering en over welke maatregelen wel en niet werken, zowel op landelijk als op regionaal niveau. Het is daarom van belang om de voortgang op het bereiken van de doelstellingen en de bijbehorende maatregelen nauwgezet te volgen en eventueel bij te sturen als dat nodig blijkt. In het voorjaar van 2024 is de startrapportage opgeleverd. De startrapportage dient als startpunt voor het meten van de voortgang van de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. Voor elk van de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren. Voor deze indicatoren is in de startrapportage de ontwikkeling voorafgaand aan de inwerkingtreding van de

Werkagenda en Stagepact zo goed mogelijk in kaart gebracht, naar gelang data daarover beschikbaar zijn gesteld via OCW.

In deze najaarsrapportage staan de kwaliteitsagenda's van mbo-instellingen centraal. Instellingen hebben onder andere aangegeven wat hun ambities zijn met betrekking tot de te volgen indicatoren, welke maatregelen ze daarvoor gaan ondernemen en hoeveel middelen ze inzetten.

Belangrijkste onderzoeksvragen

De monitor dient de volgende hoofdvragen te beantwoorden:

- *Is er landelijk een ontwikkeling te zien op de doelstellingen van de Werkagenda mbo en het Stagepact op het gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt?*
- *In hoeverre is dat (enigszins) te verklaren vanuit de maatregelen die mbo-instellingen en hun stakeholders nemen voortvloeiend uit de Werkagenda mbo, het Stagepact en de Kwaliteitsafspraken mbo?*

In deze najaarsrapportage focussen we ons op de analyse van de kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen. De onderzoeksvragen die we daarmee kunnen beantwoorden zijn:





1. Op welke doelstellingen en maatregelen met betrekking tot stagediscriminatie en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zetten mbo-instellingen in? Op welke juist niet?
 - a. Welke onderbouwing hebben mbo-instellingen hiervoor?
 - b. Welke nieuwe indicatoren dragen mbo-instellingen aan? Wat is de ontwikkeling van deze indicatoren?
2. Waartoe leiden de gecumuleerde plannen in termen van verwachte uitkomsten op sectorniveau (mbo-breed) aan het eind van de looptijd van de Werkagenda mbo en het Stagepact?
3. Wat is de ontwikkeling in de instroom en gediplomeerde uitstroom in de geselecteerde beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven?
4. In hoeverre benutten mbo-instellingen de mogelijkheid om een domein-overstijgend oriëntatieprogramma in te richten?
5. Wat is het aanbod van maatwerkopleidingen in het mbo?
 - a. Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn deze beschikbaar?
 - b. In hoeverre zijn deze modulair ingericht en op welke doelgroep(en) zijn ze gericht?

De volledige lijst met subvragen is gegeven in de rapportage van de Startmonitor (Van der Ven et al., 2024).

Onderzoeksonderdelen

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

Tabel 1.1 De onderdelen van de monitor die in deze najaarsrapportage aan bod komen

Onderdeel	Doel	In deze rapportage	In vervolgrapportages
Literatuur 	Bestaande inzichten achterhalen over relevante onderwerpen.	Nee	Jaarlijkse update van de (nieuwe) literatuur
Plananalyse 	1) Op basis van de plannen achterhalen waar de mbo-instellingen (vooral) op inzetten. 2) Inzicht in de verwachte uitkomsten sector-breed op basis van alle plannen.	Ja	Nee, alleen in deze meting
Voortgang doelstellingen/ Stagepact 	Indicatoren volgen om de voortgang van de doelen van het Stagepact en de Werkagenda in beeld te krijgen, en bij te sturen waar nodig.	Deels, enkel toevoegingen ten opzichte van startmeting	In vervolgmetingen voegen we nieuwe jaargangen toe
Evaluatie 	1) Informeren van betrokkenen over voortgang en eventuele bijsturing. 2) Verklaringen achterhalen voor de voortgang van doelstellingen.	Nee	In vervolgmetingen gaan we hiermee aan de slag

Beschikbare data

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

- Kwaliteitsagenda’s mbo-instellingen;
- Onderwijsregistratiegegevens (DUO);
- JOB-monitor;
- CBS Schoolverlatersonderzoek;
- SBB-rapportage meldingen stagediscriminatie;
- BPV-Monitor 2023;
- CBS Microdata;
- CBS StatLine.

1.4 Leeswijzer

De najaarsrapportage kent vier hoofdstukken. Er is sprake van een grote diversiteit aan onderwerpen die in deze rapportage worden besproken. We hebben ervoor gekozen om het rapport in te delen aan de hand van deze onderwerpen. In hoofdstuk 2 bespreken we de inhoud van de kwaliteitsagenda aan de hand van onder meer de ambities en de middeleninzet van instellingen en de maatregelen die zij nemen. Hoofdstuk 3 gaat nader in op de beroepsopleidingen die relevant zijn voor de maatschappelijke opgaven en de bijbehorende in- en uitstroom. Hoofdstuk 4 beschrijft het aanbod van maatwerkopleidingen. Beide onderwerpen pasten minder in de structuur van hoofdstuk 2 maar zijn wel belangrijke onderdelen van de Werkagenda. Hoofdstuk 5 geeft de ontwikkeling weer van de relevante indicatoren waarvoor nieuwe data beschikbaar zijn gekomen na de startrapportage.

Hoofdstuk 2 Inhoud kwaliteitsagenda's

55 mbo-instellingen hebben een kwaliteitsagenda opgesteld waarin ze hebben aangegeven hoe ze de afspraken en doelstellingen van de Werkagenda ten uitvoer gaan brengen. Dat hebben ze gedaan door aan te geven waar ze willen staan in 2027 (het einde van de looptijd van deze Werkagenda), met welke maatregelen ze dat willen bereiken en hoe ze dat bekostigen met de beschikbare aanvullende middelen. Langs die lijnen is dit hoofdstuk opgebouwd.

2.1 Ambities en maatregelen van instellingen

Deze paragraaf geeft een overzicht van de ambities en maatregelen van instellingen. Wij hebben deze paragraaf gestructureerd aan de hand van de drie doelstellingen van prioriteit 2 van de Werkagenda en het Stagepact (2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep, 2.2 Stages en het Stagepact en 2.3 Bij- en nascholing). Hieronder volgt eerst kort een toelichting op de ambities en maatregelen.

Toelichting ambities

De instellingen moesten voor een aantal indicatoren aangeven waar ze **streven** te zijn in 2027. Voor prioriteit 2 zijn dat:

1. De tevredenheid van studenten over de hulp van school bij de keuze om na de opleiding verder te leren of te gaan werken;
2. De tevredenheid van (bol-)studenten over de begeleiding van de school bij de stage/bpv;
3. De tevredenheid van (bol- en bbl-)studenten over de begeleiding van het leerbedrijf bij de stage/bpv.

Dit zijn allemaal stellingen die in de JOB-monitor worden voorgelegd aan studenten. Daarnaast is het aantal meldingen van stagediscriminatie voor de monitoring van het Stagepact ook van belang. Dit is echter een nieuwe indicator, dus instellingen hoefden dit niet te betrekken in hun kwaliteitsagenda.

Naast de streefwaarden op de indicatoren moesten instellingen aangeven welke van hun opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Dit onderdeel bespreken we in hoofdstuk 3. Ook is aan instellingen gevraagd om het aanbod van maatwerkopleidingen te beschrijven op een aantal onderdelen. Dit bespreken we in hoofdstuk 4.

Wat in zijn algemeenheid opvalt, is dat niet iedere instelling een streefwaarde heeft geformuleerd voor de drie JOB-indicatoren. Ook zijn er enkele instellingen die een streefwaarde hebben benoemd waarmee we niet kunnen rekenen, zoals een streefwaarde in de vorm van een gemiddelde score op een vijfpuntsschaal in plaats van het aandeel studenten dat tevreden is. Een ambitie op een vijfpuntsschaal is niet om te zetten naar een percentage tevreden studenten. De onderstaande resultaten zijn daarom alleen gebaseerd op de instellingen waarvan we de streefwaarde weten en waarmee we uniform kunnen rekenen.

Het is mogelijk dat de instellingen die geen streefwaarde op hebben gegeven hiervoor als reden hebben dat ze als ambitie hebben om de huidige mate van tevredenheid te behouden. Een indicatie hiervoor is dat instellingen waar de bol-studenten nu al vaak tevreden zijn over de begeleiding van het leerbedrijf bij de stage/bpv, minder vaak een streefwaarde hebben opgegeven dan instellingen waar de gemiddelde tevredenheid lager ligt. Dit verschil is statistisch

significant.⁴ We geven daarom bij de ambities (in Tabel 2.2, Tabel 2.4 en Tabel 2.6) ook informatie over hoe het sectorbeeld eruit ziet onder de veronderstelling dat een niet weergegeven streefwaarde van een instelling een ambitie van gelijkblijvende tevredenheid impliceert.

Voor de drie indicatoren geldt dat de eerste aansluit bij de eerste doelstelling van de Werkagenda (Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep). De tweede en derde indicator sluiten aan bij de tweede doelstelling (Stages en het Stagepact). Er is geen specifieke indicator die op de derde doelstelling (Bij- en nascholing) aansluit. Daarom kunnen we bij die doelstelling niets zeggen over de ambities.

Toelichting maatregelen

De ambities die instellingen hebben, komen niet vanzelf tot stand. Daar liggen maatregelen aan ten grondslag. In de kwaliteitsagenda's hebben we gekeken welke maatregelen instellingen treffen. In de Regeling Kwaliteitsafspraken staat een overzicht van mogelijke maatregelen. Deze maatregelen werken met een pas toe/leg uit-principe. Instellingen passen in principe deze maatregelen toe (=pas toe), tenzij ze kunnen beargumenteren waarom ze dat niet doen (= leg uit). Er zijn ook enkele verplichte maatregelen. Voor prioriteit 2 behelst dat investeren in kwaliteit en capaciteit van LOB, het professionaliseren van het stagebeleid en het professionaliseren van stagebegeleiders.

Een analyse van de kwaliteitsagenda's laat zien dat de uitwerking van de maatregelen in de plannen op verschillende manieren is gedaan. We maken onderscheid tussen de categorieën:

- **Pas toe:** de instelling heeft aangegeven de maatregel toe te (gaan) passen. De instelling legt uit hoe ze een maatregel gaan implementeren. Dat kan een nieuwe maatregel zijn of een uitbreiding van een bestaande maatregel;
- **Leg uit:** de instelling heeft aangegeven de maatregel niet toe te (gaan) passen. De instelling kiest in dat geval voor een opt-out. Dat kan zijn omdat ze er al mee bezig zijn en de kwaliteitsagenda daar geen verandering in heeft gebracht of het kan zijn dat de maatregel voor de instelling niet relevant is. Dit geldt bijvoorbeeld voor maatregelen die alleen betrekking hebben op bbl, terwijl de instelling geen bbl-opleidingen heeft (dit geldt voor vier instellingen). Bij deze categorie is er geen verandering van bestaand beleid;
- **Onduidelijk:** het kan ook zijn dat uit de kwaliteitsagenda niet duidelijk wordt of de instelling iets met de maatregel doet (de maatregel is niet genoemd) of dat het onderscheid tussen 'pas toe of leg uit' niet goed te maken is.

Vanwege verschillen in beschrijving van de plannen tussen instellingen was het niet altijd duidelijk wat de instelling per maatregel doet en of het voor die instelling een nieuwe maatregel, uitbreiding of continuering van bestaand beleid betreft. Een nieuwe maatregel betekent dat ze in het verleden nog niet op die maatregel hebben ingezet. Het hoeft niet te gaan om een vooruitstrevend idee dat nog niemand anders heeft toegepast. In de meeste gevallen gaat het om een maatregel die andere instellingen al langer toepassen.

In generieke zin is het goed om op te merken dat instellingen zelf konden aangeven wat hun plannen zijn. Er is hierdoor sprake van een eigen invulling en veel variatie. Het overkoepelende beeld dat in dit hoofdstuk wordt geschetst is dus diffuus te noemen. De onderzoekers hebben in ieder geval zo goed mogelijk de maatregelen gescoord op pas toe/leg uit/onduidelijk. Het is niet

⁴ Bij de andere indicatoren wordt een dergelijk verband niet gevonden.

uit te sluiten dat bij twijfelgevallen de ene onderzoeker een andere keuze maakt dan de andere. De percentages in deze paragraaf zijn daarom onderhevig aan enige ruis.

Doelstelling 2.1: Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Ambities

Indicator hulp school bij keuze verder leren of werken

In Tabel 2.1 is de gemiddelde streefwaarde aangegeven wat betreft de tevredenheid van studenten over de hulp van de school bij de keuze voor verder leren of werken. Daarbij is te zien dat de streefwaardes afnemen met het mbo-niveau. Dat valt te rijmen met het feit dat de huidige tevredenheid van entree- en niveau-2-studenten ook hoger is dan die van niveau-3 en niveau-4-studenten, zoals te zien in de laatste kolom in de tabel. Entreestudenten zitten wat betreft tevredenheid gemiddeld al boven de gemiddelde streefwaarde, niveau 2-studenten zitten nu al op of rond de gemiddelde streefwaarde.

De spreiding van de streefwaarden is redelijk groot. Er zijn instellingen met een streefwaarde van rond de 30 procent, maar er zijn ook ambitieuze instellingen met streefwaarden van 60 tot 85 procent. Afhankelijk van de gekozen definitie streven instellingen gemiddeld naar een verbetering van 7 tot 10 procentpunt ten opzichte van hun huidige aandeel (zie Tabel 2.2).

Tabel 2.1 *Instellingen hebben voor entreestudenten de hoogste streefwaarde voor tevredenheid over de hulp van school bij de keuze voor verder leren of werken*

Leerweg-niveau combinatie	Gem. streefwaarde	Min	Max	N (% van totaal)	Gemiddelde o.b.v. JOB 2022
Bol-1	47%	33%	85%	31 (70%)	61%
Bol-2	43%	30%	70%	38 (73%)	43%
Bol-3	41%	29%	60%	40 (73%)	33%
Bol-4	40%	27%	60%	40 (73%)	29%
Bbl-1	48%	33%	85%	31 (69%)	60%
Bbl-2	44%	30%	70%	34 (67%)	42%
Bbl-3	41%	29%	60%	35 (70%)	33%
Bbl-4	40%	27%	60%	34 (69%)	26%

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Tabel 2.2 *Gemiddeld streven instellingen naar een verbetering van 10 procentpunt*

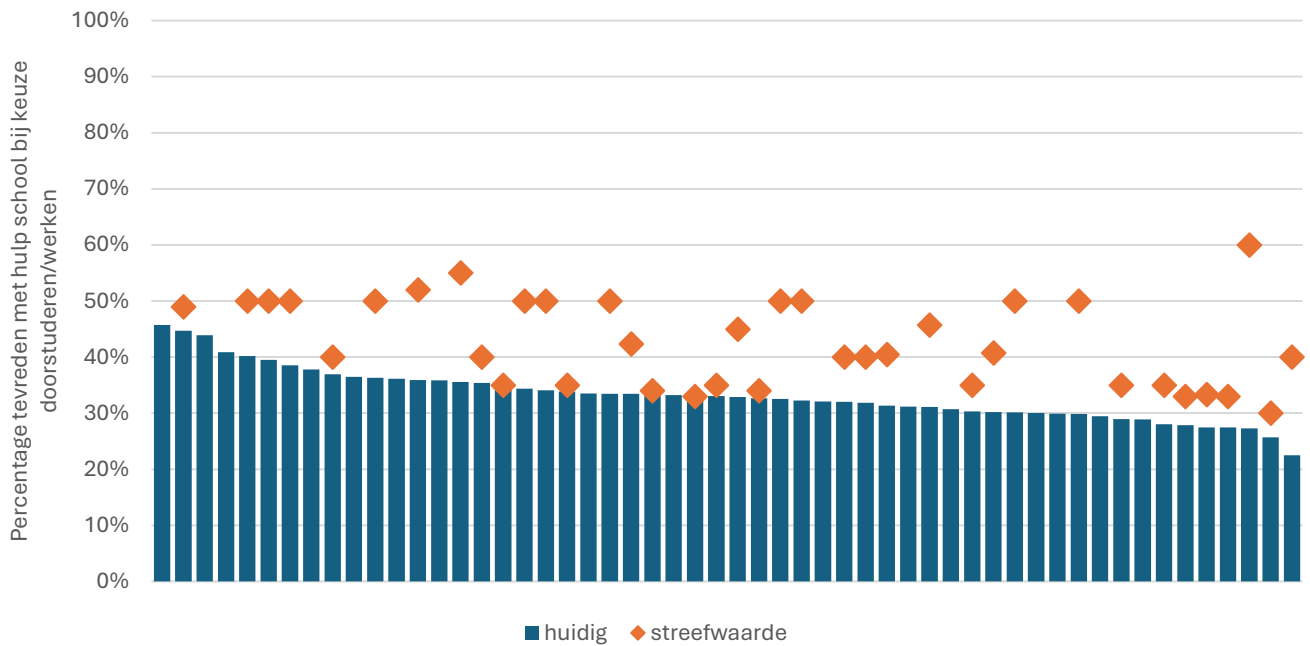
Verschil streefwaarde en startwaarde (procentpunten)	Min	Eerste kwartiel	Mediaan	Gem.	Derde kwartiel	Max
Alleen gegeven streefwaarde	0	5	9	10	16	33
Geen streefwaarde, dan streefwaarde gelijk aan huidige waarde⁵	0	0	5	7	12	33

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Figuur 2.1 laat per instelling zien wat hun huidige waarde is (voor alle mbo-niveaus samen) en hun streefwaarde. De figuur laat geen duidelijk verband zien tussen het huidige aandeel dat tevreden is met de hulp van de school bij de keuze tussen verder leren en werken en de streefwaarde. Nadere analyse laat zien dat hoe hoger de tevredenheid in JOB 2022, hoe hoger de streefwaarde, maar er is geen statistisch significant verband gevonden tussen de geambieerde verbetering en de huidige tevredenheid. Al met al vallen er dus geen conclusies te trekken over de ambities van instellingen op basis van deze bevindingen. Sommige instellingen die het nu al goed doen, hebben ook vrij ambitieuze doelen, andere juist niet. Instellingen die het nu nog niet zo goed doen, hebben soms heel ambitieuze doelen, terwijl andere naar een kleine verbetering streven. Het verschilt dus behoorlijk per instelling.

⁵ Deze regel toont het sectorbeeld onder de veronderstelling dat een niet weergegeven streefwaarde van een instelling een ambitie van gelijkblijvende tevredenheid impliceert.

Figuur 2.1 Er is geen duidelijk verband zichtbaar tussen het huidige aandeel en de streefwaarde



Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022

Maatregelen

Voor doelstelling 2.1 (weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep) werd aan instellingen gevraagd een aantal maatregelen te nemen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om de volgende maatregelen:

- Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB (verplicht);
- Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting;
- Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat;
- Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt;
- Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.

In onderstaande tabel is een overzicht te zien van het aandeel instellingen dat de maatregelen voor doelstelling 2.1 toepast.

Tabel 2.4 Een meerderheid van de instellingen past de maatregelen van deze doelstelling toe, behalve inzet alumni bij LOB en deelname aan het experiment domein-overstijgend oriëntatieprogramma

Maatregelen	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
2.1.1 Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB (verplicht)	92%	2%	6%
2.1.1a Het inzetten van extra fte's voor LOB	70%	6%	25%
2.1.1b Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken	77%	4%	19%
2.1.1c Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting	77%	6%	17%
2.1.1d Het volgen van een bijscholingscursus of -training om de LOB-deskundigheid van docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders te verbeteren	75%	4%	21%
2.1.1e Inzet van alumni bij LOB	31%	2%	67%
2.1.2 Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting	85%	4%	11%
2.1.3 Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	83%	8%	10%
2.1.4 Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	47%	42%	11%
2.1.5 Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	73%	13%	13%

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen

Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB (verplicht)

Instellingen zijn verplicht om te investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB. Vrijwel alle instellingen passen minstens één van deze maatregelen toe. Zo geeft ongeveer drie kwart van de instellingen aan te investeren in de inzet van extra fte's voor LOB (n=37), meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken (n=41), meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting (n=41) en het volgen van een bijscholingscursus of -training om de LOB-deskundigheid van docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders te verbeteren (n=40).

Een klein deel van bovenstaande instellingen (tussen de vier en de acht geeft aan dat ze nieuwe maatregelen nemen. De extra fte's worden bijvoorbeeld ingezet om een studiedecaan aan te nemen. Hoe ze meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken vormgeven wordt niet echt duidelijk in de kwaliteitsagenda's. De begeleiding van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting wordt vooral gedaan door in te zetten op het verstevigen van LOB, door bijvoorbeeld trainingen voor LOB-docenten en loopbaanbegeleiders. Van de overige instellingen is bij ongeveer de helft niet duidelijk hoe ze de maatregelen toepassen en geeft de andere helft aan dat ze bestaande maatregelen uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Dit doen ze door in te zetten op soortgelijke maatregelen als hierboven genoemd. Er wordt bijvoorbeeld ingezet op extra fte's door uitbreiding van bestaande uren of door het aanstellen van een coördinator. De begeleiding van studenten bij het kiezen van een stageplek of

-richting wordt vooral gedaan door in te zetten op leercoaches en extra loopbaandagen of door het opstellen van opleidingsprofielen, aanvullend op de opleidingseisen.

Een klein deel van de instellingen (tussen de twee en de drie) geeft aan de maatregelen niet toe te passen. Zij geven over het algemeen aan in te zetten op andere maatregelen of dat ze gebruikmaken van andere subsidies om aan deze maatregelen te werken. Voor 9 tot 13 instellingen geldt dat het onduidelijk is of deze maatregel al dan niet wordt toegepast.

Wat verder opvalt is dat van twee derde van de instellingen (n=35) onduidelijk is of ze inzetten op alumni bij LOB. In de kwaliteitsagenda's wordt amper aandacht besteed aan deze maatregel.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting

In totaal zijn er 45 instellingen die deze maatregel toepassen. Van deze instellingen geven er zeven aan dat ze een nieuwe maatregel nemen, zoals bijvoorbeeld het vormgeven van oriënterende bedrijfsbezoeken, het gebruikmaken van hybride docenten die gastlessen verzorgen en het organiseren van businessmeetings waar bedrijven en studenten elkaar ontmoeten. Daarnaast is van vijf instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 33 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij zetten in op soortgelijke maatregelen, maar ook op stagemarkten, workshops en informatiedagen.

Enkele instellingen (n=2) passen de maatregel niet toe. Uit de kwaliteitsagenda's wordt niet duidelijk waarom ze deze niet toepassen. Voor zes instellingen geldt dat het onduidelijk is of ze deze maatregel wel of niet toepassen.

Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat

Deze maatregel wordt door 43 instellingen toegepast. Een minderheid van deze instellingen (n=5) geeft aan dat ze een nieuwe maatregel nemen. Ze geven aan LOB te implementeren en in te bedden in hun samenwerkingsverbanden, maar hoe ze dit precies gaan doen wordt niet duidelijk in de kwaliteitsagenda's. Daarnaast is van vijf instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 33 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij zetten onder andere in op afstemming over de inhoud en inrichting van curricula ten behoeve van de loopbaan van de student, op versteviging/intensivering van regionale netwerken en op een warme overdracht van studenten.

Een klein deel van de instellingen (n=4) past de maatregel niet toe. Zij geven over het algemeen aan dat er geen inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Ook wordt aangegeven dat de maatregel op locatieniveau wordt uitgevoerd. Voor vijf instellingen geldt dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt

Op het moment dat de mbo-instellingen hun kwaliteitsagenda's opstelden had OCW de intentie een experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma te gaan aanbieden. Ondertussen is bekend dat er geen juridische grond bleek te zijn voor dit experiment en is er in plaats daarvan gekozen voor het publiceren van de beleidsregel oriëntatieprogramma's. Hierin wordt toegelicht welke ruimte instellingen hebben om oriëntatieprogramma's aan te bieden.

Uit de kwaliteitsagenda's blijkt dat ongeveer de helft van de instellingen (n=25) deze maatregel toepast. Van deze instellingen geven 10 aan een nieuwe maatregel te nemen. Ze geven aan deel te gaan nemen aan het experiment van OCW. Een aantal instellingen geeft verder aan dat ze voornemens zijn zelf een oriëntatieprogramma te ontwikkelen. Met de kennis van nu zal dit echter moeten gebeuren aan de hand van de beleidsregel die ondertussen is opgesteld en waarin de kaders staan beschreven waaraan een oriëntatieprogramma dient te voldoen. Nagenoeg alle andere instellingen geven aan de bestaande maatregel uit te breiden of te verstevigen, dit te verkennen dan wel door te gaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet van de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij geven aan al deel te nemen aan de experimenten van OCW of hebben al een eigen oriëntatieprogramma. Van een enkele instelling is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen.

De andere helft van de instellingen (n=22) past deze maatregel niet toe. Wanneer we de beargumentering bekijken, dan zien we dat een deel van de instellingen nog in afwachting is van het experiment van OCW. We zien daarnaast vaak terug dat ze de maatregel niet toepassen, omdat ze een eigen oriëntatieprogramma hebben en daarom niet deelnemen aan het experiment van OCW. In de kwaliteitsagenda's lijkt deze maatregel dan ook op verschillende manieren geïnterpreteerd te worden. Een deel van de instellingen ziet alleen de deelname aan het experiment van OCW als toepassen van de maatregel, terwijl andere instellingen ook de eigen oriëntatieprogramma's als toepassing van de maatregel zien. Voor zes instellingen geldt tot slot dat het niet duidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau

Een meerderheid van de instellingen (n=38) past deze maatregel toe. Een minderheid van deze instellingen (n=8) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen. Zo worden er maatwerktrajecten opgestart, onderzoeken uitgevoerd om na te gaan in hoeverre het opleidingsportfolio voldoende aansluit op de arbeidsmarkt en wordt de aanpak regionaal geagendeerd. Nagenoeg alle andere instellingen geven aan de bestaande maatregel uit te breiden of te verstevigen, dit te verkennen dan wel door te gaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet van de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij hebben in de meeste gevallen al afspraken met betrekking tot de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau of zijn voornemens dit de komende tijd te agenderen en aanvullende afspraken te maken. Van één instelling is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepast.

Een klein deel van de instellingen (n=7) past de maatregel niet toe. Zij geven over het algemeen aan dat er geen (extra) inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Ook wordt aangegeven dat er reeds stevige en langdurige relaties met het bedrijfsleven in de regio zijn en de aanpak geen toegevoegde waarde heeft. Voor zeven instellingen geldt dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.⁶

⁶ De specifieke Aanpak Kansrijk Opleiden, waar deze maatregel op is gebaseerd, is intussen gestopt door de sector. Dat was nog niet bekend ten tijde van het maken van de kwaliteitsagenda's. (Het doel om regionaal afspraken te maken over het kansrijk opleiden van studenten is daarmee natuurlijk niet gestopt.)

Doelstelling 2.2: Stages en het Stagepact

Ambities

Voor deze doelstelling bespreken we in deze paragraaf twee indicatoren: (1) tevredenheid begeleiding school bij stage/bpv en (2) tevredenheid begeleiding leerbedrijf bij stage/bpv.

Indicator tevredenheid begeleiding school bij stage/bpv

Tabel 2.3 geeft de respons, de gemiddelde streefwaarde en de spreiding van de streefwaarden van instellingen weer zoals zij die in de kwaliteitsagenda's hebben opgenomen voor de tevredenheid over de begeleiding van school bij stage/bpv. Het gewogen gemiddelde van de streefwaarde is 47 procent en is gelijk voor alle niveaus. Instellingen hebben geen onderscheid gemaakt tussen de mbo-niveaus voor deze indicator. Ook de spreiding is ongeveer gelijk voor de verschillende niveaus, tussen de 30 en 80 procent. Het feit dat er wel enig verschil is in de spreiding tussen de niveaus, komt doordat sommige instellingen geen entreeopleidingen aanbieden.

Verder blijkt uit de JOB-monitor 2022 dat in 2022 entree- en niveau 2-studenten gemiddeld genomen meer tevreden waren over de begeleiding van de school dan studenten in niveau 3 en 4. Entreestudenten zijn gemiddeld zelfs al meer tevreden dan de gemiddelde streefwaarde van instellingen. Niveau 2-studenten zitten er net onder. Instellingen zullen zich vooral moeten focussen op niveau 3- en 4-studenten om hun ambities te behalen.

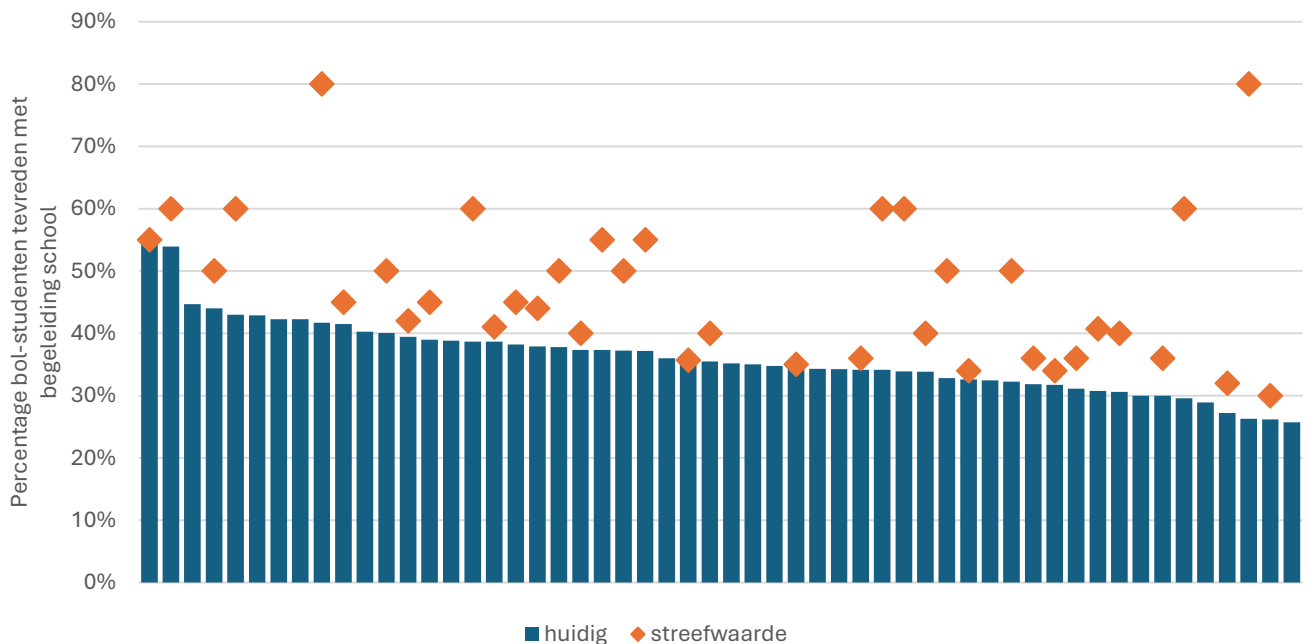
Tabel 2.3 *Het ambitieniveau met betrekking tot de tevredenheid bol-studenten over begeleiding van de school bij stage/bpv is gelijk tussen mbo-niveaus*

Leerweg-niveau combinatie	Gem	Min	Max	N (% van totaal)	Gemiddelde o.b.v. JOB 2022
Bol-1	47%	32%	80%	31 (75%)	62%
Bol-2	47%	30%	80%	38 (73%)	46%
Bol-3	47%	30%	80%	40 (73%)	35%
Bol-4	47%	30%	80%	40 (73%)	33%

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Figuur 2.2 geeft de startwaarde en streefwaarde per instelling. Ook hier is op het oog geen verband te zien. Afhankelijk van de gekozen definitie geven instellingen aan het percentage tevreden studenten met gemiddeld 7 tot 11 procentpunt te willen verhogen (Tabel 2.4). Er is geen statistisch significant verband gevonden tussen de geambieerde verhoging en het huidige aandeel.

Figuur 2.2 *Het verschil tussen de huidige en de streefwaarde wisselt sterk per instelling*



Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Tabel 2.4 *Instellingen streven er gemiddeld naar om het percentage tevreden studenten met 11 procentpunt te verhogen*

Verschil streefwaarde en startwaarde (procentpunten)	Min	Eerste kwartiel	Mediaan	Gem.	Derde kwartiel	Max
Alleen gegeven streefwaarde	0	4	6	11	17	54
Geen streefwaarde, dan streefwaarde gelijk aan huidige waarde⁷	0	0	4	7	10	54

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Indicator tevredenheid begeleiding leerbedrijf bij stage/bpv

Tabel 2.5 geeft de respons, de gemiddelde streefwaarde en de spreiding van de streefwaarden van instellingen zoals zij die in de kwaliteitsagenda's hebben opgenomen voor de tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf bij stage/bpv. Het aandeel studenten dat tevreden is met de begeleiding van het leerbedrijf is hoger dan het aandeel dat tevreden is met de begeleiding van de school. Dat is ook zichtbaar in de streefwaarden van instellingen, die over het algemeen redelijk dicht bij de huidige waarden liggen. Momenteel is ruim 60 procent van de bol-studenten tevreden met de begeleiding van het leerbedrijf en ongeveer 70 procent van de bbl-studenten.

Tabel 2.5 *De gemiddelde streefwaarde voor de tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf bij bbl-studenten is hoger dan bij bol-studenten*

Leerweg-niveau combinatie	Gem	Min	Max	N	Gemiddelde o.b.v. JOB 2022
Bol-1	67%	45%	80%	31 (70%)	65%
Bol-2	67%	45%	80%	35 (67%)	62%
Bol-3	67%	45%	80%	37 (67%)	64%
Bol-4	67%	45%	80%	37 (67%)	64%
Bbl-1	71%	45%	85%	31 (69%)	71%
Bbl-2	71%	45%	85%	35 (69%)	73%
Bbl-3	71%	45%	85%	34 (68%)	70%
Bbl-4	71%	45%	85%	33 (67%)	66%

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022*

Afhankelijk van de gekozen definitie willen instellingen de tevredenheid over de begeleiding vanuit het leerbedrijf gemiddeld met ongeveer 2 tot 3 procentpunt verhogen voor bol-studenten (Tabel 2.6). De tevredenheid van bbl-studenten willen instellingen gemiddeld met 1 procentpunt verhogen.

Tabel 2.6 *Gemiddeld willen instellingen het percentage tevreden studenten met 3 tot 4 procentpunt verbeteren*

Bol: verschil streefwaarde en startwaarde (procentpunten)	Min	Eerste kwartiel	Mediaan	Gem.	Derde kwartiel	Max
Alleen gegeven streefwaarde	-22	0	3	3	6	18
Geen streefwaarde, dan streefwaarde gelijk aan huidige waarde⁸	-22	0	0	2	4	18

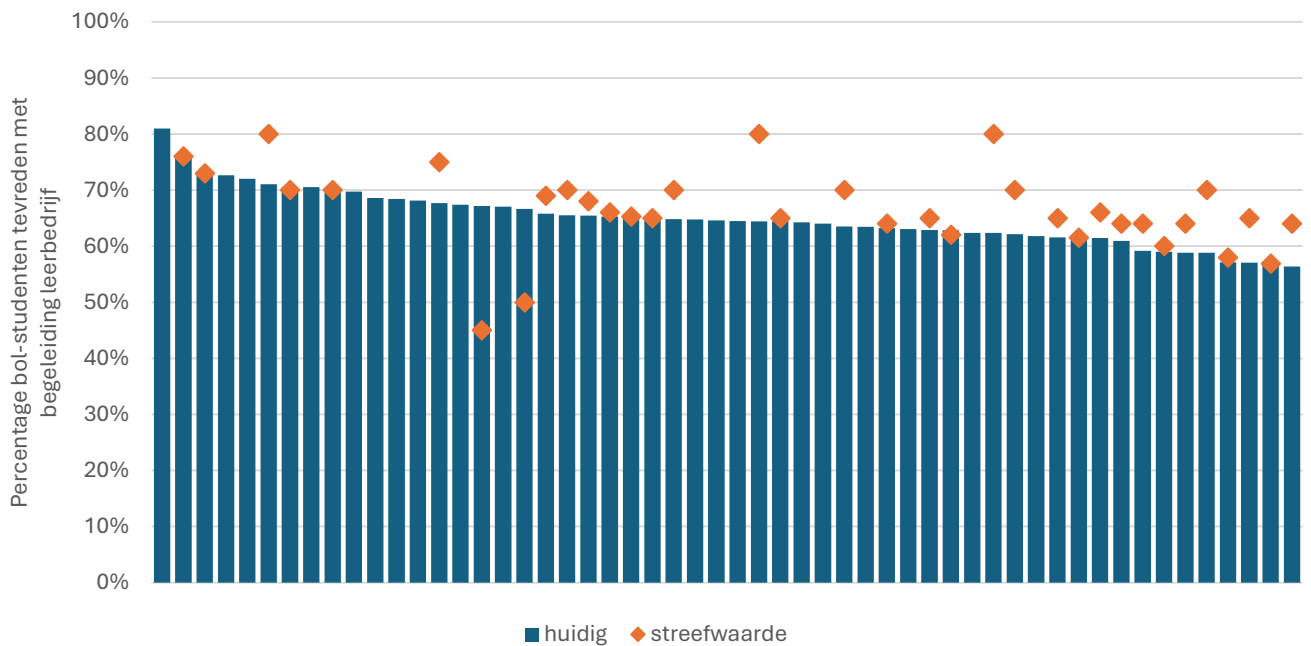
⁷ Deze regel toont het sectorbeeld onder de veronderstelling dat een niet weergegeven streefwaarde van een instelling een ambitie van gelijkblijvende tevredenheid impliceert.

Bbl: Verschil streefwaarde en startwaarde (procentpunten)	Min	Eerste kwartiel	Mediaan	Gem.	Derde kwartiel	Max
Alleen gegeven streefwaarde	-25	0	1	1	5	14
Geen streefwaarde, dan streefwaarde gelijk aan huidige waarde⁹	-25	0	0	1	8	14

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022

Figuur 2.3 en Figuur 2.4 laten voor respectievelijk de bol- en de bbl-studenten per instelling de huidige en de streefwaarde zien. Ook in de figuren is te zien dat de streefwaarde over het algemeen vrij dicht op de huidige waarde zit.

Figuur 2.3 De streefwaarde van instellingen ligt voor bol over het algemeen dicht bij de huidige waarde

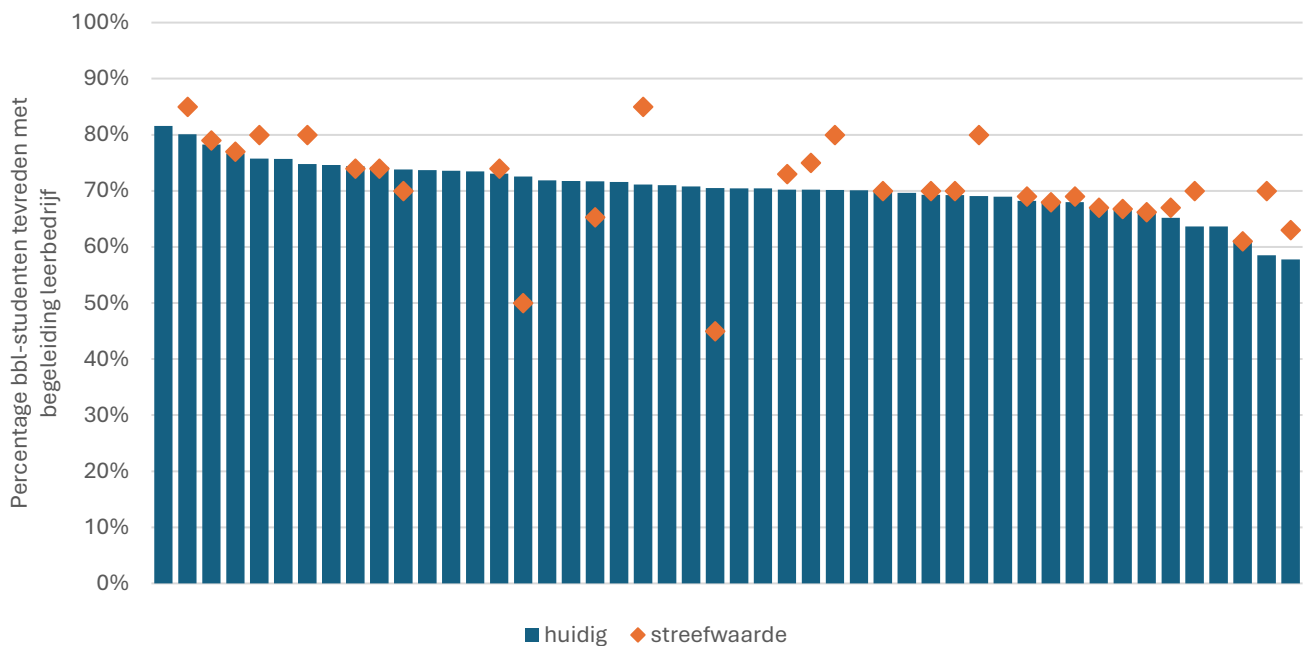


Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022

⁸ Deze regel toont het sectorbeeld onder de veronderstelling dat een niet weergegeven streefwaarde van een instelling een ambitie van gelijkblijvende tevredenheid impliceert.

⁹ Deze regel toont het sectorbeeld onder de veronderstelling dat een niet weergegeven streefwaarde van een instelling een ambitie van gelijkblijvende tevredenheid impliceert.

Figuur 2.4 Ook voor bbl liggen de streefwaarden van instellingen dicht bij de huidige waarden



Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen en JOB-monitor 2022

Maatregelen

Voor doelstelling 2.2, stages en het Stagepact, werd van instellingen gevraagd een aantal maatregelen te nemen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om de volgende maatregelen:

- Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages;
- Heldere verwachtingen/normen stellen rondom stagediscriminatie;
- Instellen van een meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student;
- Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie;
- Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB;
- Extra aandacht voor stagematching bij eerste stage van BOL;
- Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf;
- Professionaliseren stagebeleid (verplicht);
- Professionaliseren stagebegeleiders (verplicht);
- Studenten informeren over de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.

In onderstaande tabel is een overzicht te zien van het aandeel instellingen dat de maatregelen voor doelstelling 2.2 toepast.

Tabel 2.7 Alle maatregelen worden door een ruime meerderheid toegepast

Maatregelen	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
M2.2.1 Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	77%	8%	15%
M2.2.2 Heldere verwachtingen/normen stellen rondom stagediscriminatie	90%	2%	8%

M2.2.3 Instellen van meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	89%	6%	6%
M2.2.4 Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	79%	9%	11%
M2.2.5 Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	77%	8%	15%
M2.2.6 Extra aandacht voor stagematching bij eerste stage van BOL	77%	11%	11%
M2.2.7 Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	83%	9%	8%
M2.2.8a Professionaliseren stagebeleid (verplicht)	75%	4%	21%
M2.2.8b Professionaliseren stagebegeleiders (verplicht)	79%	6%	15%
M2.2.9 Studenten informeren over de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	83%	4%	13%

Bron: *Kwaliteitsagenda's instellingen*

Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages

Ongeveer drie kwart van de instellingen (n=40) past deze maatregel toe. Een minderheid van deze instellingen (n=6) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals het opnemen van de voorbereiding op de BPV en de begeleiding van studenten in het LOB- of begeleidingsprogramma van de opleiding of het starten van een pilot om de kwaliteit van de stagevoorbereiding en de terugkomdagen te vergroten. Nagenoeg alle andere instellingen geven aan bestaande maatregelen uit te breiden of te verstevigen, dit te verkennen dan wel door te gaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet van de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij hebben de link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages in de regel al goed gelegd. Van vier instellingen is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen.

Een klein deel van de instellingen (n=4) past de maatregel niet toe. Zij geven over het algemeen aan dat er geen aanvullende inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Voor acht instellingen geldt dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Heldere verwachtingen/normen stellen rondom stagediscriminatie

De meeste instellingen (n=47) passen deze maatregel toe. Bijna de helft van deze instellingen (n=19) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij geven onder andere aan in het beleid en de visie expliciet aandacht te hebben voor stagediscriminatie en hoe hiermee om te gaan, maar ook door in te zetten op een sociale norm 'stagediscriminatie is onacceptabel'. Daarnaast is van vier instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 24 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij zetten in op soortgelijke maatregelen als hierboven genoemd, maar ook door vervolg te geven aan themabijeenkomsten rondom stagediscriminatie en door de inzet van stagecoördinatoren.

Er is één instelling die de maatregel niet toepast. Deze instelling geeft aan dat er vooralsnog geen meldingen van stagediscriminatie zijn geweest en daarom is stagediscriminatie nog geen speerpunt in hun visie. Voor vier instellingen geldt dat het onduidelijk is of ze deze maatregel wel/niet toepassen.

Instellen van een meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student

Deze maatregel wordt door de meeste instellingen (n=47) toegepast. Een meerderheid van deze instellingen (n=26) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals het inrichten van een

meldingsstructuur en een meldpunt. Nagenoeg alle andere instellingen geven aan bestaande maatregelen uit te breiden of te verstevigen, dit te verkennen dan wel door te gaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet van de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij hebben in de meeste gevallen al een meldpunt, zetten deze voort en kijken of ze bijvoorbeeld aandacht kunnen besteden aan stagediscriminatie in hun klachtenprocedure of zetten nog sterker in op de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon. Van twee instellingen is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen.

Een klein deel van de instellingen (n=3) past de maatregel niet toe, maar beschrijft in de kwaliteitsagenda vervolgens dat ze hun huidige beleid continueren. Voor drie instellingen geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

Een meerderheid van de instellingen (n=42) past deze maatregel toe. Van deze instellingen geven 16 instellingen aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals bijvoorbeeld samen met regionale partners (gemeente, leerbedrijven, SBB) en studenten een visie en een aanpak te ontwikkelen op het tegengaan van stagediscriminatie. Daarnaast is van zeven instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 19 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij zetten vooral in op continuering van hun samenwerking met de regionale netwerken en op het delen van informatie omtrent stagediscriminatie in deze netwerken.

Een klein deel van de instellingen (n=5) past de maatregel niet toe. Een aantal geeft aan dat er geen aanvullende inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Daarnaast geeft één instelling aan dat ze een regionale werkwijze niet haalbaar achten in hun regio. Tot slot geldt voor zes instellingen dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB

Ongeveer drie kwart van de instellingen (n=41) past deze maatregel toe. Iets meer dan de helft van deze instellingen (n=22) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij geven bijvoorbeeld aan samen met de SBB een samenwerkingsagenda op te stellen waarin afspraken staan over het melden van stagediscriminatie. Het instellen van een meldpunt met bijbehorende protocollen rondom het melden van stagediscriminatie wordt ook een aantal keren genoemd als nieuwe maatregel, net als het uitbreiden van het klachtenprotocol. Een klein deel van de instellingen (n=8) geeft aan bestaande maatregelen uit te breiden of te verstevigen, dit te verkennen dan wel door te gaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet van de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij hebben in de meeste gevallen al afspraken met de SBB over het melden van stagediscriminatie. Van 11 instellingen is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen.

Het aantal instellingen dat de maatregel niet toepast is ook klein (n=4). Nagenoeg alle instellingen geven aan dat er geen inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Verder geldt voor 8 instellingen dat het onduidelijk is of ze deze maatregel wel of niet toepassen.

Extra aandacht voor stagematching bij eerste stage van BOL

Deze maatregel wordt door ongeveer drie kwart van de instellingen (n=41) toegepast. Van deze instellingen geven negen instellingen aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij geven aan komend jaar een pilot te starten in het kader van stagematching. Hoe deze pilot er precies uit ziet wordt

niet duidelijk uit de kwaliteitsagenda's. Daarnaast is van zes instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 26 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Dit doen ze onder andere door bestaand beleid te optimaliseren door middel van het uitvoeren van pilots en onderzoeken, door nog nadrukkelijker aandacht te vragen voor stagematching of door het bestaande beleid uit te breiden naar meer opleidingen.

Een klein deel van de instellingen (n=6) past de maatregel niet toe. Een aantal instellingen geeft aan dat er geen inzet is vanuit de Kwaliteitsregeling. Daarnaast wordt door een aantal instellingen aangegeven dat ze voorlopig doorgaan met hun huidige manier van werken, waarbij ze uitgaan van zelfsturing en eigenaarschap van studenten, maar dat ze gaan onderzoeken of er vraag naar stagematching is. Voor zes instellingen geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf

Een meerderheid van de instellingen (n=44) past deze maatregel toe. Van deze instellingen geven 12 instellingen aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij gaan komend jaar de drie contactmomenten vastleggen in het beleid en deze daadwerkelijk implementeren. Daarnaast is van 10 instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 22 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan), door bijvoorbeeld de drie contactmomenten die ze al uitvoeren te formaliseren in hun beleid.

Een klein deel van de instellingen (n=4) past deze maatregel niet toe. Een aantal instellingen geeft aan er geen inzet vanuit de Kwaliteitsregeling is. Daarnaast geeft een enkele instelling aan deze maatregel nu nog niet toe te passen, maar voornemens te zijn dit in de toekomst wel te gaan doen. Van een even groot aantal instellingen (n=4) is onduidelijk of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Professionaliseren stagebeleid (verplicht)

Instellingen zijn verplicht om in te zetten op het professionaliseren van het stagebeleid. Een meerderheid van de instellingen (n=39) past deze maatregel ook daadwerkelijk toe. Van deze instellingen geven 12 instellingen aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals het opstellen van een BPV-handboek en het opstellen van integraal beleid ten aanzien van stagediscriminatie als onderdeel van het huidige stagebeleid. Daarnaast is van vijf instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 27 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan), door bijvoorbeeld een nieuwe BPV-coördinator aan te stellen die zich met een frisse blik inzet voor de professionalisering van het stagebeleid of een revisie van de BPV-opdrachten. Ook geven enkele instellingen aan een BPV-verbeterplan op te gaan stellen of het huidige stagebeleid te gaan evalueren en waar nodig aan te gaan vullen.

Enkele instellingen (n=2) passen de maatregel niet toe, omdat het huidige beleid volgens hen voldoet op dit moment. Opvallend is dat voor 11 instellingen onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Professionaliseren stagebegeleiders (verplicht)

Instellingen zijn ook verplicht om in te zetten op het professionaliseren van stagebegeleiders. Een meerderheid van de instellingen (n=42) past deze maatregel ook daadwerkelijk toe. Van deze instellingen geven 12 instellingen aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij zetten bijvoorbeeld in op scholing en/of training van de docenten die betrokken zijn bij stagebegeleiding, op het ontwikkelen van een e-learningmodule stagediscriminatie of gaan onderzoeken waar de behoefte aan scholing precies ligt. Daarnaast is van zes instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 24 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Dit doen zij onder andere door het bestaande beleid rondom het professionaliseren van stagebegeleiders te evalueren, te optimaliseren en/of te herijken.

Een klein deel van de instellingen (n=3) past de maatregel niet toe, omdat zij nog aan het onderzoeken zijn hoe ze deze maatregel het best vorm kunnen geven. Voor acht instellingen geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Studenten informeren over de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden

Een meerderheid van de instellingen (n=44) past deze maatregel toe. Van deze instellingen geven er 14 aan een nieuwe maatregel te nemen. Zij geven aan studenten mondeling te informeren via de BPV-begeleider en/of tijdens de lessen stagebegeleiding over hoe ze stagediscriminatie kunnen herkennen en melden. Deze informatie wordt veelal ook opgenomen in het BPV-handboek of de BVP-gids. Daarnaast is van 10 instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 20 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij geven aan studenten al te informeren over de wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden, maar hier nog explicieter aandacht aan te gaan besteden in bijvoorbeeld handreikingen. Ook geven ze aan in te zetten op de zichtbaarheid van het meldpunt en bijvoorbeeld een bewustwordingscampagne op te gaan zetten voor studenten en docenten.

Enkele instellingen (n=2) passen de maatregel niet toe, maar uit de kwaliteitsagenda's blijkt niet waarom ze de maatregel niet toepassen. Voor zeven instellingen geldt verder dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Uit de kwaliteitsagenda's blijkt dat de instellingen voor doelstelling 2.2, stages en het Stagepact, vooral samenwerken met het bedrijfsleven, andere mbo-instellingen en de gemeente (respectievelijk door 38, 29 en 22 van de 53 instellingen genoemd). Ze werken nagenoeg niet samen met het po, vo, hbo, wo, private onderwijsinstellingen of de ADV (regionale antidiscriminatie voorziening) (respectievelijk door 0, 5, 3, 0, 0 en 7 instellingen genoemd).

Uit de kwaliteitsagenda's blijkt verder dat iets meer dan de helft van de instellingen (n=28) iets zegt over stagevergoedingen. Van een constatering dat een passende vergoeding belangrijk is en dit met de studenten(-raad) wordt besproken tot een beschrijving van dat er met het bedrijfsleven wordt gesproken over een passende stagevergoeding en de boodschap dat hier afspraken over worden gemaakt.

Doelstelling 2.3: Bij- en nascholing

Ambities

Geen van de indicatoren waarop de instellingen hun ambitie op moesten aangeven voor 2027 sloot aan bij deze doelstelling. Wij kunnen hier dus niets over zeggen in deze rapportage.

Maatregelen

Voor doelstelling 2.3, bij- en nascholing, werd van instellingen gevraagd een aantal maatregelen te nemen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om de volgende maatregelen:

- Vergroten van het aanbod en de bekendheid met bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven;
- Voorlichting over aanbod van bbl-opleidingen, met name over die zich richten op de maatschappelijke opgaven;
- Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen;
- Bbl-aanbod expliciet bekendmaken in de regio;
- Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs;
- Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod op elkaar aan te laten sluiten;
- Leveren van een bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, o.a. via deelname aan het RMT (regionaal mobiliteitsteam), om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.

In onderstaande tabel is een totaaloverzicht te zien van het aandeel instellingen dat de maatregelen voor doelstelling 2.3 toepast.

Tabel 2.8 De categorie 'leg uit' komt vaker voor dan bij de maatregelen van de andere doelstellingen

Maatregelen	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
M2.3.1a Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	75%	19%	6%
M2.3.1b Voorlichting over aanbod van bbl-opleidingen, met name over die zich richten op de maatschappelijke opgaven	43%	15%	42%
M2.3.2 Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	70%	19%	11%
M2.3.3 Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	79%	17%	4%
M2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs	85%	8%	8%
M2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	81%	17%	2%
M2.3.6 Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, o.a. via deelname aan het RMT (regionaal mobiliteitsteam), om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	68%	26%	6%

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen

Vergroten van het aanbod en de bekendheid met bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven

Driekwart van de instellingen (n=39) past deze maatregel toe. Een klein deel van deze instellingen (n=4) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals bijvoorbeeld in te zetten op

communicatiemiddelen en free publicity of door opleidingsadviseurs in te zetten om opleidingen te promoten en bekendheid te genereren. Daarnaast is van vier instellingen niet bekend hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 31 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Dit doen ze onder andere door onderzoek te doen naar waar in de regio vraag naar is en in te zetten op het doorontwikkelen/uitbreiden van het bestaande aanbod naar aanleiding van de vraag uit de regio. Verder worden campagnes ingezet om het aanbod te promoten en de website met het volledige aanbod onder de aandacht te brengen.

Opvallend is dat 10 instellingen de maatregel niet toepassen. Hiervoor is een aantal redenen. Om te beginnen geeft een deel van de instellingen aan geen bbl-opleidingen aan te bieden (dit gaat om vier instellingen). Daarnaast geeft een deel aan niet vanuit de Kwaliteitsregeling op deze maatregel in te zetten en tot slot geeft één instelling aan al een groot bbl-aanbod te hebben en ook aandacht te willen blijven houden voor hun bol-opleidingen. Voor drie instellingen geldt verder dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Voorlichting over aanbod van bbl-opleidingen, met name over die zich richten op de maatschappelijke opgaven

Deze maatregel wordt door 23 instellingen toegepast. Hoe ze dit precies doen wordt bij deze maatregel in veel gevallen niet duidelijk. Door een aantal instellingen wordt, net als bij de vorige maatregel, aangegeven dat ze hiervoor gebruikmaken van sociale media en hun eigen website.

Verder valt op dat acht instellingen de maatregel niet toepassen. De redenen hiervoor komen deels overeen met de redenen die gegeven zijn bij de vorige maatregel. Daarnaast wordt hier door één instelling ook aangegeven dat er geen budget is voor voorlichting.

Opvallend is verder dat van 22 instellingen onduidelijk is of ze deze maatregel toepassen. In de kwaliteitsagenda's wordt geen aandacht besteed aan deze maatregel.

Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen

Deze maatregel wordt door 37 instellingen toegepast. Een beperkt deel van de instellingen (n=8) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen. Deze maatregel bestaat in de meeste gevallen uit het ontwikkelen van maatwerktrajecten afgestemd op de vraag van de leerling en de behoefte van de regio. Daarnaast is van vijf instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 24 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Deze instellingen geven aan al te werken met maatwerktrajecten, maar een aantal geeft aan nog specifiek de leervraag van de studenten hierin te willen verwerken.

Verder valt op dat 10 instellingen de maatregel niet toepassen. Om te beginnen geeft een deel van de instellingen aan geen bbl-opleidingen aan te bieden (dit gaat om vier instellingen). Daarnaast geeft een deel aan niet vanuit de Kwaliteitsregeling op deze maatregel in te zetten. Voor zes instellingen geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Bbl-aanbod expliciet bekendmaken in de regio

Een meerderheid van de instellingen (n=42) past deze maatregel toe. Een klein deel van deze instellingen (n=5) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals het organiseren van

informatiebijeenkomsten/voorlichting specifiek gericht op bbl-(maatwerk)trajecten binnen sectoren gericht op de maatschappelijke opgaven en het onderzoeken van de opties om meer maatwerk te kunnen bieden. Daarnaast is van 14 instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 23 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Dit doen zij door nog meer publiciteit te genereren, bijvoorbeeld door de voorlichtingsbijeenkomsten voort te zetten en de website waar het aanbod op staat onder de aandacht te blijven brengen.

Net als bij de vorige maatregelen valt ook hier op dat het aantal opleidingen (n=9) dat de maatregel niet toepast relatief groot is. De redenen hiervoor zijn gelijk aan die bij de vorige maatregelen. Een deel van de instellingen geeft aan geen bbl-opleidingen aan te bieden (dit gaat om vier instellingen) en daarnaast geeft een deel aan niet vanuit de Kwaliteitsregeling op deze maatregel in te zetten. Eén instelling geeft verder aan dat het marketing- en wervingsbeleid globaal is gehouden in verband met de geografische spreiding. Voor enkele instellingen (n=2) geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs

Deze maatregel wordt door een meerderheid van de instellingen (n=45) toegepast. Een klein deel van deze instellingen (n=9) geeft aan een nieuwe maatregel te nemen. Hierbij kan gedacht worden aan het aanstellen van een projectleider/coördinator LLO om het certificaatgerichte onderwijs aan te jagen, het vormen van een werkgroep die gaat onderzoeken waar het aanbod vergroot kan worden en het ontwikkelen van skills-based werken. Naast de instellingen die aangeven een nieuwe maatregel te nemen zijn er ook 33 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij doen dit door de ervaringen van de afgelopen jaren verder uit te werken, bijvoorbeeld door meer te gaan werken met modulair onderwijs. Van drie instellingen is niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen.

Een klein deel van de instellingen (n=4) past de maatregel niet toe. In de meeste gevallen werken ze hier wel aan, maar niet vanuit de Kwaliteitsregeling. Voor vier instellingen geldt verder dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod op elkaar aan te sluiten

Een meerderheid van de instellingen (n=43) past deze maatregel toe. Enkele van deze instellingen (n=3) geven aan een nieuwe maatregel te nemen. Wat zij precies gaan doen is nog niet duidelijk, ze gaan de komende tijd onderzoeken waar vraag naar is en waar mogelijkheden liggen. Daarnaast is van twee instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 38 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij geven bijvoorbeeld aan in te zetten op het evalueren en waar nodig actualiseren van de arrangementen en op het inzetten van een relatiemanager die verantwoordelijk zal zijn voor het onderhouden van relaties en het aangaan van nieuwe relaties in de markt met als doel om leer- en ontwikkelbehoeftes in kaart te brengen en te vertalen naar een passend aanbod (regionaal arrangement).

Opvallend is dat een deel van de instellingen (n=9) de maatregel niet toepast. In de meeste gevallen werken ze hier wel aan, maar niet vanuit de Kwaliteitsregeling. Voor één instelling geldt verder dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, o.a. via deelname aan het RMT (regionaal mobiliteitsteam), om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken

Deze maatregel wordt door 36 instellingen toegepast. Van deze instelling geven er 5 aan een nieuwe maatregel te nemen, zoals het gaan deelnemen aan het RMT. Daarnaast is van 10 instellingen niet duidelijk hoe ze de maatregel toepassen en zijn er 21 instellingen die de bestaande maatregel uitbreiden of verstevigen, dit verkennen dan wel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de kwaliteitsagenda (of een combinatie hiervan). Zij nemen in de regel al deel aan het RMT en zullen deze deelname voortzetten en/of intensiveren.

Opvallend is het hoge aantal instellingen (n=14) dat de maatregel niet toepast. In de meeste gevallen geven zij overigens aan wel een bijdrage te leveren aan de arbeidsmarktstructuur, maar dit niet vanuit de Kwaliteitsregeling te doen. Voor een klein aantal instellingen (n=3) geldt tot slot dat het onduidelijk is of ze deze maatregel al dan niet toepassen.

2.2 Besteding van middelen doelstellingen prioriteit 2

Om de ambities en de maatregelen te realiseren, kunnen instellingen middelen gebruiken die ter beschikking zijn gesteld bij de Regeling Kwaliteitsafspraken. Instellingen konden zelf de middelen verdelen over de drie prioriteiten, de doelstellingen die onder de prioriteiten vallen en vervolgens de maatregelen waarvoor zij hebben gekozen. Een aantal maatregelen is verplicht.

Instellingen hebben in hun kwaliteitsafspraken een begroting opgenomen hoe ze de kwaliteitsmiddelen verdelen over de komende jaren. Ook hiervoor geldt dat de begroting van de ene instelling gedetailleerder en completer is dan die van de andere. Eén instelling heeft alleen het totaalbedrag per prioriteit gegeven, een andere instelling heeft alleen de uitgaven op de verplichte maatregelen en het totaal gegeven.

Van de overige 53 instellingen weten we de verdeling van de begroting over de prioriteiten en doelstellingen. Omdat niet iedere instelling duidelijk onderscheid heeft gemaakt tussen uitgaven aan verplichte maatregelen en andere maatregelen per doelstelling, maken wij daar in de analyses ook geen onderscheid tussen. We kijken alleen naar de totale uitgaven per doelstelling.

Tabel 2.9 geeft de verdeling van de totale kwaliteitsmiddelen weer voor prioriteit 2 en haar doelstellingen. Instellingen geven gemiddeld iets minder dan een kwart uit aan prioriteit 2. De uitgaven aan de drie doelstellingen zijn redelijk verdeeld, doelstelling 2.1 krijgt gemiddeld iets meer van het totale budget.

Tabel 2.9 *Instellingen besteden gemiddeld iets minder dan een kwart van de middelen aan prioriteit 2*

	Gemiddeld	Min	Max	N
Prioriteit 2	23,1%	3,5%	54,0%	53
Doelstelling 2.1	9,2%	1,3%	32,2%	53
Doelstelling 2.2	6,8%	0,4%	35,8%	53
Doelstelling 2.3	7,0%	0%	36,0%	53

Bron: Kwaliteitsagenda's instellingen

Wat opvalt is de grote spreiding in de verdeling van het totale budget. Er zijn instellingen die nog geen één procent uitgeven aan doelstelling 2.2 en er zijn twee instelling die niks uitgeven aan

doelstelling 2.3. Tegelijkertijd zijn er instellingen die meer dan een derde van het totale budget eraan besteden.

Verschillen in besteding van middelen tussen instellingen

Wat kenmerkt instellingen die relatief veel of relatief weinig inzetten op één van de doelstellingen? Dat hebben we onderzocht door de instellingen in te delen in drie groepen. Groep 1 bestaat uit de instellingen die relatief weinig budget besteden aan een doelstelling. Dat zijn de instellingen die bij de onderste 25 procent horen qua aandeel van het budget dat ze aan een doelstelling besteden. Groep 2 bestaat uit de middenmoot. Dat zijn de instellingen die niet veel maar ook niet weinig besteden aan een doelstelling. Groep 3 bestaat uit de instellingen die relatief veel besteden, de bovenste 25 procent. We vergelijken steeds groep 1 met groep 3, de instellingen die relatief weinig en relatief veel budget besteden aan een doelstelling. Daarbij kijken we of de instellingen verschillen naar het aandeel niveau-1- en -2-studenten dat ze hebben, het aandeel bbl-studenten en we kijken of er significante verschillen zijn tussen roc's en beroepscolleges. Let op: per doelstelling kan een instelling in een andere groep zitten.

Voor doelstelling 2.1 zien we geen statistisch significante verschillen tussen instellingen die relatief veel en relatief weinig middelen inzetten. Dat betekent dat deze instellingen niet verschillen naar het aandeel niveau-1- en -2-studenten, het aandeel bbl-studenten en er zijn geen verschillen tussen roc's en beroepscolleges.

Voor doelstelling 2.2 zien we dat instellingen die relatief weinig middelen inzetten op deze doelstelling vaker een roc zijn (86 procent tegen 62 procent in de groep die relatief meer middelen op deze doelstelling inzetten). Beroepscolleges zetten dus verhoudingsgewijs meer middelen in op deze doelstelling. Het is gissen naar een verklaring hiervoor. Wellicht hebben beroepscolleges, gegeven hun focus op (een) specifieke bedrijfstak(ken), al meer aandacht voor het belang van kwalitatief goede stageplekken en leerbanen en besteden ze er daardoor ook sneller middelen aan. Verder is er geen statistisch significant verschil tussen de twee groepen instellingen wat betreft het aandeel niveau-1- en -2-studenten of het aandeel bbl-studenten.¹⁰

¹⁰ Het verschil naar aandeel bbl-studenten is net niet significant. Dat is relevant om te benoemen omdat significante verschillen op basis van lage aantallen (n=27, verdeeld over de twee groepen) minder goed vast te stellen zijn. De instellingen die minder uitgeven aan deze doelstelling hebben relatief meer bbl-studenten (32,5 procent tegen 25,8 procent). Een verklaring zou kunnen zijn dat bbl-studenten meer tevreden zijn over de begeleiding bij de bpv (zie hoofdstuk 5). Ook zijn enkele maatregelen ter uitbanning van stagediscriminatie die alleen gericht zijn op bol-studenten, zoals stagematching. Echter kan stagediscriminatie ook voorkomen bij bbl-leerbanen, dus helemaal sluitend is deze verklaring niet.

Voor doelstelling 2.3 zien we ook geen statistisch significante verschillen tussen instellingen die hier relatief veel en relatief weinig op inzetten. Niet wat betreft aandeel niveau-1- en -2-studenten, niet wat betreft roc/beroepscollege en niet wat betreft aandeel bbl-studenten. Dat laatste is het benoemen waard. Aan de ene kant zou je verwachten dat instellingen met relatief veel bbl-studenten zich meer richten op om- en bijscholing en daarom meer middelen op deze doelstellingen zouden kunnen inzetten. Aan de andere kant zouden juist de instellingen met minder bbl-studenten hierop willen investeren. Beide zien we dus niet, hoewel de eerste verklaring waarschijnlijker is. Het aandeel bbl-studenten onder de instellingen die relatief veel op deze doelstelling inzetten is 32,4 procent, dat aandeel is 25,7 procent onder de instellingen die relatief weinig hierop inzetten. Dat verschil is alleen niet statistisch significant (ook niet bijna).

2.3 Samenhang besteding middelen met indicatoren en ambities

De besteding van de middelen is niet altijd te herleiden naar kenmerken van de instelling. Daarom hebben we ook gekeken of de besteding van de middelen samenhangt met hoe instellingen scoren op indicatoren binnen dit thema of hun ambities daarvoor. We hebben steeds gekeken of de waarde van de indicator (statistisch) significant verschilt tussen instellingen die relatief weinig middelen hebben ingezet op een doelstelling en instellingen die relatief veel middelen hebben ingezet, gelijk aan hoe we de samenhang met kenmerken van de instelling hebben onderzocht (zie ook Figuur 5.1, Figuur 5.6 en Figuur 5.7). Deze analyse zegt dus iets over het overkoepelende beeld. Het is goed mogelijk dat er wanneer op dat niveau geen statistisch significant verband wordt aangetoond er bij sommige instellingen wel verbanden zichtbaar zullen zijn.

Samenhang met overgang onderwijs-arbeidsmarkt

Voor de indicator die de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt in kaart brengt (het aandeel uitstromers dat na een jaar een baan van minstens 12 uur per week heeft) is er geen statistisch significant verschil tussen de instellingen met de laagste en hoogste besteding op doelstelling 2.1. We kunnen dus niet concluderen dat de instellingen waarvan je zou kunnen verwachten dat ze hier meer op inzetten, namelijk de instellingen met een lager gemiddeld aandeel met werk, dat ook doen.

We hebben ook gekeken of er een (statistische) samenhang is als we ons onderscheid maken tussen de leerweg-niveaucombinaties. Bij de overgang naar de arbeidsmarkt van bol-2-studenten zien we dan wel een statistisch significant verschil. Instellingen met een relatief hoge besteding op dit onderdeel hebben een significant hogere succesvolle overgang van bol-2-studenten naar de arbeidsmarkt (82,3 procent) dan instellingen die hier het minst op inzetten (73,3 procent). Dat is een opvallend resultaat, aangezien je eerder andersom zou verwachten. Het zou logischer zijn als instellingen waarbij de overgang gemiddeld minder succesvol is, meer zouden inzetten om de overgang te verbeteren.

Ook bij bol-1 zien we een significant verschil. De groep instellingen die meer middelen op deze doelstelling inzet, heeft een lager aandeel bol-1-studenten dat succesvol doorstroomt naar de arbeidsmarkt (58,3 procent tegen 50 procent). Dat is juist wel het patroon wat je zou verwachten. Voor de andere leerweg-niveaucombinaties zijn er geen statistisch significante verschillen gevonden.

Samenhang met (ambitie op) indicator hulp bij keuze verder leren of werken

Er is geen samenhang tussen de bestedingen op doelstelling 2.1 en de indicator hulp bij keuze of verder leren. Instellingen die relatief veel besteden op deze doelstelling verschillen niet significant van instellingen die relatief weinig besteden wat betreft het tevredenheidspercentage van studenten volgens de JOB-monitor (jaargangen 2020, 2022 en 2024). Ook is er geen statistisch significant verband te zien tussen de hoogte van de bestedingen en het verschil tussen de streefwaarde en de startwaarde van een instelling.

Samenhang met (ambitie op) tevredenheid over begeleiding van school bij stage/bpv

Voor de indicator die de tevredenheid van studenten volgt over de begeleiding vanuit de school bij de stage/bpv, zien we dat instellingen die het meeste aan doelstelling 2.2 besteden ook een significant lagere tevredenheid hebben onder hun (bol-)studenten. Het tevredenheidspercentage onder deze instellingen is ongeveer 33 procent in de JOB-monitor van 2020, terwijl dat bij instellingen met een lagere inzet ongeveer 39 procent is in 2020. Ook op basis van de JOB-monitor 2022 zien we een vergelijkbaar, statistisch significant verschil, maar op basis van de JOB-monitor 2024 is het verschil kleiner en niet meer significant.

Ook bij deze indicator is geen statistisch significant verband gevonden tussen het aandeel van het budget dat aan deze doelstelling wordt uitgegeven en de geambieerde verhoging van de indicator (het verschil tussen de streefwaarde volgens de kwaliteitsagenda en de startwaarde volgens JOB-monitor 2022).

Samenhang met (ambitie op) tevredenheid over begeleiding van leerbedrijf bij stage/bpv

De tevredenheid van studenten met de begeleiding van het leerbedrijf hangt in tegenstelling tot de vorige indicator niet structureel samen de inzet van middelen op deze doelstelling. We zien alleen een statistisch significant verschil bij de tevredenheid van bol-studenten in 2022 tussen de groep instellingen met veel en weinig inzet (bij een 10 procent-significantieniveau). De groep instellingen die minder besteedt aan deze doelstelling heeft een iets hoger tevredenheidspercentage in dat jaar onder bol-studenten (67,1 procent tegen 64,5 procent). In 2020 of 2024 is er geen significant verschil bij bol-studenten, en in alle metingen niet bij bbl-studenten. De inzet op deze maatregelen lijkt dus niet zozeer samen te hangen met de tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf bij de stage, in tegenstelling tot de tevredenheid over de begeleiding van de school. Mogelijk komt dit doordat studenten aanzienlijk meer tevreden zijn over de begeleiding door het leerbedrijf dan over de begeleiding door de school.

2.4 Door instelling aangedragen indicatoren

In de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 zijn de indicatoren afgesproken die bedoeld zijn om de voortgang van de Werkagenda en het Stagepact te kunnen monitoren. Echter is het voor instellingen ook mogelijk om daarnaast eigen indicatoren te volgen om hun voortgang te monitoren. Deze indicatoren zijn minder van belang voor de landelijke monitor, maar geven een interessant inzicht in de aanvullende prioriteiten die instellingen zelf stellen. Daarom hebben we per doelstelling een overzicht gemaakt van de onderwerpen van deze eigen aangedragen indicatoren.

Aangedragen indicatoren bij doelstelling 2.1

Er zijn 24 instellingen die bij doelstelling 2.1 een eigen indicator hebben opgenomen. Daarbij komt het ook voor dat instellingen meer dan één aanvullende indicator hebben opgegeven. We hebben de indicatoren geclusterd naar thema.

Instellingen volgen de tevredenheid van studenten op verschillende vlakken. In de Regeling Kwaliteitsafspraken zijn al verschillende indicatoren opgenomen met betrekking tot studententevredenheid (op basis van de JOB-monitor). Er zijn dus instellingen die daarnaast andere tevredenheidsindicatoren willen volgen. Een voorbeeld is het percentage studenten dat positief is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst, of het percentage studenten dat tevreden is over de ruimte die ze krijgen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsprogramma. Het is vaak onduidelijk hoe instellingen deze indicatoren gaan meten, of ze dat zelf ter hand nemen of dat ze een externe bron gebruiken zoals de JOB-monitor. Sommige indicatoren lijken namelijk op vragen uit de JOB-monitor, zoals de vraag over het nut van de lessen voor hun toekomst volgens studenten.

Daarnaast volgt een aantal instellingen de instroom of uitstroom/het diplomaresultaat van studenten in opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Soms wordt ook gesproken van kansrijke beroepen, tekortberoepen of maatschappelijk relevante opleidingen voor de regio. Dat kunnen fundamenteel andersoortige opleidingen zijn dan opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Er kunnen in een regio namelijk tekorten zijn voor bepaalde beroepen als bakkers, maar die niet nodig zijn voor maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie, vergrijzing of digitalisering. Hier komen we in Hoofdstuk 3 op terug.

Ook volgt één instelling het bereik van en de tevredenheid over verschillende evenementen en activiteiten voor voorlichting en keuzehulp (LOB op campus, MBO Markten, proefstuderen en Decanendag). Die zijn vooral gericht op vmbo-leerlingen, niet op de eigen studenten.

Op het gebied van loopbaanbegeleiding volgt een andere instelling de mate waarin docenten zich voldoende toegerust voelen om hun taken als leercoach goed uit te kunnen voeren. Deze instelling heeft zich ook tot doel gesteld om drie Associate degree-trajecten met relevantie voor de arbeidsmarkt te ontwikkelen in samenwerking met een hogeschool. Verdere details zijn niet gegeven. Als laatste wil een instelling dat opleidingen beschikken over een representatieve OpleidingsAdviesRaad die minimaal tweemaal per jaar wordt geconsulteerd om af te stemmen met de sector.

Aangedragen indicatoren bij doelstelling 2.2

Er zijn 31 instellingen die bij doelstelling 2.2/het Stagepact een eigen indicator hebben opgenomen. Ook hier geldt dat verschillende instellingen meer dan één indicator hebben opgenomen. Wat opvalt is dat deze indicatoren veelal samenhangen met een aantal maatregelen die vallen binnen deze doelstelling/het Stagepact:

1. Het volgen van het aantal meldingen van stagediscriminatie, of studenten het meldpunt weten te vinden en of er volgens studenten adequaat is gehandeld na een melding. Meerdere instellingen hebben dit als indicator aangedragen;
2. Het percentage studenten dat moeite heeft met het vinden van een stage is ook door meerdere instellingen genoemd. Eén instelling bekijkt deze indicator specifiek voor studenten met een leerprobleem, beperking of chronische ziekte;

3. Minimaal drie contactmomenten tussen student, stagebegeleider en praktijkbegeleider is aangedragen als indicator door meerdere instellingen. Aanvullend hierop heeft een instelling genoemd dat één contactmoment fysiek moet zijn;
4. Of studenten een passende/gangbare stagevergoeding ontvangen is ook aangedragen door meerdere instellingen. Hierbij wordt aangegeven dat het voor sommige zorgstudenten niet reëel is;
5. De doelmatigheid en doeltreffendheid van stagebegeleiding is door enkele instellingen genoemd. Doeltreffendheid van stagebegeleiding wordt dan afgemeten aan tevredenheid, wat al een indicator is binnen deze doelstelling;
6. Er zijn verschillende evenementen rondom arbeidsmarktvoorbereiding genoemd, zoals het event Kies Je JOB, Versterk je netwerk en het BPV-circus. Ook wil een instelling volgen hoeveel studenten een relevant netwerk hebben opgebouwd (van minstens tien organisaties).

Daarnaast zijn er instellingen die de tevredenheid van het werkveld willen volgen, via de beoordeling van de aansluiting van het opleidingsportfolio met de vraag uit de markt (wat je eerder bij doelstelling 2.1 zou verwachten) en via de tevredenheid van stagebedrijven over de samenwerking.

Aangedragen indicatoren bij doelstelling 2.3

Er zijn 28 instellingen die bij doelstelling 2.3 een eigen indicator (of meerdere) hebben opgenomen. De meeste van deze indicatoren richten zich op aantallen. Ze noemen het aantal deelnemers aan een LLO-activiteit, cursus, training of maatwerktraject, of zijn iets specifieker over welk type deelnemers, zoals werkzoekenden of deelnemers van 23 jaar of ouder. Soms gaat het niet om het aantal deelnemers, maar om succesvolle deelname, bijvoorbeeld via het aantal afgegeven praktijkverklaringen en/of certificaten. Bovendien gaat het niet alleen over deelname aan maatwerktrajecten, ook wordt genoemd het aantal deelnemers (van 24 jaar en ouder) in bbl-opleidingen.

Ook hebben meerdere instellingen een doel om het aantal aangeboden maatwerktrajecten te volgen. Een voorbeeld is het percentage van het bbl-opleidingsaanbod dat modulair of via microcredentials te volgen is, of algemener de inzet van modulair en diplomagericht onderwijs. Eén keer is specifiek genoemd dat het om het aanbod van mbo-certificaten en -praktijkverklaringen gaat binnen domeinen zoals techniek, zorg en welzijn en pedagogiek en onderwijs, de domeinen voor maatschappelijk relevante beroepen.

Daarnaast spreken enkele instellingen over het aantal aangeboden flexibiliseringsmogelijkheden, zoals verschillende instroommomenten of meer algemeen de vlakken waarop maatwerk wordt geboden.

Indicatoren binnen deze doelstelling van een andere aard zijn de tevredenheid van deelnemers (bbl of maatwerk), alumnibetrokkenheid (van deelname aan alumni-community tot gastlessen of mentorschap) en samenwerking met bedrijven en partners (bijvoorbeeld deelname aan workshops).

2.5 Reflectie

Instellingen willen een verbetering zien op de tevredenheid van studenten over hun hulp bij de keuze verder leren of werken of over de begeleiding van de school bij stage/bpv van respectievelijk 10 en 13 procentpunt. Dat is veel hoger dan de verbetering die ze ambiëren op de

tevredenheid van studenten over de begeleiding van het leerbedrijf, die ligt rond de 3 à 4 procentpunt.

Daarin speelt mee dat de huidige tevredenheid op die eerste indicatoren veel lager is dan de tevredenheid over leerbedrijven. Mbo-instellingen gaan voor een gemiddelde tevredenheid van studenten tussen de 40 en 47 procent over hun begeleiding en hulp. Bij de lagere verbetering voor de tevredenheid van studenten over de begeleiding van het leerbedrijf kan ook meespelen dat instellingen hier zelf ook minder op kunnen doen. De verbetering kan vooral door het leerbedrijf zelf worden gerealiseerd. Een meer bescheiden ambitie van de instellingen past daarbij.

Opvallend is dat voor de indicator hulp bij keuze verder leren of werken gekozen is voor andere ambities per mbo-niveau. Dat kan komen door het feit dat entree- en niveau-2-studenten over het algemeen al meer tevreden zijn.

Bij de tevredenheidsindicator over de begeleiding van de school bij de stage/bpv hebben instellingen geen verschillende ambities voor de mbo-niveaus, hoewel daar bij aanvang ook aanzienlijke verschillen bestaan tussen niveaus. Entree-studenten zijn bijvoorbeeld al meer tevreden dan waar ze (minstens) naar streven. Instellingen zouden andere ambitieniveaus voor entree- en niveau-2-studenten kunnen formuleren, of de aandacht moet vooral gericht worden op niveau-3- en -4-studenten, aangezien daar de grootste stappen gezet moeten worden qua tevredenheid.

Voor doelstelling 2.1, weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep, past een meerderheid van de instellingen de maatregelen van deze doelstelling toe (ca. 70 procent tot 85 procent), behalve inzet alumni bij LOB (31 procent) en deelname aan het experiment domein-overstijgend oriëntatieprogramma (47 procent). Voor de inzet van alumni bij LOB geldt dat er amper aandacht aan wordt besteed in de kwaliteitsagenda's. Voor de deelname aan het experiment domein-overstijgend oriëntatieprogramma ligt het genuanceerder. De instellingen die deze maatregel niet toepassen geven daar verschillende argumenten voor. Een deel van de instellingen is nog in afwachting van het experiment van OCW. We zien daarnaast vaak terug dat instellingen de maatregel niet toepassen, omdat ze een eigen oriëntatieprogramma hebben en daarom niet deelnemen aan het experiment van OCW. Over het algemeen worden voor doelstelling 2.1 ook weinig nieuwe maatregelen genomen.

Voor doelstelling 2.2, stages en het Stagepact, geldt dat alle maatregelen door een ruime meerderheid worden toegepast (ca. 75 procent tot 90 procent). Ten opzichte van de andere twee doelstellingen lijken hier ook vaker nieuwe maatregelen te worden toegepast door instellingen. Voor doelstelling 2.3, bij- en nascholing, geldt dat de maatregelen in (grote) meerderheid worden toegepast (ca. 70 procent tot 85 procent) behalve de voorlichting over het aanbod van bbl-opleidingen, met name over die zich richten op de maatschappelijke opgaven (43 procent). Dit komt vooral ook doordat voor 22 instellingen onduidelijk is of ze deze maatregel toepassen. In de kwaliteitsagenda's wordt er geen aandacht aan besteed.

Er is grote spreiding in de besteding van instellingen voor de drie doelstellingen van deze prioriteit. Sommige instellingen besteden niks of nauwelijks iets, terwijl andere meer dan een derde van het totale budget eraan uitgeven. Op een aantal vlakken zien we samenhang tussen de bestedingspatronen en de indicatoren. Waar studenten minder tevreden zijn over de begeleiding van de school, zien we dat instellingen meer besteden op doelstelling 2.2. Maar verder lijkt er geen samenhang te zijn tussen indicatoren en de ambitieniveaus als we de sector als geheel bekijken. Landelijk gezien lijken de ambities of voorgenomen verbeteringen niet te

hebben geresulteerd in meer (of minder) bestedingen op de bijbehorende doelstellingen. Voor individuele instellingen kan dat uiteraard wel gelden, maar dat is niet mogelijk om statistisch vast te stellen.

Hoofdstuk 3 Beroepsopleidingen relevant voor maatschappelijke opgaven

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

Instellingen moesten op het niveau van beroepsopleidingscodes (BC's) aangeven om welke beroepen het gaat.¹¹ Expliciet is in de Regeling Kwaliteitsafspraken genoemd dat instellingen zich moesten beperken tot beroepen in de bovengenoemde sectoren. In dit hoofdstuk laten we zien hoe instellingen hiermee zijn omgegaan en wat de ontwikkeling is in de instroom en gediplomeerde uitstroom in deze opleidingen.

3.1 Beroepsopleidingen zoals genoemd in de kwaliteitsagenda's

Van 55 instellingen met een kwaliteitsagenda zijn er drie instellingen die in hun kwaliteitsagenda hebben staan dat geen van hun opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven (drie beroepscolleges). Zes instellingen hebben in hun kwaliteitsagenda niet aangegeven welke van hun opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven.

Van de overige instellingen hebben we op een rij gezet welke beroepsopleidingscodes zijn aangemerkt als nodig voor maatschappelijke opgaven. Tabel B.0.1 in de bijlage geeft hier een uitgebreid overzicht van. Per beroepsopleidingscode is terug te zien hoeveel instellingen de BC in hun kwaliteitsagenda hebben genoemd en hoeveel instellingen deze opleidingen daadwerkelijk aanbieden (in 2023).

Een brede opvatting door instellingen

Doordat er geen uniforme eisen bestaan voor welke beroepsopleidingen aangemerkt dienen te worden als nodig voor maatschappelijke opgaven – instellingen mochten dat zelf beargumenteren – komt het voor dat de ene instelling een BC noemt als nodig voor maatschappelijke opgaven in de regio, maar een andere instelling niet. Dat kan liggen aan verschillen tussen regio's, maar ook aan verschillen in de beoordeling. Op basis van de onderzochte kwaliteitsagenda's zien we dat instellingen hier verschillend mee omgaan in het aanwijzen van opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio.

Waar sommige instellingen slechts een paar opleidingen aanwijzen, zijn er ook instellingen die alle opleidingen aanwijzen. Zo beargumenteert een instelling dat al hun opleidingen in de regio maatschappelijk relevant zijn. Dat zijn niet alleen opleidingen die nodig zijn voor 'grote en belangrijke maatschappelijke transitie's', maar daar kunnen wat de instelling betreft meerdere opvattingen over bestaan. Zo wordt door de instelling aangegeven dat de horeca- en toerismesector en de maritiem-logistieke sector belangrijk is in de regio, en hechten ze als instelling waarde aan een gezondere samenleving. Of volgens de instelling zijn alle opleidingen van economisch belang, afgemeten aan het feit dat hun studenten makkelijk een baan vinden.

Deze bredere opvatting van welke opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven is niet uniek voor deze instelling. Zo spreken andere instellingen over kansrijke beroepen,

¹¹ Onder een beroepsopleidingscode kunnen meerdere opleidingen vallen. Een instelling hoeft niet alle opleidingen van een BC aan te bieden.

tekortberoepen of maatschappelijk relevante beroepen. Dat lijkt een andere benadering dan alleen beroepen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven op de eerdergenoemde gebieden. Er zijn uiteraard ook beroepscolleges die zich specifiek richten op één van de genoemde sectoren, waardoor veel/alle opleidingen aangemerkt kunnen worden als nodig voor maatschappelijke opgaven.

Een alternatieve benadering op basis van de sectoren uit Regeling Kwaliteitsafspraken

Door de verschillende opvattingen en andere regionale prioriteiten/context die meewegen, zien we dat a) niet alle instellingen dezelfde opleidingen nodig achten voor maatschappelijke opgaven en b) er ook opleidingen zijn genoemd die op het eerste oog minder met de genoemde sectoren samenhangen.

Van alle BC's is ongeveer 65 procent minstens door één instelling genoemd als nodig voor maatschappelijke opgaven. Omdat in de Regeling Kwaliteitsafspraken staat dat alleen opleidingen betrokken moeten worden voor beroepen in de sectoren woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie, hebben we in Tabel B.1 ook aangegeven welke opleidingen dat naar onze inschatting zijn. Wanneer we alleen deze opleidingen meetellen, dan gaat het om 17 procent van alle BC's. In het vervolg gaan we van de volgende groepen opleidingen uit:

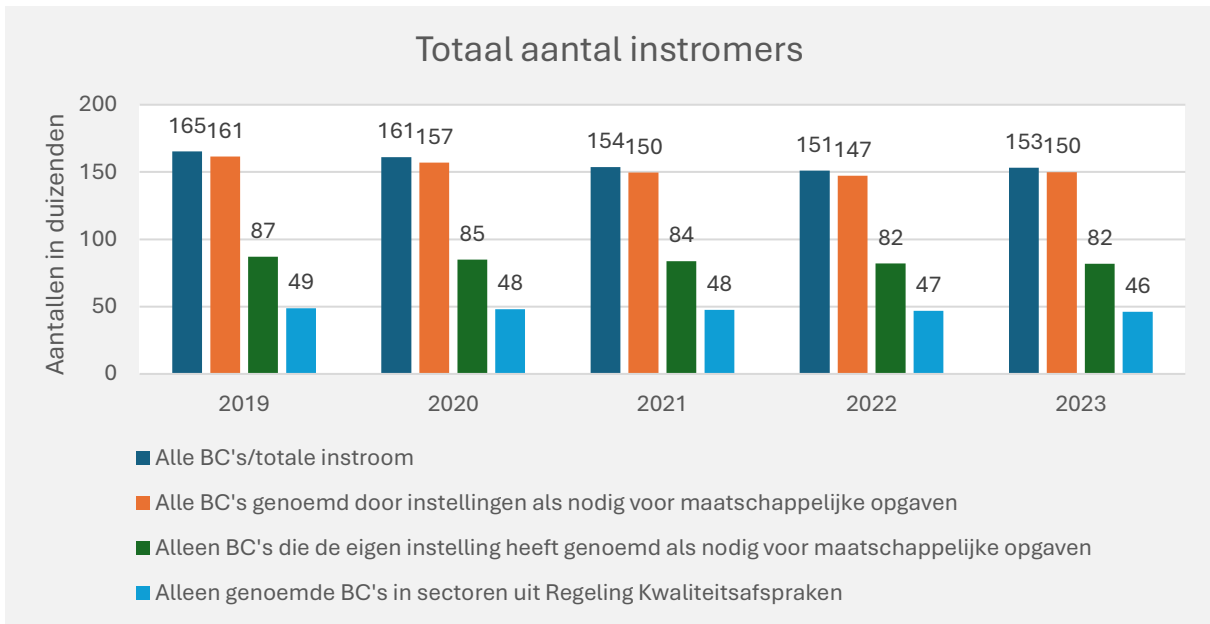
- 1) Alle BC's die de instellingen gezamenlijk hebben genoemd. We rekenen alle instroom in deze BC's mee;
- 2) Alleen de BC's die per instelling zijn genoemd. Sommige instellingen zien een BC wél als nodig voor maatschappelijke opgaven in de regio, andere niet. We rekenen alléén de instroom mee van de instellingen die deze BC hebben genoemd;
- 3) Alleen de BC's die vallen binnen de sectoren genoemd in de Regeling Kwaliteitsafspraken op basis van de inschatting van onderzoekers gegeven in de laatste kolom in Tabel B.0.1. Onder de tabel hebben we aangegeven hoe we tot deze inschatting zijn gekomen. We rekenen alle instroom in deze BC's mee.

3.2 Instroom in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven

Op basis van de DUO-gegevens is gekeken hoe de instroom zich heeft ontwikkeld in de opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen alle BC's die door instellingen zijn aangemerkt als nodig voor maatschappelijke opgaven en alleen de BC's in de sectoren gespecificeerd in de Regeling Kwaliteitsagenda's.

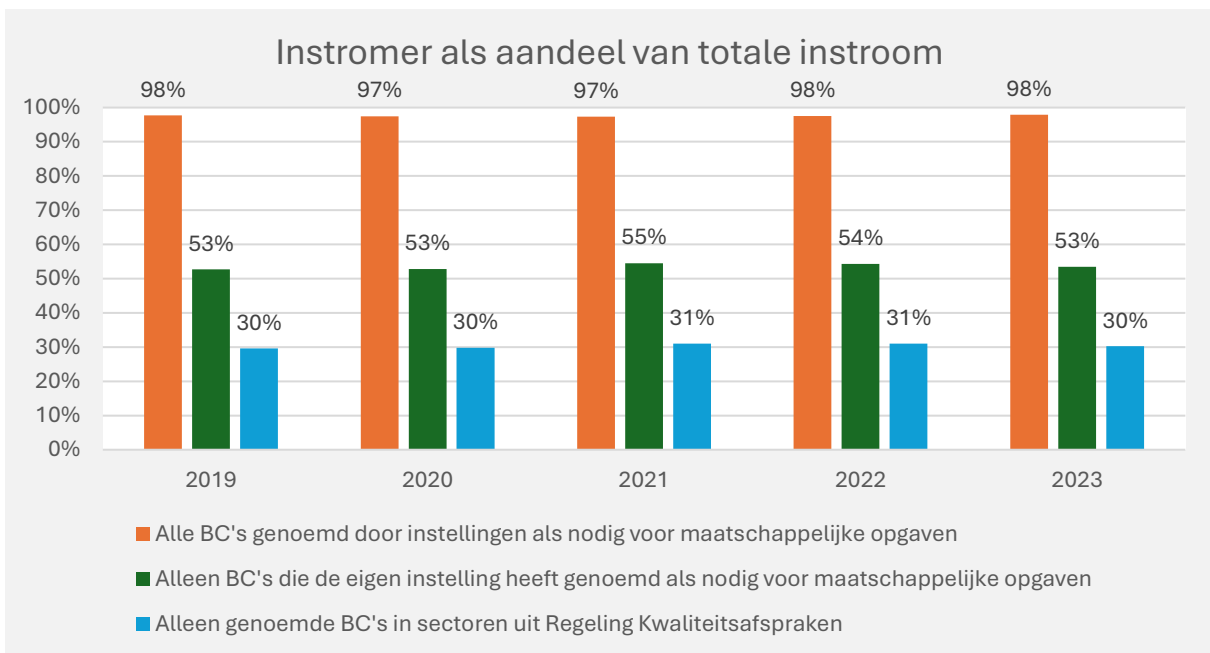
In Figuur 3.1 en Figuur 3.2 valt op dat alle BC's die de instellingen samen hebben genoemd vrijwel de hele studentenpopulatie omvatten. Waar we eerder noemden dat 65 procent van de BC's genoemd zijn door de instellingen, blijken die BC's bijna alle studenten te omvatten. Wanneer we alleen kijken naar de instellingen die deze BC's hebben genoemd, zien we dat iets meer dan de helft van de totale instroom nodig is voor maatschappelijke opgaven volgens instellingen. De instroom in de genoemde BC's van de sectoren uit de Regeling Kwaliteitsafspraken (woningbouw, zorg, etc.) bedraagt rond de dertig procent van de totale instroom.

Figuur 3.1 De instroom in het mbo loopt terug, ook in de opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven



Bron: DUO registratiegegevens en kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

Figuur 3.2 Het aandeel instroom in opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven is nog niet gestegen

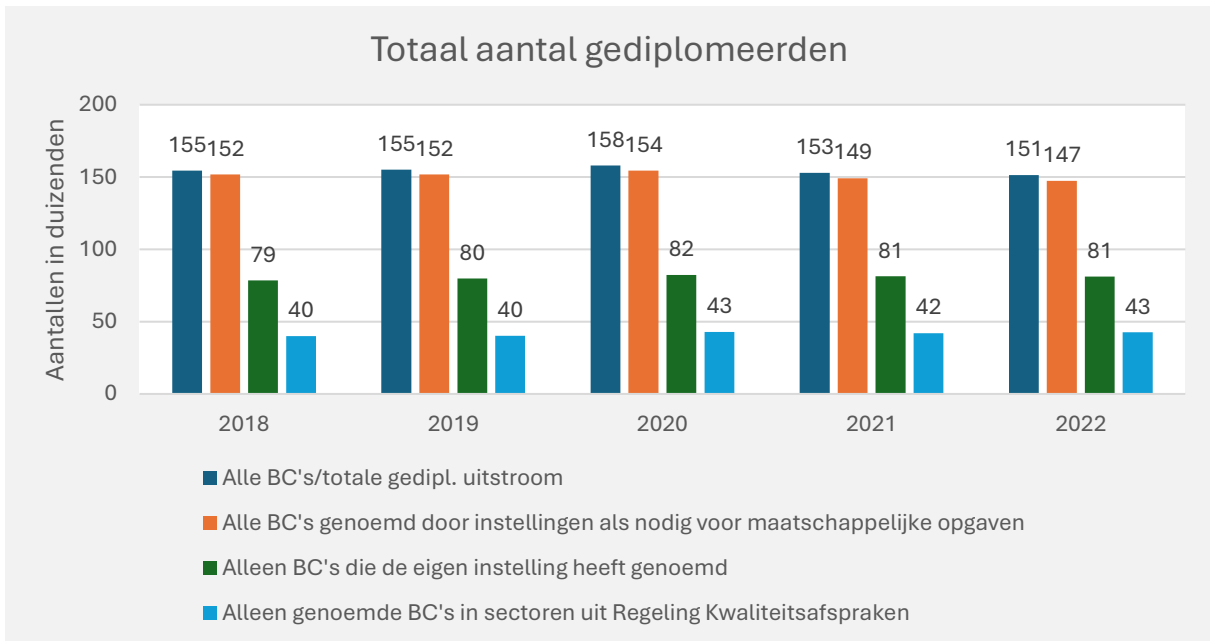


Bron: DUO registratiegegevens en kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

3.3 Gediplomeerde uitstroom

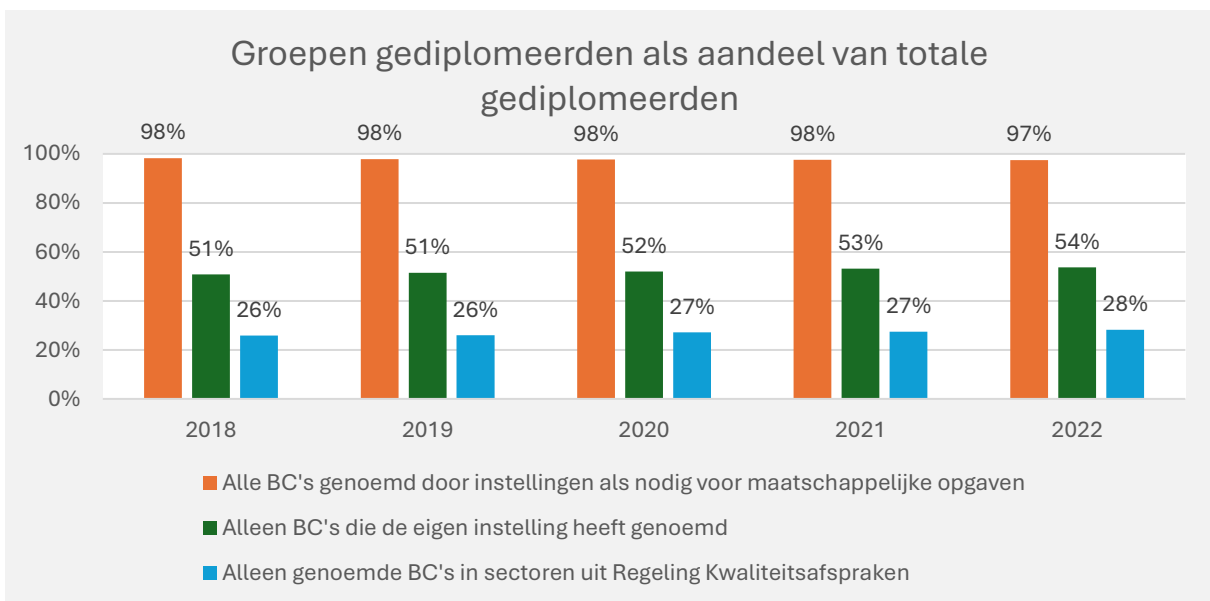
Naast de instroom hebben we ook gekeken naar de gediplomeerde uitstroom in de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven. Figuur 3.3 en Figuur 3.4 laten op het eerste gezicht ook vergelijkbare resultaten zien als de figuren uit de vorige paragraaf. Een belangrijk verschil is dat de gediplomeerde uitstroom zoals opgegeven door de instellingen (groene balken) en de gediplomeerde uitstroom in sectoren genoemd in de Regeling Kwaliteitsafspraken (lichtblauwe balken) in aandeel stijgen met de tijd. Ondanks dat het totale aantal gediplomeerden is gedaald, neemt dat in deze opleidingen juist licht toe.

Figuur 3.3 *Het totale aantal gediplomeerden is gedaald, terwijl dat in de opleidingen nodig voor maatschappelijke opgaven juist wat toeneemt*



Bron: DUO registratiegegevens en kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

Figuur 3.4 *De uitstroom die nodig is voor maatschappelijke opgaven volgens instellingen en de Regeling Kwaliteitsafspraken, neemt in aandeel wat toe*



Bron: DUO registratiegegevens en kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

3.4 Reflectie

Instellingen zijn ruimhartig omgegaan met het definiëren van welke opleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. Ondanks dat er in de Regeling Kwaliteitsafspraken is benadrukt dat instellingen zich moeten beperken tot sectoren als woningbouw, zorg, etc. zien we dat er ook opleidingen zijn genoemd die op het eerste gezicht minder nodig zijn voor deze maatschappelijke opgaven.

Sommige beroepscolleges staan er nuchter in en hebben aangegeven dat geen van hun opleidingen nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven. Andere instellingen beargumenteren dat hun opleidingen om andere redenen belangrijk zijn, bijvoorbeeld in het geval van arbeidstekorten in een sector, goede economische perspectieven na een opleiding, of vanwege regionale context. Zeker voor bijvoorbeeld de techniek of logistiek valt hier wat voor te zeggen. Deze sectoren komen echter niet (direct) terug in de opsomming in de Regeling Kwaliteitsafspraken.

Dit maakt dat de resultaten op basis van de opleidingen die instellingen hebben aangegeven een vertekend beeld kunnen geven. Als we ons beperken tot opleidingen voor sectoren als woningbouw, zorg, etc. zien we dat het aandeel in de instroom rond de dertig procent ligt in plaats van meer dan de helft, maar de ontwikkeling is ongeveer gelijk. Als de aandacht vooral uit moet gaan naar opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven op de in de Regeling genoemde gebieden, lijkt het van belang om hier met de sector meer op één lijn te gaan zitten om tot een gedragen beeld op deze indicator te komen.

Hoofdstuk 4 Aanbod maatwerkopleidingen

Doelstelling 2.3 gaat over een sterk aanbod om- en bijscholing, onder andere via modulair onderwijs of op maat. In de kwaliteitsagenda's hebben we gekeken hoe scholen het onderwijs op maat (gaan) inrichten. 42 instellingen (76 procent) hebben aangegeven dat ze op dit moment maatwerkeraanbod hebben. Van de instellingen die geen aanbod hebben opgegeven, hebben vier instellingen genoemd dat ze wel de ambitie hebben om een aanbod te ontwikkelen. Ze kijken bijvoorbeeld met het werkveld naar waar de behoeftes liggen.

Van de overige negen instellingen weten we niets over het aanbod maatwerkopleidingen, het is niet genoemd in hun kwaliteitsagenda's. Dat zijn verschillende soorten instellingen, zowel beroepscolleges in verschillende sectoren als kleine en (middel)grote roc's.

4.1 Domeinen

Via de kwaliteitsagenda's hebben instellingen aangegeven hoe ze het aanbod van maatwerkopleidingen vormgeven. We hebben gekeken naar verschillende aspecten. Allereerst de **opleidingsdomeinen**. Zeven instellingen hebben aangegeven dat ze voor (nagenoeg) al hun opleidingsdomeinen maatwerkmogelijkheden hebben. Voor een beroepscollege is dat soms één domein, maar er zijn ook grotere mbo-scholen die maatwerk aanbieden in al hun domeinen.

Wanneer instellingen specifieke domeinen hebben genoemd, dan worden de domeinen Zorg en welzijn en Techniek het vaakst genoemd (respectievelijk 19 en 18 keer). Dat zijn ook twee domeinen waar de tekorten op de arbeidsmarkt groot zijn. Zie Tabel B.0.1 in bijlage B voor de volledige beschrijving van de opleidingsdomeinen.

Wat betreft **leerwegen** wordt bbl vaker genoemd dan bol. Bbl-maatwerktrajecten worden in samenwerking opgezet met bedrijven, waarbij er vaak meerdere startmomenten per jaar zijn en soms een flexibele instroom. Bol-maatwerktrajecten worden ook genoemd, maar dit lijkt minder maatwerkgericht dan BBL. De derde leerweg wordt vaak genoemd in combinatie met maatwerktrajecten, branchegerichte opleidingen en cursussen gericht op volwasseneneducatie en LLO (Leven Lang Ontwikkelen). Echter is niet altijd duidelijk gespecificeerd voor welke leerweg maatwerk geboden wordt.

4.2 Doelgroepen

De **doelgroep** van maatwerkopleidingen zijn het vaakst werkenden. Ook worden volwassenen en zij-instromers relatief vaak genoemd. Andere genoemde groepen die met het werkveld te maken hebben zijn zzp'ers en professionals voor om- en bijscholing. Ook worden afspraken gemaakt met bedrijven zelf over op maat gemaakte trajecten. Hierbij kunnen medewerkers modules volgen die zijn afgestemd op hun werkplek.

Daarnaast worden ook andere groepen genoemd met een kwetsbaardere positie, zoals werkzoekenden, schoolverlaters, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, UWV-klanten, statushouders en vluchtelingen. Het gaat dus niet alleen om volwassenen, maar ook jongeren, en niet alleen om werkenden. Bij- en omscholing kan ook ingezet worden om mensen weer arbeidsmarkt-fit te maken).

Daarnaast zijn er een aantal keer groepen genoemd die samenhangen met studenten zelf, zoals alumni, doorstromers (van mbo naar hoger niveau) en excellente studenten. Bij doorstromers

kan maatwerk bestaan uit versneld onderwijs of vrijstellingen, bij excellente studenten wordt ook verdieping aangeboden.

4.3 Vormen van flexibiliteit

Waar de vorige paragrafen inzicht geven voor welke opleidingen en doelgroepen maatwerk mogelijk is, gaat deze paragraaf in op de wijzen waarop ze flexibiliteit bieden. Dat is niet altijd gespecificeerd door de instellingen. Soms geven instellingen aan dat het ‘in afstemming met student/opdrachtgever’ gaat om op welke wijze maatwerk wordt geboden. Of er wordt simpelweg gezegd ‘we bieden verschillende vormen aan’. We geven daarom de reikwijdte van de mogelijkheden, zonder verder in te gaan op aantallen. Indien iets duidelijk vaker voorkomt, benoemen we dat.

De meeste vormen van flexibiliteit betreffen aanpassingen om de opleiding sneller te kunnen voltooien. Bijna altijd wordt genoemd dat een kortere onderwijsduur mogelijk is voor mensen met relevante leer- en werkervaring. Deze verkorting gebeurt meestal door middel van vrijstellingen, waarbij bepaalde onderdelen van de opleiding worden overgeslagen. Er is bijvoorbeeld een Diplomaroute, waar volwassenen met relevante werkervaring aan examens kunnen deelnemen om zo zonder aanvullend onderwijs een erkend diploma te behalen.

In sommige gevallen gaat het om vrijstellingen op basis van Eerder Verworven Leeruitkomsten (EVL). Bij zij-instromers met bijvoorbeeld een ander mbo-diploma kunnen vrijstellingen gegeven worden voor generieke vakken of op basis van werkervaring. Ook wordt genoemd dat studenten op basis van cognitieve vaardigheden sneller de opleiding kunnen doorlopen. Hierbij worden bijvoorbeeld havisten genoemd. Flexibele examenmomenten zijn ook mogelijk, wat het mogelijk maakt om sneller klaar te zijn.

Wat ook vaak voorkomt is de mogelijkheid om de opleidingen in modules te volgen, wat studenten in staat stelt om hun tempo aan te passen. Dit gaat vaak gepaard met flexibele startmomenten, wat de mogelijkheid biedt om eerder of juist later te beginnen aan de opleiding.

Daarnaast wordt er flexibiliteit geboden op de inhoud. Sommige instellingen bieden mogelijkheden om op de bedrijfslocatie de opleiding te volgen (incompany trajecten). Of mbo-instellingen zetten in op het aanbieden van blended learning (een mix van online en offline leren) en hybride leeromgevingen (zoals technohubs en living labs). Deze vormen van leren kunnen ook bijdragen aan het verkorten van de onderwijstijd, omdat studenten flexibeler met hun lestijd kunnen omgaan.

Als laatste zien we dat instellingen een eigen bureau/afdeling opzetten voor de maatwerktrajecten (eigen EVC-bureau, HMC Next of DNA Next) als formalisering van de uitbreiding van het aanbod maatwerktrajecten. Ook wordt de civiele waarde benadrukt van het maatwerk. Opleidingen moeten leiden tot een waardevol certificaat of diploma, soms genoemd in combinatie met afstemming met het werkveld.

4.4 Reflectie

Niet alle instellingen hebben hun aanbod van maatwerkopleidingen toegelicht. Wanneer instellingen dat wel hebben gedaan, zijn Zorg en welzijn en Techniek de voornaamste domeinen waar maatwerkopleidingen worden aangeboden. De doelgroep hangt meestal samen met werkenden, professionals of zelfstandigen, maar ook groepen met meer afstand tot de arbeidsmarkt worden genoemd zoals werkzoekenden, UWV-klanten, statushouders of vluchtelingen.

Uit paragraaf 2.5 weten we dat veel instellingen het aantal deelnemers of gediplomeerden aan maatwerktrajecten of LLO-activiteiten als eigen aangedragen indicator volgen. In sommige gevallen doen ze dat specifiek voor een bepaalde doelgroep passend bij LLO, zoals werkzoekenden of deelnemers van 23 jaar of ouder. Ook komt het voor dat ze niet de deelnemers, maar het aanbod volgen binnen de instelling, zoals het aantal aangeboden maatwerktrajecten of het aandeel opleidingen met een modulair aanbod.

Hoofdstuk 5 Monitor doelen Werkagenda/Stagepact

Naast de analyse van de kwaliteitsagenda's, zijn er ook nieuwe data beschikbaar gekomen ten behoeve van de monitor van de doelen van de Werkagenda en het Stagepact. In dit hoofdstuk bespreken we alleen de indicatoren waarover we nieuwe informatie hebben. Iedere paragraaf bespreekt (de indicatoren behorend bij) een doelstelling. De data die beschikbaar zijn gekomen, zijn:

- JOB-monitor jaargang 2024, en verdiepende informatie over alle jaargangen (2020, 2022 en 2024);
- SBB-meldingen stagediscriminatie;
- BPV-monitor 2023;
- Schoolverlatersonderzoek (SVO) met betrekking tot bekendheid en gebruik KiesMBO en aantal keer solliciteren voor een stageplek;
- Verdiepende analyses over de overgang onderwijs-arbeidsmarkt, met betrekking tot spreiding naar leerweg, opleidingsrichting en verklarende factoren.

5.1 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze

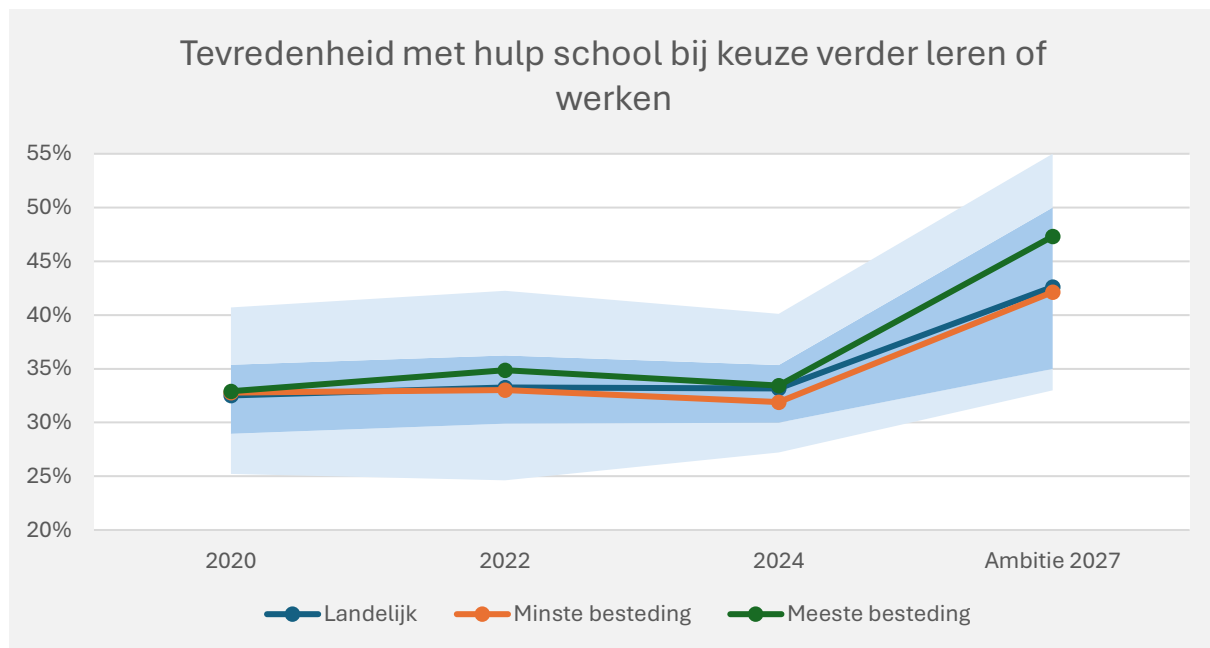
Weloverwogen studiekeuze: hulp van school bij keuze verder leren of werken

De JOB-monitor vraagt aan studenten hoe ze vinden dat scholen ze helpen bij het maken van de keuze verder leren of werken, één van de indicatoren die we monitoren in dit onderzoek. In Figuur 5.1 zijn de resultaten weergegeven van de jaargangen 2020, 2022 en 2024. Jaargang 2024 is nieuw ten opzichte van de starrapportage. Daarin zien we dat er (nog) geen positieve ontwikkeling is op deze indicator. Een verschil met voorgaande jaargangen is dat de spreiding minder groot is in 2024.

Daarnaast hebben we in de figuur de ontwikkeling van deze indicator weergegeven voor aan de ene kant instellingen die relatief weinig middelen inzetten op doelstelling 2.1 (de oranje lijn in de figuur) en aan de andere kant de instellingen die relatief veel middelen inzetten (de groene lijn). Daaruit maken we op dat er geen grote verschillen zijn tussen deze twee groepen voor deze indicator.

Aan de figuur is ook de ambitie van de sector op deze indicator toegevoegd op basis van wat we uit de kwaliteitsagenda's hebben gehaald. De sector streeft naar een gemiddelde tevredenheid van ongeveer 42 procent. Dat betekent een stijging van bijna 10 procentpunt ten opzichte van de huidige situatie. Verder zien we dat de spreiding van de ambitie wijder is dan nu het geval is. Instellingen met een hoge besteding verwachten ook hoger uit te komen dan de rest. Dat de oranje lijn ongeveer uitkomt op het gemiddelde geeft aan dat de middengroep, de 50 procent instellingen die geen hoge en geen lage besteding op deze doelstelling hebben, de minst hoge ambities heeft.

Figuur 5.1 Er is (nog) geen positieve ontwikkeling op deze indicator



Noot: De donkerblauwe lijn geeft het landelijke gemiddelde (gewogen naar aantal studenten) weer, de oranje lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de laagste besteding op deze doelstelling, de groene lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de hoogste besteding. Het donkerblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 50 procent instellingen. Het lichtblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 95 procent instellingen. Ambitie 2027 is op basis van de streefwaardes uit de kwaliteitsagenda's (n=40).

Bron: JOB-monitor

Hiernaast hebben we ook gekeken naar in welke mate deze indicator samenhangt met enkele kenmerken (geslacht, leeftijd, niveau en leerweg) door middel van een regressieanalyse. Met een regressieanalyse kan je de invloed van kenmerken onafhankelijk van elkaar in beeld brengen. Als er bijvoorbeeld een verschil is tussen jongens en meisjes, kan dat ook komen doordat jongens bijvoorbeeld een andere leeftijd hebben of vaker een technische opleiding doen. De invloed van zowel het geslacht, de leeftijd en de gekozen opleiding wordt los van elkaar getrokken.

Uit de resultaten maken we op dat meisjes gemiddeld minder tevreden zijn dan jongens, dat oudere studenten positiever zijn dan jongere studenten en dat entree- en niveau-2-studenten positiever zijn dan die van niveau 3 en 4. Ook zien we dat bbl-studenten minder positief zijn dan bol-studenten. Als we twee studenten hebben met precies dezelfde kenmerken, behalve de leerweg, dan is de bbl-student minder tevreden.

KiesMBO als hulpmiddel bij het maken van weloverwogen keuze

Uit het schoolverlatersonderzoek (SVO) blijkt dat in 2022 41 procent van de vmbo-gediplomeerden de website KiesMBO.nl kende. In 2023 is dit aandeel gestegen naar 47 procent van de vmbo-gediplomeerden. Het aandeel is iets hoger onder meisjes (2022: 44 procent, 2023: 50 procent) dan onder jongens (2022: 38 procent, 2023: 44 procent) en iets hoger onder vmbo-gediplomeerden met een eerste- of tweede-generatie-migratieachtergrond (2022: 43 procent, 2023: 49 procent) dan onder vmbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond (2022: 41 procent, 2023: 46 procent).

Van de vmbo-gediplomeerden die bekend zijn met KiesMBO.nl, geeft iets meer dan de helft aan dat de website ze geholpen heeft met de keuze voor een mbo-opleiding (2022: 55 procent, 2023:

56 procent). Dit aandeel is gelijk onder jongens en meisjes. Bij vmbo-gediplomeerden met een eerste- of tweede-generatie-migratieachtergrond is het aandeel dat vindt dat de website geholpen heeft hoger dan bij vmbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond (2022: 60 tegenover 53 procent, 2023: 65 tegenover 53 procent).

Doorstroom naar de arbeidsmarkt: spreiding naar opleidingsniveau

In de startmeting is de spreiding weergegeven van het aandeel mbo-uitstromers met werk een jaar na afstuderen per instelling voor niveau 2. Daarin zagen we dat er een aanzienlijke spreiding is tussen instellingen. Zo waren er instellingen waarbij 80 procent van de niveau 2-uitstromers na een jaar werk had, maar ook instellingen waarbij maar 40 procent van de uitstromers werk had na een jaar.

In Figuur B.0.1 in de bijlage is ook de spreiding voor entree, niveau 3 en 4 gegeven. Wat we zien is dat de spreiding voor bol-uitstromers groter is dan voor bbl-uitstromers bij niveau 2, 3 en 4, maar juist andersom bij entree. Dat is te verklaren doordat bbl'ers een goede start op de arbeidsmarkt maken. Zij vinden in hoge mate een baan direct na afstuderen. Daardoor is er minder spreiding mogelijk aan de bovenkant van de verdeling. Dat is anders bij bbl-uitstromers op entreeniveau. Het gemiddelde aandeel bbl-uitstromers op entreeniveau met werk ligt rond de 60 procent, terwijl dat bij de andere niveaus 80 procent of hoger is. Er zijn instellingen waarvan 90 procent van de entree-uitstromers werk heeft een jaar na de opleiding, maar ook instellingen waarbij dat aandeel rond de 30 procent ligt, een aanzienlijk verschil.

Doorstroom naar de arbeidsmarkt: spreiding naar opleidingsrichting

Ook zien we een verschil in spreiding tussen opleidingsrichtingen, zoals Figuur 5.2 en Figuur 5.3 laten zien. In de figuur is de spreiding van de gemiddelde doorstroom per instelling weergegeven via een boxplot. De rechthoeken geven de spreiding weer van de middelste 50 procent instellingen, waarbij het streepje in de rechthoek de middelste waarneming is (= de mediaan). 50 procent van de instellingen heeft een gemiddelde doorstroom naar de arbeidsmarkt die hoger ligt, 50 procent heeft een lagere gemiddelde doorstroom. De strepen aan de linker- en rechterzijde van de rechthoek geven de reikwijdte weer van de overige instellingen, waarbij uitschieters niet zijn meegenomen.

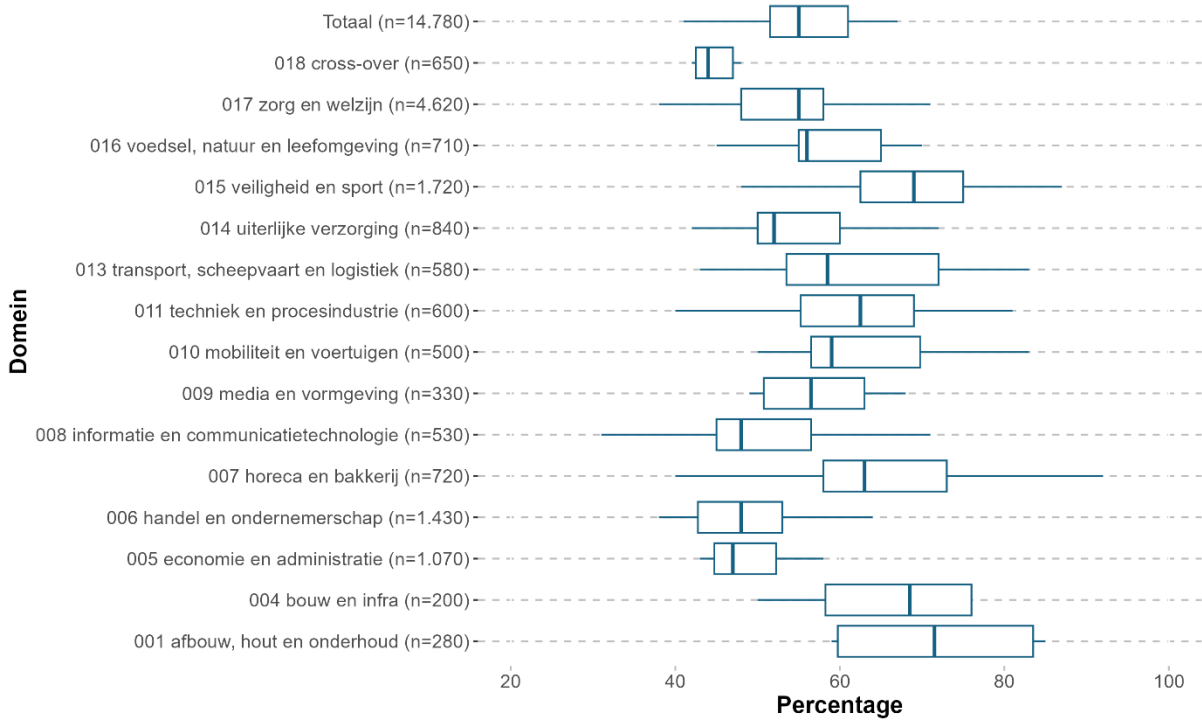
Opvallend is dat voor sommige opleidingsrichtingen de spreiding erg groot is. Bij techniek en procesindustrie ligt de mediane doorstroom op iets meer dan 60 procent, wat betekent dat de helft van de instellingen een hogere gemiddelde doorstroom hebben en de andere helft een lagere doorstroom. Als we de spreiding bekijken zien we dat er instellingen zijn met een gemiddelde doorstroom van 40 procent en instellingen met een gemiddelde doorstroom van 80 procent. Het is dus niet zo dat in opleidingsrichtingen waar je verwacht dat de arbeidsmarktperspectieven goed zijn, zoals in de techniek, dat voor studenten bij alle instellingen zo is.

Andere opvallende resultaten zijn veiligheid en sport (die scoort relatief hoog bij bol-2), horeca en bakkerij (heeft bij bol-2 een zeer grote spreiding) en zorg en welzijn (bij bbl-2 de hoogste opleidingsrichting, bij bol-2 middenmoot).

Figuur 5.2 Er is aanzienlijke spreiding binnen sommige opleidingsrichtingen

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 2; Bol



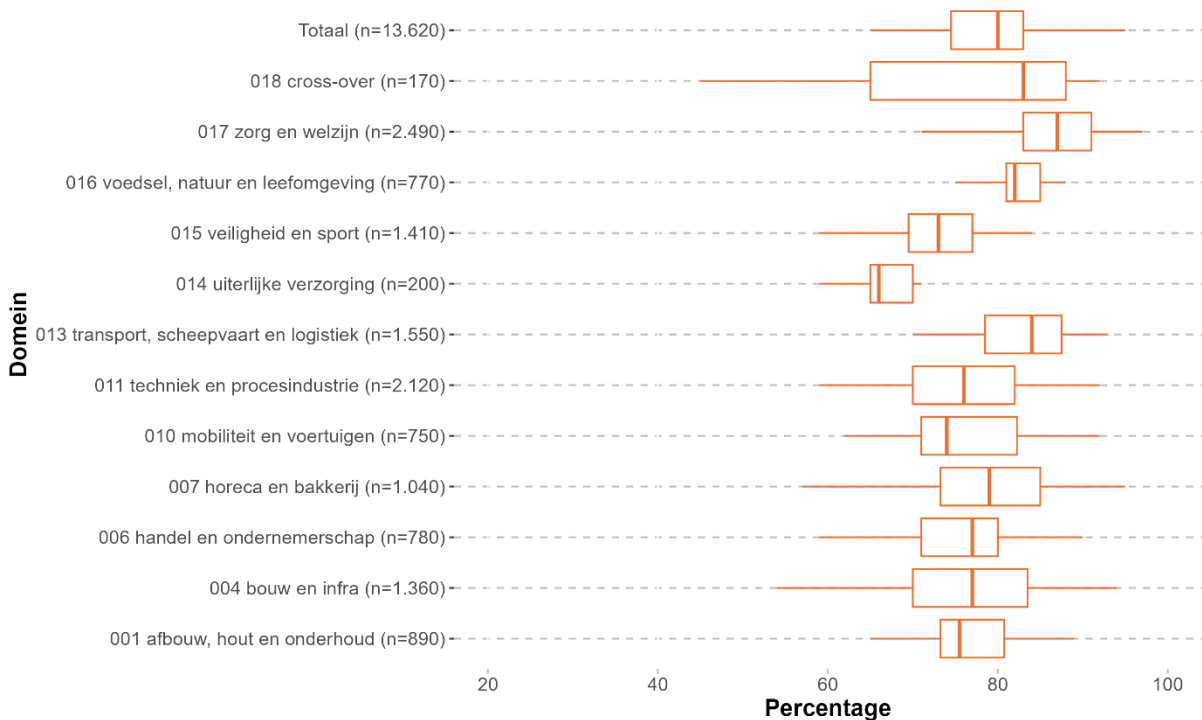
Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Figuur 5.3 De spreiding is ongeveer gelijk tussen opleidingsrichtingen met enkele afwijkende richtingen

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 2; Bbl



Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Dezelfde figuren zijn gemaakt voor niveau 3 en 4, deze zijn te vinden in de bijlage. Het beeld wat daaruit naar voren komt is overeenkomstig. Sommige opleidingsrichtingen laten aanzienlijke spreiding zien, dat zien we vooral bij handel en ondernemerschap (bol/bbl 3, bol 4), transport, scheepvaart en logistiek (bol/bbl 3)

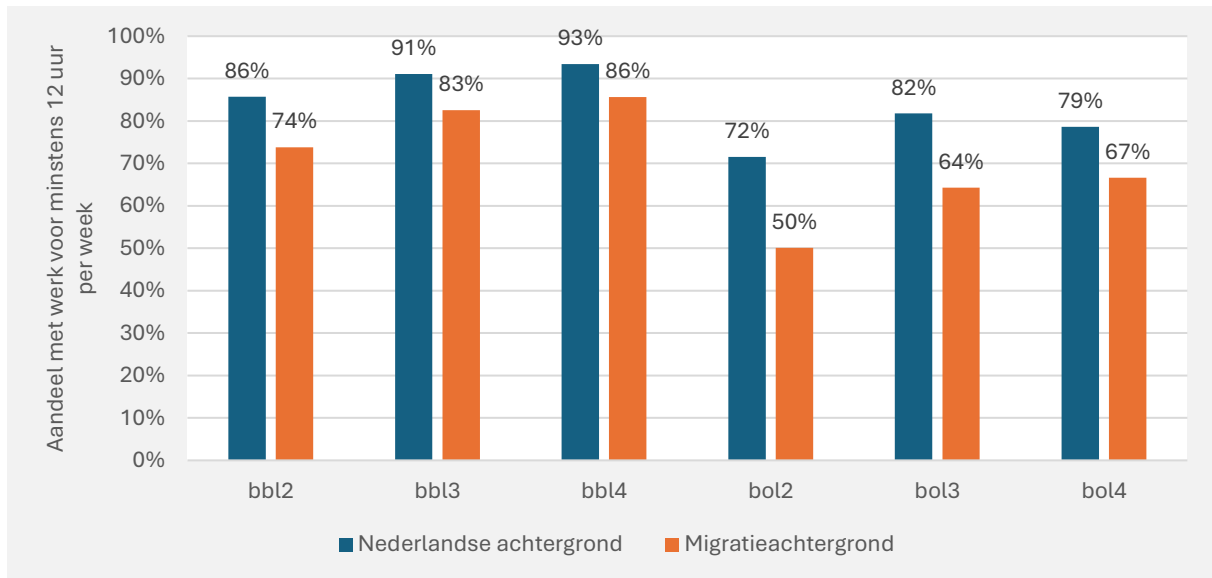
Bbl 3 economie en administratie ligt veel lager dan de rest, maar is ook een kleine richting binnen de bbl. Bij bbl 4 heeft horeca en bakkerij een grote spreiding aan de onderkant. De spreiding binnen techniek en procesindustrie steekt niet boven de spreidingen van andere opleidingsrichtingen uit. Die is bijvoorbeeld ongeveer gelijk met de spreiding binnen horeca en bakkerij. In die zin nuanceert de spreiding per opleidingsrichting het verhaal gebaseerd op alleen een gemiddelde doorstroom. Daarbij heeft de opleidingsrichting techniek en procesindustrie vaak (één van) de hoogste gemiddelde doorstroom.

Doorstroom naar de arbeidsmarkt: samenhang met kenmerken

Door middel van een regressieanalyse hebben we onderzocht welke (achtergrond)kenmerken van studenten samenhangen met de kans om een jaar na afstuderen werk te hebben voor minstens 12 uur per week (zie Tabel B.0.2 in Bijlage B voor de resultaten). De kenmerken waar we naar hebben gekeken zijn geslacht, migratieachtergrond, opleidingsniveau van ouders en de sectorkamer van de opleiding. Daarnaast corrigeren we voor het afstudeerjaar, het niveau, de leerweg, de instelling en de leeftijd van de student.

Uit de resultaten blijkt dat de migratieachtergrond, het opleidingsniveau van de ouders en de sectorkamer allemaal een (statistisch) significante invloed hebben op de kans op werk. De invloed van het geslacht van de student is minimaal. Figuur 5.4 illustreert dit voor wat betreft migratieachtergrond door het aandeel met werk van minstens 12 uur per week te tonen voor afgestudeerden met en zonder migratieachtergrond. Uit de figuur blijkt dat afgestudeerden met een migratieachtergrond op elke leerweg en ieder niveau een kleinere kans hebben op werk. Deze bevindingen komen overeen met eerdere literatuur over de arbeidsmarktpositie van jongeren met een migratieachtergrond (zie bijv. Bisschop et al., 2020; Bisschop et al., 2021).

Figuur 5.4 Jongeren met een migratieachtergrond hebben een lagere baankans



Bron: CBS Microdata

Noot: De populatie bestaat uit studenten die zijn afgestudeerd in studiejaar 2012/2013-2021/2022. In de figuur is niet gecorrigeerd voor andere kenmerken.

Ook blijkt uit de regressieanalyse dat leerlingen van wie de ouders een mbo-opleiding hebben afgerond een hogere baankans hebben dan leerlingen wiens ouders een hbo- of wo-opleiding hebben afgerond. Een verklaring hiervoor kan liggen in opwaartse druk. Ouders met een hoger opleidingsniveau zouden meer invloed uitoefenen op hun kinderen om door te studeren wanneer dat mogelijk is (opwaartse druk). De kinderen van deze ouders zouden dan vaker geneigd kunnen zijn om de arbeidsmarktintrede uitstellen. Dat zou er dan voor zorgen dat de samenstelling van de arbeidsmarktbetreders met hoger opgeleide ouders anders is dan de samenstelling van de arbeidsmarktbetreders met ouders met een mbo-opleiding.

Ten slotte blijkt uit de regressie dat er verschillen zijn tussen de sectorkamers wat betreft de baankans van afgestudeerden. De baankansen zijn het hoogst voor afgestudeerden in de sectorkamers 'Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem' en 'Techniek en gebouwde omgeving'. De sectorkamers 'ICT en creatieve industrie' en 'Handel' kennen juist de laagste baankansen.

5.2 Doelstelling 2.2 Stages en Stagepact

Het Stagepact heeft vier speerpunten: 1) verbeteren stagebegeleiding, 2) uitbannen stagediscriminatie, 3) voldoende stages en 4) passende vergoeding. Voor het verbeteren van de stagebegeleiding hebben we nieuwe informatie vanuit de JOB-monitor 2024 en de ambities van de sector daarover uit de kwaliteitsagenda's. Voor het uitbannen van stagediscriminatie hebben we gekeken naar het aantal meldingen dat in 2023 is binnengekomen bij de meldpunten die instellingen daarvoor hebben ingericht. Ook benutten we het Schoolverlatersonderzoek, waarin gevraagd wordt hoe vaak men heeft moeten solliciteren voor een stageplek. Deze vraag splitsen we uit naar achtergrondkenmerken.

Verbeteren stagebegeleiding: tevredenheid studenten

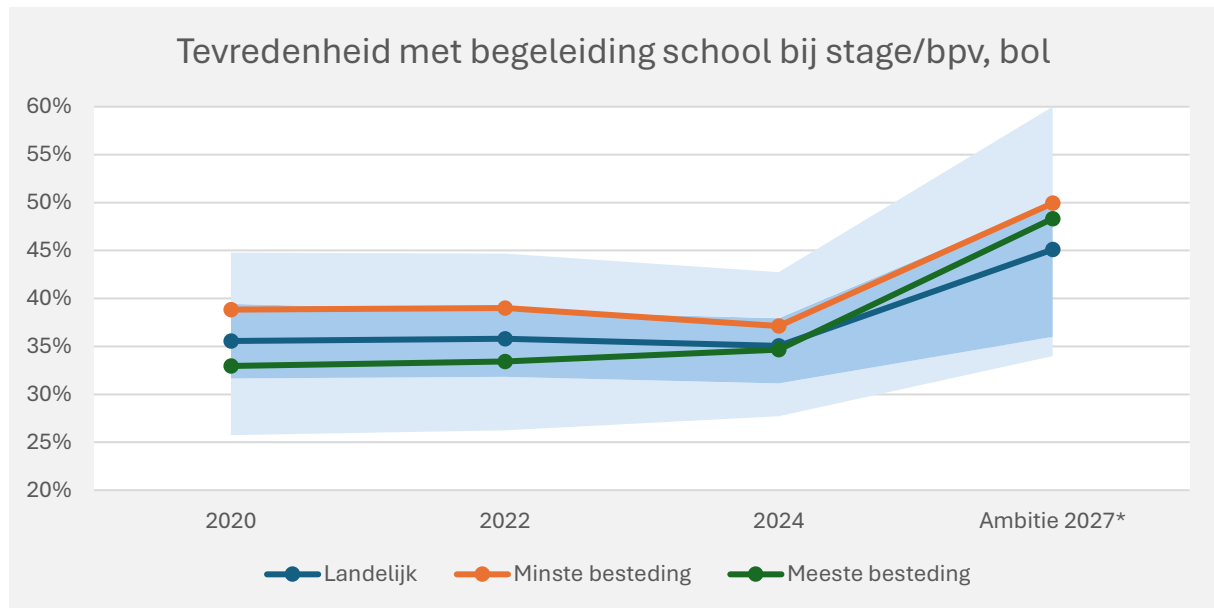
Het verbeteren van stagebegeleiding zou tot uiting kunnen komen in de tevredenheid van studenten. De JOB-monitor stelt twee vragen aan bol-studenten over de tevredenheid met betrekking tot stages, en eentje aan bbl-studenten. Aan bol-studenten wordt gevraagd naar de tevredenheid met de begeleiding vanuit school en naar de tevredenheid met de begeleiding vanuit het leerbedrijf. Bbl-studenten geven alleen hun tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf.

Figuur 5.5 geeft de resultaten weer van de tevredenheid met de begeleiding van school weer voor bol-studenten. Daarin valt op dat instellingen met een relatief lage besteding op deze doelstelling gemiddeld meer tevreden studenten hebben, wat je ook zou verwachten. Tegelijkertijd hebben de instellingen met een hogere besteding een hogere ambitie. Dit verband zagen we ook al in Hoofdstuk 2.

We zien ook dat de spreiding in de ambitie groter is aan de bovenkant dan aan de onderkant. Er zijn dus instellingen die een (veel) hogere ambitie hebben dan de rest. De 50 procent instellingen met geen lage maar ook geen hoge besteding op doelstelling 2.2 hebben gemiddeld de laagste ambitie voor deze indicator.

Wat betreft kenmerken zien we dat meisjes minder tevreden zijn dan jongens, oudere studenten meer tevreden dan jongere studenten en lagere mbo-niveaus meer tevreden dan hogere niveaus. Dat zijn dezelfde conclusies die we zien bij de tevredenheid met de hulp van de school bij de keuze verder leren of werken.

Figuur 5.5 De instellingen met de hoogste besteding op deze doelstelling, hebben een lagere huidige tevredenheid, maar hebben grotere ambities

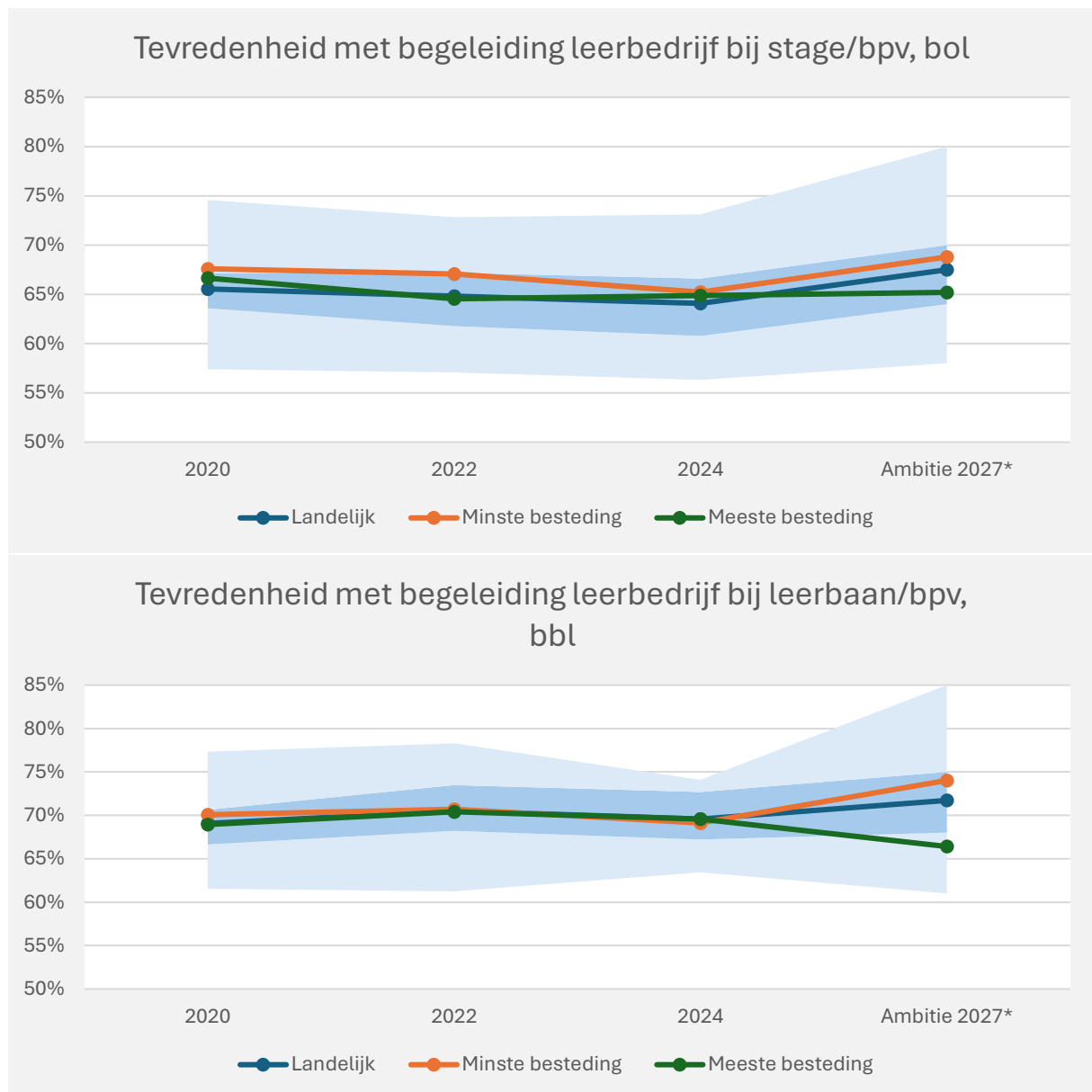


Noot: De donkerblauwe lijn geeft het landelijke gemiddelde (gewogen naar aantal studenten) weer, de oranje lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de laagste besteding op deze doelstelling, de groene lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de hoogste besteding. Het donkerblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 50 procent instellingen. Het lichtblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 95 procent instellingen. Ambitie 2027 is op basis van de streefwaardes uit de kwaliteitsagenda's (n=40).

Bron: JOB-monitor

Wat betreft de tevredenheid van bol- en bbl-studenten met de begeleiding van het leerbedrijf is die gemiddeld hoger voor bbl-studenten dan voor bol-studenten (Figuur 5.6). Ook zien we dat bij bol-studenten de gemiddelde tevredenheid iets achteruitgaat. Qua ambitieniveau zien we hier duidelijk in de figuur dat instellingen geen grote veranderingen ambiëren. De gemiddelde ambitie is wel hoger dan de huidige waarde, maar het is geen grote sprong zoals bij de andere twee indicatoren. Opvallend is de daling in de ambitie voor tevredenheid (t.o.v. de huidige situatie) voor bbl-studenten bij instellingen die relatief veel middelen besteden aan deze doelstelling.

Figuur 5.5 *Instellingen hebben niet echt hogere ambities dan de huidige stand van zaken*



Noot: De donkerblauwe lijn geeft het landelijke gemiddelde (gewogen naar aantal studenten) weer, de oranje lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de laagste besteding op deze doelstelling, de groene lijn het gemiddelde van de 25 procent instellingen met de hoogste besteding. Het donkerblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 50 procent instellingen. Het lichtblauwe gebied geeft de spreiding weer van de middelste 95 procent instellingen. Ambitie 2027 is op basis van de streefwaardes uit de kwaliteitsagenda's (n=40).

Bron: JOB-monitor

Nadere analyse van de data via een regressieanalyse laat zien dat wederom meisjes minder tevreden zijn dan jongens, zoals ook bij de andere twee JOB-monitor indicatoren (Figuur 5.1 en Figuur 5.5). Het lijkt dus raadzaam om na te gaan waarom meisjes structureel minder tevreden zijn, om daar de begeleiding op aan te passen.

Daarnaast zien we bij deze indicator juist dat oudere studenten minder tevreden zijn dan jongere studenten. Niveau-2-studenten zijn het minst tevreden, entreestudenten het meest. Dat zijn andere resultaten dan bij de vorige indicatoren. Waarom oudere studenten en niveau-2-studenten minder tevreden zijn over de begeleiding van het leerbedrijf, is niet bekend. Echter

moeten we ons wel realiseren dat de algehele tevredenheid over de begeleiding leerbedrijf aanzienlijk hoger ligt dan de tevredenheid bij de andere JOB-indicatoren. Ook zijn bbl-studenten meer tevreden dan bol-studenten, wat we ook al opmaken uit Figuur 5.5.

Resultaten stagebegeleiding uit BPV-monitor 2023

Ook in de BPV-monitor wordt de tevredenheid van de studenten over de begeleiding uitgevraagd. Nieuwe cijfers laten zien dat 93 procent van de studenten tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf (SBB, 2024). Daarentegen is maar 55 procent van de studenten tevreden over de begeleiding vanuit de opleiding, eenzelfde patroon als we zien op basis van de JOB-monitor.

Om de stagebegeleiding te verbeteren is in het Stagepact opgenomen dat er minstens drie contactmomenten moeten zijn tussen student, opleiding en leerbedrijf. Volgens 90 procent van de studenten is er op enig moment contact geweest. Twee derde van de studenten geeft aan dat zij tijdens de bpv-periode een contactmoment hebben gehad, rond de 50 procent voorafgaand aan de bpv-periode en ongeveer 40 procent aan het eind. 88 procent van de studenten beoordeelt het aantal contactmomenten als voldoende (tegenover 74 procent van de praktijkopleiders).

Uitbannen stagediscriminatie: aantal meldingen van stagediscriminatie

Onderdeel van het Stagepact is de mogelijkheid voor studenten om (laagdrempelig) melding te kunnen doen van stagediscriminatie. Met de partijen is afgesproken om deze meldingen op een centraal punt bij elkaar te brengen en te monitoren. Instellingen hebben hun meldingen van kalenderjaar 2023 aangeleverd bij SBB, waar vervolgens een rapport over is geschreven (SBB, 2024).

Er zijn 56 meldingen gedaan van stagediscriminatie bij 12 verschillende (bekostigde) instellingen. Bij 36 instellingen zijn geen meldingen binnengekomen, van de overige instellingen zijn de gegevens niet bekend. Er zijn geen meldingen van stagediscriminatie bij responderende niet-bekostigde instellingen.

Deze resultaten geven aan dat de meldingen van stagediscriminatie geconcentreerd zijn op enkele instellingen. 15 meldingen zijn zelfs afkomstig van één instelling. Volgens SBB is deze instelling al enkele jaren bezig met het aanpakken van stagediscriminatie en heeft het reeds een meldpunt ingericht en een meldprocedure waarover studenten zijn geïnformeerd. Omdat het Stagepact in februari 2023 is ondertekend, kan het zijn dat andere instellingen nog bezig zijn met het invoeren/uitrollen van het meldpunt stagediscriminatie. Wellicht konden meldingen daarom niet altijd geregistreerd worden. 2023 kan dus gezien worden als een aanloopjaar. We blijven het aantal meldingen volgen in vervolgrapportages.

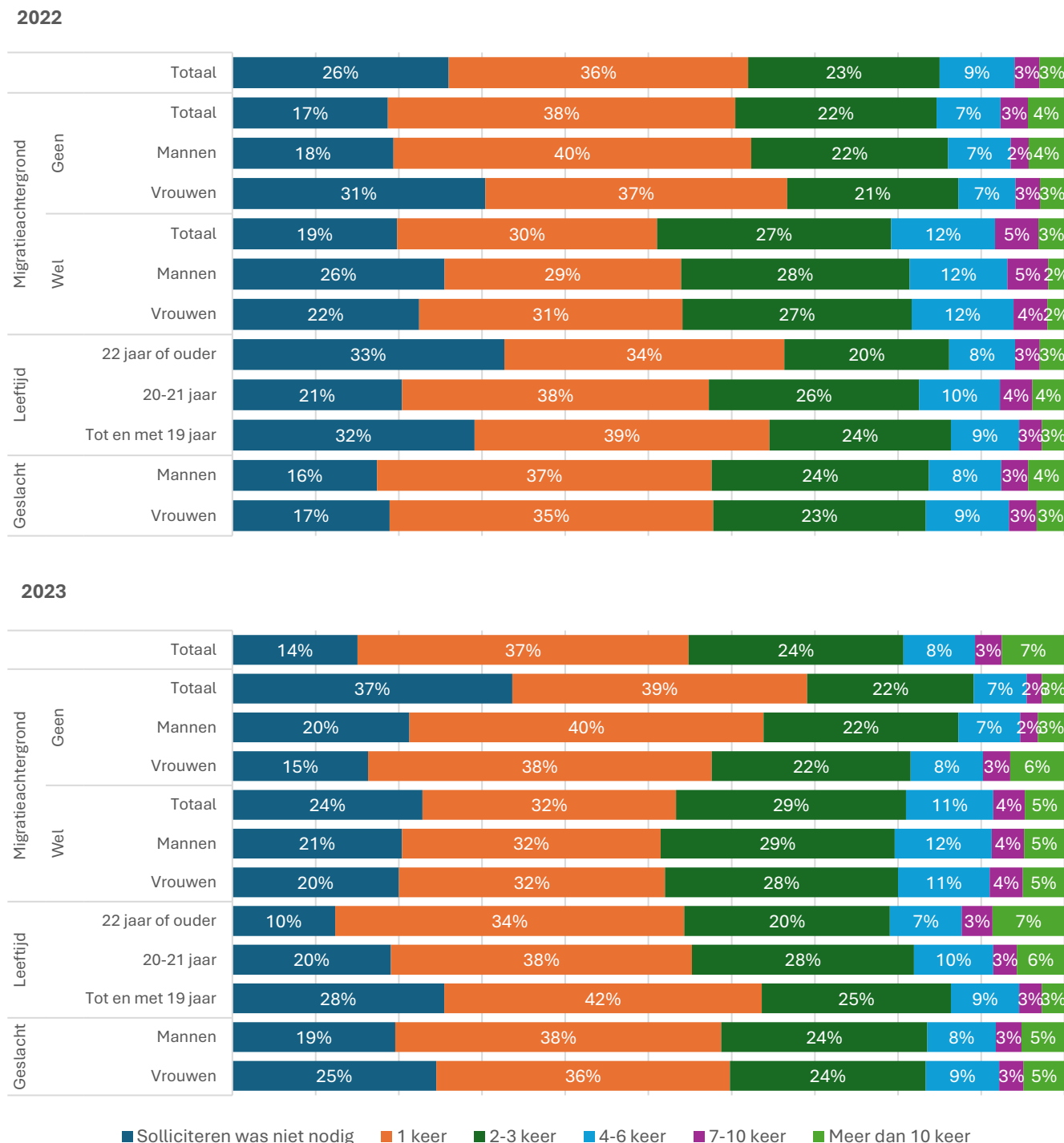
Sowieso geldt dat het aantal meldingen over stagediscriminatie geen volledige weergave is van het aantal keer dat stagediscriminatie voorkomt, zelfs als alle instellingen meedoen. Er kan namelijk niet worden vastgesteld of iedere student die te maken krijgt met stagediscriminatie daar ook een melding van maakt.

Uitbannen stagediscriminatie: aantal keer solliciteren

Uit het schoolverlatersonderzoek van het CBS blijkt dat het merendeel van de mbo-gediplomeerden maximaal drie keer heeft gesolliciteerd voordat ze een leerplek of stage vonden (zie Figuur 5.6). Mbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond hebben gemiddeld genomen wat vaker gesolliciteerd dan mbo-gediplomeerden zonder migratieachtergrond. Het aandeel dat

helemaal niet hoefde te solliciteren lag in 2022 hoger dan in 2023, het aandeel dat meer dan tien keer moest solliciteren lag in 2022 juist lager dan in 2023. De andere aandelen zijn redelijk vergelijkbaar gebleven van 2022 naar 2023.

Figuur 5.6 De meeste mbo-studenten solliciteren maximaal drie keer voor een stage/leerplek



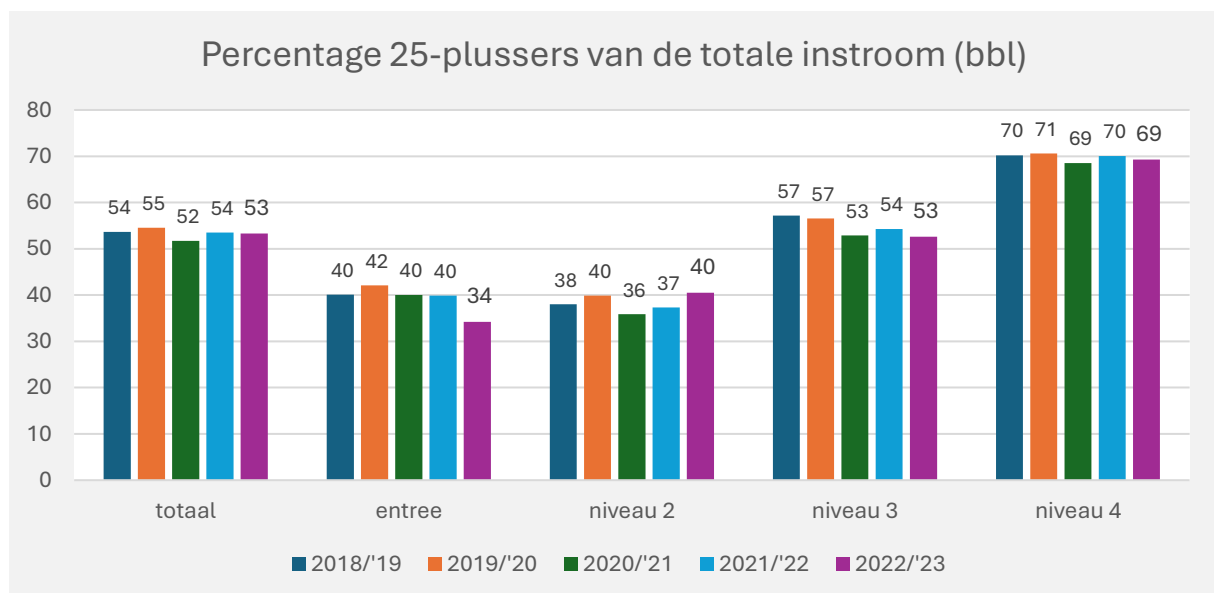
Bron: Schoolverlatersonderzoek CBS

5.3 Doelstelling 2.3 Om- en bijscholing

Doelstelling 2.3 is gericht op om- en bijscholing van onder andere werkenden en werkzoekenden. Daarbij is bijvoorbeeld aandacht voor maatwerk, wat in hoofdstuk 3 is besproken, of de bbl via het bbl-offensief. Daarvoor is in de startmeting inzicht geboden in het aandeel bbl'ers in de instroom en gediplomeerde uitstroom. In aanvulling hierop geven we inzicht in de instroom van oudere studenten. Deze doelgroep heeft al enige ervaring en gebruikt het mbo voor bijvoorbeeld de zij-instroom.

Figuur 5.7 en Figuur 5.8 geven het aandeel 25-plussers weer van de totale instroom voor respectievelijk de bbl en de bol, uitgesplitst naar jaar en mbo-niveau. Vanzelfsprekend is dat aandeel hoger bij de bbl dan bij de bol. Gemiddeld is iets meer dan de helft van de bbl-instroom 25 jaar of ouder. Bij niveau 4 ligt dat beduidend hoger dan bij entree of niveau 2. Niveau 3 zit juist rond het gemiddelde.

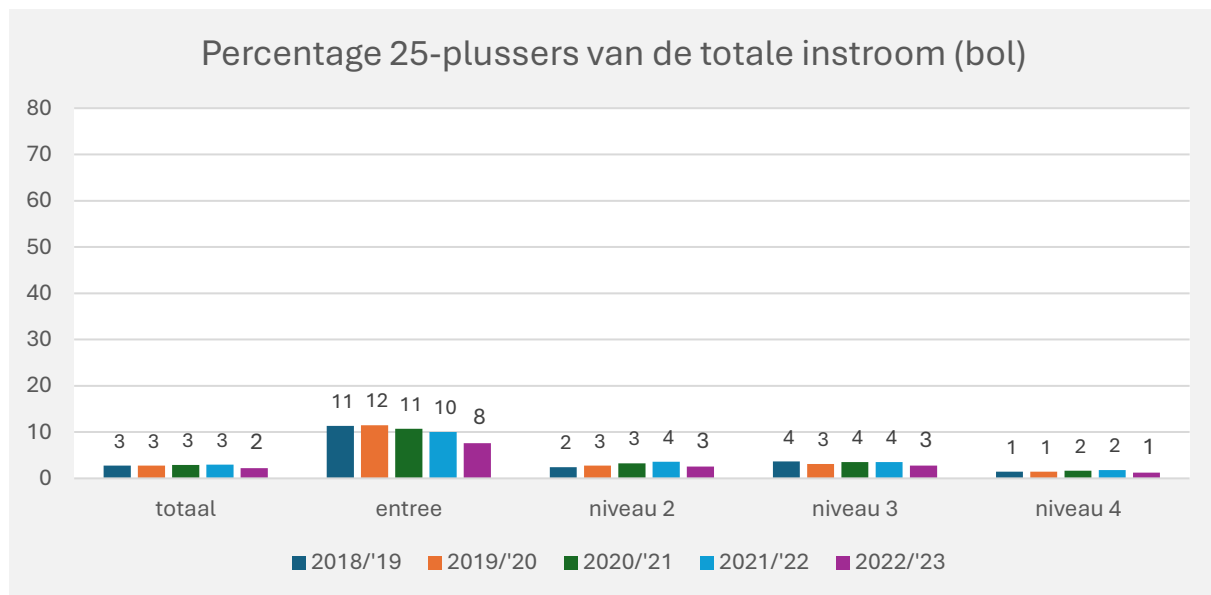
Figuur 5.7 Bij bbl-niveau 4 stromen relatief gezien de meeste 25-plussers in



Bron: CBS StatLine

Bij bol is te zien dat er nauwelijks instroom is van 25-plussers. Gemiddeld is dat rond de 3 procent. Alleen bij entree-opleidingen komt het aandeel 25-plussers boven de 10 procent uit, hoewel dat aandeel aan het dalen is. Dat er zo weinig instroom in bol is van oudere studenten is logisch. Het komt vaker voor bij deze studentengroep dat zij al werk hebben en het salaris nodig hebben voor levensonderhoud, of dat ze zich willen doorontwikkelen in hun werk of richting een ander beroep.

Figuur 5.8 *Het aandeel 25-plussers in de instroom in bol is zeer gering*



Bron: CBS StatLine

5.4 Reflectie

We zien een grote spreiding tussen instellingen wat betreft de overgang onderwijs-arbeidsmarkt, zowel naar niveau als naar opleidingsrichting. Het is niet zo dat instellingen met opleidingen in bijvoorbeeld de techniek en procesindustrie altijd een relatief hoog percentage uitstromers met werk hebben. Het is belangrijk om verder te onderzoeken wat deze verschillen verklaart. Ligt dat aan een verschillende studentenpopulatie? Dan zouden instellingen met een studentenpopulatie die een minder succesvolle overgang ervaart, zoals jongeren met een migratieachtergrond, daar hun beleid mogelijk op kunnen aanpassen. Ook de regionale arbeidsmarkt kan een rol spelen, net als het aangeboden opleidingsaanbod. In vervolgmetingen willen we dieper ingaan op de invloed van deze factoren.

Qua tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit de school is er nog een flinke weg te gaan om de ambities te behalen. In 2026 vindt de volgende meting van de JOB-monitor plaats, dus dan kunnen we vaststellen of de sector op de goede weg is. In de periode 2020 tot en met 2024 is de tevredenheid ongeveer gelijk gebleven. We zien dat meisjes, oudere studenten en studenten op niveau 3 en 4 relatief minder tevreden zijn. Scholen zouden hun aanpak daarop kunnen aanpassen. Over de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf zijn de studenten nu al redelijk positief. Deze percentages liggen dichterbij de gestelde ambities dan de tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit de school.

Eén van de maatregelen om de stagebegeleiding te verbeteren is zorgen voor minstens drie contactmomenten tussen student, opleiding en leerbedrijf. We zien echter dat studenten momenteel al in grote mate tevreden zijn over het aantal contactmomenten. Het is dus de vraag of studenten zitten te wachten op meer contactmomenten dan nu.

Inmiddels zijn de eerste resultaten bekend met betrekking tot het aantal meldingen van stagediscriminatie. Op basis van die resultaten lijkt het erop dat de meldingen zich concentreren op bepaalde instellingen, maar dit kan ook betekenen dat deze instellingen meer aandacht aan het melden van stagediscriminatie besteden dan de andere instellingen. Verder laten data uit het schoolverlatersonderzoek zien dat studenten met een migratieachtergrond gemiddeld

genomen vaker moeten solliciteren dan studenten zonder migratieachtergrond. De data rondom stagediscriminatie zijn echter nog niet compleet, dus er kunnen op dit moment nog geen concrete conclusies getrokken worden.

Literatuurlijst

- Bisschop, P., J. Zwetsloot, B. ter Weel & J. van Kesteren (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt: de positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., J. van Kesteren, K. van der Ven, T. Prevoo, B. ter Weel, A. Muja, M. de Visser, M. Crul, Z. Essanhaji & R. Baarda (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt: onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- SBB (2024). Landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie mbo-studenten. Zoetermeer: Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
- Ven, K. van der, Gort, R., Kooij, D., & Veldman, J. (2024). *Startrapportage Werkagenda & Stagepact. Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt. SEO-rapport nr. 2024-66*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Zumbuehl, M., & Dillingh, R. (2020). *Ongelijkheid van het jonge kind*. Den Haag: CPB.

Bijlage A Algemeen

In dit overzicht is opgenomen welke gegevens op dit moment beschikbaar zijn en voor welke jaargangen.

Indicator	Doelstelling/thema	Opgenomen in deze rapportage	Jaargangen
Aandeel studenten positief over hulp van school in de keuze: verder leren of gaan werken.	WA 2.1	Ja	2020, 2022
Aantal ingestroomde mbo-studenten; naar type instroom en type instelling.	WA 2.1	Ja	2019 - 2023
Aantal gediplomeerde mbo-studenten; naar niveau en type instelling.	WA 2.1	Ja	2018 - 2022
Aandeel mbo-uitstromers met werk (>12 uur per week) een jaar na de opleiding; uitgesplitst naar leerweg en niveau.	WA 2.1	Ja	2018 - 2021
Tevredenheid leerbedrijven met beroepsvaardigheden van gediplomeerde uitstroom	WA 2.1	Nee, geen update	N.v.t.
Switch van opleiding	WA 2.1	Nee	N.v.t.
Aanbod domein-overstijgende oriëntatieprogramma's	WA 2.1	Nee	N.v.t.
Gebruik en oordeel KiesMBO.nl bij studiekeuze	WA 2.1	Ja	N.v.t.
Tevredenheid over begeleiding school tijdens stage/bpv; alleen bol.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2020, 2022, 2024
Tevredenheid over begeleiding leerbedrijf tijdens stage/bpv; uitgesplitst naar leerweg.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2020, 2022, 2024
Sectoren met grootste stagetekort (bol & bbl).	Stagepact & WA 2.2	Nee, geen update	N.v.t.
Tevredenheid over aansluiting studie op werkzaamheden stage; uitgesplitst naar leerweg.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2020, 2022, 2024
Aantal en aandeel cao's met afspraken over stagevergoedingen	Stagepact & WA 2.2	Nee, geen update	N.v.t.
Aandeel studenten dat een passende stagevergoeding of onkostenvergoeding ontvangt	Stagepact & WA 2.2	Nee, geen update	N.v.t.
Bedrag aan stagevergoeding	Stagepact & WA 2.2	Nee, geen update	N.v.t.
Aantal sollicitaties dat een student heeft moeten doen om een stage te krijgen	Stagepact & WA 2.2	Ja	N.v.t.
Aantal meldingen bij instellingen over stagediscriminatie	Stagepact & WA 2.2	Ja	2023
Ervaren stagediscriminatie	Stagepact & WA 2.2	Nee	N.v.t.
Aantal uitgereikte mbo-certificaten	WA 2.3	Nee, geen update	N.v.t.

Aantal deelnemende mbo-instellingen aan LLO-katalysator	WA 2.3	Nee, geen update	N.v.t.
Instroom en gediplomeerde uitstroom bbl	WA 2.3	Ja	2019-2023, 2018-2022
Instroom studenten van 25 jaar en ouder	WA 2.3	Ja	2018-2022
Aantal maatwerkopleidingen, uitgesplitst naar opleidingsrichting en leerweg	WA 2.3	Nee	N.v.t.
Aantal afgegeven praktijkverklaringen door leerbedrijven	WA 2.3	Nee	N.v.t.

Bijlage B Aanvullende tabellen en figuren

Tabel B.0.1 Beroepsopleidingscodes die instellingen nodig achten voor maatschappelijke opgaven in de regio

BC	Beroepsopleiding naam	Aantal instellingen die BC nodig achten voor maatsch. opg. in de regio	Aantal instellingen met afgestudeerden in BC in 2023	%	Onderdeel van sector uit Regeling Kwaliteitsafspraken
bc005	Make-up Art	1	2	50%	
bc008	Apothekersassistent	15	26	58%	zorg
bc031	AV-productie	4	18	22%	
bc037	Betonreparatie	1	2	50%	woningbouw
bc047	Goederenvervoer	7	29	24%	
bc048	Personenvervoer	2	2	100%	
bc057	Doktersassistent	23	29	79%	zorg
bc058	Mediamaken	4	14	29%	
bc075	Havenlogistiek	2	2	100%	
bc080	ICT-support	20	29	69%	digitalisering
bc084	Interieuradvies	2	14	14%	
bc089	Keuken	5	35	14%	
bc108	Railvervoer	1	3	33%	
bc113	Mbo-Verpleegkundige	38	39	97%	zorg
bc117	Glaszetten	1	3	33%	woningbouw
bc124	Industrieel onderhoud	1	2	50%	
bc128	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	2	3	67%	
bc155	Operationele techniek	4	7	57%	
bc165	Particuliere beveiliging	32	35	91%	veiligheid
bc167	Voetzorg	2	6	33%	
bc172	Podium- en evenemententechniek	2	17	12%	
bc173	Praktijkopleider	4	6	67%	
bc186	Koopvaardij SMBW	2	5	40%	
bc189	Schoonheidsverzorging	2	30	7%	
bc194	Signmaking	3	15	20%	
bc202	Zeevisvaart SW6	2	5	40%	
bc203	Tandartsassistent	16	24	67%	zorg
bc205	Technisch oogheelkundig assistenten	1	1	100%	
bc217	Veiligheid en vakmanschap	12	22	55%	veiligheid
bc223	Verzorgende IG	38	39	97%	zorg
bc239	Slopen	1	1	100%	woningbouw
bc256	Paardensport en -houderij	2	9	22%	
bc280	Industriële processen	15	21	71%	
bc281	Analisten	6	17	35%	
bc283	Artiesten	1	18	6%	
bc284	Audiciens	2	3	67%	

bc285	Autoschade-hersteltechniek	1	11	9%	
bc289	Betontimmeren	1	1	100%	woningbouw
bc290	Brood en banket	2	20	10%	
bc293	Havenoperaties	1	1	100%	
bc294	Creatief Vakmanschap	2	7	29%	
bc295	Dakdekken	1	4	25%	woningbouw
bc296	Facilitaire dienstverlening	6	23	26%	
bc297	Fastservice	1	10	10%	
bc300	Travel, leisure & hospitality	6	35	17%	
bc301	Dienstverlening	26	40	65%	
bc302	Human technology	2	8	25%	
bc303	IT systems and devices	30	37	81%	digitalisering
bc307	Haarverzorging	3	29	10%	
bc310	Maatschappelijke Zorg	34	39	87%	
bc311	Machinaal houtbewerken	5	10	50%	
bc312	Machinisten	4	8	50%	
bc313	Retail Management	7	44	16%	
bc314	Bediening	6	35	17%	
bc316	Industriële lakverwerking	2	4	50%	
bc320	Schilderen	20	24	83%	woningbouw
bc321	Stukadoeren	5	8	63%	woningbouw
bc323	Mediavormgeving	6	32	19%	
bc325	Metselen	19	28	68%	woningbouw
bc326	Meubels en (scheeps) interieurs maken	6	23	26%	
bc327	Meubels stofferen	1	2	50%	
bc328	Engineering	26	34	76%	
bc329	Kaderfunctie afbouw en onderhoud	1	2	50%	woningbouw
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving	2	4	50%	klimaat en energie
bc331	Natuursteenbewerken	1	1	100%	
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	12	15	80%	woningbouw
bc333	Ondernemerschap handel	5	23	22%	
bc334	Ondernemer horeca/bakkerij	6	30	20%	
bc335	Optiek	3	7	43%	
bc337	Pedagogisch werk	38	39	97%	kinderopvang
bc339	Plafond-/wandmontage	1	1	100%	woningbouw
bc342	Vers: vakmanschap & industrie	2	2	100%	
bc348	Sociaal werk	20	28	71%	
bc349	Specialist schilderen	2	3	67%	woningbouw
bc350	Sport en bewegen	9	34	26%	
bc352	Tandtechniek	1	1	100%	
bc353	Tegelzetten	10	14	71%	woningbouw
bc354	Stand- en decorbouw	1	1	100%	
bc355	Timmeren	28	36	78%	woningbouw
bc356	Publieke veiligheid	23	29	79%	veiligheid
bc358	Retail advies	8	45	18%	

bc359	Retail operationeel	10	45	22%	
bc362	Ruimtelijke vormgeving	3	14	21%	
bc365	Entree	9	47	19%	
bc367	Patisserie	1	12	8%	
bc368	Mediaredactie	1	12	8%	
bc370	Technisch tekenen	2	4	50%	
bc371	Elektrotechnische installaties	31	36	86%	
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	28	34	82%	klimaat en energie
bc373	Fashionatelier	1	12	8%	
bc381	Industrieel produceren met hout	9	13	69%	
bc384	Assemblage, Carrosseriebouw en recreatievoertuigen	1	1	100%	
bc387	Fietstechniek	4	13	31%	
bc388	Commercie	7	37	19%	
bc390	Voeding	6	8	75%	
bc391	Agro productie, handel en technologie	7	9	78%	
bc392	Diervverzorging	2	9	22%	
bc393	Bloem, groen en styling	3	8	38%	
bc394	Groene ruimte	7	8	88%	
bc397	Koude en klimaatsystemen	4	6	67%	klimaat en energie
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	2	2	100%	klimaat en energie
bc401	Procestechniek	8	18	44%	
bc402	Restauratie-vakmanschap	1	1	100%	
bc405	Werkvoorbereiden/ uitvoeren	13	26	50%	woningbouw
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	11	15	73%	
bc408	Voegen/gevelbehandelen	2	2	100%	woningbouw
bc409	Middenkader bouw en infra	24	34	71%	woningbouw
bc411	Service- en onderhoudstechniek	19	30	63%	
bc414	Vliegtuigonderhoud	2	5	40%	
bc416	Logistiek	14	36	39%	
bc418	Bootmannen	1	1	100%	
bc419	Binnenvaart	2	4	50%	
bc423	Ondernemerschap op basis van vakmanschap	3	20	15%	
bc425	Software development	26	40	65%	digitalisering
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	15	22	68%	klimaat en energie
bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	10	32	31%	
bc428	Infratechniek (kader)	4	5	80%	
bc429	Infratechniek	6	10	60%	
bc435	Smart building	4	2	200%	woningbouw

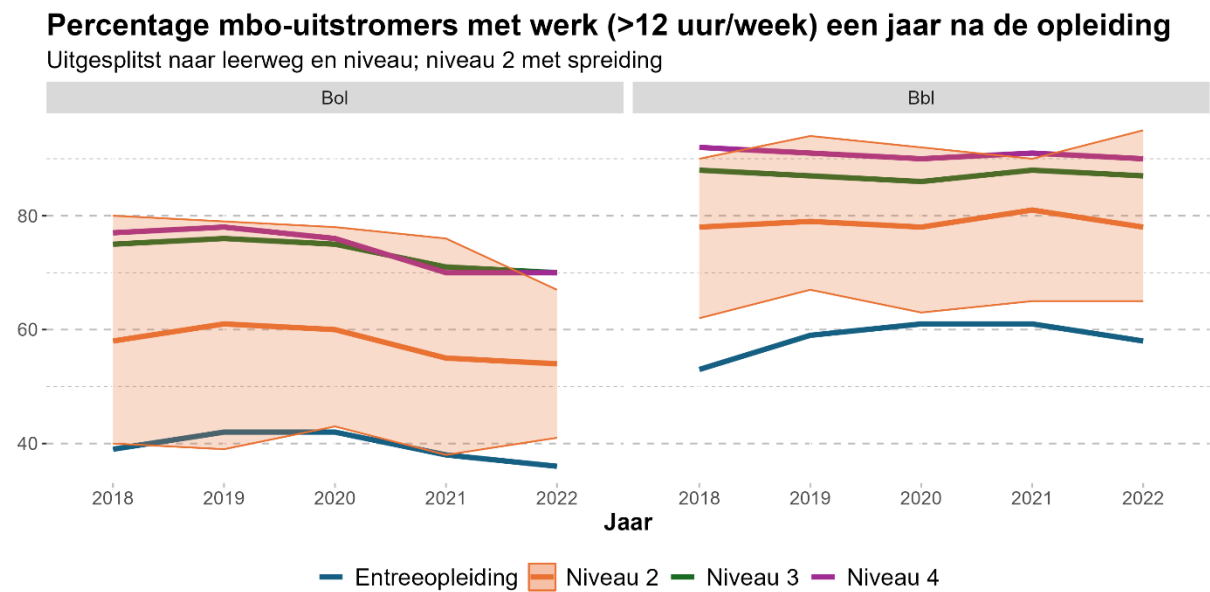
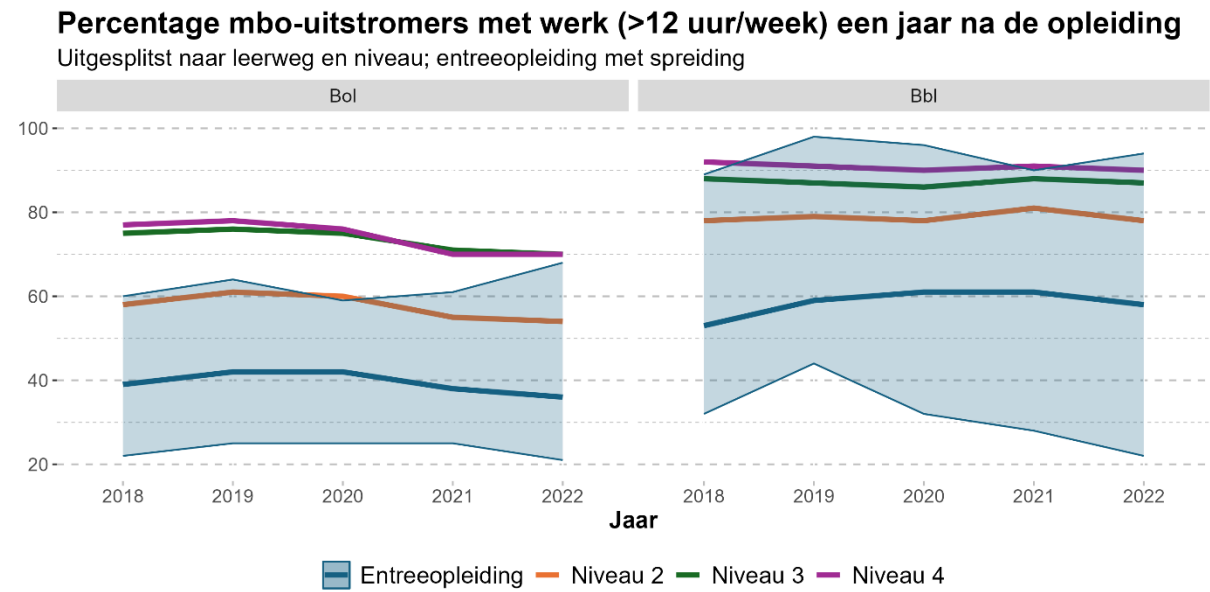
bc439	Duurzame leefomgeving	1	2	50%	klimaat en energie
bc441	E-commercemanager	1	8	13%	
bc448	Instructeur mbo	8	13	62%	
bc450	Maritieme techniek	1	2	50%	
bc459	Voeding- en leefstijladvies	2	3	67%	
bc464	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	2	1	200%	kinderopvang
bc475	Fashion	2	16	13%	
bc477	Maritiem officier	3	6	50%	
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	10	35	29%	
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	13	36	36%	
bc480	Boomverzorging	1	2	50%	
bc488	Business Services	11	41	27%	
bc489	Evenementenorganisatie	3	28	11%	
bc490	Management transport en logistiek	12	30	40%	
bc500	Luchtvracht	1	2	50%	
bc501	Operationele processen op de luchthaven	1	2	50%	
bc505	Mechatronica	16	29	55%	
bc506	Productietechniek	18	36	50%	

Noot 1: In de tabel staat het aantal instellingen genoemd met afgestudeerden in een BC in 2023. Het kan zijn dat er instellingen zijn die een opleiding nodig achten voor maatschappelijke opgaven in de regio, maar er geen afgestudeerden zijn in 2023. Instellingen bieden de opleiding bijvoorbeeld pas vanaf 2024 aan of hebben niet elk jaar studenten in de richting die afstuderen. Dit kan resulteren in een waarde gelijk aan 0 procent of een waarde hoger dan 100 procent.

Noot 2: Per beroepsopleiding is gekeken of deze aansluit bij één van de sectoren die in de Regeling Kwaliteitsafspraken zijn genoemd met betrekking tot maatschappelijke opgaven. Daarbij hebben we gebruikgemaakt van de hoofdgroep- en subgroepindeling van de beroepsopleiding. Voor de zorg zijn alleen de genoemde beroepsopleidingen meegerekend in de subgroep gezondheidsondersteuning. Bij woningbouw is ingeschat of de opleiding, vaak in de bouw en infra, nodig is voor het (ver)bouwen van woningen. Voor klimaat en energie zijn opleidingen geselecteerd met betrekking tot leefomgeving en installatie van verduurzamende apparaten. Voor digitalisering zijn opleidingen in de IT, ICT en software development geselecteerd. De opleidingen veiligheid en kinderopvang zijn goed afgebakend.

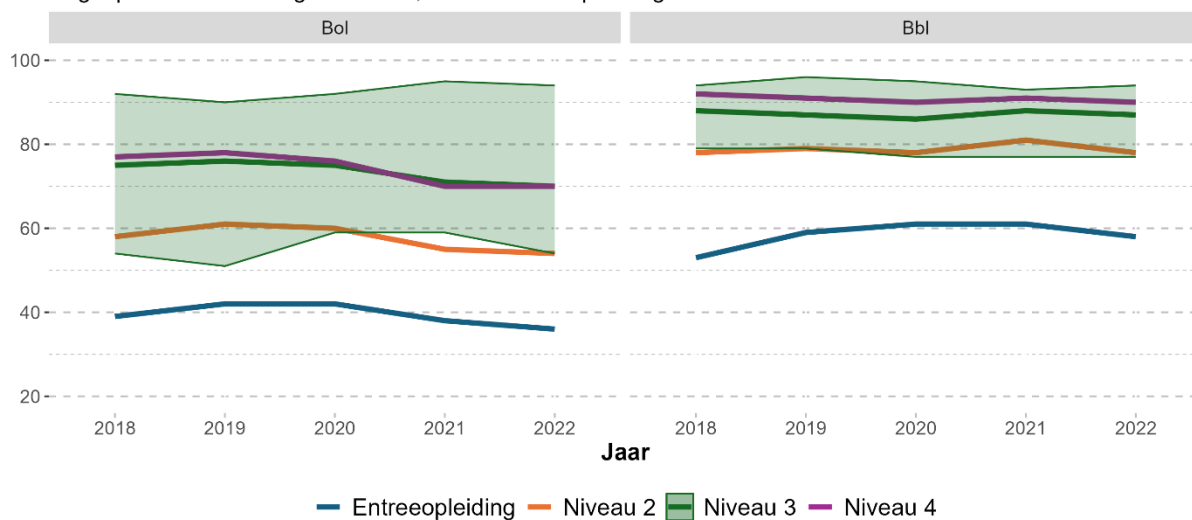
Bron: kwaliteitsagenda's

Figuur B.0.1 Spreiding van indicator uitstroom met werk naar opleidingsniveau



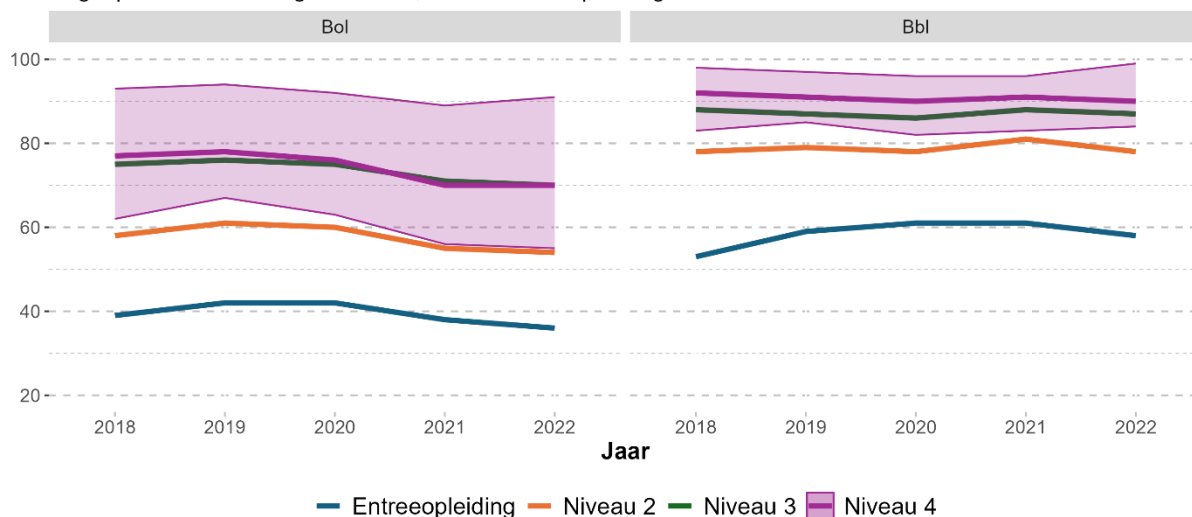
Percentage mbo-uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Uitgesplitst naar leerweg en niveau; niveau 3 met spreiding



Percentage mbo-uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Uitgesplitst naar leerweg en niveau; niveau 4 met spreiding



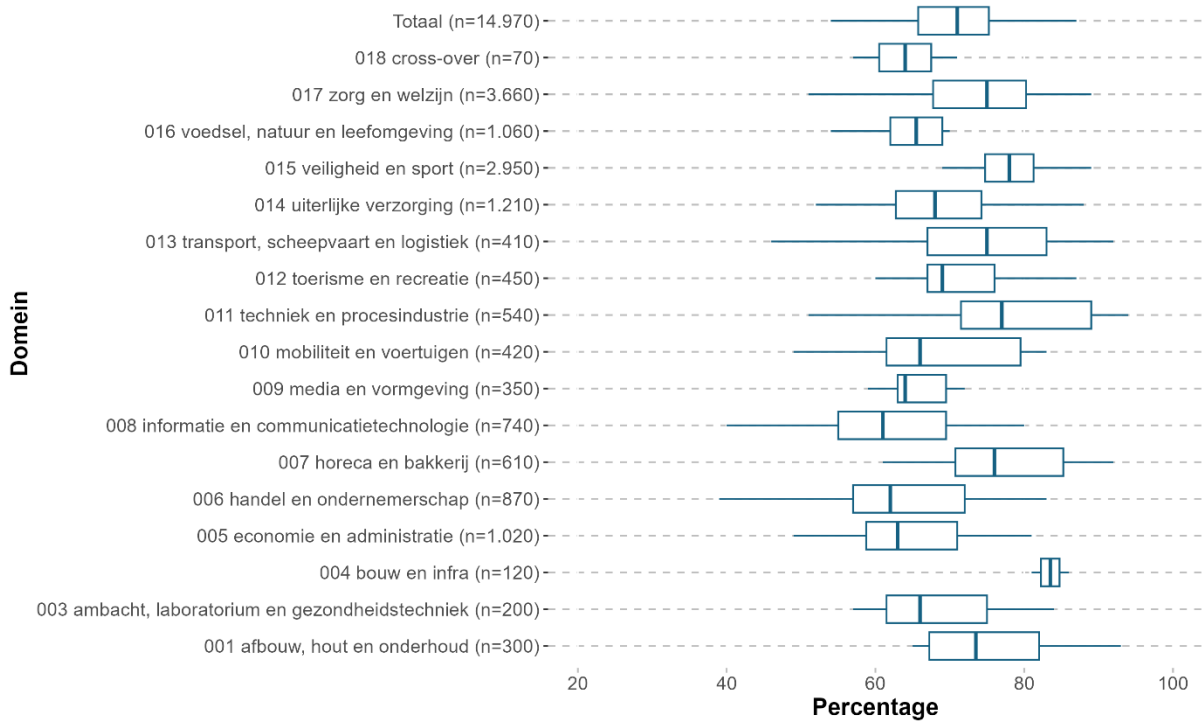
Noot: Het gekleurde gebied geeft de spreiding weer van de gemiddelde uitstroom met werk per instelling. Uitschieters, zowel positief als negatief, zijn daarin niet meegenomen. Er is in de beschikbare data geen onderscheid gemaakt tussen gediplomeerde uitstroom en uitstroom zonder diploma.

Bron: CBS op basis van SVO

Figuur B.0.2 Spreiding van indicator uitstroom met werk naar opleidingsrichting, bol-3

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 3; Bol



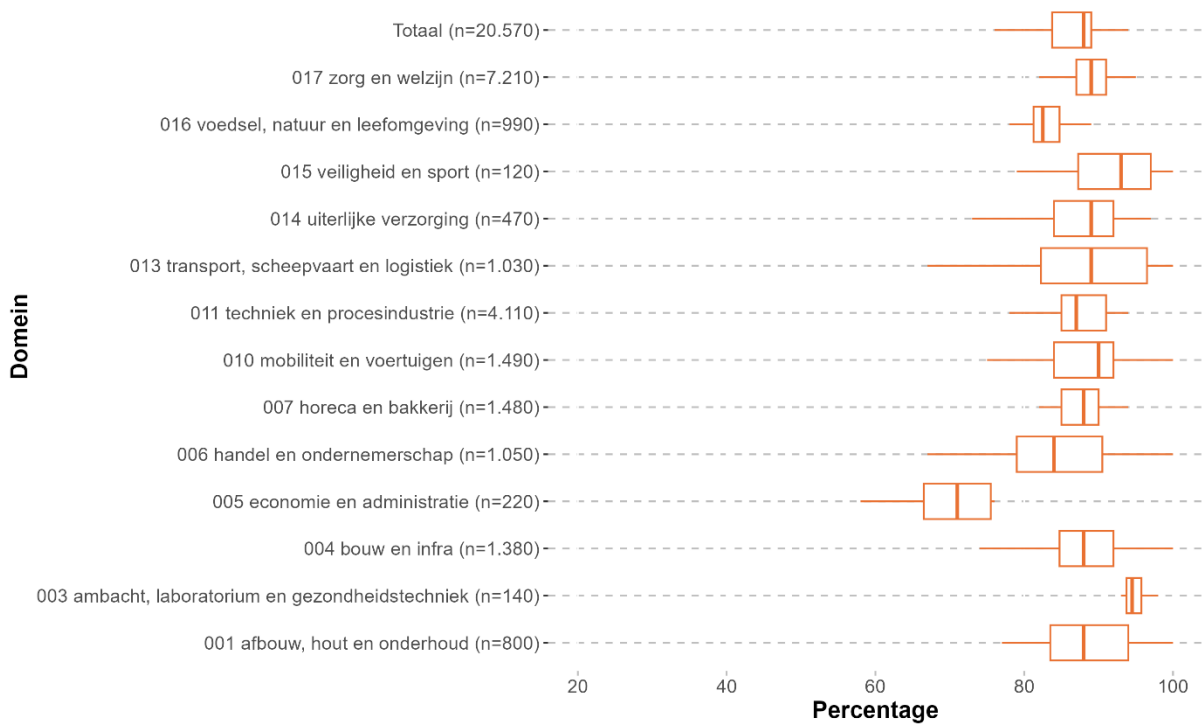
Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Figuur B.0.3 Spreiding van indicator uitstroom met werk naar opleidingsrichting, bbl-3

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 3; Bbl



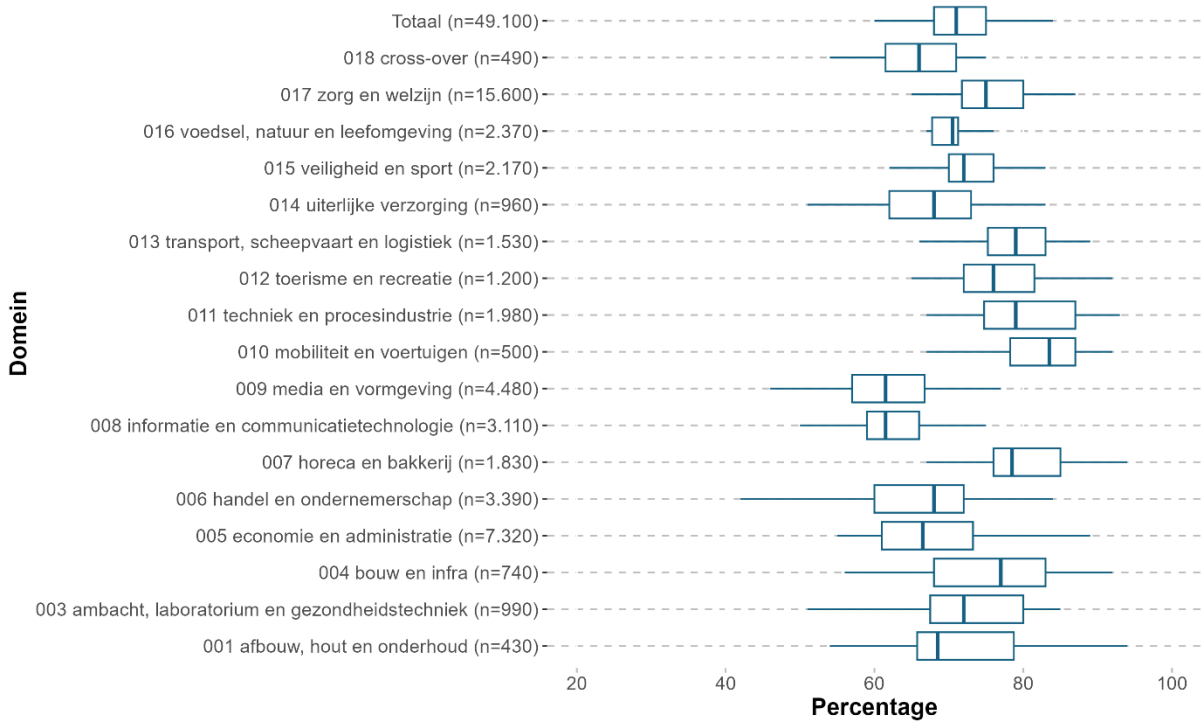
Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Figuur B.0.4 Spreiding van indicator uitstroom met werk naar opleidingsrichting, bol-4

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 4; Bol



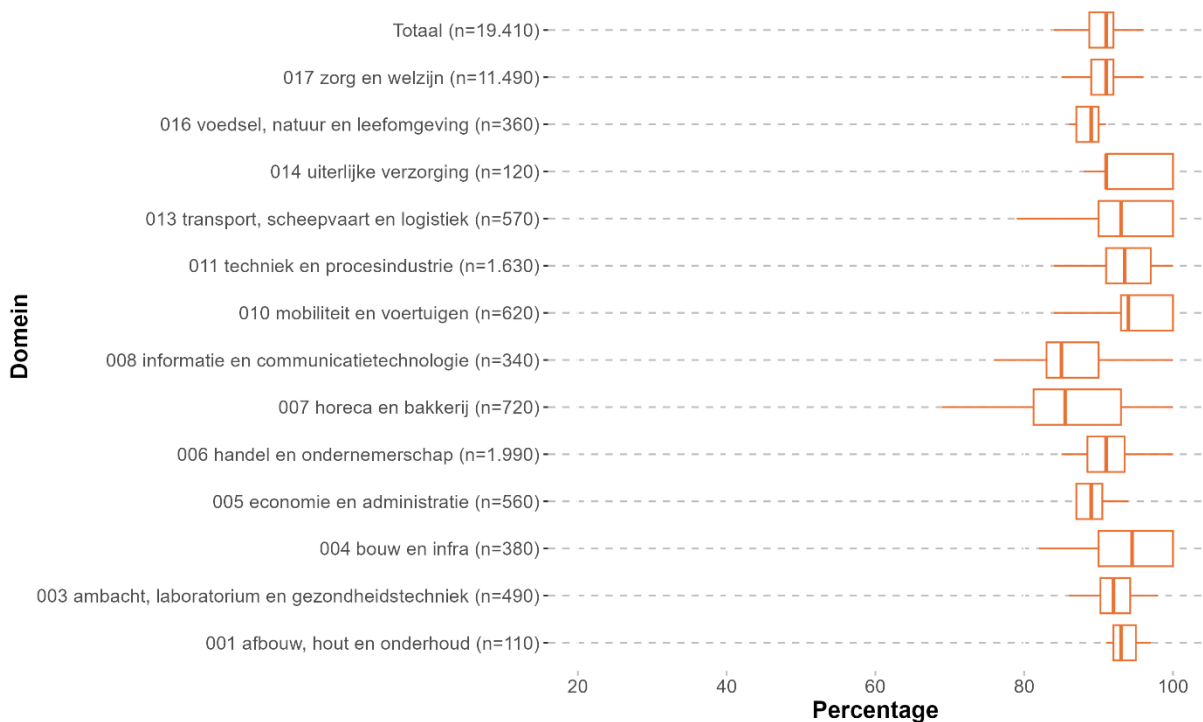
Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Figuur B.0.5 Spreiding van indicator uitstroom met werk naar opleidingsrichting, bbl-4

Uitstromers met werk (>12 uur/week) een jaar na de opleiding

Niveau 4; Bbl



Noot: op basis van alle uitstromers van studiejaar 2022/2023. De boxplot geeft de spreiding weer van het gemiddelde aandeel studenten met werk (>12 uur/week) na één jaar per instelling.

Bron: CBS, op basis van SVO

Tabel B.0.2 Logit-regressie kans op werk van minstens 12 uur per week

Kans op werk van minstens 12 uur per week	
Afstudeerjaar	
Studiejaar=2012 (ref.)	
Studiejaar=2013	0,096**** (0,014)
Studiejaar=2014	0,215**** (0,014)
Studiejaar=2015	0,366**** (0,014)
Studiejaar=2016	0,446**** (0,014)
Studiejaar=2017	0,494**** (0,014)
Studiejaar=2018	0,417**** (0,014)
Studiejaar=2019	0,515**** (0,015)
Studiejaar=2020	0,455**** (0,014)
Studiejaar=2021	0,401**** (0,014)
Niveau	
Niveau mbo=2 (ref.)	
Niveau mbo=3	0,545**** (0,010)
Niveau mbo=4	0,541**** (0,009)
Leerweg	
BOL (ref.)	
BBL	0,852**** (0,010)
Leeftijd	
Onder 16	0,071 (125.908)
16	-0,388**** (0,113)
17	-0,113**** (0,026)

18	-0,066**** (0,013)
19	-0,086**** (0,010)
20 (ref.)	
21	0,07**** (0,010)
22	0,125**** (0,012)
23	0,156**** (0,014)
24	0,159**** (0,017)
25	0,139**** (0,019)
26	0,107**** (0,022)
Geslacht	
Man (ref.)	
Vrouw	-0,015* (0,008)
Migratieachtergrond	
NL achtergrond (ref.)	
Migr, achtergrond	-0,776**** (0,008)
Opleidingsniveau ouders	
Max mbo2, mbo3	0,19**** (0,010)
Mbo4 of havo, vwo	0,187**** (0,011)
Hbo- of wo-bachelor (ref.)	
Hbo- of wo-master of hoger	-0,209**** (0,017)
Opl. niv. ouders onbekend	0,205**** (0,011)
Sectorkamer	
Handel (ref.)	
ICT en creatieve industrie	-0,208**** (0,015)
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	0,599**** (0,017)
Specialistisch vakmanschap	0,314**** (0,048)
Techniek en gebouwde omgeving	0,568**** (0,014)
Voedsel, groen en gastvrijheid	0,255**** (0,014)
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	0,397**** (0,014)
Zorg, welzijn en sport	0,415**** (0,012)
Onbekend	
Constante	0,201**** (0,053)
N	639.170
Pseudo-R2	0,077

Tabel B.0.3 Opleidingsdomeinen genoemd bij aanbod maatwerkopleidingen

Opleidingsdomein	Aantal keer genoemd
'Alle domeinen'	8
Zorg en Welzijn	19
Techniek	18
Bouw en Infra	9
Logistiek	7
Horeca; Groen	5
Voeding; ICT; Veiligheid	4
Sport en Bewegen; Economie en Administratie; Onderwijs; Procestechniek	3
Automotive; Pedagogiek (kinderopvang); Hospitality; Media en Communicatie; Kunst en Vormgeving; Retail; Voedingsindustrie	2
Scheepvaart; Wellness; Energie	1

SEO-rapport 2024-152

ISBN 978-90-5220-474-1

Informatie & Disclaimer

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

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.

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

seo • amsterdam economics

Oberon
onderzoek | advies

dialogic