

# STARTRAPPORTAGE WERKAGENDA & STAGEPACT

Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt

## Auteurs

Koen van der Ven, Roel Gort (SEO Economisch Onderzoek)

Jasper Veldman (Dialogic)

Debbie Kooij (Oberon)

**seo** • amsterdam economics

**Oberon**  
onderzoek | advies

**dialogic**

## Management samenvatting

De landelijke Werkagenda mbo 2024-2027 richt zich op het bevorderen van kansengelijkheid, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en het innoveren van het onderwijs. Daarbovenop stelt het Stagepact MBO 2023-2027 doelen en maatregelen vast om stagediscriminatie te bestrijden, stagebegeleiding te verbeteren, voldoende stageplekken te waarborgen en studenten een passende vergoeding te geven.

Deze monitor dient als startpunt voor het meten van de voortgang van de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. Dit rapport is gericht op de tweede prioriteit van de Werkagenda (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), dat op zichzelf weer bestaat uit drie doelstellingen en het Stagepact. Voor elk van de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren.

Doelstelling 2.1 behelst het maken van een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep. Maatregelen betreffen betere voorlichting zoals loopbaanoriëntatie en -begeleiding en meer aandacht voor kansrijke beroepen. We zien dat de instroom in het mbo in 2023 is toegenomen, maar in de jaren daarvoor juist gedaald. Relatief kleine beroepscolleges zien juist een toename van de instroom. Verder zien we dat de arbeidsmarktperspectieven voor bbl-opleidingen het beste zijn, maar ook dat er grote verschillen zijn tussen instellingen. De instroom in kansrijke beroepen is nog niet goed in beeld.

Het Stagepact is de concrete uitwerking van doelstelling 2.2. Het Stagepact beschrijft vier doelen die in deze monitor gevolgd worden: verbeteren stagebegeleiding, uitbannen stagediscriminatie, zorgen voor voldoende stages en passende vergoeding. De mate van stagediscriminatie is nog niet goed in beeld, de stand van zaken van andere doelen zijn met de huidige gegevens wel in beeld. Er lijkt vooral werk aan de winkel wat betreft het verbeteren van de stagebegeleiding en stagevergoedingen. De tevredenheid van studenten over de begeleiding vanuit school is veel lager dan de tevredenheid over de begeleiding vanuit het leerbedrijf, en voor géén één instelling geldt dat een meerderheid van de studenten tevreden is. In tien procent van de cao's zijn afspraken gemaakt over stagevergoedingen en 41 procent van de bol-studenten ontvangt een stagevergoeding.

Doelstelling 2.3 van de Werkagenda richt zich op het bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden in de mbo-sector, met nadruk op maatschappelijke opgaven. Maatregelen omvatten onder andere een bbl-offensief, flexibel aanbod voor bedrijven, en arrangementen voor regionale uitdagingen. We zien al enkele jaren een stijging in het aandeel bbl in de instroom en gediplomeerde uitstroom. Andere indicatoren met betrekking tot bij- en omscholing zijn nog niet beschikbaar.

Op een aantal vlakken moet er dus nog progressie geboekt worden (zoals het verbeteren van stagebegeleiding en stagevergoedingen), op andere vlakken gaat het juist goed wat betreft het bereiken van de gestelde doelen (zoals het aandeel bbl in de instroom). Ook is het zo dat op sommige onderdelen op dit moment nog niet genoeg zicht is om een conclusie te kunnen trekken (zoals instroom in kansrijke beroepen). In vervolgmetingen komen meer en betere gegevens beschikbaar.

## Inhoudsopgave

Management samenvatting.....	1
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	3
1.1 Achtergrond.....	3
1.2 Doel monitor.....	4
1.3 Onderzoeksvragen .....	5
1.4 Onderzoeksverantwoording.....	7
1.5 Leeswijzer.....	9
Hoofdstuk 2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep .....	10
2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep .....	10
2.2 Duurzame arbeidsmarktperspectieven .....	17
2.3 Transparantie bij- en omscholing.....	24
2.4 Reflectie .....	25
Hoofdstuk 3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact.....	26
3.1 Verbeteren stagebegeleiding .....	26
3.2 Uitbannen stagediscriminatie.....	30
3.3 Zorgen voor voldoende stages .....	33
3.4 Passende vergoedingen.....	36
3.5 Reflectie .....	39
Hoofdstuk 4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing .....	41
4.1 Belang en gebruik van bij- en omscholing.....	41
4.2 Maatregelen.....	44
4.3 Perspectief vanuit mbo-instellingen.....	46
4.4 Perspectief vanuit bedrijven .....	47
4.5 Perspectief vanuit mbo-studenten.....	48
4.5 Reflectie .....	49
Hoofdstuk 5 Conclusies.....	50
Literatuurlijst.....	51
Bijlages .....	54

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

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

### *Landelijke Werkagenda mbo 2024-2027*

De investeringen zijn uitgewerkt in de landelijke Werkagenda mbo 2024-2027 (kortweg: de Werkagenda).<sup>1</sup> De Werkagenda kent drie prioriteiten:

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

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

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

---

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

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-207c34db2672536cd275fb41e0aeeeea9978892d1/pdf>

<sup>2</sup> Ministerie van OCW, NRTO, VNG, SBB, VNO-NCW, MKB-Nederland, Beroepsvereniging Opleiders MBO, JBO-MBO, MBO-Raad (2023) Samen Werken aan Talent. Werkagenda Mbo 2023-2027.

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-207c34db2672536cd275fb41e0aeeeea9978892d1/pdf>

### *Stagepact MBO 2023-2027*

Naast de Werkagenda is er het Stagepact MBO 2023-2027 (kortweg: het Stagepact).<sup>3</sup> In dit Stagepact staan de afspraken om ervoor te zorgen, dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden. Het Stagepact is ondertekend door vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden. Binnen het Stagepact staan vier thema's centraal:

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

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

### *Kwaliteitsagenda mbo-instellingen*

Elke mbo-instelling stelt op basis van de Regeling kwaliteitsafspraken een kwaliteitsagenda op. In deze kwaliteitsagenda moeten de mbo-instellingen samen met hun interne partners (studenten en docenten) en externe partners (andere scholen, gemeenten, bedrijven) een regionale of sectorale (voor de beroepscolleges) invulling geven aan de Werkagenda en het Stagepact. In de Regeling kwaliteitsagenda staan de kaders en randvoorwaarden waaraan een kwaliteitsagenda moet voldoen. Voor de plannen uit de kwaliteitsagenda kunnen de mbo-instellingen aanvullende bekostiging krijgen. Bij een aantal van de doelstellingen horen verplichte maatregelen en hier zijn instellingen verplicht op in te zetten. Welke maatregelen dat zijn, is in het stuk aangegeven.

## 1.2 Doel monitor

Voor de Werkagenda geldt dat het van belang is dat alle betrokken partijen met elkaar het gesprek voeren over de uitvoering en over welke maatregelen wel en niet werken, zowel op landelijk als op regionaal niveau. Het is daarom van belang om de voortgang op het bereiken van de doelstellingen en de bijbehorende maatregelen nauwgezet te volgen en eventueel bij te sturen als dat nodig blijkt.

---

<sup>3</sup> Rijksoverheid (2023) Stagepact MBO 2023-2027.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>

Deze monitor dient als startpunt voor het meten van de voortgang van de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. Voor elk van de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren. Voor deze indicatoren is in deze rapportage de ontwikkeling voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Werkagenda en Stagepact zo goed mogelijk in kaart gebracht, naar gelang data daarover beschikbaar is gesteld via OCW.

### 1.3 Onderzoeksvragen

De monitor dient de volgende hoofdvragen te beantwoorden:

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

De hoofdvragen zijn uitgewerkt in deelvragen die betrekking hebben op de verschillende onderdelen (literatuur, plananalyse, voortgang doelstellingen/Stagepact en evaluatie) van de monitor. In de onderzoeksverantwoording geven we verdere toelichting op deze onderdelen. Nog niet alle onderzoeksvragen komen aan bod in deze startrapportage. De plananalyse kan nog niet uitgevoerd worden omdat dat plannen nog niet beschikbaar zijn. Ook is er nog geen aandacht voor evaluatie.

#### *Literatuur*

1. Wat zijn de laatste bestaande inzichten ten aanzien van stagediscriminatie en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt in het mbo?

#### *Plananalyse (nog niet in deze startrapportage)*

2. Op welke doelstellingen en maatregelen met betrekking tot stagediscriminatie en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zetten mbo-instellingen in? Op welke juist niet?
  - a. Welke onderbouwing hebben mbo-instellingen hiervoor?
  - b. Welke nieuwe indicatoren dragen mbo-instellingen aan? Wat is de ontwikkeling van deze indicatoren?
3. Waartoe leiden de gecumuleerde plannen in termen van verwachte uitkomsten op sectorniveau (mbo-breed) aan het eind van de looptijd van de Werkagenda mbo en het Stagepact?

#### *Voortgang doelstellingen/Stagepact*

##### *Doelstelling 2.1: Weloverwogen keuze kansrijk beroep*

4. Wat is de ontwikkeling in de instroom en gediplomeerde uitstroom mbo-breed en in het bijzonder in de geselecteerde beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven?
  - a. In hoeverre bestaat de instroom en gediplomeerde uitstroom uit switchers of uit nieuwe instroom?
  - b. Wat is de ontwikkeling in uitval en switch?
5. In welke mate zijn mbo-studenten positief gestemd over de hulp van de school bij de keuze over verder leren of werken?

6. In hoeverre benutten mbo-instellingen de mogelijkheid om een domein-overstijgend oriëntatieprogramma in te richten?

*Doelstelling 2.1: Duurzame arbeidsmarktperspectieven*

7. In hoeverre worden mbo-studenten geïnformeerd over de arbeidsmarktperspectieven van beroepsopleidingen?
8. In hoeverre zoeken mbo-studenten zelf informatie over de arbeidsmarktperspectieven van beroepsopleidingen?
9. In welke mate weegt het arbeidsmarktperspectief mee bij het kiezen van een mbo-opleiding?
10. Wat is de ontwikkeling in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt mbo-breed en in het bijzonder in de geselecteerde beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven?
11. In welke mate zijn leerbedrijven tevreden over de beroepsvaardigheden van werknemers uit het mbo?

*Doelstelling 2.1: Transparantie bij- en omscholingsmogelijkheden*

Zie deelvraag 22 over aanbod maatwerkopleidingen

*Stagepact en doelstelling 2.2: Verbeteren stagebegeleiding*

12. Hoe tevredenheid zijn mbo-studenten over de stagebegeleiding door de mbo-instelling en het leerbedrijf?

*Stagepact en doelstelling 2.2: Uitbannen van stagediscriminatie*

13. Hoeveel meldingen van stagediscriminatie zijn er door mbo-studenten gemaakt bij mbo-scholen?
14. In hoeverre is er sprake van een daling van stagediscriminatie in het mbo?
15. Is de meldstructuur beter toegankelijk voor mbo-studenten?
16. Hoeveel moeite hebben mbo-studenten met het krijgen van een stage/leerbaan?

*Stagepact en doelstelling 2.2: Zorgen voor voldoende stages*

17. Wat is de ontwikkeling in het aantal stageplekken en leerbanen voor mbo-studenten?
18. Wat is de ontwikkeling in het tekort aan stageplekken en leerbanen voor mbo-studenten?

*Stagepact en doelstelling 2.2: Passende vergoeding*

19. Wat is de ontwikkeling in het aandeel mbo-studenten dat een passende stagevergoeding ontvangt?
20. Wat is de ontwikkeling in het gemiddelde bedrag?
21. Wat is de ontwikkeling in het aandeel cao's dat afspraken heeft gemaakt over passende stagevergoedingen?
  - a. Zijn er verschillen tussen mbo, hbo en wo?

*Doelstelling 2.3: Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio*

22. Wat is het aanbod van maatwerkopleidingen in het mbo?
  - a. Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn deze beschikbaar?
  - b. In hoeverre zijn deze modulair ingericht en op welke doelgroep(en) zijn ze gericht?
23. Wat is het percentage mbo-studenten dat instroomt als zij-instroom (instromers van 25 jaar en ouder)?
24. Wat is het percentage mbo-studenten dat hun diploma behaalt via de BBL, waaronder zij-instromers (instromers van 25 jaar en ouder) en overstappers vanuit de BOL?
25. Hoeveel mbo-instellingen nemen deel aan het NGF-project LLO-katalysator?

26. Neemt het aantal afgegeven praktijkverklaringen door leerbedrijven toe?

*Evaluatie (nog niet in deze startrapportage)*

*Voortgang en bijstelling plannen*

27. Wat is de voortgang van de doelstellingen en maatregelen van mbo-instellingen?
- Volgens de mbo-instellingen zelf? Volgens hun eigen plannen?
  - Welke verklaringen zijn hiervoor?
  - Welke verklaringen geven mbo-instellingen/betrokkenen zelf? Welke bronnen gebruiken zij?
28. Op welke doelstellingen of maatregelen blijven mbo-instellingen achter of lopen zij voor?
- Volgens de mbo-instellingen zelf? Volgens hun eigen plannen?
  - Welke verklaringen zijn hiervoor?
  - Welke verklaringen geven mbo-instellingen/betrokkenen zelf? Welke bronnen gebruiken zij?
29. Zijn er gaandeweg bijstellingen van de plannen en acties?
- Op basis van welke onderbouwing gebeurt dit?
  - Indien mbo-instellingen hun plannen niet tussentijds bijstellen, gebeurt dit met de adequate onderbouwing?

*Verschillen tussen mbo-instellingen*

30. Welke mogelijke verklaringen zijn er voor de gevonden verschillen in indicatoren over de looptijd van de werkagenda en het stagepact?
- Welke verklaringen dragen mbo-instellingen aan?
  - In hoeverre spelen ontwikkelingen uit het verleden of externe ontwikkelingen (denk ook aan economische groei en daarmee werkgelegenheid) een rol?
  - In hoeverre spelen samenstellingseffecten/verschillen in achtergrondkenmerken een rol?
31. Welke maatregelen sorteren effect volgens de mbo-instellingen in het verbeteren van de verschillende aspecten van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt?
- Wat werkt onder welke omstandigheden? Wat zegt dat over de toepasbaarheid van maatregelen in andere mbo-opleidingen/mbo-instellingen

## 1.4 Onderzoeksverantwoording

In het onderstaande schema zijn vier onderdelen van de monitor weergegeven, zijn de doelen van die onderdelen beschreven net als wat we over de onderdelen in deze startmeting hebben opgenomen. Nog niet alle onderdelen zijn volledig vertegenwoordigd omdat niet alle data beschikbaar is, dat wordt in vervolgmetingen aangevuld.



**Tabel 1.1** De onderdelen van de monitor in de startmeting en vervolgmetingen (najaarsrapportages)

Onderdeel	Doel	In startmeting	In vervolgmetingen
 Literatuur	Bestaande inzichten achterhalen over relevante onderwerpen	Ja	Jaarlijkse update van de (nieuwe) literatuur
 Plananalyse	1) Op basis van de plannen achterhalen waar de mbo-instellingen (vooral) op inzetten.  2) Inzicht in de verwachte uitkomsten sector-breed op basis van alle plannen.	Nee, nog niet alle plannen zijn beschikbaar	In eerste najaarsmeting volgt de plananalyse
 Voortgang doelstellingen/ Stagepact	Indicatoren volgen om de voortgang van de doelen van het Stagepact en de Werkagenda in beeld te krijgen, en bij te sturen waar nodig	Deels, op basis van tot nu toe beschikbare gegevens	In vervolgmetingen komen meer indicatoren en gedetailleerdere gegevens beschikbaar voor uitsplitsingen
 Evaluatie	1) Informeren van betrokkenen over voortgang en eventuele bijsturing  2) Verklaringen achterhalen voor de voortgang van doelstellingen	Nee	Relevante context bepalen van ontwikkelingen, verklaringen ophalen bij instellingen en landelijke partners

#### Beschikbare data

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

- Onderwijsregistratiegegevens (DUO);
- JOB-monitor;
- BPV-monitor;
- CBS Schoolverlatersonderzoek;
- Onderzoek van het ministerie van SZW naar stagevergoedingen in cao's 2023;
- SBB Stagebarometer;
- SBB-tevredenheidsonderzoek werkgevers mbo-arbeidsmarkt;
- CBS-onderzoek naar stagevergoedingen;
- CBS Statline.

In vervolgmetingen komen meer gegevens beschikbaar, zowel van andere bronnen (zoals resultaten die mbo-instellingen zelf aanleveren bij DUO) als gedetailleerdere informatie van de

huidige databronnen (zoals vertrouwelijke gegevens van DUO op persoonsniveau in plaats van geaggregeerde openbare gegevens, maar ook verder terug in de tijd). Daarmee zal de dekking qua indicatoren in vervolgrapportages toenemen, en zal er meer mogelijk zijn wat betreft verdiepende analyses.

## 1.5 Leeswijzer

De startrapportage kent de volgende hoofdstukken. Hoofdstuk 2 bespreekt de eerste doelstelling van de Werkagenda, welke gaat over het maken van een weloverwogen studiekeuze in een kansrijk beroep. Hoofdstuk 3 gaat over de tweede doelstelling van de Werkagenda en de doelen van het Stagepact, welke gaat over stage. Het Stagepact is de concrete uitwerking van de tweede doelstelling, dus bespreken we deze gezamenlijk. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten weer over de derde doelstelling van de Werkagenda die gaat over bij- en omscholing. Per hoofdstuk beschrijven we wat erover in de Werkagenda of het Stagepact staat, geven we een beknopte literatuurstudie waarin we recente inzichten delen en gaan we vervolgens in op de ontwikkeling van de relevante indicatoren op basis van de beschikbare gegevens. In hoofdstuk 5 vatten we de belangrijkste conclusies samen.

## Hoofdstuk 2 Doelstelling 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Doelstelling 2.1 van de Werkagenda gaat over het maken van een weloverwogen studiekeuze voor een beroep met goede arbeidsmarktperspectieven, waarbij aandacht is voor de opleidingen voor beroepen met een maatschappelijk opgave. In de Werkagenda staat doelstelling 2.1 als volgt omschreven:

*Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hun perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.*

Om de doelstelling te behalen wordt een aantal maatregelen getroffen. Deze maatregelen hebben wij onderverdeeld naar drie thema's:

1. Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep;
2. Duurzame arbeidsmarktperspectieven;
3. Transparantie bij- en omscholing.

Speciale aandacht gaat uit naar opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en voor digitalisering (waar maatschappelijk relevant).

In het vervolg van dit hoofdstuk werken we deze thema's uit. We bespreken de maatregelen uit de Werkagenda die eronder vallen, wat erover bekend is vanuit beschikbare data en de literatuur. De maatregelen zijn met een blauwe achtergrond weergegeven voor de herkenbaarheid. Als laatste geven we een reflectie op de stand van zaken op deze doelstelling.

### 2.1 Weloverwogen studiekeuze kansrijk beroep

Binnen dit subthema bespreken we eerst de literatuur over studiekeuze en een indicator uit de JOB-monitor, voordat we de maatregelen uit de Werkagenda geven over voorlichting en oriëntatie. Daarna laten we gegevens zien over de instroom en gediplomeerde uitstroom met uitsplitsingen naar onder andere niveau, als concretisering van gemaakte studiekeuzes.

#### Studiekeuze

Vanuit de theorie komen drie soorten studiekeuzemodellen naar voren (Fouarge et al., 2016):

- Economische modellen: de studiekeuze is een rationale afweging van kosten en baten. Als de (verwachte) kosten van een opleiding hoger zijn neemt de kans op deze keuze af en als de (verwachte) baten hoger zijn neemt de kans juist toe. Bij kosten en baten gaat het hier niet om puur financiële redenen, maar ook meer subjectieve 'kosten' en 'baten' (bijv. inspanning en status);

- Sociologische statusverwervingsmodellen: de studiekeuze is het product van de gehele levensloop en sociale achtergrond van de jongere. Hierbij vindt een interactie tussen individuele en sociale factoren plaats;
- Multidisciplinaire combinatiemodellen: samenspel van economische- en statusverwervingsmodellen. Deze modellen delen het studiekeuzeproces op in fasen. Een van voorkeursvorming, een van selectie en een van evaluatie/keuze. Hierin spelen individuele aspecten, contextuele aspecten en de karakteristieken van de school een rol.

De rol van de arbeidsmarkt in de studiekeuze van jongeren is dus niet puur in economische context (bijvoorbeeld baankans en startsalaris), maar kan dus ook een rol spelen middels sociale context middels beeldvorming, status, omgeving/milieu van de jongere (Fouarge et al., 2016).

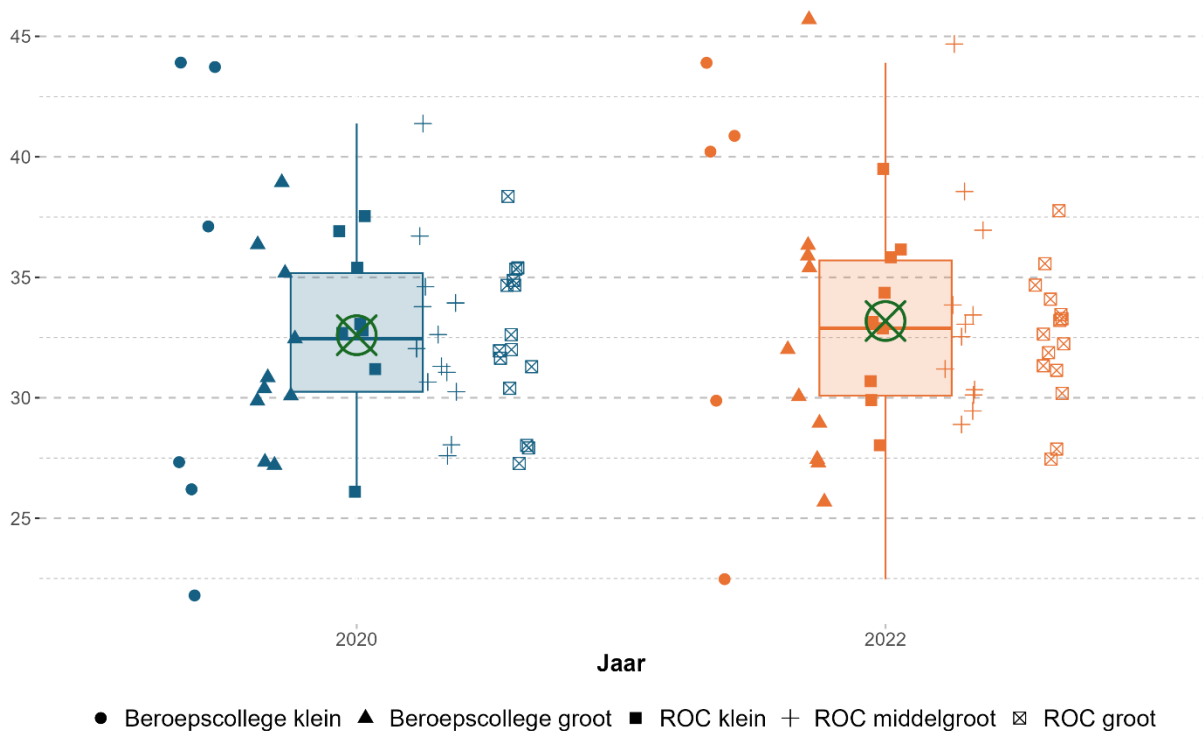
Fouarge et al. (2017) kijken specifiek naar de studiekeuze van mbo'ers en vinden dat arbeidsmarktperspectieven op de derde plek staan qua belangrijkheid. Als belangrijkste vinden zij of ze de studie leuk vinden, gevolgd door waar ze goed in zijn. Bij deze eerste twee aspecten spelen ouders een belangrijkere/effectievere rol dan decanen en mentoren.

Uit een keuze-experiment in dezelfde studie komt naar voren dat 1) jongeren gevoelig zijn voor arbeidsmarktperspectieven van opleidingen bij het maken van hun keuze, 2) een negatief signaal (bijvoorbeeld laag startsalaris) een sterker afstotend effect heeft dan een positief signaal (zoals hoge kans op een baan) een aantrekkend effect, en 3) jongeren zijn bereid te switchen van hun eerste keuze naar hun tweede keuze als hen expliciet wordt verteld dat hun tweede keuze betere arbeidsmarktperspectieven heeft.

Scholen kunnen huidige mbo-studenten ook helpen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze. Dat hoeft niet alleen te gaan over een bepaalde studierichting, dat kan ook gaan over de keuze om door te leren in het mbo of om te gaan werken. In de JOB-monitor wordt daarover een vraag gesteld aan mbo-studenten. Figuur 2.1 laat de gemiddelde tevredenheid zien van individuele instellingen. Ieder punt in de figuur is een instelling, instellingen zijn gesorteerd naar type instelling door middel van verschillende vormpjes. De boxplot in de figuur is op basis van alle instellingen. Daarin zien we dat de helft van de instellingen tussen de 30 en 35 procent zitten wat betreft gemiddelde tevredenheid over de hulp van school in de keuze verder leren of werken. Een kwart van de instellingen heeft een hoger gemiddelde dan 35, en een kwart van de instellingen juist lager gemiddelde dan 30. We zien bij geen enkele instelling dat minstens de helft van de studenten tevreden is.

**Figuur 2.1** Gemiddeld is 30 tot 35 procent van de mbo-studenten is tevreden over de hulp bij de keuze om door te leren of te gaan werken

**Percentage studenten positief over hulp van school in keuze: verder leren of werken**



*Noot: ieder punt is een individuele instelling, de punten zijn horizontaal gesorteerd naar type instelling. De boxplot geeft de verdeling over alle instellingen weer. De ‘box’ geeft het 25° percentiel, de mediaan en het 75° percentiel via de drie horizontale strepen. De ‘staarten’ geven de min en de max waarde weer, waarbij is gecontroleerd voor uitschieters. Deze bevinden zich buiten de snorharen. Het groene kruis geeft het gemiddelde weer, berekend over alle instellingen. Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

Bron: JOB-monitor

De gemiddelde tevredenheid op dit vlak verschilt niet veel de tijd (groene kruisen in de figuur), voor beide jaren rond de 33 procent. Wel zijn er enkele individuele verschuivingen van instellingen. Iets meer dan een derde van de instellingen heeft in 2022 minimaal een procentpunt hoger, vaak zijn dit middelgrote ROC's (tussen de zes en twaalfduizend studenten). De meeste instellingen zijn echter nauwelijks gestegen. Bijna de helft van de instellingen is minder dan één procentpunt verschoven, positief of negatief. Deze groep wordt gedomineerd door de grotere ROC's (meer dan twaalfduizend studenten). Zo'n twintig procent van de instellingen is minstens een procentpunt gedaald.

In vervolgmetingen gaan we ook kijken in welke mate jongeren KiesMBO hebben gebruikt tijdens de studiekeuze en hun oordeel daarover. Deze gegevens zijn op dit moment nog niet beschikbaar.

### Voorlichting en oriëntatie als onderdeel van de Werkagenda

Zowel de theoretische modellen als de ervaringen van mbo'ers zelf laten dus zien dat arbeidsmarktperspectieven een rol spelen (hoewel niet altijd doorslaggevend). De juiste informatie over goede arbeidsmarktperspectieven van beroepen met maatschappelijke opgaven kan dus helpen om jongeren hiervoor te laten kiezen. Vanuit de Werkagenda zijn daarom maatregelen opgenomen die voorlichting voor bepaalde beroepen verbeteren. Dat zijn de volgende twee maatregelen:

- **Afspraken gezamenlijke inzet op voorlichting en opleidingsarrangementen:** mbo-scholen en werkgevers maken sectoraal (in ieder geval over woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar relevant)) afspraken over gezamenlijke inzet op voorlichting en opleidingsarrangementen met betrekking tot bedrijfsbezoeken, communicatie over kansrijk opleiden vanuit branches en onderwijs en uitwisseling van voorlichtingsmateriaal/personen die voorlichting geven.
- **Kansrijke en duurzame beroepen meer in de spotlight:** KiesMBO wordt in 2023 aangepast, in samenspraak met studenten, waardoor kansrijke en duurzame beroepen meer in de spotlight komen te staan. Hierbij is aandacht voor opleidingen die raken aan maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar relevant)). OCW, SBB, JOB en partners van KiesMBO zijn hierbij betrokken.

SBB heeft kansrijke en duurzame beroepen inmiddels een herkenbaardere plek gegeven op KiesMBO.

Daarnaast is er een maatregel opgenomen over het ontwikkelen van een breed oriëntatieprogramma. Dat sluit aan bij de bevinding uit de literatuur dat jongeren bereid zijn te switchen, maar is vooral bedoeld voor de student die nog niet helemaal weet wat hij of zij wil. De maatregel is als volgt:

- **Experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma:** voor studenten die bij de instroom nog niet voldoende weten wat ze willen en voor studenten die gedurende de mbo-opleiding uitvallen en behoefte hebben aan heroriëntatie maakt OCW vanaf het schooljaar 2023-2024 een experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma mogelijk. Het experiment toetst of een oriëntatieprogramma in het mbo bijdraagt aan een passende en bestendige studiekeuze en aan het voorkomen van switch en uitval.

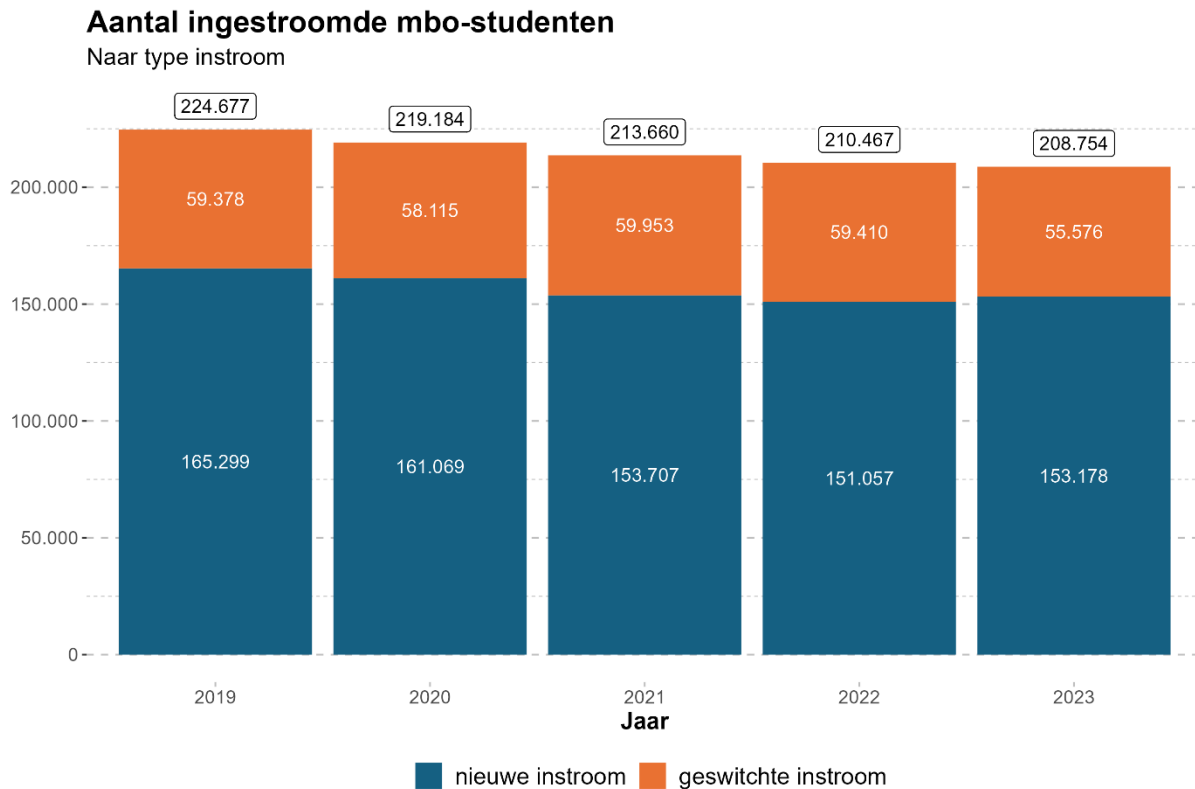
De beleidsregel over de domein overstijgende oriëntatieprogramma's is reeds gepubliceerd.<sup>4</sup> Het daadwerkelijke aanbod van dergelijke oriëntatieprogramma's wordt in volgende rapportages in beeld gebracht.

<sup>4</sup> Beleidsregel Nr. MBO/45666836 van Min. OCW.

### Instroom en gediplomeerde uitstroom

Figuur 2.2 laat zien dat de totale instroom in het mbo door de jaren heen is afgenomen. Het verschilt per jaar of dat gedreven wordt door een afname in nieuwe instroom of door een afname in switchers.<sup>5</sup> In het meest recente jaar (2023) zien we overigens een toename in de nieuwe instroom. In komende metingen houden we bij of de instroom specifiek voor opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven toe is genomen.

**Figuur 2.2 De totale instroom in het mbo is door de jaren heen gedaald**



*Noot: Nieuwe instroom heeft het jaar ervoor geen mbo-inschrijving, geswitchte instroom heeft het jaar ervoor een inschrijving in een andere beroepsopleiding*

*Bron: DUO*

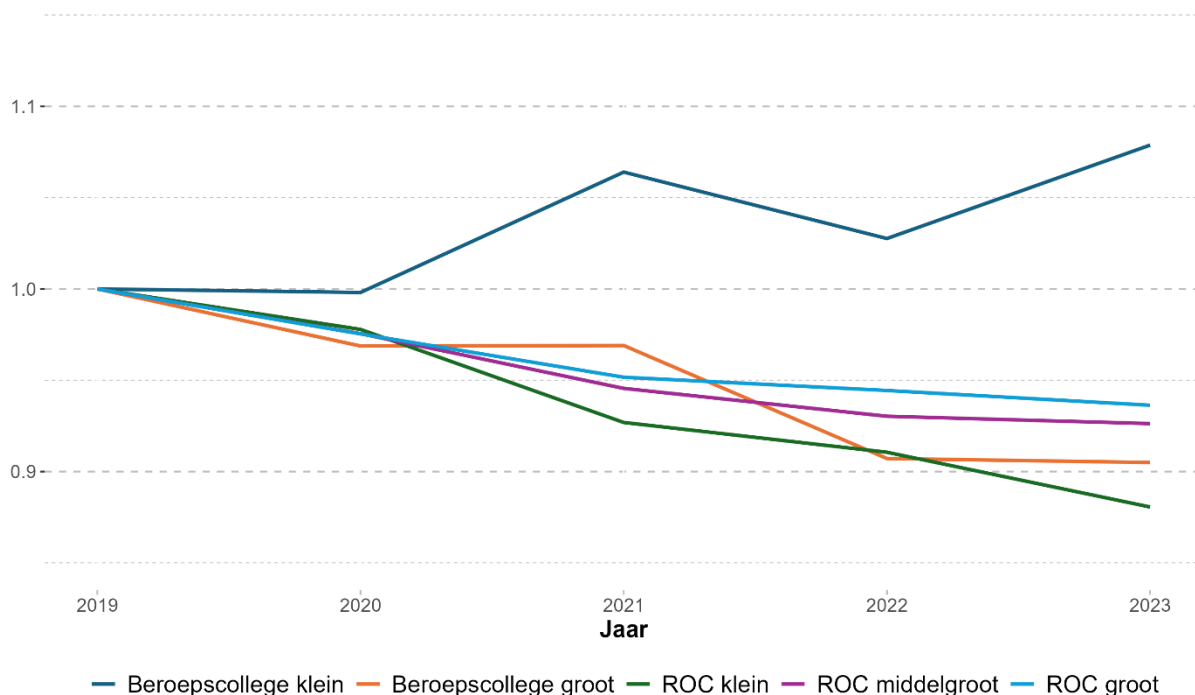
De daling in de instroom is niet gelijk verdeeld over type instellingen (Figuur 2.3). Relatief kleine beroepscolleges, degenen met minder dan tweeduizend studenten, zien wél een stijging van de instroom. Dat zijn beroepscolleges in allerlei richtingen, van groen tot creatief of techniek. Studenten lijken hier dus bewust voor te kiezen. Alle andere categorieën instellingen zien namelijk een (vergelijkbare) daling.

<sup>5</sup> Doorstroom binnen een beroepsopleiding (bijvoorbeeld Keuken niveau 3 naar Keuken niveau 4) wordt niet gezien als nieuwe instroom of switch.

**Figuur 2.3** Relatief kleine beroepscolleges zien wél een stijging van de instroom

**Aantal instromende mbo-studenten relatief t.o.v. 2018**

Uitgeplitst naar type instelling



*Noot: Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

Bron: DUO

De samenstelling van de instroom naar sectorkamer is ook onderzocht.<sup>6</sup> Daarin is vooral een stijging te zien van het aandeel van de sectorkamer Zorg, welzijn en sport. In 2022 goed voor 34,1 procent van de instroom, in 2017 was dat 29,4 procent. Andere sectorkamers zijn juist gedaald in aandeel, zoals Zakelijke dienstverlening en veiligheid (van 11,3 naar 9,7 procent) en Voedsel, groen en gastvrijheid (13,1 naar 11 procent). In het vervolg kijken we specifiek naar welke kwalificatiedossiers stijgen en dalen, en welke van deze dossiers gezien kunnen worden als kwalificatiedossiers voor beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven.

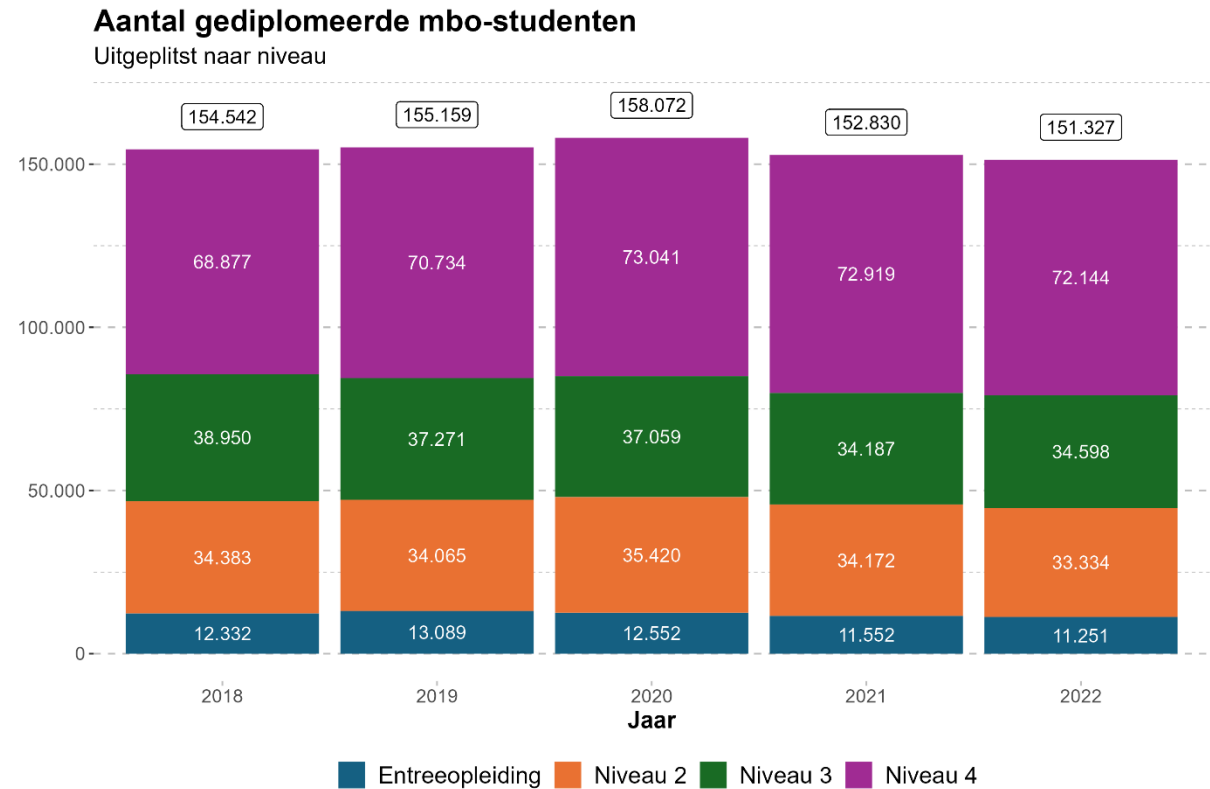
Daarbovenop heeft de Inspectie in de meest recente Staat van het Onderwijs (2024) aandacht besteed aan de mate waarin havisten de overstap maken naar het mbo. Zij concluderen dat de doorstroom vanuit havo 4 naar het mbo vooral toeneemt. Mogelijke verklaringen van de Inspectie voor deze toename zijn dat leerlingen dreigen te blijven zitten en/of dat ze meer praktijkgericht bezig willen zijn.

<sup>6</sup> De data is te vinden op [deze website van OCW](#).



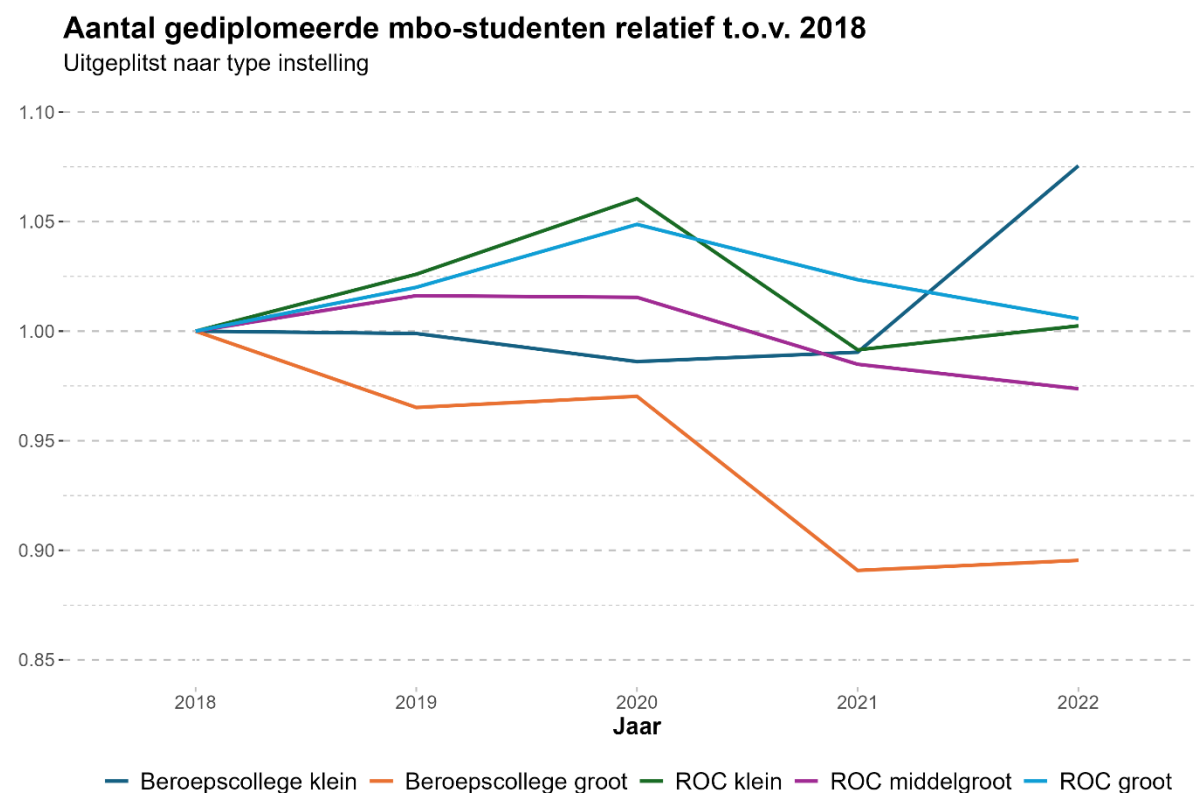
In Figuur 2.4 is de gediplomeerde uitstroom weergegeven. Daarin zien we sinds 2020 een daling. De daling is zichtbaar bij alle vier de mbo-niveaus. Vooral in 2021 is er een grote absolute daling bij mbo-3. De daling vanaf 2020 zien we bij alle ROC's terug, zoals Figuur 2.5 laat zien. Daarin is de ontwikkeling in het aantal gediplomeerde studenten te zien. De figuur laat ook zien dat er bij relatief grote beroepscolleges (meer dan tweeduizend studenten) steeds minder studenten afstuderen. Kleine beroepscolleges zien juist recent (2022) een stijging in het aantal gediplomeerden.

**Figuur 2.4** *Het aantal gediplomeerde mbo-studenten is in de laatste jaren voor alle niveaus gedaald*



Bron: DUO

**Figuur 2.5** *Beroepscollege met meer dan tweeduizend studenten zien een daling van het aantal gediplomeerde studenten*



*Noot: Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

*Bron: DUO*

## 2.2 Duurzame arbeidsmarktperspectieven

In doelstelling 2.1 is opgenomen dat de opleiding perspectief moet bieden op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Daarin is loopbaanontwikkeling en -begeleiding onontbeerlijk. Daarom bespreken we eerst wat er bekend is uit de literatuur over de werkzame elementen van LOB en welke maatregelen er in de Werkagenda over opgenomen zijn. Daarna geven we inzicht in arbeidsmarktperspectieven na een mbo-opleiding, en welke factoren daarmee samenhangen volgens bestaand onderzoek. Als laatste bespreken we de maatregelen rondom kwalificaties en beroepsvaardigheden en wat daarover bekend is vanuit werkgevers.

### Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB)

Op basis van nationale en internationale literatuur hebben Korpershoek et al. (2022) zeven elementen vastgesteld die bij kunnen dragen aan effectieve LOB en het studie- en beroepskeuzeprocess. Dit onderzoek richt zich op het vmbo, zoals de meeste vergelijkbare

onderzoeken.<sup>7</sup> Desalniettemin is het een relevant framework om te benoemen wanneer we LOB bespreken. De werkzame elementen zijn:

1. Verbinding leggen met de praktijk. Leerlingen verdiepen zich aan de hand van informatie in beroepen en vervolgoopleidingen, maar contact met de praktijk en ervaringen opdoen is onontbeerlijk bij het maken van weloverwogen loopbaankeuzes.
2. Jongere heeft een actieve rol. Voor bedrijven ligt het vaak voor de hand om iets te vertellen over het bedrijf en een rondleiding te geven als jongeren op bezoek komen. Een werkbezoek is doorgaans effectiever als een jongere zelf ook een actieve rol heeft, bijvoorbeeld door een opdracht uit te voeren waardoor de jongere zelf iets ervaart van het vakgebied;
3. Samenhangend traject met betrokkenheid van de school. LOB-activiteiten staan vaak los van elkaar maar het is effectiever als er een samenhangend traject is met verschillende op elkaar aansluitende activiteiten. De school is doorgaans de factor die voor deze samenhang kan zorgen door activiteiten te integreren in het grotere geheel van het LOB-curriculum;
4. Reflectie. Zinnvolle reflectie kan bestaan uit een reflectiegesprek met bijvoorbeeld activerende werkvormen die jongeren aan het denken zetten. De docent of loopbaancoach stelt vragen, vraagt door en zet de jongere aan het denken over wat bij de jongere past en waarom. De leerling wordt hierdoor aangemoedigd om zowel vooraf als na bijvoorbeeld werkexploratie activiteiten, na te denken over keuzemogelijkheden en een beargumenteerde loopbaankeuze te maken;
5. Ouders zijn betrokken. Ouders spelen een belangrijke rol in het keuzeproces van hun kinderen, ook al is dat niet altijd zichtbaar voor de school. Zij blijken de belangrijkste beïnvloeders en gesprekspartners te zijn bij de studie- en beroepskeuze, maar zij zijn zich daar vaak niet van bewust;
6. Omgaan met verwachtingspatronen. Voor leerlingen in het algemeen – en voor jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond mogelijk nog meer – kan omgaan met verwachtingspatronen of verschillen tussen de schoolcultuur en de thuiscultuur moeilijk zijn. Het kunnen verwachtingspatronen zijn van ouders over welke beroepen geschikt zijn voor ‘ons soort mensen’, vakgebieden of beroepen die typisch voor jongens of meisjes zouden zijn, beroepen met een lage of hoge status;
7. Vergroten van self-efficacy en beroepsinteresse via kennisverwerving. Tot slot is voldoende geïnformeerd zijn over beroepsrichtingen, beroepen en opleidingen die nodig zijn om die beroepen te bereiken een noodzakelijke voorwaarde om een goede keuze te maken. De rol van de school hierbij is nog groter voor jongeren van ouders met weinig kennis over het Nederlandse onderwijssysteem en beroepenveld.

Hierin staan duidelijke voorwaarden beschreven waar LOB aan zou moeten voldoen wil het effectief zijn. De rollen/taken op basis van deze elementen voor de mbo-school zijn veelzijdig. Mbo-scholen moeten zorgen voor samenhang in het LOB-curriculum, goede praktijkervaring waar de student zelf ook een rol heeft en reflectiemomenten. Wellicht dat informatie over beroepen en het oog houden voor de invloed van ouders meer bij de oriënterende fase hoort in het vmbo. Dat in de Werkagenda veel aandacht is voor het verbeteren en versterken van de LOB is gezien het bovenstaande framework geen wonder. Het is bovendien een verplichte maatregel.

- **Investeren in verbetering en versterking LOB:** vanaf 2023 investeert OCW jaarlijks structureel 33 mln. in de verbetering en versterking van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Scholen kunnen dit geld inzetten voor extra fte's voor LOB, het vrijmaken van personeel voor

<sup>7</sup> Zoals ook geconcludeerd worden op [onderwijskennis.nl over Loopbaanontwikkeling en -begeleiding in vo en mbo. Wat werkt?](https://onderwijskennis.nl/over/Loopbaanontwikkeling-en-begeleiding-in-vo-en-mbo.-Wat-werkt?)

het organiseren van meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken en/of het begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting en het volgen van een bijscholingscursus of -training om de LOB-deskundigheid van docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders te verbeteren. Scholen richten zich daarbij op de maatschappelijke opgaven die belangrijk zijn voor de regio (in elk geval opgaven rond woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar relevant)). De verbetering en versterking van LOB is een verplichte maatregel. Mbo-scholen zijn dus verplicht hier iets mee te doen in hun kwaliteitsplan.

De Regeling aanvullende bekostiging LOB is gepubliceerd en wordt al uitgevoerd.<sup>8</sup>

- **Eén sector overstijgende LOB-beleidsagenda:** VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, OCW, mbo-scholen, vo, hbo en het Expertisepunt LOB maken één sector overstijgende LOB-beleidsagenda en er komt regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.

### Duurzame arbeidsmarktperspectieven

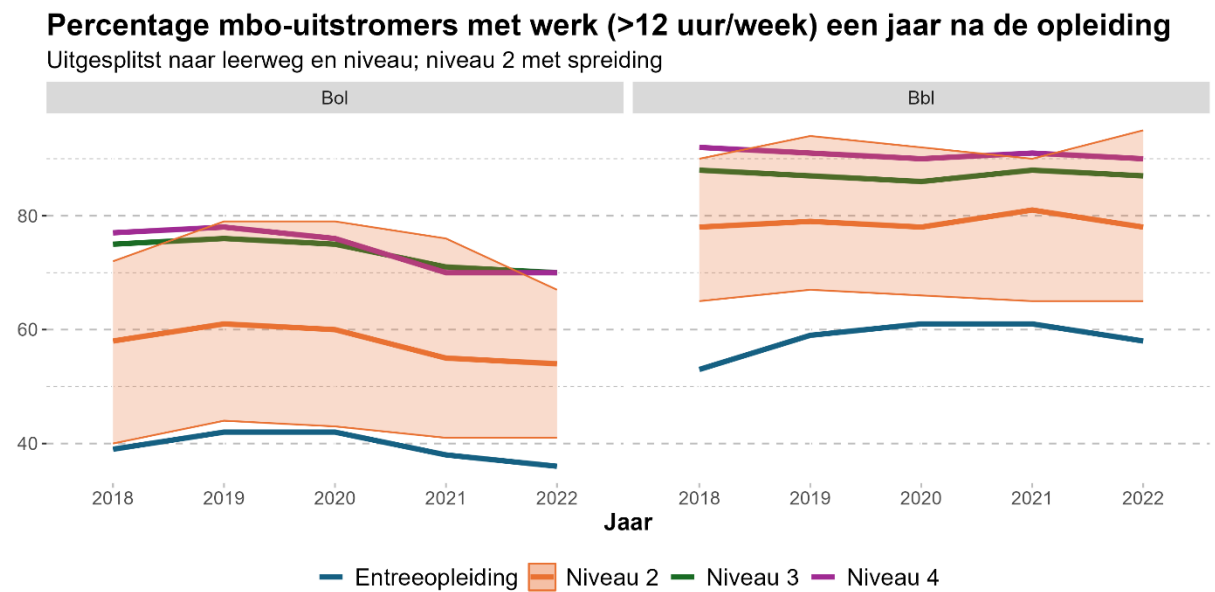
Na een mbo-opleiding moet de gediplomeerde voldoende kans hebben op een goede baan op de arbeidsmarkt. Echter zijn er grote verschillen tussen opleidingen. De arbeidsparticipatie van afgestudeerde mbo'ers ligt tussen de 70 en 95 procent, afhankelijk van het gevolgde niveau, richting en afstudeercohort (Bisschop et al., 2020; Bussink et al., 2023). Afgestudeerden van een bbl-opleiding hebben de hoogste arbeidsparticipatie, hebben sneller een substantiële baan en verdienen meer. Bussink et al. (2023) laat ook zien dat na sommige bbl-opleidingen (zorg en techniek voor niveau 3 of 4) het snelst een substantiële baan met vast contract gevonden wordt, sneller dan de meeste hbo- en wo-opleidingen.<sup>9</sup> Bbl-opleidingen bieden dus goede arbeidsmarktperspectieven. Dat is niet verwonderlijk, aangezien bbl-studenten in dienst treden bij hun leerwerkbedrijf en bbl-studenten zijn vaak ook ouder of gebruiken het voor zij-instroom.

Deze verschillen zijn duidelijk te zien in Figuur 2.6. Ongeacht het opleidingsniveau hebben bbl-studenten vaker werk (van meer dan 12 uur) één jaar na de opleiding dan bol-studenten. Verder valt op dat de verschillen in arbeidsmarktperspectieven tussen niveau 3 en 4 niet groot zijn, zeker bij de bol-opleidingen. Het aandeel bol-2 studenten met werk na de opleiding ligt rond de 60 procent. Voor bbl-2 studenten is dat rond de 80 procent, vergelijkbaar met bol-3 en -4 studenten.

<sup>8</sup> [Tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023](#)

<sup>9</sup> Een substantiële baan is gedefinieerd als een baan van minstens drie dagen in de week en een oplopende loondrempel van 110 procent van het wettelijk minimum(jeugd)loon voor mbo-2 tot 150 procent voor wo.

**Figuur 2.6 De arbeidsmarktperspectieven voor bbl-studenten zijn het positiefst**



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

Bron: CBS

De mindere startpositie van bol'ers wordt overigens later in de carrière (deels) ingehaald. Wanneer naar de ontwikkeling van het uurloon gekeken wordt over een periode van tien jaar, gaan bol 3 en bol 4 opleidingen er gemiddeld 60 procent op vooruit (UWV 2021a, UWV 2021b, UWV 2021c). Bij bbl 3 en bbl 4 opleidingen is dat 50 procent. Het maandloon stijgt nog sterker, 67 procent voor bol tegenover 41 procent voor bbl. Hetzelfde patroon zien we bij bol 2 versus bbl 2 opleidingen (stijging uurloon respectievelijk 73 en 58 procent, stijging maandloon respectievelijk 104 en 63 procent).

De arbeidsmarktperspectieven van entree-studenten die een bbl-opleiding hebben gevolgd zijn ongeveer gelijk aan de perspectieven van bol-2 studenten. Entree-studenten in de bol hebben de minst goede arbeidsmarktperspectieven. Rond de veertig procent heeft werk van minstens 12 uur. Dat de arbeidsmarktperspectieven van entree-studenten het minst zijn, is logisch. Het is in de basis niet de bedoeling om na een entree-opleiding door te stromen naar de arbeidsmarkt, omdat het geen startkwalificatie is. Dat de arbeidsmarktperspectieven van entree-studenten met een bbl-opleiding ongeveer gelijk zijn aan de arbeidsmarktperspectieven van bol-2 studenten, zegt dat de bbl nu als waardevoller wordt gezien op de arbeidsmarkt.

Achter deze gemiddeldes gaat veel variatie schuil. In de figuur is deze variatie voor niveau 2 weergegeven middels het oranje gebied. Het laat het gemiddelde aandeel uitstromers met werk zien voor de 'hoogste' en 'laagste' instelling. Er zijn dus instellingen waar de bol-2 uitstromers even goede arbeidsmarktperspectieven hebben als gemiddeld voor bol-3 of 4. Tegelijkertijd zijn er ook instellingen aan de onderkant waarbij de arbeidsmarktperspectieven van hun bol-2 uitstromers eerder lijken op die van entree-uitstromers (bol).

Een verklaring voor de grote verschillen tussen instellingen is het opleidingspakket dat ze aanbieden. Sommige instellingen richten zich op opleidingen met een minder goed arbeidsmarktperspectief. Zo is het startsalaris na een opleiding in de richting Mediatechniek

niveau 2 bol 26 procent lager dan een opleiding in de zorg niveau 2 bol (Bussink et al., 2023). De verschillen ontstaan niet alleen bij bol-opleidingen. Zo zien we bijvoorbeeld ook dat het startsalaris na procestechniek niveau 3 bbl 25 procent hoger ligt dan na een opleiding in de verpleging of verzorging niveau 3 bbl. Ook qua duur tot substantiële baan zijn er significante verschillen.<sup>10</sup> Technische opleidingen doen het relatief goed qua startsalaris en samen met de zorgopleidingen ook wat betreft duur tot substantiële baan. Opleidingen in de Mediatechniek, Dier, Haarverzorging doen het juist minder goed qua startsalaris en duur tot substantiële baan.

De regio en het de studentenpopulatie kunnen ook meespelen in de verschillen tussen instellingen. Daar is in deze startrapportage nog niet naar gekeken.

Over de kwaliteit van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is vanuit enquête onderzoek het een en ander bekend. In het Schoolverlatersonderzoek 2023 is aan mbo-gediplomeerden 2021/'22 gevraagd of zij een jaar na afstuderen werk hebben (van minstens 12 uur) en daarnaast of dat werk op minstens het niveau van de opleiding is (verticale match) en of dat werk aansluit bij de opleidingsrichting (horizontale match). Als voorbeeld: een mbo-3 gediplomeerde Verzorgende IG heeft een verticale match wanneer de gediplomeerde aan de slag is in een baan van minstens mbo-3 niveau, en heeft een horizontale match wanneer hij of zij aan de slag gaat in de zorgsector.

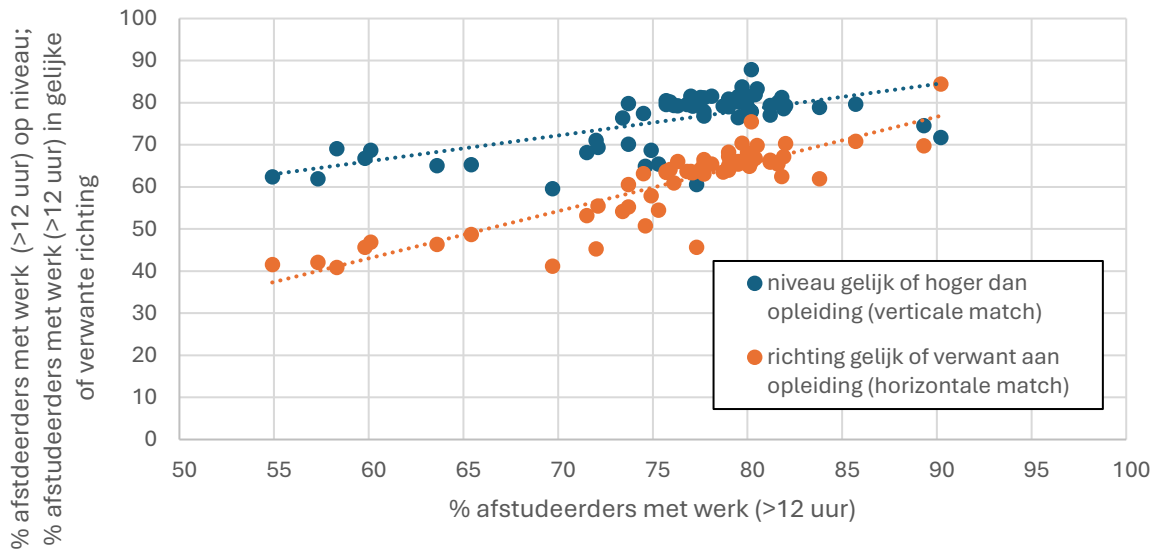
De gemiddeldes per instelling zijn gegeven in Figuur 2.7, ieder bolletje is een instelling. In de figuur is de samenhang tussen arbeidsmarktintrede, horizontale en verticale match gegeven. Daarin zien we dat er minder vaak een horizontale match is na arbeidsmarktintrede, dan een verticale match; de oranje bolletjes liggen lager dan de blauwe bolletjes. Ook zien we dat de verschillen tussen verticale match en horizontale match kleiner worden naarmate gemiddeld meer studenten werk vinden. De instellingen met relatief lage aandelen gediplomeerden met werk (linkerkant van de figuur) zijn veelal instellingen die media-gerelateerde opleidingen aanbieden.

---

<sup>10</sup> Zie voetnoot 9 voor de definitie van substantiële baan die Bussink et al. (2023) hanteren.

**Figuur 2.7** Er is minder vaak een horizontale match dan een verticale match

Samenhang arbeidsmarktintrede met horizontale en verticale match



*Noot: het aandeel afstudeerders met werk (>12 uur) is in verband gebracht met het aandeel afstudeerders met werk (>12 uur) dat op het niveau van de opleiding is of hoger (verticale match, de blauwe stippen), en is in verband gebracht met het aandeel afstudeerders met werk (>12 uur) in een gelijke of verwante richting aan de opleiding (horizontale match, oranje stippen). Iedere instelling is weergegeven in een blauwe stip en een oranje stip.*

Bron: Schoolverlatersonderzoek 2023

Om de duurzame arbeidsmarktperspectieven van opleidingen te ondersteunen, is er in de Werkagenda een maatregel opgenomen over de aanpak kansrijk opleiden. Dat moet zich gaan vertalen dat studenten een duurzame plek op de arbeidsmarkt krijgen.

- **Nadere invulling van de aanpak kansrijk opleiden:** het onderwijs en bedrijfsleven in SBB gaan een nadere invulling geven aan de aanpak kansrijk opleiden. Ze gaan op landelijk, sectoraal en regionaal niveau afspraken maken. De aanpak is bedoeld om gezamenlijk grote vraagstukken op de arbeidsmarkt op te pakken en de student gedurende zijn hele loopbaan een kansrijke opleiding te bieden met een goede start op de arbeidsmarkt. OCW zet verschillende acties in om de aanpak te ondersteunen, deze zijn uitgewerkt in de Kamerbrief over kansrijk opleiden van 22 december 2022. Deze Kamerbrief is een beleidsreactie op het advies van de Taskforce Asscher en recente adviezen van CMMBO.

Het is het onderwijs en bedrijfsleven niet gelukt om tot een verdere uitwerking te komen van de aanpak Kansrijk Opleiden binnen SBB, zo schrijft minister Dijkgraaf aan de Kamer.<sup>11</sup> De huidige aanpak voor het kansrijk opleiden in het mbo zal anders ingericht moeten worden.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2023/24, 31524, nr. 604.

### Andere factoren van invloed op arbeidsmarktintrede

Niet alleen factoren die min of meer in de invloedssfeer van de student liggen (keuze voor opleiding) spelen een rol, er zijn ook factoren waar de student geen invloed op heeft die de start op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Een voorbeeld daarvan is de coronapandemie. De gevolgen van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jongeren zijn niet voor iedereen gelijk. Zo is de baankans voor mannen zonder startkwalificatie en mannen met een mbo-diploma gemiddeld genomen achteruitgegaan ten opzichte van 2019, terwijl die gemiddeld genomen wel weer boven het niveau van voor de pandemie ligt (Bussink et al.; 2021a, 2021b, 2022). Kijkend naar studiesucces zien we in het mbo dat er bij bol-opleidingen hogere uitval is dan voor corona en bij bbl-opleidingen geen aanzienlijke verschillen. Ook daalt het diploma-rendement in het mbo, maar dit is een trend die al aanwezig was voor de pandemie (Cuppen et al., 2023).

Een andere factor die van invloed is, is migratieachtergrond. Er bestaan grote verschillen in arbeidsparticipatie tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, soms wel 30 procentpunt verschil (Bisschop et al., 2020). Deze verschillen kunnen maar deels worden verklaard door het feit jongeren met een migratieachtergrond kiezen relatief vaak voor een (opleiding die leidt tot een) beroep met hoge mate van routinematigheid (zoals secretariaal of administratief medewerker) (Bisschop et al., 2020). Dit soort beroepen ondervinden de meeste risico's ten gevolge van automatisering, robotisering en digitalisering. Echter blijft vaak de helft van het verschil in arbeidsmarktperspectieven tussen jongeren met een migratieachtergrond en jongeren zonder migratieachtergrond onverklaard door de hiervoor genoemde verschillen (Bisschop et al., 2020). Andere verklaringen voor het verschil in arbeidsperspectief zijn arbeidsmarktrelevante vaardigheden, het sociale netwerken/de zoekstrategie en arbeidsmarktdiscriminatie of culturele mismatch (Bisschop et al., 2021a).

### Kwalificaties en beroepsvaardigheden

Met betrekking tot de beroepsvaardigheden en de kwalificatiestructuur zijn er ook maatregelen genomen in de Werkagenda.

- **Advies over toekomst kwaliteitsstructuur:** om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel te vertalen naar het onderwijs gaat de SBB in 2023, in samenspraak met docenten, OCW adviseren over de toekomst van de kwaliteitsstructuur, waarbij het actueel houden van kwalificaties een belangrijk vraagstuk is.

SBB heeft een aantal adviezen uitgebracht voor de doorontwikkeling van de kwalificatiestructuur.<sup>12</sup> Door maatschappelijke transitie is het belangrijk flexibel te zijn in het proces van ontwikkelen, aanpassen en implementeren van kwalificaties, zoals de frequentie en rolverdeling van betrokken partijen. Kwalificatie-eisen moeten duurzaam beschreven worden, waardoor ze langere tijd actueel blijven maar ook ruimte bieden voor nieuwe ontwikkelingen. SBB ziet ook dat niet alle ruimte van de kwalificatiestructuur benut wordt. Ook moeten sectordoorsnijdende ontwikkelingen als verduurzaming en digitalisering in de kwalificaties zichtbaarder worden.

<sup>12</sup> Kamerbrief 'Kansrijk opleiden – het verbeteren van de aansluiting tussen het mbo en de arbeidsmarkt'



- **Voortzetting financiering Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap:** om aandacht voor en het belang van kleinschalig vakmanschap binnen het mbo te borgen, zet OCW de financiering van het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap voort.

In de Rijksbegroting van 2023 is opgenomen dat er structureel 0,5 miljoen euro geïnvesteerd ten behoeve van de structurele financiering van het meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap.<sup>13</sup>

Het actueel houden van kwalificaties kan afgemeten worden aan het oordeel van het werkveld over de beroepsvaardigheden van pas-afgestudeerden. SBB neemt hiervoor een vragenlijst af onder werkgevers.<sup>14</sup> Daarin zien we dat het oordeel in 2022 ongeveer gelijk is aan de meting in 2019 (73,7 procent positief oordeel tegen 73,9 procent). In de jaren ervoor lag het oordeel positief iets hoger (79,9 procent in 2017). Wat verder opvalt is dat werkgevers het meest tevreden zijn over beroepsvaardigheden van mbo-gediplomeerden in de sectorkamer Specialistisch Vakmanschap. Ook op de andere onderzochte kenmerken zoals vakkennis, ICT-vaardigheden of omgang met collega's/leidinggevenden, scoort deze sectorkamer doorgaans het hoogst. Op basis hiervan is het dus niet verwonderlijk dat er aandacht is voor specialistisch vakmanschap in de Werkagenda om het belang ervan te blijven uitdragen. Een nuancering op de resultaten van het onderzoek van SBB is dat de respons voor de sectorkamer Specialistisch Vakmanschap relatief laag is, wat te verklaren is doordat deze sectorkamer ook klein is.

## 2.3 Transparantie bij- en omscholing

De mogelijkheden voor bij- en omscholing moet transparant zijn. Daarover is de volgende maatregel opgenomen:

- **Transparant overzicht publieke en private opleidingen:** het publieke en private opleidingsaanbod in Nederland wordt door OCW transparant en toegankelijk gemaakt op het platform Leeroverzicht. Het platform bestaat sinds 2022 en wordt doorontwikkeld. Via RIO en EDI-DEX leveren mbo-scholen hun opleidingsaanbod voor het platform aan. Het platform biedt ook een overzicht van financiële regelingen waarmee opleidingen (mogelijk) geheel of gedeeltelijk betaald kunnen worden, een laagdrempelige mogelijkheid tot doorverwijzing naar loopbaanadviseurs en tot slot is er aandacht voor mogelijkheden om leren en werken te combineren. Het platform kan gebruikt worden door werkenden, werkzoekenden en professionals van UVW of gemeenten die hen ondersteunen.

Er is geen indicator die de transparantie van bij- en omscholing volgt. Wel is er in Hoofdstuk 4 meer opgenomen over daadwerkelijke bij- en omscholing. Hoofdstuk 4 beschrijft namelijk doelstelling 2.3 van de Werkagenda, die specifiek gaat over bij- en omscholing.

<sup>13</sup> <https://www.rijksfinancien.nl/memoriede-van-toelichting/2023/OWB/VIII/onderdeel/1470692>, onder bijdrage ZBO's en RWT's bij SBB.

<sup>14</sup> SBB (2023). Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt.

## 2.4 Reflectie

Doelstelling 2.1 houdt zich bezig met de studiekeuze en hoe dat doorwerkt op de arbeidsmarkt. In de Werkagenda zijn maatregelen opgenomen voor de hele 'route' van de student, beginnend bij de initiële keuze voor een bepaalde opleiding, via loopbaanoriëntatie, naar arbeidsmarktintrede. Dat moet uiteindelijk leiden tot duurzame arbeidsmarktperspectieven en meer uitstroom naar kansrijke beroepen of beroepen met maatschappelijke opgaven. Om de voortgang goed te kunnen monitoren is dus inzicht nodig in de instroom in opleidingen voor kansrijke beroepen en aansluitend het studiesucces en arbeidsmarktintrede.

De mate waarin **studenten kiezen** voor een opleiding in het kader van maatschappelijke opgaven is nog niet voldoende in beeld. Wel is bekend dat de instroom in het mbo al enkele jaren daalt, hoewel de instroom voor de kleinere beroepscolleges juist is gestegen. Tussen de 30 en 35 procent van de studenten is tevreden over de hulp die hun school hen biedt bij de keuze verder leren of gaan werken. Bij geen één instelling zien we dat een meerderheid van de studenten tevreden hierover is.

Voor wat betreft **duurzame arbeidsmarktperspectieven** is er al het een en ander bekend. Bepaalde opleidingen bieden betere perspectieven dan andere. Zo zijn bbl-gediplomeerden structureel beter af dan bol-gediplomeerden en zijn er significante verschillen tussen opleidingsrichtingen als techniek en zorg aan de ene kant en media en vormgeving aan de andere kant. Dat leidt onvermijdelijk tot verschillen tussen instellingen. Beroepscolleges richten zich op een specifieke beroepsgroep, ROC's hebben juist een breder pallet aan opleidingen. Bovendien zijn er nog andere factoren die meespelen in de verschillen tussen instellingen qua arbeidsmarktperspectieven, zoals de studentenpopulatie (migratieachtergrond). Met gedetailleerdere data kan hier rekening mee gehouden worden.

Er is geen indicator die de **transparantie** van bij- en omscholing volgt, maar Hoofdstuk 4 gaat specifiek in op bij- en omscholing.

## Hoofdstuk 3 Doelstelling 2.2 Stages en het Stagepact

Doelstelling 2.2 van de Werkagenda gaat over stages en komt overeen met de vier thema's uit het Stagepact. Voor de uitwerking van dit hoofdstuk gaan we, conform de inleiding, uit van de vier thema's zoals die genoemd zijn in het Stagepact.

- 1) Verbeteren stagebegeleiding;
- 2) Uitbannen stagediscriminatie;
- 3) Zorgen voor voldoende stages;
- 4) Passende vergoeding.

Langs deze thema's is dit hoofdstuk verder opgebouwd. Voor elk thema bespreken we eerst de maatregelen die genomen worden (herkenbaar met de blauwe achtergrond) en vervolgens wat erover bekend is vanuit beschikbare data en de literatuur. Daarnaast geven we een reflectie op de stand van zaken van het veld op deze doelstelling.

Los van deze thema's is er afgesproken om meer regionaal en sectoraal samen te werken, waarbij de mbo-scholen het initiatief nemen om afspraken te maken.

### 3.1 Verbeteren stagebegeleiding

Goede stagebegeleiding bestaat uit verschillende elementen die zowel afzonderlijk als samen goed geregeld moeten zijn: 1) de begeleiding op de werkplek moet van hoge kwaliteit zijn, 2) de begeleiding vanuit de opleiding moet goed georganiseerd zijn en 3) er moet een goede samenwerking en afstemming zijn tussen de opleiding en de werkplek (Zitter, 2016).

De begeleiding vanuit de werkplekbegeleider is vaak intensief (dagelijks) en richt zich op de vakinhoudelijke of procesmatige aspecten die op dat moment relevant zijn. De begeleiding vanuit de opleiding is veel minder intensief, vindt plaats op afstand en richt zich specifiek op de door de opleiding opgestelde leerdoelen en succescriteria van de stage, zoals aan te tonen kennis, vaardigheden, houding en integrale bekwaamheid.

Een concrete actie om de stagebegeleiding te verbeteren is de zogenoemde Stagemakelaars. In Amsterdam Nieuw-West en in Rotterdam bij het Albeda wordt een stagemakelaar ingezet wanneer het studenten zelf niet lukt om een stage te vinden, bijvoorbeeld vanwege hun migratieachtergrond (zie ook 3.2 Uitbannen stagediscriminatie). Als studenten na vele pogingen maar niet uitgenodigd worden kan dat zeer demotiverend werken en leiden tot vertraging of misschien zelfs uitval van de opleiding (Bisschop et al., 2021b). De stagemakelaar zette zich in voor het helpen vinden van een geschikte plek, vervolgens het behouden van die plek, het vervolgen en voltooien van de opleiding, het bijspijkeren van (sollicitatie)vaardigheden, het vergroten van het netwerk van leerlingen en het genereren van meer plekken bij leerbedrijven. Zowel studenten als werkgevers waren positief: studenten vonden vaker een geschikte plek en waren meer gemotiveerd hun opleiding af te ronden en werkgevers waren blij met de nauwere contacten met de stagemakelaar als aanspreekpunt (Bisschop et al., 2021b). De Stagemakelaar als interventie zet dus in op een betere samenwerking tussen opleiding en werkplek, maar ook betere begeleiding vanuit de opleiding, twee van de drie elementen die genoemd zijn in de studie van Zitter (2016).

Het verbeteren van stagebegeleiding is als één van de doelen opgenomen in het Stagepact. Daarvoor zijn de volgende maatregelen opgesteld:

- Het **stagebeleid** en de uitvoering ervan door mbo-scholen wordt verder **geprofessionaliseerd**. Dat moet ertoe leiden dat alle studenten zich bij de voorbereiding op, en tijdens de stage, goed geïnformeerd, gezien en gesteund voelen. Deze maatregel is verplicht.
- Het uitgangspunt dat er **minstens drie contactmomenten** zijn tussen student, begeleider vanuit school en leerbedrijf. Eén van deze contactmomenten is fysiek op locatie van het leerbedrijf. Dat moet zorgen voor meer tevredenheid en beter contact.
- De SBB **verbetert de basisondersteuning aan (beginnende) praktijkopleiders**.

Deze drie maatregelen haken niet voor niks aan op de drie elementen uit de studie van Zitter (2016). De eerste maatregel behelst het professionaliseren van de begeleiding vanuit de opleiding, de tweede maatregel zorgt voor betere samenwerking en afstemming tussen opleiding en werkplek en de derde maatregel werkt in op de begeleiding op de werkplek.

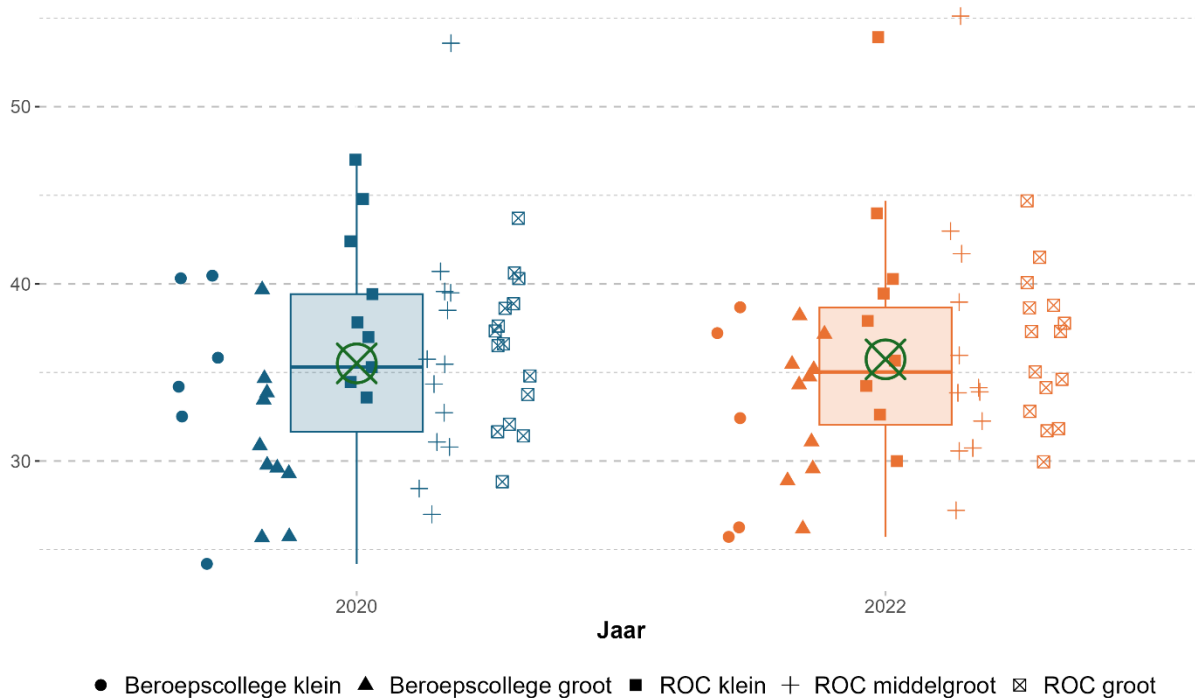
Op dit moment werken SBB en MBO Raad hier actief aan. Zo informeert en ondersteunt de MBO Raad de scholen met hun Kennispunt BPV. Bestaande documenten zoals het bpv-protocol en servicedocument praktijkovereenkomst zijn geactualiseerd door het SBB naar aanleiding van het Stagepact.

Op basis van de beschikbare data is in de afgelopen tijd geen ontwikkeling zichtbaar in de tevredenheid bij bol-studenten over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school (zie Figuur 3.1). De gemiddelde tevredenheid, weergegeven in de figuur via de groene kruisen, is voor beide metingen ongeveer 36 procent. De verschillen tussen instellingen zijn in 2022 kleiner dan in 2020. De verschillen tussen type instellingen zijn niet groot, studenten van beroepscolleges lijken gemiddeld iets minder tevreden dan studenten van ROC's. Qua ontwikkeling zien we dat 43 procent van de instellingen een stijging van minimaal een procentpunt heeft doorgemaakt, dat zijn relatief vaak beroepscolleges. 41 procent is ongeveer gelijk gebleven, veelal de grotere ROC's.

**Figuur 3.1** De tevredenheid van bol-studenten over de begeleiding van de school tijdens de stage ligt gemiddeld rond de 36 procent

**Percentage tevreden over begeleiding school tijdens stage/bpv**

Bol-studenten; uitgesplitst naar type instelling

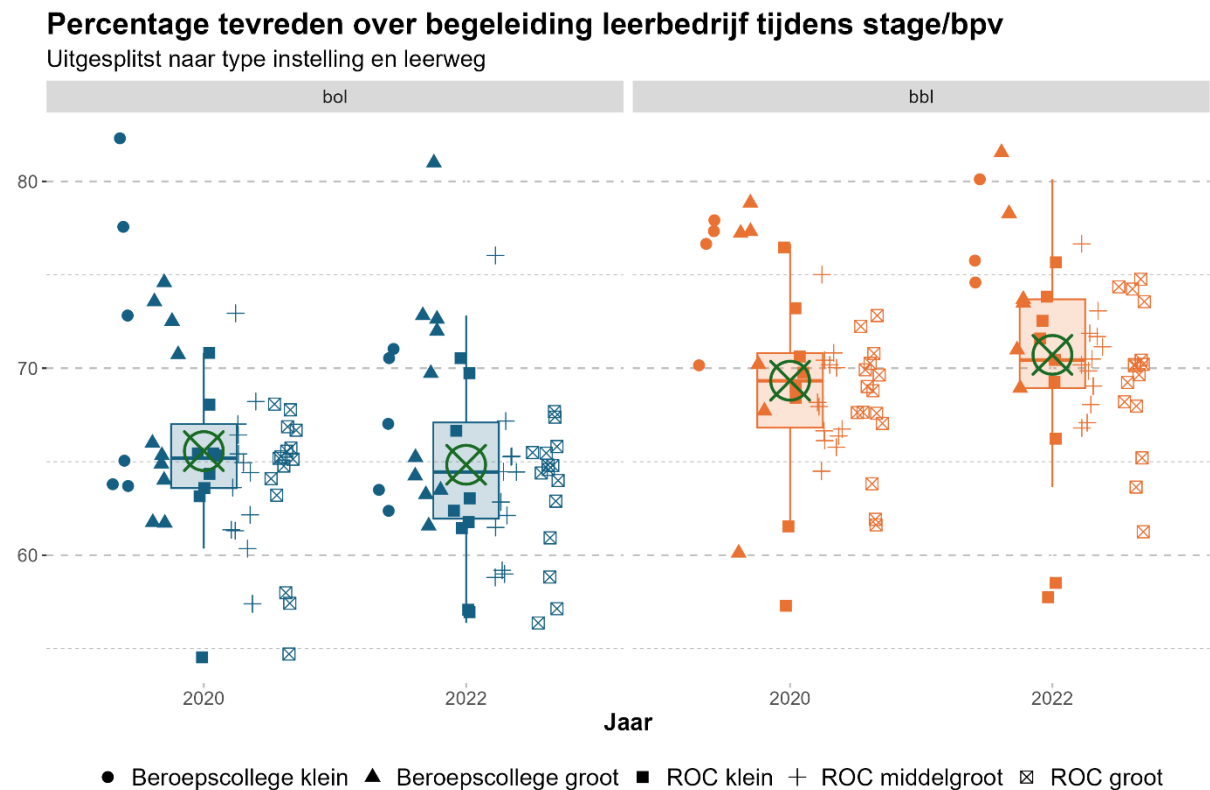


*Noot: ieder punt is een individuele instelling, de punten zijn horizontaal gesorteerd naar type instelling. De boxplot geeft de verdeling over alle instellingen weer. De 'box' geeft het 25° percentiel, de mediaan en het 75° percentiel via de drie horizontale strepen. De 'staarten' geven de min en de max waarde weer, waarbij is gecontroleerd voor uitschieters. Deze bevinden zich buiten de snorharen. Het groene kruis geeft het gemiddelde weer, berekend over alle instellingen. Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

Bron: JOB-monitor

De tevredenheid van studenten over de begeleiding van het leerbedrijf schetst een ander beeld (Figuur 3.2). Voor alle instellingen geldt dat meer dan de helft van de leerlingen tevreden is. Sowieso ligt de tevredenheid van bol-studenten over de begeleiding van het leerbedrijf hoger dan de tevredenheid over de begeleiding van school (wat is weergegeven in Figuur 3.1). De tevredenheid over het leerbedrijf ligt meestal tussen de 60 en 70 procent (gemiddeld rond de 65 procent).

**Figuur 3.2** *Studenten zijn meer tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens de stage/bpv, dan over de begeleiding vanuit de school (vorige figuur)*



*Noot: ieder punt is een individuele instelling, de punten zijn horizontaal gesorteerd naar type instelling. De boxplot geeft de verdeling over alle instellingen weer. De 'box' geeft het 25° percentiel, de mediaan en het 75° percentiel via de drie horizontale strepen. De 'staarten' geven de min en de max waarde weer, waarbij is gecontroleerd voor uitschieters. Deze bevinden zich buiten de snorharen. Het groene kruis geeft het gemiddelde weer, berekend over alle instellingen. Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

Bron: JOB-monitor

Daarnaast zien we dat bbl-studenten tevredener zijn over de begeleiding vanuit het leerbedrijf dan bol-studenten. Door de oogbaren heen lijkt de tevredenheid van studenten bij beroepscolleges hoger te zijn dan de tevredenheid onder studenten van ROC's. Dat was in de vorige figuur met de tevredenheid over de begeleiding van de school juist andersom.

De positieve ontwikkeling bij bbl, zien we ook terug wanneer we naar de ontwikkeling per instelling kijken. 66 procent van de instellingen ziet een stijging van minstens een procentpunt, gemiddeld is de stijging onder deze instellingen zelfs 5 procentpunt (afgerond). 16 procent van de instellingen maakt een daling door van minstens een procentpunt. De rest (18 procent) is ongeveer gelijk. Bij de bol is er geen positieve ontwikkeling te zien. 25 van de 54 instellingen is minstens een procentpunt gedaald, 19 van de 54 instellingen is ongeveer gelijk gebleven.

## 3.2 Uitbannen stagediscriminatie

Stagediscriminatie en hoe dit op te lossen heeft de laatste jaren meer aandacht gekregen. Zo ook in het Stagepact, waar één van de doelen is om stagediscriminatie uit te bannen. Dat is niet onlogisch want stagediscriminatie is een wijdverspreid probleem, waarover al het een en ander is onderzocht. We bespreken hier eerst algemene resultaten uit bestaand onderzoek over stagediscriminatie, alvorens we de afzonderlijke maatregelen bespreken die genomen zijn in het Stagepact.<sup>15</sup> Bij deze diverse groep maatregelen hebben we ook de voor die maatregel relevante bronnen betrokken.

Het vinden van een stageplek is voor studenten met een migratieachtergrond lastiger dan studenten zonder migratieachtergrond. Zo had 28 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond na drie sollicitaties nog geen stageplek, waar dat onder studenten zonder migratieachtergrond slechts 13 procent was (Bles & Meng, 2018). (Fictieve) stagesollicitanten met een migratieachtergrond hadden een kleinere kans op een positieve reactie (callback) dan vergelijkbare (fictieve) sollicitanten zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2021).

Uit een vragenlijst van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat 44 procent van ondervraagde Marokkaans-Nederlandse studenten (niet louter mbo) discriminatie ervaart (Andriessen et al., 2020). Deze ervaringen worden ook gedeeld door studenten op het hbo, zowel uit eigen ervaring als via verhalen uit hun omgeving, wat evenwel een negatieve en demotiverende impact kan hebben op hun houding in het proces (De Jong & Hermes, 2021). Vergelijkbaar onderzoek naar het sollicitatieproces in de reguliere arbeidsmarkt vindt ook dat kandidaten met Arabisch klinkende namen nadelen ondervinden ten opzichte van kandidaten met Nederlands klinkende namen (Blommaert et al., 2014). Dit verhoogt de noodzaak van het tackelen van dit probleem stagediscriminatie opdat het minder doorsijpelt naar de reguliere arbeidsmarkt (Van der Ven et al., 2024).

In het Schoolverlatersonderzoek van het CBS zijn er ook signalen over van ongelijke kansen op de stagemarkt voor studenten met een migratieachtergrond zoals Van Eijkern en Prevoo (2023) schrijven. In vergelijking met bol-studenten zonder migratieachtergrond, hebben studenten met een migratieachtergrond vaker moeite een stage te vinden (21 procent tegen 15 procent), zoeken zij gemiddeld twee weken langer naar een stage en moeten zij vaker meer dan vier keer solliciteren om een stageplaats te vinden (32 procent tegen 14 procent)

Niet alleen studenten met een migratieachtergrond hebben te maken, ook studenten met een functiebeperking. Uit onderzoek komt naar voren dat 15 procent van de studenten in het mbo met een functiebeperking aan heeft gegeven stagediscriminatie vanwege hun functiebeperking te hebben ervaren (Scheerens et al., 2024). In het onderzoek wordt aangegeven dat deze vorm van stagediscriminatie over het algemeen vaker voorkomt in het mbo dan het hbo of wo.

### Maatregelen voor uitbannen stagediscriminatie uit het Stagepact

Het uitbannen van stagediscriminatie is in het Stagepact geconcretiseerd in verschillende maatregelen:

---

<sup>15</sup> Het meeste onderzoek is gedaan naar stagediscriminatie op grond van migratieachtergrond, maar er zijn meer (wettelijke) gronden: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en/of leeftijd.

- Ondertekenaars van het Stagepact hebben afgesproken om zelf actief stagediscriminatie tegen te gaan en om voor **sociale normstelling** te zorgen.

Discriminatie is verboden in Nederland en is nooit de fout van de student. De wortel van het probleem ligt bij machtsverschillen en (onbewuste) vooroordelen in de maatschappij. De ondertekenaar van het Stagepact willen niet dat jongeren te maken krijgen met sociaal onveilige situaties op de plekken waar zij leren en zich professioneel ontwikkelen.

De ondertekenaars van het Stagepact zijn zich ervan bewust dat zij een voorbeeldfunctie hebben. Met hun gedrag binnen hun organisaties en manier van handelen bij het werven, selecteren, begeleiden en beoordelen van studenten rondom hun stage, laten ze zien dat ze zich committeren aan een eerlijke en (sociaal) veilige behandeling van studenten.

Ze gaan actief stagediscriminatie tegen en zorgen voor een veilige leer- en werksfeer. Allen zien het belang van diversiteit en inclusie binnen hun organisaties en dragen dit ook uit binnen de organisatie en richting de achterban. Zij erkennen daarbij dat het stellen van deze sociale norm bijdraagt aan het voorkomen van discriminatie. De top van de organisatie heeft daar een belangrijke rol in.

- Mbo-scholen zetten **stagematching** in voor eerstejaars studenten.

Een oplossing om stagediscriminatie tegen te gaan is stagematching, waarbij de mbo-school de student koppelt aan een stageplek. Bewuste of onbewuste discriminatie kan zich voordoen meerdere momenten in het proces van het verkrijgen en voltooiën van een stage. Het moment van solliciteren is er daar één van. Het leerbedrijf kan een student (onbewust) afwijzen op discriminerende gronden. Studenten waarbij het leerbedrijf de selectie bepaalt, geven voor alle fases aan dat er meer kans is op stagediscriminatie (Van Eijkern & Prevoo, 2023).

Stagecoördinatoren noemen het beperktere netwerk, de (achter)naam, foto op de CV en het taalgebruik van studenten met een migratieachtergrond als redenen dat zij minder goed in staat zijn een goede plek te vinden. Ongeveer 40 procent van de studenten ziet risico op discriminatie bij zowel het vinden van een stageplek als bij het eerste contactmoment en ongeveer 30 procent ziet risico's bij de selectiefase.

Door het sollicitatieproces objectiever te maken, i.e. alleen relevante aspecten wegen mee in de beslissing, kan discriminatie (deels) worden voorkomen. Door stagematching toe te passen, maakt de school de keuze welke student bij welke stageplek past op basis van leerwensen en competenties. In theorie zouden discriminerende factoren als religie, functiebeperking etc. niet meespelen. Stagematching wordt al in de praktijk gedaan. Op het moment van onderzoeken speelt bij ongeveer een kwart van de studenten de school een rol bij de matching (Van Eijkern & Prevoo, 2023). Bij twaalf procentpunt daarvan is nog steeds sprake van een klikgesprek, bij veertien procentpunt plaatst de school de student aan de hand van leerwensen en competenties zonder klikgesprek. In het Stagepact is expliciet opgenomen dat er geen klikgesprek zou moeten zijn.

Stagecoördinatoren noemen als grootste voordeel van stagematching dat de kans op discriminatie afneemt en het gelijke kansen bevordert. Tegelijkertijd kan er nog steeds bevoordeling plaatsvinden onder docenten en kan er discriminatie plaatsvinden na de matching. Een nadeel van stagematching is dat studenten een deel van het leerproces mislopen, omdat de vaardigheden die studenten nodig hebben/opdoen bij het vinden van een stageplek overeenkomen met die nodig zijn bij het vinden van een baan. Daarnaast kunnen leerbedrijven afhaken als zij niet meer zelf mogen bepalen wie zij aannemen als stagiair.



Mbo-scholen zijn aan zet om met stagematching aan de slag te gaan. De MBO Raad ondersteunt hen via het Kennispunt BPV en OCW heeft een stappenplan laten ontwikkelen om scholen te ondersteunen.<sup>16</sup>

- Er komt een laagdrempelig **meldpunt stagediscriminatie** waar studenten stagediscriminatie kunnen melden en waar ondersteuning en nazorg geboden wordt. De meldingen die scholen ontvangen worden opgevolgd, alle meldingen worden geregistreerd en doorgegeven aan SBB. Instellingen zijn verplicht studenten op de hoogte te brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.

Het Verwey-Jonker Instituut heeft onderzoek gedaan in welke mate mbo-studenten melding maken van stagediscriminatie (De Winter- Koçak et al., 2023). Uit hun onderzoek op basis van gesprekken met mbo-studenten kwam naar voren dat bijna alle studenten die stagediscriminatie hebben meegemaakt hier ook melding van hebben gemaakt. De studenten hebben voornamelijk een melding gedaan bij een onderwijsprofessional zoals een stagebegeleider, docent, mentor of vertrouwenspersoon. De meerderheid van de melders is niet tevreden met hoe de onderwijsprofessional op hun melding heeft gereageerd en deze heeft opgevolgd, onder andere omdat signalen werden gebagatelliseerd. De overige studenten die hebben gemeld, vinden dat de school wel naar tevredenheid heeft gehandeld. In welke mate dit onderzoek op basis van gesprekken representatief is voor alle mbo-studenten, is niet duidelijk.

Scholen zijn de meldpunten aan het inrichten. SBB en de MBO Raad werken ook actief aan het inrichten van de meldstructuur en verwachten de eerste rapportage van meldingen deze zomer. In de JOB-monitor 2024 is naar aanleiding van het Stagepact aandacht besteed aan stagediscriminatie. Twee derde van de bol-studenten dit stage lopen of liepen weet niet waar ze op school een melding kunnen maken van stagediscriminatie en stagemisbruik. Van de bbl-studenten weet zelfs tachtig procent niet waar ze stagediscriminatie zouden kunnen melden.

- **SBB helpt bedrijven om discriminatie te voorkomen.** SBB spreekt stagebedrijven aan in geval van discriminatie en kan eventueel de erkenning intrekken.

Het erkenningsreglement van SBB is inmiddels aangescherpt en stagediscriminatie is daarin geëxpliciteerd. Daarnaast is er onderzoek gedaan onder SBB erkende leerbedrijven naar het gebruik van een gestandaardiseerde en gestructureerde beoordelingsmethode bij stagesollicitaties. Deze methode kan in bepaalde situatie stagediscriminatie (deels) verhelpen. Uit het onderzoek blijkt dat de verschillen tussen stagekandidaten met een tweede moedertaal en kandidaten zonder tweede moedertaal deels verdwijnen dankzij deze methode (Brands et al., 2023). Dit effect is niet in alle gevallen statistisch significant, maar bij de gestructureerde methode is de kans dat de gemiddelde Marokkaanse mannelijke kandidaat wordt uitgenodigd voor een gesprek even groot als de kans dat de gemiddelde mannelijke kandidaat zonder tweede moedertaal wordt uitgenodigd. Hiermee wordt een groot deel van de bias voor deze groep tenietgedaan, wat hun kansen bevordert.

- **Stagebegeleiders op school professionaliseren verder** (zie ook het thema ‘verbeteren stagebegeleiding’) en bouwen expertise op om stagediscriminatie te kunnen (h)erkennen, voorkomen en aanpakken. Daardoor voelen ze zich bekwaam om het ‘lastige gesprek’ te voeren met studenten en leerbedrijven. Deze maatregel is verplicht.

<sup>16</sup> Op [deze website](#) is een Stappenplan stagematching beschreven.

Wat betreft professionalisering concludeert de Inspectie van het Onderwijs in eigen onderzoek voorafgaand aan het afsluiten van het Stagepact dat er nog niet altijd beleid is ten aanzien van stagediscriminatie (Inspectie van het Onderwijs, 2023). Op de meeste mbo-instellingen ontbreekt aan eenduidige definities van stagediscriminatie, wat het lastig maakt voor onderwijsprofessionals om stagediscriminatie te herkennen, voorkomen en aanpakken. Personeel geeft dan ook aan weinig tot geen zicht te hebben op de mate waarin stagediscriminatie voorkomt. Een aantal van de door de Inspectie bezochte mbo-instellingen heeft überhaupt geen concreet beleid en aanpak. Anderen hebben wel expliciet beleid, maar dit staat nog in de kinderschoenen. Er zijn ook mbo-instellingen die de aanpak onderbrengen bij andere beleidsterreinen zoals diversiteit en inclusie. Verder geeft een deel van de mbo-instellingen dat de reguliere werkwijze bijdraagt aan het voorkomen of aanpakken van stagediscriminatie. De Inspectie komt met een drietal aanbevelingen: (1) maak stagediscriminatie herkenbaar, (2) stel een duidelijke norm tegen stagediscriminatie en (3) zorg voor een cultuur van veiligheid zodat studenten zich vrij te voelen melding te maken.

Ook JOB benoemt stagediscriminatie als blijvend probleem in hun tweejaarlijkse JOB-monitor (JOB, 2022) en manen scholen een actievere rol te spelen om het tegen te gaan. Zij noemen juist het trainen van docenten in het herkennen en erkennen van stagediscriminatie en hoe vervolgens te handelen als middel voor scholen. Ook pleiten zij dat de overheid mbo-instellingen verplicht een anti-discriminatie beleid op te stellen. Hierin staat onder andere vermeld waar de student melding kan doen, wie de nazorg begeleidt en wie er stappen onderneemt richting het leerbedrijf.

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) heeft naar aanleiding van het probleem van stagediscriminatie verschillende rapporten gepubliceerd met mogelijke oplossingen en handvatten voor mensen in het veld. Zij noemen de volgende vijf mechanismen om stagediscriminatie tegen te gaan: (1) elkaar leren kennen om vooroordelen te verminderen, (2) objectief werven en selecteren, (3) het gesprek aangaan als omstander, (4) sociale normen en verantwoording afleggen en (5) bewustwording (Felten et al.; 2021a, 2021b). Deze mechanismen resoneren met de afspraken in het Stagepact. Zo is er een sociale normstelling afgesproken en krijgt objectief werven en selecteren vorm in stagematching. Ook zijn er al verschillende landelijke initiatieven en (beleids)maatregelen zoals het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie en Kennispunt BPV bij de MBO Raad.

Concrete acties bij deze maatregel zijn dat de MBO Raad scholen ondersteunt in het professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie via hun Kennispunt BPV. OCW heeft een toolbox en checklist ontwikkeld voor scholen om hen te ondersteunen in het ontwikkelen van een aanpak stagediscriminatie.<sup>17</sup>

### 3.3 Zorgen voor voldoende stages

#### Voldoende kwalitatief goede stages

In het Stagepact is een doel opgenomen om voldoende kwalitatief goede stageplaatsen en leerbanen te verzorgen:

- Werkgevers en SBB zich samen inzetten voor **voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stageplaatsen en leerbanen**. Dat doen ze door actueel aanbod weer te

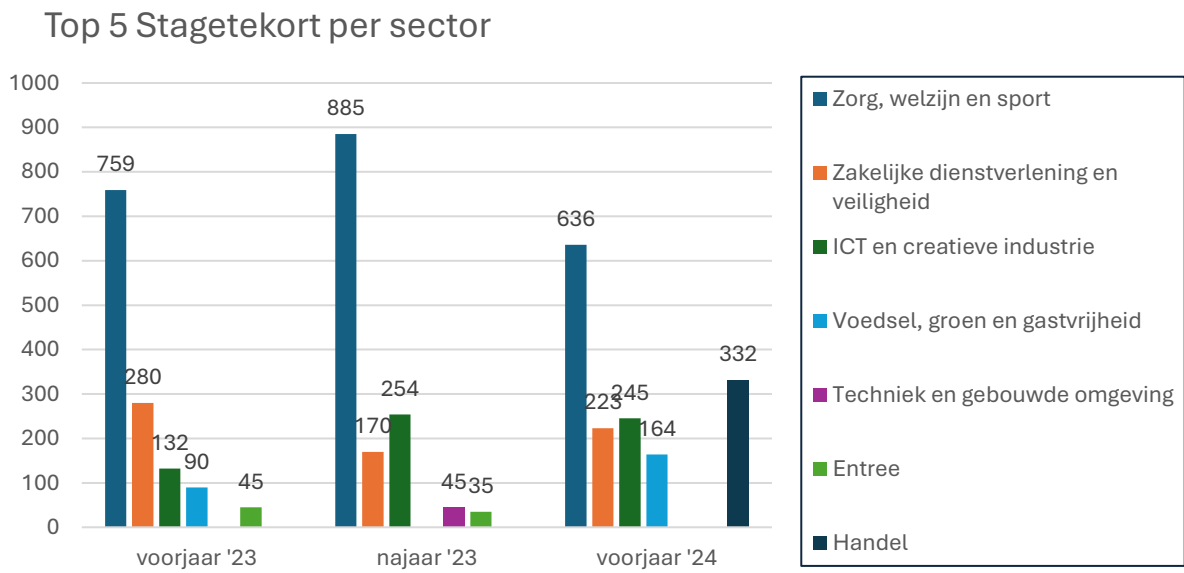
<sup>17</sup> [Aanpak Stagediscriminatie voor mbo-scholen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

geven op de platforms Stagemarkt en Leerbanenmarkt, SBB monitort de vraag en aanbod naar stages en leerbanen en signaleert **tekorten**.

Via de Stagebarometer houdt SBB bij en geeft het inzicht in de stagetekorten per sector. Figuur 3.4 geeft de mbo-sectorkamers weer met de grootste stagetekorten (top 5 per meting). De zorgsector is koploper, wat te verklaren is uit het personeelstekort in de zorg. Waarschijnlijk kunnen zorgverleners niet voldoende manuren vrijmaken om stagiairs voldoende te begeleiden. De zorgopleidingen in het mbo behoren traditioneel ook tot de grootste mbo-opleidingen.

Als percentage van het aantal studenten in een sector is het tekort echter nooit groter dan één procent (niet weergegeven in de figuur). Dat wil zeggen dat voor 99 procent van de studenten in deze sectoren wél een stageplek is. Tijdens de coronajaren was er, begrijpelijk, wel een tekort aan stageplekken (Cuppen et al., 2023).

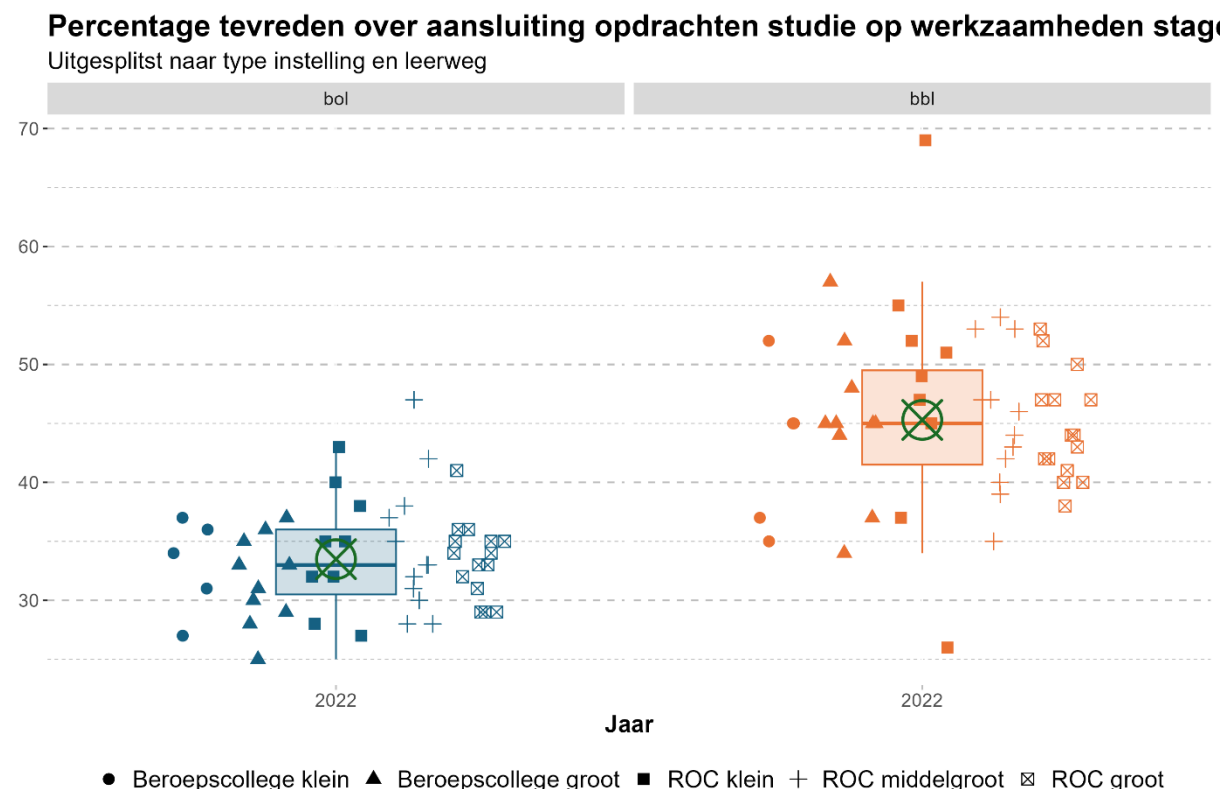
**Figuur 3.3** Verreweg de grootste stagetekorten in aantallen vinden plaats in de sector Zorg, welzijn en sport



Bron: SBB Stagebarometer, peilmomenten mei 2023, oktober 2023 en april 2024

We kijken niet alleen naar het voldoende aantal stages, er is ook benoemd dat de stages kwalitatief goed moeten zijn. In de JOB-monitor is een stelling opgenomen over de tevredenheid over aansluiting van de studie met de stage. De resultaten daarvan zijn in Figuur 3.4 weergegeven op basis van de meting van 2022. Over het algemeen zijn bbl-studenten meer tevreden dan bol-studenten over de mate van aansluiting van de opleiding met de werkzaamheden tijdens de stage/bpv.

**Figuur 3.4** *Bbl-studenten zijn meer tevreden dan bol-studenten over de aansluiting van de opdrachten van de studie op de werkzaamheden tijdens de stage*



*Noot: ieder punt is een individuele instelling, de punten zijn horizontaal gesorteerd naar type instelling. De boxplot geeft de verdeling over alle instellingen weer. De 'box' geeft het 25° percentiel, de mediaan en het 75° percentiel via de drie horizontale strepen. De 'staarten' geven de min en de max waarde weer, waarbij is gecontroleerd voor uitschieters. Deze bevinden zich buiten de snorharen. Het groene kruis geeft het gemiddelde weer, berekend over alle instellingen. Kleine beroepscolleges is minder dan 2.000 studenten, grote beroepscolleges is minstens 2.000 studenten, kleine ROC is minder dan 6.000 studenten, middelgrote ROC is tussen de 6.000 en 12.000 studenten, grote ROC is minstens 12.000 studenten.*

Bron: JOB-monitor

### Aanvullende maatregelen met betrekking tot voldoende stages

Daarnaast zijn er nog meer maatregelen in het Stagepact opgenomen die betrekking hebben op voldoende stages:

- Het ministerie van OCW ondersteunt bedrijven bij het begeleiden van studenten in leerbanen met de **subsidieregeling praktijkleren**. Over de subsidieregeling praktijkleren is opgenomen dat OCW aandacht besteed aan de informatievoorziening rond de verwachte hoogte van het bedrag voor de subsidie praktijkleren in het mbo.

Informatie over de subsidieregeling praktijkleren staat op de site van RVO. De regeling is inmiddels verlengd.

- Verder wordt er gezorgd voor **goede voorlichting voor bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom beroepspraktijkvorming (bpv)** en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs en stagediscriminatie kunnen worden gemeld.

Het BPV Protocol is geactualiseerd naar aanleiding van het Stagepact.<sup>18</sup>

- Tenslotte wordt er **gestart met een bbl-offensief**. Onder andere door in het regionaal mobiliteitsteam (RMT) aandacht te vragen voor scholing van werkenden en werkzoekenden via de bbl, MBO-certificaten en praktijkverklaringen.

Het bbl-offensief wordt op dit moment nog uitgewerkt, deze is nog niet gepubliceerd.

### 3.4 Passende vergoedingen

Wat betreft passende vergoedingen is in het Stagepact het volgende afgesproken:

- **Alle studenten krijgen vanaf 2023 een passende vergoeding**. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Het leerbedrijf betaalt deze onkostenvergoeding. Daarbovenop staan in elke cao-afspraken over een passende stagevergoeding voor bol-studenten. Bbl-studenten moeten, naast een onkostenvergoeding een arbeidscontract en loon ontvangen dat minimaal conform de wettelijk vastgestelde bedragen is.

De Stichting van de Arbeid heeft een brief aan decentrale cao-partijen en ondernemingen vastgesteld over het bieden van een passende stagevergoeding aan mbo-stagiairs (bol). Ze roept cao-partijen en ondernemingen op om hierover (cao-)afspraken te maken.<sup>19</sup>

#### Cao-afspraken

Het ministerie van SZW heeft onderzoek gedaan naar stagevergoedingen in de cao's over het jaar 2023. In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen stagairs (bol-studenten) en bbl'ers. Binnen deze startrapportage maken wij dat onderscheid ook.

In 68 van de 681 onderzochte cao's wordt verwezen naar een stagevergoeding voor **bol-studenten** (ongeveer 10 procent). De afspraken komen het meest voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (13 cao's, 19 procent), zorg (12 cao's, 18 procent) en cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening (11 cao's, 16 procent). In de sectoren landbouw, bosbouw, en visserij, financiële instellingen, openbaar bestuur, en onderwijs, komen afspraken over stagevergoedingen het minst voor. Bij 20 van de 68 cao's worden nog wel voorwaarden gesteld aan het ontvangen van een stagevergoeding, onder andere de duur van de stage en het verplichte karakter van de stage.

In 53 van de 68 cao's worden (voorbeeld)bedragen genoemd voor stagevergoedingen. Op basis van de beschikbare data lijken er verschillen te zijn tussen de opleidingsniveaus. De meest voorkomende bedragen per opleidingsniveau zijn onderstaande:

- **Mbo:** 250, 300 en 400 euro per maand;
- **Hbo:** 350, 400 en 550 euro per maand;
- **Wo:** 400 en 550 per maand.

Er is ook expliciet gekeken of er verschillen zijn in de hoogte van de stagevergoeding tussen opleidingsniveaus:

<sup>18</sup> [BPV Protocol \(s-bb.nl\)](#)

<sup>19</sup> [Brief aan decentrale partijen over passende stagevergoeding | Stichting van de Arbeid \(stvda.nl\)](#)

- In 17 van de 68 cao's wordt er een onderscheid gemaakt op basis van opleidingsniveau. In alle gevallen waarbij onderscheid gemaakt wordt, ontvangen (v)mbo-studenten de laagste vergoeding.
- In 12 van de 68 cao's wordt hetzelfde bedrag toegekend aan stagiairs van alle opleidingsniveaus.
- Over de overige 39 cao's wordt geen informatie gerapporteerd in het onderzoek.

In 151 cao's staan afspraken voor **bbl-studenten**, dit is ca. 22 procent van de 681 onderzochte cao's. De afspraken voor bbl'ers kunnen gaan over het loon, onkostenvergoedingen, overige secundaire arbeidsvoorwaarden, beschikbare leerplekken, evenals de kwaliteit van leerplekken, en de (leer)arbeidsovereenkomst. De meeste afspraken voor bbl'ers komen voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (38 procent), handel (15 procent), vervoer en opslag (10 procent), zakelijke dienstverlening (9 procent) en de zorg (7 procent). In de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, cultuur, horeca, onderwijs en financiële instellingen komen de minste afspraken voor bbl'ers voor.

Binnen de 151 cao's waarin afspraken staan voor bbl'ers, zijn er in 78 afspraken gemaakt over het loon (ongeveer 11 procent van de 681 onderzochte cao's). In de meeste cao-afspraken over het loon, zonder een getal of percentage te noemen, zijn concrete afspraken gemaakt. In die gevallen is het loon onderdeel van een (aparte) salaristabel met daarin een staffel voor leerjaar- of leeftijd. De leeftijdsstaffel kan de wettelijk vastgestelde minimum(jeugd)bedragen volgen, maar ook andere leeftijdsstaffels komen voor.

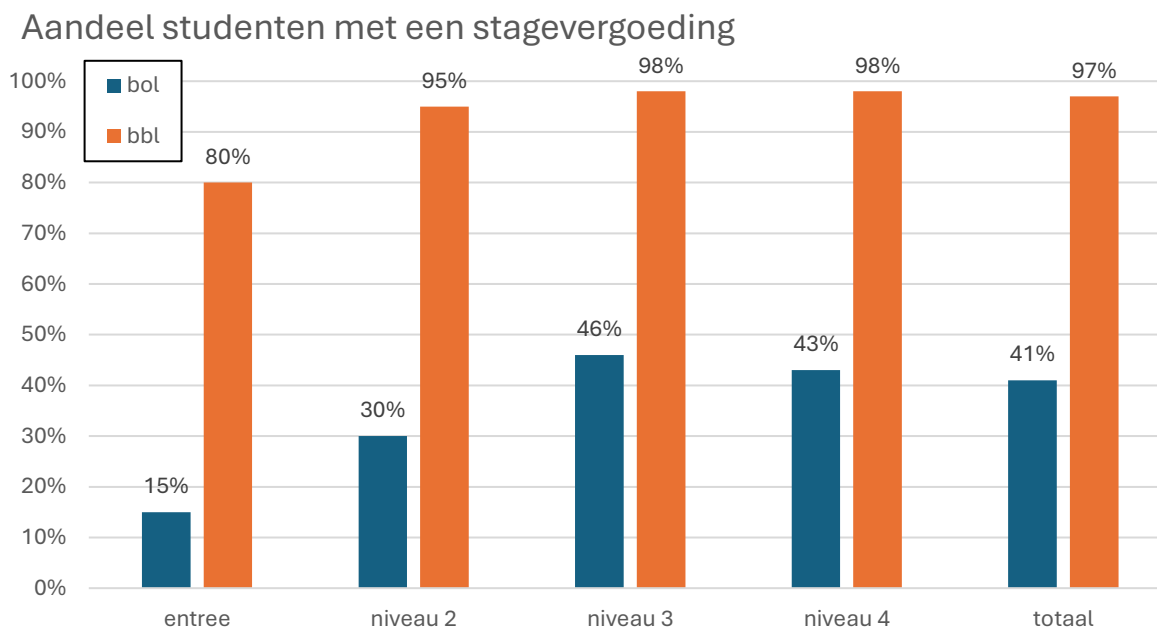
De meeste afspraken over het loon voor bbl'ers komen voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (41 procent) en de zorg (13 procent). In de sectoren cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening (5 procent), horeca (5 procent), landbouw, bosbouw en visserij (4 procent), en openbaar bestuur (1 procent) komen de minste afspraken over het loon voor bbl'ers voor. Bij de uitsplitsing naar sectoren valt ons op dat bij de loonafspraken voor bbl'ers de sectoren handel en vervoer en opslag niet worden genoemd terwijl die wel 15 procent en 10 procent van de cao's uitmaken waarin afspraken zijn gemaakt voor bbl'ers.

### Stagevergoedingen

Het CBS heeft recent onderzoek gedaan naar stages en stagevergoedingen. Ze hebben gekeken hoeveel studenten in het mbo een stagevergoeding krijgen voor de stage. Figuur 3.5 geeft het aandeel studenten dat een stagevergoeding ontvangt van alle studenten met een BPV-overeenkomst in maart 2023. Gemiddeld ontvangt 41 procent van de bol-studenten met een BPV-overeenkomst een stagevergoeding. Dat aandeel is voor niveau 3 het hoogst (46 procent) en voor entree het laagst (15 procent). Bbl-studenten ontvangen vrijwel altijd een vergoeding voor de leerwerkplek. Voor bbl-entrestudenten is dat aandeel met 80 procent iets lager dan voor de andere niveaus.

Aanvullend hebben we gekeken in welke sectoren het vaakst een stagevergoeding gegeven wordt. Dat is het vaakst in de sector techniek en gebouwde omgeving. 59 procent van de studenten binnen die sector ontvangt een stagevergoeding. Ook in de sector zakelijke dienstverlening en veiligheid ontvangt een meerderheid een stagevergoeding (51 procent). In de sector voedsel, groen en gastvrijheid ontvangt slechts 22 procent een stagevergoeding.

**Figuur 3.5** 41 procent van de bol-studenten ontvangt een stagevergoeding



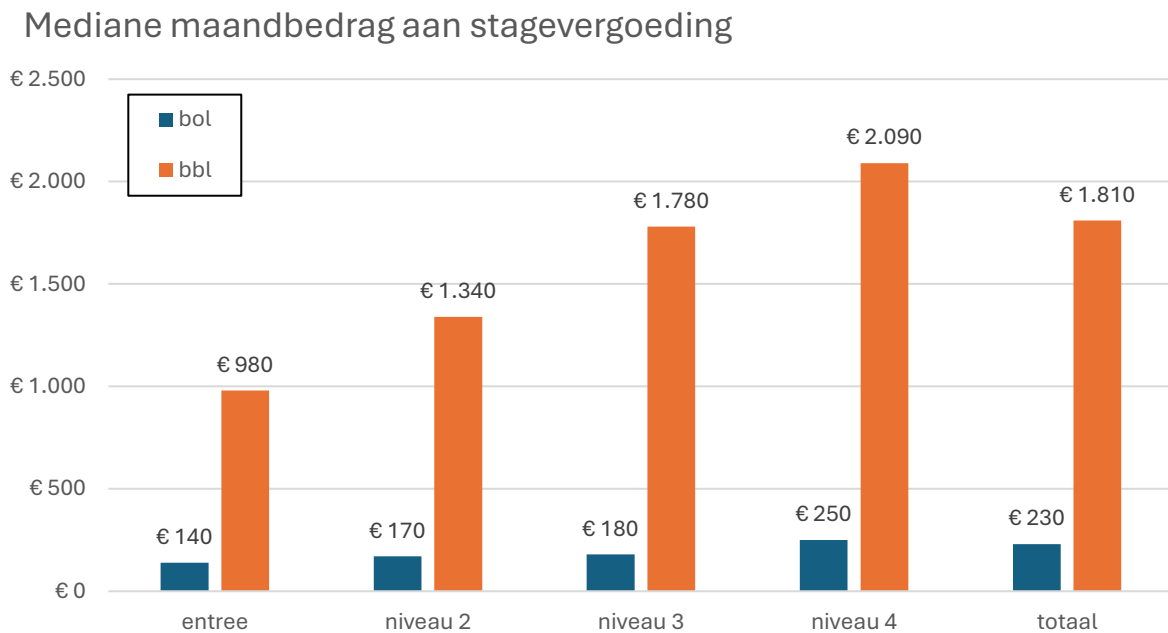
Bron: CBS-onderzoek naar stagevergoedingen, peilmoment maart 2023

Ook in de JOB-monitor 2024 is aandacht besteed aan het ontvangen van een onkostenvergoeding voor de stage/bpv/leerwerkplek. 34 procent van de Bol-studenten geeft aan een onkostenvergoeding te hebben ontvangen. Dat is lager dan de 41 procent uit Figuur 3.5. Dat verschil kan zitten in de definitie van stagevergoeding/onkostenvergoeding. Zo geeft ook 19 procent van de bol'ers aan niet te weten of ze een onkostenvergoeding hebben ontvangen. 55 procent van de bbl'ers heeft een onkostenvergoeding ontvangen, 25 procent weet het niet. Dat is gezamenlijk lager dan de 97 procent uit Figuur 3.5.6

Daarnaast heeft het CBS ook het bedrag van de stagevergoeding achterhaald, waarvan de mediane bedragen is weergegeven in Figuur 3.6. Daarin is te zien dat het mediane bedrag aan stagevergoeding oploopt met niveau, zowel bij bol als bij bbl. Het verschil in niveau aan vergoeding tussen bol en bbl is te verklaren doordat bbl'ers in loondienst gaan en voor het grootste gedeelte per week in dienst zijn bij het leerbedrijf.

Sectoren met de hoogste mediane vergoeding voor bol-studenten zijn techniek en gebouwde omgeving (310 euro), creatieve industrie en ICT (250 euro) en voedsel, groen en gastvrijheid (ook 250 euro). In die laatste sector worden het minst vaak stagevergoedingen betaald, zoals eerder is genoemd. Binnen de bbl worden de hoogste mediane vergoedingen betaald in de sectoren zakelijke dienstverlening en veiligheid (2.060 euro), zorg, welzijn en sport (1.960 euro) en techniek en gebouwde omgeving (1.950 euro).

**Figuur 3.6** Het bedrag aan stagevergoeding loopt bij zowel bol als bbl op met het niveau



Bron: CBS-onderzoek naar stagevergoedingen, peilmoment maart 2023

### 3.5 Reflectie

Voor de **stagebegeleiding** geldt dat ongeveer een derde van de bol-studenten tevreden is over de begeleiding van de school tijdens de stage/bpv in 2022. Dit is beduidend lager dan de tevredenheid over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens de stage/bpv. Van de bol-studenten was bijna twee derde in 2022 tevreden over de begeleiding en van de bbl-studenten ging het zelf om meer dan twee derde van de ondervraagde studenten. Gegeven deze uitkomsten is het ook niet verwonderlijk dat een van de maatregelen is om het stagebeleid en de uitvoering ervoor door mbo-scholen verder te professionaliseren.

Uit de beschikbare literatuur blijkt dat er voor verschillende groepen studenten sprake is van **stagediscriminatie**. Het doet zich onder andere voor bij studenten met een migratieachtergrond en studenten met een functiebeperking. Uit de beschikbare data is er geen goed zicht te krijgen op de omvang. In het Stagepact wordt in ieder geval een breed palet aan maatregelen ingezet om stagediscriminatie uit te bannen.

Bij het **zorgen voor voldoende stages** geldt dat de grootste tekortsector op dit moment (voorjaar 2024) de sector zorg, welzijn en sport is met 636 stagetekorten. Tegelijkertijd geldt voor alle sectoren dat het als percentage van het aantal studenten, het tekort nooit groter is dan een procent. Er lijkt dus geen sprake te zijn van grootschalige tekorten. Als er wordt gekeken naar de tevredenheid met de aansluiting van de opdrachten van de studie op de werkzaamheden van de stage geldt dat er zeker nog wel verbetering mogelijk is. Van de bol-studenten was in 2022 ongeveer een derde tevreden, terwijl dat voor bbl-studenten 45% was. De tevredenheid is met enkele procentpunten toegenomen ten opzichte van 2020.

In maar tien procent van de onderzochte cao's (68 van de 681) wordt verwezen naar een **stagevergoeding** voor bol-studenten. De afspraken komen het meest voor in de sectoren



industrie en nutsbedrijven (13 cao's, 19 procent), zorg (12 cao's, 18 procent) en cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening (11 cao's, 16 procent). Gemiddeld ontvangt 41 procent van de bol-studenten een stagevergoeding, voor bbl-studenten is dat 97 procent (gemeten in maart 2023). Uit de data blijkt daarbovenop dat het mediane maandbedrag aan stagevergoeding oploopt met het mbo-niveau.

## Hoofdstuk 4 Doelstelling 2.3 Bij- en omscholing

Doelstelling 2.3 van de Werkagenda gaat over bij- en omscholing. In de Werkagenda staat doelstelling 2.3 als volgt omschreven:

*De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via bbl) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Met specifieke aandacht voor bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richt de Werkagenda zich op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan of niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.*

Dit hoofdstuk is anders ingedeeld dan de vorige twee hoofdstukken. Dat komt omdat de maatregelen in dit hoofdstuk divers zijn, waardoor een indeling naar subonderwerp lastiger is. In het vervolg van dit hoofdstuk bespreken we eerst kort het belang van bij- en omscholing op basis van de literatuur. Vervolgens geven we de diversie maatregelen die genomen zijn in de Werkagenda binnen deze doelstelling (wederom herkenbaar met de blauwe achtergrond). Daarna volgen de indicatoren die de voortgang binnen dit thema weergeven. Als laatste geven we een reflectie op de stand van zaken op deze doelstelling.

### 4.1 Belang en gebruik van bij- en omscholing

Het belang van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), zoals bij- en omscholing ook wel wordt genoemd, is uit te drukken in persoonlijke belangen en maatschappelijke belangen. Persoonlijke redenen om scholing te volgen variëren afhankelijk van het type en doel van de scholing (Maslowski, 2019):

- Formele opleidingen worden voornamelijk gevolgd vanuit een loopbaanperspectief. Deze opleidingen worden vooral ingezet om de kansen op een baan te vergroten of de carrièrevooruitzichten te verbeteren.
- Workshops en trainingen zijn sterk gericht op het huidige werk. Deze vorm van scholing betreft vaak na- en bijscholing van werkenden. Het initiatief hiervoor ligt meestal bij de werkgever, die doorgaans ook tijd beschikbaar stelt om de scholingsactiviteit te volgen (eventueel in combinatie met eigen tijd van de werknemer) en de kosten op zich neemt.
- Cursussen worden vooral om persoonlijke en sociale redenen gevolgd. De belangrijkste motieven om cursussen te volgen zijn het nut voor het dagelijkse leven, de mogelijkheid om nieuwe mensen te ontmoeten, en de interesse van de deelnemer in de behandelde thema's.

(Deelname aan) LLO heeft ook een maatschappelijk belang. SZW en OCW formuleren dat belang als volgt<sup>20</sup>:

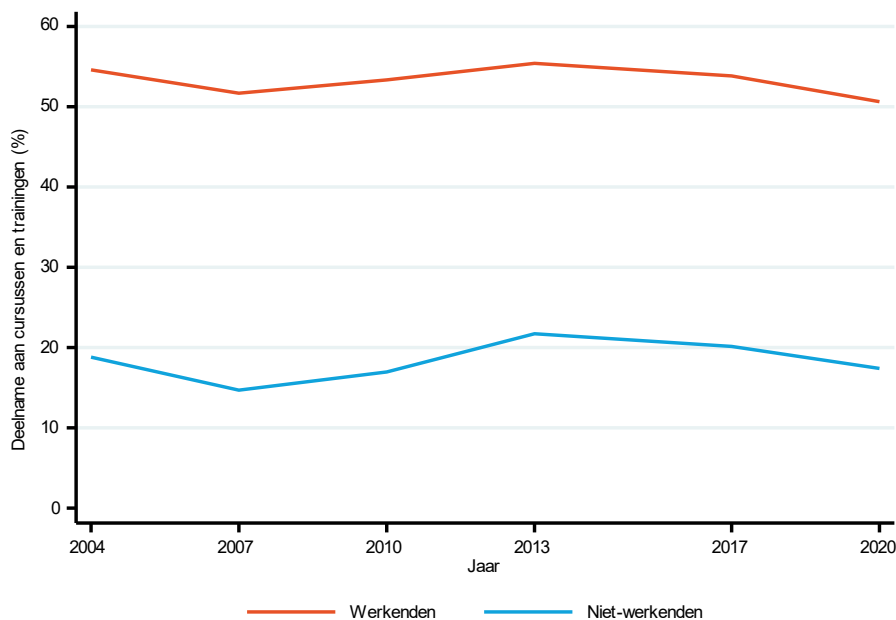
---

<sup>20</sup> Kamerbrief 'Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen (LLO)'

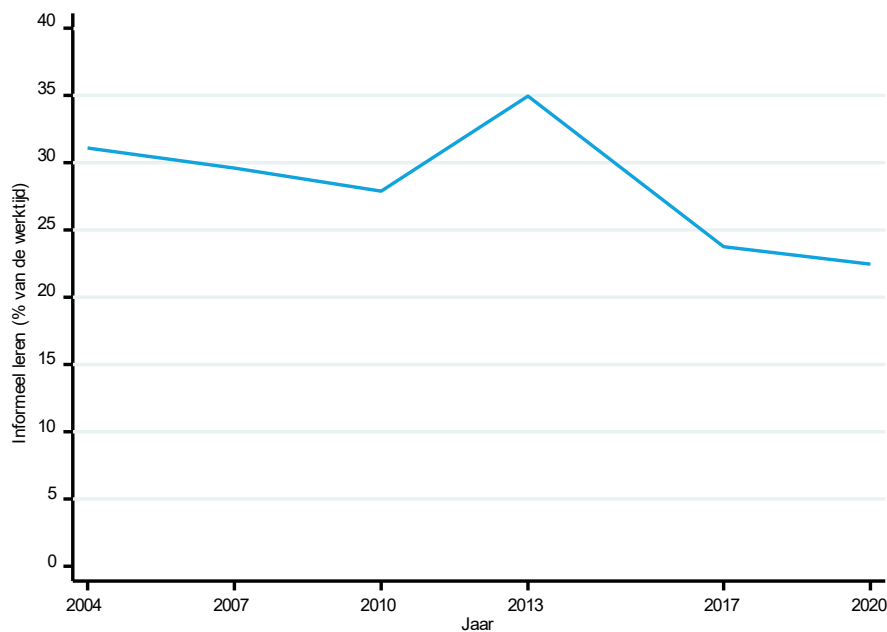
*Leren en ontwikkelen dragen bij aan de brede welvaart. Een goed opgeleide beroepsbevolking is een voorwaarde voor een sterke economie, innovatie en een goed werkende arbeidsmarkt. Ook kan LLO het aanpassingsvermogen van individuen en bedrijven vergroten. Dit is relevant voor de energie- en klimaattransitie, de digitalisering en de veranderende opbouw van de beroepsbevolking, die allen zorgen voor grote veranderingen op de arbeidsmarkt.*

Om deze belangen te dienen is deelname aan LLO essentieel. Kühn et al. (2022) beschrijven trends op het gebied van LLO in Nederland van 2004 – 2020 en constateren dat ongeveer de helft van de werkenden een cursus (niet een volledige erkende opleiding) volgt in deze periode (zie Figuur 4.1). Wel zien zij een afname hierin tussen 2017 – 2020, met name onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie. Ook het informeel leren gaat achteruit (zie Figuur 4.2). Informeel leren is door Kühn et al. (2022) gedefinieerd als het uitvoeren van eigen taken (leren door te doen), het kijken bij collega’s en het ontvangen van en reageren op feedback. Workshops, trainingen en cursussen vallen dus niet onder informeel leren.

**Figuur 4.1** Ongeveer de helft van de werkenden volgt een cursus/training



Bron: Kühn et al. (2022)

**Figuur 4.2** Het aandeel informeel leren van de werktijd gaat achteruit

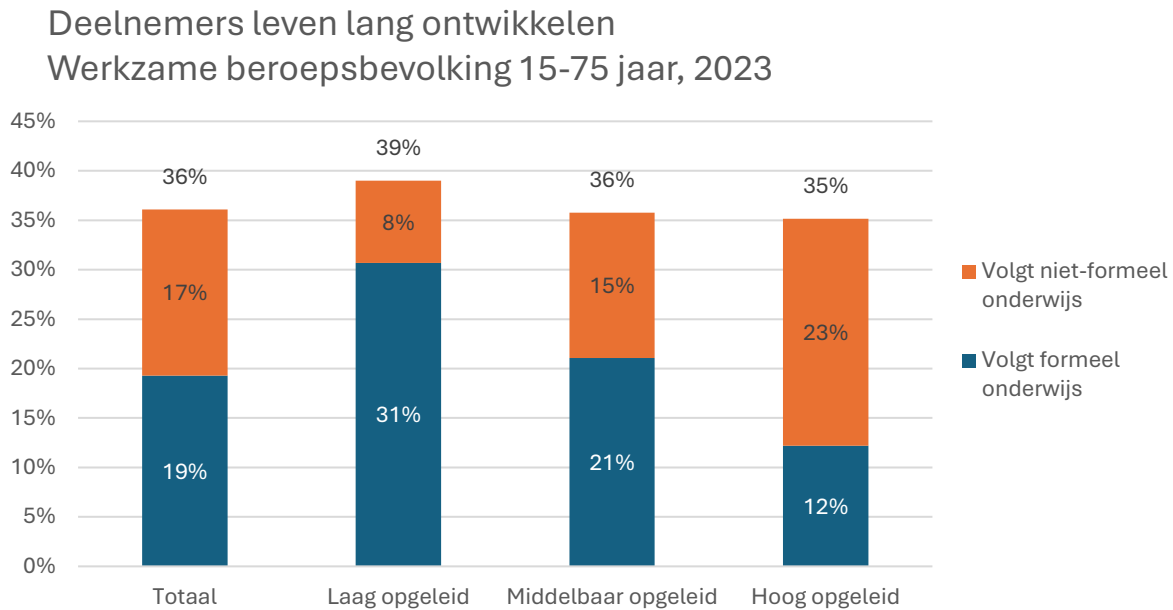
Bron: Kühn et al. (2022)

De afname in deelname LLO en informeel leren uit de voorgaande figuren staat uiteraard haaks op het belang van LLO bij bijvoorbeeld het oplossen van maatschappelijke opgaven. De drie belangrijkste categorieën belemmeringen voor deelname aan LLO volgens de studie van het SCP (Maslowski, 2019) zijn:

- 1) Situationele belemmeringen zoals familie- en gezinsverplichtingen en andere persoonlijke omstandigheden;
- 2) Institutionele belemmeringen zoals kosten van de opleiding, gebrek aan ondersteuning van werkgever of beschikbare (werk)tijd;
- 3) Dispositionele belemmeringen, wat samenhangt met houdingen met betrekking tot onderwijs zoals negatief beeld van scholing, laag zelfvertrouwen, korte termijn denken, status quo denken en geen ervaren urgentie.

Het is niet bekend of deze belemmeringen vaker voorkomen onder mbo-opgeleiden. Wel is bekend hoe vaak men deelneemt aan LLO uitgesplitst naar opleidingsniveau op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Figuur 4.3 laat zien dat lager opgeleiden het vaakst een formele opleiding volgen (opleiding die leidt tot een erkend diploma), terwijl hoger opgeleiden juist vaker niet-formeel onderwijs volgen. Bij elkaar opgeteld nemen lager opgeleiden het vaakst deel aan LLO. Mbo-opgeleiden vallen onder middelbaar opgeleid en zitten tussen laag en hoog opgeleid in.

**Figuur 4.3** Lager opgeleiden volgen het vaakst formeel onderwijs in het kader van LLO, hoger opgeleiden het vaakst niet-formeel onderwijs



*Noot: formeel onderwijs is bekostigd en particulier onderwijs voor zover dit leidt tot een in Nederland erkend diploma. Tot niet-formeel onderwijs worden alle opleidingen of cursussen gerekend met een duur van korter dan één jaar.*

Bron: CBS Statline op basis van de EBB

## 4.2 Maatregelen

De maatregelen uit de Werkagenda die vallen onder deze doelstelling dienen diverse doelen. Per maatregel geven we aan welke indicatoren we volgen om de ontwikkeling van de maatregel in kaart te brengen. Deze indicatoren zijn vervolgens gegeven in paragrafen 4.3 tot en met 4.5.

- **Start BBL-offensief:** VNO-NCW, MKB-Nederland, SBB en mbo-scholen starten een bbl offensief om ervoor te zorgen dat 35 procent van het totale aantal mbo-studenten een bbl-traject volgt. VNO-NCW en MKB-Nederland brengen de meerwaarde van de bbl-opleidingen onder de aandacht bij sectoren die hier geen traditie mee hebben. SBB vraagt in de regionale mobiliteitsteams (RMT's) aandacht voor scholing van werkenden en werkzoekenden via de bbl en daarnaast voor scholing via mbo-certificaten en praktijkervaringen. Scholen vergroten hun aanbod voor bbl-opleidingen en zorgen dat deze opleidingen zijn afgestemd op wat zij-instromers al kennen en kunnen en maken dit bbl-aanbod expliciet bekend binnen de eigen regio.

Aan het bbl-offensief wordt nog gewerkt, deze is nog niet gepubliceerd. We kijken primair naar het aandeel bbl onder mbo-studenten (paragraaf 4.5), maar ook naar het aantal uitgereikte mbo-certificaten en het aanbod maatwerkopleidingen (beide paragraaf 4.3) aangezien deze ook benoemd worden in beschrijving van het BBL-offensief in de Werkagenda.

- **Bijdrage mbo aan de arbeidsmarktinfrastructuur:** hierbij wordt de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet (duurzaam) aan het

werk zijn. Mbo-scholen worden hiervoor gepositioneerd, onder meer via deelname aan de RMT's, en investeren zo nodig mankracht voor begeleiding naar mbo-scholing. Werkgevers worden gestimuleerd door de subsidieregeling praktijkleren en de LLO-katalysator stimuleert regionale samenwerkingsverbanden voor ontwikkeling van vraaggerichte opleidingsprogramma's. De SBB brengt leermogelijkheden in beeld bij erkende leerbedrijven en ondersteunt hen en praktijkopleiders bij om- en bijscholing via praktijkleren in het mbo gericht op het halen van een diploma/certificaat of praktijkverklaring. Ze faciliteert scholen, leerbedrijven, gemeente, UWV en overige partners bij vragen of verzoeken tot ondersteuning bij praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden.

We kijken voor deze maatregel naar het aantal uitgereikte certificaten (paragraaf 4.3), het aanbod maatwerkopleidingen (paragraaf 4.3), de deelname aan het NGF-project LLO-katalysator (paragraaf 4.3) en het aantal afgegeven praktijkverklaringen (paragraaf 4.4).

- **Realiseren van snel en flexibel aanbod passend bij opleidings- en ontwikkelvragen bedrijven:** OCW zet hier in 2023 op in, samen met de vraagkant (werkgever) en de aanbodkant (private en publiek bekostigde scholen).

Voor deze maatregelen kijken we naar het aanbod van maatwerkopleidingen (paragraaf 4.3).

- **Afsluiten arrangementen gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio:** om opleidingsbehoeften en – aanbod beter op elkaar aan te sluiten waardoor werkenden en werkzoekenden beter worden toe geleid naar en voorbereid op de huidige- en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt, sluiten publieke en private scholen en regionaal bedrijfsleven arrangementen af gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio. Ze maken, in samenspraak met het landelijke bedrijfsleven, gebruik van de (financiële) ondersteuning van het NGF-project LLO-katalysator.

We brengen de deelname aan het NGF-project LLO-katalysator in paragraaf 4.3 in beeld. Het aanbod van maatwerkopleidingen is in dezelfde paragraaf weergegeven, wat ook deels aansluit bij deze maatregel.

- **Uitbreiding aantal mbo-certificaten:** het bedrijfsleven formuleert hun concrete opleidingsvraag en geeft aan wat dit betekent voor de instroom van deelnemers in certificaatgerichte trajecten. Brancheorganisaties zorgen voor betere voorlichting aan individuele bedrijven over de mogelijkheden en de meerwaarde van mbo-certificaten. Verder komen er meer trajecten gericht op mbo-certificaten voor arbeidsmarktrelevante onderdelen van opleidingen beschikbaar voor bij- en omscholing. Het landelijk georganiseerd bedrijfsleven blijft betrokken bij het bepalen van het verbinden van mbo-certificaten aan onderdelen van mbo-opleidingen. SBB ontwikkelt en onderhoudt de onderdelen waaraan mbo-certificaten zijn verbonden en scholen ontwikkelen samen met het bedrijfsleven, en mede gefaciliteerd vanuit het project LLO-katalysator, passende scholingsprogramma's en vergroten hun aanbod van arbeidsmarktrelevante onderdelen die afgerond kunnen worden met een mbo-certificaat.

Voor deze maatregel willen we inzicht verschaffen in het aantal mbo-certificaten. Deze geven we in paragraaf 4.3

### Algemene maatregelen

Ook is er een aantal algemenere maatregelen die niet direct te relateren is aan de indicatoren in paragraaf 4.3 tot en met 4.5.

- **Verkennen hoe aanwezige leer- en werkervaringen makkelijker gewaardeerd kunnen worden:** publieke en private partijen verkennen met elkaar op welke wijze reeds aanwezige leer- en werkervaring makkelijker gewaardeerd kunnen worden binnen het beroepsonderwijs.
- **Inzetten op eerlijke concurrentie:** de Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten heeft als doel het voorkomen dat bekostiging onrechtmatig wordt besteed en het voorkomen dat private activiteiten die mede met publieke middelen worden gefinancierd de marktwerking verstoren.
- **Ontsluiten publiek bekostigde mbo-scholen:** OCW werkt samen met mbo-scholen aan de toekomstverkenning LLO. Hierin nemen zij de mogelijkheid mee om de publiek bekostigde mbo-scholen beter te ontsluiten, zodat investeringen die al gedaan worden ook meer publiek gebruikt kunnen worden.
- **Ontwikkeling gemeenschappelijke skillstaal en koppeling aan kwalificatiestructuur mbo:** UWV en SBB ontwikkelen (in opdracht van SZW en OCW) een gemeenschappelijke skillstaal en de koppeling hiervan aan de kwalificatiestructuur van het mbo. Met de skillstaal kunnen ook leer- en werkervaring, leeruitkomsten van opleidingen en de vraag van werkgevers worden beschreven.

### Voortgang maatregelen

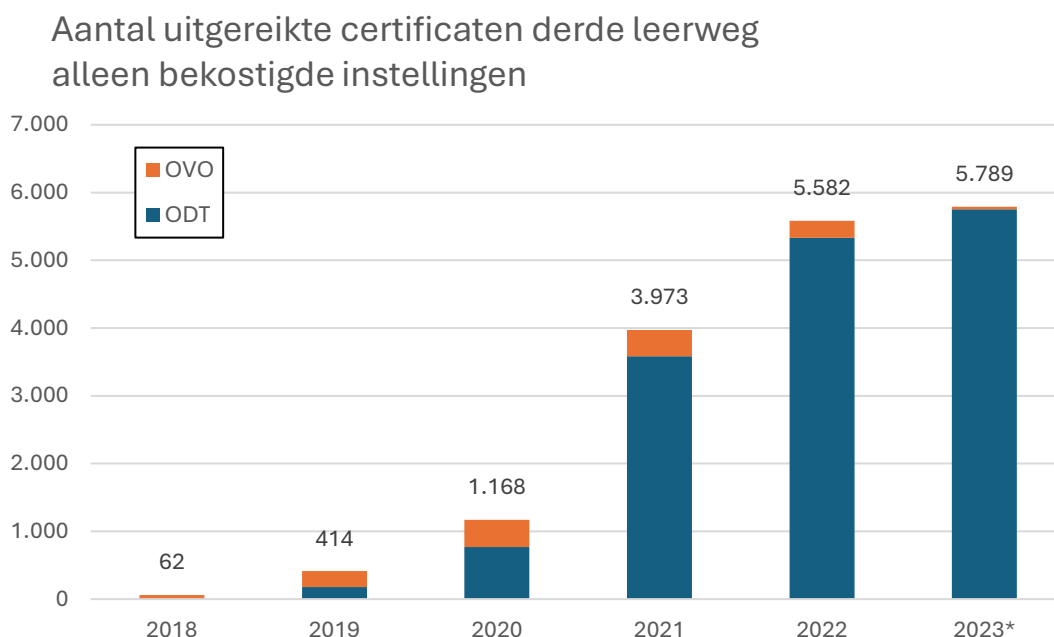
In november 2023 hebben de ministers van Onderwijs en de minister van Sociale Zaken de Kamer geïnformeerd over de Onderwijsagenda LLO, waarmee LLO verder ontwikkeld wordt.<sup>21</sup> Een aantal maatregelen zoals in deze paragraaf beschreven zijn daar onderdeel van, zoals een uitvoering van pilots binnen het NGF-project LLO-Katalysator of een verkenning over de rol en gebruik van microcredentials. Op dit moment werkt het ministerie aan de uitwerking van deze onderwijsagenda. De verkenningen die daarin zijn opgenomen lopen al of worden in gang gezet. De uitvoering verloopt volgens planning.

## 4.3 Perspectief vanuit mbo-instellingen

We volgen drie indicatoren vanuit het perspectief van mbo-instellingen. Allereerst kijken we naar het aantal uitgereikte **mbo-certificaten**. Figuur 4.4 laat zien dat in de afgelopen drie jaar een het aantal uitgereikte certificaten fors is gestegen. De stijging zit hem in de certificaten van een gedeelte van een mbo-opleiding (ODT). Let wel: dit is alleen de basis van gegevens van bekostigde instellingen.

<sup>21</sup> Kamerbrief 'Uitwerking onderwijsagenda LLO'

**Figuur 4.4** Het aantal uitgereikte certificaten is fors toegenomen



*Noot: de derde leerweg kent twee verschijningsvorming. OVO wordt gebruikt voor een student die met de mbo-instelling heeft afgesproken een volledige opleiding te volgen gericht op het behalen van een mbo-diploma. ODT wordt gehanteerd voor de student die met de mbo-instelling heeft afgesproken alleen een deel van de mbo-opleiding te volgen. Bij een ODT-inschrijving kan de instelling met de student afspreken dat de student na afloop een mbo-certificaat of mbo-verklaring ontvangt.*

*Bron: CBS Statline op basis van de EBB*

Daarnaast kijken we naar de **deelname van mbo-instellingen aan het Nationaal Groeifonds (NGF) project LLO-katalysator**. De eerste subsidies voor de LLO-Katalysator zijn verstrekt, de tweede ronde loopt. Via de website [llokatalysator.nl](http://llokatalysator.nl) is per initiatief vallend onder dit project bekend welke partners erbij betrokken zijn. Bij 9 van de 31 initiatieven (29 procent) zijn mbo-instellingen genoemd, in totaal 20 verschillende instellingen (peilmoment 15 april 2024). Dat is meer dan eens in samenwerking met het hbo en wo. Het kan zijn dat bij de andere initiatieven ook mbo-instellingen betrokken zijn, maar dat is dan niet duidelijk vanuit de gegevens op de website.

Ook willen we gaan kijken naar **het aanbod van maatwerkopleidingen** bij de mbo-instellingen. In volgende rapporten zal deze informatie beschikbaar komen.

## 4.4 Perspectief vanuit bedrijven

Een MBO-praktijkverklaring is het bewijs dat een kandidaat een bepaalde beroepsvaardigheid onder de knie heeft. We volgen in dit onderzoek het **aantal afgegeven praktijkverklaringen**. Deze gegevens zijn echter nog niet ontsloten op dit moment. Dat volgt in vervolgrapportages.

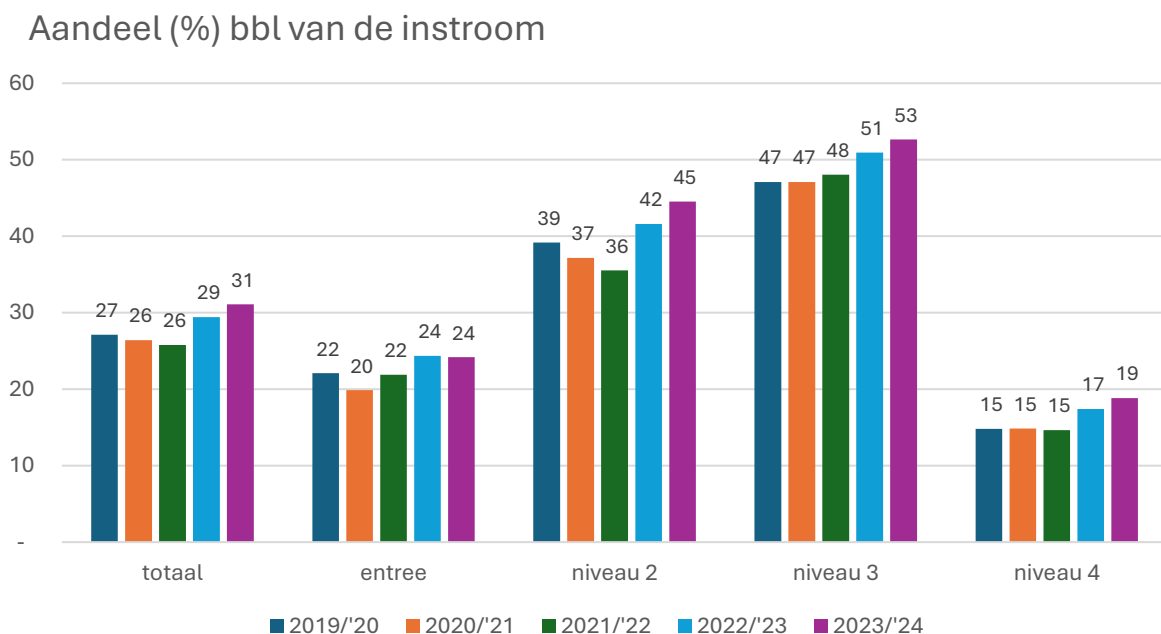


## 4.5 Perspectief vanuit mbo-studenten

Het bbl-offensief stelt dat 35 procent van de mbo-studenten een bbl-traject volgt. In Figuur 4.5 is te zien dat 31 procent van de instroom in 2023/'24 bbl is. Op niveau 2 en 3 is er sowieso meer bbl-instroom. Verder zien we dat aandeel bbl stijgend is in vergelijking met de jaren daarvoor. Dat geldt in meer of mindere mate voor alle mbo-niveaus. Het gaat voor de doelstelling van het bbl-offensief dus de goede kant op, ondanks dat het bbl-offensief nog niet van start is.

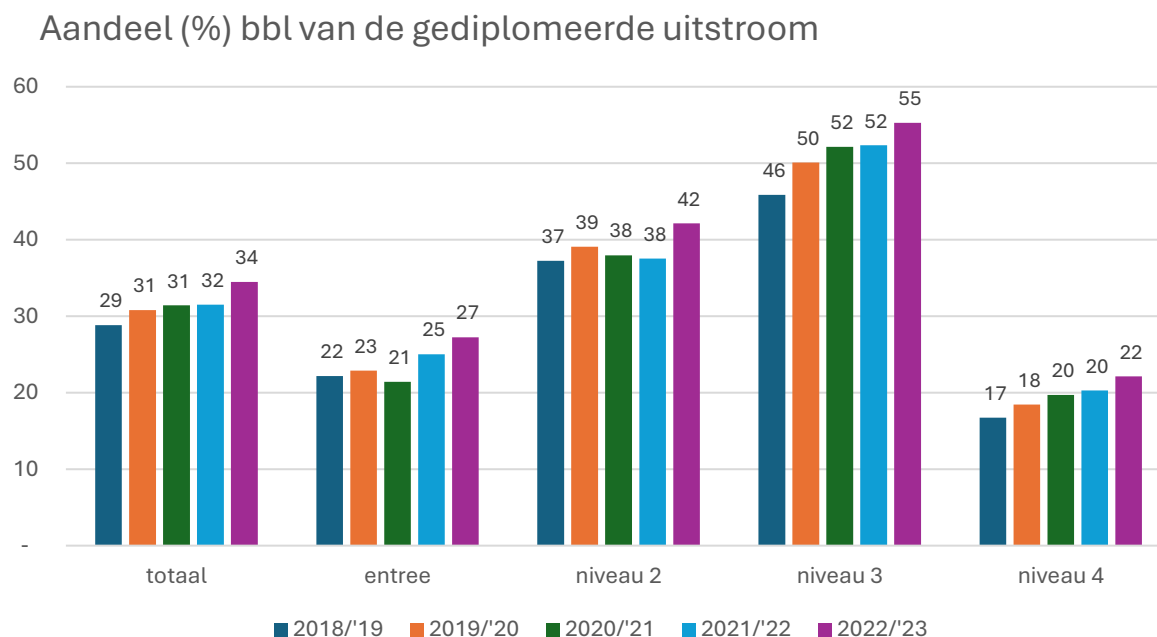
Vergelijkbare resultaten zien we wanneer we kijken naar de gediplomeerde uitstroom (Figuur 4.6). Het aandeel bbl in de gediplomeerde uitstroom is 34 procent en is gestegen in de afgelopen jaren. Dat zien we ook terug als we kijken naar de mbo-niveaus. Het aandeel bbl in de gediplomeerde uitstroom voor alle niveaus met minstens vijf procentpunt toegenomen.

**Figuur 4.5** *Het aandeel bbl van de instroom stijgt in meer of mindere mate voor alle mbo-niveaus*



Bron: DUO Open Data

**Figuur 4.6** *Het aandeel bbl in de gediplomeerde uitstroom neemt ook toe voor alle mbo-niveaus*



Bron: CBS Statline

## 4.5 Reflectie

De instroom in en gediplomeerde uitstroom uit de bbl is stijgend voor alle mbo-niveaus. Het (kwantitatieve) doel van het **bbl offensief** is daarmee in zicht. Mbo-instellingen weten gebruik te maken van de **LLO-katalysator**, maar op dit moment is de ontwikkeling nog niet vast te stellen. Verder is er in de afgelopen jaren een forse stijging in het aantal uitgereikte mbo-certificaten.

Als in het vervolg meer bekend is over de andere indicatoren aangaande bij- en omscholing, is er beter zicht op de stand van zaken en welke richting het op gaat op dit thema.

## Hoofdstuk 5 Conclusies

Deze monitor dient als startpunt voor het meten van de voortgang van de doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact. Voor elk van de doelstellingen uit de Werkagenda en het Stagepact geldt dat deze zijn geoperationaliseerd naar specifieke indicatoren. Nog niet alle gegevens zijn beschikbaar, waardoor op sommige vlakken nog geen conclusies getrokken kunnen worden over de stand van zaken of de ontwikkeling. Op basis van de gegevens in deze startmeting komen we tot de volgende observaties:

- Hoewel de instroom in het mbo als geheel daalt, geldt dat niet zo voor specifieke groepen. Kleine beroepscolleges krijgen meer instroom, en de bbl neemt als aandeel van de instroom toe.
- Er zijn grote verschillen tussen instellingen wat betreft de arbeidsmarktperspectieven van hun studenten. Dat kan met vele factoren samenhangen, waaronder het opleidingsaanbod (richtingen, bol/bbl, niveaus).
- Voor de afspraken uit het Stagepact lijkt vooral werk aan de winkel wat betreft het verbeteren van de stagebegeleiding en stagevergoedingen. De tevredenheid van studenten over de begeleiding vanuit school is veel lager dan de tevredenheid over de begeleiding vanuit het leerbedrijf, en voor géén één instelling geldt dat een meerderheid van de studenten tevreden is. In maar tien procent van de cao's zijn afspraken gemaakt over stagevergoedingen en 41 procent van de bol-studenten ontvangt een stagevergoeding.
- De instroom in kansrijke beroepen, studiesucces, stagediscriminatie en (maatwerk) bij- en omscholing zijn nog niet goed in beeld.

## Literatuurlijst

Andriessen, I., J. H. Dijkhof, A. van der Torre, E. van den Berg, I. Pulles, J. Iedema & M. de Voofd-Hamelink (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., M. van Rooijen, M. Day, A. van den Berg, E. Mienis & N. Verweij (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bisschop, P., J. Zwetsloot, B. ter Weel & J. van Kesteren (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt: de positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bisschop, P., J. van Kesteren, K. van der Ven, T. Prevoo, B. ter Weel, A. Muja, M. de Visser, M. Crul, Z. Essanhaji & R. Baarda (2021a). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt: onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bisschop, P., R. Baarda & K. van der Ven (2021b). *De Stagemakelaar: evaluatie van het project bij Startpunt Nieuw-West Amsterdam en Albeda Rotterdam*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bisschop, P., B. ter Weel & J. Zwetsloot (2022). *De invloed van werkgeverskenmerken op de salarisontwikkeling van mbo'ers met en zonder migratieachtergrond*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 38 (3) 350-364.

Bles, P. & C. Meng (2018). *Mbo stages en de migratieachtergrond van studenten*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs Advies.

Blommaert, L., M. Coenders & F. van Tubergen (2014). *Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures*. Social Forces 92 (3) 957-982.

Brands, D., M. Coenders, H. Prins, B. Ter Weel (2023) *Selectie bij mbo-stages. Een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stages*.

Bussink, H., B. ter Weel & I. Klinker (2021a). *De impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden: achtergronddocument bij monitor 1*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bussink, H., B. ter Weel & I. Klinker (2021b). *De impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden: achtergronddocument bij monitor 2*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bussink, H., B. ter Weel & I. Klinker (2022). *De impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden: achtergronddocument bij monitor 3*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bussink, H., K. van der Ven & I. Klinker (2023). *Studie & werk mbo: de arbeidsmarktpositie van mbo-afgestudeerden*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

CBS StatLine (2022). *Mbo; gediplomeerden, studierichting, migratieachtergrond 2015/'16 – 2020/'21*. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83895NED/table?dl=A215C> (geraadpleegd op 13/03/2024).

- Cuppen, J., R. Geurts, M. Hendrix, E. Luyten, C. van Mensvoort, A. Muja, M. Wolbers, D. van Helvoirt, B. Leest, I. van Eijkern, T. Prevoo, H. Prins, K. van der Ven, H. Abbink, L. Cobben, F. Cörvers, S. Duysak, J. Lubberman & A. Vadanescu (2023). *Macromonitor NPO mbo-ho*. Nijmegen: ResearchNed.
- De Jong, M. & J. Hermes (2021). *Stagediscriminatie: de impact op studenten*. Hogeschool Inholland.
- De Winter- Koçak, S., D. Yassine, M. van de Gevel, M. Verstappen, S. Does (2023). *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden. Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf*.
- Ehlert, M. (2020). *No future, no training? Explaining cross-national variation in the effect of job tasks on training participation*. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (Suppl 1), 483–510.
- Felten, H., M. van Rooijen, L. Reches & R. Broekroelofs (2021a). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Felten, H., S. Doen & D. Buizer (2021b). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Fouarge, D., Künn, A., & Mommers, A. (2016). *Studiekeuze en arbeidsmarkt: literatuurstudie*. ROA. ROA Reports Nr. 003 <https://doi.org/10.26481/umarep.2016003>
- Fouarge, D., Kühn, A., & Mommers, A. (2017). *De rol van arbeidsmarktinformatie in de opleidingskeuze van mbo'ers*. ROA. ROA Reports Nr. 009 <https://doi.org/10.26481/umarep.2017009>
- Hanushek, E.A., G. Schwerdt, L. Woessmann & Lei Zhang (2017). *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle*. *Journal of Human Resources* 52 (1) 48-87.
- Innocenti, S. & M. Golin (2022). *Human capital investment and perceived automation risks: evidence from 16 countries*. *Journal of Economic Behavior & Organization* 195 27-41.
- Inspectie van het Onderwijs (2023). *Beleid van mbo-instellingen rond stagediscriminatie*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2024). *De Staat van het Onderwijs 2024*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Jansen, G., S. Janssen, A. Kühn-Nelen, M. Levels & L. Voermans (2021). *Bij- en omscholing en automatisering in Nederland: kansen en beperkingen*. University of Twente.
- JOB (2022). *JOB-Monitor 2022*. <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2022/06/JOB-monitor-2022.pdf> (geraadpleegd op 13/03/2024).
- Korpershoek, H., Karssen, M., Spijkerboer, A., Petit, R., & Hermans, A. (2022). *Effectieve loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB) in het vmbo: een overzichtsstudie van nationale en internationale literatuur*.
- Kühn, A., H. Abbink, S. Baumann, S. van Elferen, D. Fouarge (2022). *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. ROA Reports Nr. 001.

Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: SCP

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023a). *Stagepact MBO 2023-2027*. [Stagepact MBO 2023-2027 | Convenant | Rijksoverheid.nl](#) (geraadpleegd 03/04/2024).

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023b). *Aantal studenten in het mbo*. [Aantal studenten in het mbo | Middelbaar beroepsonderwijs | OCW in cijfers](#) (geraadpleegd 13/03/2024).

Perez, S. A. & F. van der Mooren (2020). *Aansluiting van mbo-gepluimd op de arbeidsmarkt*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (36) 4.

SBB (2023). *SBB Stagebarometer voorjaar 2023: van stagetekort naar stageoverschot*. <https://www.s-bb.nl/nieuws/sbb-stagebarometer-voorjaar-2023-van-stagetekort-naar-stageoverschot/> (geraadpleegd 08/03/2024).

Scheeren, L, B. Bremer, R. Kennis, K. Beurskens, J. Cuppen, M. Hendrix, E. Luyten (2024). *Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo en hoger onderwijs*.

UWV (2021a). De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken (bol 2 en bbl 2).

UWV (2021b). De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken (bol 3 en bol 4).

UWV (2021c). De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken (bbl 3 en bbl 4).

Van der Ven, K., T. Prevoo, H. Prins, B. ter Weel, R. Geurts, A. Muja, M. de Visser, M. Crul, Z. Essanhaji & R. Baarda (2024). *Versterking van de startpositie op de arbeidsmarkt: interventies en werkzame mechanismen mbo-studenten met een migratieachtergrond*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Van Eijkern, I. & T. Prevoo (2023). *Het proces van stagematching in het mbo: een enquête onder stagecoördinatoren*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Verstappen, M. (2022). *Meervoudige etnisch-culturele identiteit en de overgang van mbo naar arbeidsmarkt: een kwalitatief onderzoek onder jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Utrecht Universiteit

Zitter, I. (2016). *Welke factoren zijn van invloed op de kwaliteit van werkplekleren in het beroepsonderwijs?*. NRO Kennisrotonde.

## Bijlages

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

Indicator	Doelstelling/thema	Opgenomen in deze rapportage	Jaargangen
Aandeel studenten positief over hulp van school in de keuze: verder leren of gaan werken.	WA 2.1	Ja	2020, 2022
Aantal ingestroomde mbo-studenten; naar type instroom en type instelling.	WA 2.1	Ja	2019 - 2023
Aantal gediplomeerde mbo-studenten; naar niveau en type instelling.	WA 2.1	Ja	2018 - 2022
Aandeel mbo-uitstromers met werk (>12 uur per week) een jaar na de opleiding; uitgesplitst naar leerweg en niveau.	WA 2.1	Ja	2018 - 2021
Arbeidsmarktintrede, horizontale en verticale match	WA 2.1	Ja	2023
Tevredenheid leerbedrijven met beroepsvaardigheden van gediplomeerde uitstroom	WA 2.1	Ja	2017, 2019, 2022
Studiesucces na nominale studieduur +1 jaar (uitval uit mbo, switch, diploma behaald of nog bezig met opleiding)	WA 2.1	Nee	Nvt
Aanbod domein overstijgende oriëntatieprogramma's	WA 2.1	Nee	Nvt
Gebruik en oordeel KiesMBO.nl bij studiekeuze	WA 2.1	Nee	Nvt
Tevredenheid over begeleiding school tijdens stage/bpv; alleen bol.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2020, 2022
Tevredenheid over begeleiding leerbedrijf tijdens stage/bpv; uitgesplitst naar leerweg.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2020, 2022
Sectoren met grootste stagetekort (bol & bbl).	Stagepact & WA 2.2	Ja	Mei 2023, oktober 2023, april 2024
Tevredenheid over aansluiting studie op werkzaamheden stage; uitgesplitst naar leerweg.	Stagepact & WA 2.2	Ja	2022
Aantal en aandeel cao's met afspraken over stagevergoedingen	Stagepact & WA 2.2	Ja	2023
Aandeel studenten dat een passende stagevergoeding of onkostenvergoeding ontvangt	Stagepact & WA 2.2	Ja	Maart 2023
Bedrag aan stagevergoeding	Stagepact & WA 2.2	Ja	Maart 2023
Aantal sollicitaties dat een student heeft moeten doen om een stage te krijgen	Stagepact & WA 2.2	Nee	Nvt

Aantal meldingen bij instellingen over stagediscriminatie	Stagepact & WA 2.2	Nee	Nvt
Ervaren stagediscriminatie	Stagepact & WA 2.2	Nee	Nvt
Aantal uitgereikte mbo-certificaten	WA 2.3	Ja	2018-2023
Aantal deelnemende mbo-instellingen aan LLO-katalysator	WA 2.3	Ja	April 2024
Instroom en gediplomeerde uitstroom bbl	WA 2.3	Ja	2019-2023, 2018-2022
Instroom en gediplomeerde uitstroom studenten van 25 jaar en ouder	WA 2.3	Nee	Nvt
Aantal maatwerkopleidingen, uitgesplitst naar opleidingsrichting en leerweg	WA 2.3	Nee	Nvt
Aantal afgegeven praktijkverklaringen door leerbedrijven	WA 2.3	Nee	Nvt



**SEO-rapport 2024-66**

**ISBN 978-90-5220-417-8**

#### **Informatie & Disclaimer**

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

#### **Copyright © 2024 SEO Amsterdam.**

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

**seo** • amsterdam economics

**Oberon**  
onderzoek | advies

**dialogic**