



Voortgangsrapportage 2025
Prioriteit 3 Werkagenda mbo
Onderwijs en innovatie

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
1.1	Werkagenda en monitor werkagenda	3
1.2	Doel en onderzoeksvragen	3
1.3	Aanpak van het onderzoek	4
1.4	Toelichting en leeswijzer.....	6
2	De beheersing van Nederlands en rekenen.....	11
2.1	Inzet en voortgang maatregelen Nederlands en rekenen	12
2.2	Beheersing Nederlands	14
2.3	Beheersing rekenen	19
2.4	Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen	22
2.5	Tevredenheid werkgevers.....	27
2.6	Samenhang keuzes inzet (middelen en maatregelen) en ontwikkeling.....	27
3	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs	29
3.1	Beleidsontwikkelingen afgelopen jaren	29
3.2	Inzet en voortgang maatregelen	30
3.3	Ontwikkeling tevredenheid studenten	33
3.4	Samenhang inzet en ontwikkeling tevredenheid studenten	35
4	Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	37
4.1	Inzet en voortgang maatregelen.....	38
4.2	Ontwikkeling indicatoren	40
4.3	Samenhang inzet en ontwikkeling indicatoren	51
5	Onderzoek en innovatie.....	53
5.1	Inzet en voortgang maatregelen	54
5.2	Ontwikkeling aantal practoraten	57
5.3	Samenhang inzet en ontwikkeling aantal practoraten	60
6	Inzet middelen.....	61
6.1	Beperkte wijzigingen in financiële inzet 2024-2027	61
6.2	Uitgaven middelen kwaliteitsagenda in 2024	62
7	Samenvatting en conclusies.....	63

1 Inleiding

1.1 Werkagenda en monitor werkagenda

In de Werkagenda mbo 2023-2027 'Samen werken aan Talent' hebben het ministerie van OCW, de MBO Raad en landelijke partners JOB, BVMB, NRT, VNO-NCW, VNG en SBB in 2023 de belangrijkste ambities voor het mbo voor de komende jaren bepaald. Ook hebben ze afspraken gemaakt over de investeringen voor kwaliteitsversterking van het mbo voor de komende periode en ieders inzet en bijdragen aan de realisatie van die ambities. Alle publiek bekostigde mbo-instellingen hebben vervolgens samen met hun interne en externe partners een eigen Kwaliteitsagenda opgesteld, waarin ze hun inzet op de doelstellingen en maatregelen per prioriteit van de Werkagenda omschrijven.

De Werkagenda kent drie prioriteiten:

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

Dit deelonderzoek monitort de komende jaren de voortgang en resultaten op prioriteit 3. Deze prioriteit kent vier doelstellingen, die elk zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren, die elk in een hoofdstuk van deze rapportage aan bod komen:

1. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.
2. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.
3. We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeveenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.
4. We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

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

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

Voor de zomer van 2024 kwam het **startrapport 2024** uit¹. Dit bevatte een beschrijving van de doelstellingen, de ontwikkeling op de bijbehorende indicatoren *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda en een duiding daarvan in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen op dit terrein. In de zomer van 2024 zijn alle definitieve en goedgekeurde kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen beschikbaar gekomen. Het **jaarrapport 2024**² bevatte een analyse van de plannen zoals die in de kwaliteitsagenda's zijn beschreven.

In het nu voorliggende **voortgangsrapportage 2025** beschrijven we de voortgang en eerste resultaten van de uitvoering van de plannen aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- Lopen de instellingen en hun partners op schema in de voortgang op de doelstellingen en acties of lopen ze achter of voor? Zijn hier verschillen tussen instellingen en tussen doelstellingen en welke verklaringen geven instellingen hiervoor?
- Verschillen instellingen in hun voortgang en in hun onderbouwing en wat is een mogelijke verklaring of duiding hiervoor?
- In hoeverre hebben de genomen maatregelen volgens de mbo-instellingen effect op de doelstellingen van prioriteit 3?
- Zijn er gaandeweg aanpassingen gedaan aan de plannen wat betreft tijdschema, maatregelen of doelstellingen? Op basis van welke onderbouwing gebeurt dit?
- Welke ontwikkelingen zijn er op de indicatoren voor de prioriteit onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie ten opzichte van het startrapport?
- In hoeverre valt dat te verklaren doordat instellingen minder of niet inzetten op een maatregel? Welke andere verklarende factoren zijn er op basis van kwalitatieve input vanuit de instellingen en betrokken stakeholders?

Naast deze landelijke rapportage ontvangen de instellingen jaarlijks in het voorjaar een individuele instellingsrapportage die inzicht geeft in hun positie ten opzichte van de landelijke trend en ten opzichte van relevante benchmarkgroepengroepen op de afgesproken indicatoren. Daarvoor hebben de drie deelonderzoeken gezamenlijk één format ontwikkeld.

1.3 Aanpak van het onderzoek

Deze onderzoeksvragen beantwoorden we aan de hand van twee onderzoekbronnen. Ten eerste een analyse van nieuwe data over de indicatoren. Ten tweede een analyse van de verantwoordingsinformatie die instellingen aan DUO hebben opgeleverd via de zogenaamde e-file in juli 2025. In de analyse en rapportage hebben we deze inhoudelijk gecombineerd.

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

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

Analyse data indicatoren

In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, bijbehorende indicatoren en beschikbare bronnen. Daarbij is afgesproken zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande databronnen zoals registratiegegevens en surveygegevens. In dit deelonderzoek richten we ons op de indicatoren uit onderstaande tabel.

Tabel 1.1 Overzicht van doelstellingen en indicatoren

Doelstelling	Indicator	Bron	Meest recent jaar
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten + versterken kwaliteit docenten Nederland en rekenen	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL (CE en IE)	DUO	Schooljaar 2023-2024
	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)	DUO	Schooljaar 2023-2024
	Percentage studenten positief over lessen NL	JOB*	2025
	Percentage studenten positief over lessen rekenen	JOB*	2025
	Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers	SBB	2024
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschaps-onderwijs	Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	JOB*	2025
3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo	Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	MTO	2024
	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	MTO	2024
	Inschaling onderwijspersoneel	DUO	1 oktober 2024
	Percentage onderwijspersoneel (met dienstverband 0-2 jaar) dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	MTO	2024
	Percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt	DUO	1 oktober 2024
3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken	Aantal practoraten, lopend en in oprichting en % mbo-instellingen dat één of meerdere practoraten heeft	www.practoraten.nl	1 mei 2025

* De JOB-monitor werd tot en met 2024 eens per twee jaar afgenomen. In verband met de Werkagenda is er in 2025 een extra tussentijdse meting uitgevoerd. Dit betrof een beknopte variant waarin alleen thema's met daarin JOB-indicatoren zijn uitgevraagd die gebruikt worden voor de monitor van de Werkagenda en het Stagepact. Hiervan is geen aparte rapportage verschenen. 29 van de 51 mbo-instellingen hebben meegedaan aan deze tussentijdse meting.

Een aanvullende analyse laat zien dat op de scores binnen deze prioriteit deze 29 instellingen in de meting van 2024 niet substantieel afwijken van de overige 22 instellingen. Er is dus geen reden om aan te nemen dat deze groep niet representatief is, wel is enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de trends aan te raden.

E-file - verantwoordingsinformatie

Alle mbo-instellingen hebben tussen eind mei 2025 en begin juli 2025 in een voorgevuld e-formulier verantwoording afgelegd aan het ministerie van OCW over de bestedingen en voortgang. Dit was een van de eisen vanuit de onderliggende regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Het formulier bestond uit drie delen.

1. *Verificatie beschikbare gegevens.* In deze stap konden instellingen aangeven of de vooraf ingevulde informatie over de financiële inzet en de doelstellingen op de indicatoren – zoals vorig jaar uit de analyse van de begrotingen plannen was opgehaald (nog) correct waren of dat deze zijn bijgesteld of aangevuld.
2. *Monitoring financiële voortgang (uitgaven) op doelstellingen.* Vervolgens konden instellingen aangeven hoeveel middelen ze in 2024 hebben uitgegeven op elk van de doelstellingen in de werkagenda.
3. *Beleidsmatige verantwoording.* Per doelstelling is gevraagd welke activiteiten zijn uitgevoerd, of die zijn verlopen zoals bedacht en of de effecten merkbaar zijn. Ook is per indicator gevraagd of de data correct waren, of de instelling op schema ligt en of er eventueel eigen indicatoren waren.

1.4 Toelichting en leeswijzer

Toelichting begrippen

Instellingen – In deze jaarrapportage bespreken we de voortgang en resultaten van de bekostigde mbo-instellingen, omdat zij middelen ontvangen vanuit de regeling, over deze instellingen publieke data beschikbaar zijn en zij verantwoordingsinformatie opleveren. Door fusies is het aantal instelling de afgelopen twee jaar gedaald. Omdat ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland een bestuur en één kwaliteitsagenda delen, zijn deze in de monitoring samengenomen als één instelling. Daarmee rapporteren we dit jaar over 51 instellingen, tenzij anders aangegeven.

Ambities - Mbo-instellingen moesten in hun Kwaliteitsagenda's streefwaarden opnemen, per indicator uit het monitoringsplan en de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Deze plannen zijn vorig jaar geanalyseerd waarbij in een database de streefwaarden zijn opgenomen. Niet alle streefwaarden zijn geschikt voor analyses, de streefwaarden die wel geschikt waren voor verdere analyses zijn gebruikt om de ambitie van de gehele sector in 2027 te berekenen. Hiervoor zijn de streefwaarden per instelling gewogen naar de grootte van de instelling. Als instellingen in de e-file een ontbrekende streefwaarde hebben aangevuld, hebben we deze in dit rapport meegenomen.

Maatregelen - In de kwaliteitsagenda's hebben instellingen ook beschreven welke maatregelen zij inzetten om de doelstellingen te bereiken. Mogelijke maatregelen zijn eerder beschreven in de Werkagenda, opgenomen in de regeling en in de e-file. In de Kwaliteitsagenda's is instellingen gevraagd aan te geven of ze deze voorgestelde maatregelen toepassen met een 'pas toe/leg uit' principe. In de praktijk hadden niet alle mbo-instellingen deze tweedeling gebruikt of weergegeven in hun kwaliteitsagenda, waardoor er per maatregel ook een (beperkte) groep 'onduidelijk' is. In de e-file over 2024 is alleen gevraagd welke maatregelen in 2024 in uitvoering waren.

Verdeling middelen - Informatie over de beoogde inzet van de financiële middelen is afkomstig uit de financiële paragrafen van de Kwaliteitsagenda's en uit de correcties en updates uit de e-file. Voor de bestedingen per

doelstelling is gekeken naar (1) de uitgaven in 2024 zoals opgenomen in de e-file, uitgedrukt als percentage van de totale geplande uitgaven voor de volledige duur van de Werkagenda en (2) de uitgaven in 2024 per doelstelling als aandeel van de geplande uitgaven *op die doelstelling* voor de volledige duur van de Werkagenda.

Toelichting indicatoren en figuren

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

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

Tabel 1.2 Indeling instellingen naar benchmarkgroepen

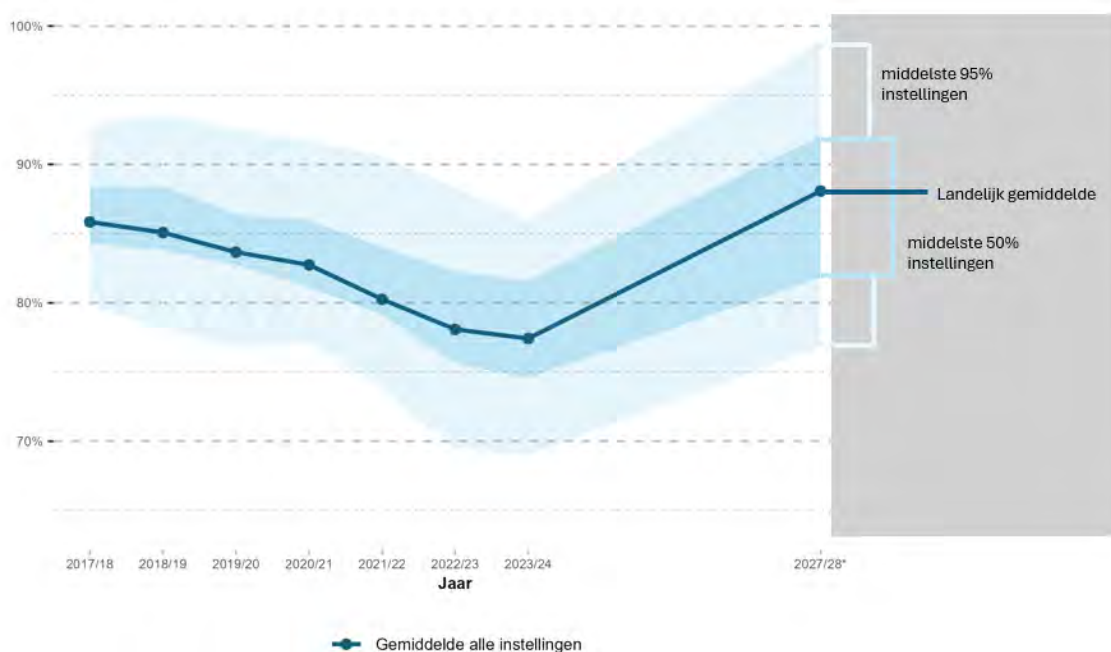
Kenmerk	Benchmarkgroepen	Aantal instellingen
Soort instelling	ROC	36
	Beroepscollege	15
Grootte	groot	16
	klein	14
	midden	21
Regio	Noord	5
	Oost	13
	West	24
	Zuid	9
Stedelijkheid	G4	13
	G40	29
	rest	9
Krimpregio	Ja	18
	Nee	33

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

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

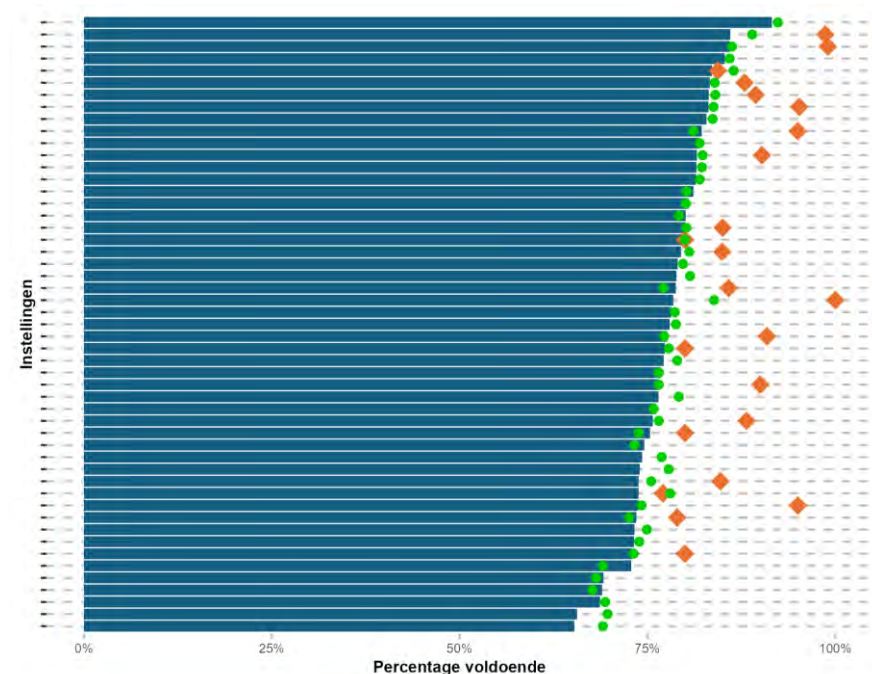
In figuur 1.1 geven we een voorbeeld van een grafiek met daarin de landelijke trend.

Figuur 1.1 Voorbeeld figuur landelijke trend met spreiding



Vervolgens geven in een volgende figuur de onderliggende ontwikkeling per instelling weer. Figuur 1.2 hieronder is daar een voorbeeld voor.

Figuur 1.2 Voorbeeld figuur uitsplitsing instellingen



Deze figuren bevatten een aantal vaste elementen:

- Elke blauwe balk geeft de meest recente score aan van een instelling. We sorteren de instellingen op basis van hun meest recente waarde.
- Het groene bolletje geeft de startwaarde van die instelling aan voorafgaand aan de Werkagenda. Het verschil tussen de blauwe balk en het groene bolletje laat dus de vooruitgang (of achteruitgang) zien in het eerste jaar van de uitvoering van de Werkagenda.
- De oranje ruit geeft de door de instelling zelf aangegeven doelstelling op die indicator aan voor het einde van de Werkagenda (de ambitie). Niet alle instellingen hebben op elke indicatoren een streefwaarde opgenomen, dit is uitgebreid beschreven in het jaarrapport 2024.
- Voor de drie indicatoren die zijn gebaseerd op de JOB-monitor en de JOB-meting 2025, geven we ook aan of de instellingen hebben meegedaan met de editie 2025. De instellingen met lichtblauwe balken hebben alleen in 2024 meegedaan. De donkerblauwe balken zijn de 2025 waarden voor de instellingen die wel deelnamen in 2025. Voor alle instellingen geldt dat het groene bolletje (startwaarde) gaat over 2022.

Leeswijzer rapportage

In elk van de volgende hoofdstukken bespreken we telkens één van de vier doelstellingen van prioriteit 3. Elk hoofdstuk start met een korte samenvatting. Daarna presenteren we telkens een beschrijving van de inzet en voortgang van de maatregelen. Daarna bespreken we voor elke indicator de ontwikkeling op sectoraal niveau en eventueel relevante verschillen tussen instellingen of groepen studenten of medewerkers. Ook kijken we per doelstelling of er samenhang is tussen de inzet en voortgang op de indicatoren. In de slot hoofdstukken bespreken we de financiële inzet dit jaar en vatten we de belangrijkste uitkomsten samen.

2 De beheersing van Nederlands en rekenen

Samenvatting

Bijna alle instellingen zetten in op extra ondersteuning, aantrekkelijk en beroepsgericht taal- en rekenonderwijs en professionalisering van personeel om de beheersing van Nederlands en rekenen door mbo-studenten te verbeteren. Driekwart zet in 2024 ook nog in op het wegwerken van corona-achterstanden bij instromende studenten.

De uitvoering in 2024 is in lijn met de voornemens uit de kwaliteitsagenda en bijna driekwart van de instellingen ziet voor de meeste of alle activiteiten dat de uitvoering loopt zoals bedacht. De effectiviteit van deze maatregelen wordt wat vaker dan bij de andere doelstellingen als gemengd beoordeeld.

Het percentage gediplomeerde studenten dat in schooljaar 23/24 een voldoende haalde voor het centraal examen Nederlands is gedaald naar 77%. Wel is de daling iets afgevlakt ten opzichte van eerdere jaren. Tussen de niveaus zijn flinke verschillen. Op niveau 2 en niveau 3 worden de streefwaardes al gehaald, maar op niveau 4 dalen de scores én is er een verschil van 15 procentpunten tussen het meest recente score (66%) en de sectorale streefwaarde (81%). Het is echter (nog) te vroeg om op deze indicator effect te verwachten van de inzet van maatregelen of middelen uit de Werkagenda.

Het percentage gediplomeerden met een voldoende op het instellingsexamen Nederlands is de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven rond een gemiddeld percentage van 97%, met minimale verschillen tussen de niveaus. Het aandeel studenten dat het getoetste examenniveau Rekenen haalde lag afgelopen schooljaar op 89%, iets lager dan vorig jaar. Hier is het beeld nog in ontwikkeling vanwege de nieuwe rekeneisen die naar verwachting in 2025 volledig zijn doorgevoerd.

De tevredenheid van werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van mbo'ers is de afgelopen twee jaar gemiddeld ongeveer gelijk gebleven. Meerjarig zien we hier wel een verbetering.

De gemiddelde tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands blijft na een daling in 2024 gelijk in 2025. De studenttevredenheid over de lessen rekenen stijgt van 44% in 2024 naar 46% in 2025. Daarmee is er een positieve beweging richting de ambitie van 52% in 2027 ingezet.

In de Werkagenda is het volgende afgesproken:

- We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten.
- We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.

De monitoring van het eerste doel hiervan vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:

1. Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands op het centraal- en instellingsexamen;
2. Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor rekenen;
3. Percentage studenten positief over lessen Nederlands;
4. Percentage studenten positief over lessen rekenen;
5. Tevredenheid werkgevers over de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-werknemers (nu nog niet beschikbaar).

Voor het versterken van de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, zijn geen landelijke indicatoren afgesproken.

2.1 Inzet en voortgang maatregelen Nederlands en rekenen

Inzet maatregelen

Het vorige jaarrapport (2024) gaf een uitgebreide beschrijving van de voorgenomen maatregelen van instellingen om de beheersing van Nederlands en rekenen bij studenten te verbeteren. Dat leidde tot onderstaand overzicht, dat liet zien dat bijna alle instellingen bijna alle verschillende genoemde maatregelen hadden opgenomen in hun kwaliteitsagenda. 83% van mbo-instellingen was van plan vier of vijf van deze maatregelen toe te passen.

Tabel 2.1 Aandeel instellingen met maatregelen doelstelling 3.1 in kwaliteitsagenda

Maatregel	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
Investeren in wegwerken (corona-)achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	72%	23%	6%
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden	94%	2%	4%
Mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	70%	4%	26%
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	91%	2%	8%
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen	96%	0%	4%

De uitvoering in 2024 is in lijn met de voornemens uit de kwaliteitsagenda. In de e-file over 2024 hebben 50 van de 52 instellingen hun activiteiten weergegeven voor deze prioriteit. Bijna alle instellingen zetten in op extra ondersteuning, beroepsgericht taal- en rekenonderwijs en professionalisering van personeel op dit terrein. Driekwart zet in 2024 ook nog in op het wegwerken van corona-achterstanden bij instromende studenten.

Tabel 2.2 Aandeel instellingen dat maatregelen doelstelling 3.1 uitvoert in 2024.

Maatregel	Aantal instellingen (n=51)	% 2024
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	48	96%
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	48	96%
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen	46	92%
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	36	72%
Andere activiteit(en), namelijk	10	20%
Geen maatregelen geselecteerd	1	2%

Driekwart van de instellingen zet in 2024 op vier of vijf van bovenstaande maatregelen in, de inzet in 2024 is daarmee bij een aantal instellingen iets minder breed dan in de plannen. De tien instellingen die (aanvullend) andere maatregelen nemen, noemen bijvoorbeeld het ontwikkelen van taal- en rekenbeleid en het aanstellen van een programmamanager of coördinator taal en rekenen. 19 instellingen geven een algemene toelichting bij de uitvoering van de maatregelen. Zij noemen daarin soms ook aanvullende maatregelen, namelijk dat er gewerkt wordt aan het versterken en flexibiliseren van examinering (beroepsgericht taalexamineren, flexibele afsluitingsvormen en keuzevrijheid in of vergroten van het aantal examenmomenten), dat er datagedreven gewerkt wordt (bijvoorbeeld aan de hand van nulmetingen bij instroom, voortgangsmetingen en analyses van

(reken)resultaten), en dat er gewerkt wordt aan leesbevordering, bijvoorbeeld met behulp van leesconsulenten en bibliotheekpartners. Een instelling geeft aan de verbetering van Nederlands en rekenen te zien als een breder vraagstuk: "De aanpak van basisvaardigheden vraagt echter een bredere benadering dan enkel extra aanbod of professionalisering. Beheersing van Nederlands en rekenen is mede een sociaal vraagstuk, waarin ontmoeting, interactie en sociale verbinding, zoals zichtbaar in ISK-contexten, een belangrijke rol spelen."

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

Extra ondersteuning specifieke groepen studenten: bijles, remedial teaching, een leerplein, vakantiescholen. Daarnaast extra aanbod voor anders- en meertaligen, studenten met dyslexie/dyscalculie of andere specifieke ondersteuningsbehoeften.

Nederlands en rekenen aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aanbieden: er wordt gewerkt aan de integratie met andere vakken, en aan het taalbewust en beroepsgericht maken van taal- en rekenopdrachten.

Bevorderen professionalisering van onderwijspersoneel: Leergangen en trainingen op het gebied van taalgericht beroepsonderwijs, NT2 en rekendidactiek.

Investeren in wegwerken corona-achterstanden: aanbod van empowermenttrainingen, continueren van extra bijlessen en ondersteuningsmomenten.

Vijf instellingen noemen daarnaast dat zij samenwerken met externe partners zoals hogescholen of bibliotheken. Vier instellingen noemen het inrichten van instellingsbrede leernetwerken, projectgroepen, expertiseteams of taal- en rekenscholen om het onderwijs structureel te ondersteunen. Zij werken bijvoorbeeld aan uniformering van lesmethodes, afstemming op landelijk beleid voor basisvaardigheden, en het ondersteunen van docenten via kennisdeling en deskundigheidsbevordering.

Voortgang maatregelen in 2024

Bijna driekwart van de instellingen ziet voor de meeste of alle activiteiten dat de uitvoering van de maatregelen is verlopen zoals bedacht (Tabel 2.3). Voor alle instellingen geldt dat in ieder geval een deel van de activiteiten zijn verlopen zoals bedacht. 12% van de instellingen geeft aan dat dit slechts voor een klein deel van de activiteiten geldt, er wordt in de toelichting niet aangegeven wat de oorzaak hiervan is.

Tabel 2.3 Voortgang op ondernomen activiteiten (e-file 2024)

verlopen zoals bedacht	Aantal instellingen	Percentage
Ja, geldt voor alle activiteiten	14	27%
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	23	45%
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	8	16%
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	6	12%
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0	0%

43 instellingen hebben een toelichting gegeven bij de gemerkte effectiviteit. De effectiviteit van de genomen maatregelen wordt volgens instellingen, behalve aan de scores op de indicatoren, gemerkt aan het aantal deelnemende studenten aan extra ondersteuningsactiviteiten, meer deelname van personeel aan

professionaliseringsactiviteiten en verhoogde aandacht voor taal en rekenen. Een aantal instellingen geeft aan dat de activiteiten een klein beetje of wisselend effectief zijn. Veel van hen zitten in een fase van ontwikkeling en implementatie, waardoor de daadwerkelijke effecten vaak nog niet meetbaar zijn. Ook is er sprake van vertragingen in de uitvoering en merken sommige instellingen dat resultaten verschillen tussen niveaus. De vier instellingen die aangeven niet te weten of de maatregelen effectief zijn geweest, geven daarbij als toelichting dat het nog te vroeg is om resultaten te zien.

Tabel 2.4 Gemerkt effect van ondernomen activiteiten (e-file 2024)

gemerkt effect	Aantal instellingen	Percentage
Heel effectief	2	4%
Effectief	18	35%
De effectiviteit wisselt per activiteit	21	41%
Een klein beetje effectief	6	12%
Ik weet het niet	4	8%

2.2 Beheersing Nederlands

De eerste twee indicatoren bij doelstelling 3.1 zijn het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (eindcijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen. De beheersing van Nederlands in het mbo wordt getoetst met een combinatie van centrale examens (CE) en instellingsexamens (IE). Voor Nederlands wordt centraal geëxamineerd op kennis en vaardigheden voor luisteren en lezen van zakelijke teksten. Deze centrale examens worden landelijk vastgesteld.

De overige kennis en vaardigheden komen aan bod in het instellingsexamen. Het instellingsexamen wordt door de school zelf opgesteld of ingekocht. Waar in de centrale examens vooral luisteren en het lezen van zakelijke teksten aan bod komen, komen tijdens het instellingsexamen Nederlands vaardigheden als schrijven, spreken, gespreksvoering en eventueel het lezen van andere teksten aan bod.

Ontwikkeling centraal examen Nederlands

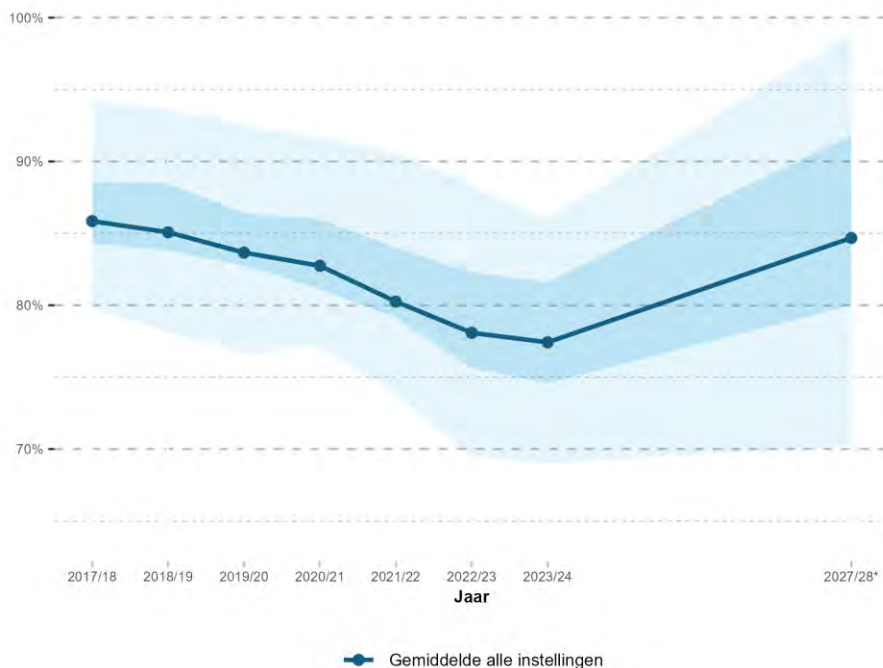
In de vier jaar voorafgaand aan de kwaliteitsagenda mbo is het percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het centraal examen Nederlands met een voldoende heeft afgesloten landelijk gemiddeld gedaald. In hun plannen streefden mbo-instellingen naar een verbetering tot gemiddelde 87%³ in 2027 van de gediplomeerde studenten. De ambitie voor 2027 verschilt per opleidingsniveau.

In de e-file hebben 24 instellingen dit jaar een of meer streefwaardes toegevoegd voor het percentage gediplomeerden met een voldoende op het centraal examen Nederlands. Veel instellingen hebben vooral op onderliggende uitsplitsingen naar opleidings- en examenniveau streefwaarden toegevoegd. Voor tien instellingen geldt dat zij nog helemaal geen streefwaarden voor het centraal examen Nederlands hadden gesteld, maar dat in de e-file nu wel hebben gedaan voor de instelling als geheel of per niveau. Daarmee is nu voor in totaal 43 van de 51 instellingen een streefwaarde op deze indicator bekend of te berekenen.

³ Vanwege doorvoeren van fusies in de berekening van de streefwaarden, wijkt het gemiddelde percentage iets af van de ambitie die in het jaarrapport over 2024 werd gerapporteerd.

Met deze aanvullingen daalt de gemiddelde ambitie ten opzichte van de kwaliteitsagenda's licht, van 87 naar 85% voor het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands. Voor niveau 3 is de gemiddelde streefwaarde het hoogst, 89%. De gemiddelde streefwaarden voor niveau 2 (87%) en niveau 4 (81%) liggen daar iets onder.

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

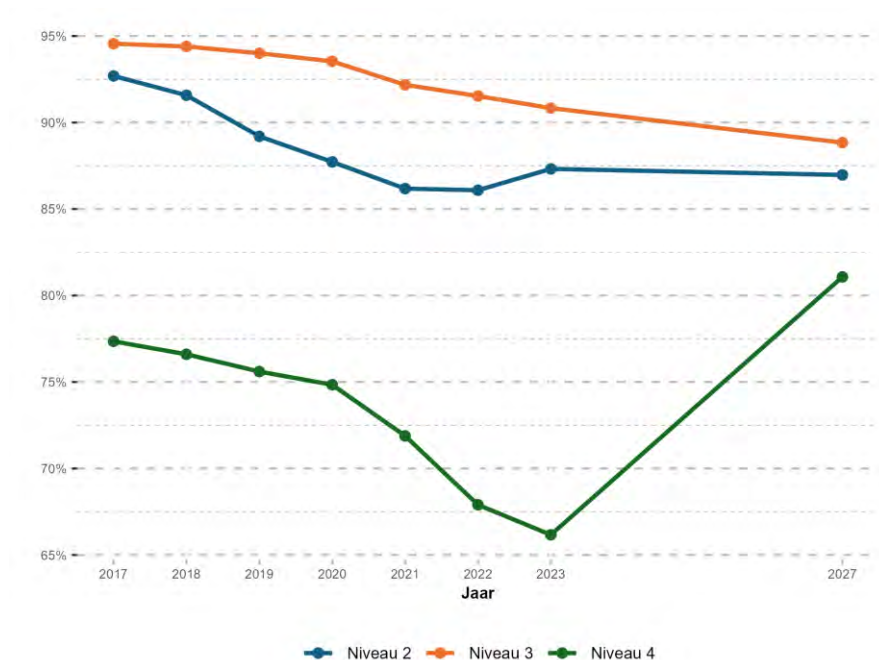


Hoewel de in de kwaliteitsplannen gestelde ambitie gemiddeld hoog is (85%) en instellingen een breed palet aan maatregelen inzetten, is het percentage studenten met een voldoende in 2023/2024 wederom lager dan in het jaar daarvoor (daling van 1 procentpunt, naar 77%). Wel is de daling iets afgevlakt ten opzichte van eerdere jaren. De meest recente gegevens gaan over studenten die in schooljaar 2023/2024 diplomeerden. Omdat instellingen pas in dat schooljaar begonnen zijn met de uitvoering van hun kwaliteitsagenda's en de ingezette maatregelen niet direct effect hebben op de gediplomeerden, is het (nog) te vroeg om op deze indicator effect te verwachten van de inzet van maatregelen of middelen uit de Werkagenda.

Uitsplitsingen

Als we kijken naar het percentage gediplomeerden per opleidingsniveau, zien we dezelfde verschillen tussen de niveaus als in de gestelde streefwaarden. Daarbij is het percentage gediplomeerden van niveau 3-opleidingen het hoogst, met 91% in schooljaar 2023/2024. Het percentage gediplomeerden op niveau 4 ligt ieder schooljaar relatief het laagst, in schooljaar 2023/2024 ging het om 66%. Voor zowel niveau 3 als voor niveau 4 geldt dat het percentage ieder jaar daalt. Dit is niet het geval voor gediplomeerden van niveau 2 opleidingen, waarbij een lichte stijging is te zien ten opzichte van vorig jaar. Wel is de spreiding in het percentage gediplomeerden op niveau 2 en 3 tussen instellingen groot. Zo variëren voor beide niveaus de percentages van instellingen in schooljaar 2023/2024 tussen 75 en 100%.

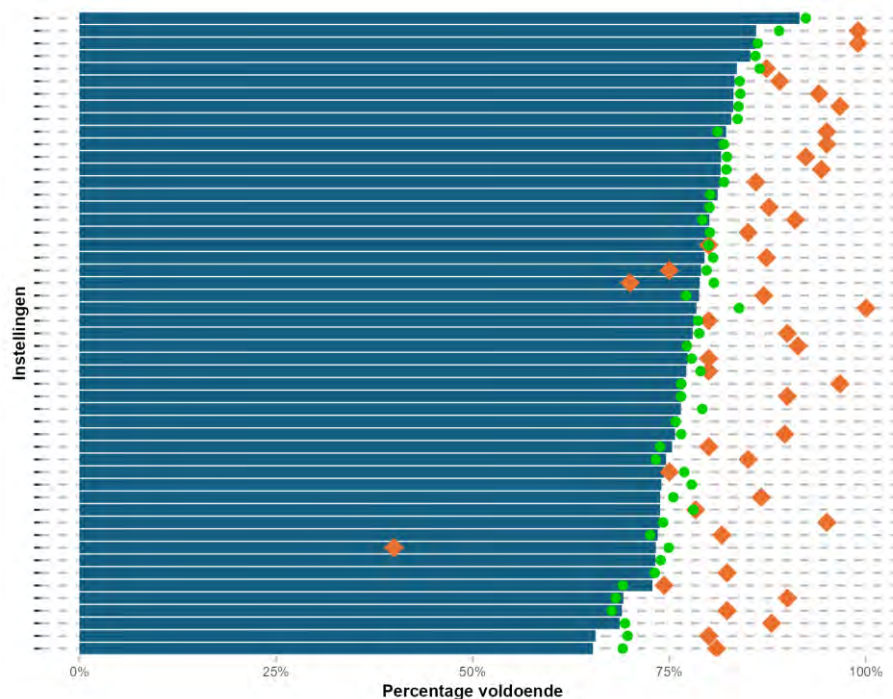
Figuur 2.2 Percentage gediplomeerden met voldoende op het centraal examen Nederlands, uitgesplitst naar opleidingsniveau. (Bron: DUO)



Voor niveau 2 geldt dat het huidige percentage gediplomeerden ongeveer gelijk is aan de gemiddeld streefwaarde. Voor niveau 3 is het huidige percentage zelfs iets hoger dan de gemiddeld gestelde streefwaarde. Voor niveau 4 is dit niet het geval, daarbij is er een verschil van 15 procentpunten tussen het meest recente gemiddelde percentage (66%) in schooljaar in schooljaar 2023/2024 en de gestelde ambitie over alle instellingen (81%) voor 2027.

De toelichtingen door de instellingen gaan beperkt in op deze verschillen naar niveau. Er zijn twee instellingen die toelichten waarom specifiek het streefniveau voor niveau 4 niet behaald wordt: een instelling wijt dit grotendeels aan dalende leesvaardigheid en een andere instelling geeft dat de huidige waarden gebaseerd zijn op resultaten van studenten die nog geen les hebben gekregen volgens het nieuwe taalbeleid, waardoor er nog geen effecten te zien zijn.

*Figuur 2.3 Per instelling het percentage gediplomeerden dat **centraal examen** Nederlands heeft behaald in schooljaar 2023/2024 (blauw) en in 2022/2023 (groen), en streefpercentage (oranje) per instelling. (Bron: DUO)*



In figuur 2.3 is in de blauwe balk per instelling het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands in 2023/2024 te zien. Daarnaast in groen de startwaarde per instelling in 2023, en in oranje de streefwaarden, voor de instellingen die deze apart hebben vermeld voor het centraal examen. Indien instellingen uitgesplitste streefwaardes hanteren voor de verschillende niveaus zijn deze samengenomen om tot een instellingsgemiddelde te komen.

In de figuur is te zien dat het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor het CE Nederlands voor de meeste instellingen ongeveer gelijk is gebleven of iets is gedaald. Drie instellingen zitten al boven hun streefwaarde, dit zijn instellingen die dit jaar via de e-file een ambitie hebben aangevuld. De overige instellingen scoren nog op (2 maal) of onder hun streefwaarde.

Tussen soorten instellingen zijn enkele kleine verschillen te zien in de percentages in schooljaar 2023/2024. Zo is het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het CE Nederlands in G4 gemeenten gemiddeld iets lager (74%) dan in G40 gemeenten (78%) en de rest van Nederland (81%). Op instellingen in krimpregio's is het percentage gediplomeerden gemiddeld iets hoger (81%) dan in regio's waar geen krimp is (76%).

Als we kijken naar verschillen tussen instellingen met betrekking tot de ontwikkeling van het percentage gediplomeerden dat het CE Nederlands met een voldoende afrondde, zien we dat ruim de helft van de instellingen achteruit gaat, en dat ongeveer een vijfde van de instellingen vooruit is gegaan ten opzichte van schooljaar 2022/2023. Hierbij zijn slechts zeer minimale verschillen (1 procentpunt) te zien tussen soorten instellingen.

39 instellingen geven een toelichting op hun voortgang op het centraal examen Nederlands. Daarin geven de instellingen die achterlopen ten opzichte van hun streefwaarde aan dat ze verwachten dat de inzet van de maatregelen op langere termijn effect gaat hebben. De instellingen die op schema liggen of zelfs voorlopen ten

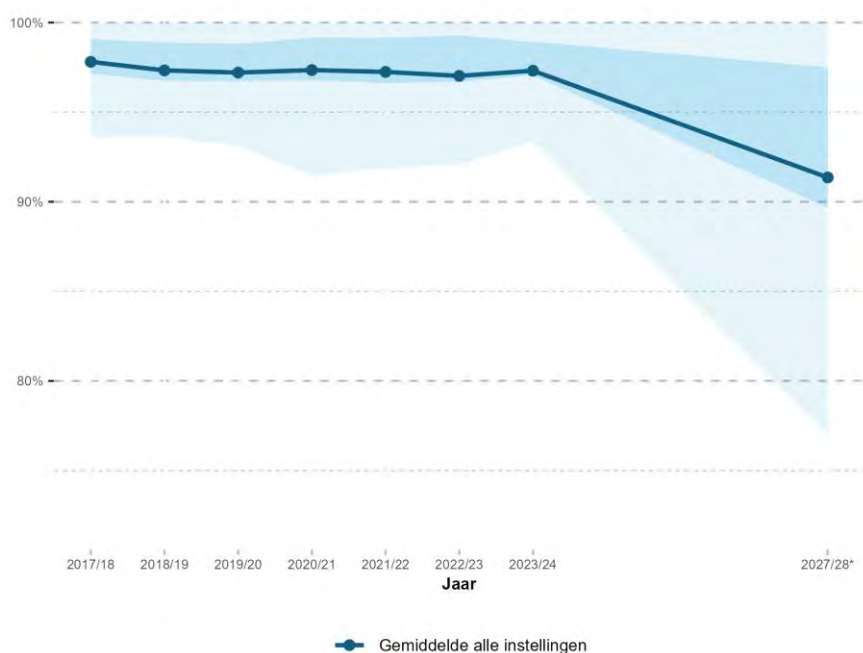
opzichte van hun streefwaarde, geven in hun toelichting aan dat zij de ingezette maatregelen als effectief beschouwen. Zes instellingen geven aan dat zij met name verbetering nodig vinden op de scores van studenten op niveau 4 voor Nederlands niveau 3F.

Ontwikkeling instellingsexamen Nederlands

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

18 instellingen hebben dit jaar in de e-file een streefwaarde toegevoegd, waarvan zes instellingen al één of meerdere streefwaarden met betrekking tot het instellingsexamen Nederlands hadden gesteld en deze hebben uitgebreid. Acht instellingen hadden nog geen streefwaarden en hebben dit nu toegevoegd. In totaal hebben daarmee nu 32 van de 51 instellingen een streefwaarde gesteld⁴. Als we deze aangevulde streefwaarden meenemen in de berekening van de gemiddelde ambitie, zien we dat het streefpercentage uitkomt op 91%, dit lag voor de aanvullingen op 96%.

Figuur 2.4 Percentage gediplomeerden met voldoende op het instellingsexamen Nederlands (Bron: DUO)

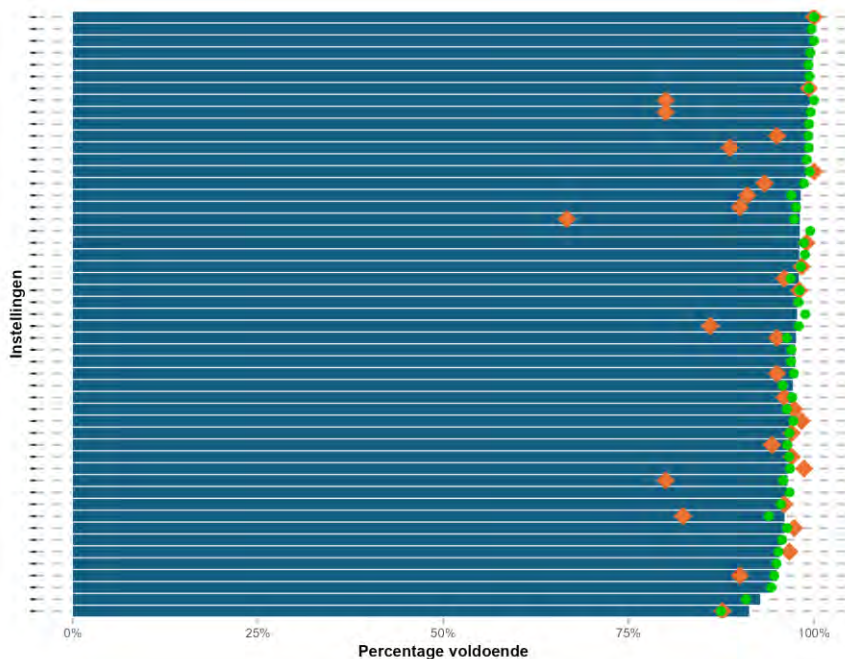


Uitsplitsingen

Voor vrijwel alle instellingen geldt dat het percentage gediplomeerden met een voldoende op het instellingsexamen ongeveer gelijk is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Een aantal instellingen, met name instellingen met een relatief lage score, zijn vooruitgegaan. Daarbij gaat het om een ontwikkeling van maximaal vier procentpunt. Tussen typen instellingen zijn geen verschillen te zien op de voortgang.

⁴ Als een instelling in de e-file een instellingsstreefwaarde heeft aangevuld, dan hebben we deze opgenomen. Als een instelling alleen eens streefwaarde per opleidingsniveau heeft aangevuld, hebben we een totaalwaarde berekend.

Figuur 2.5 Per instelling het percentage gediplomeerden dat **instellingsexamen Nederlands** heeft behaald in schooljaar 2023/2024 (blauw) en in 2022/2023 (groen), en streefpercentage (oranje) per instelling. (Bron: DUO)



39 instellingen geven een toelichting bij hun voortgang op het instellingsexamen Nederlands. In hun toelichtingen geven twaalf instellingen aan dat ze bewust geen streefwaarden (per niveau) hebben geformuleerd op deze indicator of dat ze hem niet hebben opgenomen in hun kwaliteitsagenda. Vanwege de hoge scores op deze indicator wordt in de toelichtingen met name beschreven dat de instellingen tevreden zijn met de stand van zaken of voortgang.

Opvallend is dat een aantal instellingen streefwaarden formuleert die (soms fors) lager liggen dan de startwaarde. Dat is verrassend gezien de stabiel hoge scores op de instellingsexamens over de jaren heen. Mogelijk speelt hier dat sommige instellingen de scores voor het centraal en instellingsexamens tot één streefcijfer hebben gecombineerd.

2.3 Beheersing rekenen

Ontwikkeling voorafgaand aan kwaliteitsagenda

Vanaf augustus 2022 zijn nieuwe rekeneisen voor startende mbo-studenten van kracht geworden. De verschillen met het oude examen zijn in het vorige rapport beschreven.

Door de gefaseerde invoering van de nieuwe rekeneisen, de verschillende duur van mbo-opleidingen en de verschillen tussen studenten in het moment waarop ze het (nieuwe) examen rekenen maken, is de verwachting dat het nog een jaar duurt voordat het (bijna volledige) effect te zien is van de nieuwe rekeneisen op het aantal gediplomeerden dat een voldoende haalt. Dit beeld wordt al wel steeds beter omdat er ieder jaar meer gediplomeerden het examen onder de nieuwe rekeneisen maakt. In deze rapportage zijn de gediplomeerden tot en met schooljaar 2023/2024 bekend. De cijfers over studiejaar 2024/2025 zullen bijna volledig gaan over het nieuwe rekenexamen.

Vanwege deze uitfasering presenteren we in de huidige rapportage niet meer het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende op het rekenexamen volgens de oude rekeneisen. Op die manier is het beter mogelijk om de lijn naar 2027 te kunnen volgen.

Doelstelling kwaliteitsagenda's

De ambities van mbo-instellingen in hun kwaliteitsagenda waren met name gebaseerd op de oude rekeneisen. Zeventien instellingen hebben in de e-file over 2024 expliciet streefwaarden gesteld voor de nieuwe rekeneisen voor één of meerdere opleidingsniveaus. Voor ongeveer de helft gaat het om aanvullingen, instellingen die eerst nog geen streefwaarde voor rekenen hadden, de andere helft had al wel streefwaarden voor de oude exameneisen.

In Tabel 2.5 staat een overzicht van de streefwaarden die specifiek gesteld zijn voor de nieuwe rekeneisen door een deel van de instellingen. Deze ambities per opleidingsniveau liggen tussen de 72% (niveau 1) en 77% (niveau 2 en niveau 4). Gemiddeld ligt de ambitie voor de nieuwe rekenexamens op 71%⁵.

Van de overige instellingen is op basis van de e-file niet zeker te stellen of zij vasthouden aan hun oude doelstelling, of nog geen nieuwe doelstelling hebben bepaald.

Tabel 2.5 Ambities instellingen percentage gediplomeerden met voldoende voor rekenexamen (nieuwe eisen) (e-file 2024)

	Rekenen nieuw niveau 1	Rekenen nieuw niveau 2	Rekenen nieuw niveau 3	Rekenen nieuw niveau 4	Rekenen totaal
Ambities instellingen 2027	72%	77%	74%	77%	71%
min	40%	60%	50%	60%	39%
max	90%	96%	90%	90%	95%
n	6	16	16	13	17

Ook op het streefpercentage gediplomeerden met een voldoende voor het rekenexamen volgens de oude rekeneisen heeft een deel van de instellingen in de e-file een nieuwe streefwaarde gegeven. Daarbij ging het alleen om gevallen waarin nog geen streefwaarde bekend was, niet om aanpassingen van bestaande streefwaarden.

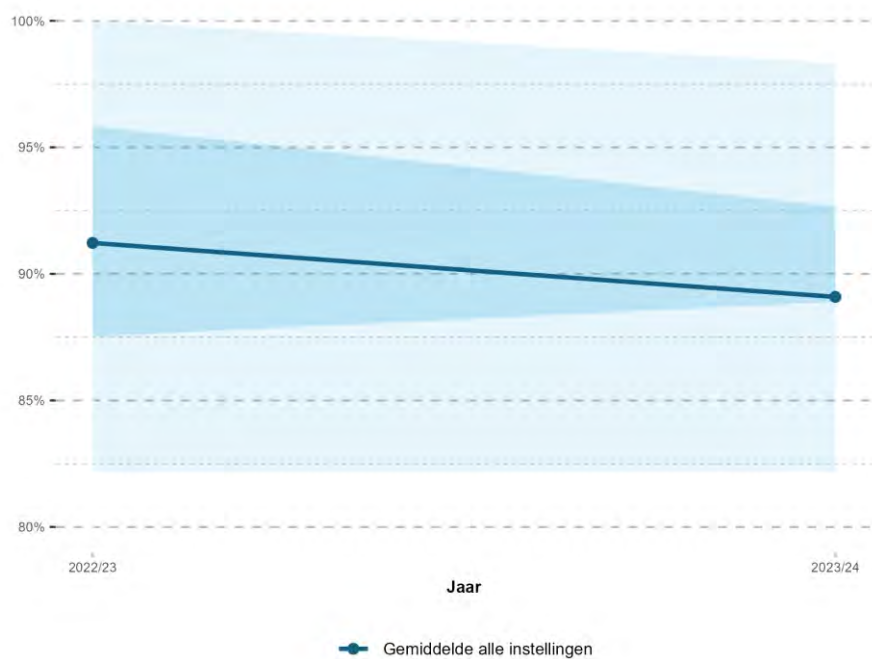
Ontwikkeling aandeel gediplomeerden met voldoende voor rekenen nieuwe examen

Het daadwerkelijk aandeel studenten dat een voldoende haalde voor het rekenexamen onder de nieuwe eisen ligt ruimt boven deze streefwaarden. Het daalde afgelopen jaar wel licht, met twee procentpunt van 91% naar 89% (Figuur 2.6). Deze daling was het grootst voor gediplomeerden van opleidingsniveau 3 (daling van zeven procentpunt) (figuur 2.7). Waar de percentages voor niveau 3 en niveau 4 in schooljaar 2022/2023 nog nagenoeg gelijk waren, liggen deze nu gemiddeld verder uit elkaar en zijn niveau 2 en 3 vergelijkbaar.

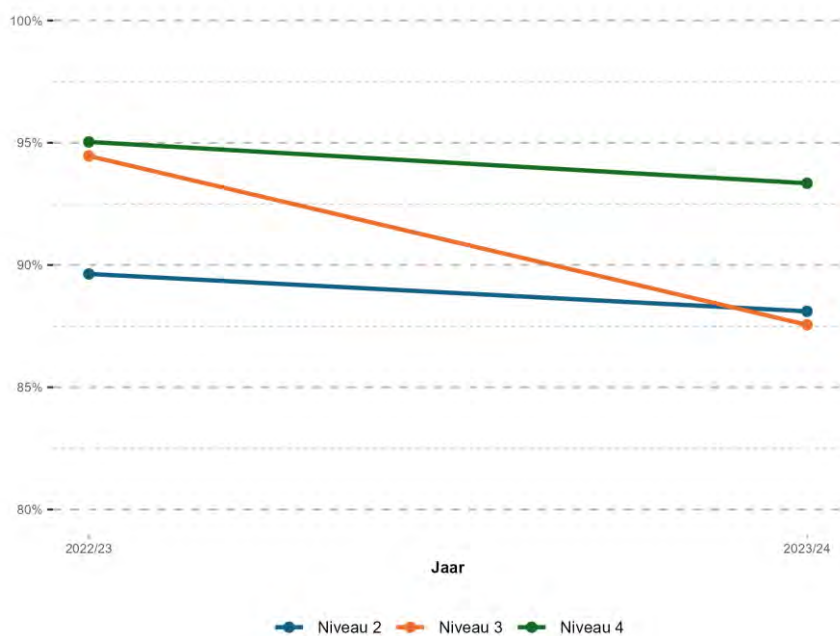
Door selectie-effecten in de groepssamenstellingen (bijvoorbeeld studenten die versnellen of vertragen) is het dit jaar nog niet goed te zeggen wat de daadwerkelijke betekenis is van deze verschillen en trends. Waarschijnlijk wordt het beeld betrouwbaarder, het gaat nu al om een grotere groep studenten (9 duizend vorig jaar, 47 duizend in dit jaar), ook de spreiding is iets kleiner geworden.

⁵ Dat het gemiddelde lager ligt dan de uitsplitsing naar niveaus heeft twee oorzaken. Sommige instellingen hebben zowel per niveau als voor het totaal een streefwaarde ingevuld, waarbij de totale streefwaarde niet overeenkomt met het gemiddelde van de losse niveaus. Daarnaast heeft één instelling bij totaal de lage streefwaarde van 39% ingevuld in de e-file (zie ook figuur 2.8).

Figuur 2.6 Percentage gediplomeerden met voldoende op het rekenexamen (nieuwe eisen) (Bron: DUO)



Figuur 2.7 Percentage gediplomeerden met voldoende op het rekenexamen (nieuwe eisen), uitgesplitst naar opleidingsniveau. (Bron: DUO)

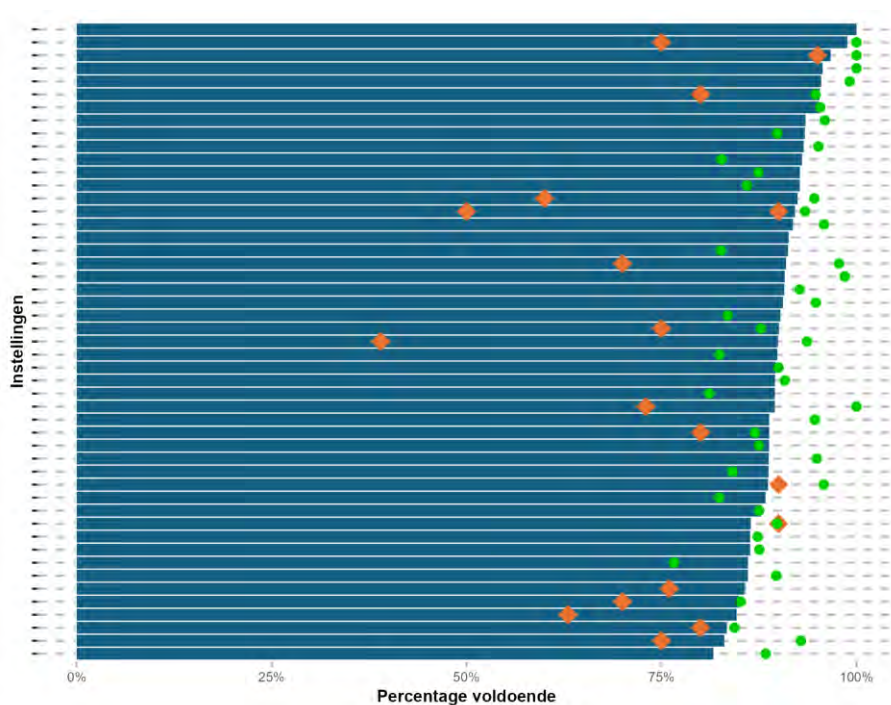


Uitsplitsingen

In schooljaar 2023/2024 liggen de percentages gediplomeerden met een voldoende op het rekenexamen (nieuwe regels) van de meeste instellingen tussen de 85% en 95%. In de voortgang ten opzichte van vorig schooljaar zit wel veel spreiding. Voor 31 instellingen geldt dat het percentage gediplomeerden met een voldoende op het

rekenexamen is gedaald, vier instellingen hebben geen verschil ten opzichte van vorig jaar en op tien instellingen is het percentage gestegen. Daarbij gaat het om een spreiding van -11 procentpunt tot +9 procentpunt. Tussen soorten instellingen zijn minimale verschillen, (nog) kleiner dan in het startjaar (2022/2023).

*Figuur 2.8 Per instelling het percentage gediplomeerden dat **nieuwe examen Rekenen** heeft behaald in 2022/2023 (groen) en 2023/2024 (blauw)*



38 instellingen geven een toelichting op hun voortgang op rekenen. Veel instellingen geven aan dat het beeld diffuus is vanwege de overgangssituatie op het gebied van de rekenniveaus, mede omdat de streefwaardes vaak gebaseerd zijn op de oude rekeneisen. Wanneer de nieuwe rekenniveaus langer van toepassing zijn, vallen de resultaten volgens de instellingen consistent te duiden.

2.4 Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen

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

Ontwikkeling tevredenheid studenten over lessen Nederlands

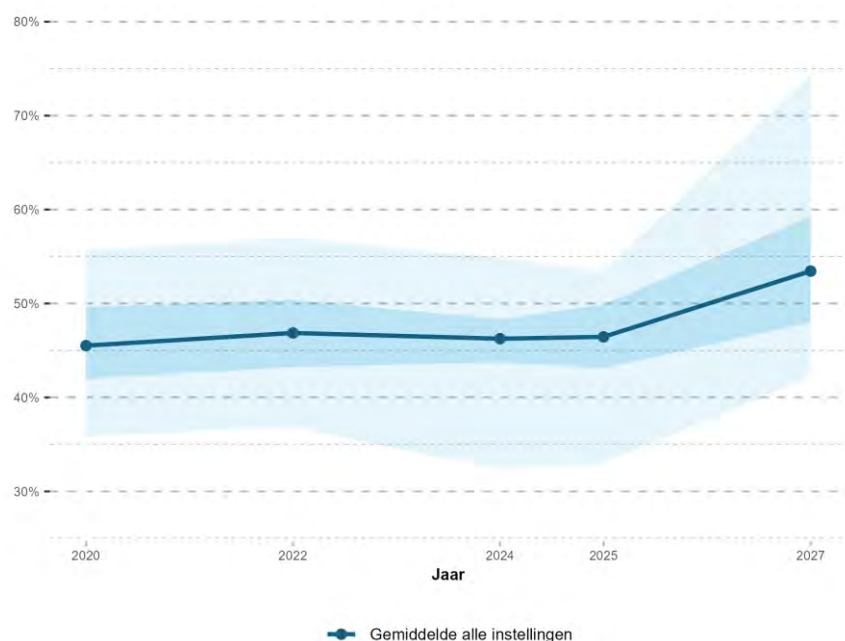
Voor de indicator tevredenheid over de lessen Nederlands hadden 46 instellingen een streefwaarde voor 2027 in hun kwaliteitsagenda opgenomen, die lag tussen de 40% en 80%. In de e-file heeft één instelling een streefwaarde aangevuld voor de tevredenheid over lessen Nederlands. Dit heeft geen invloed op de gemiddelde ambitie, de gemiddelde (gewogen) streefwaarde blijft 53%.

De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands is in 2025 met 46% ongeveer gelijk aan de tevredenheid in 2024 en daarmee vrij stabiel de laatste metingen. De 29 instellingen die in 2025 wel meededen aan de

tussentijdse JOB-meting scoorden in 2024 vergelijkbaar met de instellingen die in 2025 niet meededen. Daarmee is er geen reden om een selectie-effect te verwachten in de cijfers voor 2025.

Uit aanvullende analyse blijkt dat ontwikkeling in de tevredenheid over lessen Nederlands binnen instellingen positief significant samenhangt met de ontwikkeling op het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het *instellingsexamen* Nederlands (0,33, $p=0,03$). Op instellingen waar de tevredenheid over de lessen Nederlands sterker steeg, was ook het percentage gediplomeerden dat het instellingsexamen Nederlands met een voldoende afrondde hoger. Er is geen samenhang tussen toegenomen tevredenheid en een stijging van het aandeel gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands.

Figuur 2.8 Percentage studenten die positief zijn over de lessen Nederlands. (Bron: JOB)



Uitsplitsingen

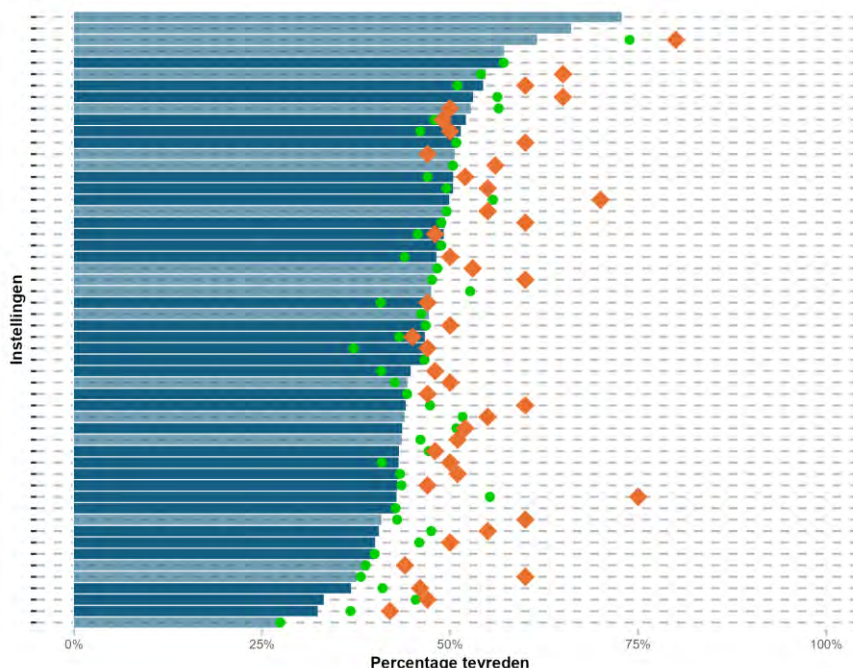
In 2024 waren BOL-studenten ongeveer even positief over de lessen Nederlands als BBL-studenten (respectievelijk 46% en 47%). In 2025 is het verschil tussen de groepen studenten iets groter geworden, waarbij nu een iets groter percentage BOL-studenten positief oordeelt over de lessen Nederlands dan de groep BBL-studenten (respectievelijk 47% en 45%). Net als in 2024 oordeelt een grotere groep studenten van niveau 1 opleidingen ook in 2025 positief over de lessen Nederlands in vergelijking met andere niveaus (Tabel 2.6). Als we echter kijken naar de ontwikkeling ten opzichte van 2024, valt op dat alle groepen iets achteruit zijn gegaan in hun tevredenheid, met uitzondering van niveau 4-studenten.

Tabel 2.6 Percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands, uitgesplitst naar niveau. (Bron: JOB)

Niveau	% tevreden 2024	% tevreden 2025
1	62,9%	61,8%
2	51,8%	49,8%
3	45,8%	44,9%
4	43,8%	44,8%

De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is op deze indicator redelijk groot, zowel in hun ambitie als in de huidige percentages. In figuur 2.9 valt op dat voor een grote groep instellingen de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands rond de 40% ligt en daarnaast bij de meeste instellingen iets is gedaald. Er zijn daarnaast een aantal instellingen die een veel hoger (rond de 60-70%) of veel lager (rond de 25-35%) percentage tevreden studenten heeft. De verschillen tussen ROC's en beroepscolleges en de verschillen in omvang, regio en grote gemeenten versus kleine gemeenten zijn minimaal. Alleen instellingen in regio Noord vallen op, met een daling van vijf procentpunten tegenover de rest van de groepen instellingen die tussen de één en twee procentpunt zijn gedaald.

Figuur 2.9 Per instelling het percentage studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands, meest recente jaar (lichtblauw: 2024, donkerblauw: 2025), met startjaar (groen: 2022 of 2024), en streefpercentage per instelling.



Toelichtingen

36 instellingen geven een toelichting bij hun ontwikkeling op de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands. Hierin geven de instellingen voornamelijk aan hoe zij de resultaten uit de JOB-metingen duiden. Als factoren die dit beïnvloeden, noemen ze de kwaliteit en aanpak van de lessen (beroepsgericht en contextrijk), verschillende projecten en initiatieven om dit te verbeteren zoals projectgroepen en onderzoeken, maar ook de professionalisering van docenten en de ondersteuning buiten de reguliere lessen spelen volgens de instellingen mee. Drie instellingen benoemen kritische punten over de JOB-data (verschillende weegmethodes, slechts één vraag, niet representatief bij kleine populatie). Zij hechten meer waarde aan eigen onderzoeken. Veel instellingen

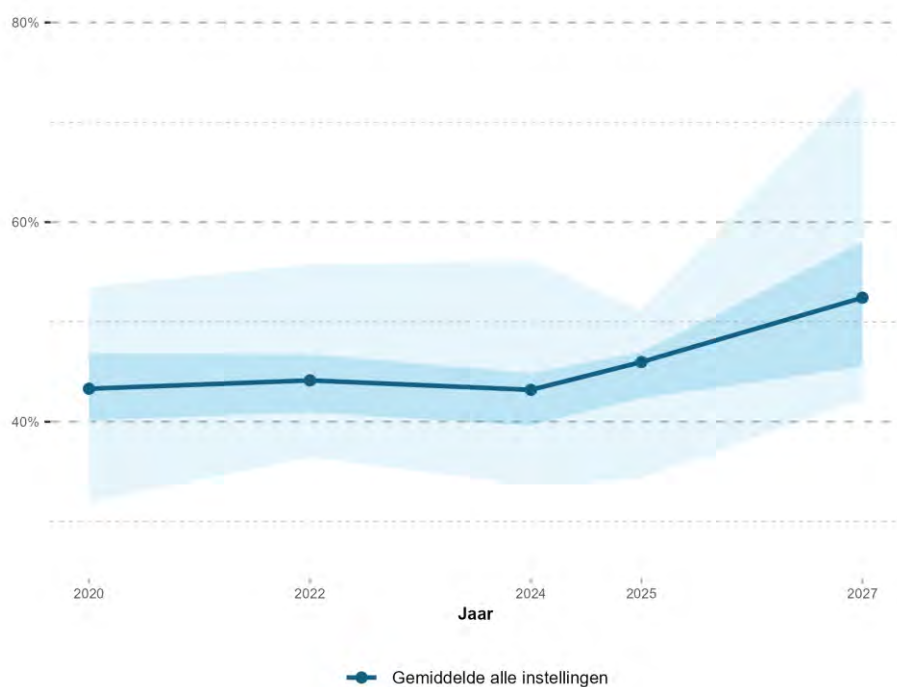
verwachten dat lopende beleidsinitiatieven de komende jaren positief effect gaan hebben, al is dat nog niet zichtbaar in de JOB-scores. De instellingen die achterblijven, geven daarbij in enkele gevallen specifieke duiding: het beroepsgericht en/of contextrijk aanbieden van het vak Nederlands werpt nog niet overal vruchten af. Wel wordt dit door verschillende instellingen genoemd als een route naar verbetering en de inzet voor komende tijd. Twee instellingen geven aan de terugval op dit vlak niet kunnen plaatsen en verder onderzoek gaan doen naar de tevredenheid van studenten met de lessen Nederlands (en rekenen).

Ontwikkeling tevredenheid studenten over lessen Rekenen

Voor de indicator tevredenheid over de lessen rekenen hadden 47 instellingen een streefwaarde in hun kwaliteitsagenda opgenomen. In de e-file over 2024 heeft een instelling een streefwaarde aangevuld. Van deze 48 streefwaarden is de minimumwaarde 40% en de maximumwaarde 75%. Gemiddeld komt dat (gewogen) uit op 52%.

Figuur 2.10 laat zien dat het percentage studenten dat positief is over lessen rekenen in 2025 iets is gestegen: gemiddeld 46% van de studenten is nu positief, in eerdere metingen lag dat op 43% of 44%. Daarmee is er een positieve beweging ingezet richting de ambitie van 52% in 2027. De 29 instellingen die in 2025 wel hebben meegedaan, scoorden in 2024 vergelijkbaar met de andere instellingen, daarmee is er geen reden om een selectie-effect te verwachten in deze positieve trend.

Figuur 2.10. Percentage studenten dat positief is over lessen rekenen en gemiddeld streefpercentage.



Uitsplitsingen

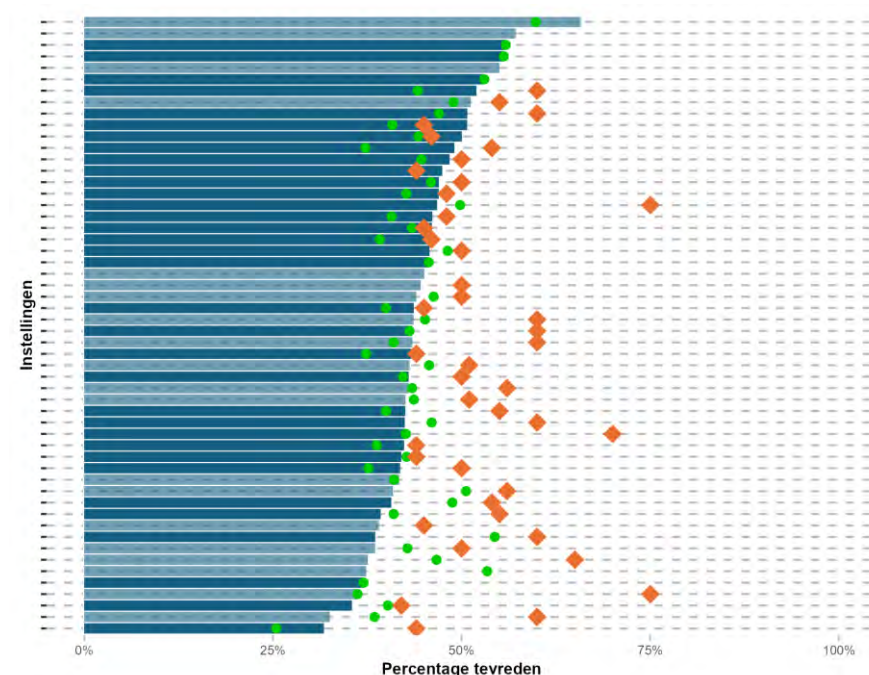
In zowel 2024 als 2025 zijn BBL-studenten positiever over de lessen rekenen dan BOL-studenten, hoewel voor beide groepen geldt dat studenten iets positiever zijn geworden. In 2025 zijn daarnaast de verschillen tussen studenten op verschillende niveaus iets kleiner geworden, met name door de stijging van de tevredenheid onder niveau 3 en niveau 4-studenten (Tabel 2.7). Studenten op niveau 1 zijn iets minder tevreden in 2025.

Tabel 2.7 Percentage studenten dat positief is over de lessen rekenen, uitgesplitst naar niveau. (Bron: JOB).

Niveau	% Tevreden 2024	% Tevreden 2025
1	57,3%	56,1%
2	54,4%	56,4%
3	45,3%	50,6%
4	38,4%	41,2%

Figuur 2.11 laat zien dat het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen op een groot deel van de instellingen is gestegen ten opzichte van 2022. Dit geldt met name voor de instellingen die in 2025 relatief hoger scoren ten opzichte van andere instellingen. De tevredenheid op instellingen met een relatief lage waarde in schooljaar 2024/2025, is meestal ten opzichte van 2022 gedaald.

Figuur 2.11 Per instelling het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen (lichtblauw: 2024, donkerblauw: 2025) ten opzichte van het startjaar (2022) en streefpercentage per instelling.



Toelichtingen

38 instellingen geven een toelichting bij hun voortgang op de tevredenheid van studenten met de lessen rekenen. Hierin duiden ze hun score op de JOB-meting en geven ze aan welke factoren hierop van invloed kunnen zijn. De belangrijkste factoren die invloed hebben zijn de invoering van nieuwe rekeneisen en de zak-/slaagregeling, inzet van nieuwe methodes, professionalisering van docenten, en het contextrijk maken van rekenlessen. Drie instellingen noemen beperkingen van de resultaten uit de JOB-enquête. Instellingen verwachten dat de ingezette beleids- en onderwijsmaatregelen in de komende jaren tot een structurele verbetering zullen leiden. De instellingen die achterblijven op deze indicator, geven enkele verklaringen: er is een nieuwe rekenmethode in gebruik, er zijn grote verschillen per team, en het aanbieden van contextrijk en beroepsspecifiek rekenonderwijs heeft nog niet voldoende effect laten zien. Als aandachtspunten worden genoemd de positionering van rekenen in het curriculum, de vakinhoudelijke kwaliteit van de lessen, de aansluiting op het niveau en de motivatie van studenten. Net als bij de tevredenheid met de lessen Nederlands geven enkele instellingen aan verder onderzoek te willen doen naar oorzaken van dalende tevredenheid.

2.5 Tevredenheid werkgevers

De tevredenheid van werkgevers met de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-medewerkers is de vijfde indicator die is afgesproken op dit doel. Deze indicator is alleen beschikbaar op het niveau van de sector als geheel, individuele instellingen is daarom ook niet gevraagd op deze indicator een ambitie te formuleren. Deze indicator is gebaseerd op een meting door SBB van de tevredenheid van werkgevers over tien verschillende aspecten van recent gediplomeerde mbo'ers⁶. Deze meting wordt sinds 2016 tweejaarlijks uitgevoerd en vanaf 2022 wordt de tevredenheid over taal- en rekenvaardigheden apart uitgevraagd. Op deze aspecten konden bedrijven de mbo'er beoordelen van zeer slecht (score 1) tot zeer goed (score 5).

Tabel 2.8 Gemiddelde score beoordeling werkgevers vaardigheden mbo'ers, SBB (2025)

Beoordeling vaardigheid...	2016	2017	2019	2022	2024
Taal- /rekenvaardigheden	3,6	3,6	3,6		
Taalvaardigheden				3,8	3,8
Rekenvaardigheden				3,6	3,6

Tabel 2.9 Percentage werkgevers dat vaardigheden van mbo'er als goed of zeer goed beoordeelt, SBB (2025)

Beoordeling vaardigheid...	2016	2017	2019	2022	2024
Taal- /rekenvaardigheden	62%	65%	58%		
Taalvaardigheden				72%	74%
Rekenvaardigheden				62%	63%

De afgelopen twee jaar is de gemiddelde tevredenheid van werkgevers over de taal en rekenvaardigheden van mbo'ers gelijk gebleven. Het aandeel dat dit als goed of zeer goed beoordeelt is één of twee procentpunt gestegen.

2.6 Samenhang inzet middelen en maatregelen en ontwikkeling

Naast de ontwikkeling van de indicatoren is de vraag relevant of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken wat betreft maatregelen en inzet van de kwaliteitsmiddelen, en de gerealiseerde ontwikkeling. Dit blijkt nauwelijks het geval en waar er wel samenhangen zijn, blijken deze niet robuust of betekenisvol. Daarbij gaan de indicatoren over de beheersing van Nederlands en rekenen over het aantal gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau haalde in schooljaar 2023/2024. Omdat instellingen toen pas net begonnen waren met de uitvoering van hun kwaliteitsagenda's, is het nog te vroeg om effect te kunnen verwachten op deze groep gediplomeerden.

⁶ SBB (2023) Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Uitkomsten van de vierde meting 2022 en SBB (2025) Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt Resultaten van de vijfde meting 2024 Zoetermeer, mei 2025

3 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Samenvatting

In de Werkagenda is afgesproken de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verbeteren. Daartoe zijn onder andere de inhoudelijke eisen voor studenten herijkt en wordt ingezet op de kwaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs geven. In 2025 is gemiddeld 46% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap. Dat is een flinke stijging ten opzichte van de meting in 2024, toen gemiddeld 32% van de studenten tevreden was. Met name de tevredenheid van studenten op niveau 3 en 4 is verbeterd, waardoor de verschillen tussen studenten op de verschillende niveaus zijn verkleind.

Instellingen streven gemiddeld naar een tevredenheidspercentage van 53%. Veel instellingen hebben pas dit jaar een streefwaarde geformuleerd omdat er nu inzicht is in de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap.

De vier maatregelen worden allen door een meerderheid van de instellingen uitgevoerd. Met name maatregelen rond professionalisering van docenten en bijscholing worden door meer dan driekwart van de instellingen genomen. Dit is meer dan uit de voornemens in de plannen bleek. Daarnaast is te zien dat docenten nog niet zo vaak worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel als beoogd in de plannen. Het merendeel van de instellingen geeft aan dat de meeste of zelfs alle activiteiten verlopen zoals bedacht. Meer dan een derde van de instellingen ervaart de genomen maatregelen als (heel) effectief, vaker wisselt de effectiviteit. Er zijn op deze doelstelling geen significante samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de voortgang op de indicator. Ook is er geen significante samenhang gevonden tussen de financiële inzet op doelstelling 3.2 en de voortgang op de indicator.

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

In de Werkagenda worden daarnaast de volgende onderdelen genoemd die in het kader van de Werkagenda gevolgd gaan worden: de burgerschapscompetenties van studenten in het mbo, het aandeel docenten dat zich bekwaam voelt om burgerschapsonderwijs te geven, en de mate waarin docenten de kwalificatie-eisen voor burgerschap verduidelijkt vinden. Hier zijn (nog) geen (landelijke of uniforme) indicatoren aan verbonden.

3.1 Beleidsontwikkelingen afgelopen jaren

Herijking kwalificatie-eisen en uitwerking burgerschapsopdracht

In 2022 en 2023 heeft een herijking plaatsgevonden van de kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs voor het mbo. De voorgestelde kwalificatie-eisen die daaruit voortkwamen zijn overgenomen door de minister van OCW. Daarnaast is besloten met ingang van schooljaar 2026-2027 een instellingsexamen in te voeren voor het onderdeel burgerschap (Minister van OCW, 2024). Ook wordt gewerkt aan een wetsvoorstel waarin de burgerschapsopdracht voor mbo-instellingen wordt uitgewerkt. Hiervoor is al wel een internetconsultatie gedaan.

Versterking opleidingsachtergrond docenten burgerschap

Om de kwaliteit van docenten basisvaardigheden in het mbo te versterken, is besloten aanvullende eisen te gaan stellen aan docenten Nederlands, rekenen en burgerschap. In de voortgangsbrief van mei 2025 is beschreven dat er aanvullende opleidingstrajecten worden uitgewerkt voor docenten met de Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) of een getuigschrift van een niet-aanverwante lerarenopleiding (Minister van OCW, 2025).

Zowel de invoering van een verplicht examen als de aangekondigde aanvullende eisen voor docenten basisvaardigheden zullen pas na 2027 een formeel effect hebben. Wel zien we dat (discussies over) beide maatregelen al invloed hebben op de maatregelen die instellingen nemen, zoals hieronder staat uitgewerkt.

3.2 Inzet en voortgang maatregelen

Inzet maatregelen

Het jaarrapport 2024 gaf een uitgebreide beschrijving en een totaaloverzicht (zie hieronder) van de maatregelen die instellingen voornemens waren om de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verbeteren. Voor alle maatregelen geldt dat tenminste 58% van de instellingen deze wilde uitvoeren.

Tabel 3.1. Aandeel instellingen dat maatregelen toepast in de kwaliteitsagenda

Maatregel	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel.	79%	9%	11%
Bijscholing waar nodig	58%	11%	30%
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen	58%	23%	19%
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap	71%	10%	19%

De e-file van 2024 geeft een overzicht welk van de maatregelen instellingen daadwerkelijk hebben ingezet in 2024.

Tabel 3.2 Aandeel instellingen dat in 2024 heeft ingezet op de maatregelen voor doelstelling 3.2 (e-file)

	Aantal instellingen	%
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap	42	82%
Bijscholing waar nodig	39	76%
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel	35	69%
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	31	61%
Andere activiteit(en), namelijk	14	27%
Geen maatregelen geselecteerd	2	4%

De uitvoering in 2024 is in grote lijnen hetzelfde als voorgenomen. Voor de vier beschreven maatregelen geldt dat ze allen door een meerderheid van de instellingen wordt uitgevoerd. Met name professionalisering van docenten en bijscholing wordt door meer dan driekwart van de instellingen uitgevoerd. Dit is meer dan uit de voornemens in de plannen bleek. Daarnaast is te zien dat docenten nog niet zo vaak worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel als beoogd in de plannen. In hun toelichtingen geven instellingen geen verklaringen

hiervoor. Wel geven ze hierin aan dat ze in afwachting zijn van de aanvullende wettelijke eisen aan docenten burgerschap, wat een mogelijke verklaring is voor het lagere percentage instellingen dat docenten aanstelt op basis van het bekwaamheidsprofiel.

De helft van de instellingen werkte in 2024 aan vier of vijf maatregelen, 40% aan twee of drie maatregelen. Deze percentages liggen iets lager dan bij Nederlands en rekenen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de typologie van de maatregelen bij burgerschap veel overlap kent, waardoor instellingen verschillende maatregelen uitvoeren maar deze in de e-file niet als zodanig benoemd hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor het bevorderen van professionalisering van docenten en bijscholen waar nodig.

Andere activiteiten

14 instellingen beschrijven één of meerdere andere, aanvullende, genomen maatregelen. 29 instellingen geven een toelichting op de genomen maatregelen, waarin zij soms ook een aanvullende maatregelen noemen. In de toelichtingen zijn de volgende thema's en voorbeelden te onderscheiden:

Visie, beleid en borging: Instellingen stellen een visie en beleid omtrent burgerschap op of scherpen dit aan. Daarnaast werken ze aan monitoring en kwaliteitsbewaking door burgerschap op te nemen in PDCA-cycli, audits en jaarverslagen. Verschillende instellingen hebben een (voorlopig of definitief) bekwaamheidsprofiel opgesteld. Dit profiel wordt gebruikt bij werving, beoordeling en scholing van docenten.

Organisatie en coördinatie: Instellingen werken op verschillende manieren aan het positioneren van burgerschap binnen de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn het aanstellen van burgerschapscoördinatoren en het oprichten van een vakgroep burgerschap. Daarnaast zijn instellingen bezig met het organiseren van samenwerking en uitwisseling tussen teams of opleidingen en worden er bijvoorbeeld burgerschapsdagen georganiseerd. Ook zijn er instellingen die werken aan de integratie met loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Toelichting op maatregelen

De 29 instellingen die een toelichting geven bij de genomen maatregelen, beschrijven daarin met name hoe zij werken aan de professionalisering van docenten. 20 instellingen lichten toe dat zij werken aan professionalisering van docenten burgerschap door middel van leergangen en bijscholingstrajecten in samenwerking met hogescholen. Daarnaast noemen zij periodieke studiedagen en themabijeenkomsten. Ook noemen instellingen professionalisering op het vlak van pedagogisch-didactische vaardigheden, modularisering, AI en het voeren van schurende gesprekken.

Een tweede thema dat uit de toelichtingen naar voren komt is de voorbereiding op landelijke beleidsontwikkelingen op het thema burgerschap. Instellingen volgen nauwgezet de landelijke ontwikkelen rondom aangescherpte eisen voor docenten burgerschap en aanvullende exameneisen. 16 instellingen verwijzen in hun toelichting naar landelijk onderzoek naar opleidingsachtergronden van docenten burgerschap en/of naar de aangescherpte bekwaamheidseisen. Deelname aan professionaliseringstrajecten wordt gezien als een manier om daar alvast op vooruit te lopen. Twee instellingen verwijzen naar de toekomstige exameneisen. In hun toelichting op de voortgang van de maatregelen gaan instellingen verder in op hoe deze toekomstige veranderingen impact hebben op hun huidige beleid.

Voortgang maatregelen in 2024

In 2024 geeft 75% van de instellingen aan dat de uitvoering van alle of de meeste activiteiten is verlopen zoals bedacht.

Tabel 3.3 Voortgang op ondernomen activiteiten (e-file 2024)

Verlopen zoals bedacht	Aantal instellingen	%
Ja, geldt voor alle activiteiten	12	24%
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	26	51%
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	5	10%
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	7	14%
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0	0%

In hun toelichting geven veel instellingen aan dat zij in afwachting zijn van de aanscherping van de landelijke eisen aan docenten burgerschap en de verplichting van een instellingsexamen, en dat zij deze ontwikkelingen actief volgen. Drie instellingen geven aan om die reden bewust nog niet alle geplande maatregelen tot uitvoering te brengen:

“In het kader van de vierde activiteit (maatregelen professionalisering) heeft een klein aantal docenten een verkorte versie van de leergang burgerschap gevolgd. Voordat we verdere beleidsontwikkeling binnen deze doelstelling oppakken, wachten we de landelijke besluitvorming over de bevoegdheidseisen af.”

“We volgen de ontwikkelingen rondom de nieuwe wet- en regelgeving. Deze lopen vertraging op en dit heeft bijvoorbeeld impact op besluiten rondom professionalisering en examinering.”

Twee andere instellingen geven expliciet aan desondanks te kiezen het uitvoeren van de maatregelen, bijvoorbeeld door middel van het opstellen van een intern bekwaamheidsprofiel. Een andere instelling geeft expliciet aan waar mogelijk voorbereidende acties te doen op basis waarvan het curriculum kan worden herzien en een instellingsexamen kan worden ontwikkeld.

Tabel 3.4 Gemerkt effect van ondernomen activiteiten (e-file 2024)

Gemerkt effect	Aantal instellingen	%
Heel effectief	3	6%
Effectief	19	37%
De effectiviteit wisselt per activiteit	16	31%
Een klein beetje effectief	4	8%
Ik weet het niet	9	18%

Instellingen geven diverse toelichtingen bij het gemerkte effect van de genomen maatregelen. De instellingen die de genomen maatregelen als (heel) effectief ervaren, noemen (behalve een positieve score op de indicator studenttevredenheid met de lessen burgerschap) de volgende zaken:

- Een groeiend aantal docenten heeft scholing op dit gebied afgerond;
- Er is meer uitwisseling onder docenten en meer samenwerking met externe partijen zoals het Expertisepunt Burgerschap. Er wordt meer gebruikgemaakt van interne docentnetwerken;
- Er is grotere en groeiende betrokkenheid onder docenten en leidinggevenden, bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van strategisch beleid voor burgerschap;
- Een groter aandeel docenten burgerschap is gediplomeerd docent maatschappijleer;

- Instellingen ervaren meer erkenning en waardering van docenten basisvaardigheden;
- Er zijn curriculumaanpassingen gedaan, bijvoorbeeld door het opnemen van burgerschap als vak in alle opleidingen.

Deze waargenomen ontwikkelingen zijn door de instellingen niet toegelicht of onderbouwd met cijfers.

Wisselende effectiviteit of beperkte effectiviteit koppelen instellingen aan een aantal belemmeringen. De kwaliteit van uitvoering van het burgerschapsonderwijs is bijvoorbeeld afhankelijk van individuele docenten en daarmee wisselend. Daarnaast heeft het vak niet altijd een prominente plek in het rooster. Ook wordt genoemd dat de instellingen het afgelopen jaar vooral hebben ingezet op het aanscherpen van het beleid, en dat de uitvoering het komende jaar van start gaat. Andere ingezette maatregelen zoals het aanstellen van een werkgroep of expertiseteam burgerschap zijn in ontwikkeling: enkele instellingen geven aan dat deze werkgroepen of teams de komende tijd een grotere rol krijgen of zich met andere zaken gaan bezighouden, zoals het brengen van meer uniformiteit in het gebruik van lesmaterialen.

De instellingen die aangeven niet te weten hoe effectief de maatregelen zijn geweest, noemen met name dat het nog te vroeg is om effecten te zien en dat ze nog geen manier hebben om de effectiviteit van de maatregelen te meten.

3.3 Ontwikkeling tevredenheid studenten

Doelstellingen

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

Ten tijde van het opstellen van de kwaliteitsagenda's hadden de instellingen nog geen inzicht in de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap. 19 instellingen schreven in hun kwaliteitsagenda dat ze daarom nog geen streefwaarde hadden opgenomen. Negen instellingen hadden al wel een streefpercentage opgenomen in hun kwaliteitsagenda voor het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap. De streefwaardes van deze negen instellingen varieerde tussen 41% en 70%, en kwam gemiddeld op een aandeel van 56%. Dit jaar hebben 17 andere instellingen ook een streefwaarde geformuleerd. Daarmee ligt het gemiddelde ambitieniveau voor studenttevredenheid over de lessen burgerschapsonderwijs op 53%.

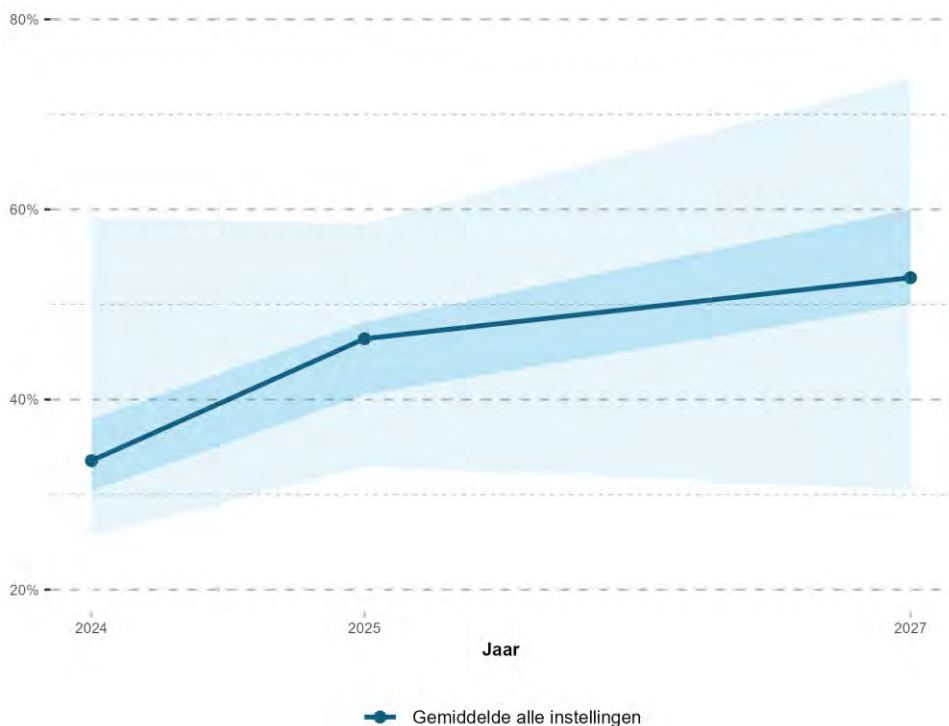
De instellingen die dit jaar geen streefwaarde hebben geformuleerd, geven aan dat er nog geen sprake is van een vergelijking met eerdere jaren en zij dus nog geen ontwikkeling zien. Daarnaast geven zes instellingen aan hun eigen score op studenttevredenheid met name te vergelijken met het landelijke gemiddelde.

Ontwikkeling tevredenheid

De resultaten van de JOB-monitor van 2024 lieten zien dat op de verschillende typen instellingen tussen 28 en 35% van de studenten positief is over de lessen burgerschap, en dat gemiddeld 32% van de studenten positief was. Dit is fors lager dan de gemiddelde tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen (respectievelijk 46% en 42%). In de resultaten van de tussentijdse JOB-meting van 2025, waaraan 29 instellingen deelnamen, is te zien dat de tevredenheid van studenten over de lessen burgerschap flink is gestegen: gemiddeld 46% van de studenten is nu positief over de lessen burgerschap. Hierin zijn minimale verschillen te zien wat betreft type onderwijsinstelling,

omvang of regio. De gemiddelde streefwaarde van de instellingen is 53%. De sector ligt in dit tempo op koers om deze ambitie in 2027 te behalen.

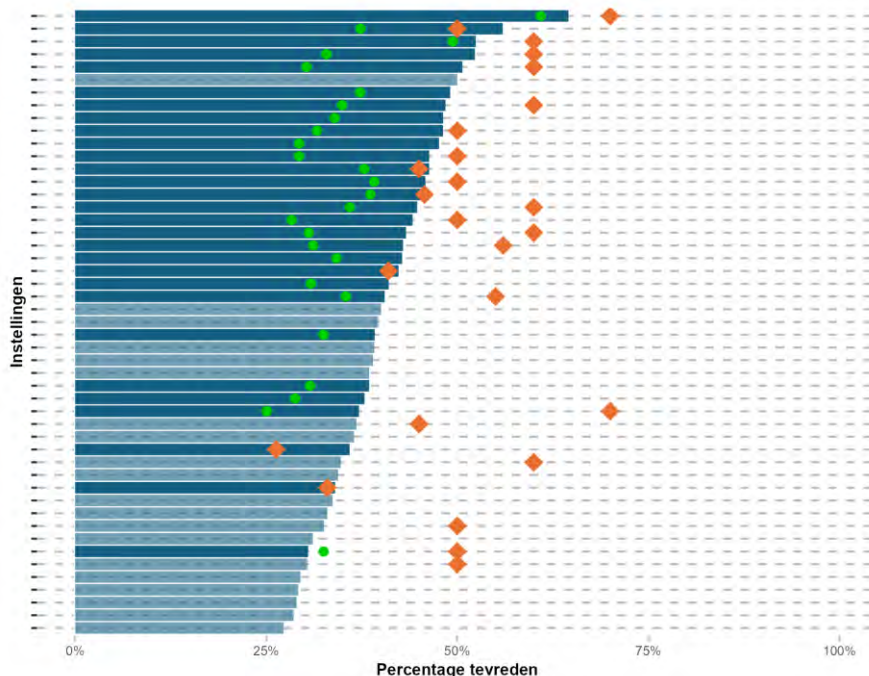
Figuur 3.1 Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap (Bron: JOB)



Uitsplitsingen

In 2024 waren BOL-studenten positiever over de lessen burgerschap dan BBL-studenten (respectievelijk 35% en 30%). Dat is in 2025 niet veranderd, hoewel het verschil iets kleiner is geworden (respectievelijk 47% en 43%). De verschillen tussen studenten op verschillende niveaus zijn verkleind, omdat met name de tevredenheid van studenten op niveau 3 en 4 groter is geworden dan in 2024 (van 31% tevredenheid in 2024 naar respectievelijk 45% en 44% tevredenheid op niveau 3 en 4 in 2025). Echter geldt dat de tevredenheid op alle niveaus is toegenomen.

Figuur 3.2. Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap per instelling in meest recente jaar (lichtblauw: 2024, donkerblauw: 2025), met startjaar (groen: 2022 of 2024) en streefwaarde



De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is op deze indicator redelijk groot: de meest recente waarden variëren tussen de 27% en 55%. In figuur 3.2 is te zien dat de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap bij de meeste instellingen is verbeterd. Er zijn meer instellingen die vooruit zijn gegaan dan instellingen die achteruit zijn gegaan op deze indicator. De verschillen tussen ROC's en beroepscolleges en de verschillen in omvang, regio en grote gemeenten versus kleine gemeenten zijn minimaal. Alle benchmarkgroepen laten een stijging zien tot 12 procentpunt.

3.4 Samenhang inzet en ontwikkeling tevredenheid studenten

Naast het beeld van de ontwikkeling van de tevredenheid van studenten en de inzet van maatregelen is de vraag relevant of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken – wat betreft maatregelen en inzet van middelen - en de gerealiseerde ontwikkeling. Dit blijkt niet tot nauwelijks het geval. Er zijn op deze doelstelling geen significante ($p < 0,05$) samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de voortgang op de indicator. Dit is niet onverwachts, omdat een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle maatregelen inzet. Ook is er geen significante samenhang gevonden tussen de financiële inzet op doelstelling 3.2 en de voortgang op de indicator. De studenttevredenheid over burgerschapslessen stijgt niet harder op instellingen die meer middelen inzetten op dit onderwerp.

4 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo

Samenvatting

Alle mbo-scholen zetten in op het verbeteren van het carrièreperspectief van medewerkers en de aantrekkelijkheid van werken in het mbo. 85% van de instellingen zet in 2024 op (bijna) alle maatregelen in. Loopbaanontwikkeling, doorstroom van LB naar LC/LD en professionalisering staan overal hoog op de agenda. Ook de aanpak van werkdruk was en is voor veel instellingen een aandachtspunt.

De uitvoering van de meeste maatregelen loopt volgens de instellingen zoals gepland, over de effectiviteit zijn instellingen wat voorzichtiger. Vier op de tien instellingen vinden de inzet (heel) effectief, nog eens 44% vindt dat dit wisselt per activiteit.

De meest indicatoren voor deze doelstelling laten een ontwikkeling de gewenste kant op zien, maar een versnelling is nodig om de doelen voor 2027 te behalen:

- *Het onderwijspersoneel is in 2024 iets meer tevreden over de ervaren ontwikkelmogelijkheden bij hun instelling, het rapportcijfer steeg van een 6,5 naar een 6,9, de gemiddelde streefwaarde is 7,1.*
- *Het aandeel onderwijspersoneel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt is gedaald van 50% naar 44%, de gemiddelde streefwaarde is 35% in 2027.*
- *Het aandeel docenten in LC/LD is gestegen van 47 naar 49%, de gemiddelde streefwaarde is 56%. De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft hier relatief groot.*
- *Het rapportcijfer dat starters geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken is gestegen van 7,8 naar 8,0 gemiddeld. Hier ligt de sector wel op koers voor de gemiddelde streefwaarde van een 8,2 in 2027. Het lukt instellingen wel minder goed om starters te behouden. In de jaren voor de werkagenda lag de uitval of doorstroom rond de 30%, voor het laatste cohort onderwijspersoneel dat startte in '20/'21 is dat gestegen naar 39%.*

Er is op deze doelstelling geen significante samenhang tussen de inzet van bepaalde maatregelen of de mate waarin een instelling middelen inzet en de voortgang op de indicatoren bij deze doelstelling.

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

De monitoring van deze ambitie vindt plaats aan de hand van de volgende vier indicatoren:

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

In de monitoring kijken we of instellingen op deze indicatoren de eigen gestelde streefwaarden bereiken, voor het landelijk beeld kijken we naar de gewogen gemiddelde streefwaardes van de scholen.

Daarnaast kijken we landelijk ook naar het percentage docenten en instructeurs dat in de eerste drie werkjaren in het mbo weer uitstroomt, maar dit is geen verplichte indicator voor instellingen.

Eerdere rapportages bevatten een uitgebreidere toelichting op de afspraken in de Werkagenda, de voorgenomen inzet en doelstellingen van de mbo-instellingen uit de kwaliteitsagenda's. In dit hoofdstuk gaan we in op de inzet van middelen en maatregelen in 2024, de ontwikkeling van de vijf indicatoren en de reflecties op de samenhang daartussen.

4.1 Inzet en voortgang maatregelen

Alle maatregelen in uitvoering in 2024

Instellingen zetten breed in op deze doelstelling. Op basis van de voortgangsinformatie over 2024 blijkt dit nog duidelijker dan uit de analyse van de plannen vorig jaar. 50 van de 51 mbo-instellingen zetten hier maatregelen met Werkagenda-middelen in. 42 van hen zetten op zes of zeven (van de zeven) maatregelen in.

Inzet op dit doel was ook een verplichting vanuit de Regeling. Een van de twee verplichte maatregelen binnen prioriteit 3 was dat instellingen ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de thema's inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel en de begeleiding van startend onderwijspersoneel.

Tabel 4.1 Inzet maatregelen in 2024 (bron e-file)

	Aantal instellingen	%
Professionalisering onderwijspersoneel	49	96%
Werkdruk onderwijspersoneel	49	96%
Begeleiding van startend onderwijspersoneel	47	92%
Inschaling onderwijspersoneel	47	92%
Kwaliteitscriteria opstellen voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD in relatie tot het personeels- en loopbaanbeleid	47	92%
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	44	86%
Andere activiteit(en), namelijk	10	20%
geen maatregelen geselecteerd	1	2%

Voorbeelden van andere activiteiten waar meerdere instellingen aan zeggen te werken zijn:

- Aandacht voor eigenaarschap personeel, bijvoorbeeld via het vergroten van de zeggenschap onderwijsteams
- Inzet op digitalisering en onderwijskwaliteit
- Leiderschapstrajecten
- Samenwerking in de onderwijsregio
- Vormgeven van het carrièrepad voor instructeurs
- Breder HR-beleidsgesprekken met de ondernemingsraad, aanpassingen van functiehuis of strategisch personeelsplan.

De open toelichtingen op de uitvoering van de maatregelen leveren het volgende beeld van de voortgang op. Loopbaanontwikkeling, doorstroom van LB naar LC/LD en professionalisering staat overal hoog op de agenda. Meerdere instellingen hebben nieuwe loopbaanpaden, functieprofielen of trajecten ontwikkeld, inclusief klankbordgroepen en criteria. Professionalisering wordt ondersteund via interne academies, scholingsdagen, maatwerktrajecten en management development-programma's. Startende docenten krijgen intensieve begeleiding (buddy's, werkbegeleiders, inductieprogramma's en lestijdreductie) en zij-instromers worden actief aangetrokken en via PDG-trajecten begeleid. Verschillende instellingen melden een duidelijke toename van het aantal LC-docenten,

Een thema dat niet expliciet wordt genoemd in de werkagenda, maar wel aandacht krijgt, is de (her)waardering van het OBP en ontwikkeltrajecten voor instructeurs.

Ook de aanpak van werkdruk was en is voor veel instellingen een aandachtspunt. Hoewel sommige MTO's lichte verbeteringen laten zien, geven andere scholen aan dat werkdruk door onderwijsvernieuwing en administratieve lasten nog steeds hoog is. Bij sommige instellingen stijgt dit nog of is het beeld wisselend per team/sector. Enkele instellingen koppelen werkdruk structureel aan vitaliteitsbeleid om hiermee een negatieve spiraal doorbreken. Vitaliteits- en welzijnsprogramma's lijken sterk in opkomst: van vitaliteitschecks en leefstijlcoaches tot trainingen werkgeluk en programma's rond duurzame inzetbaarheid. Diverse scholen zetten ook andere preventieve interventies in, zoals coaching, sociale veiligheidstrajecten en verzuimbegeleiding.

Meerdere instellingen noemen in de open antwoorden de samenwerking binnen onderwijsregio's en met hogescholen om tekorten te bestrijden professionalisering te versterken en zij-instromers goed te begeleiden. Meerdere ROC's participeren in onderwijsregio's om lerarentekorten te verkleinen. Ook is sprake van regionale onderlinge samenwerkingen tussen mbo-instellingen en samenwerking tussen mbo-scholen en hogescholen voor PDG-trajecten en begeleiding van zij-instromers. Regionale en landelijke netwerken (zoals DNA, Groen Consortium, onderwijsregio's Rijnmond en Gelderland) zorgen voor kennisdeling en een gezamenlijke aanpak.

Voortgang uitvoering zoals gepland, eerste ervaren effecten

De meeste maatregelen op deze doelstellingen lopen zoals gepland. Bij een vijfde van de instellingen geldt dat voor alle activiteiten, bij 62% voor de meeste activiteiten.

Tabel 4.2 Verloop maatregelen zoals bedacht in 2024 (bron e-file)

Verlopen zoals bedacht?	Aantal instellingen	%
Ja, geldt voor alle activiteiten	11	22%
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	32	62%
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	5	10%
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	3	6%
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0	0%

Over de effectiviteit zijn instellingen wat voorzichtiger. Vier op de tien instellingen vinden de inzet (heel) effectief, nog eens 44% vindt dat dit wisselt per activiteit.

Tabel 4.3 Ervaren effectiviteit maatregelen in 2024 (bron e-file)

Gemerkt effect?	Aantal instellingen	%
Heel effectief	2	4%
Effectief	19	38%
De effectiviteit wisselt per activiteit	23	44%
Een klein beetje effectief	5	10%
Ik weet het niet	2	4%

Op basis van de open antwoorden zien instellingen de meetbare (eerste) effecten vooral via betere MTO-scores, hogere doorstroom van LB naar LC en sterkere instroom (meer kandidaten op vacatures, stijgend aandeel zij-instromers bij starters). Effecten worden steeds vaker systematisch gemonitord.

De merkbare effecten zijn voor instellingen ook kwalitatieve signalen uit de organisatie, zoals teams die werkverdeling structureel bespreken, medewerkers die betere balans en energie melden en meer deelname aan en positieve feedback op de inhoud van scholings- en coachingstrajecten en academie-aanbod.

Aandachtspunten

Instellingen noemen in hun toelichting op de voortgang van de maatregelen een aantal aandachtspunten voor de komende jaren:

- Verdere uitbouw van functiehuisen en loopbaanpaden, inclusief betere criteria en procedures voor doorstroom.
- Structurele aanpak van werkdrukvermindering en vitaliteit, met meer data-gedreven monitoring.
- Blijvende aandacht voor startende docenten en zij-instromers, om instroom te vergroten en uitval te beperken.
- Strategische personeelsplanning en formatiebeleid in lijn met studentenaantallen.

4.2 Ontwikkeling indicatoren

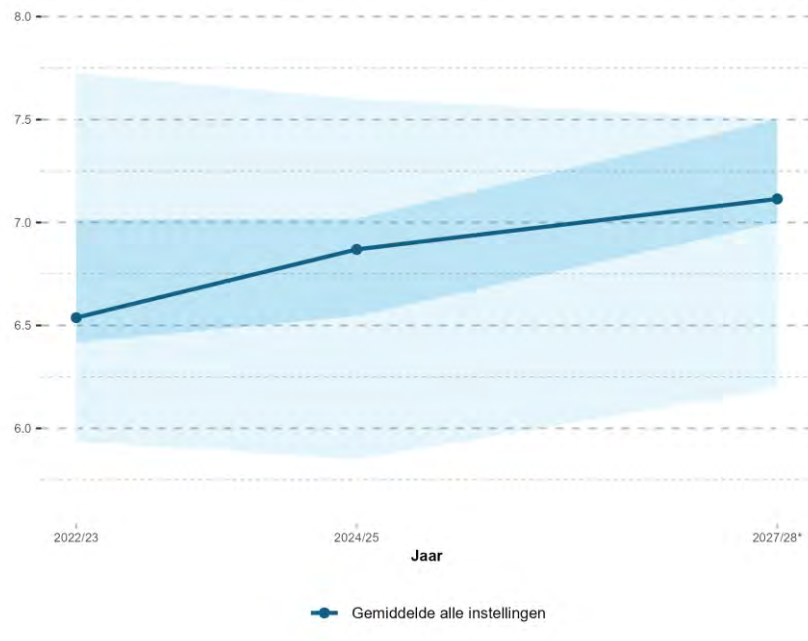
In hoeverre levert deze inzet van het afgelopen jaar al zichtbare resultaten op de beoogde ontwikkeling van de verschillende indicatoren? We bespreken dat hieronder voor elk van de afgesproken indicatoren.

Professionalisering

De tevredenheid van het onderwijspersoneel over hun ontwikkelmogelijkheden is de eerste van de vier indicatoren bij doel 3.3. Tussen 2018 en 2022 werd het onderwijspersoneel in het mbo gemiddeld meer tevreden over de mogelijkheden voor groei en loopbaanontwikkeling. Ook de scores op andere stellingen op dit terrein liepen tot 2022 op, zoals gemeten in het MTO mbo (MBO Raad, 2023). Die trend zet door. Het mbo-onderwijspersoneel is in 2024 iets tevredener over de ontwikkelmogelijkheden dan in 2022. De resultaten van het sectorbrede MTO over 2024 laten gemiddeld een stijging zien van het rapportcijfer dat onderwijspersoneel geeft aan de ervaren ontwikkelmogelijkheden bij hun instelling, van een 6,5 naar een 6,9⁷. Het gewogen gemiddelde van alle streefwaarden samen is een 7,1. We zien tussen 2022 en 2024 een grotere stijging dan de jaren daarvoor, maar hier spelen ook verschillen in doelgroep (onderwijspersoneel versus al het personeel) en methode (wel of niet gewogen naar omvang van de instelling) een rol.

⁷ De 2022 (start)waardes wijken af van die in het vorige (2024) jaarrapport, omdat de gemiddelde MTO-scores nog niet gewogen waren naar instellingsomvang, dat is nu wel consequent doorgevoerd.

Figuur 4.1 gemiddelde scores tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden (MTO mbo)

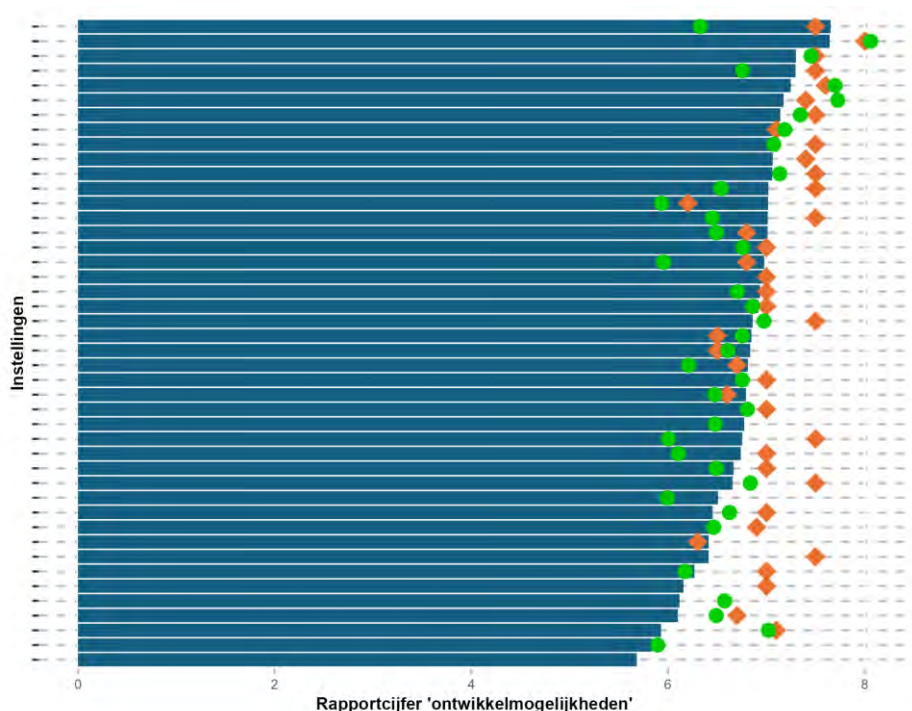


Vijf instellingen hebben een streefwaarde voor deze indicator aangevuld via de e-file, dit had geen invloed op de gemiddelde ambitie. Daarnaast geven enkele instellingen aan dat ze een eigen intern onderzoek houden, waar vergelijkbare cijfers uit komen. Meerdere instellingen rapporteren hier het aandeel tevreden personeelsleden in percentages in plaats van een gemiddeld rapportcijfer, wat benchmarken lastig maakt.

De spreiding in scores op deze indicator is fors, de uiterste scores van zowel achterblijvers als koplopers dalen, maar de brede middengroep gaat vooruit.

Alle benchmarkgroepen scoren in 2024 gemiddeld tussen de 6,6 en 7,0. Wat opvalt is dat de tevredenheid bij beroepscolleges tussen 2022 en 2024 is gedaald van 6,8 naar een 6,6, bij kleine instellingen en G4 instellingen neemt de tevredenheid relatief sterk toe.

Figuur 4.2 Tevredenheid over mogelijkheden professionalisering, score 2024 (blauw), 2022 (groen) en ambities 2027 per instelling (oranje)



In de toelichtingsmogelijkheid in de e-file geeft 12% van de instellingen aan dat ze op deze indicator voorliggen op schema, ruim de helft zit op koers. Een derde van de instellingen zegt hier enigszins achter te liggen op schema, dat zijn meestal ook instellingen waar de tevredenheid daalde. In hun toelichtingen geven ze daar verschillende verklaringen voor:

- Men verwacht pas komende metingen effecten van ingezet beleid, bijvoorbeeld “In 2024 is een start gemaakt met het ontwikkelen van loopbaanbeleid. De effecten daarvan zijn daarom nu nog niet zichtbaar”.
- Een aantal instellingen noemt fusies, “personele ontwikkelingen” en bezuinigingen als redenen.
- Enkele instellingen zeggen dat ze wel hebben ingezet op aanbod, maar dat gebruik niet altijd is mee gestegen: “Ondanks een breed aanbod is tevredenheid nog niet gestegen, wellicht moet de weg hiernaar toe nog gevonden worden en mogelijk dat de financiële ombuiging minder ruimte voor ontwikkeling gaf”.

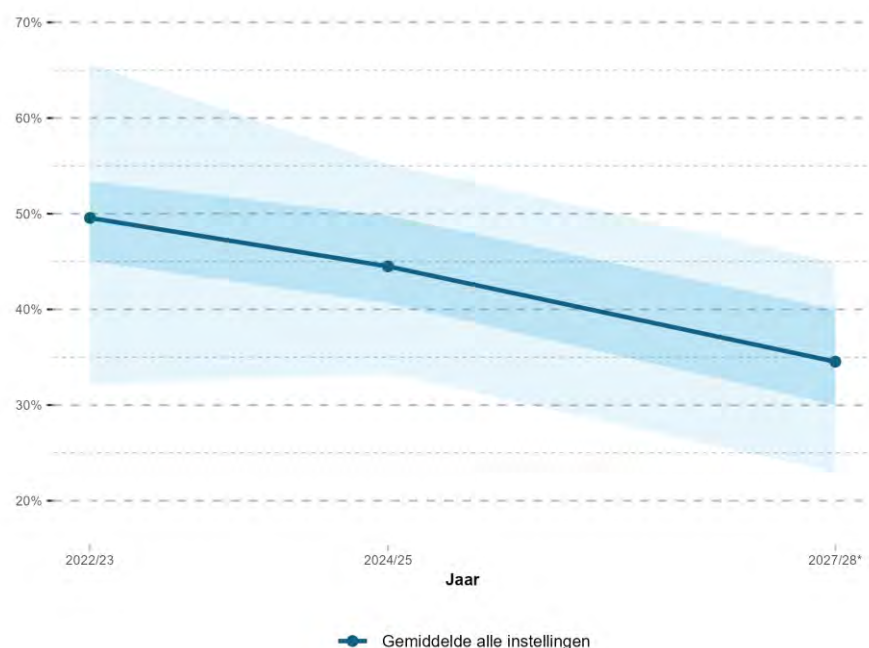
Werkdruk

In de werkagenda is ook afgesproken dat mbo-scholen inzichtelijk maken hoe de middelen voor carrièreperspectief bijdragen aan de vermindering van werkdruk. De tweede indicator bij doelstelling 3.3 is dan ook het percentage **onderwijspersoneel** dat de werkdruk (veel) te hoog vindt⁸. In 2022 lag dat percentage gemiddeld op 50%. Dit varieerde in 2022 per instelling tussen de 30% en 67%. Vier instellingen hebben in deze e-file een ontbrekende streefwaarde aangevuld. Het gemiddelde doel (gewogen streefwaarde) in de sector blijft op 35% in 2027 liggen.

Tussen 2022 en 2024 is het aandeel onderwijspersoneel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt gedaald van 50% naar 44%. Om de beoogde gemiddelde gewogen streefwaarde van 35% in 2027 te halen is de volgende meting (meetjaar 2026) echter nog een fors grotere verdere daling van 9% punt nodig.

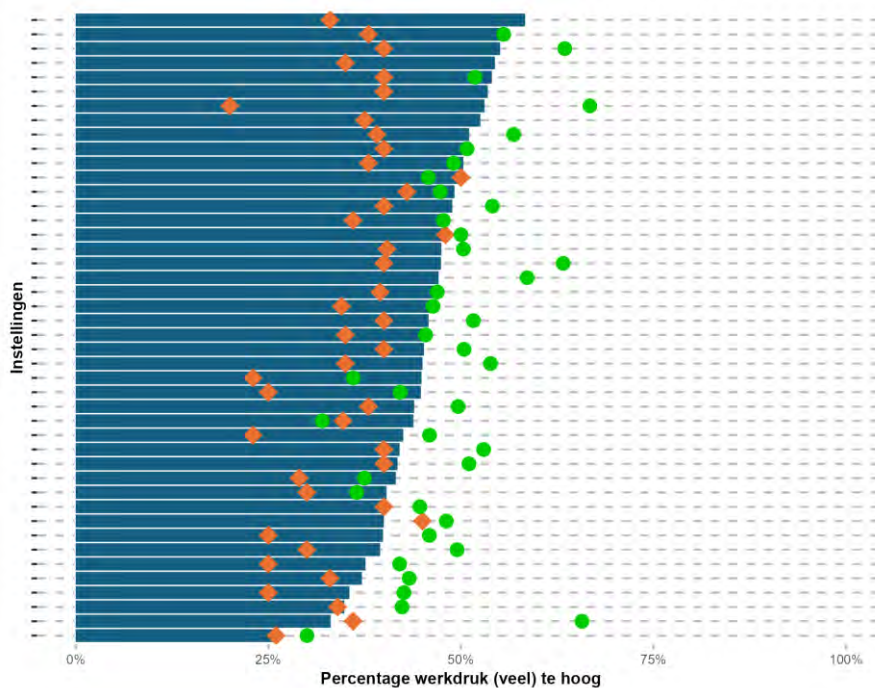
⁸ Omdat in de werkagenda is afgesproken te kijken naar het onderwijspersoneel, wijken de cijfers af van algemene rapportages over het MTO, die over al het personeel gaan, dus ook OOP en directie/management.

Figuur 4.3 Gemiddelde scores werkdruk onderwijspersoneel (MTO mbo)



Voor werkdruk zijn de verschillen tussen instellingen de afgelopen periode kleiner geworden, zoals het minder brede lichtblauw vlak hierboven laat zien. Voor bijna alle benchmarkgroepen is het aandeel onderwijspersoneel met ervaren werkdruk (licht) gedaald. Bij de beroepscolleges is het gemiddelde echter licht gestegen van 47% naar 48%. De instellingen in regio Noord liepen in 2022 voorop, maar zagen de afgelopen twee jaar een toename van 42% naar 44%.

Figuur 4.4 Aandeel onderwijspersoneel dat werkdruk (te) hoog ervaart, waarde 2022, waarde 2024 en ambitie 2027 per instelling (MTO)



Zoals figuur 4.4. laat zien, zitten zeven instellingen al op of onder hun streefwaarde, maar is ook bij negen instellingen de werkdruk toegenomen in plaats van afgenomen. Dat komt overeen met de eigen inschatting van instellingen in de e-files. De helft geeft aan op schema te liggen, een kwart zegt achter te liggen, 10% zelfs veel achter (van deze vijf is bij drie de werkdruk inderdaad gestegen, bij een is die gelijk gebleven, één zit niet in de data). Daar tegenover staat 8% die veel voor ligt op schema.

De voorlopers lichten vooral toe dat ze voorliggen op schema. Eén van hen signaleert meer inhoudelijk: “De positieve ontwikkeling suggereert dat de ingezette maatregelen rond werkdrukverlaging - zoals taakverlichting, herverdeling van werkzaamheden en de inzet van ondersteunende functies - effect sorteren. Wel blijft de (...) streefwaarde voor 2027 van 35% nog buiten bereik, wat ruimte laat voor verdere verbetering.”

De vijf instellingen die zelf zeggen sterk achter te lopen, geven daar verschillende toelichtingen bij. Een instelling ziet dat veranderingen in curriculum en pedagogisch didactisch concept nog veel (extra) inspanning van de medewerkers vraagt. Een ander vermoedt dat de ontwikkeling naar meer autonomie binnen teams in eerste instantie werkdruk oplevert en mogelijk een daling in tevredenheid verklaart. Een ander verwacht juist verbetering door meer eigenaarschap voor de opleidingen. De instellingen die enigszins achterlopen noemen redenen als fusies, moeite om vacatures te vervullen en onderliggende verschillen tussen teams, die vragen om specifieke interventies en een evaluatie van de interventies van de afgelopen jaren.

Inschaling docenten in LC- of LD-schaal

De derde indicator is het *percentage docenten dat is ingeschaald in de LC- of LD-schaal*. In 2023 waren er ongeveer 35 duizend onderwijsgevend personeelsleden werkzaam in het mbo, die samen 27 duizend fte formatie vullen. Van de totale personeelsomvang in het middelbaar beroepsonderwijs van 48 duizend fte⁹ is daarmee 56% onderwijsgevend. In de Werkagenda is ook aandacht voor het carrièreperspectief van het overige personeel, specifiek het onderwijsgevend deel van het onderwijsondersteunend personeel (OOP), maar hier zijn landelijk geen specifieke indicatoren voor afgesproken.

In de jaren tot aan de Werkagenda is het aandeel docenten in de schalen LC en LD eerst gedaald en daarna tussen 2018 en 2023 rond de 47% blijven schommelen. Onder dit gemiddelde landelijk beeld zaten grote verschillen tussen instellingen (van minder dan 20% tot boven de 70%).

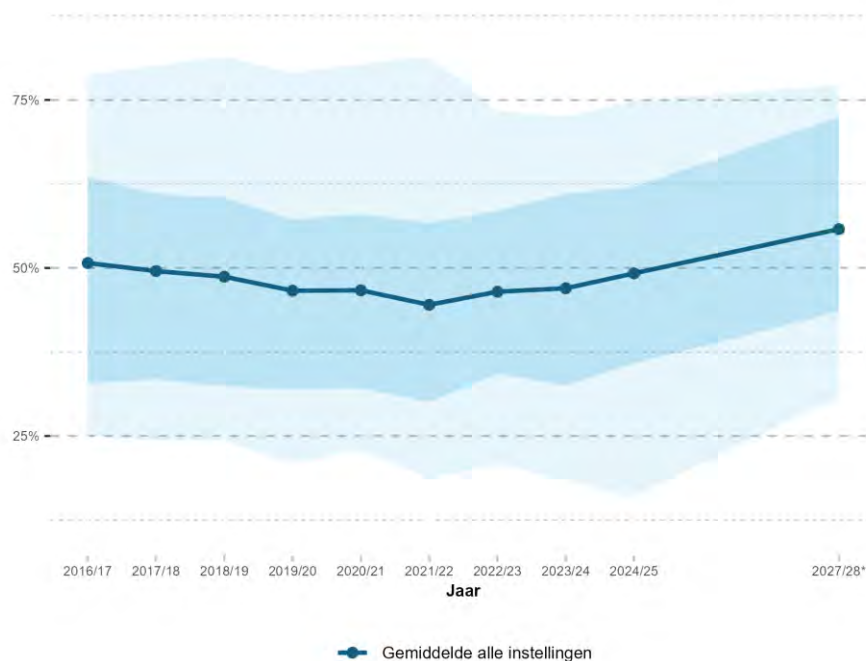
44 van de 53 mbo-instellingen hadden in hun kwaliteitsagenda een streefwaarde opgenomen voor deze indicator. Voor deze indicator zijn in de e-file veel aanvullingen gedaan, veelal nieuwe of gewijzigde streefwaarden op een van de onderliggende onderdelen, maar ook enkele aanpassingen in de actuele scores. De aanpassingen hebben blijkens de toelichtingen een aantal aanleidingen of achtergronden:

- Veel instellingen geven aan dat ze geen doelen voor (of docenten in schalen) LD en LE hebben, alleen voor LC.
- Een instelling werkt met "ranges" van percentages, vandaar dat de tabelwaarden niet overeenkomen.
- Enkele instellingen met zowel mbo- als vmbo-afdelingen geven aan dat deze DUO data niet specifiek over het mbo-personeel gaan, maar dat ze intern wel een uitsplitsing maken (ook in hun kwaliteitsagenda) voor alleen hun mbo-personeel.
- Er zijn ook op basis van voortschrijdend inzicht nieuwe streefwaarden gekozen. “Op basis van een overleg tussen HR-managers van MBO-instellingen in 2025 zijn nieuwe streefwaarden gekozen die aansluiten bij ons als vakschool. Dit wordt ook opgenomen in de formatie uitgangspunten. Op dit moment hanteren wij de streefwaardes LB 25%, LC 65% en LD 10%. Wij onderzoeken nu of wij deze streefwaardes willen aanpassen.”

⁹ Data DUO op basis van salarisadministraties van instellingen (zie <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/middelbaar-beroepsonderwijs/personeel/personeelssterkte-middelbaar-beroepsonderwijs>). Tot het onderwijzend personeel (leraren/docenten) is gerekend al het personeel dat geregistreerd staat met een leraarschaal, ongeacht de feitelijke taken.

Twee instellingen hebben nu een streefwaarde aangevuld waar die er eerst niet was. Daarmee blijft het gemiddelde (gewogen) ambitieniveau 56% van de docenten in een LC/LD functie in 2027.

Figuur 4.5 Aandeel docenten in LC en LD per jaar en streefwaarde 2027 (data DUO)



Afgelopen jaar is het (gewogen) gemiddelde aandeel docenten in LC/LD in lijn met die ambitie gestegen van 47 naar 49% (Figuur 4.5). Daarmee lijkt een stijging in de beoogde richting ingezet. Gezien de schommelingen de afgelopen jaren is het afwachten of deze stijging doorzet en de ambitie wordt gehaald. Een instelling - die zelf op schema zegt te liggen - geeft als samenvatting: *“De voortgang verloopt bemoedigend, maar het tempo zal de komende jaren waarschijnlijk moeten worden vastgehouden of zelfs opgevoerd”*. Inderdaad zal nog een flinke sprong gemaakt moeten worden om de gemiddelde ambitie - 56% van de docenten in schalen LC en LD – te behalen.

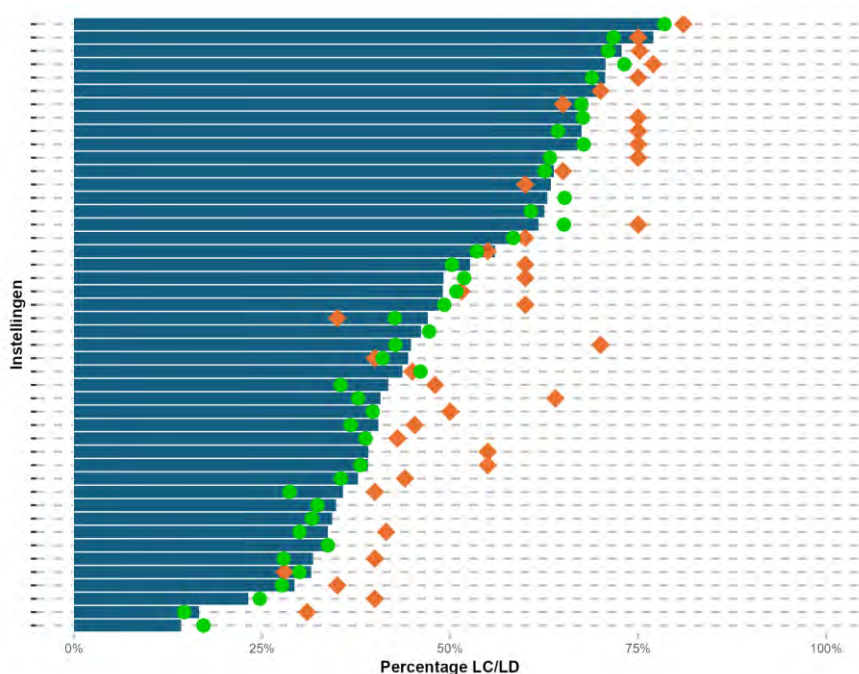
De inschaling van docenten in het mbo hangt sterk samen met leeftijd. Het aandeel docenten van 30 jaar of jonger in LC/LD schalen lag in 2023 onder de 20%, bij collega's van 60 jaar en ouder was dat 70%. In 2024 is deze samenhang er nog steeds, maar de laatste jaren worden die verschillen kleiner. Onder docenten tussen de 30 en 40 jaar is het aandeel in LB sinds 2020 met tien procentpunt gedaald, boven de 50 is het aandeel grotendeels gelijk gebleven of zelfs gestegen.

Tabel 4.4 Aandeel onderwijspersoneel in LB schaal en leeftijdsgroep (data DUO)

	2020	2021	2022	2023	2024
Jonger dan 30	90,7%	90,9%	88,6%	87,0%	85,4%
30 tot 40 jaar	68,2%	68,2%	64,0%	62,2%	58,7%
40 tot 50 jaar	53,8%	55,7%	53,7%	52,9%	50,0%
50 tot 60 jaar	41,9%	44,2%	43,4%	43,3%	41,0%
60 en ouder	28,4%	30,2%	30,4%	31,1%	31,8%

Totaal	52,9%	55,0%	53,2%	52,4%	50,1%
--------	-------	-------	-------	-------	-------

Figuur 4.6 Aandeel personeel in LC/LD, startwaarde 2023, recente waarde 2024 en streefwaarde 2027 per instelling

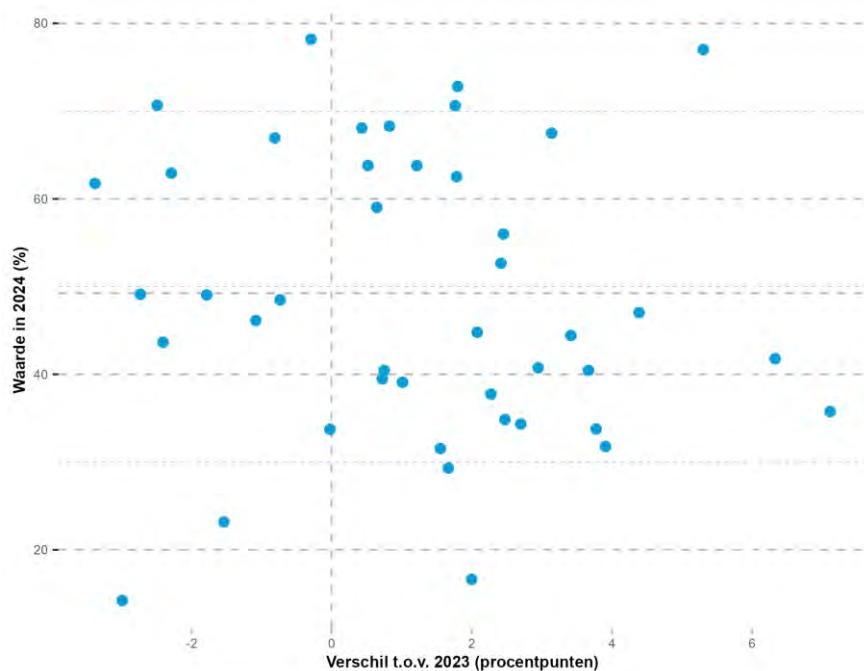


De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft op deze indicator groot. Er is daarbij geen groot verschil tussen ROC's en beroepscolleges, maar binnen de beroepscolleges scoren de vakinstellingen relatief hoog en de groene instellingen relatief laag. Er is ook sprake van regionale verschillen. In de regio Oost ligt het aandeel LC/LD bijvoorbeeld op 37%, in regio West op 59%. Dit hangt waarschijnlijk samen met eerder salarismixbeleid, waarbij Randstadinstellingen aanvullende middelen kregen om meer docenten in LC of LD te plaatsen.

Als we kijken naar de onderliggende bewegingen op deze indicator tussen startwaarde en recente waarde laat figuur 4.6 zien dat de meeste instellingen erop vooruit gaan (groen bolletje is startwaarde, blauwe balk is score 2024, oranje ruit is streefwaarde), bij ongeveer twaalf instellingen is het aandeel gedaald. Alle benchmarkgroepen zijn ofwel stabiel of laten tot drie procentpunt stijging zien.

Er is geen verband tussen de hoogte van het aandeel docenten in LC/LD en de stijging in 2024 ten opzichte van 2023. Er is ook geen inhaaleffect, dat instellingen die relatief laag scoren afgelopen jaar er meer op vooruit gaan, of andersom. Figuur 4.7 hieronder laat dat op een andere manier zien. De verdeling van instellingen links en rechts van de gestippelde 0-lijn (afname of toename van aandeel docenten in LC/LD) is boven en onder de gemiddelde horizontale stippellijn (49%) vergelijkbaar.

Figuur 4.7 Hoogte aandeel docenten LC/LD in 2024 versus ontwikkeling 2023-2024 (data DUO)



60% van de instellingen geeft zelf aan dat ze op schema ligt, een derde ligt naar eigen zeggen achter op schema. De instellingen die achterlopen op deze indicator geven in hun toelichting bij deze indicator beperkt inhoudelijke verklaringen. Meestal dat het nieuwe beleid pas recent is aangenomen, dat effecten later worden verwacht, of zelfs dat met de OR het LC-beleid nog “nader wordt doordacht”. Inhoudelijk noemen achterblijvers als grootste uitdaging de relatief grote uitstroom van LC-docenten door pensionering of vertrek, en de inhoudelijke eisen die zij stellen aan een inschaling in LC waardoor de doorstroom van LB naar LC die uitstroom niet bijhoudt.

“Deze kan net worden opgevangen met het groeipotentieel onder LB docenten, hiermee lijken we de geambieerde groei van 11% op LC docenten echter niet te kunnen halen”

“Afgelopen jaren zijn er voortdurend acties ondernomen om het aandeel LC in de formatie gelijk te houden. Jaarlijks stromen LC’ers uit door vertrek of pensionering. Waar mogelijk wordt hier vroegtijdig op ingespeeld door bij een LC-sollicitatieronde meer formatie in te vullen dan op dat moment beschikbaar is (...) Het absoluut aantal LC-docenten is op dit moment iets lager dan voorgaande jaren. Dit kan te maken hebben met het moment van de peildatum (1 oktober 2024), waarna op zeker drie locaties nog een nieuwe LC-ronde heeft plaatsgevonden. Procentueel gezien is het aandeel gedaald. Dit is deels te wijten aan het gestegen aantal personeelsleden. Wanneer er meer onbevoegde docenten in dienst komen, wordt het aandeel LC (procentueel) als gevolg hiervan lager. De prognose is dat richting de teldatum, weer op circa het niveau van oktober 2020 wordt uitgekomen.”

Voorkomen uitval starters

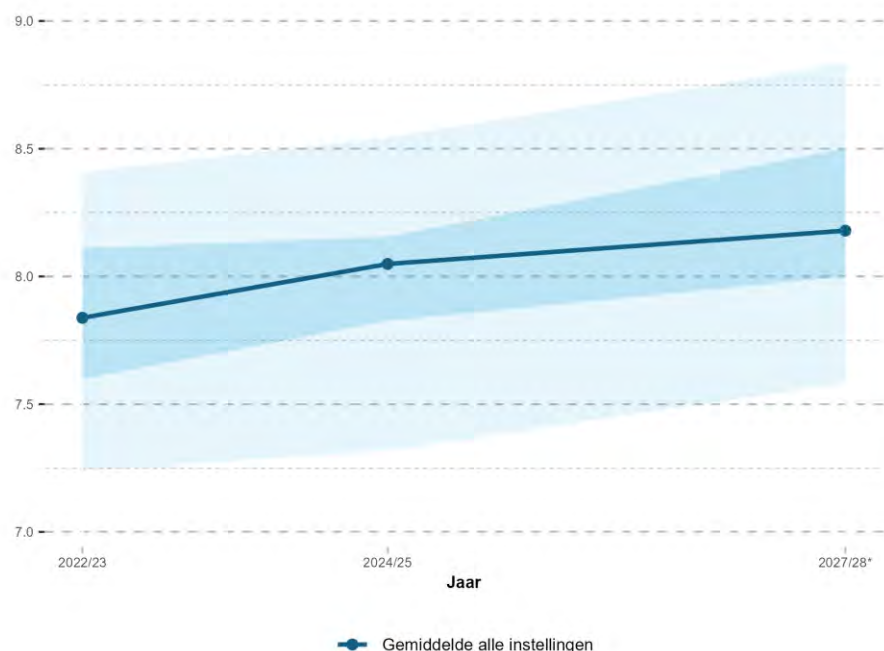
De ambitie om meer aandacht te geven aan (zij)instromers en het voorkomen van uitval van docenten kent in de Werkagenda als indicator het rapportcijfer dat starters¹⁰ in het tweejaarlijkse mbo-brede medewerkers-

¹⁰ Hier gedefinieerd als onderwijspersoneel met een dienstverband van 0–2 jaar.

tevredenheidsonderzoek (MTO) geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken. Dat gemiddelde rapportcijfer was in 2022 een 7,8 met weinig verschillen tussen benchmarkgroepen en beperkte verschillen tussen instellingen.

Dertig instellingen hadden een streefwaarde opgenomen voor deze indicator, de laagste waarde is een 7,6, de hoogste een 9. Daarmee is het gemiddelde ambitieniveau van de sector om van een score van 7,8 in 2022 naar een score van 8,2 in 2027 te komen. Er zijn via de e-file negen instellingen die een nieuwe streefwaarde hebben ingevoerd op deze indicator. Deze waarden variëren van een 7,5 tot en met een 8,5, de gemiddelde ambitie van de sector blijft daarmee een score van 8,2. Twee instellingen formuleren een aandeel/percentage (85%) als streefwaarde¹¹.

Figuur 4.8 Rapportcijfer starters op stelling 'ik blijf graag werken' waarde 2022, waarde 2024 en ambitie 2027 (MTO)

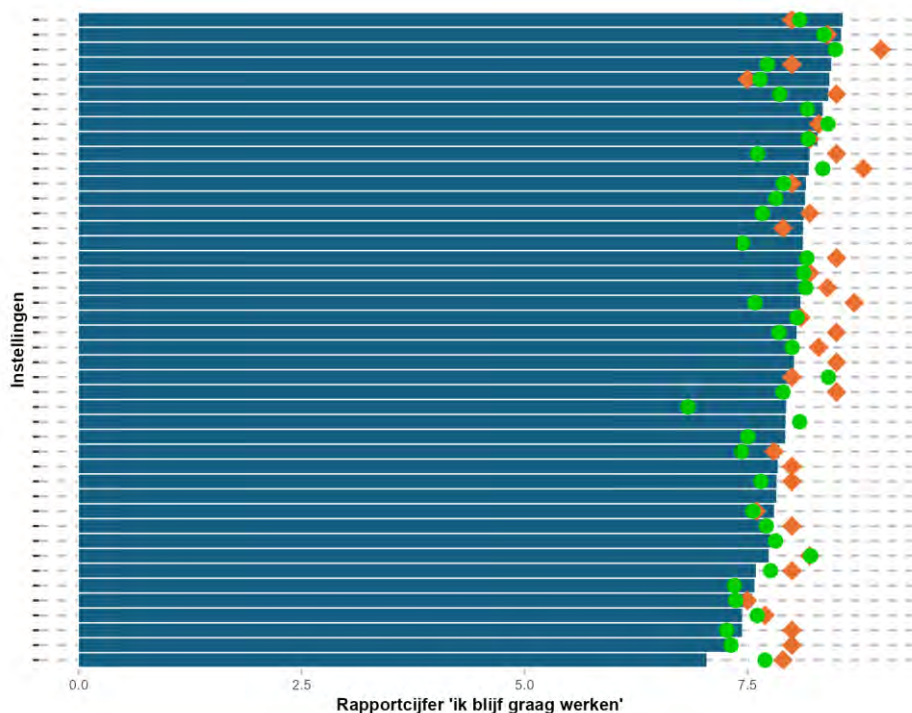


Gemiddeld zien we tussen 2022 en 2024 een verbetering van een 7,8 naar een 8,0 als (gewogen) gemiddelde rapportcijfer. Daarmee ligt de sector voor deze indicator op koers voor de ambitie van een 8,2 in 2027.

Deze stijging van tevredenheid zien we breed over bijna alle verschillende benchmarkgroepen. Alleen bij mbo-instellingen in regio Noord is sprake van een daling, de tevredenheid lag hier in 2022 het hoogst van alle regio's, die is iets afgenomen maar nog steeds bovengemiddeld. Het beeld per individuele instelling staat hieronder in figuur 4.9.

¹¹ Correcties op de recente waarde zijn doorgaans verhogingen. Het is uit de toelichtingen niet duidelijk op te maken wat de reden is. Mogelijk gaat het om een verschil tussen de (doorgaans hogere scores) van al het personeel versus specifiek de waardering van het onderwijspersoneel. In de startwaarden zijn alle correcties gelijk aan de oorspronkelijke waarden. We rekenen in deze landelijke monitor daarom vooralsnog alleen met de landelijk verstrekte en vergelijkbare data.

Figuur 4.9 Rapportcijfer starters op stelling 'ik blijf graag werken' waarde 2022, waarde 2024 en ambitie 2027 per instelling (MTO)



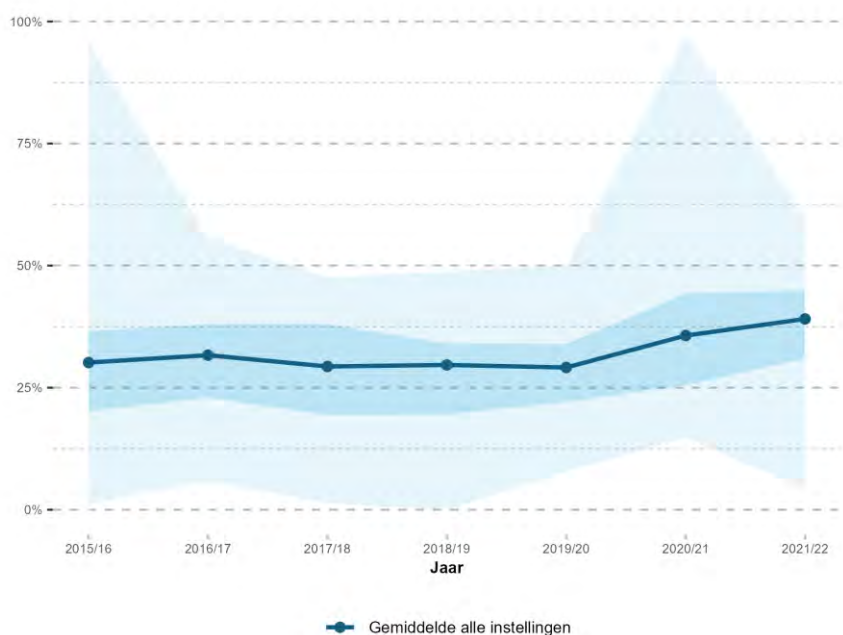
In de e-file geeft driekwart van de instellingen ook aan dat ze op deze indicator op schema liggen.

Behoud starters

Tenslotte volgen we in de jaarrapportages het aandeel starters dat binnen drie jaar weer vertrekt van de *instelling* – dit kunnen ook overstappers zijn die op een andere mbo-instelling gaan werken. Dit cijfer is geen indicator voor de individuele instellingen, maar geeft wel een beeld of het individuele instellingen lukt om startend onderwijspersoneel te behouden. Dit doen we op basis van onderliggende DUO data met gegevens over het aandeel onderwijspersoneel dat in de eerste drie werkjaren vertrekt van hun instelling¹². Op basis van de beschikbare data is het niet mogelijk om deze cijfers uit te splitsen naar docenten en/of instructeurs.

¹² Deze analyse kijkt naar instellingen, niet naar de sector als geheel. Een docent die na twee jaar overstapt naar een ander ROC wordt hier dus geteld als uitval. Het startrapport bevat de beschikbare sectorale gegevens over behoud van afgestudeerden van de lerarenopleiding voor het vo/mbo.

Figuur 4.10 Aandeel starters dat binnen drie jaar vertrekt, naar instroomjaar (DUO microdata)



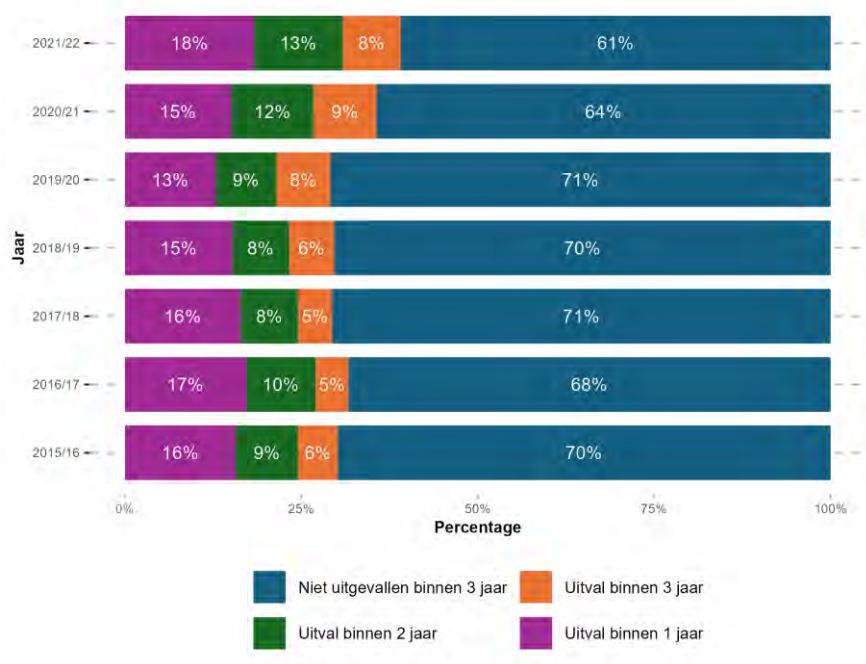
Het aandeel starters dat na drie jaar niet meer werkt aan dezelfde instelling neemt toe. Dit aandeel lag de jaren voor de werkagenda rond de 30%. Vorig jaar zagen we een stijging naar 36% in het laatste cohort (onderwijspersoneel dat startte in schooljaar 2020/2021). Deze stijging zette afgelopen jaar door naar 39% uitval: van al het onderwijspersoneel dat in schooljaar 2021/2022 startte bij een mbo-instelling, was na drie jaar 61% nog op diezelfde instelling werkzaam. Zij kunnen dus wel nog werkzaam zijn in het mbo, maar dan bij een andere instelling. Over dat sectorbehoud laten andere monitors zien dat na jaren stijging recent een daling is ingezet van het aandeel recent afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo en mbo dat nog werkzaam is in die sectoren¹³.

Er zijn hier geen duidelijke structurele verschillen naar type instelling. Bij alle benchmarkgroepen ligt het aandeel in het meest recente jaar tussen de 35% en 43%. Ook is er sprake van een beweging naar het gemiddelde: in de groepen waar het aandeel uitvallers vorig jaar relatief hoog lag (dit waren de beroepscolleges en scholen in regio West) is de uitval in het recente cohort gedaald.

Er lijkt ook geen specifieke oorzaak. Een uitsplitsing naar het aantal jaar dat iemand werkzaam was bij de instelling voor de persoon uitviel, toont dat de uitval in zowel het eerste, tweede als derde jaar stijgt (figuur 4.11). Opvallend is dat de huidige starters wel steeds positiever zijn over willen blijven werken bij de instelling (zie boven). Dit biedt mogelijk zicht op een daling de komende periode.

¹³ Zie Ministerie van OCW (2024) Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo, 2024. Daaruit komt ook dat het aandeel pas afgestudeerde leraren in het mbo dat op zoek is naar baan buiten het onderwijs op 3 tot 8 procent ligt.

Figuur 4.11 Ontwikkeling uitval starters binnen drie jaar, naar instroom- en vertrekjaar (microdata DUO)



4.3 Samenhang inzet en ontwikkeling indicatoren

Naast het brede beeld van de ontwikkeling is de vraag of sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken – wat betreft maatregelen of de inzet van middelen - en de gerealiseerde ontwikkeling. Dit blijkt niet tot nauwelijks het geval. Er zijn op deze doelstelling geen significante¹⁴ samenhangen gevonden tussen de inzet op bepaalde maatregelen en de voortgang op specifieke indicatoren. Dit komt ook omdat een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle maatregelen inzet.

Er zijn twee significante correlaties tussen de ontwikkeling van indicatoren uit het MTO en de mate waarin een instelling meer of minder middelen inzet op aantrekkelijkheid van werken als aandeel van de totale werkagenda. Op instellingen die meer middelen inzetten, daalt de ervaren werkdruk harder en stijgt de tevredenheid over de ontwikkelmogelijkheden sneller dan bij instellingen die hier minder op inzetten. Er is geen significant verband tussen hoeveel middelen een instelling inzet op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken en het aandeel docenten in LC en LD of de uitval van starters.

De ontwikkeling op de drie indicatoren uit het MTO kennen onderling een matige tot sterke onderlinge samenhang. Instellingen waarbij scores op professionaliseringsmogelijkheden stijgen, zien ook verbetering op de vraag of personeel wil blijven werken (0,53) en een daling van de werkdruk (-0,40). Hetzelfde geldt tussen werkdruk en willen blijven werken (-0,51).

We zien tenslotte ook samenhang tussen de eigen inschatting van instellingen over de mate waarin het bereik van de streefdoelen op schema ligt, hun ontwikkeling op de indicatoren en daarmee de sectorbrede voortgang op de indicatoren. Inschaling in LC/LD, tevredenheid over professionalisering en de ervaren werkdruk laten een

¹⁴ $p < 0,05$

ontwikkeling de gewenste kant op zien, maar op elk is nog versnelling nodig, ook volgens instellingen zelf. Huidige starters zijn positiever over willen blijven werken bij de instelling, maar de starters van vier jaar geleden zijn wel vaker vertrokken bij hun instelling. Mogelijk speelt hier een tijdseffect, want hier geven relatief weinig instellingen aan achter te liggen op schema.

Van de 31 instellingen met complete data op alle vier de indicatoren van het pakket voor carrièreperspectief, zijn er twee die op alle fronten achteruit gaan en vier instellingen die op alle vier de indicatoren verbeterden afgelopen jaar.

5 Onderzoek en innovatie

Samenvatting

De laatste doelstelling binnen prioriteit 3 is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Instellingen zetten hier bijna allemaal op in. 48 van de 51 kwaliteitsagenda's bevatten een streefwaarde voor het aantal practoraten in 2027, samen goed voor 135 practoraten. Slechts enkele instellingen ambiëren geen (eigen) practoraat, anderen moeten de stap gaan zetten van geen naar (minimaal) één practoraat. Nagenoeg alle mbo-instellingen zetten in op het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen hun instelling, en op het investeren in nieuwe practoraten dan wel doorontwikkelen van bestaande practoraten.

Het aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat is sinds 2017 sterk gegroeid. Na een afvlakking van die groei in 2023 en 2024 is het aandeel instellingen met minimaal één lopend practoraat in 2025 weer toegenomen naar 78%. De streefwaarde van 92% komt daarmee voorzichtig in zicht.

Tussen mei 2024 en mei 2025 zijn acht practoraten afgerond, en vijf nieuwe practoraten gestart. Het totaal aantal lopende projecten is daarmee afgenomen van 92 naar 89. Waar in 2024 een sterke groei zichtbaar was van het aantal practoraten in de domeinen Onderwijskunde, Techniek en gebouwde omgeving en Zorg, welzijn en sport, is het aantal in deze sectoren in 2025 gestabiliseerd.

Daarnaast zijn er in mei 2025 31 practoraten in oprichting. De practoraten in oprichting hebben vooral plaats bij instellingen die al een of meer lopende practoraten hebben.

Instellingen benoemen personele capaciteitsproblemen en wijzigingen in de focus en onderzoeksthema's van practoraten als grootste belemmeringen in de voortgang van de opzet van nieuwe en doorontwikkeling van bestaande practoraten.

Er zijn op deze doelstelling geen significante samenhangen gevonden tussen de tussen de financiële inzet op doelstelling 3.4 en de voortgang op de indicator.

De laatste doelstelling van de Werkagenda is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Als aanleiding noemt de Werkagenda dat Nederland staat voor verschillende maatschappelijke opgaven, bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en energie, waarin technische innovaties en digitalisering een belangrijke rol spelen. Een practoraat is een expertiseplatform binnen een mbo-instelling waar praktijk(gericht) onderzoek wordt uitgevoerd (Stichting Practoraten.nl, z.d.). Het concept is geïnspireerd door het lectoraat in het hbo, maar bij een practoraat ligt de focus op een meer praktische benadering. Het hoofddoel is het verspreiden van kennis en innovatie, en het opleiden van studenten tot vakmensen met een innovatieve houding, zodat ze goed voorbereid zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast bieden practoraten de kans om onderwijskundige vraagstukken op te pakken. Daarbij valt te denken aan de inhoudelijke verbetering en doorontwikkeling van het onderwijs, maar ook aan innovatie van de pedagogische/didactische aspecten van het onderwijs. Practoraten spelen niet alleen een belangrijke rol bij het aanpakken van maatschappelijke opgaven, maar ook in het aanbieden van aantrekkelijk, gepersonaliseerd onderwijs dat past bij de toekomst.

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

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

Op basis van data van Stichting Practoraten presenteren we de ontwikkeling sinds 2015 als startpunt voor de metingen, met daarbij halfjaarlijkse update van de stand van zaken tot en met mei 2025.

In de Werkagenda zijn onder andere de volgende afspraken vastgelegd:

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

In de werkagenda zijn bij deze doelstelling ook afspraken gemaakt om digitalisering in het mbo te stimuleren en te verbeteren.

5.1 Inzet en voortgang maatregelen

Inzet maatregelen

In het jaarrapport 2024 is uitgebreid beschreven welke maatregelen instellingen voornemens waren om toe te passen, ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Dit leidt tot onderstaand overzicht waarin te zien is dat nagenoeg alle instellingen voornemens waren om in te zetten op het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Voor de overige maatregelen geldt dat 68% tot 77% van plan was in te zetten op deze maatregelen. Twee derde van de instellingen was voornemens vier of vijf maatregelen toe te passen.

Tabel 5.1 Aandeel instellingen dat maatregel toepast dan wel uitlegt (voornemens in 2024)

Inzet maatregelen in 2024 (e-file)	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
Oprichting nieuwe practoraten	77%	15%	8%
Intensivering/uitbreiding van bestaande practoraten	70%	19%	11%
Uitbreiding aanbod excellentiemogelijkheden	76%	20%	4%
Meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	68%	15%	17%
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	91%	6%	4%

In de e-file over 2024 gaven instellingen aan welke maatregelen zij in dat jaar hebben uitgevoerd. De inzet komt in grote lijnen overeen met de voorgenomen inzet. Nagenoeg alle instellingen hebben geïnvesteerd in de opzet van nieuwe en doorontwikkeling van bestaande practoraten, en in het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Het gros van de instellingen (40 van de 51) zet in op drie of vier maatregelen. Daarnaast zijn er twee instellingen die op geen van de maatregelen hebben ingezet.

Tabel 5.2 Aandeel instellingen dat in 2024 heeft ingezet op de maatregelen voor doelstelling 3.4

Inzet maatregelen in 2024	Aantal instellingen	%
Investeren in nieuwe practoraten dan wel doorontwikkelen bestaande practoraten	48	94%
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	47	92%
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	37	73%
Andere activiteit(en), namelijk	9	18%
Geen maatregelen geselecteerd	2	4%

De negen instellingen die (aanvullend) andere activiteiten hebben uitgevoerd hebben daarin o.a. gefocust op de integratie van innovatie in het curriculum, bijvoorbeeld door afstemming met de arbeidsmarkt, en op (interne en externe) kennisdeling en samenwerking.

Instellingen hadden aanvullend de mogelijkheid om hun ondernomen activiteiten toe te lichten. Hier hebben 27 instellingen gebruik van gemaakt. Veel instellingen benoemen hier dat zij ofwel een onderzoeksvisie hebben ontwikkeld, of deze gaan ontwikkelen. Drie instellingen benoemen expliciet dat zij hierbij aansluiting zoeken bij regionale programma's zoals de RIS3¹⁵. Logischerwijs noemen veel instellingen dat zij nieuwe practoraten ontwikkelen, en daar regelmatig de aansluiting in zoeken bij bestaande practoraten of lectoraten. Aanvullend zetten enkele instellingen nieuwe Innovatie Labs & Learning Labs op waar studenten en docenten kunnen experimenteren met de integratie van innovaties (zowel technisch als inhoudelijk) in het onderwijs. Tot slot benoemen enkele instellingen dat zij werken aan de ondersteuning en professionalisering van docenten en medewerkers in het uitvoeren van onderzoek, door te werken aan praktische vaardigheden, onderzoek vaardigheden en kennisdeling.

Voortgang maatregelen in 2024

De voortgang op de activiteiten loopt volgens 45 van de 51 instellingen (88%) voor de meeste of voor alle activiteiten zoals verwacht. Eén instelling geeft aan dat voor geen van de activiteiten de voortgang loopt zoals bedacht.

Tabel 5.3 Voortgang op ondernomen activiteiten (e-file 2024)

Verlopen zoals bedacht	Aantal instellingen	%
Ja, geldt voor alle activiteiten	17	33%
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	28	55%
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	5	10%
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	0	0%
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	1	2%

¹⁵ [RIS3](#)

In hun toelichting geven instellingen verschillende redenen voor het oplopen van vertraging in het opzetten van nieuwe practoraten, waaronder wijzigingen in de focus en onderzoeksthema's van een practoraat. Ook benoemen instellingen personele capaciteitsproblemen als reden. Instellingen ervaren problemen met de vervulling van vacatures voor practoren, en een instelling beschouwt zich als zodoende klein dat zij geen capaciteit hebben om een eigen practoraat op te zetten. Deze instelling ambieerde eerder een eigen practoraat op te zetten, waar deze er nu voor kiest om enkel bestaande practoraten te 'volgen'.

Sommige instellingen kiezen er bewust voor om hun docenten meer ruimte te geven voor onderzoek en innovatie in plaats van in te zetten voor de ontwikkeling (of uitvoering) van practoraten. Een enkele instelling benoemt dat de procedures voor aanvragen en goedkeuringen omtrent de practoraten voor vertraging zorgden. De instelling die aangeeft dat de voortgang voor geen enkele activiteit loopt zoals gedacht geeft hiervoor ziekte van personeel als reden. Ze geven aan dat er in 2025 een herijking plaatsvindt en dat er per september 2025 "het een en ander wordt uitgerold".

Instellingen zijn overwegend positief over de gemerkte effecten van de ondernomen activiteiten. De meerderheid van de instellingen geeft aan dat activiteiten (heel) effectief zijn. Daarnaast geeft een groot deel aan dat de effectiviteit per activiteit verschilt.

Tabel 5.4 Gemerkt effect van ondernomen activiteiten (e-file 2024)

Gemerkt effect	Aantal instellingen	%
Heel effectief	2	4%
Effectief	25	49%
De effectiviteit wisselt per activiteit	15	29%
Een klein beetje effectief	5	10%
Ik weet het niet	4	8%

Instellingen die aangeven dat de activiteiten (heel) effectief zijn geven, naast de ontwikkeling van meer practoraten, aan de volgende positieve effecten te ervaren:

- Een toegenomen betrokkenheid van docent en medewerkers bij practoraten en een grotere deelname van studenten aan onderzoeksprojecten en excellentieprogramma's.
- Practoraten krijgen meer zichtbaarheid en een sterkere positie binnen de instelling en daarbuiten. Ze worden vaker benaderd voor advies, workshops en lezingen.
- Innovatielabs worden steeds vaker onderdeel van de organisatie en spelen een grotere rol in de ontwikkeling van onderwijs.
- Een toename in onderwijsvernieuwing en een betere aansluiting van vernieuwingen op de principes van Persoonlijk Leren.

Instellingen die aangeven wisselende of beperkte effectiviteit te merken geven aan dat er nog beperkte meetbare effecten zijn. Deze instellingen hebben veel processen rondom het opzetten van practoraten en initiatieven als onderzoekswerkplaatsen in gang gezet. Hierbij valt te denken aan het ontwikkelen van een onderzoeksagenda en het aangaan van nieuwe, en versterken van bestaande, samenwerkingen. Deze instellingen bevinden zich daarmee in een opstart- en ontwikkelfase waardoor effecten op dit moment slechts beperkt worden opgemerkt.

5.2 Ontwikkeling aantal practoraten

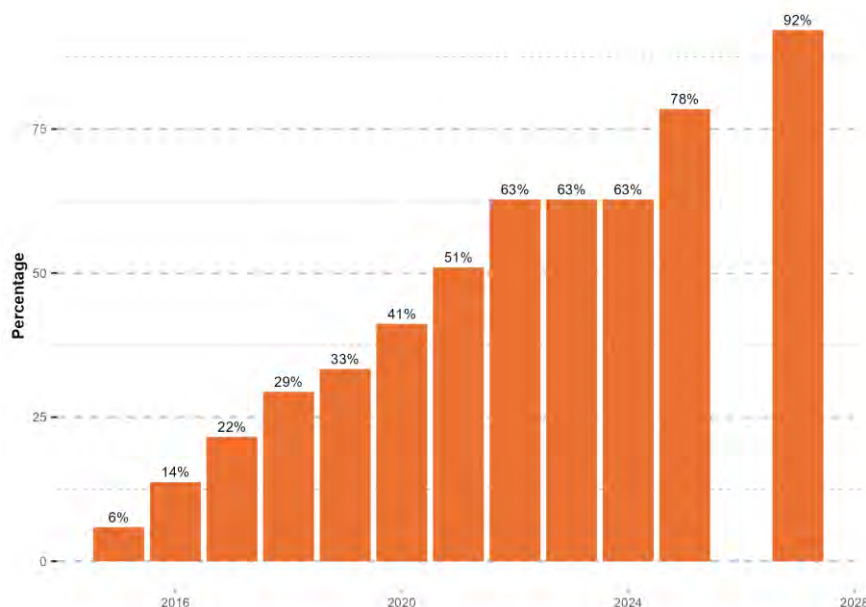
Doelstellingen

Een groot deel van de instellingen (47 van de 51) had in hun kwaliteitsagenda een streefwaarde opgenomen voor het aantal lopende practoraten dat zij tot en met 2027 willen realiseren. Met één aangevulde streefwaarde via de e-file is het streven van alle instellingen nu samen om in 2027 gecombineerd 135 lopende practoraten te hebben. Een instelling heeft expliciet aangegeven geen (eigen) practoraat te willen, 92% van de instellingen (47 van de 51) streeft daarmee naar minimaal één lopend practoraat in 2027.

Ontwikkeling aantal instellingen met een practoraat

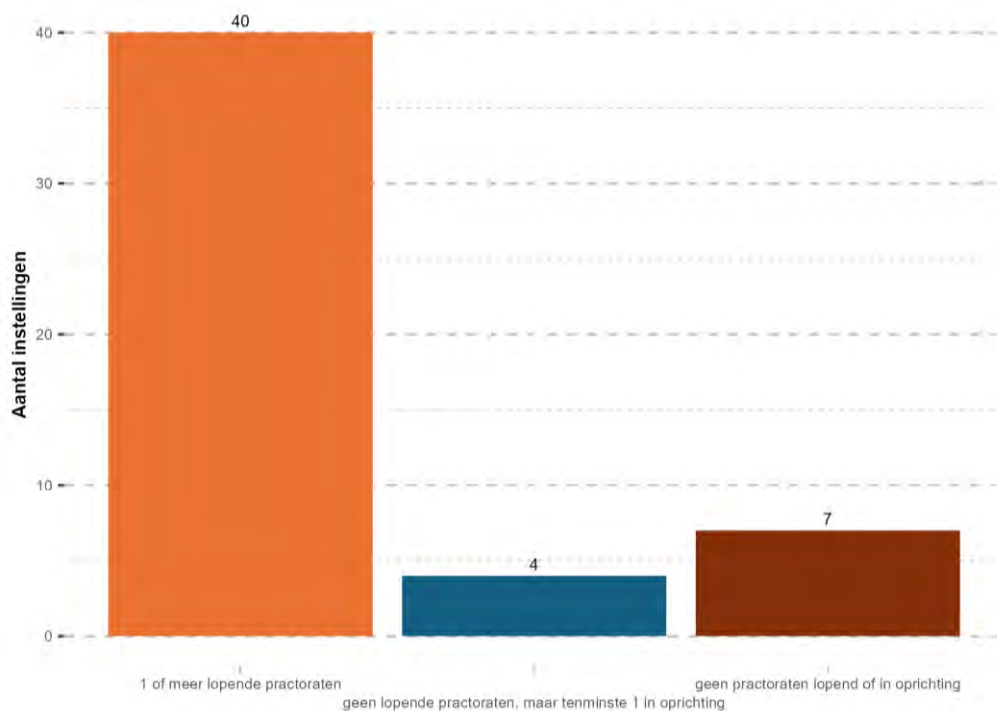
Onderstaande figuur toont het aandeel instellingen met minimaal één lopend practoraat per jaar. Na jaren van groei was er in de periode 2022-2024 een afvlakking van het aantal mbo-instellingen dat minimaal één lopend practoraat heeft. Het aandeel practoraten met minimaal één practoraat bleef destijds steken rond de 60%. In 2025 is echter weer een sterke toename zichtbaar. Momenteel hebben 40 van de 51 instellingen (78%) een lopend practoraat. Wanneer het aantal instellingen met minimaal één practoraat komend jaar in dezelfde mate toeneemt zal de streefwaarde van 92% (47 van de 51 instellingen) al in 2026 worden bereikt. Het is hierbij van belang om te noemen dat door fusies in het mbo het aantal instellingen afneemt, en daarmee het aandeel instellingen met een practoraat gemakkelijker toeneemt. In onderstaande figuur zijn fusies met terugwerkende kracht verwerkt, de getallen wijken daarom iets af van het jaarrapport uit 2024.

Figuur 5.1 Aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat (lopend), mei 2025



Zoals genoemd hebben momenteel 40 instellingen minimaal één lopend practoraat. Vier van de 11 instellingen die in mei 2025 geen lopend practoraat hebben, zijn er momenteel een aan het oprichten. De overige instellingen zijn momenteel (nog) niet bezig met de ontwikkeling van of aansluiting bij een practoraat. Deze instellingen zullen de komende jaren flinke stappen moeten zetten om de eigen ambities te realiseren. Wanneer meerdere instellingen zijn betrokken bij een practoraat wordt deze voor alle betrokken instellingen meegeteld voor deze indicator.

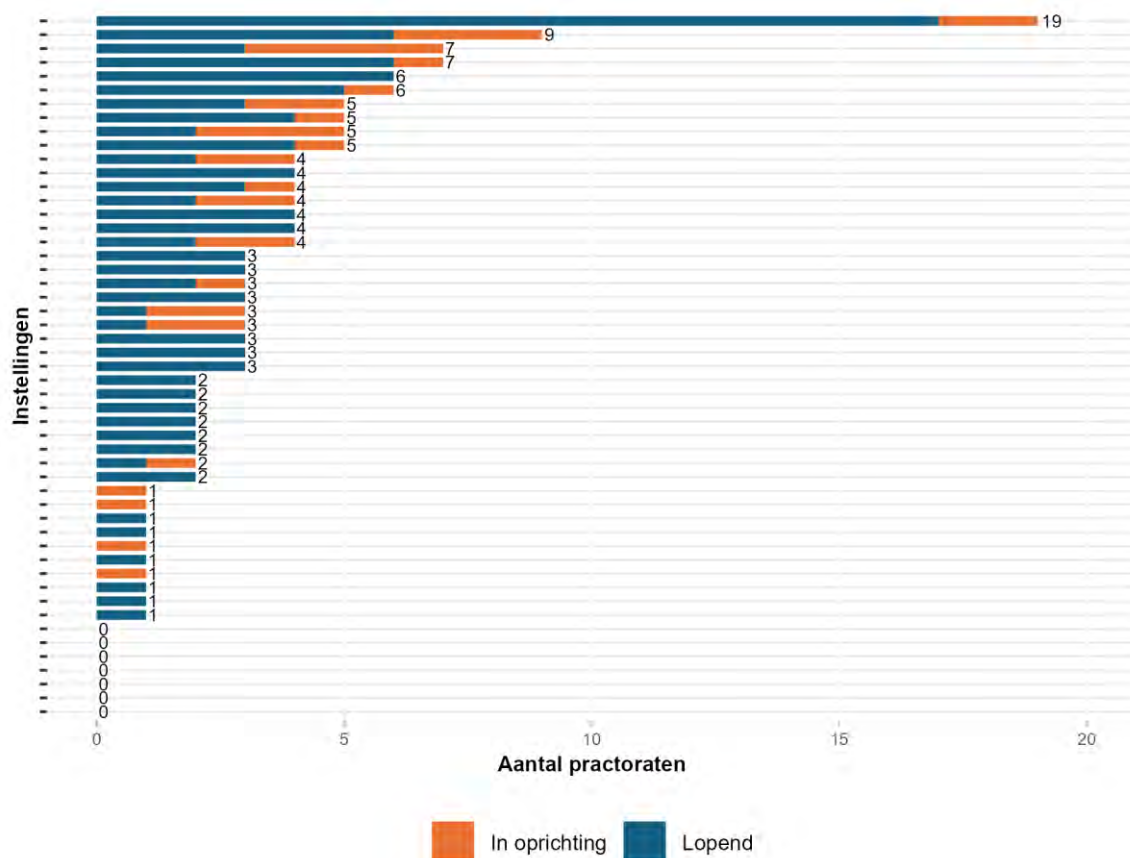
Figuur 5.2 Aantal instellingen met een practoraat (lopend of in oprichting), mei 2025



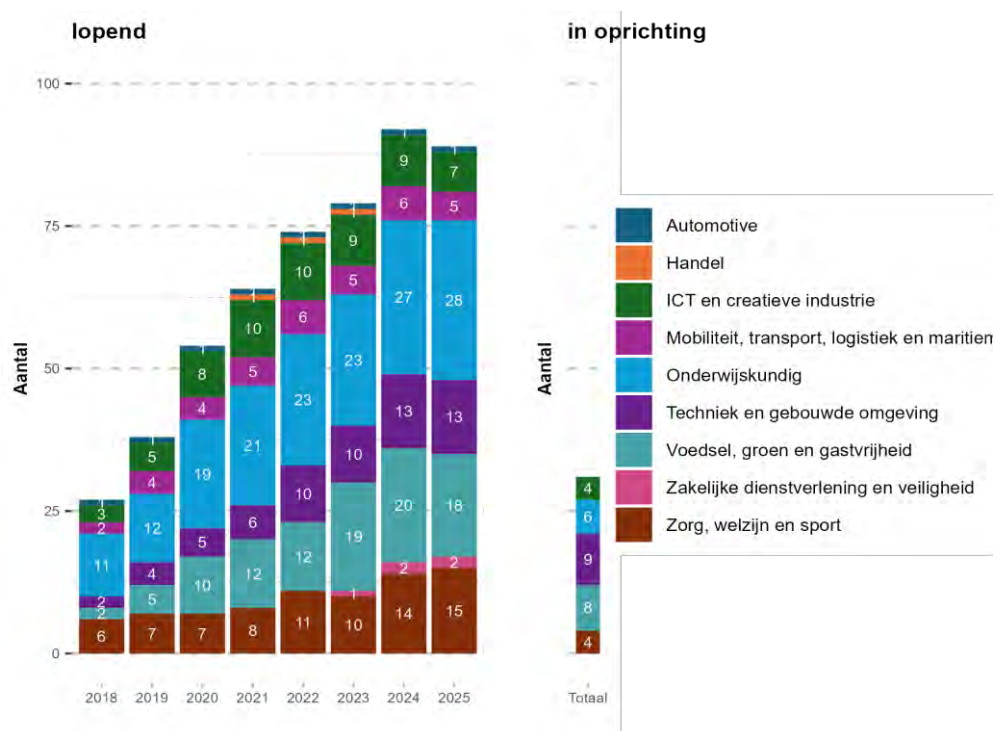
In Figuur 5.3 is het beeld verder uitgewerkt naar het aantal practoraten (lopend en in oprichting) per instelling. Deze uitsplitsing laat zien dat de meeste instellingen één tot drie lopende practoraten hebben (30 van de 51). Eén instelling heeft op dit moment zelfs zeventien lopende practoraten. Een vergelijking met de vorige meting (in mei 2024) laat zien dat het aantal instellingen met een lopend practoraat met acht is toegenomen. Het aantal lopende practoraten is echter afgenomen. Tussen de meting in mei 2024 en de meting in 2025 zijn acht practoraten afgerond (met een gemiddelde looptijd van 3,5 jaar), en vijf nieuwe practoraten gestart. Het totaal aantal lopende practoraten is daarmee afgenomen van 92 naar 89. De gemiddelde looptijd van de 89 practoraten is tot op heden bijna vier jaar.

Daarnaast zijn er 21 instellingen (41%) met één of meerdere practoraten in oprichting. Dit aandeel is licht afgenomen ten opzichte van mei 2024 (destijds 45%). Van deze 21 instellingen hebben 17 instellingen al een lopend practoraat. We zien dus dat de practoraten die momenteel in oprichting zijn vooral plaatshebben bij instellingen die al een of meer lopende practoraten hebben. De meeste instellingen zijn bezig met het oprichten van één of twee practoraten, respectievelijk elf en zeven instellingen. Daarnaast is er één instelling momenteel bezig met de oprichting van vier practoraten. In totaal zijn er momenteel 31 practoraten in oprichting. Tot slot zijn er momenteel zeven instellingen die geen lopend practoraat hebben én geen practoraat in oprichting hebben.

Figuur 5.3 Aantal practoratoren per instelling, mei 2025



Figuur 5.3 Aantal practoratoren per domein (2025)



5.3 Samenhang inzet en ontwikkeling aantal practoratoren

Naast het beeld van de ontwikkeling van het aantal practoratoren is de vraag relevant of er sprake is van samenhang tussen de keuzes die instellingen maken – wat betreft maatregelen en inzet van middelen - en de gerealiseerde ontwikkeling. Dit blijkt niet tot nauwelijks het geval.

Er zijn op deze doelstelling geen significante ($p < 0,05$) samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de voortgang op de indicator (meer of minder practoratoren dan vorig jaar). Binnen deze doelstelling hangt de indicator ook direct samen met de (verplichte) maatregel “investeren in nieuwe practoratoren” en bijna alle instellingen zetten hier op in. We zien daarnaast geen significante samenhang tussen de financiële inzet op doelstelling 3.4 en de voortgang op de indicator. Meer middelen maken hier (nog?) niet het verschil.

6 Inzet middelen

6.1 Beperkte wijzigingen in financiële inzet 2024-2027

Een aantal instellingen heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een correctie door te voeren op de beschikbare data over financiële inzet, zoals die uit de analyse van de plannen vorig jaar kwamen. Voor het totale begrote bedrag over alle prioriteiten heen zijn er 15 instellingen met bijstellingen, 12 keer omlaag en 3 keer omhoog.

Deze en andere instellingen hebben ook een aantal specifieke wijzigingen in de geplande inzet van middelen per doelstelling van prioriteit drie gemaakt. Daarbij kan het gaan om een wijziging in de onderlinge verdeling en om een wijziging in het totaalbudget. Het gaat dan om de middelen voor de gehele looptijd van de Werkagenda:

Tabel 6.1 Aantal instellingen met wijzigingen in inzet middelen

Doelstelling	Wijziging omhoog	Wijziging omlaag	Nieuwe waarde (waarde was 0)	Correctie
3.1	1 (+ €448.439)	1 (- €200.000)	2	
3.2	1 (+ €116.252)	1 (- €100.000)	2	
3.3	1 (+ €10.000)	5 (range - €2 tot -€3.312.000)	3	1
3.3a	1 (+€15 mln)	5 (range - €2 tot - €3.312.000)	2	
3.4	2 (+ €60.000 en €120.000)	4 (range van - €1 tot -€1,5 mln)	2	
3.4a	1 (+ €100.000)	5 (range van - €2.000 tot - €1,1 mln)	1	
totaal	7	21	12	1

13 instellingen hebben hier gebruik van gemaakt, voor één of meer doelstellingen. Daarbij gaat het om een aantal verschillende aanpassingen:

- In totaal is 12 keer een ontbrekend bedrag ingevuld (en daarmee opgehoogd)
- Daarnaast zijn zeven bedragen opgehoogd ten opzichte van de begroting uit de kwaliteitsagenda. De ophoging van 15 mln gaat waarschijnlijk om een specificering dat het gaat om uitgaven aan 3.3.a (verplichte inzet op carrièreperspectief) binnen doelstelling 3.3.
- 21 bedragen zijn verlaagd, waarbij de omvang van de correctie varieert van 1 tot ruim 3,3 miljoen euro.
- Eén instelling heeft een waarde ingevuld waarbij delen met een factor 10 wel een consistent beeld oplevert, waar we verder mee gerekend hebben.

In totaal zijn daarmee de totaal begrote bedragen voor alle doelstellingen iets opgehoogd.

Tabel 6.2 Verdeling middelen over doelstellingen binnen prioriteit 3

Doelstelling	Totaal bedrag agenda's	Totaal bedrag aangepast
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen	€ 174.262.896	€ 182.599.335
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	€ 86.651.118	€ 93.693.370
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	€ 664.579.472	€ 678.921.441
3.4 Onderzoek en innovatie	€ 188.264.777	€ 195.169.852
Overig	€ 25.872.000	n.v.t.
Totaal	€ 1.139.630.263	€ 1.150.383.998

De verhouding van inzet tussen de vier doelstellingen blijft vergelijkbaar ten opzichte van vorig jaar. Een kleine 60% van de middelen binnen prioriteit 3 wordt ingezet om de aantrekkelijkheid van werken in het mbo te verbeteren, een zesde voor het verbeteren van Nederlands en rekenen, een zesde voor onderzoek en innovatie en 8% voor het verbeteren van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

6.2 Uitgaven middelen kwaliteitsagenda in 2024

De inzet van middelen over 2024 is ongeveer in dezelfde verhoudingen verdeeld over de vier prioriteiten als voor de hele periode.

Tabel 6.3 Verdeling uitgaven 2024 over doelstellingen binnen prioriteit 3

Doelstelling		Bedrag 2024	Aandeel 2024
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen	€	46.846.510	17%
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	€	26.352.354	10%
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	€	150.448.531	55%
3.4 Onderzoek en innovatie	€	49.921.547	18%
Totaal	€	296.160.966	100%

Dat betekent niet dat alle instellingen een kwart van het begrote bedrag voor de hele periode al dit jaar hebben uitgegeven. Hieronder laten we in tabel 6.4 per doelstelling zien hoeveel instellingen het eerste jaar van de werkagenda relatief veel middelen inzetten (versnellen) of juist weinig (vertragen) ten opzichte van het budget voor de vier jaren.

Tabel 6.4 Aandeel instellingen dat in 2024 versnelt of vertraagd met uitgaven (eigen analyse)

Aandeel van uitgaven in 2024 t.o.v. begroting 2024-2027	3.1	3.2	3.3	3.4
Minder dan 20%	12%	10%	24%	24%
20% tot 30%	80%	66%	71%	67%
30% of meer	8%	24%	6%	10%

Tabel 6.4 laat zien:

- Voor doelstelling 3.1 – verbeteren beheersing Nederlands en rekenen - zetten vier op de vijf instellingen tussen de 20 en 30% van het totaal begrote bedrag in 2024 in. Het aandeel versnellers (8%) en vertragers (12%) is hier ongeveer gelijk.
- Voor doelstelling 3.2 – verbeteren burgerschapsonderwijs - geeft een kwart van de instelling in 2024 al 30% of meer van het totaal begrote budget uit.
- Voor onderzoek en innovatie en het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo liggen de uitgaven bij een kwart van de instellingen het eerste jaar relatief laag (20% of minder van de begrote totale uitgaven) ten opzichte van de planning.

7 Samenvatting en conclusies

In dit slothoofdstuk vatten we de bevindingen uit de vorige hoofdstukken samen en trekken we eerste conclusies op basis van het eerste jaar van de uitvoering van de Werkagenda.

7.1 Maatregelen en middelen

In 2024 hebben bijna alle instellingen voor alle vier de doelstellingen nagenoeg alle maatregelen ingezet. Dit is in lijn met hun voornemens uit de kwaliteitsagenda's, opgesteld in 2023. De uitvoering van de maatregelen loopt grotendeels zoals bedacht, met iets vaker afwijkingen van plan voor Nederlands, rekenen en burgerschap (doelstelling 3.1 en 3.2) in vergelijking met de andere doelstellingen.

verlopen zoals bedacht	d3.1	d3.2	d3.3	d3.4
Ja, geldt voor alle activiteiten	27%	24%	22%	33%
Ja, geldt voor de meeste activiteiten	45%	51%	62%	55%
Ja, geldt voor de helft van de activiteiten	16%	10%	10%	10%
Ja, geldt voor een klein deel van de activiteiten	12%	14%	6%	0%
Nee, geldt voor geen enkele activiteit	0%	0%	0%	2%

De door instellingen ervaren effectiviteit van hun maatregelen is overwegend positief, of wisselend. Bij Nederlands en rekenen (3.1) en bij het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken (3.3) is de effectiviteit vaker wisselend per activiteit, de inzet op practoraten (3.4) is het meest eenduidig effectief volgens instellingen. Bij burgerschap (3.2) geven relatief veel instellingen aan het niet te weten.

gemerkt effect	d3.1	d3.2	d3.3	d3.4
Heel effectief	4%	6%	4%	4%
Effectief	35%	37%	38%	49%
De effectiviteit wisselt per activiteit	41%	31%	44%	29%
Een klein beetje effectief	12%	8%	10%	10%
Ik weet het niet	8%	18%	4%	8%

De verhouding van de inzet van financiële middelen tussen de vier doelstellingen blijft vergelijkbaar ten opzichte van vorig jaar. Een kleine 60% van de middelen binnen prioriteit 3 wordt ingezet om de aantrekkelijkheid van werken in het mbo te verbeteren, een zesde voor het verbeteren van Nederlands en rekenen, een zesde voor onderzoek en innovatie en 8% voor het verbeteren van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

De uitgaven aan doelstelling 3.1 liggen gemiddeld op tempo voor de hele periode. Voor doelstelling 3.2 – verbeteren burgerschapsonderwijs - geeft een kwart van de instellingen in 2024 al 30% of meer van het totaal begrote budget uit. Voor onderzoek en innovatie en het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo liggen de uitgaven bij een kwart van de instellingen het eerste jaar relatief laag (20% of minder van de begrote totale uitgaven) ten opzichte van de vierjarenperiode. Dit beeld past maar zeer beperkt bij de ontwikkeling van de indicatoren bij de vier doelstellingen.

7.2 Resultaten - ontwikkeling indicatoren

Nederlands en rekenen

- Hoewel de ambitie hoog is en instellingen een breed palet aan maatregelen inzetten, is het percentage studenten dat een voldoende haalde voor het **centraal examen Nederlands** afgelopen jaar weer (licht) gedaald. Bij niveau 2 is wel een lichte stijging te zien ten opzichte van het startjaar van de werkagenda. Dit hangt mogelijk samen met bredere inzet van extra middelen voor niveau 2 opleidingen de afgelopen jaren. Instellingen verwachten op termijn effect van hun inzet, maar voor niveau 4 dalen de scores nog én ligt er een verschil van 15 procentpunten het meest recente score en de sectorale ambitie voor 2027.
- Het percentage gediplomeerden met een voldoende op het **instellingsexamen Nederlands** is de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven rond een gemiddeld percentage van 97%, met minimale verschillen tussen de niveaus en beperkte verschillen tussen instellingen.
- Het gemiddelde percentage studenten dat het getoetste examenniveau **rekenen** haalde lag afgelopen schooljaar op 89%. Hier is het beeld nog in ontwikkeling vanwege de nieuwe rekeneisen die naar verwachting in 2025 volledig zijn doorgevoerd.
- De gemiddelde **tevredenheid** onder studenten over de lessen **Nederlands** steeg tussen 2020 en 2022 licht, daalde in de meting van 2024 en blijft nu in 2025 gelijk op 46%. De studenttevredenheid over de lessen **rekenen** is gestegen van 44% in 2024 naar 46% in 2025. Daarmee is er een positieve beweging richting de ambitie van 53% in 2027 ingezet.
- De afgelopen twee jaar is de tevredenheid van werkgevers over de taal en rekenvaardigheden van mbo'ers gemiddeld ongeveer gelijk gebleven, meerjarig zien we hier een verbetering.

Burgerschapsonderwijs

- In 2025 is gemiddeld 46% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap. Dat is een flinke stijging ten opzichte van de meting in 2024, toen gemiddeld 32% van de studenten tevreden was. Met name de tevredenheid van studenten op niveau 3 en 4 is verbeterd, waardoor de verschillen tussen studenten op de verschillende niveaus zijn verkleind. Instellingen streven gemiddeld naar een tevredenheidspercentage van 53%.

Aantrekkelijkheid van werken

De indicatoren voor deze doelstelling laten een ontwikkeling de gewenste kant op zien, maar voor werkdruk en inschaling is een versnelling nodig om de doelen voor 2027 te behalen:

- Het onderwijspersoneel is in 2024 iets meer tevreden over de ervaren ontwikkelmogelijkheden bij hun instelling, het rapportcijfer steeg van een 6,5 naar een 6,9, de sectorale streefwaarde is 7,1.
- Het aandeel onderwijspersoneel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt is gedaald van 50% naar 44%, de sectorale streefwaarde is 35% in 2027.
- Het aandeel docenten in LC/LD is gestegen van 47 naar 49%, de sectorale streefwaarde is 56%. De spreiding tussen de verschillende individuele instellingen is en blijft hier relatief groot.
- Het rapportcijfer dat starters geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken is gestegen van 7,8 naar 8,0 in 2024. Hier ligt de sector op koers voor de sectorale streefwaarde van een 8,2 in 2027. Het lukte instellingen afgelopen periode minder goed om starters te behouden. In de jaren voor de werkagenda lag de uitval of doorstroom rond de 30%, voor het laatste cohort onderwijspersoneel dat startte in '20/'21 is dat gestegen naar 39%.

Onderzoek en innovatie

- Het aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat is in 2025 toegenomen naar 78%. De streefwaarde van 92% komt daarmee in zicht.

- Tussen mei 2024 en mei 2025 zijn acht practoraten afgerond, en vijf nieuwe practoraten gestart. Het totaal aantal lopende practoraten is daarmee afgenomen van 92 naar 89. Er zijn 31 practoraten in oprichting.

7.3 Conclusies

De vraag in hoeverre de sector op koers ligt, verschilt daarmee per doelstelling binnen deze prioriteit, maar daarbinnen ook per indicator. Wat kunnen we hier verder in samenhang over concluderen?

Samenhang tussen inzet maatregelen en voortgang indicatoren

Er zijn voor de vier doelstellingen geen significant en robuuste samenhangen gevonden tussen de inzet van bepaalde maatregelen en de voortgang op de relevante indicatoren. Ten eerste zet een grote meerderheid van de instellingen op (bijna) alle type maatregelen in, waardoor er geen verschilanalyse te maken is. Daarnaast geven veel mbo-instellingen aan dat de uitvoering van maatregelen veelal nog in de opstartfase zit en dat daardoor nog geen zicht is op effectiviteit. De toelichtingen die instellingen geven in de e-file laten het ook niet toe om eenduidige conclusies te trekken. Niet iedere instelling heeft de toelichting ingevuld, de toelichtingen die wel worden gegeven kunnen zowel kort als zeer uitgebreid zijn en ze bevatten doorgaans een beschrijving van de voortgang en maar zeer beperkt verklaringen voor wel of niet behaalde resultaten.

Tijd voor doorwerking

Het is daarbij belangrijk om realistisch te zijn over welke effecten op welke tijdshorizon te verwachten zijn. Een aantal indicatoren is door instellingen relatief direct te beïnvloeden, zoals de inschaling van personeel of het aantal practoraten. Hier zien we bijvoorbeeld wel significante samenhang tussen financiële inzet op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo en de vooruitgang op twee bijbehorende indicatoren (ontwikkelmogelijkheden en werkdruk).

Andere indicatoren, zoals examenscores en de tevredenheid van studenten over lessen rekenen en Nederlands, zijn de beoogde resultaten en effecten van andere maatregelen, en slechts indirect te beïnvloeden. Daarbij geldt dat het effect van maatregelen die instellingen op basis van de afspraken in de Werkagenda nemen en dus vanaf einde 2023 of begin 2024 worden opgestart, nog weinig invloed kunnen hebben gehad op bijvoorbeeld de examenresultaten van studenten die in schooljaar 2023-2024 diplomeerden of de mate waarin personeel dat startte in schooljaar 2020 nog steeds bij de instelling werkt.

Samenhang tussen voortgang indicatoren

Voor een deel van de indicatoren binnen prioriteit drie zien we onderlinge samenhang tussen de vooruitgang op indicatoren (verschil startwaarde en recente waarde). Ten eerste zijn er logische significante correlaties tussen de voortgang voor indicatoren die ook inhoudelijk samenhangen, zoals het totaal aantal gediplomeerden en gediplomeerden per niveau. Ten tweede is er samenhang tussen de (ontwikkeling van de) drie indicatoren die afkomstig zijn uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Tenslotte is er samenhang tussen vooruitgang op hoe tevreden studenten aan een instelling in de JOB-metingen zijn over de lessen Nederlands, en een stijging van het aandeel voldoende op het instellingsexamen Nederlands.

Zijn er (bepaald type) instellingen die het relatief goed doen of juist achterblijven?

Zijn er scholen die het binnen prioriteit 3 op alle fronten goed doen, of juist achterblijven? We hebben daartoe voor alle indicatoren binnen prioriteit 3 het verschil tussen startwaarde en de meest recente waarde voor alle instellingen op een rij gezet. Er komt geen sterk beeld uit als het gaat om verschillende soorten groepen instellingen, maar de volgende instellingen gaan op veel indicatoren vooruit en nergens echt op achteruit:

- Koning Willem 1 College

- Grafisch Lyceum Rotterdam
- Zadkine
- Alfa College
- De Rooi Pannen
- Scalda
- Curio

Dit rijtje laat geen duidelijk patroon zien. Het gaat om verschillende type instellingen van verschillende omvang en regio. Er is één vakinstelling die op relatief veel indicatoren achteruitgaat en op weinig indicatoren vooruitgang bereikt.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

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

Utrecht, 12 november 2025

In opdracht van het ministerie van OCW