



Plananalyse kwaliteitsagenda's mbo

Monitor werkagenda mbo

prioriteit 3: onderwijs, onderzoek en innovatie

Jaarrapport 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Werkagenda en monitor werkagenda.....	5
1.2	Doel en onderzoeksvragen.....	5
1.3	Aanpak van het onderzoek.....	6
1.5	Leeswijzer figuren en benchmarkgroepen.....	9
1.6	Leeswijzer rapportage.....	10
2	De beheersing van Nederlands en rekenen	11
2.1	Doel en inzet Werkagenda.....	11
2.2	Beheersing Nederlands.....	13
2.3	Beheersing rekenen.....	16
2.4	Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen.....	19
2.5	Tevredenheid werkgevers.....	25
2.6	Maatregelen.....	26
3	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs	31
3.1	Doel en inzet Werkagenda.....	31
3.2	Beleidsontwikkelingen afgelopen jaren.....	32
3.3	Tevredenheid studenten.....	33
3.4	Visie op burgerschap.....	37
3.5	Monitoring burgerschapsvaardigheden.....	38
3.6	Andere maatregelen burgerschapsonderwijs.....	38
4	Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	41
4.1	Doel en inzet Werkagenda.....	41
4.2	Plannen met kwantitatieve doelstellingen.....	42
4.3	Professionalisering.....	44
4.4	Werkdruk.....	47
4.5	Inschaling docenten.....	49
4.6	Instroom, zij-instroom en voorkomen uitval starters.....	55
4.7	Eigen en andere indicatoren.....	59
5	Onderzoek en innovatie	61
5.1	Doel en inzet Werkagenda.....	61
5.2	Toelichting en achtergrond.....	62
5.3	Ontwikkeling aantal practoraten en naar domein.....	63
5.4	Doelstellingen kwaliteitsagenda's.....	66
5.5	Maatregelen kwaliteitsagenda's.....	67
6	Overzicht inzet middelen	71
6.1	Financiële inzet op prioriteit 3.....	71
6.2	Verdeling over de doelstellingen.....	72
6.3	Inzet op verplichte maatregelen.....	73
6.4	Geen samenhang tussen uitgaven en omvang van ambities.....	76
7	Conclusies	77
Bijlage 1	Literatuur	78

1 Inleiding

1.1 Werkagenda en monitor werkagenda

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

Alle publiek bekostigde mbo-instellingen hebben vervolgens samen met hun interne partners (studenten en docenten) en externe partners (andere scholen, gemeenten, bedrijven) een eigen Kwaliteitsagenda opgesteld, waarin ze hun inzet op de doelstellingen en maatregelen per prioriteit van de Werkagenda omschrijven.

De Werkagenda kent drie prioriteiten:

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

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

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

1.2 Doel en onderzoeksvragen

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

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

Voor de zomer van 2024 kwam het **startrappport 2024** uit¹. Dit bevatte een beschrijving van de doelstellingen, de ontwikkeling op de bijbehorende indicatoren *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda en een duiding daarvan in het licht van recente onderzoeken en beleidsmaatregelen op dit terrein.

In de zomer van 2024 zijn alle definitieve en goedgekeurde kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen beschikbaar gekomen. Het nu voorliggende **jaarrapport 2024** bevat voornamelijk een analyse van de plannen zoals die in de kwaliteitsagenda's zijn beschreven. In dit rapport zullen we de volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

- Waar zetten de instellingen op in volgens hun kwaliteitsagenda (doelstellingen, maatregelen) bij prioriteit 3? Zijn hier verschillen tussen instellingen? Hoe hebben instellingen hun keuzen onderbouwd?
- Tot welke landelijk verwachte uitkomsten aan het eind van de looptijd van de Werkagenda en het Stagepact leiden de gecumuleerde kwantitatieve doelstellingen die instellingen hebben geformuleerd rondom onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie?
- Welke ontwikkelingen zijn er op de indicatoren voor de prioriteit onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie ten opzichte van het startrappport?

Omdat de meeste instellingen pas in 2024 zijn begonnen met de uitvoering van hun kwaliteitsagenda's is er nog geen gestructureerde informatie beschikbaar over het uitvoeringsproces. Dit zal voor het jaarrapport 2025 wel beschikbaar zijn.

Naast deze landelijke rapportages ontvangen de instellingen jaarlijks in het voorjaar een individuele rapportage die inzicht geeft in hun positie ten opzichte van de landelijke trend en ten opzichte van relevante vergelijkingsgroepen.

1.3 Aanpak van het onderzoek

Tabel 1.1 De onderdelen van de monitor die in dit jaarrapport 2024 aan bod komen.

Onderdeel	Doel	In jaarrapport 2024	In vervolgmetingen
Literatuur	Bestaande inzichten achterhalen over relevante onderwerpen	Nee	Jaarlijkse update van (nieuwe) literatuur
Plananalyse	1) Op basis van de plannen achterhalen waar de mbo-instellingen (vooral) op inzetten. 2) Inzicht in de verwachte uitkomsten sector-breed op basis van alle plannen.	Ja	Nee, eenmalig

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

Voortgang doelstellingen	Indicatoren volgen om de voortgang van de doelen van de Werkagenda in beeld te krijgen, en bij te sturen waar nodig	Deels, enkele toevoegingen ten opzichte van startmeting	In vervolgmetingen worden nieuwe update doorgevoerd.
Evaluatie	1) Informeren van betrokkenen over voortgang en eventuele bijsturing 2) Verklaringen achterhalen voor de voortgang van doelstellingen	Nee	In vervolgmetingen komt de voortgang aan bod.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, hebben we een inhoudelijke analyse van de kwaliteitsagenda's uitgevoerd. In de zomer van 2024 kwamen alle goedgekeurde kwaliteitsagenda's van 55 mbo-instellingen beschikbaar. Omdat ROC van Amsterdam, ROC Flevoland en ROC TOP dezelfde kwaliteitsplannen en een gezamenlijke begroting hebben, zijn deze als 1 plan meegenomen in de analyse. Enkele andere instellingen die intensief samenwerken of bezig zijn met een fusie, hebben nog wel gedeeltelijk een eigen begroting of plan ingediend. Daarmee hebben we in totaal 53 kwaliteitsagenda's geanalyseerd. Deze 53 plannen zijn in de zomer inhoudelijk gezamenlijk gecodeerd door de drie onderzoeksbureaus die de drie deelonderzoeken per prioriteit uitvoeren. Voor deze rapportage hebben we vervolgens een analyse gemaakt van de ambities, maatregelen inzet middelen voor prioriteit drie.

Ambities

Mbo-instellingen moesten in hun Kwaliteitsagenda's streefwaarden opnemen, per indicator uit het monitoringsplan en de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Deze plannen zijn geanalyseerd waarbij in een database de streefwaarden zijn opgenomen. Niet alle streefwaarden zijn geschikt voor analyses: het komt voor dat instellingen geen streefwaarde hebben genoemd, dat ze geen concrete waarde opgaven ('aansluiten bij de landelijke trend'), of dat ze een andere soort waarde opgaven (bijvoorbeeld een gemiddelde score van een tevredenheidsschaal in plaats van een proportie tevreden studenten, of een gemiddelde wanneer werd gevraagd naar uitgesplitste streefwaarden). De streefwaarden die wel geschikt zijn voor verdere analyses zijn gerelateerd aan de startwaarde van mbo-instellingen, om zo te kijken naar het verschil tussen deze twee waarden. Ook zijn de streefwaarden gebruikt om deze door te rekenen naar de te verwachten impact voor de gehele sector in 2027. Hiervoor zijn de streefwaarden per instelling gewogen naar de grootte van instelling (afhankelijk van de indicator naar aantal studenten of personeelsleden) in 2023.

Maatregelen

In de kwaliteitsagenda's hebben instellingen ook beschreven welke maatregelen zij inzetten om de doelstellingen te bereiken. Mogelijke maatregelen zijn eerder beschreven in de Werkagenda en ook opgenomen in de regeling. Mbo-instellingen is gevraagd om in de Kwaliteitsagenda's aan te geven of ze deze voorgestelde maatregelen toepassen met een 'pas toe/leg uit' principe: Mbo-instellingen kunnen het toepassen, als dat niet gebeurt wordt er een uitleg verwacht waarom deze maatregel niet wordt toegepast. In de praktijk hebben niet alle mbo-instellingen deze tweedeling gebruikt of weergegeven in hun kwaliteitsagenda, waardoor er per maatregel ook een (beperkte) groep 'onduidelijk' is. Naast deze indeling door de instelling zelf, is ook per maatregel op basis van de inhoudelijke toelichting geprobeerd te achterhalen of sprake is van een continuering van bestaand beleid, of dat er daadwerkelijk nieuwe initiatieven zijn gestart of beleid is geïntensiveerd als gevolg van de afspraken in de Werkagenda. Deze

duiding is zoveel mogelijk meegenomen in de kwalitatieve beschrijvingen van de maatregelen in dit rapport.

Verdeling middelen

Informatie over de beoogde inzet van de financiële middelen uit de Regeling kwaliteitsafspraken is afkomstig uit de financiële paragrafen van de Kwaliteitsagenda's. Een deel van de middelen binnen de regeling zijn geormerkt voor verplichte maatregelen (bijvoorbeeld voor carrièreperspectief). Ook zijn er enkele specifieke budgetten voor bijvoorbeeld practoraten die inhoudelijk samenvallen met de regeling. Mbo-instellingen hadden dus geen volledige budgetvrijheid. Voor de bestedingen per doelstelling is gekeken naar de geplande uitgaven zoals opgenomen in de kwaliteitsagenda's, waarbij bestedingen zijn uitgedrukt als percentage van de totale geplande uitgaven voor de volledige duur van de Werkagenda.

Analyse nieuwe data (DUO, JOB-monitor en SBB)

In de Werkagenda en het Monitorplan *Zicht op Wat Werkt* zijn afspraken gemaakt over doelen, indicatoren en beschikbare bronnen. Daarbij is afgesproken zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande databronnen zoals registratiegegevens en surveygegevens. In dit deelonderzoek richten we ons op de indicatoren uit onderstaande tabel. De meeste indicatoren zijn in de startrapportage al beschreven. Voor de vetgedrukte indicatoren zijn recent voor het eerst gegevens beschikbaar. Na analyse zijn alleen deze nieuwe data in dit rapport opgenomen, als aanvulling op de startrapportage.

Tabel 1.2 Overzicht van doelstellingen en indicatoren

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

3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken	Aantal practoraten, lopend en in oprichting en % mbo-instellingen dat één of meerdere practoraten heeft	www.practoraten.nl
--	---	--

1.4 Leeswijzer figuren en benchmarkgroepen

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

- Wanneer we landelijke gemiddelde startwaarden of streefwaarden presenteren, gaat het om een **gewogen gemiddelden van alle instellingen**.
- Er is zowel gebruik gemaakt van **openbare data als van microdata**. Bij openbare data zijn kleine aantallen soms gemaskeerd om de herleidbaarheid van gegevens naar individuele personen tegen te gaan. Hierdoor kunnen kleine afrondingsverschillen ontstaan ten opzichte van rapportages die gebaseerd zijn op de onderliggende (micro-)data.
- We vergelijken resultaten van verschillende **benchmarkgroepen**. Er is in lijn met de startmeting gekozen voor een indeling op **type instelling** (beroepscollege of ROC) en daarbinnen een indeling naar omvang van het **aantal studenten**. Omdat dat aantal per instelling per jaar verschilt, hebben we een **driejaarsgemiddelde** per instelling gebruikt van de jaren 2021 tot en met 2023. Deze indeling is gelijk aan de indeling die in de rapportages van de eerste en tweede prioriteit en de instellingsrapportages worden gebruikt. Tabel 1.3 geeft weer hoeveel instellingen er in elke benchmarkgroep zitten.

Tabel 1.3 Indeling instellingen naar benchmarkgroepen

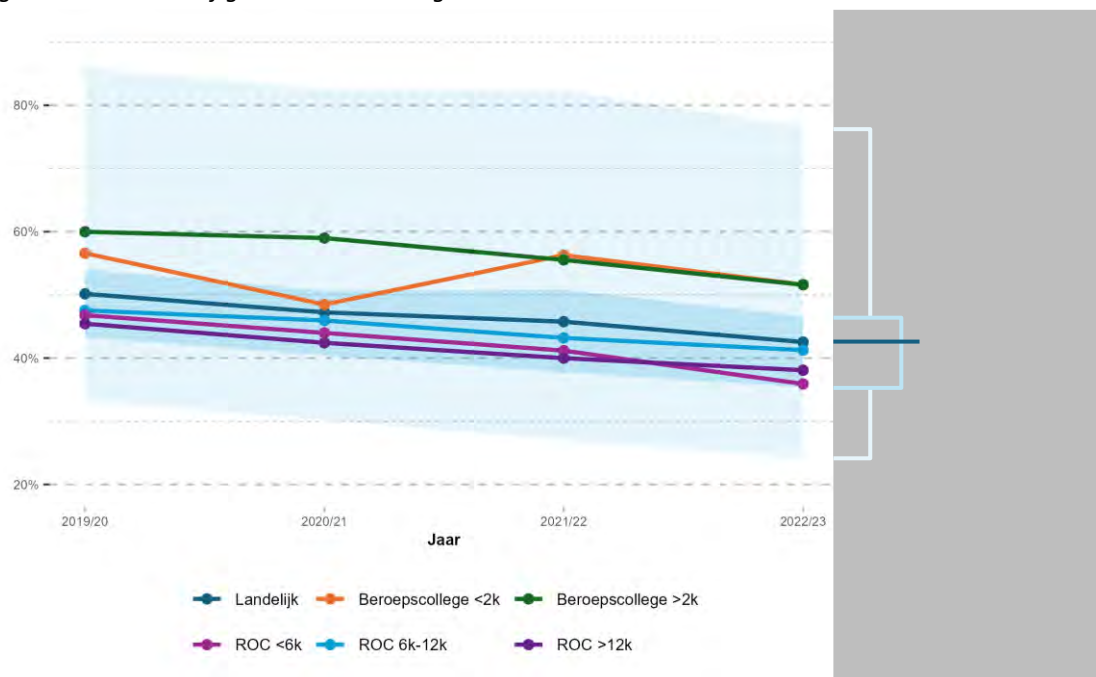
Naam	Toelichting	Aantal instellingen
Beroepscollege <2k	Beroepscolleges met minder dan 2.000 studenten	7
Beroepscollege >2k	Beroepscolleges met meer dan 2.000 studenten	10
ROC <6k	ROC's met minder dan 6.000 studenten	10
ROC 6k-12k	ROC's met tussen de 6.000 en 12.000 studenten	13
ROC >12k	ROC's met meer dan 12.000 studenten	16

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

- De **donker blauwe** lijn is het **gewogen landelijke gemiddelde**, de andere lijnen zijn de gemiddelden van de benchmarkgroepen. We gebruiken zoveel mogelijk dezelfde kleuren om deze benchmarkgroepen weer te geven.
- De **blauwe schaduwen** achter de lijnen geven de spreiding van de instellingsscores weer. De **donkere schaduw** laat zien tussen welke waarden **middelste 50%** van instellingen zich bevinden (het 2^e en 3^e kwartiel). De **lichte schaduw** laat zien tussen welke waarden **95% van de instellingen** zich bevinden.

Het voorbeeldfiguur hieronder maakt deze punten visueel inzichtelijk.

Figuur 1.1 Voorbeeld figuur met toelichting



1.5 Leeswijzer rapportage

In elk van de volgende hoofdstukken bespreken we telkens één van de vier doelstellingen van prioriteit 3. Elk hoofdstuk start met een korte samenvatting. Daarna presenteren we telkens een beschrijving van de doelen, afgesproken inzet en indicatoren uit de Werkagenda en een beknopt overzicht van de ontwikkeling *voorafgaand aan de inwerkingtreding* van de Werkagenda. Waar er nieuwe data zijn voor indicatoren ten opzichte van het startrapport geven we die ook weer.

Daarna bespreken we voor elke indicator de ambities en streefwaarden die instellingen zelf formuleren in hun kwaliteitsagenda's, verschillen tussen instellingen en een doorrekening naar een landelijk verwachte uitkomsten aan het eind van de looptijd van werkagenda. Daarna bespreken we op welke maatregelen wordt ingezet en analyseren we de samenhang tussen startwaardes, streefwaardes en financiële inzet.

2 De beheersing van Nederlands en rekenen

Samenvatting

Voor het aandeel gediplomeerde mbo-studenten met een voldoende voor Nederlands hebben 24 tot 36 instellingen concrete streefwaarden opgenomen. De gemiddelde ambitie is een stijging van 77% naar 87% voldoende in 2027 op het centraal examen. Voor het instellingsexamen is de ambitie boven de 95% te blijven scoren. De mbo-instellingen verwachten ook een flinke stijging van het aandeel studenten met een voldoende voor rekenen, met een grote spreiding tussen instellingen. Zowel de scores in 2023 als de streefwaarden variëren sterk. Voor rekenen hebben instellingen met een lage score in 2023 gemiddeld een ambitieuzere doelstelling voor zichzelf geformuleerd dan instellingen die het al beter doen. Instellingen streven gemiddeld naar een toename van studenttevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen van 47% (Nederlands) en 44% (rekenen) in 2022/2023 naar 53% voor zowel rekenen als Nederlands in 2027.

Instellingen noemen een breed palet aan maatregelen om deze doelen te bereiken, waarbij er veelal sprake is van lopend beleid en deels van intensivering gebruikmakend van de middelen uit de Werkagenda. Instellingen verschillen in fasering en mate van concreetheid van hun maatregelen.

2.1 Doel en inzet Werkagenda

Doelen

In de Werkagenda is het volgende afgesproken:

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

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

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

De eerste twee indicatoren voor deze doelstelling richten zich op gediplomeerde studenten, en niet op alle studenten die examen hebben gedaan. De niet-gediplomeerden zijn in de gepresenteerde data buiten beschouwing gelaten, wat betekent dat de scores op deze indicatoren mogelijk beïnvloed zijn door een impliciete positieve bias.

Voor de doelstelling van het versterken van de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, zijn geen landelijke indicatoren afgesproken. Het mbo kent geen vakspecifieke bevoegdheidseisen omdat niet wordt gewerkt met afzonderlijke examenvakken. Alle docenten in het mbo werken vanuit de context van het beroep en de sector waarvoor zij hun studenten opleiden, en moeten bekwaam zijn voor het onderwijs dat zij verzorgen. In het mbo benoemt het bevoegd gezag een docent. Dit kan alleen als de docent voldoet aan de wettelijk gestelde bekwaamheidseisen, zoals die staan beschreven in de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO). Een docent moet minimaal beschikken over een

diploma van een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding of over een geschiktheidsverklaring in combinatie met het getuigschrift pedagogisch-didactische scholing WEB (pdg). Daarnaast moet hij of zij beschikken over voldoende vakkennis en kennis van de sector waarvoor hij/zij studenten opleidt.

Inzet

Naast het monitoren van de indicatoren voeren de partners in de werkagenda de volgende actiepunten uit om de doelstellingen te behalen:

1. Er is een verkennend onderzoek uitgevoerd naar de achtergrond van de huidige docenten op het gebied van Nederlands, rekenen en burgerschap, waarbij wordt onderzocht welke beleidskeuzes scholen maken. Op basis van dit onderzoek en een veldconsultatie van docenten, studenten (JOB), lerarenopleidingen en werkgevers, heeft de minister in de kamerbrief van april 2024 besloten dat een aanvullend opleidingstraject voor een deel van de docenten basisvaardigheden zal worden verplicht.
2. Mbo-scholen zullen rekenen en Nederlands aanbieden passend bij de leef- en beroepscontext van studenten, met meer differentiatie per onderwijsniveau. De mbo-rekeneisen zijn daarvoor aangepast en gelden vanaf studiejaar 2022/23 voor studenten die op dat moment starten met hun mbo 2, 3 of 4 opleiding. Het behaalde resultaat voor het nieuwe rekenexamen telt mee voor de zak- slaagbeslissing. Daarnaast financiert OCW vanaf 2023 een platform om de effectieve inrichting van dit nieuwe rekenonderwijs te leren en bij te sturen.
3. Voor Nederlands zal vervolg worden gegeven aan de uitkomsten van de evaluatie van de referentieniveaus. Hiertoe heeft OCW in afstemming met de MBO Raad, NRTO en BVMBO een expertgroep herijking taal-eisen mbo aangesteld in 2023. Deze expertgroep heeft de opdracht gekregen om advies en uitwerking te geven aan haalbare en uitdagende taaleisen voor verschillende mbo-studentengroepen, binnen de bandbreedte van de twee huidige referentieniveaus 2F en 3F. Daarnaast zal deze expertgroep een advies uitbrengen over passende examinering (Minister van OCW 2024). Eind 2024 wordt het definitieve rapport van de expertgroep verwacht.
4. OCW zal jaarlijks €2 miljoen investeren in het verbeteren van het aanbod van basisvaardigheden in het mbo. Om de kwaliteit van docenten te versterken voegt de minister voor het professionaliseren van docenten basisvaardigheden sinds 2023 jaarlijks € 30 miljoen toe aan de lumpsum.
5. OCW en de MBO Raad zullen speciale aandacht besteden aan groepen die extra inspanning en tijd nodig hebben, zoals entree-studenten, herstarters of studenten met bredere sociaal-maatschappelijke problematiek.
6. Er zal blijvend worden geïnvesteerd in het wegwerken van (corona)achterstanden bij studenten die vanuit het voortgezet onderwijs instromen in het mbo. Hiertoe wordt de komende periode een herstelplan kwaliteit onderwijs uitgerold.²
7. De Inspectie van het Onderwijs zal in afstemming met OCW het niveau van basisvaardigheden van startende mbo-studenten op stelselniveau in kaart brengen. Hiervoor worden peilingsonderzoeken opgezet en uitgevoerd gericht op de reken- en leesvaardigheid. Voor burgerschapsonderwijs wordt ook gewerkt aan een monitor..

² In het regeerprogramma staat hierover: Zolang het niveau van lezen, schrijven en rekenen van middelbare scholieren die gaan studeren nog niet op orde is, heeft het vervolgonderwijs de opgave om deze vaardigheden op niveau te brengen. Dat voorkomt studievertraging en uitval. Mbo-studenten worden daarom bijgespijkerd (Rijksoverheid, 2024).

2.2 Beheersing Nederlands

De eerste twee indicatoren bij doelstelling 3.1 zijn het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau). Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten entree en op mbo niveau 2 en 3 krijgen een examen op niveau 2F en mbo-4 studenten krijgen een examen op niveau 3F. Studenten kunnen ook kiezen om examen af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding. Voor entree (niveau 1) telt het examenresultaat niet mee voor het diploma. De onderwijsinstelling heeft wel de taak om de ontwikkeling van de taal- (en reken)beheersing van entreestudenten in beeld te brengen. De beheersing van Nederlands in het mbo wordt getoetst met een combinatie van centrale examens (CE) en instellingsexamens (IE). Voor Nederlands wordt centraal geëxamineerd op kennis en vaardigheden voor luisteren en lezen van zakelijke teksten. Centrale examens worden landelijk vastgesteld. De overige kennis en vaardigheden komen aan bod in het instellingsexamen. Het instellingsexamen wordt door de school zelf opgesteld of ingekocht. Waar in de centrale examens vooral luisteren en het lezen van zakelijke teksten aan bod komen, komen tijdens het instellingsexamen Nederlands vaardigheden als schrijven, spreken, gespreksvoering en eventueel het lezen van andere teksten aan bod.

Deze paragraaf beschrijft de doelstellingen van de mbo-instellingen wat betreft percentages gediplomeerde studenten die het getoetste examenniveau hebben gehaald voor het centraal examen en het instellingsexamen Nederlands.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23 is het percentage gediplomeerde mbo-studenten dat het centraal examen Nederlands met een voldoende heeft afgesloten, landelijk gemiddeld gedaald van 83% naar 76%. Tussen de niveaus zijn verschillen te zien wat betreft het percentage gediplomeerden met een voldoende voor het centraal examen Nederlands. Deze percentages liggen het hoogste voor niveau 3 en vlak daaronder niveau 2. Voor niveau 4 lag dit percentage gemiddeld wat lager.

Doelstelling kwaliteitsagenda's

In de kwaliteitsagenda's hebben niet alle instellingen het onderscheid tussen het instellingsexamen en centraal examen gehanteerd. 12 maken geen onderscheid tussen het instellingsexamen en centraal examen, anderen maken geen onderscheid naar mbo-niveaus, soms geldt beiden: *“Van de gediplomeerden heeft 80% een voldoende voor Nederlands”*.

Anderen noemen enkel een streefcijfer voor het centraal examen. Twee instellingen geven als toelichting dat ze hier bewust voor kiezen omdat het huidige percentage met een voldoende op het instellingsexamen al hoog ligt. Eén instelling hanteert in de kwaliteitsagenda een alternatieve indicator: een verkleining van het verschil tussen de percentages geslaagden voor het IE en het CE. Acht instellingen geven aan dat zij voor Nederlands (CE, IE of allebei) een streefpercentage hanteren van minimaal behoud van de huidige percentages óf van minimaal een stijging ten opzichte van het huidige percentage.

Tabel 2.1 geeft de gemiddelde streefpercentages van de instellingen op deze indicator weer voor het centraal examen. Deze verschillen in startwaarde tussen de niveaus komen deels terug in de ambities van de instellingen voor 2027. De ambities voor 2027 wat betreft het centraal examen Nederlands liggen voor alle mbo-niveaus wel hoger dan het niveau van 2023. Vooral voor niveau 4 ligt de

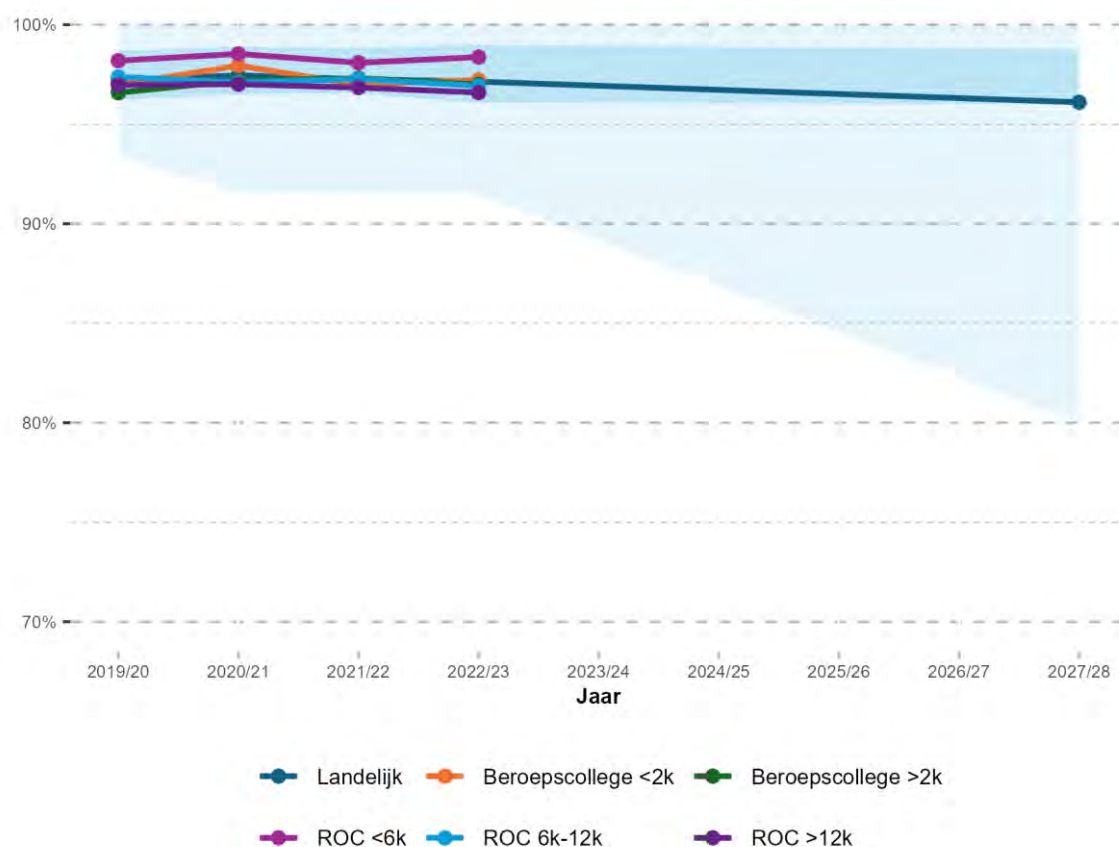
gemiddelde ambitie voor het aandeel studenten met een voldoende op het centraal examen met 85% in 2027 een stuk hoger dan de 66% in schooljaar 2022/2023.

Tabel 2.1 Gemiddelde streefwaarden centraal examen Nederlands

	CE NL niveau 2	CE NL niveau 3	CE NL niveau 4
Startwaarde gemiddeld (2022/2023)	85%	89%	66%
Ambities instellingen 2027	88%	91%	85%
min	70%	70%	70%
max	100%	100%	100%
n	34	36	36

In figuur 2.1 en 2.2 zijn de gemiddelde streefcijfers te zien voor het instellingsexamen en het centraal examen Nederlands ten opzichte van de ontwikkeling in de afgelopen jaren. In deze figuren zijn alleen instellingen opgenomen die hun streefwaarden ook hebben uitgesplitst.

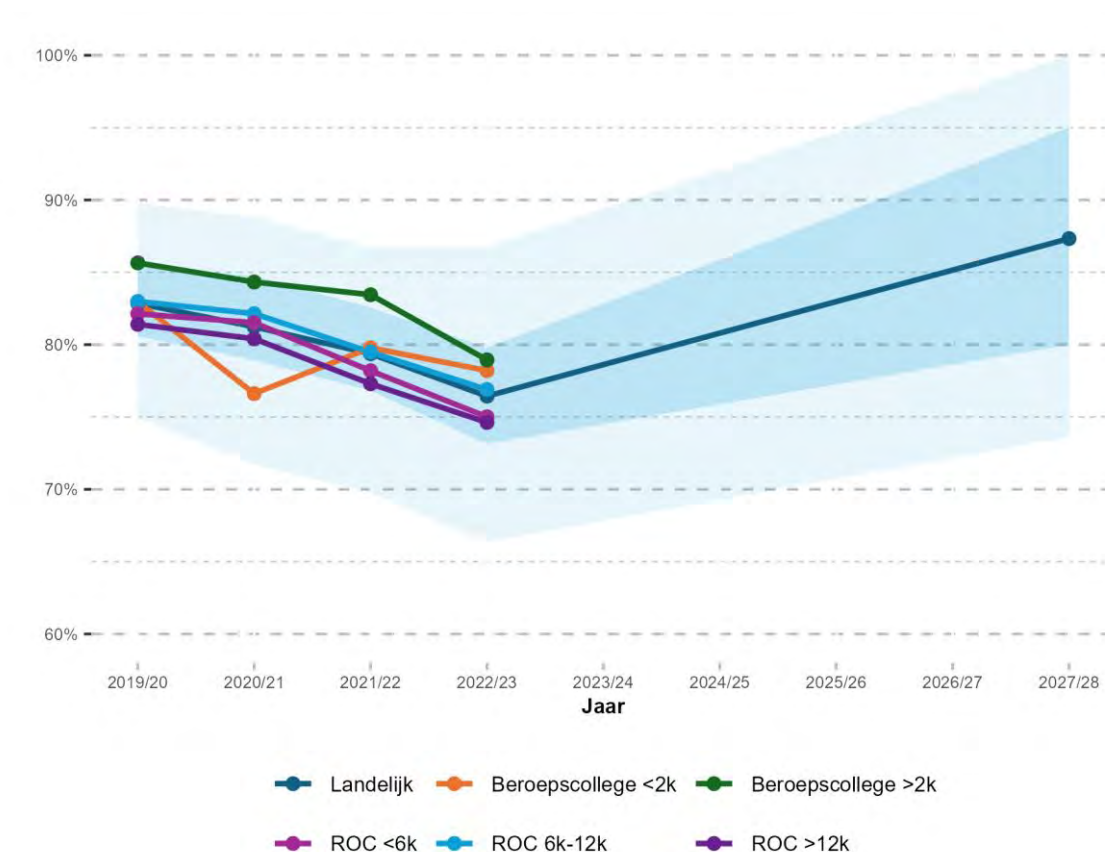
Figuur 2.1 Percentage gediplomeerden met voldoende voor **instellingsexamen** Nederlands naar type instelling, en gemiddeld streefpercentage.



Figuur 2.1 laat zien dat de mbo-instellingen de afgelopen jaren stabiel hoog scoorden op het aandeel studenten met een voldoende voor het instellingsexamen Nederlands, en dat de gemiddelde

streefwaarde voor 2027 een handhaving van dat hoge niveau is (voor de instellingen die een streefcijfer voor het instellingsexamen benoemen).

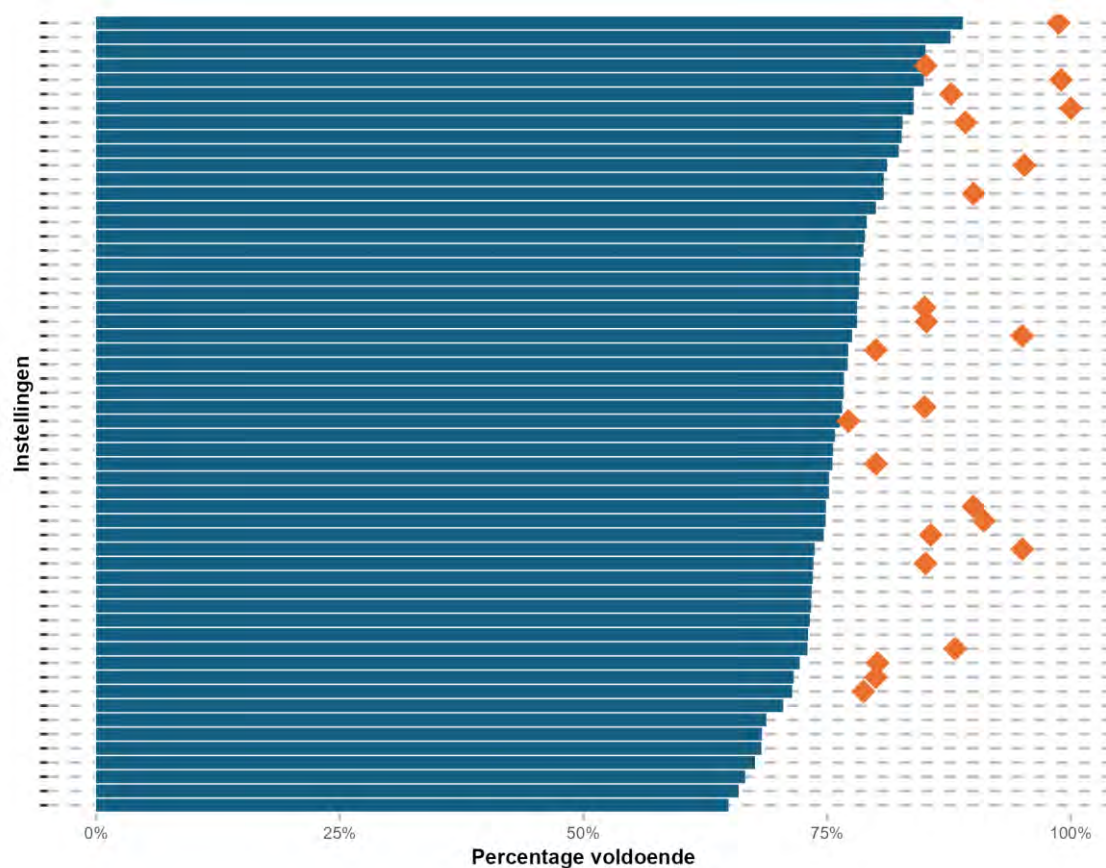
Figuur 2.2 Percentage gediplomeerden met voldoende voor **centraal examen** Nederlands naar type instelling, en gemiddeld streefpercentage.



Voor het centraal examen daalde de afgelopen jaren het percentage studenten dat het getoetste examenniveau haalde. In hun plannen streven mbo-instellingen naar een verbetering van een (gewogen) gemiddelde van 77% (startwaarde) naar een (gewogen) gemiddelde van 87% in 2027 van de gediplomeerde studenten met een voldoende voor het CE Nederlands.

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

Figuur 2.3 Per instelling het percentage gediplomeerden dat **centraal examen** Nederlands heeft behaald, en streefpercentage per instelling



Er is geen samenhang tussen de startwaarde en de omvang van de ambitie (verschil startwaarde en streefcijfer). Instellingen met een relatief laag percentage diplomaerders met een voldoende op het centraal examen Nederlands, stellen gemiddeld niet meer of minder ambitieuze doelen dan instellingen waar al veel studenten een voldoende halen.

Verder valt in bovenstaande figuur op dat de acht laagst scorende instellingen in 2023 geen streefwaarden hebben. Vijf van deze instellingen hebben geen uitsplitsing gemaakt in hun streefwaarde tussen CE en IE en zijn daarom hier niet opgenomen. Hun streefwaardes voor het aandeel studenten met een voldoende voor Nederlands liggen tussen de 80 en 90%. De andere drie hebben geen streefwaarden op deze indicator opgenomen, met als redenen dat ze dit nog willen verkennen, willen aansluiten op landelijk doelen of omdat ze een kwalitatieve ambitie formuleren.

2.3 Beheersing rekenen

Ontwikkeling afgelopen jaren

Vanaf augustus 2022 zijn nieuwe rekeneisen voor startende mbo-studenten van kracht geworden. Een Expertgroep Herijking Rekeneisen mbo heeft in 2020, in opdracht van het ministerie van OCW in samenspraak met MBO Raad en NRTO, een beschrijving opgesteld van rekeneisen per mbo-niveau die recht doen aan het eigen karakter van het mbo. Het functioneel gebruiken van rekenen in voor de

doelgroep passende situaties staat daarbij centraal (Berben et al., 2020, p. 8). Descriptoren beschrijven de rekeneisen per domein en per mbo-niveau.

Er zijn twee belangrijke verschillen tussen de eerdere referentieniveaus voor rekenen en de herijkte rekeneisen. Ten eerste zijn er met de nieuwe rekeneisen aparte rekenniveaus gekomen voor de mbo-niveaus 2, 3 en 4, waar er eerst alleen de referentieniveaus 2F (voor mbo-niveau 2 en 3) en 3F (voor mbo-niveau 4) waren gedefinieerd. Voor de entreeopleidingen zijn geen aparte rekeneisen geformuleerd. Daarnaast waren de inhoudelijke domeinen van rekenen eerder getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden. Nu vormt getallen geen apart domein meer omdat de rol van getallen in alle domeinen van groot belang is. De nieuwe domeinindeling is grootheden en eenheden, oriëntatie in de twee- en driedimensionale wereld, verhoudingen herkennen en gebruiken, procenten gebruiken en omgaan met kwantitatieve informatie.

Het rekenexamen wordt voor startende studenten sinds schooljaar 2022-2023 volledig via generieke instellingsexamens afgenomen. Sinds schooljaar 2019-2020 was het centraal rekenexamen al geen verplichting meer. De nieuwe examens kennen altijd een betekenisvolle context en zijn gericht op functionele en realistische situaties, herkenbaar in het dagelijks leven van de student of voor het beroep waarvoor wordt opgeleid. Daarnaast wordt het proces dat tot het antwoord leidt, zoveel mogelijk meegenomen in de beoordeling om een variatie van denkactiviteiten en rekenhandelingen te toetsen (Coöperatie examens mbo, 2021). Bovendien telt het rekenexamen sinds schooljaar 2022/2023 – anders dan voorheen – ook mee voor de diplomering van studenten op niveau 2, 3, en 4. Studenten van entree-opleidingen zijn niet verplicht het rekenexamen te maken, maar er is wel een meting van hun rekenontwikkeling vereist. Entree-studenten kunnen ook een examen op een ander niveau maken.

Tussen de schooljaren 2019/20 en 2022/23 is het percentage gediplomeerden dat het examen rekenen met een voldoende afsloot voor alle typen instellingen en op alle niveaus gedaald. Het gemiddelde percentage daalde in deze periode van 47% naar 36%. Te verwachten is dat er enkele jaren overheen gaan voordat het (volledige) effect van de nieuwe rekeneisen op het aantal gediplomeerden dat een voldoende haalt te zien is. Studenten doen het examen rekenen niet allemaal in hetzelfde studiejaar, waardoor het nieuwe rekenexamen naar verwachting in 2025 volledig is doorgevoerd.

Doelstelling kwaliteitsagenda's

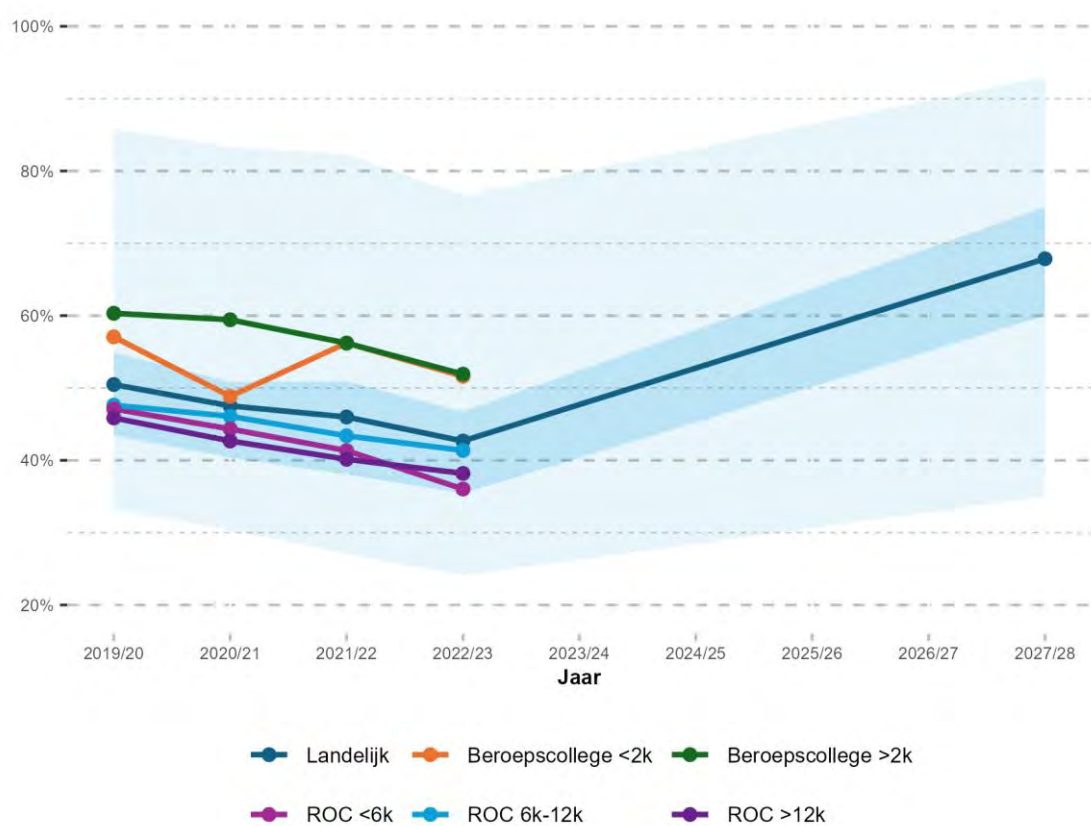
De mbo-instellingen verwachten een flinke stijging van het aandeel studenten met een voldoende voor rekenen te kunnen realiseren. De streefpercentages voor studenten die slagen voor rekenen liggen gemiddeld tussen de 62% (niveau 2) en 70% (niveau 3). Voor niveau 3 ligt dit gemiddelde streefpercentage in de buurt van het percentage gediplomeerden dat het niveau haalde in 2022/2023 (59%). Voor de niveaus 2 (35%) en 4 (32%) zit er een groter verschil tussen de realisatie in 2023 en het gemiddelde streefpercentage.

Deze forse ambitie hangt waarschijnlijk samen met de nieuwe, meer functionele rekeneisen die sinds 2022 van kracht zijn, de nieuwe manier van examineren en het feit dat rekenen nu meetelt voor diplomering. De komende jaren zullen steeds meer studenten diplomeren op basis van deze nieuwe rekeneisen en -examinering. De cijfers uit de verschillende jaren zullen niet zonder meer met elkaar te vergelijken zijn.

Tabel 2.2 Gemiddelde streefwaarden rekenen

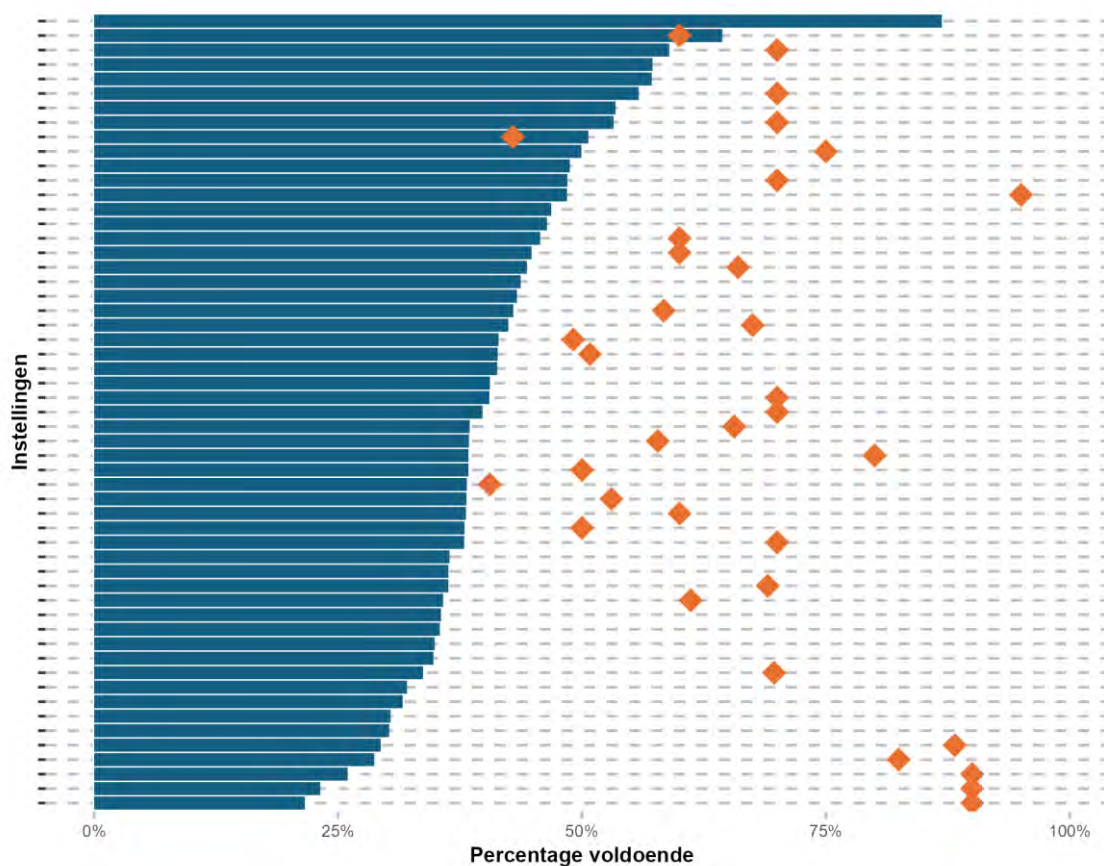
Ambities instellingen	Rekenen niveau 2	Rekenen niveau 3	Rekenen niveau 4
gemiddelde	62%	70%	65%
min	49%	50%	34%
max	95%	95%	95%
n	31	32	33

Figuur 2.4 Percentage gediplomeerden dat examenniveau rekenen heeft behaald naar type instelling, en gemiddeld streefpercentage



In onderstaande figuur 2.5 staan de scores per instelling weergegeven. De blauwe balk is het percentage gediplomeerden met een voldoende voor rekenen per instelling in 2023, en daarnaast in oranje de streefwaarden per instelling, voor de instellingen die deze hebben opgesteld. Drie instellingen geven geen cijfer, maar zeggen een score na te streven die gelijk of hoger is aan de huidige score.

Figuur 2.5 Per instelling het percentage gediplomeerden met een voldoende voor rekenen heeft behaald, en streefpercentage per instelling.



De correlatie tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, sterk en significant ($r = -0,74$, $p < 0,01$). Instellingen met een laag percentage gediplomeerden met een voldoende voor rekenen in 2023 hebben vaker een streefpercentage dat relatief hoog is ten opzichte van hun startpercentage, dan instellingen met een hoog percentage gediplomeerden met een voldoende voor rekenen.

2.4 Oordeel studenten over lessen Nederlands en rekenen

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

Ontwikkeling afgelopen jaren

Voor de lessen Nederlands is het gemiddelde tevredenheidspercentage tussen de schooljaren 2020/21 en 2022/23 licht gestegen van een gemiddelde van 46% naar 47%. Voor de rekenlessen was tussen de schooljaren 2020/21 en 2022/23 landelijk ook een lichte stijging te zien van de gemiddelde tevredenheidspercentages van 43% naar 44%.

Voor Nederlands (zowel voor het centraal examen als het instellingsexamen) is geen correlatie tussen de startwaarde van het percentage gediplomeerde studenten dat een voldoende haalde en de startwaarde in het aandeel studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands. Voor rekenen is deze correlatie er

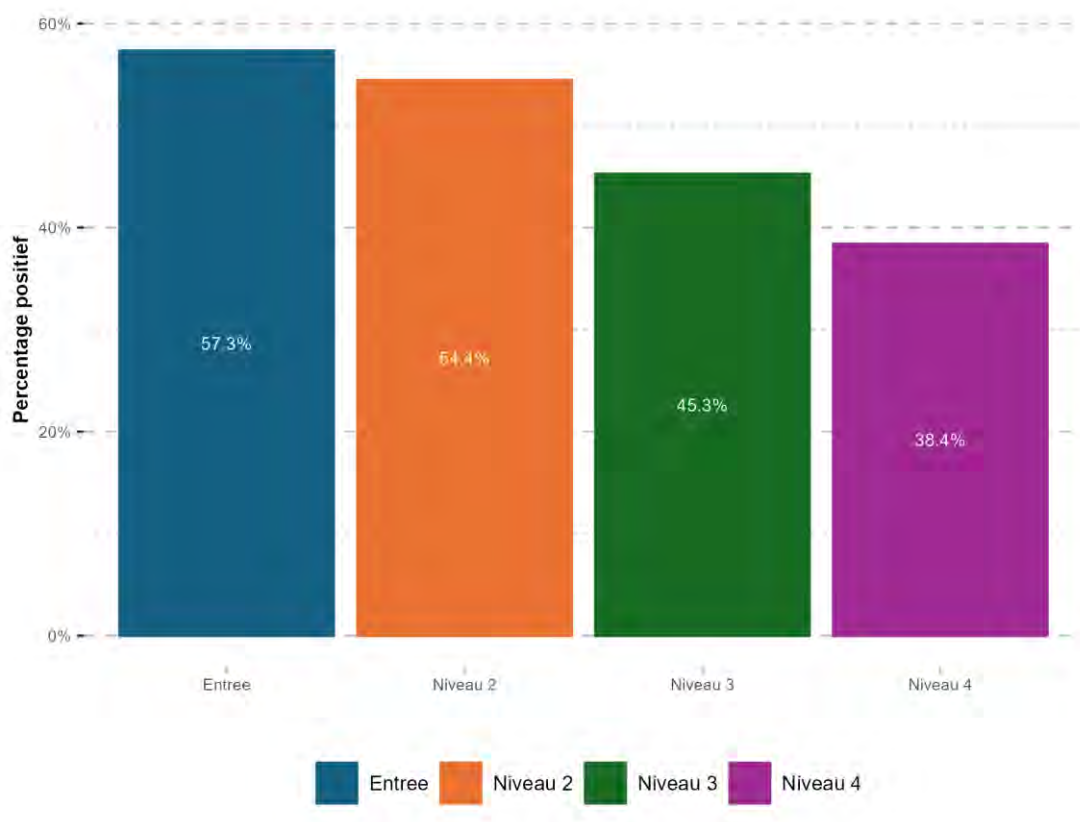
wel ($r = 0.42$, $p < 0.01$) en redelijk sterk: op instellingen waar meer studenten een voldoende halen voor rekenen zijn studenten ook meer tevreden over de lessen rekenen.

In de JOB-monitor van 2024 zijn deze gemiddelde scores redelijk stabiel, namelijk 46% voor de lessen Nederlands en 42% voor de lessen rekenen. Onderliggend is een duidelijk verschil te zien in tevredenheid met de lessen Nederlands tussen studenten van de verschillende onderwijsniveaus (zie figuur 2.6 en 2.7). Het tevredenheidspercentage ligt het hoogst voor entreestudenten en het laagst voor studenten op niveau 4. Ditzelfde patroon is terug te zien in de tevredenheid van studenten met de lessen rekenen.

Figuur 2.6. Percentage studenten dat positief is over lessen Nederlands naar opleidingsniveau (Bron: JOB Monitor)



Figuur 2.7 Percentage studenten dat positief is over lessen rekenen naar type opleidingsniveau (Bron: JOB Monitor)



Doelstelling kwaliteitsagenda's

Nederlands

Voor de indicator tevredenheid over de lessen Nederlands hebben 47 instellingen een streefwaarde in hun kwaliteitsagenda opgenomen:

- 2 instellingen hebben geen ambitiecijfer opgenomen
- 2 instellingen hebben alleen een kwalitatieve ambitie opgenomen
- 2 instellingen hebben een streefcijfer opgenomen in een vijfpuntsschaal. Deze zijn niet meegenomen

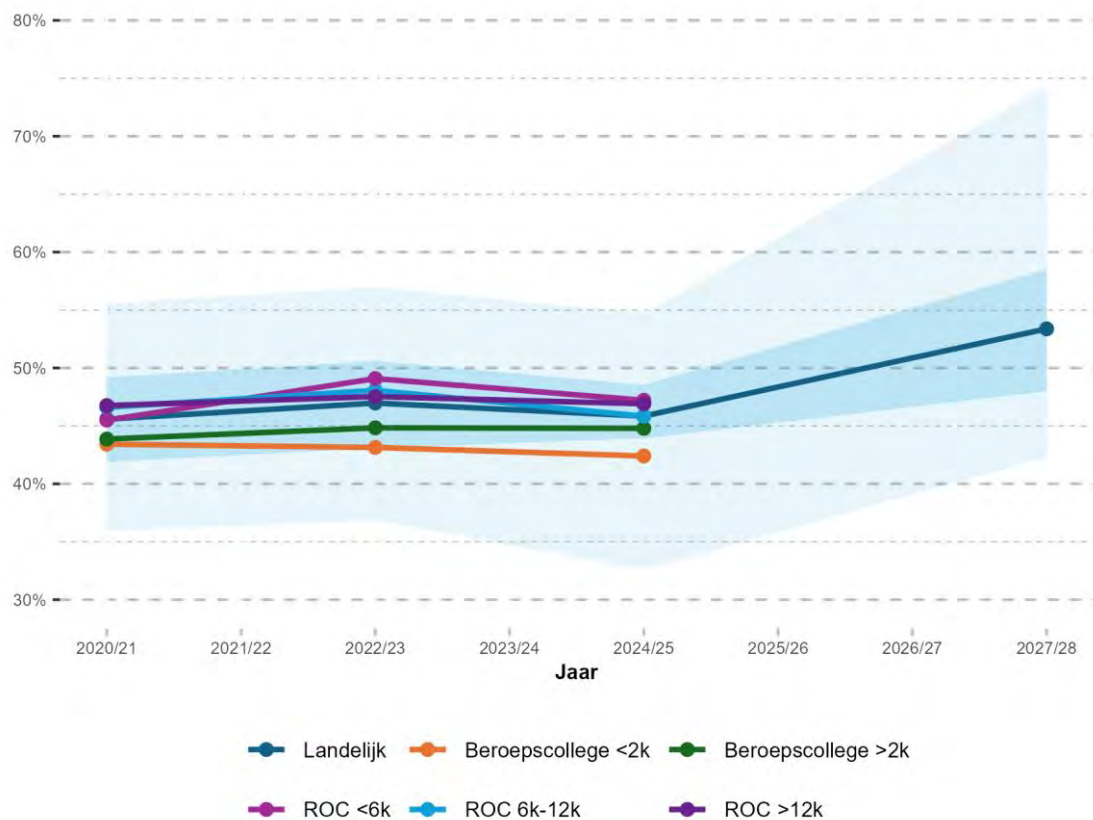
Sommige instellingen sluiten aan bij het landelijke gemiddelde. Andere instellingen nemen hun huidige percentage tevreden studenten als uitgangspunt en stellen voor 2027 het doel om dat percentage ofwel te verhogen met een paar (2 tot 5) procentpunt, ofwel tenminste gelijk te houden. Ook zijn er instellingen die een kanttekening bij de verplichte indicatoren of een aanvulling doen:

“Omdat het taal- en rekenonderwijs per vestiging en per team is georganiseerd, is het voor ons een ambitie om de tevredenheid per vestiging en team te zien stijgen. Wij willen dat alle teams minimaal een 3,0 score op de tevredenheid van studenten.”

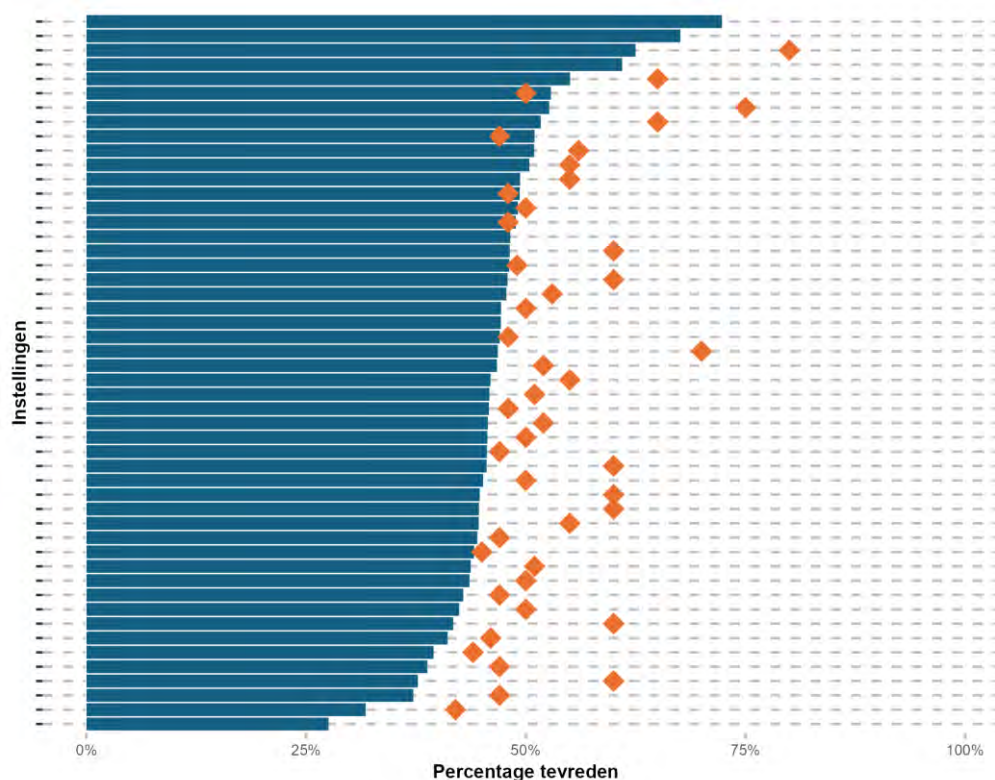
“Kanttekening hierbij is dat in het modulaire onderwijs uiteindelijk minder losse lessen Nederlands aangeboden worden en het voor de student mogelijk moeilijk is te scheiden in de JOB.”

Daarmee zijn er 47 streefwaarden voor 2027 op deze indicator beschikbaar. Van deze streefwaarden is de minimumwaarde 40% en de maximumwaarde 80%. De instellingen komen uit op een gemiddelde (gewogen) streefwaarde van 53%. In figuur 2.8 is te zien dat het gemiddelde streefpercentage ruim hoger ligt dan de scores op tevredenheid met de lessen Nederlands van dit jaar.

Figuur 2.8. Percentage studenten dat positief is over lessen Nederlands naar type instelling, en gemiddeld streefpercentage.



Figuur 2.9 Per instelling het percentage studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands, en streefpercentage per instelling.



Figuur 2.9 geeft weer de startwaarde en streefwaarde per instelling weer. Er is hier geen samenhang tussen de startwaarde en de omvang van de ambitie: instellingen waar studenten minder tevreden zijn over de lessen Nederlands willen percentueel evenveel verbeteren als instellingen waar studenten meer tevreden zijn.

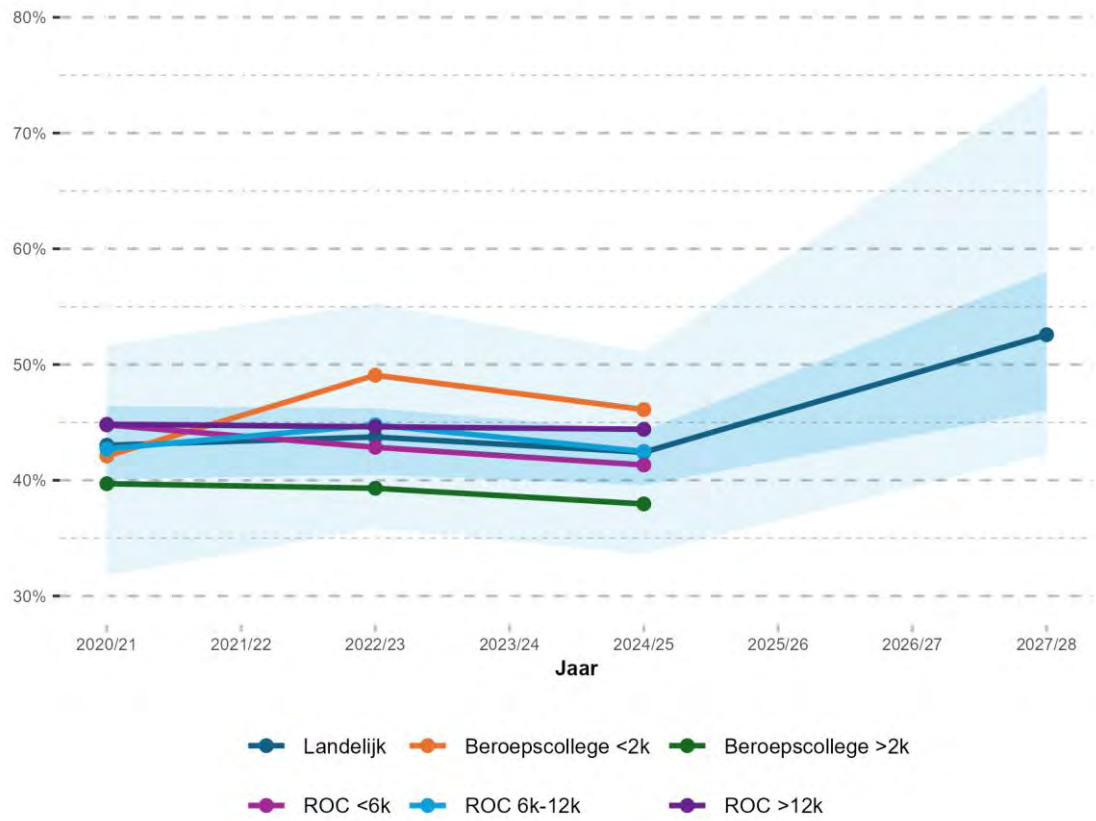
Rekenen

Voor de indicator tevredenheid over de lessen rekenen hebben ook veel instellingen een streefwaarde in hun kwaliteitsagenda opgenomen. Sommige instellingen sluiten aan bij het landelijke gemiddelde. Andere instellingen nemen hun huidige percentage tevreden studenten als uitgangspunt en stellen voor 2027 het doel om dat percentage ofwel te verhogen met een paar (2 tot 5) procent, ofwel tenminste gelijk te houden.

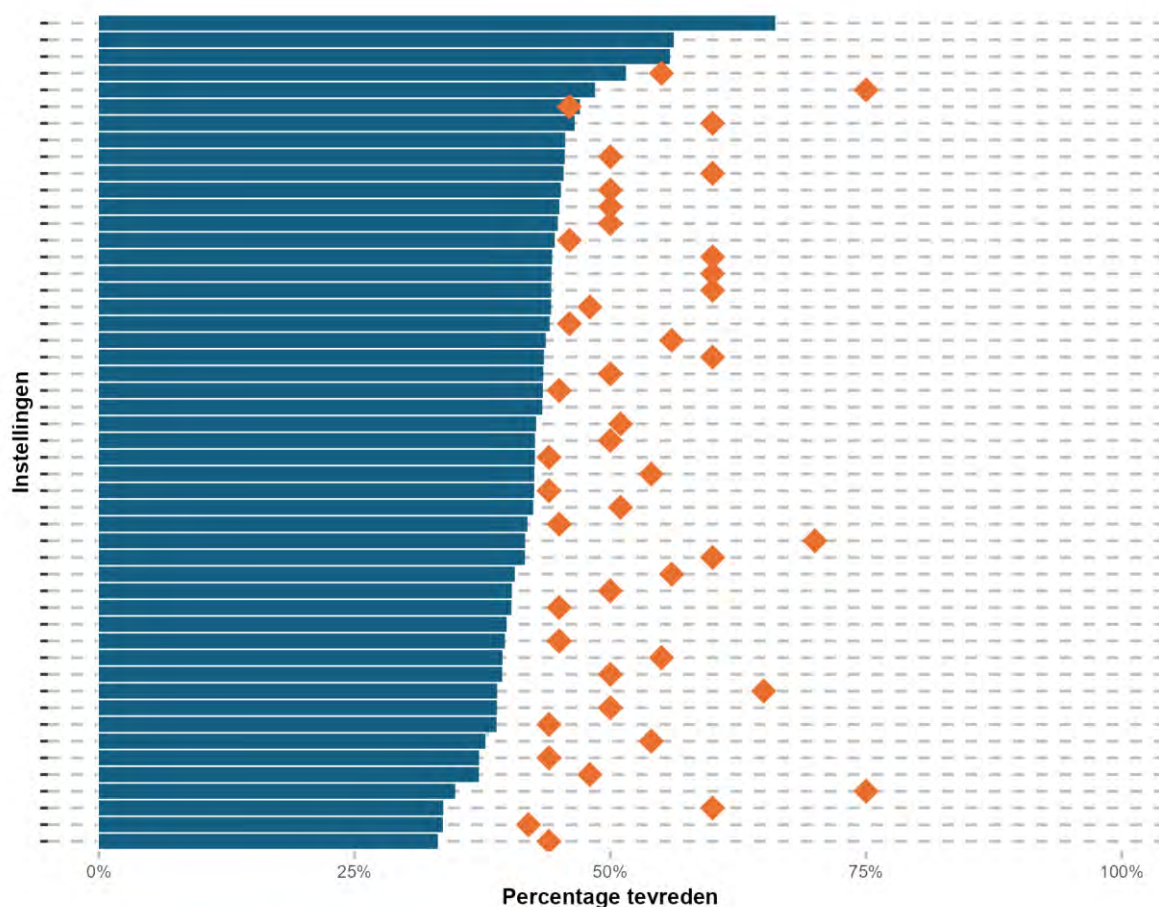
- 3 instellingen hebben geen ambitiecijfer opgenomen
- 2 instellingen hebben alleen een kwalitatieve ambitie opgenomen
- 1 instelling heeft een streefcijfer opgenomen in een vijfpuntsschaal. Deze is niet meegenomen.

Daarmee zijn er 47 streefwaarden beschikbaar. Van deze streefwaarden is de minimumwaarde 40% en de maximumwaarde 75%. Gemiddeld komt dat (gewogen) uit op 53%. In figuur 2.10 is te zien dat dit voor alle typen instellingen een stijging betekent ten opzichte van de tevredenheid over rekenen de afgelopen jaren.

Figuur 2.10. Percentage studenten dat positief is over lessen rekenen naar type instelling, en gemiddeld streefpercentage.



Figuur 2.11 Per instelling het percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen, en streefpercentage per instelling.



De correlatie bij de JOB-scores over lessen rekenen tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, significant en middelmatig van sterkte ($r = -0,33$, $p = 0,03$). Instellingen waar een laag percentage studenten tevreden is over de lessen rekenen, hebben vaker een streefpercentage dat relatief hoog is ten opzichte van hun startpercentage.

Er is geen verband tussen de tevredenheid van studenten in de JOB-monitor over de lessen Nederlands en de tevredenheid over rekenen: instellingen met tevreden studenten over Nederlands scoren niet ook structureel hoog op tevredenheid bij rekenen. Dit zelfde geldt voor de relatie met tevredenheid over de lessen burgerschap.

2.5 Tevredenheid werkgevers

De vijfde indicator die is afgesproken op dit doel, is de tevredenheid van werkgevers met de taal- en rekenvaardigheden van hun mbo-medewerkers. Deze indicator is gebaseerd op een meting door SBB van de tevredenheid van werkgevers over de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt³. Deze meting wordt sinds 2016 tweejaarlijks uitgevoerd door SBB. Sinds de meting in 2022 wordt de tevredenheid over taal- en rekenvaardigheden apart uitgevraagd. Met dit onderzoek wordt gevraagd

³ SBB (2023) Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Uitkomsten van de vierde meting 2022

hoe tevreden werkgevers zijn over tien verschillende aspecten van recent gediplomeerde mbo'ers. Op deze aspecten konden bedrijven de mbo'er beoordelen van zeer slecht (score 1) tot zeer goed (score 5). Deze indicator is alleen beschikbaar op het niveau van de sector als geheel, niet voor individuele instellingen. Ook is van instellingen niet gevraagd op deze indicator een ambitie te formuleren.

Tabel 2.3 Gemiddelde score tevredenheidsaspecten werkgevers dat vaardigheden van mbo'er als goed of zeer goed beoordeelt, SBB (2023)

Beoordeling vaardigheid...	2016	2017	2019	2022
Taal- /rekenvaardigheden	3.6	3.6	3.6	
Taalvaardigheden				3,8
Rekenvaardigheden				3,6

Tabel 2.4 Percentage werkgevers dat vaardigheden van mbo'er als goed of zeer goed beoordeelt, SBB (2023)⁴

Beoordeling vaardigheid...	2016	2017	2019	2022
Taal- /rekenvaardigheden	61,7%	64,8%	58,3%	
Taalvaardigheden				71,9%
Rekenvaardigheden				62,4%

In 2016 beoordeelde 61,7% van de werkgevers de mbo'er (zeer) goed op het aspect 'taal- en rekenvaardigheden'. In 2017 was dit iets gestegen naar 64,8%. Bij de derde meting (2019) is de tevredenheid weer iets afgenomen naar 58,3%. Bij de vierde meting blijkt, na uitsplitsing in taal en rekenen, dat met name de rekenvaardigheid laag scoort ten opzichte van de andere aspecten, deze wordt relatief vaak als 'neutraal' beoordeeld.

Een nieuwe meting wordt in 2024 afgenomen. De uitkomsten daarvan worden in 2025 gepubliceerd, zodat we in het jaarrapport 2025 voor de uitgesplitste indicator ook trendgegevens kunnen opnemen.

2.6 Maatregelen

Voor doelstelling 3.1, de beheersing van Nederlands en rekenen en de kwaliteit van docenten die deze vakken geven, werd van instellingen gevraagd een aantal maatregelen te nemen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om de thema's (corona-)achterstanden, onderwijs inbedden in de beroepscontext, ondersteuning van specifieke groepen en professionalisering van personeel. We hebben de kwaliteitsagenda's vanuit die optiek geanalyseerd aan de hand van de volgende vragen:

- Hoe investeert de instelling in het wegwerken van (corona-)achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo?
- Hoe worden Nederlands en rekenen aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext aangeboden?
- Hoe worden meer mogelijkheden geboden tot differentiatie per onderwijsniveau?
- Welke maatregelen nemen instellingen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen?

⁴ SBB (2023) Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Uitkomsten van de vierde meting 2022

- Welke maatregelen nemen instellingen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen?

Een opmerking bij de analyse aan de hand van bovenstaande vragen is dat er ook enkele instellingen zijn die kiezen voor het opzetten van een taal- en rekencentrum voor alle studenten en daarmee aangeven aan alle bovenstaande maatregelen tegelijk te werken, omdat daar gepersonaliseerd taal- en rekenonderwijs kan worden gegeven, op maat en passend bij het vakonderwijs met waar nodig aanvullende ondersteuning.

In onderstaande tabel is een totaaloverzicht te zien van het aandeel instellingen dat de maatregelen voor doelstelling 3.1 toepast.

Tabel 2.5. Aandeel instellingen dat maatregelen doelstelling 3.1 toepast dan wel uitlegt.

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

Deze maatregelen zijn door veel instellingen opgenomen in hun kwaliteitsagenda. 83% van mbo-instellingen past 4 of 5 van deze maatregelen toe. We bespreken hieronder elk van de maatregelen.

Hoe investeert de instelling in het wegwerken van (corona-)achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo?

In totaal zijn er 38 instellingen die maatregelen zeggen toe te passen om (corona-)achterstanden weg te werken.

Een kleine minderheid van de instellingen (vijf) beschrijft dat ze nieuwe maatregelen nemen met de middelen vanuit de werkagenda. Voorbeelden van deze maatregelen zijn een inloopspreekuur voor rekenen, extra uren rekenen voor studenten die hier moeite mee hebben, een bovenschoolse werkgroep Nederlands en rekenen, onderzoek naar laaggeletterdheid, en een extra onderwijsperiode waarin studenten onderwijsachterstanden kunnen wegwerken of extra onderwijs kunnen volgen.

De instellingen die bestaande maatregelen uitbreiden of verstevigen, dit verkennen ofwel doorgaan met wat ze al deden zonder specifieke inzet vanuit de Werkagenda (of een combinatie hiervan), ontplooiën soortgelijke activiteiten: extra lessen of bijlessen voor studenten, extra NT2-lessen voor studenten met een niet-Nederlandse achtergrond, of remedial teaching. Er zijn weinig verschillen te zien in activiteiten die instellingen van plan zijn, tussen de instellingen die nieuwe activiteiten zeggen te gaan ontplooiën en instellingen die doorgaan met wat ze al deden.

Enkele instellingen werken met een specifiek team of expertisecentrum taal en rekenen of zetten programma's zoals TaalLab of TaalKracht in, waarvan verschillende interventies onderdeel zijn: bijvoorbeeld het doen van een nulmeting om het instroomniveau in kaart te brengen en het inbedden van taalontwikkeling in alle vakken binnen de opleiding. Daarnaast wordt er gewerkt met het koppelen

van studenten aan elkaar als ondersteuningsaanbod, bijvoorbeeld door een maatjesproject of peer-to-peer ondersteuning.

De instellingen die geen maatregelen nemen om (corona-)achterstanden weg te werken, geven veelal aan dat zij hier geen specifiek beleid op voeren, maar juist bewust inzetten op een breder beleid om de taal- en rekenvaardigheden van studenten te versterken. Ook benoemen enkele instellingen dat zij de financiële middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) de afgelopen jaren hebben ingezet om deze achterstanden in te halen.

Hoe worden Nederlands en rekenen aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext aangeboden?

Voor deze maatregel valt op dat 50 van de 53 instellingen zegt dit toe te passen. Van drie instellingen is niet duidelijk of ze maatregelen inzetten of gaan inzetten voor deze doelstelling. Van die 50 instellingen is in elk geval van 13 duidelijk dat zij een nieuwe maatregel nemen met de middelen uit de werkagenda. Daarnaast zijn er 18 instellingen die hun huidige maatregelen uitbreiden of verstevigen.

Nieuwe maatregelen kunnen bijvoorbeeld inhouden dat er nieuwe lesmethodes worden ontwikkeld of bestaande lesmethodes worden verrijkt, met specifieke beroepsgerichte inhoud. Andere maatregelen die worden genoemd zijn het oprichten van expertgroepen beroepsgericht taal- en rekenonderwijs, het aanbieden van scholing in taalbewust beroepsonderwijs, het toevoegen van een AVO-docent aan ieder onderwijsteam, het ontwikkelen van instellingsbreed taal- of rekenbeleid en een visie rondom contextrijke reken- en taallessen en het evalueren van aantrekkelijkheid van de lessen Nederlands en rekenen.

Bij verschillende instellingen staat het beroepsgericht aanbieden van de vakken Nederlands en rekenen wel duidelijk op de agenda, maar beschrijft hun kwaliteitsagenda geen concrete acties. Een aantal voorbeelden hiervan:

“We gaan het taal- en rekenonderwijs versterken en herontwerpen zodat dit beter aansluit bij de behoefte van de studenten en een integratie met de beroepscontext mogelijk wordt.”

“Met de uitvoering van onze visie op generiek onderwijs sturen wij sinds 2017 nadrukkelijk op het aanbieden van betekenisvol en contextrijk Nederlands- en rekenonderwijs.”

Ongeveer de helft van de instellingen (24) ontwikkelt *instellingsbreed* beleid op leef- en beroepscontextgericht taal- en rekenonderwijs. De meeste instellingen bevinden zich nog in de ontwikkelfase van dit beleid. Van deze 24 instellingen gaan er 3 zich de komende jaren richten op de implementatie en uitvoering van al ontwikkeld beleid.

Hoe worden meer mogelijkheden geboden voor differentiatie per onderwijsniveau?

37 van de 53 instellingen geven aan dat ze deze maatregel toepassen. Van deze instellingen geeft echter een grote groep geen eenduidige beschrijving van wat ze precies (gaan) doen. Over het geheel is bij 31 van de 53 instellingen niet duidelijk of en welke concrete acties ze ondernemen om meer mogelijkheden voor differentiatie per onderwijsniveau aan studenten te bieden. De instellingen die dit wel duidelijk beschrijven, noemen de volgende concrete acties:

- Professionaliseringsaanbod voor docenten uitbreiden met scholing om effectiever invulling te geven aan hun lessen, en waarin docenten tools aangereikt krijgen om beter te kunnen differentiëren. Er is een duidelijke behoefte bij docenten om vaardiger te worden hierin.
- Drie instellingen zetten in op het toetsen en/of evalueren van het in- en uitstroomniveau van Nederlands en rekenen, en daar hun onderwijs gedifferentieerd op af te stemmen en aan te bieden. Soms wordt er ook door het jaar heen nog formatief geëvalueerd om te bepalen waar de student staat en om de begeleiding nog beter hierop af te stemmen.

- De aanschaf van een nieuwe rekenmethode die aansluit bij het rekenexamen en meer mogelijkheden voor differentiatie per onderwijsniveau biedt.
- Het mogelijk maken dat studenten examen doen op een hoger niveau dan verplicht is voor de opleiding.

Welke maatregelen nemen instellingen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen?

Een grote meerderheid (48) van de 53 instellingen neemt maatregelen om specifieke groepen studenten te ondersteunen. Bij 21 hiervan gaat het om doorgaan of uitbreiden van wat er al gedaan werd. 10 instellingen onderbouwen dat ze nieuwe maatregelen nemen met behulp van de middelen uit de werkagenda.

De ondersteuningsvragen waar instellingen op inspelen zijn gerelateerd aan bijvoorbeeld dyscalculie, dyslexie, faalangst, of TOS, bijvoorbeeld door een plan van aanpak te maken voor de extra ondersteuning aan deze studenten, door extra begeleiding te bieden of door dyslexiecoaches in te zetten. Verdere toelichting over de acties die hiervoor worden ondernomen wordt niet gegeven. Ook zetten veel instellingen in op de ondersteuning van NT2-studenten en nieuwkomers, bijvoorbeeld door het opzetten van een kenniscentrum voor nieuwkomers, het aanbieden van extra lessen Nederlands en rekenen aan NT2'ers of het bieden van een schakeltraject.

Bij andere instellingen wordt geen specifieke groep gedefinieerd die extra ondersteuning nodig heeft, maar wordt wel beschreven dat studenten die ondersteuning nodig hebben bij taal of rekenen, hierin worden ondersteund door bijvoorbeeld bij(spijker)lessen of inloopsprekuren aan te bieden.

Welke maatregelen nemen instellingen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen?

Uit onderzoek naar de professionele achtergrond van mbo-docenten blijkt dat docenten rekenen vaak gespecialiseerd zijn in rekenen, terwijl docenten Nederlands en burgerschap vaak meerdere generieke onderdelen combineren. Op dit moment heeft 65% van de docenten Nederlands in het mbo een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding afgerond. Van de docenten rekenen is dit 53%. Een deel van de docenten heeft een andere opleidingsachtergrond zoals een PDG of een PABO-diploma (Groot et al., 2023).

Op twee instellingen na waarbij niet gespecificeerd is wat er op dit vlak gedaan wordt, passen alle instellingen deze maatregel toe. 17 instellingen nemen nieuwe maatregelen om professionalisering van docenten Nederlands en rekenen te bevorderen.

Voor deze maatregel geldt dat veel instellingen zich in de fase bevinden van het opstellen van een scholingsplan, het ontwerpen van scholingsaanbod of het doorontwikkelen van bestaand scholingsaanbod. 9 instellingen beschrijven dit dan ook als actie voor de komende periode.

Instellingen verwijzen naar de landelijke ontwikkelingen op het gebied van bekwaamheidseisen en geven aan hieraan te willen voldoen. In enkele kwaliteitsplannen wordt hierbij echter ook vermeld dat de situatie op de arbeidsmarkt op dit moment niet toelaat hoge eisen te stellen, zoals een tweedegraads lerarenopleiding voor het vak Nederlands.

De 17 instellingen die nieuwe maatregelen nemen, beschrijven een divers palet aan typen maatregelen. Uit een deel hiervan blijkt dat instellingen nog aan de start staan van professionaliseringsbeleid voor onderwijspersoneel voor Nederlands en rekenen. Voorbeelden hiervan zijn het onderzoeken wat het aantal onbevoegde docenten Nederlands en rekenen is, het actualiseren van het huidige aanstellings- en scholingsbeleid en het opstellen van bekwaamheidseisen/ bevoegdheidseisen of een

beroepsbeeld/profiel dat voor nieuwe docenten een vereiste is en waar zittende docenten naartoe moeten werken.

Andere maatregelen laten zien dat sommige instellingen al verder gevorderd zijn. Enkele voorbeelden hiervan:

- Het aanstellen/aanwijzen van docenten met een aanjaagfunctie binnen het team of afdeling, om het onderwijs in Nederland of rekenen te verbeteren.
- Het opzetten van interne, opleidingsoverstijgende vakgroepen.
- Faciliteren van bijeenkomsten voor kennisdeling voor alle docenten Nederlands of rekenen, of bijeenkomsten voor schrijven en ontwikkelen van lesmateriaal, of kalibratiebijeenkomsten.

Welke aanvullende maatregelen nemen instellingen zelf?

Enkele instellingen hebben naast de genoemde maatregelen eigen maatregelen geformuleerd. Drie thema's komen bij verschillende instellingen terug.

- De ontwikkeling van een aanstellingsbeleid voor docenten taal en rekenen als maatregel om de kwaliteit van de lessen te verbeteren.
- Daarnaast zetten verschillende instellingen in op maatregelen om meer zicht te krijgen op de resultaten van de taal- en rekenlessen, door het verbeteren van de monitoring, door een evaluatie-instrument te ontwikkelen en door dit een vast onderdeel te maken van de kwaliteitscyclus.
- Twee instellingen zetten in op leesbevordering door de schoolbibliotheek uit te breiden.

3 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Samenvatting

In de Werkagenda is afgesproken de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verbeteren. Daartoe zijn onder andere de inhoudelijke eisen voor studenten herijkt en wordt ingezet op de kwaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs geven.

De JOB monitor bevat vanaf 2024 informatie over het aandeel studenten dat positief is over lessen burgerschap. Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda's was dit nog niet beschikbaar, daarom hebben maar 9 instellingen een streefpercentage opgenomen. Die ambitie ligt gemiddeld op 56% tevreden studenten. Bij de meting in 2024 is gemiddeld 32% van de studenten positief, lager dan de tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen.

Instellingen zetten het meest in op professionalisering en aanstellingen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Uit de kwaliteitsagenda's blijkt dat de helft van de instellingen een visie op burgerschapsonderwijs heeft geformuleerd en dat 30% daarmee bezig is. Ruim de helft van de instellingen beschrijft hoe ze burgerschapscompetenties willen monitoren, met name via portfolio's.

3.1 Doel en inzet Werkagenda

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. De monitoring van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs vindt plaats aan de hand van de volgende indicator:

- Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap

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

In de Werkagenda is vastgelegd dat onder meer de volgende maatregelen worden ingezet:

- De kwalificatie-eisen voor burgerschap worden herijkt en vastgelegd in het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB (Ekb WEB). Ook moet er meer duidelijkheid komen over de inspanningen die studenten moeten leveren om aan die nieuwe eisen te voldoen.
- OCW en instellingen gaan de beheersing van de burgerschapscompetenties van studenten op stelselniveau in kaart brengen en koppelen aan een nader te formuleren doelstelling.
- Ook wordt ingezet op de kwaliteit van docenten burgerschap, onder meer doordat scholen docenten aan gaan stellen of bijscholen op basis van het bekwaamheidsprofiel burgerschapsonderwijs. Op iedere mbo-school wordt jaarlijks gevolgd wat de opleidingsachtergrond is van docenten die burgerschap geven.
- OCW en de MBO Raad versterken de ondersteuningsstructuur voor scholen bij het effectief invullen van het burgerschapsonderwijs.

3.2 Beleidsontwikkelingen afgelopen jaren

In tegenstelling tot beroepsgerichte vakken en de andere generieke vakken, geldt tot nu toe voor burgerschapsonderwijs een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. Er is daarom geen sectorbrede informatie beschikbaar over de mate waarin mbo-studenten burgerschapscompetenties beheersen. Internationaal vergelijkend onderzoek naar burgerschapscompetenties van jongeren wordt alleen in het voortgezet onderwijs uitgevoerd⁵.

In september 2017 ondertekenden de minister van OCW en de MBO Raad de Burgerschapsagenda mbo (2017-2021), met als doel het burgerschapsonderwijs in het mbo naar een hoger plan te brengen. Een evaluatie in 2021 liet zien dat deze beleidsimpuls weinig effect heeft gehad en dat aan verschillende voorwaarden voor kwalitatief sterk burgerschapsonderwijs nog niet werd voldaan. De belangrijkste oorzaak die de onderzoekers daarvoor aanwezen is dat betrokkenen zowel binnen als buiten de mbo-instellingen het wettelijk en beleidskader rondom burgerschapsonderwijs vrijblijvend en onduidelijk vinden (Den Boer en Leest 2021).

Herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs

In 2022 en 2023 heeft daarom een herijking plaatsgevonden van de kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs voor het mbo. In het rapport van de daartoe ingestelde expertgroep worden twintig nieuwe kwalificatie-eisen gedefinieerd, die zijn overgenomen door de minister van OCW. Daarnaast adviseerde de expertgroep om burgerschapsonderwijs te examineren via instellingsexamens om op die manier duidelijkheid en gelijkwaardigheid te waarborgen. Zo zou de professionalisering van burgerschapsdocenten gestimuleerd worden en de kwaliteit van het onderwijs verbeterd. Een ander advies omvat het expliciteren van de wettelijke burgerschapsopdracht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Expertgroep Herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs, 2023). In de voortgangsbrief over de aanpak basisvaardigheden mbo van april 2024 heeft de Minister van OCW aangekondigd met ingang van schooljaar 2026-2027 een instellingsexamen in te voeren voor het onderdeel burgerschap (Minister van OCW 2024).

Opleidingsachtergrond docenten burgerschap

Er zijn geen registraties van welke docenten in het mbo burgerschapsonderwijs verzorgen. Uit enquête-onderzoek komt dat een meerderheid (57%) van de mbo-docenten taken heeft op het gebied van burgerschap. En hoewel dit niet verplicht is, wordt burgerschap in het mbo vaak als vak vormgegeven, wat zorgt voor verschillen in ervaren competentie en behoefte aan scholing tussen verschillende typen docenten (Bokdam et al., 2022). Bijna de helft van de docenten die burgerschap geven, hebben hiervoor geen specifieke opleidingsachtergrond. Wat betreft passende vooropleidingen worden voor burgerschap diverse opleidingen genoemd, maar worden pedagogische en (vak)didactische bekwaamheid van groot belang geacht (Groot et al., 2023).

40% van alle mbo-docenten heeft behoefte aan scholing op het gebied van burgerschap, en dit geldt voor meer dan de helft van de vak- en expertdocenten burgerschap. Daarbij is scholing over het voeren van (groeps-)gesprekken met studenten over maatschappelijk lastige of polariserende onderwerpen door alle docenten het meest aangekaart (Bokdam et al., 2022, p. 47). Aanbevelingen voor professionalisering van docenten burgerschapsonderwijs omvatten het stimuleren van een lerende cultuur, faciliteren van scholingsaanbod en promoten van specifieke lerarenopleidingen voor mbo-docenten burgerschap.

⁵ Dit onderzoek is de International Civic and Citizenship Education Study (ICCS). Informatie hierover is te vinden via <https://www.iea.nl/studies/iea/iccs>.

In de meest recente voortgangsbrief over de aanpak basisvaardigheden mbo van april 2024 heeft de minister van OCW aangekondigd aanvullende eisen te gaan stellen aan docenten Nederlands, rekenen en burgerschap in het mbo.

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

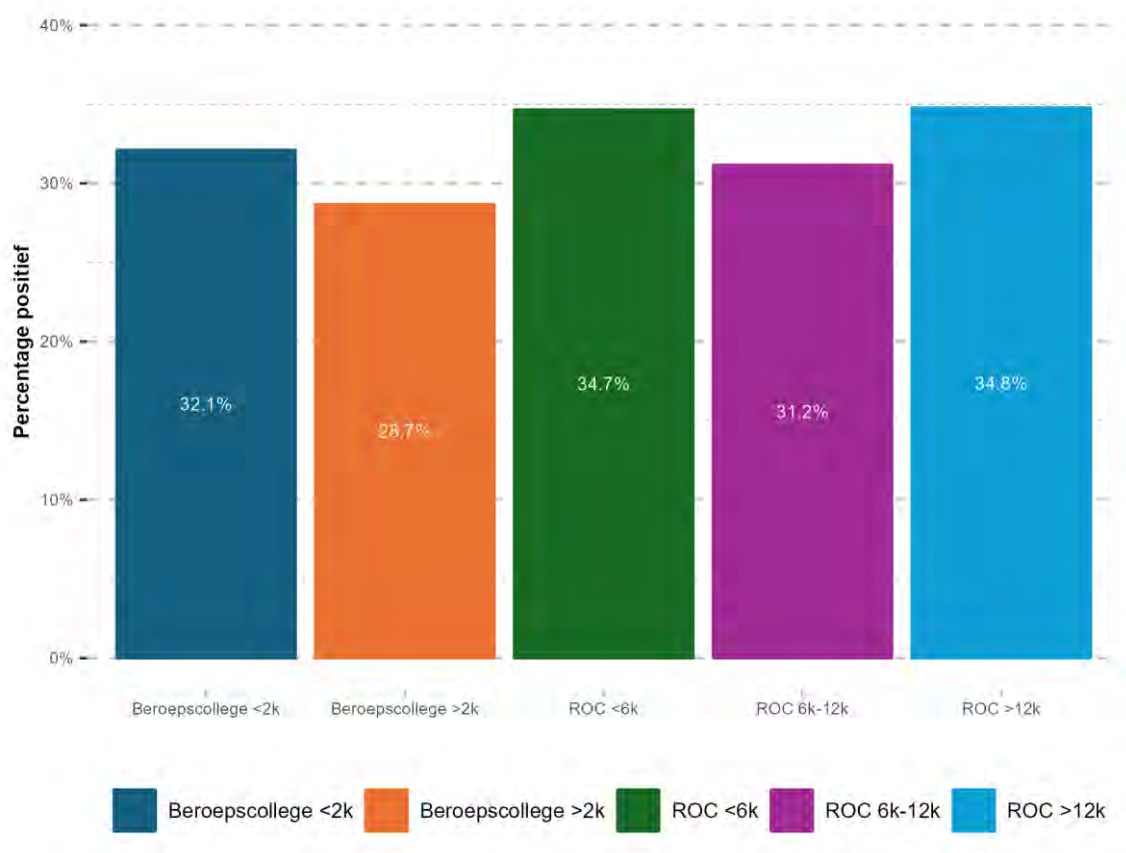
3.3 Tevredenheid studenten

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

Recente ontwikkeling

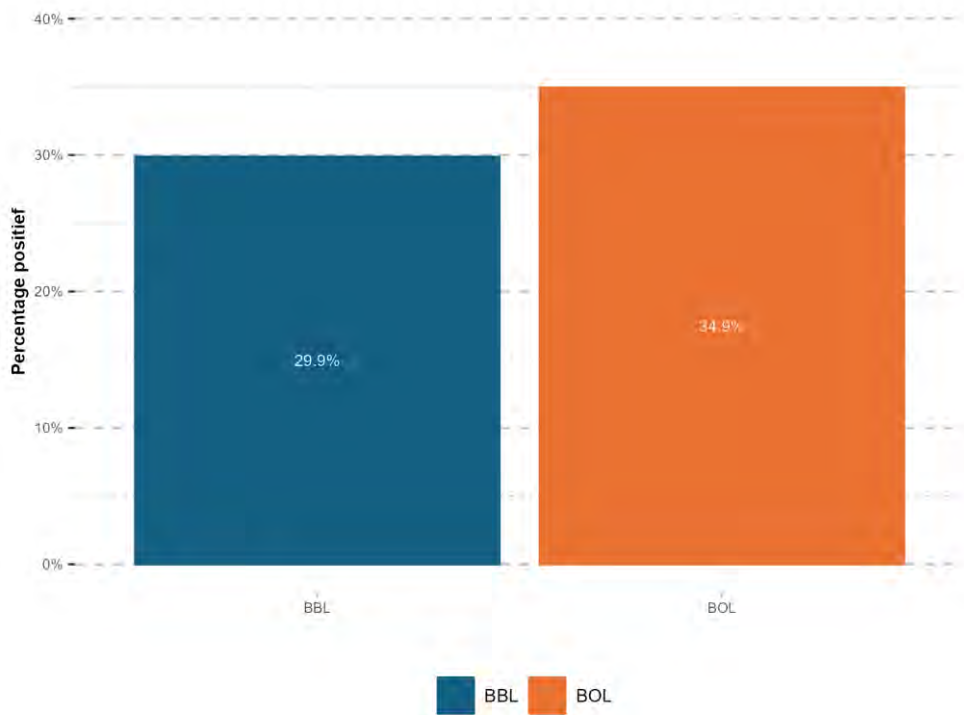
In de JOB-monitor is vanaf 2024 een extra module opgenomen waarin studenten van alle instellingen de vraag krijgen voorgelegd welk cijfer ze geven aan hun lessen burgerschapsonderwijs. Deze vraag zal nu jaarlijks gesteld worden. De resultaten van de JOB-monitor van dit jaar laten zien dat op de verschillende typen instellingen tussen 28 en 35% van de studenten positief is over de lessen burgerschap, en dat gemiddeld 32% van de studenten positief is. Dit is fors lager dan de gemiddelde tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen (46%/42%)

Figuur 3.1 Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap naar type instelling (Bron: JOB Monitor)

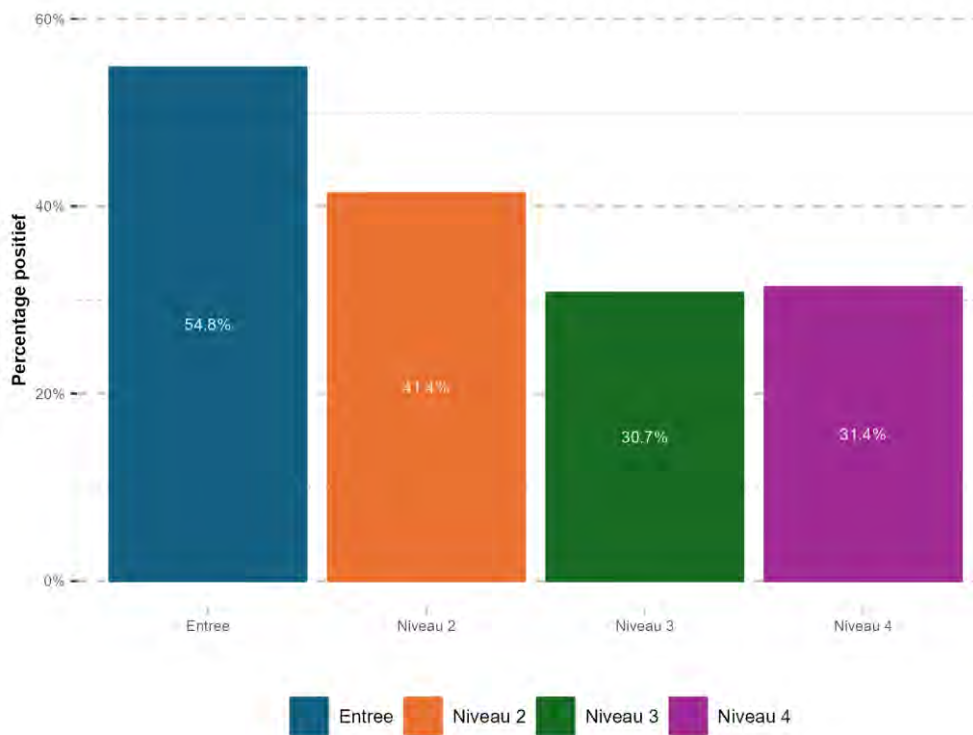


BOL-studenten zijn positiever over de lessen burgerschap dan BBL-studenten. Ook zijn er verschillen te zien in tevredenheid met de lessen burgerschap tussen de opleidingsniveaus. Entreestudenten zijn het meest positief, en studenten op niveau 3 en 4 het minst.

Figuur 3.2. Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap naar leerweg (Bron: JOB Monitor)



Figuur 3.3. Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap naar opleidingsniveau (Bron: JOB Monitor)

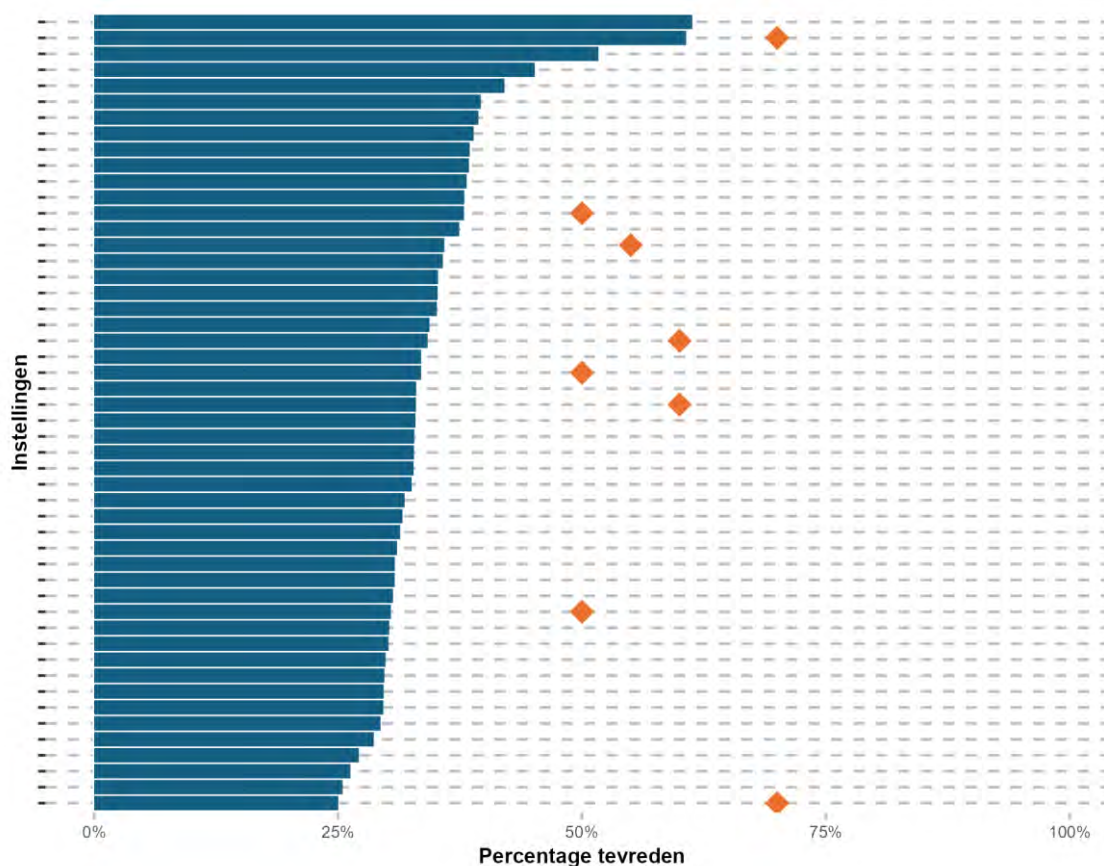


Tussen de tevredenheid van studenten in 2024 met de lessen burgerschap en hun tevredenheid met de lessen Nederlands of rekenen zijn geen significante correlaties.

Doelstelling kwaliteitsagenda's

Ten tijde van het opstellen van de kwaliteitsagenda's hadden de instellingen nog geen inzicht in de tevredenheid van studenten met de lessen burgerschap. 19 instellingen schrijven in hun kwaliteitsagenda dat ze daarom nog geen streefwaarde hebben opgenomen. 9 van de 53 instellingen hadden al wel een streefpercentage opgenomen in hun kwaliteitsagenda voor het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap. De streefwaardes van deze 9 instellingen variëren tussen 41% en 70%, en komen gemiddeld op een aandeel van 56%. Daarnaast zijn er 3 instellingen die wel een streefwaarde hebben opgenomen, maar dan in de vorm van een cijfer op een 4- of 5-puntsschaal. Twee instellingen geven aan dat zij burgerschap (deels) in de andere vakken integreren en dus niet als apart vak aanbieden, waardoor dit voor hen geen bruikbare indicator is.

Figuur 3.4. Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap per instelling + streefwaarde



Deze doelstellingen zijn voor sommige van die instellingen zeer ambitieus te noemen, voor anderen is het doel voor 2027 al vrij dichtbij. Waar er doelen zijn, lijken deze wel ambitieuzer dan de ambities op de JOB-scores voor Nederlands en Rekenen. Er is – ook door het kleine aantal streefwaarden - geen samenhang tussen de startwaarden en het verschil tussen de start- en streefwaarden.

3.4 Visie op burgerschap

Het opstellen van een visie op burgerschapsonderwijs is geen verplichte indicator, maar veel instellingen beschrijven in hun kwaliteitsagenda wel waar ze staan op dit punt en hebben eigen indicatoren geformuleerd. Het formuleren van een visie op burgerschap vormt ook onderdeel van de vijf verenigingsafspraken die door de MBO-raad in 2022 over burgerschapsonderwijs zijn gemaakt, waardoor de inzet op dit thema in het kader van de Werkagenda niet los te zien is van andere beleidsontwikkelingen.

Van de 53 kwaliteitsagenda's geven 28 instellingen aan een visie te hebben geformuleerd op burgerschap. 16 instellingen geven aan dat deze nog in ontwikkeling is, 9 instellingen hebben geen visie geformuleerd of geven hierover geen of onduidelijke informatie. Instellingen baseren zich in hun visie vaak op een aantal uitgangspunten. Voorbeelden hiervan zijn "betekenisvolle creativiteit", diversiteit of de ontwikkeling van omgevingsbewustzijn. Soms baseert een instelling zich op haar levensbeschouwelijke identiteit, of wordt gekozen voor een holistische benadering. Enkele voorbeelden van wat instellingen schrijven over hun visie op burgerschapsonderwijs:

"In de [...]visie op burgerschap hebben we expliciet aandacht voor drie domeinen: a) Zelf (Wie ben jij? Wat zijn je talenten? Wie wil je zijn?) b) Zelf in relatie tot de ander (eigen mening vormen, dialoog aangaan, luisteren naar elkaar en leren dat er verschillen zijn) en c) Zelf en de samenleving. Het burgerschapsonderwijs (..) krijgt vorm volgens een aantal ontwerpprincipes: kennis is de basis, we maken het onderwijs echt en tastbaar, we bieden studenten ruimte en veiligheid, en we staan stil bij verschillen en overeenkomsten."

"We willen (..) dat burgerschap aansluit bij de actuele thema's in de maatschappij. We willen studenten een verantwoordelijke, open en kritische houding als burger aanleren, zodat zij goed uitgerust zijn om in de toekomst op een respectvolle, open en kritische manier mee te kunnen doen aan de samenleving, wat een bijdrage levert aan de sociale veiligheid."

Een aantal instellingen heeft eigen indicatoren geformuleerd rondom de kwaliteit van burgerschapsonderwijs, met name gericht op de eigen visie op burgerschap. Twee instellingen hebben een specifieke indicator opgesteld die aansluit bij een eigen visie op burgerschap, zoals een focus op duurzaamheid of op wereldburgerschap, zie hieronder:

"Op de gebieden van circulariteit, duurzaamheid en sociale impact hebben we binnen elk cluster minimaal twee projecten per schooljaar lopen waarmee onze studenten van betekenis zijn voor de samenleving."

"Vanuit de visie op wereldburgerschap: iedereen gelijke mogelijkheden via internationale stages en studiereizen en dat 5% van de studenten (+/- 250 studenten) een buitenlandse mobiliteit ervaart."

3.5 Monitoring burgerschapsvaardigheden

Vanaf 2026 moeten instellingen de ontwikkeling en leerervaringen van hun studenten inzichtelijk maken door middel van het examineren van het burgerschapsonderwijs via een instellingsexamen. Instellingen zijn vrij om hier vorm aan te geven. Ze kunnen bijvoorbeeld kiezen voor het maken van een portfolio.

Een krappe meerderheid (28) van de instellingen beschrijft in de kwaliteitsagenda op welke manier ze burgerschapscompetenties van de studenten monitoren. Hierbij gaat het met name om het beoordelen van portfolio's waarin studenten verplicht zijn hun burgerschapscompetenties te laten zien.

Er zijn vaak verschillen tussen afdelingen/teams in de manier waarop zij burgerschap vormgeven.

Daardoor verschilt ook de manier van monitoren. Enkele voorbeelden van hoe instellingen de monitoring van burgerschapscompetenties aan (gaan) pakken:

“Colleges bepalen zelf hoe ze de voortgang op burgerschap bij studenten monitoren. Centraal wordt de extra curriculaire studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap gemonitord door Edubadges. Deze badges kunnen op drie niveaus worden uitgereikt: beginner, gevorderd en expert.”

“Het burgerschapsonderwijs wordt afgesloten door een combinatie van toets/portfolio/aanwezigheid. Om het burgerschapsonderwijs te evalueren en te verbeteren, maken we gebruik van feedback van studenten.”

“De studievoortgang wordt gemonitord door de burgerschapsdocenten die dat doen aan de hand van het ‘toetsplan’ (de te maken toetsen en opdrachten) dat voor burgerschap geldt. De invulling van dit toetsplan en/of de toetsen en opdrachten die gebruikt worden, is aan de opleiding.”

3.6 Andere maatregelen burgerschapsonderwijs

Voor doelstelling 3.2, de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs, werd van instellingen gevraagd een aantal specifieke maatregelen te nemen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om het aanstellen van docenten op basis van het bekwaamheidsprofiel, waar nodig docenten bijscholen, het volgen van de opleidingsachtergrond van docenten burgerschap en dit bespreken met de ondernemingsraad, en maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap. We hebben de kwaliteitsagenda's vanuit die optiek geanalyseerd aan de hand van de volgende vragen:

- Stelt de instelling docenten burgerschap aan op basis van een bekwaamheidsprofiel?
- Hoe investeert de instelling in het bijscholen van docenten burgerschap waar dat nodig is?
- Hoe volgt de instelling de opleidingsachtergrond van docenten burgerschap? Bespreekt de instelling dit met de ondernemingsraad?
- Welke maatregelen nemen instellingen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap?

In de volgende tabel is een totaaloverzicht te zien van het aandeel instellingen dat de maatregelen voor doelstelling 3.2 toepast.

Tabel 3.1. Aandeel instellingen dat maatregelen voor doelstelling 3.2 toepast dan wel uitlegt.

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

De tweede en vierde maatregel worden in de bespreking van de maatregelen samen genomen, omdat de acties die instellingen hiervoor nemen sterk met elkaar samenhangen en veelal overlappen.

Stelt de instelling docenten burgerschap aan op basis van een bekwaamheidsprofiel?

42 van de 53 instellingen passen deze maatregel toe. Van deze 42 instellingen nemen er 16 een nieuwe maatregel en breiden 12 instellingen hun huidige activiteiten voor deze maatregel uit. De instellingen die dit niet als maatregel opnemen, geven aan hiermee nog te wachten op de landelijke ontwikkelingen en wetgeving hieromtrent of hier juist al mee te werken. Enkele instellingen geven aan het landelijke bekwaamheidsprofiel als uitgangspunt te nemen en dat te willen verrijken met ontbrekende punten uit de eigen instellingsvisie op burgerschap.

Hoe volgt de instelling de opleidingsachtergrond van docenten burgerschap? Bespreekt de instelling dit met de ondernemingsraad?

Ook voor deze maatregel geldt dat van veel instellingen (24) onduidelijk is op welke manier ze deze maatregel al dan niet toepassen. 9 instellingen beschrijven een manier waarop ze vanaf de start van de werkagenda de opleidingsachtergrond van docenten in beeld gaan brengen. Deze 9 instellingen doen in 2024 bijvoorbeeld een nulmeting om te inventariseren welke bevoegdheid of bekwaamheid docenten burgerschap hebben en welke professionaliseringsvragen zij hebben. De uitkomsten hiervan worden besproken met de OR en zijn de basis voor het professionaliseringsplan voor de komende jaren. Veel instellingen geven aan dat er in het algemeen regelmatig contact is met de OR over professionalisering en personeelsbeleid, en dat dit ook zo blijft. Ook lijken de gesprekken met de OR vaak evaluatief van aard te zijn, om te bepalen in hoeverre de instelling wat betreft ondernomen acties nog in lijn ligt met de vastgestelde visie of een eerder vastgesteld plan van aanpak. Twee instellingen passen de maatregel expliciet niet toe. Hiervan geeft de ene aan bewust te kiezen om geen specifieke vakgroepen met de OR te bespreken, de andere wil graag wachten tot het advies aan de minister over bekwaamheidseisen een wettelijk vervolg heeft gekregen.

Welke maatregelen nemen instellingen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap, en bij te scholen waar nodig?

Als het gaat om bijscholing waar nodig is van 23 instellingen onduidelijk of en op welke manier deze maatregel wordt toegepast. Wat betreft het bevorderen van professionalisering is van 17 instellingen onduidelijk wat er precies gaat gebeuren. Toch zeggen 37 instellingen de maatregel toe te passen, waarbij het bij 9 instellingen duidelijk gaat om een nieuwe maatregel vanuit de werkagenda. In de kwaliteitsagenda's waarin bijscholing wordt genoemd, wordt meestal niet toegelicht welke vorm dit krijgt, maar wordt bijvoorbeeld alleen genoemd dat het bijscholingsaanbod wordt aangepast aan het landelijke bekwaamheidsprofiel, of dat bijscholing onderdeel is van het plan van aanpak voor de verbetering van het burgerschapsonderwijs. Andere instellingen zijn nog bezig met het opstellen van

een (bij)scholingsplan.

De instellingen die nieuwe maatregelen voor het bevorderen van professionalisering toepassen, doen dit op verschillende manieren. Acht instellingen maken gebruik van de landelijke leergang burgerschap en stimuleren deelname hieraan bij hun docenten. Verder geven instellingen aan gebruik te maken van een intern leernetwerk waarin docenten burgerschap ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen en kennis kunnen delen, of bezig te zijn een dergelijk leernetwerk op te zetten. Daarnaast zijn er enkele instellingen die een interne academie hebben waar extra op ingezet zal worden. Ook geven enkele instellingen aan in te zetten op een voldoende ruime inzet wat betreft aantal uren voor docenten burgerschap, zodat zij voldoende tijd en ruimte hebben zich te professionaliseren en bij te dragen aan kennisdeling in de organisatie.

Enkele voorbeelden van algemene formuleringen over de inzet op professionalisering van docenten burgerschap:

“We stellen een passend professionaliseringsaanbod samen om docenten burgerschap waar nodig bij te scholen, zodat zij overeenkomstig het bekwaamheidsprofiel burgerschapsonderwijs kunnen verzorgen”

“Beoogde aanpak

- *Bekwaamheidsprofiel verder uitwerken*
- *Scholingsaanbod ontwikkelen*
- *Deelname scholing stimuleren, faciliteren en monitoren”*

Overige maatregelen

Naast de maatregelen waaraan instellingen verplicht in hun kwaliteitsagenda aandacht moeten besteden, worden er ook aanvullende maatregelen genoemd die instellingen op het thema burgerschap nemen. Drie instellingen willen bijvoorbeeld de komende jaren de relatie tussen LOB en burgerschap onderzoeken en verder versterken. Twee instellingen noemen als aanvullende maatregel het doorontwikkelen van het aanbod aan MDT-projecten (maatschappelijke diensttijd).

4 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo

Samenvatting

Alle mbo-scholen besteden in hun kwaliteitsagenda aandacht aan het carrièreperspectief van medewerkers en het verbeteren van de aantrekkelijkheid van in het mbo. Tussen de 73 en 79% van de agenda's vermeldt kwantitatieve doelstellingen voor 2027 op de vier afgesproken indicatoren.

- Professionalisering onderwijspersoneel. De gemiddelde ambitie is verbetering van de tevredenheid van het personeel hierover van een 6,8 naar een 7,1.
- Werkdruk onderwijspersoneel. De gemiddelde ambitie is een daling van 41% naar 35% van het personeel dat de werkdruk te hoog vindt.
- Inschaling onderwijspersoneel. De gemiddelde ambitie is een stijging van het aandeel docenten in LC/LD schalen van 47% naar 56%.
- Begeleiding van startend onderwijspersoneel. De gemiddelde ambitie is verbetering van het rapportcijfer dat starters geven of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken van 7,8 naar een 8,2.

Het aandeel onderwijspersoneel dat in de eerste drie werkjaren vertrekt van hun instelling lag de afgelopen jaren rond de 30% en stijgt in het laatste cohort. Er zijn daarbij geen structurele verschillen naar type instelling.

Op deze doelstelling is doorgaans sprake van continuering of intensivering van lopend beleid. Afhankelijk van het thema meldt ongeveer een derde van de plannen substantiële wijzigingen of nieuwe maatregelen op basis van de werkagenda(middelen).

4.1 Doel en inzet Werkagenda

Doel

De Werkagenda stelt als doel dat het mbo een aantrekkelijke sector blijft om in te werken, met voldoende docenten en ander onderwijspersoneel, die in onderwijsteams gezamenlijk met veel werkplezier het beste beroepsonderwijs voor studenten verzorgen. Daarom is afgesproken aandacht te geven aan het carrièreperspectief en de werkdruk voor onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, moeten voldoende mogelijkheden hebben zich te ontwikkelen en professionaliseren. Daarnaast is een doel om de uitval van startend onderwijspersoneel te verminderen.

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

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

Afgesproken inzet

Om deze doelen te bereiken zijn onder andere de volgende acties afgesproken

- Mbo-scholen besteden in hun kwaliteitsagenda aandacht aan het **carrièreperspectief** van alle medewerkers en stellen met de ondernemingsraad kwantitatieve doelstellingen op voor:

- Professionalisering onderwijspersoneel
- Werkdruk onderwijspersoneel
- Inschaling onderwijspersoneel
- Begeleiding van startend onderwijspersoneel
- Voor het carrièreperspectief van onderwijspersoneel stelt OCW jaarlijks 142 miljoen euro specifiek beschikbaar binnen het budget voor de regeling kwaliteitsafspraken. Mbo-scholen maken inzichtelijk hoe zij de middelen voor carrièreperspectief inzetten en op welke manier dat bijdraagt aan voldoende instroom en doorstroom, het behoud van onderwijspersoneel en de **vermindering van werkdruk**.
- Mbo-scholen vertalen deze inzet in afstemming met de ondernemingsraad naar loopbaanbeleid, specifiek gericht op het carrièreperspectief voor docenten en andere onderwijsgevenden in onderwijsteams. Elke school maakt inzichtelijk welke kwaliteitscriteria er zijn om door te kunnen groeien van docent LB naar docent LC en docent LD.
- Sociale partners in het mbo evalueren eerdere cao-afspraken over werkdrukplannen.
- Mbo-scholen intensiveren in het aannamebeleid hun inzet om **zij-instromers** uit het bedrijfsleven aan te trekken. Met het bedrijfsleven zoeken zij de komende jaren creatieve oplossingen om meer zijinstromers, hybride docenten en instructeurs aan te trekken.
- Scholen zorgen voor voldoende begeleiding en ondersteuning van **startend onderwijspersoneel**, zodat zij een goede start kunnen maken in en behouden blijven voor de mbo-sector.
- OCW en MBO Raad brengen de actuele tekorten aan onderwijspersoneel zo goed mogelijk in kaart, waar nodig worden voor het mbo nog specifieke afspraken gemaakt.
- De MBO Raad, de Vereniging Hogescholen en ADEF zorgen dat er binnen de lerarenopleidingen meer aandacht is voor het mbo.
- Instellingen zorgen ervoor dat de werkdruk voor docenten en andere onderwijsgevenden behapbaar blijft. Ze bieden docenten en andere onderwijsgevenden voldoende mogelijkheden en tijd tot leren, individueel en samen met hun onderwijsteam ('teamleren').
- Scholen en OCW stimuleren **professionalisering** van docenten die rekenen, Nederlands en burgerschapsonderwijs verzorgen, door ontwikkeling en verspreiding van professionaliseringsaanbod. OCW investeert hierin jaarlijks €30 miljoen.
- Scholen maken professionalisering van docenten die rekenen, Nederlands en burgerschapsonderwijs geven onderdeel van hun scholingsbeleid en het daarbij horende scholingsbudget.

4.2 Plannen met kwantitatieve doelstellingen

Een van de verplichte maatregelen bij deze prioriteit was dat instellingen ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de thema's inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel en de begeleiding van startend onderwijspersoneel. Omdat dit plan de vier indicatoren omvat, behandelen we deze vraag eerst. In 37 van de 53 kwaliteitsagenda's is opgeschreven dat in samenspraak met de ondernemingsraad plannen met kwantitatieve doelstellingen zijn gemaakt op de thema's inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel en begeleiding van startend onderwijspersoneel. Tussen de 73 en 79% van de agenda's vermeldt dat er kwantitatieve doelstellingen op de vier afgesproken resultaatgebieden zijn opgenomen en dat er inzet is op kwaliteitscriteria en het werven van

zij-instromers. Er zijn 28 plannen die zes of zeven maatregelen zeggen toe te passen. Vier instellingen hebben op geen van deze maatregelen ingezet in hun kwaliteitsagenda.

Tabel 4.1. Plan en maatregelen aantrekkelijke sector

Maatregel	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
M3.3.1 Is een plan met kwantitatieve doelstellingen opgesteld in samenspraak met de ondernemingsraad?	66%	4%	30%
M3.3.1.a Kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van inschaling onderwijspersoneel	77%	9%	13%
M3.3.1.b Kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van professionalisering onderwijspersoneel	77%	8%	15%
M3.3.1.c Kwantitatieve doelstellingen ten aanzien vermindering van de werkdruk onderwijspersoneel	79%	6%	15%
M3.3.1.d Kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van begeleiding van startend onderwijspersoneel	73%	6%	21%
M3.3.2. Zijn er kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD?	72%	4%	25%
M3.3.3 Inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	77%	6%	17%

Vervolgens hebben we op basis van de informatie in de kwaliteitsagenda's geprobeerd te achterhalen of dat plan is opgesteld of bijgesteld als gevolg van de afspraken over de werkagenda. Bij 28 instellingen hebben we in de plannen informatie hierover kunnen vinden.

- 10 van deze instellingen hebben een nieuw plan hebben opgesteld of substantiële wijzigingen doorgevoerd op basis van de Werkagenda en de daarbij behorende middelen:

“Op basis van geormerkte financiële middelen hebben we berekend welk (ophoging van het) percentage van de functie-mix [...] structureel mogelijk is, voor de functie docent LB/docent LC en voor de functie instructeur. Dit is het financieel kader, dat per jaar bepaald moet worden”.

“In het schooljaar 2023-2024 start een ontwikkelproject onboarding, waarin een organisatiebrede onboarding wordt ontwikkeld. De doelstelling van de onboarding is om uitval [van startend onderwijspersoneel] te voorkomen”

- 3 instellingen melden het voornemen om zo'n plan op te stellen. *“We actualiseren de plannen die er op dit moment zijn, de OR en betrokken personeelsleden worden om input gevraagd om te zorgen dat de plannen aansluiten bij hun verwachtingen en behoeften”.*
- Bij 15 instellingen is sprake van een continuering van beleid of de inzet van extra middelen (versteving/intensivering) op bestaande plannen.

“Op alle genoemde thema's kent [...] reeds beleid, procedures en afspraken. Wij zullen nogmaals expliciet deze thema's – inclusief plannen en kwantitatieve doelstellingen – analyseren en bespreken met de OR en de uitkomsten daarvan kunnen leiden tot aanpassingen aan beleid, procedures en afspraken”

“Het verlagen van de ‘hoge’ werkdrukbeleving door o.a. het afstemmen van jaartaken. In het kader hiervan wordt het voeren van dialoog over planning en verdeling van taken geïntensiveerd. Het

voeren van minimaal 1 functioneringsgesprek per studiejaar, waarbij inbreng/beleving van personeel gebruikt wordt als input voor het gezamenlijk afstemmen van prioriteiten in werk.”

“We hebben reeds, in nauwe samenspraak met de OR, nieuw doorstroombeleid ontwikkeld voor onderwijspersoneel”

Voor 16 instellingen is uit de kwaliteitsagenda niet expliciet op te maken of er wel of niet in samenspraak met de ondernemingsraad een plan met kwantitatieve doelstellingen is opgesteld. Waarschijnlijk is dit wel gebeurd, maar niet vermeld, want instemming door de ondernemingsraad met de kwaliteitsagenda was een voorwaarde voor een positieve beoordeling door de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). Doorgaans wordt in die 16 kwaliteitsagenda's wel in algemeenheden aangegeven dat de OR en de onderwijsteams de partners zijn om hierover afspraken mee te maken. Enkele voorbeelden:

- *“Afspraken op het gebied van inschaling, professionalisering en werkdruk zijn gemaakt in samenspraak met de OR. Samen met hen wordt gekeken hoe deze ambities (zoals beschreven in de uitgangssituatie) versterkt kunnen worden.”*
- *“Het meerjarenformatieplan, inclusief de ken- en stuurgetallen, wordt jaarlijks ter instemming aangeboden aan de Ondernemingsraad (OR). Dit plan geeft inzicht in de beoogde formatie en de cijfers die de organisatie gebruikt om het onderwijsproces te sturen.”*
- *“De samenwerkingspartner om de streefwaarden in de salarismix te bereiken is de ondernemingsraad (OR). Dit in een adviserende rol in het proces van functiewaardering en inschaling en in monitoring en evaluatie. De onderwijsprofessionals en de OR zijn de samenwerkingspartners waar het gaat om het verlagen van de werkdruk. Dat doen we door open en eerlijke communicatie, onderzoek met de docenten, gezamenlijke probleemidentificatie. Het aanpakken van werkdruk in het onderwijs is een continu proces.”*

4.3 Professionalisering

De tevredenheid van het onderwijspersoneel over hun ontwikkelmogelijkheden is de eerste van de vier indicatoren bij doel 3.3.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Tussen 2018 en 2022 werd het onderwijspersoneel in het mbo gemiddeld meer tevreden over de mogelijkheden voor groei en loopbaanontwikkeling. Ook de scores op andere stellingen op dit terrein liepen tot 2022 op, zoals gemeten in het MTO mbo (MBO Raad, 2023).

Tabel 4.2 gemiddelde scores tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden (MTO mbo)

	2018	2020	2022
Rapportcijfer over ontwikkelingsmogelijkheden	6,6	6,8	6,8

Het rapportcijfer dat onderwijspersoneel in 2022 gaf aan de ontwikkelmogelijkheden bij hun instelling varieerde tussen de 5,9 en 8,1. In 2025 komen de resultaten van de meting over 2024 beschikbaar en kijken we naar de trend en spreiding.

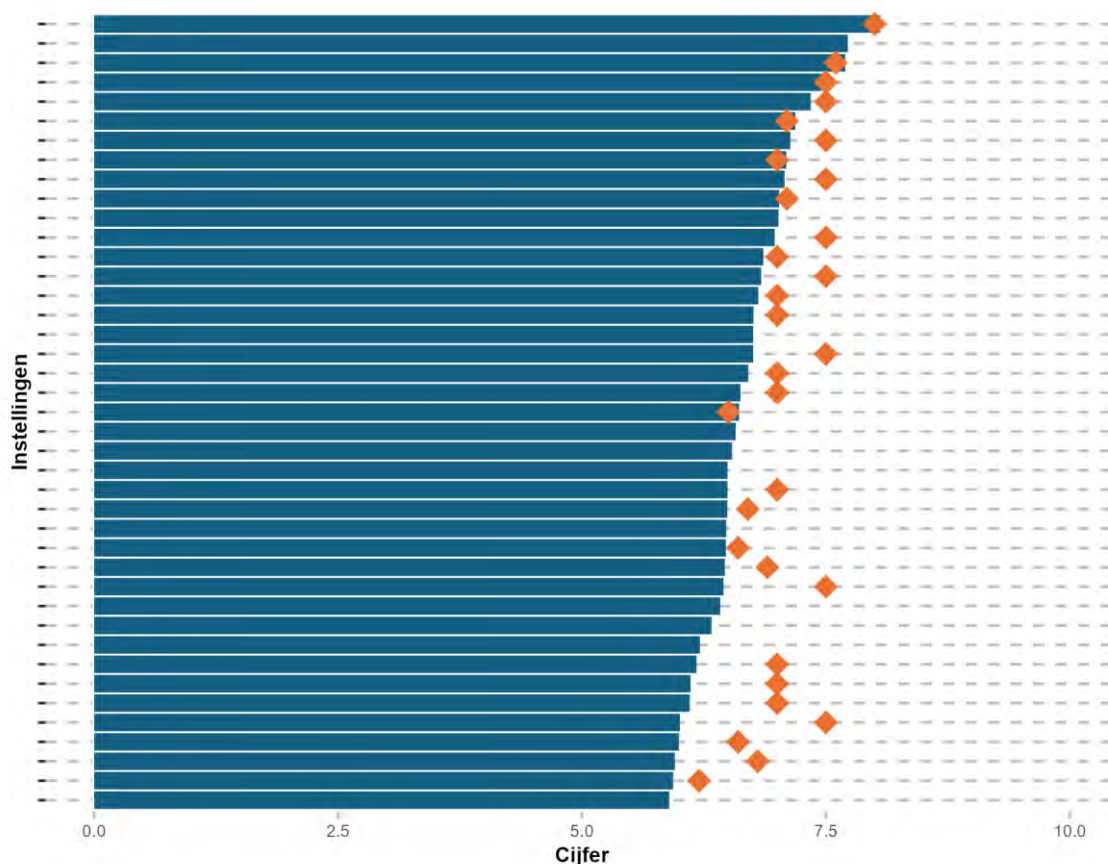
Doelstelling kwaliteitsagenda's

Veel instellingen hebben een streefwaarde in hun kwaliteitsagenda opgenomen voor de tevredenheid van hun onderwijspersoneel over de mogelijkheden tot professionalisering. 42 van de 53 instellingen hebben de afgesproken streefwaarde (rapportcijfer) opgenomen. Bij de overige instellingen zijn geen cijfers opgenomen of zijn doelstellingen op andere cijfers gebaseerd:

- 5 instellingen hebben geen ambitiecijfer opgenomen;
- 4 instellingen hebben in plaats van een score een percentage van het personeel opgenomen dat een voldoende geeft. Dit aandeel varieert tussen de 55 en 80%.
- 2 instellingen hebben "op of boven de landelijke benchmark" opgenomen. Het is niet duidelijk in hoeverre ze hiermee het landelijk gemiddelde bedoelen.

Daarmee zijn er 42 streefwaardes beschikbaar voor de verdere analyse. Gemiddeld komt uit die 42 streefwaardes een score van 7,1. Dit betekent dat de sector als geheel streeft naar een verbetering van de gemiddelde score op dit onderwerp van een 6,8 naar een 7,1. Tussen de instellingen variëren de streefwaardes van een minimumwaarde van 6 tot een maximum doelstelling van 8 (14 keer een 7,0 als streefwaarde, 10 keer een 7,5). Bijna alle instellingen streven naar een verbetering in 2027 ten opzichte van hun score in 2022.

Figuur 4.1 Tevredenheid over mogelijkheden professionalisering, score 2022 en ambities 2027 per instelling



De correlatie tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, sterk en significant ($r = -0,67$, $p < 0,01$). Instellingen waar het onderwijspersoneel een laag cijfer geeft voor de tevredenheid over de ontwikkelingsmogelijkheden in 2022, hebben vaker een streefpercentage dat relatief hoog is ten opzichte van hun startpercentage, dan instellingen het onderwijspersoneel een hoog cijfer geeft.

Maatregelen en effect van de werkagenda mbo

Uit de inhoudelijke tekstanalyse van de agenda's maken we op dat bij 17 instellingen duidelijk sprake is van nieuwe acties of maatregelen op het terrein van professionalisering als gevolg van de werkagenda(middelen). Twee instellingen geven duidelijk aan dat het beleid dat er al was wordt voortgezet en niet aangepast. Van bijna alle overige plannen is niet duidelijk of er sprake is van nieuw beleid of voortzetting.

Er wordt in de plannen veelal een beschrijving gegeven van het professionaliseringsaanbod of maatregelen die genomen (gaan) worden voor professionalisering. Enkele voorbeelden:

“Op basis van de uitgangspunten in het strategisch personeelsplan maken we een jaarlijks scholing- en ontwikkelingsplan (in overleg met OR). Ook is scholing en ontwikkeling een vast onderdeel van de ontwikkelgesprekken met individuele medewerkers.”

“Er zijn voldoende ontwikkelingsmogelijkheden (scholing, coaching, intervisie). We zetten in op autonomie en professionele ruimte van medewerkers. Leergang burgerschap voor onderwijsgevend personeel”

“Er wordt inzichtelijk gemaakt in welke mate gebruikgemaakt wordt van het professionaliseringsaanbod. In 2024 en 2025 onderzoeken we daarnaast de gewenste verhouding tussen scholing met als doel blijven in het vakgebied, ontwikkeling als mens, of groepsscholing binnen de onderwijsclusters. We nemen hierin onze ambities, en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen mee. We streven ernaar dat 3% van de lumpsum wordt besteed aan professionaliseringskosten. Er wordt onderzocht wat (ervaren) barrières zijn om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden als onderdeel van het te formuleren professionaliseringsbeleid. We stellen een actieplan op om deze barrières weg te nemen en voeren dit plan uit.”

4.4 Werkdruk

In de werkagenda is ook afgesproken dat mbo-scholen inzichtelijk maken hoe de middelen voor carrièreperspectief bijdragen aan de vermindering van werkdruk. De tweede indicator bij doelstelling 3.3 is dan ook het percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog vindt.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Uit de sectorrapportage van het MTO mbo, dat in 2022 is uitgevoerd onder 49 mbo-instellingen, komt dat de ervaren werkdruk tussen 2018 en 2022 is afgenomen (MBO Raad, 2023). Door afgerond 41% van **alle medewerkers** wordt de werkdruk in 2022 als hoog of te hoog ervaren. In 2018 vond 46% van de medewerkers de werkdruk (veel) te hoog.

Tabel 4.3 Gemiddelde scores werkdruk **alle medewerkers** (MTO mbo)

	2018	2020	2022
Percentage medewerkers dat werkdruk (veel) te hoog vindt	46%	41%	41%

Het percentage **onderwijspersoneel** dat (veel) te hoge werkdruk ervaart ligt gemiddeld hoger, op 49%, en varieerde in 2022 per instelling tussen de 30% en 67%. Bij kleine beroepscolleges was dat gemiddeld het laagste, namelijk 41%. Voor de andere benchmark groepen lag dit rond of net boven het landelijke gemiddelde (48-53%). In 2025 komen de resultaten van de meting over 2024 beschikbaar en kijken we naar de trend en spreiding.

Ambities kwaliteitsagenda's

46 van de 53 mbo-instellingen hebben in hun kwaliteitsagenda een kwantitatieve ambitie of streefwaarde opgenomen voor de werkdruk indicator conform de afspraken. Voor de overige 7 instellingen geldt:

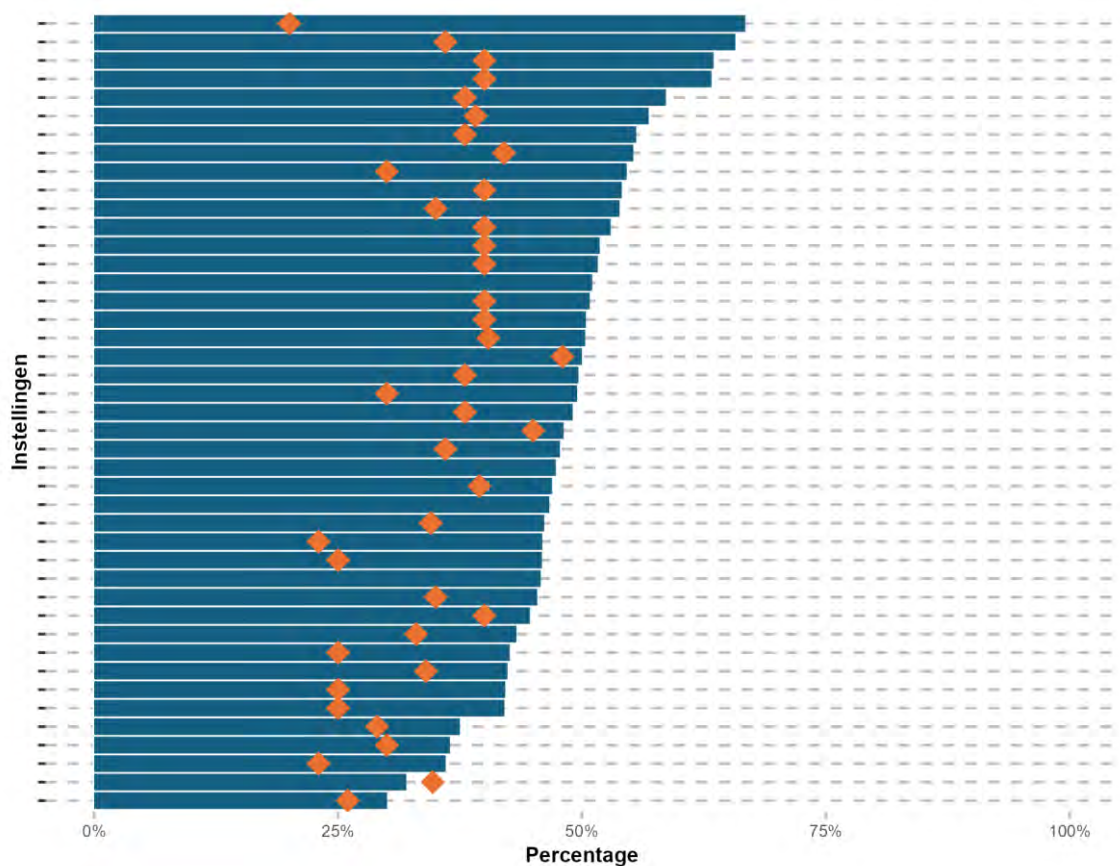
- 2 instellingen hebben geen streefwaarde opgenomen.
- 1 instelling heeft een rapportcijfer opgenomen in plaats van het afgesproken percentage
- 4 instellingen willen “op of boven de landelijke benchmark” opgenomen.

Gemiddeld komen die 46 streefwaardes uit op 35% van het onderwijspersoneel dat werkdruk (veel) te hoog vindt, met als laagste streefwaarde 20% en de hoogste 48%. Daarmee ligt de gemiddelde ambitie bij een daling de komende jaren van 49% naar 35% van het personeel dat de werkdruk te hoog vindt⁶.

Tabel 4.4 Ambities werkdruk - aandeel onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt

		Streefwaardes
	gemiddelde	35%
	min	20%
	max	48%
	n	44

Figuur 4.3 Aandeel onderwijspersoneel dat werkdruk (te) hoog ervaart, scores 2022 en ambitie per instelling



Op één na streven alle instellingen naar een lagere ervaren werkdruk dan in het mto 2022 is opgehaald. Die ene instelling stelt in de kwaliteitsagenda dat zij de hoge tevredenheid van medewerkers over zowel de werkdruk als de inschaling en de ontwikkelmogelijkheden wil consolideren. “Een daling van

⁶ Voor deze indicator hebben we het sectorgemiddelde niet gewogen naar instellingsomvang, omdat er geen microdata beschikbaar zijn en we niet weten hoe representatief de onderliggende data zijn.

maximaal 5% in deze tevredenheidsscores vinden wij, gezien de bovengemiddelde uitgangspositie, nog acceptabel"

De correlatie tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, sterk en significant ($r = -0,69$, $p < 0,01$). Instellingen waar onderwijspersoneel een hogere werkdruk ervaart volgens het MTO 2022, streven vaker naar een lagere werkdruk ten opzichte van hun startpercentage, dan instellingen waar het personeel minder hoge werkdruk ervaart.

Maatregelen kwaliteitsagenda's

19 instellingen zetten hier duidelijk nieuwe maatregelen of uitbreidingen op in, nog eens 9 doen dat deels. 5 formuleren voornemens voor nieuwe aanpakken en 4 continueren wat ze al deden. Van de overige 16 plannen is het onduidelijk of sprake is van continuïteit of wijzingen wat betreft maatregelen voor werkdruk.

Werkdruk is geen nieuw thema voor de sector. Ongeveer de helft van de kwaliteitsagenda's geeft dan ook vooral een procedurele uitleg, zonder dat er concrete maatregelen worden genoemd. Vaak is dit een variant op dat er een werkdrukplan is, wordt geëvalueerd of wordt ontwikkeld:

"We vergroten de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers met behulp van een werkgelukprogramma, als onderdeel van het centrale werkdrukplan"

De andere helft van de agenda's bevat wel meer concrete maatregelen:

- Veel plannen noemen maatregelen rondom de invulling van de jaartaak en taakverdeling (zoals het percentage voor- en nazorg, het aantal te verzorgen lessen op weekbasis, compartimentering van werkzaamheden tussen taken en lesgeven) en taakdifferentiatie.
- Ook komt periodiek bespreken van werkdruk, werkbelasting en welbevinden in de teams als maatregel naar voren in verschillende plannen.
- Ondersteuning van teams door inzet van administratieve ondersteuning, onderwijsondersteunend personeel of pedagogisch medewerkers, maar ook door automatisering van administratieve taken wordt enkele keren genoemd.
- Veel plannen beschrijven de inzet van trainingen en scholingen rondom stressmanagement, aandacht voor positieve gezondheid en vitaliteitsprogramma's
- Veel instellingen zetten in op meer tijd en aandacht voor de gesprekkencyclus met leidinggevend en trainingen voor leidinggevend om werkdruk te herkennen en hiervoor passende begeleiding te bieden.
- Maatregelen voor inwerken en overdracht, zoals 'dakpanconstructie' bij vertrek van een docent zodat een goede overdracht en een gedegen inwerktraject te realiseren is wordt een enkele keer genoemd. Eén plan noemt dat in een aantal gevallen wordt gekozen voor kleinere klassen, 1 plan noemt afspraken met de medewerker over bereikbaarheid en onbereikbaarheid.

4.5 Inschaling docenten

De vierde indicator is het *percentage docenten dat is ingeschaald in de LC- of LD-schaal*. In totaal waren er in 2023 ongeveer 35 duizend docenten werkzaam in het mbo, die samen ongeveer 27 duizend fte formatie vullen. Van de totale personeelsomvang in het middelbaar beroepsonderwijs van 47,5 duizend

fte⁷ is daarmee 56% docent. Er is geen indicator afgesproken voor de inschaling van ander (onderwijsgevend) personeel.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Voor alle mbo-instellingen samen is de afgelopen vijf jaar de inschaling van docenten over de schalen LB, LC en LD ongeveer gelijk gebleven, het gemiddelde aandeel docenten in de schalen LC en LD lag tussen 2018 en 2023 rond de 47%. Onder dit gemiddelde landelijk beeld zitten grote verschillen tussen instellingen. Er zijn instellingen waarbij dat aandeel in 2023 onder de 20% of boven de 70% lag. De inschaling van docenten in het mbo hangt sterk samen met leeftijd. Het aandeel docenten van 30 jaar of jonger in LC/LD schalen ligt onder de 20%, bij collega's van 60 jaar en ouder is dat 70%. De laatste twee jaar zijn die verschillen iets kleiner geworden.

In de Werkagenda is ook aandacht voor het carrièreperspectief van het overige personeel, specifiek het onderwijsgevend deel van het onderwijsondersteunend personeel (OOP), maar hier zijn landelijk geen specifieke indicatoren voor afgesproken.

Ambitie kwaliteitsagenda's

- 44 van de 53 mbo-instellingen hebben in hun kwaliteitsagenda een kwantitatieve ambitie of streefwaarde opgenomen voor deze indicator. Deze streefwaarde geldt bijna altijd voor 2027, een enkele keer wordt 2025 genoemd als tussendoel of einddatum⁸.
- Een deel van deze 44 instellingen hanteert 1 gecombineerde doelstelling voor LC/LD, de meeste (36 van de 44) hanteren een uitsplitsing naar streefwaardes voor LC en/of LD, of hebben alleen een doelstelling voor een aandeel LC functies (13 instellingen).
- Het gemiddelde (gewogen) ambitieniveau van deze 44 instellingen ligt op 56% van de docenten in een LC/LD functie in 2027.

Tabel 4.5 Ambities inschaling docenten

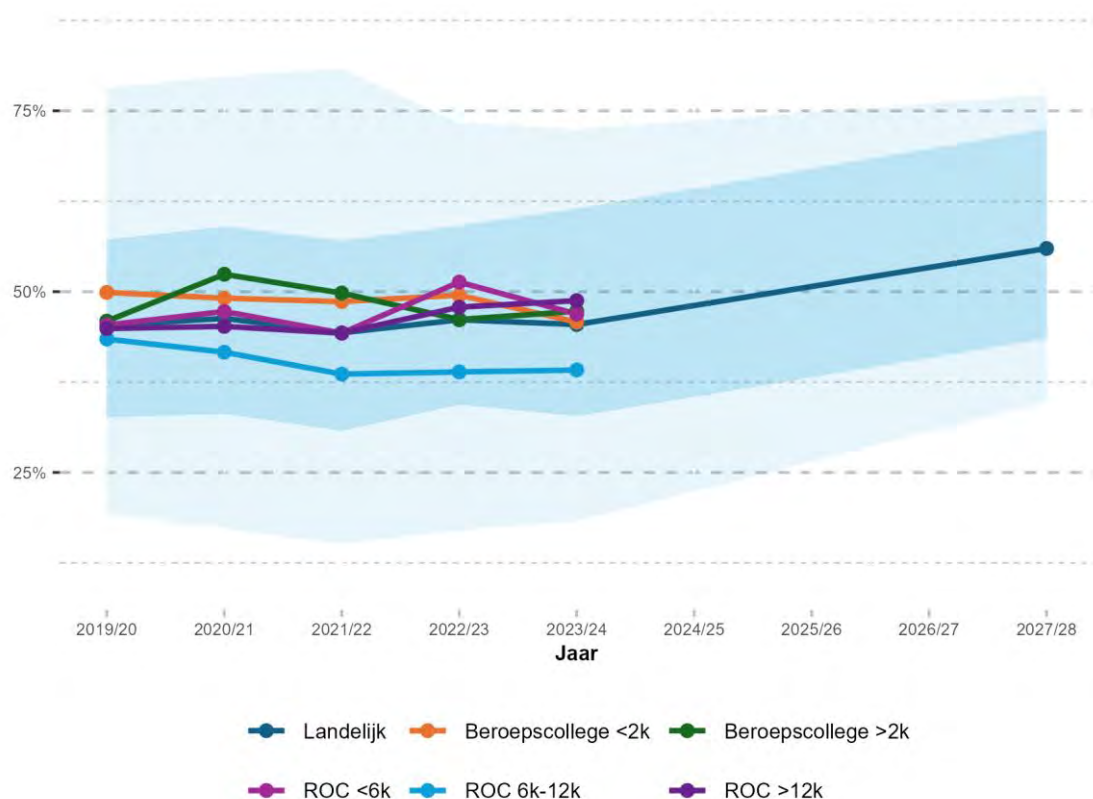
Ambities instellingen	totaal LC/LD	LC	LD
Gemiddelde (gewogen)	56%	52,1%	7,2%
min	31%	31%	2%
max	85%	75%	25%
n	44	36	25

Dit betekent dat de sector als geheel de komende jaren de ambitie heeft om het aandeel docenten in schalen LC en LD te verhogen. Figuur 4.4 hieronder zet de ontwikkeling van de afgelopen jaren af tegen de gemiddeld geformuleerde ambitie.

⁷ Data DUO op basis van salarisadministraties van instellingen (zie <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/middelbaar-beroepsonderwijs/personeel/personeelssterkte-middelbaar-beroepsonderwijs>). Tot het onderwijzend personeel (leraren/docenten) is gerekend al het personeel dat geregistreerd staat met een leraarschaal, ongeacht de feitelijke taken.

⁸ Als alleen een ambitie voor 2025 is opgenomen, rekenen we met deze waarde als een ambitie voor 2027.

Figuur 4.4 Aandeel docenten in LC en LD naar type instelling en streefwaarde 2027 (DUO data)

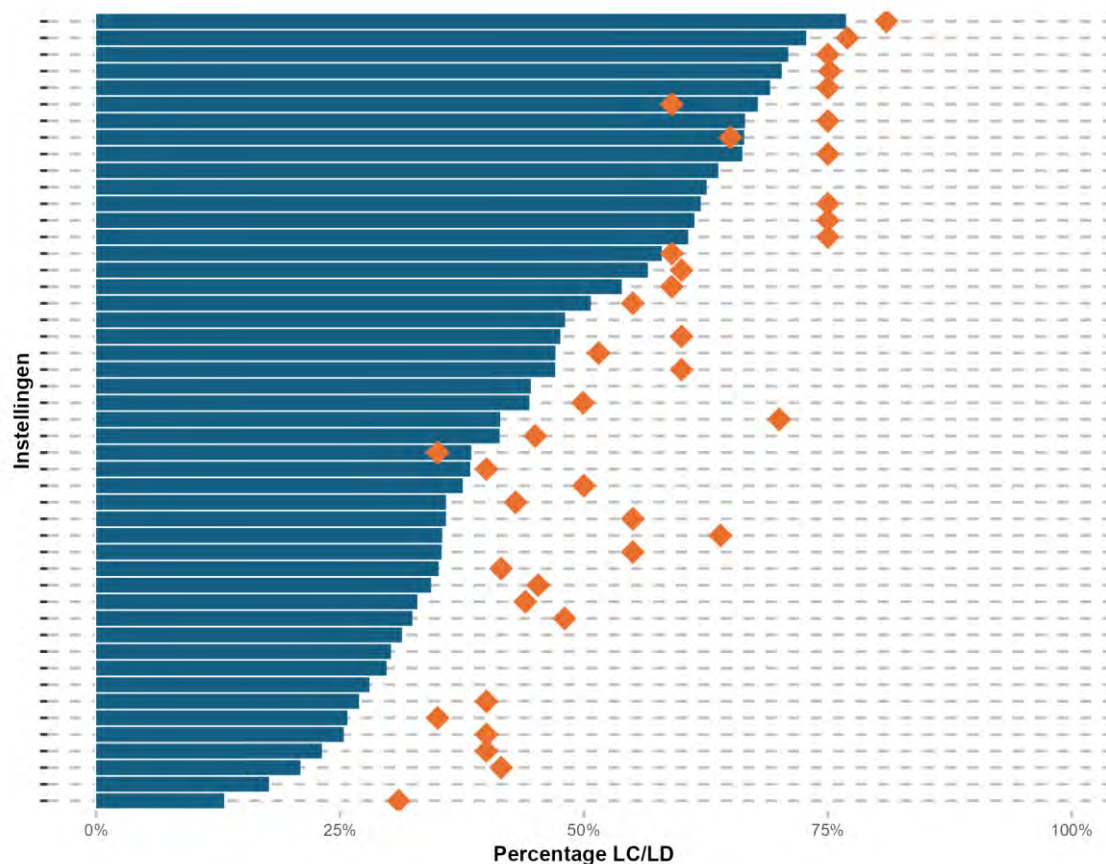


9 instellingen formuleren op dit onderdeel geen kwantitatieve doelstelling. Dat is opvallend, omdat bij deze doelstelling (carrièreperspectief) instellingen verplicht waren om een ambitie te formuleren en ‘ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen te maken in samenspraak met de ondernemingsraad’.

- Een aantal instellingen geeft aan dat ze nog geen doelstelling hebben, dat die binnenkort wordt herzien of dat het gesprek hierover loopt: *“Nog geen ambitie te formuleren. Dit is onderdeel van het herzien van het PEP-beleid in samenwerking met de OR.”*
- Enkele instellingen verwijzen naar een landelijke norm, zonder een percentage te noemen. *“De ambitie is de normstelling vanuit de MBO Raad blijven volgen in percentages”*. Overigens zeggen ook enkele van de 44 instellingen mét een streefwaarde aan te sluiten bij een landelijk streefpercentage: *“Op instellingsniveau voldoen we aan het landelijke streefpercentage van 60% LC-functies”*. Verschillende instellingen noemen daarbij de percentages van 65% LC en 10% LD. Omdat zij wel expliciet een percentage noemen, hebben we hen wel meegenomen in de berekening⁹.

⁹ De MBO Raad geeft zelf aan dat zij geen norm stelt op dit vlak.

Figuur 4.5 Aandeel personeel in LC/LD, startwaarde 2023 en streefwaarde 2027 per instelling



De correlatie tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, sterk en significant ($r = -0,51$, $p < 0,01$). Instellingen waar een relatief klein deel van het onderwijspersoneel in schaal LC of LD zit, streven naar een sterkere toename van het percentage personeel in LC/LD schalen, dan instellingen met een groot deel aan onderwijspersoneel in de LC of LD schaal.

Randstadinstellingen

Vanaf 2009 tot 2024 ontvingen mbo-instellingen in de Randstad aanvullende bekostiging om (onder meer) het aandeel docenten in de bezoldigingsschalen LC en LD te verhogen en daarmee een beloningsimpuls voor docenten in tekortregio's te realiseren. Deze achtergrond zien we terug in uitgangspunt en ambitie op deze indicator. Als we de 26 instellingen die onder deze zogenaamde 'functiemix regeling' vielen vergelijken met de overige mbo-instellingen, komen de volgende verschillen naar voren:

- De Randstad-instellingen hebben gemiddeld een hogere startwaarde (56% LC/LD versus 37%) en een hogere streefwaarde (66% versus 53%) dan de overige mbo-instellingen.
- De beoogde stijging van het aandeel docenten in LC en LD is iets groter bij de overige instellingen dan bij de Randstad-instellingen (11% versus 7%).
- Randstad-instellingen zetten gemiddeld een groter deel van hun kwaliteitsmiddelen in op het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in het mbo (27% versus 19%), al gaat het hier om het hele pakket aan maatregelen voor doelstelling 3.3.

Effect van afspraken kwaliteitsagenda

Uit de tekst van de kwaliteitsagenda's is op te maken dat bij 18 van de 53 instellingen duidelijk sprake is van nieuwe streefcijfers of een aanpassing daarvan als gevolg van de werkagenda(middelen) voor de inschaling van onderwijspersoneel. Een enkele keer is het duidelijk dat vooral sprake is van voortzetting van lopend beleid. Van bijna alle overige plannen is niet duidelijk of er sprake is van nieuw beleid of voortzetting. Vier instellingen gaan verkennen of zijn voornemens tot nieuwe streefpercentages te komen. Eén instelling geeft duidelijk aan dat het beleid dat er al was op doelen rondom inschaling wordt voortgezet en niet aangepast, bij nog eens vier blijkt dat uit de toelichting, al zeggen ze zelf pas toe. Soms is er ook een gemengde boodschap: "XX handhaaft de huidige percentages in de verdeling LB, LC en LD [en/maar] We passen het beleid aan m.b.t. het profiel van LB, LC en LD"

"Mede geïnspireerd door de onderwijsvisie, is in 2020 geconstateerd dat er behoefte bestond aan meer senior docenten (LC). Dat heeft geleid tot doorstroombeleid van docent naar senior docent en afspraken om in vier jaar toe te werken naar een percentage van 35% LC docenten. Door onder andere de uitstroom van LC docenten, vrijwillige demotie en een toename in het aantal medewerkers lopen we achter op deze ambitie. Het beleid is in 2022 geëvalueerd en bijgesteld. Op basis van dit beleid en de beloftes die we doen in onze strategie [...] investeren we extra in onderwijsontwikkeling en specifiek voor deze ambitie in de ontwikkeling van docenten van LB naar LC."

Dit komt overeen met resultaten uit eerder onderzoek, waarbij nieuwe aanstellingen als het belangrijkste knelpunt werd gezien voor het verhogen van het aandeel docenten in LC of LD. Na vertrek van een docent in schaal LC of LD wordt een nieuwe docent bijna altijd weer ingeschaald in een LB-schaal.

Er lijkt op deze indicator op basis van de indicatoren en toelichting in de kwaliteitsagenda's een tweedeling. Enerzijds een groep instellingen die duidelijk doelen hebben en stellen voor 2027. Binnen deze groep is het niet altijd op te maken of het om lopend beleid gaat of om aanpassingen als gevolg van de werkagenda(middelen) voor de inschaling van onderwijspersoneel.

Anderzijds is er een groep scholen die op dit onderwerp voorzichtiger is en daarbij geen doelen stellen, doelen voor kortere termijn dan 2027 stellen, of bandbreedtes hanteren of bewust ruimte laten voor verschillen tussen locaties of teams.

Er lijkt bij deze laatste groep veel in ontwikkeling te zijn. Binnen de instellingen gaat het dan om nieuwe doorstroomcriteria, herziening van het functiehuis of bredere herzieningen van het loopbaanbeleid. Maar ook externe ontwikkelingen worden genoemd, waarbij de CAO mbo wordt gezien als verplichtend om te komen tot bepaalde percentages, en de ontwikkeling in bekostiging een andere factor van belang is. Een voorbeeld:

"Voor de docentfuncties LB en LC hebben vooraf streefpercentages vastgelegd tot en met 2025 in dit plan opgenomen. Voor de andere functiereksen waarbij er in de nieuwe functiematrix sprake zal zijn van de invoering van hogere functies is dat niet mogelijk. Weliswaar wordt er budgettair rekening gehouden met bepaalde percentages promotie naar hogere functies, maar de daadwerkelijke percentages zullen komende jaren afhangen van kwalitatieve afwegingen. Het nieuwe generieke functiebouwwerk voor de docentfunctie, met in het verlengde daarvan de professionalisering, zal in deze periode leiden tot een kwalitatieve doorontwikkeling van alle functies, inclusief de LB-functie. In het nieuwe functiehuis komt vanaf 2024 iedere functie beter tot zijn recht. In dat nieuwe functiebouwwerk past, gekeken naar onze strategie, geen LD-functie, anders dan voor het VAVO. "

“De gefaseerde invoering, waarbij we aantekenen dat de CAO MBO is verplicht in 2023 het percentage LC van 2020 (32,7%) te halen, ziet er voor 2024 en 2025 zo uit: kalenderjaar 2024 35% 2025 40%. Dat betekent dat we in het proces naar de begroting 2026 in overleg met interne stakeholders, waaronder de Ondernemingsraad, kijken naar een percentage dat voor 2026 en 2027 verantwoord is in, ook weer, inhoudelijk, organisatorisch en financieel opzicht. Op het besluit over het vervolg in 2026 en verder heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht.”

Kwaliteitscriteria

Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten. In de regeling was het verplicht om hier een maatregel op te nemen. 38 van de 53 instellingen zeggen zelf dat ze kwaliteitscriteria toepassen (pas toe, zie tabel 4.1), maar zij lichten dat lang niet altijd toe.

- Op basis van de inhoud van de teksten in de kwaliteitsagenda is het voor de helft van de instellingen (26 van 53) duidelijk *dat* ze kwaliteitscriteria hanteren waar docenten aan moeten voldoen om door te groeien van LB naar LC en/of naar LD. Op een enkele instelling na is het uit de kwaliteitsagenda's echter niet op te maken *welke criteria* zij hanteren.
- Voor 25 van de 53 instellingen wordt uit de kwaliteitsagenda niet duidelijk of ze kwaliteitscriteria hanteren. Dit betekent nadrukkelijk niet dat ze geen kwaliteitscriteria hanteren. Uit eerder onderzoek naar de functiemix mbo onder alle mbo-instellingen in de Randstad, bleek dat de meeste instellingen aanvullende voorwaarden hanteren om door te stromen naar een hogere schaal. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om ervaringsjaren, opleidingsniveau of gevolgde scholing¹⁰.
- Twee instellingen hebben een afwijkend beleid, zij hanteren geen aanvullende voorwaarden. Een instelling stelt: *“Het beleid is om iedereen minimaal in LC te belonen. Alleen op het moment dat iemand nog geen PDG heeft gehaald wordt hij op LB beloond.”* Een tweede stelt: *“Het huidige beloningsbeleid blijft voornamelijk van kracht waardoor excellente docenten recht krijgen op een hogere beloning met behoud van feitelijke functie.”*

Uit de inhoudelijke analyse van de kwaliteitsagenda's wordt bij 16 van de 53 instellingen duidelijk dat de werkagenda afspraken hebben geleid tot wijzigingen in de kwaliteitscriteria of het doorstroombeleid. Een paar voorbeelden:

“In 2024 verkennen we in de gehele mbo-organisatie wat de verhoudingen LB en LC zijn binnen de onderwijsteams en brengen we in kaart waar ruimte is voor de verschuiving naar de nieuwe streefwaarden. Op basis van kwaliteitseisen bekijken we waar het wenselijk is deze verhouding [sic].”

“Doorstroomgesprekken en promotiemogelijkheden worden vaker mogelijk gemaakt en het proces wordt vereenvoudigd.”

Bij de meeste instellingen is het niet duidelijk of sprake is van bestaand beleid dat wordt gecontinueerd of dat er door de werkagenda nieuwe doelen en maatregelen worden genomen, of dat bestaande maatregelen worden geïntensiveerd.

¹⁰ Oberon (2020)

4.6 Instroom, zij-instroom en voorkomen uitval starters

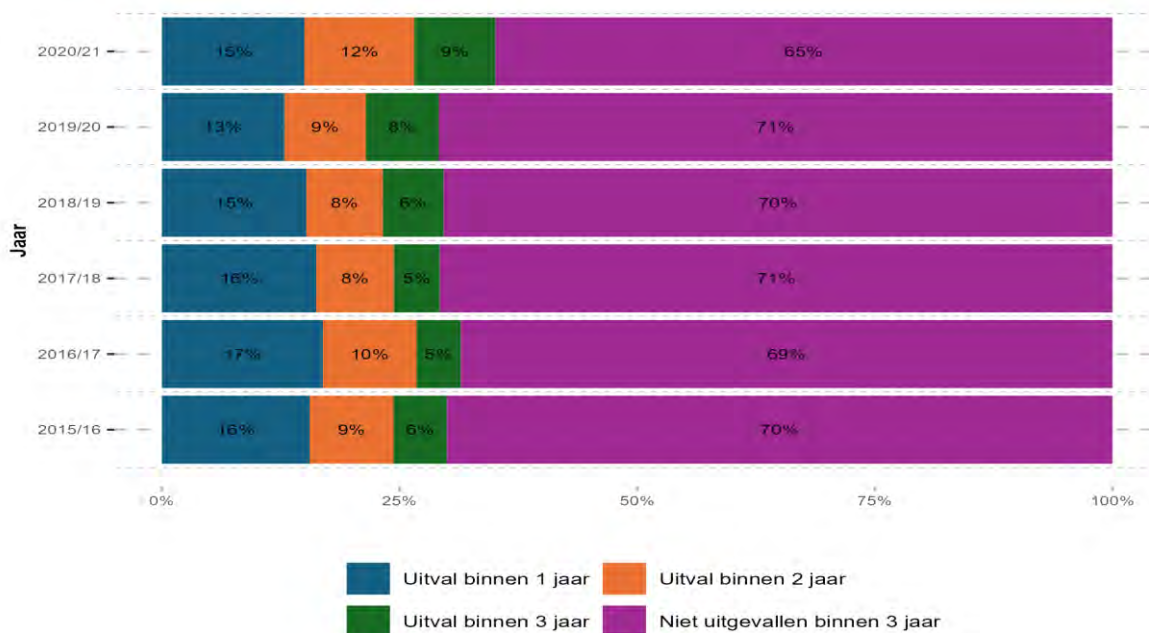
In de werkagenda is onder meer afgesproken dat mbo-scholen in het aannamebeleid hun inzet om **zij-instromers** uit het bedrijfsleven aan te trekken intensiveren en dat scholen zorgen voor voldoende begeleiding en ondersteuning van **startend onderwijspersoneel**, zodat zij een goede start kunnen maken in en behouden blijven voor de mbo-sector.

De ambitie om meer aandacht te geven aan zij-instromers en het voorkomen van uitval van docenten en instructeurs kent in de Werkagenda als indicator het rapportcijfer dat starters geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijft werken. Ook volgen we het aandeel starters dat binnen drie jaar weer vertrekt van de instelling.

Ontwikkeling uitval starters afgelopen jaren

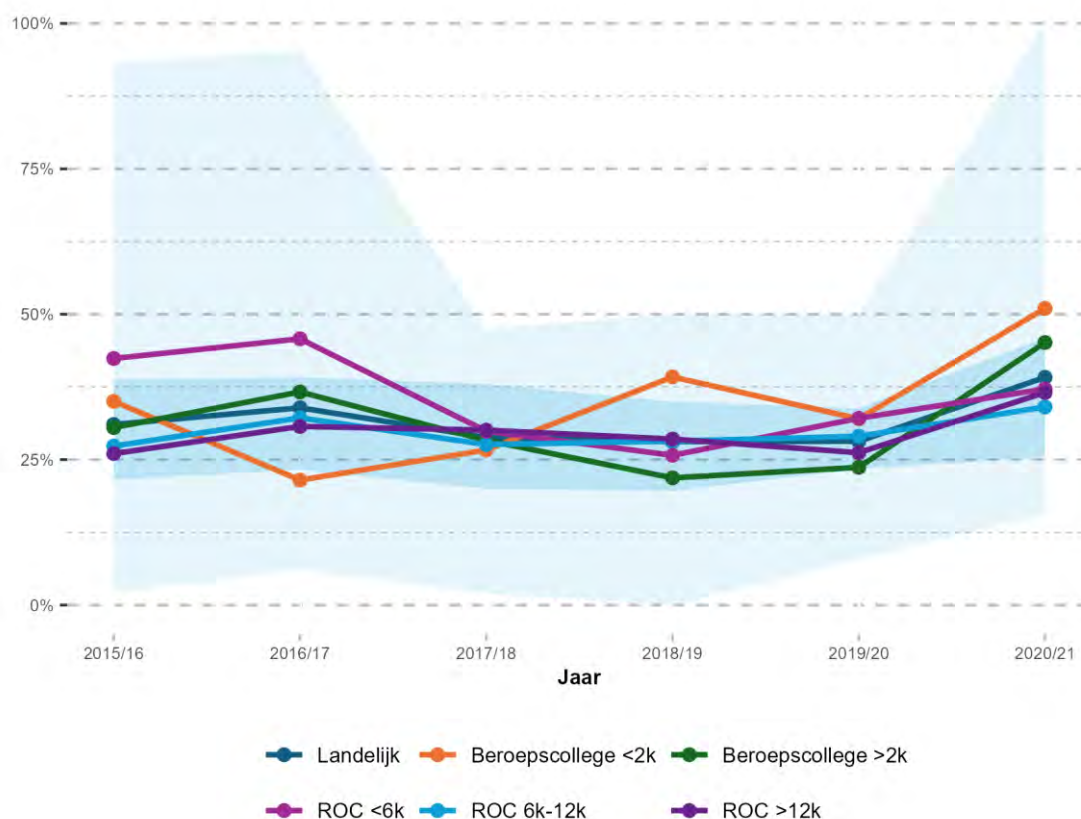
Vanaf deze rapportage hebben we beschikking over de onderliggende DUO data om te rapporteren over het aandeel onderwijspersoneel dat in de eerste drie werkjaren vertrekt van hun *instelling*¹¹. Dat lag de afgelopen jaren rond de 30% en lijkt te stijgen naar 35% in het laatste cohort (onderwijspersoneel dat startte in schooljaar 2020/2021). Er zijn daarbij geen structurele verschillen naar type instelling (figuur 4.8). Op basis van de beschikbare data is het niet mogelijk om deze cijfers uit te splitsen naar docenten en instructeurs.

Figuur 4.7 ontwikkeling uitval starters binnen drie jaar, cohortjaar 2015 tot 2020 (microdata DUO).



¹¹ Deze analyse kijkt naar instellingen, niet naar de sector als geheel. Een docent die na twee jaar overstapt naar een ander ROC wordt hier dus geteld als uitval. Het startrapport bevat de beschikbare sectorale gegevens.

Figuur 4.8 Aandeel starters dat binnen drie jaar vertrekt, naar instroomjaar en type instelling (DUO data)



Ambities kwaliteitsagenda's

De ambitie om meer aandacht te geven aan instromers en het voorkomen van uitval van docenten kent in de Werkagenda als indicator het rapportcijfer dat starters¹² in het tweejaarlijkse mbo brede medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) geven op de vraag of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken. Dat gemiddelde rapportcijfer was in 2022 een 7,8 met weinig verschillen tussen benchmarkgroepen en beperkte verschillen tussen instellingen.

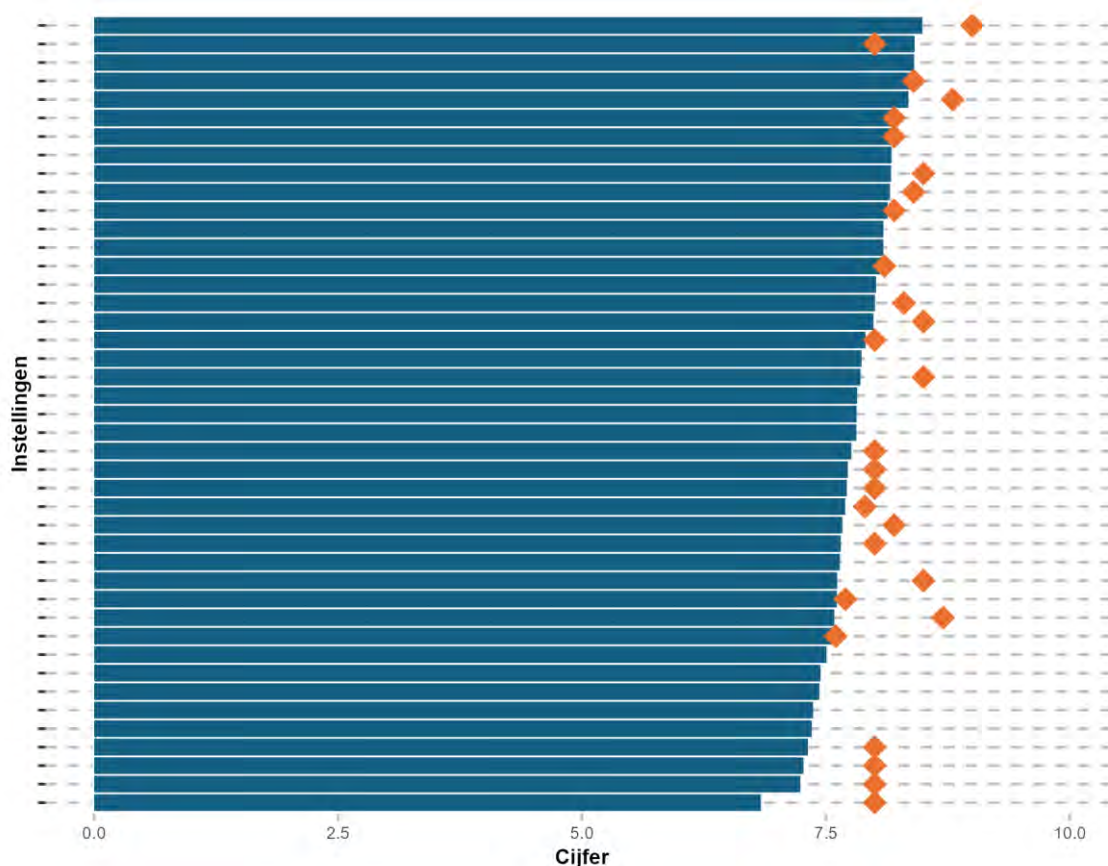
Welke ambities hebben instellingen op dit punt geformuleerd?

- 30 van de 53 kwaliteitsagenda's bevatten concrete ambities op de afgesproken indicator.
- 11 instellingen hebben een andere concrete streefwaarde opgenomen. 8 noemen hier het percentage van startende medewerkers dat na 2 jaar nog graag voor de mbo-instelling blijft werken, een andere vraag uit datzelfde MTO. Die percentages lopen van 80 tot 90%. 3 instellingen hebben een meer feitelijke indicator opgenomen, namelijk het aantal medewerkers dat binnen 2 of 5 jaar daadwerkelijk weer vertrekt. De doelen hier variëren tussen de 4 en 15%.
- 12 instellingen hebben op dit onderdeel geen streefwaarde opgenomen. Enkelen lichten dit toe, en geven bijvoorbeeld aan dat ze hier nog geen beleid op hebben, of dat ze niet meedoen aan het MTO.

¹² Hier gedefinieerd als onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar.

Van de 30 instellingen met een doelstelling op de afgesproken indicator ligt het gemiddelde geambieerde rapportcijfer voor 2027 (in het MTO 2026) op een 8,2. De laagste waarde is een 7,6, de hoogste een 9. Daarmee is het gemiddelde ambitieniveau van de sector om van een score van 7,8 naar een score van 8,2 te komen.

Figuur 4.9 Rapportcijfer personeel op stelling 'ik blijf graag werken' waarde 2022 en ambitie 2027 per instelling



De correlatie tussen de startwaarde enerzijds en het verschil tussen de start- en streefwaarden anderzijds is negatief, sterk en significant ($r = -0,64$, $p < 0,01$). Instellingen waar het onderwijspersoneel een laag cijfer geeft voor 'ik blijf graag werken' in 2022, hebben vaker een streefpercentage dat relatief hoog is ten opzichte van hun startpercentage dan instellingen het onderwijspersoneel een hoog cijfer geeft.

Maatregelen begeleiding en behoud startend onderwijspersoneel

41 van de 53 instellingen hebben een kwantitatief doel opgenomen rondom de begeleiding van startend onderwijspersoneel. 38 instellingen zeggen in hun kwaliteitsagenda ook dat ze hier middelen en maatregelen op gaan inzetten, van de overige is dit niet duidelijk.

- Bij 16 van die 41 plannen is het duidelijk dat er op dit terrein ook inhoudelijk nieuwe maatregelen worden genomen of dat er meer middelen kunnen worden ingezet als gevolg van de kwaliteitsmiddelen.
- 9 instellingen zijn voornemens nieuwe maatregelen te nemen of gaan verkennen of dat nodig is.

- Uit de overige plannen is niet op te maken in hoeverre er sprake is van lopend beleid of nieuwe maatregelen.

De meeste kwaliteitsagenda's bevatten een zeer generieke beschrijving van de voorgenomen maatregelen op dit vlak.

"XX gaat meer aandacht besteden aan de begeleiding van starters. We werken de komende jaren (..) aan een inductiebeleid waarmee we starters ondersteunen"

"we continueren en intensiveren ons beleid op ... begeleiding startend onderwijspersoneel, stimuleren en versnellen van hun doorgroeimogelijkheden...."

Andere kwaliteitsagenda's zijn informatiever en bevatten concrete voorbeelden van nieuwe maatregelen op dit terrein. Genoemd als maatregel worden onder meer:

- Inwerkprogramma's voor startende docenten;
- Extra (voorbereidings-)tijd voor startende docenten;
- Tijd of formatie binnen teams voor coaches, buddy's of (werkplek)begeleiders voor startende docenten;
- Voorzieningen zoals toolkits, ontmoetings- en kennisdelingsfaciliteiten voor jong- en startend onderwijspersoneel.

Maatregelen op zij-instroom

Tenslotte hebben we gekeken of instellingen maatregelen noemen in de kwaliteitsagenda om zij-instromers aan te trekken. Dit is in de regeling opgenomen als een verplichte maatregel. 41 instellingen zeggen dat te doen, 3 leggen uit waarom ze dat niet doen en 9 keer is het onduidelijk.

Tabel 4.6 Aandeel instellingen dat maatregelen op doelstelling 3.3.4 toepast of uitlegt

Maatregel	Pas toe	Leg uit	Onduidelijk
Inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	77%	6%	17%

Van die 41 instellingen is bij 21 uit de tekst op te maken dat sprake is van nieuwe maatregelen of een (gedeeltelijke) uitbreiding als gevolg van de Werkagenda mbo. Daarmee is dit een onderwerp waar de werkagenda merkbaar invloed heeft op het beleid van instellingen. 3 instellingen leggen uit dat ze door gaan met wat ze al deden of dat ze tevreden zijn met het aantal zij-instromers.

"Bij [ons] is dit voldoende. Er is een goed netwerk aanwezig om gedurende het jaar zij-instromers aan te trekken. We hebben geen ambitie dit te vergroten om de balans tussen inzet van onderwijsprofessionals en de buiten wereld te behouden. Wel zetten we in op het behouden en de kwaliteit van zij-instromers"

Op dit thema worden ook veel concrete maatregelen genoemd. Een eerste cluster van maatregelen ligt op het gebied van werving en arbeidsmarktcommunicatie. Dan gaat het onder meer om specifieke campagnes voor zij-instromers, het expliciet onder de aandacht brengen van vacatures in het werkveld, inzet werving via eigen medewerkers, aanpassingen van vacatureteksten en het inschakelen van externe partijen voor o.a. recruitment, opleiding en certificering voor de beroepsvakken. Ook noemen veel mbo-instellingen dat ze in deze werving aansluiten bij opleidingscholen, onderwijsregio's of

onderwijsloketten en inzetten op het gezamenlijk werven, matchen en opleiden van zij-instromers in het onderwijs met andere mbo- en hbo-instellingen.

Een specifieke aanpak die door verschillende instellingen wordt genoemd is het bevorderen van het identificeren, de plaatsing en de inzet van hybride docenten en gastdocentschappen. Instellingen nemen bijvoorbeeld expliciet formatie op voor hybride docenten en faciliteren hen bij het behalen van hun PDG met extra begeleiding.

Een tweede cluster van maatregelen zit rond het inductiebeleid voor zij-instromers. Daarbij is er deels overlap met de maatregelen die scholen nemen de uitval van starters te voorkomen. Meerdere mbo-instellingen noemen dat zij een pre PDG (aanlooptraject) of voortraject PDG aanbieden aan zijinstromers, om het aantrekkelijker te maken om te starten in het onderwijs, zonder direct een PDG te starten. Verder worden er voor deze doelgroepen gezamenlijk incompany PDG-trajecten aangeboden en is soms sprake van extra uren begeleiding.

“In 2021 is binnen XX beleid vastgesteld, waarin het uitgangspunt is dat zij-instromers hun bevoegdheid door middel van een PDG-opleiding kunnen verkrijgen, in plaats van een lerarenopleiding (was voorheen het uitgangspunt). Daarmee wordt de drempel lager om de overstap te maken naar het onderwijs. De opleiding wordt namelijk in-huis verzorgd, dus dit betekent minder reistijd en daarnaast is de doorlooptijd korter.”

Een instelling geeft aan dat zij hun aannamebeleid hebben aangepast om instroom van zij-instromers mogelijk te maken, waarbij zij eerst de beroepscontext kunnen leren kennen voordat ze volledig bevoegd worden. *“Dit geeft zij-instromers de kans om in het onderwijs te werken en tegelijkertijd te voldoen aan de bevoegdheidseisen.”*

Tot slot vragen enkele instellingen aandacht voor een goede balans in personeelsopbouw en voor de werkdruk voor teams bij teveel inzet op zij-instromers.

“We zijn vanuit de kwaliteitsagenda verplicht om de inzet op zijinstromer in ons aannamebeleid te intensiveren. Terwijl dit voor ons misschien juist niet wenselijk is. We onderzoeken welke verhouding voor ons wenselijk is.”

“Bij dit alles moeten we ervoor zorgen dat de groei van het aantal zijinstromers behapbaar blijft voor de collega's. Zij moeten tijd vrijmaken voor een goede onboarding en de uren opvangen die de zijinstromers besteden om hun pedagogisch-didactische bekwaamheid te halen”.

4.7 Eigen en andere indicatoren

De helft van de mbo-instellingen (n=27) heeft op de doelstelling aantrekkelijkheid van werken in het mbo een of meer eigen indicatoren opgenomen. Deze indicatoren zijn voor het grootste deel (ruim driekwart) ook gekwantificeerd, zodat ze binnen de instelling kunnen bijdragen aan (tussentijdse) evaluatiegesprekken. De meeste indicatoren betreffen scores op andere vragen uit het MTO dan de vragen die hierboven al aan bod zijn gekomen. Bijvoorbeeld *“in het MTO scoren we op het thema 'bevlogenheid' minimaal een 7,8”.*

Daarnaast zijn er indicatoren opgenomen rond instroom, professionalisering en uitstroom van het personeel. Hieronder enkele voorbeelden daarvan:

“10% van de nieuwe medewerkers is zij-instromer.”

We streven in 2025 naar een deelnamepercentage van 100% aan het PDG-traject

“Alle startende onderwijsgeevenden nemen deel aan het begeleidingsprogramma voor startende docenten.”

“Professionaliseringsbudget > 90% benutten”

“Het aantal onderwijsondersteuners (instructeurs/onderwijsassistenten), gerekend over het onderwijspersoneel is in 2027 minimaal 14%”

“75% van de medewerkers maakt gebruik van de professionaliseringsmogelijkheden”

“Uitval startend onderwijspersoneel: 16% over 2 jaar.”

Daarnaast zijn er meer kwalitatieve ambities opgenomen, die soms wel en soms niet specifiek en tijdsgebonden zijn geformuleerd. Enkele voorbeelden *“Meer professionele ruimte en doorgroeimogelijkheden in de functiemix”, “een professionele leercultuur”, “wij zijn erkend Opleidingsschool voor docenten in het mbo”, “In 2027 zijn samen met de OR de kwaliteitscriteria vastgesteld en ingevoerd voor het doorstromen van LB naar LC.”, “In 2027 is nog steeds een HR medewerker belast met het werven van zij-instromers.”*

5 Onderzoek en innovatie

Samenvatting

De laatste doelstelling binnen prioriteit 3 is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Instellingen zetten hier bijna allemaal op in. 50 van de 53 kwaliteitsagenda's bevatten een streefwaarde voor het aantal practoraten in 2027, samen goed voor 141 practoraten. In december 2023 waren er 76 lopende practoraten, mei 2024 zijn dat er al 86. Daarnaast zijn er mei 2024 36 practoraten in oprichting. Slechts enkele instellingen ambiëren geen (eigen) practoraat, een grotere groep moet de stap gaan zetten van geen naar (minimaal) één practoraat.

Het aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat is sinds 2017 sterk gegroeid, maar die groei is afgevlakt de laatste twee jaar.

Tweederde tot driekwart van de instellingen zet ook in op het intensiveren van bestaande practoraten en de uitbreiding van het aanbod, de zichtbaarheid en het gebruik van excellentiemogelijkheden voor studenten. Nagenoeg alle mbo-instellingen zeggen in te zetten op het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen hun instelling. Er is in de kwaliteitsagenda's vooral aandacht voor de praktische organisatiekant. Enkele instellingen geven ook aandacht aan de beoogde effecten en doorwerking van practoraten en onderzoek.

5.1 Doel en inzet Werkagenda

Doel

De laatste doelstelling van de Werkagenda is dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt. Als aanleiding noemt de Werkagenda dat Nederland staat voor verschillende maatschappelijke opgaven, bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en energie, waarin technische innovaties en digitalisering een belangrijke rol spelen: "Deze opgaven hebben een grote impact op het mbo. Het mbo is van cruciale waarde voor de realisatie van deze opgaven en voor het verder ontwikkelen hiervan. Hiervoor is het nodig dat onderzoek en innovatie structureel ingebed worden in het mbo en het mbo in de landelijke kennis- en onderzoeksinfrastructuur. We willen de innovatie- en onderzoekskracht van het mbo vergroten en zorgen dat de inzichten uit onderzoek terugvloeien naar het mbo. Digitalisering kan een rol spelen bij het vergroten van innovatiekracht" (p. 24).

Practoraten en het verder ontwikkelen van technische innovaties en digitalisering spelen niet alleen een belangrijke rol bij het aanpakken van belangrijke maatschappelijke opgaven, maar ook in het aanbieden van aantrekkelijk, gepersonaliseerd onderwijs dat past bij de toekomst. De recent toegekende aanvragen uit het Nationaal Groeifonds: Digitaliseringsimpuls NL (NPuls) en Digitaal Onderwijs Goed Geregeld zorgen daarbij voor een impuls. De monitoring van de voortgang op deze doelstelling vindt plaats aan de hand van de volgende indicatoren:

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

Afgesproken inzet

Om deze doelstelling te bereiken zijn de volgende afspraken gemaakt:

- OCW zorgt ervoor dat het mbo vaker mogelijkheden krijgt voor praktijkgericht onderzoek. De Rijksoverheid gaat ervoor zorgen dat het mbo een plek krijgt in relevante regelingen en calls.
- Met extra financiële middelen worden **nieuwe practoraten opgezet en bestaande practoraten uitgebreid of versterkt**. Instellingen maken hiervoor binnen hun kwaliteitsagenda's plannen voor in totaal €25 miljoen. OCW investeert hiervoor additioneel €3 miljoen.
- In de periode 2022 tot en met 2027 stelt OCW in totaal €22 miljoen beschikbaar voor een Comeniusprogramma voor het mbo. Docenten kunnen een beurs aanvragen om hun ideeën voor onderwijsvernieuwing in de praktijk te brengen.
- De MBO-Raad en OCW verkennen samen met kwalitatief en kwantitatief onderzoek waar het mbo staat op het gebied van onderzoek en innovatie. Het onderzoek gaat in kaart brengen wat er nu al mogelijk is binnen de huidige financiële kaders. Daarnaast gaat het onderzoek ook zichtbaar maken in welke mate het mbo-instellingen een **expertiserol op kennis en toepassing van technisch en praktijkgericht onderwijs** kunnen vervullen in internationale netwerken in samenwerking met het hbo en wo.
- OCW investeert (tenminste) in 2022 en 2023 in de open aanpak *MBO in 2030*. Via dit **innovatieplatform** worden challenges uitgezet waarbij o.a. docenten, bestuurders, bedrijven, professionals en studenten binnen de thema's 'regionaal ecosysteem', 'gepersonaliseerd leren', 'valideren' en 'de veranderende rol van de docent' een toekomstbestendig mbo gaan vormgeven. Bij positieve resultaten zet OCW de investering door vanaf 2024.
- OCW verkent hoe de nieuwe regeling voor het Regionaal Investeringsfonds mbo – ingegaan 1 januari 2024 – sterker gericht kan worden op de maatschappelijke opgaven van Nederland, zoals de klimaat- en energietransitie, woningbouw, onderwijs, veiligheid, zorg, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant).
- Bekostigde mbo-instellingen gaan met ondersteuning van Stichting MBO Excellent evidence-based **excellentietrajecten** ontwikkelen die passen bij de behoeften in hun regio. Mbo-instellingen maken de mogelijkheden die er zijn om excellentietrajecten te volgen ook zichtbaar.

In de werkagenda zijn bij deze doelstelling ook afspraken gemaakt om digitalisering in het mbo te stimuleren en te verbeteren. Deze afspraken worden nader uitgewerkt in een aantal aanpalende programma's en projecten onder leiding van het ministerie van OCW en de MBO Raad. Concreet gaat het om het programma *Digitaal Veilig MBO* (over cybersecurity en privacybescherming) en de groeifondsprojecten *Digitaliseringsimpuls NL* (ICT- en kennisinfrastructuur) en *Digitaal Onderwijs Goed Geregeld* (over digitale leermiddelen). Deze projecten en programma's hebben hun eigen monitoring en evaluatie en vormen daarom geen onderdeel van deze monitor van de werkagenda.

5.2 Toelichting en achtergrond

Praktijkgericht onderzoek in het mbo

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

Er zijn twee typen practoraten, die ook gecombineerd kunnen voorkomen (Van der Meer et al., 2023). Enerzijds zijn er practoraten die zich concentreren op onderwijskundige vraagstukken of aspecten zoals burgerschapsonderwijs, mediawijsheid of beroepsgerichte didactiek. Anderzijds zijn er beroepsgerichte

practoraten die hun onderzoek richten op specifieke vakgebieden of sectoren zoals *automotive* of circulaire landbouw. De resultaten van dit onderzoek hebben ook invloed op onderwijs en opleiding; alle practoraten beogen een scharnierfunctie tussen de innovatie van de beroepspraktijk waarvoor het mbo opleidt en vernieuwing in het onderwijs. Een practoraat streeft daarbij diverse subdoelen na, volgens de Stichting Practoraten.nl¹³:

- *Kennis verzamelen* door te zorgen dat er *aansluiting is tussen het practoraat en de praktijk* door in gesprek te gaan met stakeholders, onderzoeksresultaten te gebruiken of voort te bouwen op eerder onderzoek en samen te werken met betrokken partijen.
- *Kennis opdoen en ontwikkelen door middel van onderzoek* in de context van de betrokken beroepsopleidingen, onderwijssectoren en mbo-instellingen.
- *Kennis delen* binnen de opleidingen, tussen de opleidingen, binnen de instellingen, met de beroepspraktijk en andere externe partners zodat er samengewerkt en samen geleerd kan worden.
- *Bewustwording creëren binnen de onderwijsteams* in de mbo-instelling over de rol van het practoraat in het beroepsonderwijs. En daarop aansluitend bijdragen aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs in co-creatie met de docenten en op basis van een reflectieve en onderzoekende houding.

Voor initiatieven zoals practoraten en onderzoekswerkplaatsen is het verkrijgen van landelijke en structurele financiering zeer moeilijk gebleken. Voorheen was het mbo voor financiering van praktijkonderzoek en innovatieprojecten sterk aangewezen op het RIF (Regionaal Investeringsfonds mbo), Publiek Private Samenwerking (PPS) of een Regio Deal. Het mbo profiteert nog weinig van de opbrengsten uit het eerste-geldstroomonderzoek van de universiteiten en van de lectoraten in het hoger beroepsonderwijs (Van der Meer & Verheijen, 2018). De financiering van praktijkgericht onderzoek in het mbo was onderdeel van een verkenning naar praktijkgericht onderzoek, die tegelijk met dit deelonderzoek wordt gepubliceerd (Vadanescu, A. ea 2024). Hieruit blijkt dat de financiering van de practoraten ook nu nog vooral vanuit eigen middelen (de lumpsum) van instellingen komt, aangevuld met geld vanuit projecten gefinancierd door het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF), andere publiek-private samenwerkingsverbanden of leergemeenschappen (zie ook Van der Meer, Ritzen et al., 2023).

Hierna bespreken we de ontwikkeling in de groei van het aantal practoraten in de afgelopen jaren, specifiek afgezet tegen de streefwaarden uit de Kwaliteitsagenda's van de verschillende mbo-instellingen.

5.3 Ontwikkeling aantal practoraten en naar domein

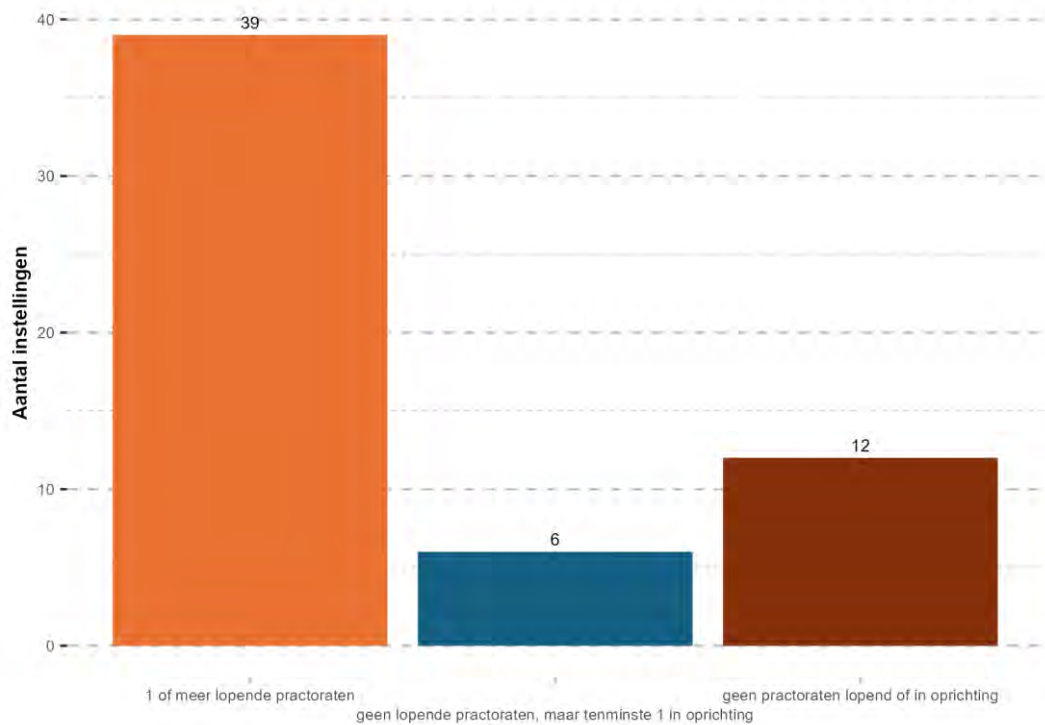
Op basis van data van Stichting Practoraten presenteren we de stand van december 2023 als startpunt voor de metingen, met daarbij een update van de stand van zaken in mei 2024. In mei 2024 zijn er in totaal 86 lopende practoraten (ten opzichte van 71 in december 2023) bij in totaal 39 instellingen¹⁴. In mei 2024 zijn er nog 36 practoraten in oprichting.

Ten aanzien van de indicator geeft Figuur 5.1 de stand van zaken van het aantal practoraten lopend en in op richting per instelling in mei 2024.

¹³ <https://www.practoraten.nl/veelgestelde vragen/>

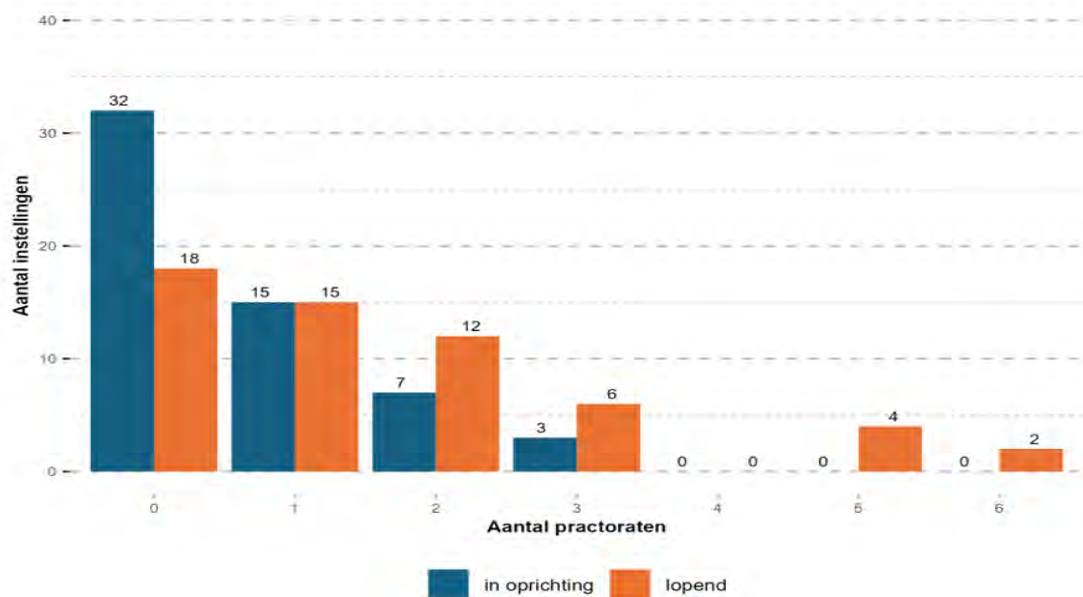
¹⁴ 3 lopende practoraten en 1 practoraat in oprichting zijn samenwerkingen van 2 mbo-instellingen. Deze practoraten zijn één keer meegeteld. Er is ook 1 practoraat van de Federatie Christelijk MBO. Bij deze federatie zijn 7 instellingen aangesloten. Ook dit practoraat is 1 keer meegeteld.

Figuur 5.1 Aantal instellingen met een practoraat (lopend of in oprichting), mei 2024



In totaal hebben 45 instellingen ten minste 1 practoraat of een practoraat in oprichting. Practoraaten die samenwerkingen zijn van twee instellingen worden voor deze indicator bij beide instellingen meegeteld. In Figuur 5.2 is het beeld verder uitgewerkt, naar het aantal practoraaten per instelling.

Figuur 5.2 Aantal practoraaten per instelling, mei 2024

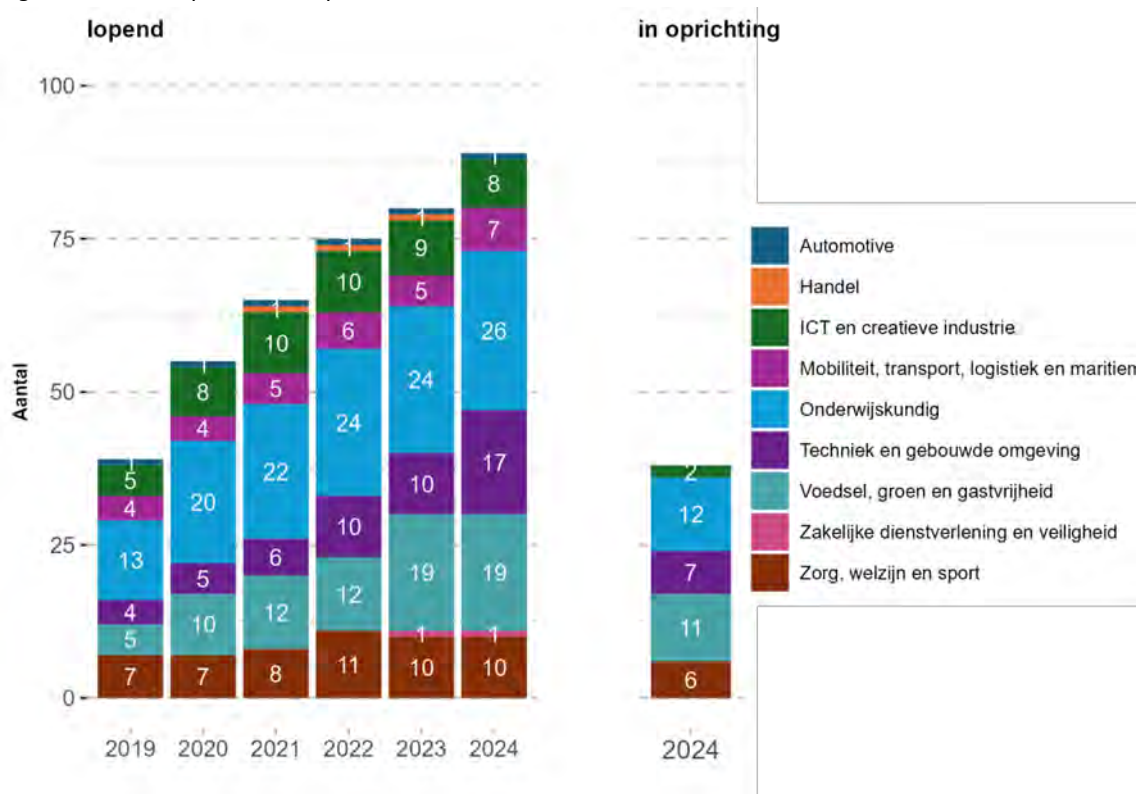


Deze uitsplitsing laat zien dat 37 instellingen in mei 2024 (68%) een lopend practoraat heeft. De meeste instellingen hebben 1 (15 van 55) of 2 practoraten (12 van 55). Er zijn twee instellingen met zes practoraten. Wanneer we dit vergelijken met de vorige meting in december 2023, is het aantal instellingen met een lopend practoraat met één gestegen. Het aantal lopende practoraten is echter substantiëler toegenomen. In december 2023 waren er 76 lopende practoraten, mei 2024 zijn dat er 86.

De overige 18 instellingen hebben nog geen lopende practoraten in 2024. Van deze instellingen hebben zes instellingen een practoraat in oprichting. 25 van de 55 instellingen (45%) hebben 1 of meerdere practoraten in oprichting. De meeste daarvan zijn bezig met de oprichting van 1 of 2 practoraten, respectievelijk 14 en 6 instellingen. Dit aandeel is onveranderd sinds de vorige meting.

Aanvullende analyses laten zien dat er een zwakke samenhang is tussen het aantal practoraten in oprichting en het aantal lopende practoraten ($r = 0.20$). Het is dus niet zo dat instellingen die geen lopende practoraten hebben vaker practoraten in oprichting hebben. Er is wel een correlatie ($r = 0.42$) tussen het aantal practoraten en de omvang van een instelling (gemeten in aantal studenten).

Figuur 5.3 Aantal practoraten per domein, mei 2024



Een analyse van de practoraten per domein verdeeld naar jaar laat zien dat het aantal practoraten in enkele domeinen harder groeit dan in andere. Zo is het aantal practoraten in Techniek en gebouwde omgeving zeer sterk gestegen, met een verviervoudiging van het aantal practoraten in 2024 ten opzichte van 2019. Ook het aantal practoraten in het domein Voedsel, groen en gastvrijheidsdomein is aanzienlijk gegroeid. Waar in 2019 13% van de practoraten in dit domein actief waren, is dat in 2024 16%. De domeinen Automotive en Zorg, welzijn en sport blijven achter in de ontwikkeling van het aantal practoraten. Voor beide domeinen geldt dat het aantal practoraten in 2024 niet, of slechts licht is toegenomen ten opzichte van 2019. In het domein Handel zijn sinds 2024 geen lopende practoraten

meer. Het aantal onderwijskundige practoraten is in aantal verdubbeld, maar relatief gezien beslaan ze in 2024 een kleiner deel van de practoraten.

Uit de figuur blijkt ook dat het aantal practoraten in bepaalde tekortsectoren sterk groeit, zoals bij techniek, terwijl de groei in Zorg en ICT juist achterblijft ten opzichte van de andere sectoren.

5.4 Doelstellingen kwaliteitsagenda's

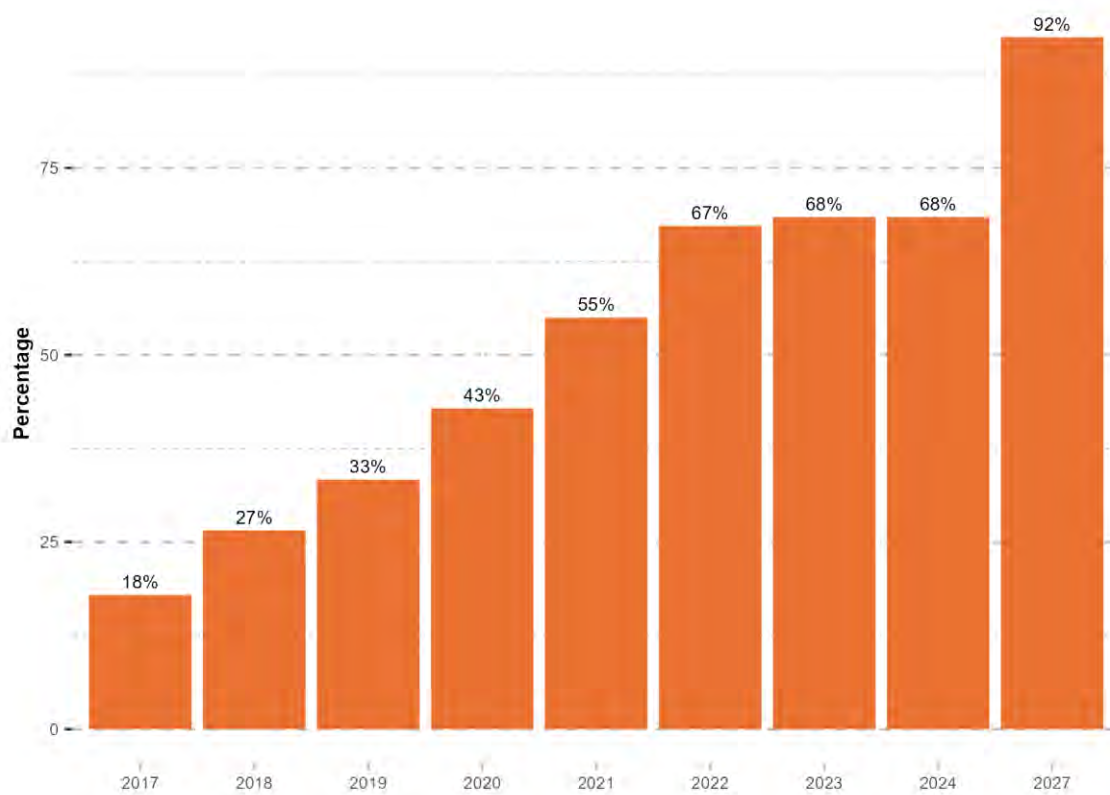
Een groot deel van de instellingen (50 van de 53) heeft in hun kwaliteitsagenda een streefwaarde opgenomen voor het aantal lopende practoraten dat zij tot en met 2027 willen realiseren. Zij streven ernaar om gecombineerd in 2027 141 lopende practoraten te hebben (zie Tabel 5.1), gemiddeld bijna 3 lopende practoraten per instelling. Eén instelling streeft naar 9 practoraten in 2027. Aan het andere eind van het spectrum heeft één instelling aangegeven geen practoraat na te streven. In deze kwaliteitsagenda wordt benoemd dat zij geen eigen practoraat ambiëren, maar op dat vlak met andere instellingen willen samenwerken. Van de drie instellingen zonder streefwaarden heeft eentje al een aantal practoraten en zijn de andere twee nog in een verkennende fase of en hoe ze willen aansluiten bij een bestaand practoraat of eigen practoraten willen oprichten. Daarmee heeft 92% van de instellingen (49 van de 53) in hun kwaliteitsagenda aangegeven in 2027 minimaal één lopend practoraat na te streven.

Tabel 5.1 Overzicht streefwaarden kwaliteitsagenda's

Ambities instellingen (n=46)	Aantal practoraten
totaal	141
gemiddelde	2,82
min	0
max	9

In 2023 waren er 76 lopende practoraten en er wordt gestreefd om dit aantal met 65 te vergroten naar 141 in 2027 (streefwaarde). In 2024 zijn er inmiddels 86 lopende practoraten en 36 in oprichting. Het aantal practoraten in op richting heeft een substantiële impact op de voortgang richting de opgetelde streefwaarde van de sector; wanneer deze practoraten allen worden gerealiseerd in 2025, wordt de streefwaarde van 2027 in 2025 al bijna bereikt, namelijk 122 t.o.v. 141.

Figuur 5.4 Trend en ambitie aandeel mbo-instellingen met minimaal één lopend practoraat 2017-2024



Na jaren van groei zien we in de periode 2022-2024 een afvlakking van het aantal mbo-instellingen dat minimaal één lopend practoraat heeft, terwijl er een groeipad nodig is vergelijkbaar met de periode 2018-2021 om de streefwaarde van 2027 (92%) te kunnen bereiken.

We zagen hiervoor al dat de practoraten die momenteel in oprichting zijn vooral plaatshebben bij instellingen die al een of meer lopende practoraten hebben. Slechts zes van de 18 instellingen die in 2024 geen lopend practoraat hebben, zijn er momenteel een aan het oprichten, de overige zullen de komende jaren flinke stappen moeten zetten om de eigen ambities te realiseren.

5.5 Maatregelen kwaliteitsagenda's

Voor doelstelling 3.4, het werken aan onderzoek en innovatie, geldt als verplichte maatregel de intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten. Daarnaast werd van instellingen gevraagd twee maatregelen toe te passen ofwel uit te leggen waarom zij dit niet doen (pas toe of leg uit). Het ging hierbij om het uitbreiden en/of het meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden en het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Enkele instellingen hebben daarnaast eigen acties of maatregelen opgesteld.

Tabel 5.3 Aandeel instellingen dat maatregel toepast dan wel uitlegt

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

Tweederde tot driekwart van de instellingen zet in op het intensiveren van bestaande practoraten en de uitbreiding van aanbod, zichtbaarheid en gebruik van excellentiemogelijkheden voor studenten.

Nagenoeg alle mbo-instellingen zeggen in te zetten op het versterken van de rol van onderzoek en innovatie binnen hun instelling. Er is in de kwaliteitsagenda's vooral aandacht voor de praktische organisatiekant. Enkele instellingen geven ook aandacht aan de beoogde effecten en doorwerking van practoraten en onderzoek.

Er zijn twee mbo-instellingen die in hun kwaliteitsagenda geen van bovenstaande 5 maatregelen heeft opgenomen (pas toe) en eentje die 1 maatregel toepast. Tweederde van de instellingen past 4 of 5 maatregelen toe.

Hoe werkt de instelling aan de oprichting van nieuwe practoraten?

In totaal geven 41 instellingen aan maatregelen toe te passen ten aanzien van practoraten. Uit de inhoud van de kwaliteitsagenda's blijkt dat

- Ruim de helft van deze instellingen werkt duidelijk aan de opzet van nieuwe practoraten. De concretisering van deze plannen verschilt echter aanzienlijk. Enkele instellingen geven aan de mogelijkheden voor het opzetten van een nieuw practoraat te gaan onderzoeken. Andere instellingen hebben al vastgesteld op welk thema het toekomstige practoraat betrekking zal hebben, hebben een naam bedacht of hebben de samenwerkingspartners vastgesteld waarmee zal worden opgetrokken in het practoraat.
- Tien instellingen geven aan te werken aan nieuwe practoraten, maar hun beschrijving lijkt vooral te duiden op een uitbreiding of versteviging van bestaande practoraten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het geven van een extra impuls aan bestaande practoraten. Twee instellingen die hebben aangegeven de maatregel toe te passen, lijken het oprichten van nieuwe practoraten te combineren met het verbreden of verstevigen van bestaande practoraten.
- Acht instellingen geven aan de maatregel niet toe te passen. De instellingen die niet van plan zijn nieuwe practoraten op te richten, noemen hiervoor als reden bijvoorbeeld dat dit de mogelijkheden van de instelling ontstijgt vanwege hun kleine omvang, of geven aan dat zij zich willen focussen op de intensivering van bestaande practoraten.

Hoe werkt de instelling aan de intensivering of uitbreiding van bestaande practoraten?

In totaal zijn er 38 instellingen die in hun kwaliteitsagenda intensivering of uitbreiding van de bestaande practoraten zeggen toe te passen. Een aantal acties komt bij verschillende instellingen terug. Een voorbeeld hiervan is het intensiveren van samenwerking. Hierbij kan het gaan om samenwerking binnen de instelling, deze instelling schrijft bijvoorbeeld: *“In 2024 onderzoekt het Practoraat Mediawijsheid de mogelijkheid om meer colleges te betrekken in de samenwerking.”* Ook wordt de mogelijkheid om *“diversere opleidingen aan te laten sluiten bij het practoraat”* onderzocht. Andere instellingen zetten in op het uitbreiden van de samenwerking *“met andere regionale en nationale practoraten”*. Een andere

actie die verschillende instellingen hier beschrijven is het inrichten van een (eigen) groep docentonderzoekers. Ook het vergroten van de participatie van docenten (en studenten) binnen de bestaande practoraten wordt door enkele instellingen genoemd.

5 instellingen geven in hun kwaliteitsagenda aan maatregelen toe te passen, maar uit de plannen is niet duidelijk op te maken of het hierbij gaat om maatregelen op basis van de middelen uit de Werkagenda. 9 instellingen geven expliciet aan deze maatregel niet toe te passen. Bij een aantal instellingen is de verklaring hiervoor het ontbreken van een practoraat. Bij de andere instellingen lijkt sprake van voortzetting van de bestaande werkwijze.

Hoe werken instellingen aan het uitbreiden van het aanbod aan excellentiemogelijkheden en hoe maken ze deze mogelijkheden meer zichtbaar?

De uitbreiding van het aanbod van excellentiemogelijkheden en het zichtbaarder maken hiervan wordt door respectievelijk 76% en 68% van de instellingen toegepast. In totaal zijn er 39 instellingen die maatregelen zeggen toe te passen om het aanbod voor excellentiemogelijkheden uit te breiden. Bij 10 van de 39 instellingen lijken dit nieuwe maatregelen te zijn.

Enkele instellingen noemen maatregelen ter verkenning of het opstarten van excellentiemogelijkheden, zoals het starten van een behoefteonderzoek binnen de instelling naar excellentieonderwijs of het opzetten van een werkgroep. Een andere instelling noemt: *“we verkennen andere mogelijkheden om te excelleren en onderzoeken o.a. de haalbaarheid en mogelijkheden van het honneursprogramma voor de studenten”*. De meeste instellingen noemen concretere maatregelen om het aanbod aan excellentiemogelijkheden uit te breiden, zoals het promoten van deelname aan Skills wedstrijden, debatwedstrijden en Cambridge examens. Andere concrete voorbeelden van maatregelen rondom excellentie zijn:

“Het aanbieden van beurzen voor goed gemotiveerde, excellente stages die niet in aanmerking komen voor Erasmus+ subsidie. Het gaat om individuele stages buiten de EU, met een duur van 2 tot 6 maanden, waarbij de student goed motiveert waarom hij of zij juist in dat land stage wil lopen.”

“In 2025 is een visie op excellentieprogramma’s en een actieplan ontwikkeld door de coördinator en vastgesteld door X,, met betrokkenheid van 5 studenten, 5 docenten en de medezeggenschapsraad. In 2025 worden 10 docenten door het Brainboost-team opgeleid tot Brainboost coach zodat zij het keuzedeel Persoonlijk Profileren kunnen verzorgen. In 2025 en 2026 worden wervingsactiviteiten uitgevoerd door 10 betrokken docenten en 2 coördinatoren van de excellentieprogramma’s. In 2026 wordt de excellentieprogramma’s geëvalueerd en bijgesteld met betrokkenheid van 10 studenten, 10 docenten, 3 teamleiders en 10 werkveldpartners.”

Ook noemen instellingen het uitbreiden van het aanbod van keuzedelen en het bieden van de optie om te versnellen binnen opleidingen als excellentiemaatregel.

Instellingen die de maatregel niet toepassen, geven daar verschillende redenen voor. Het kan gaan om te weinig basiskwaliteit van opleidingen, of om een bewuste keuze vanuit de instellingsvisie. Enkele voorbeelden:

“Een opleiding kan pas een excellentieprogramma maken als de opleiding voldoet aan de basiskwaliteit eisen. Dat betekent voor ons dat de onderwijsresultaten op orde zijn en dat de studenten en medewerkers tevreden zijn.”

“X voert geen specifiek excellentiebeleid of specifieke excellentieprogramma’s en ambieert dit ook niet in de vorm van een document met daarop de titel ‘excellentiebeleid’. Al onze studenten kunnen excelleren doordat we ‘aandacht voor hun ambitie’ hebben. Aandacht voor excellentie is hierdoor een onderdeel van al onze opleidingen.”

Hoe werkt de instelling aan het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling?

Nagenoeg alle instellingen geven aan in te zetten op het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Bij 14 instellingen gaat het om nieuwe activiteiten die hiervoor worden ingezet op basis van de werkagenda. Voor 21 instellingen gaat het om een uitbreiding of versteviging van de huidige inzet. Instellingen werken bijvoorbeeld aan het versterken van onderzoek en innovatie door onderwijsgerelateerde practoraten te verbinden met de bestaande expertisecentra. Een instelling schrijft bijvoorbeeld: *“In plaats van het uitbreiden van de generieke practoraten, wordt er gekozen voor intensivering. Dit wordt onder andere bereikt door de koppeling met de expertisecentra (..) op het gebied van Studenten Services en Leven Lang Ontwikkelen. Dit betekent dat er nauwere samenwerking en afstemming zal plaatsvinden tussen de generieke practoraten en de genoemde expertisecentra.”*

Welke aanvullende maatregelen nemen instellingen zelf?

Enkele instellingen hebben naast maatregelen uit de regeling eigen maatregelen geformuleerd. Een deel van deze maatregelen richt zich op landelijke en regionale samenwerking en kennisdeling tussen practoraten, bijvoorbeeld *“Practoraten wisselen landelijk kennis uit en hebben contact met practoraten met eenzelfde of aanpalend thema”* en *“We ontwikkelen [...] een gezamenlijke kennisagenda Noord-Nederland”*. Ook het onderhouden van de bestaande samenwerking en netwerken wordt genoemd als maatregel. Een andere maatregel die wordt benoemd, betreft de financiële situatie rondom practoraten. Eén instelling heeft een maatregel opgesteld ten aanzien van de bekostiging van practoraten vanuit een basisbekostiging op basis van bijdragen uit het werkveld, de school en subsidies. Een ander mbo wil voor practoren een LE-functie instellen.

6 Inzet middelen

Samenvatting

Instellingen zetten gemiddeld 39% van de begroting van hun kwaliteitsagenda in voor prioriteit 3.

- *Instellingen willen daarbinnen de meeste financiële middelen (57%) inzetten voor doelstelling 3.3, waarvan meer dan 80% aan het verbeteren van het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. Dit is een verplichte maatregel. Gemiddeld geven instellingen 11% meer uit aan carrièreperspectief dan het geormerkte bedrag dat ze daarvoor ontvangen.*
- *Voor doelstelling 3.2, het verbeteren van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs, worden de minste kwaliteitsmiddelen begroot (8%).*
- *Onderzoek en innovatie beslaat gemiddeld 15% van het budget. Gemiddeld wordt 57% daarvan uitgegeven aan practoraten (verplichte maatregel).*
- *De begrote uitgaven voor het verbeteren van Nederlands en rekenen beslaan 18% van de uitgaven binnen prioriteit 3. Hier zijn de verschillen tussen instellingen groot.*
- *Er zijn meestal geen significante correlaties tussen de geplande uitgaven en de grootte van de ambities op een doelstelling.*

In dit hoofdstuk kijken we naar de financiële keuzes die mbo-instellingen in de begrotingen van hun kwaliteitsagenda's maken. Daarbij hebben we een analyse gemaakt van de geplande uitgaven voor de looptijd van de Werkagenda van kalenderjaar 2024 tot en met 2027. Daarbij baseren we ons op een overzicht van de begrotingsparagrafen uit de werkagenda's die het ministerie van OCW heeft gemaakt, met daarin updates tot en met eind augustus 2024¹⁵.

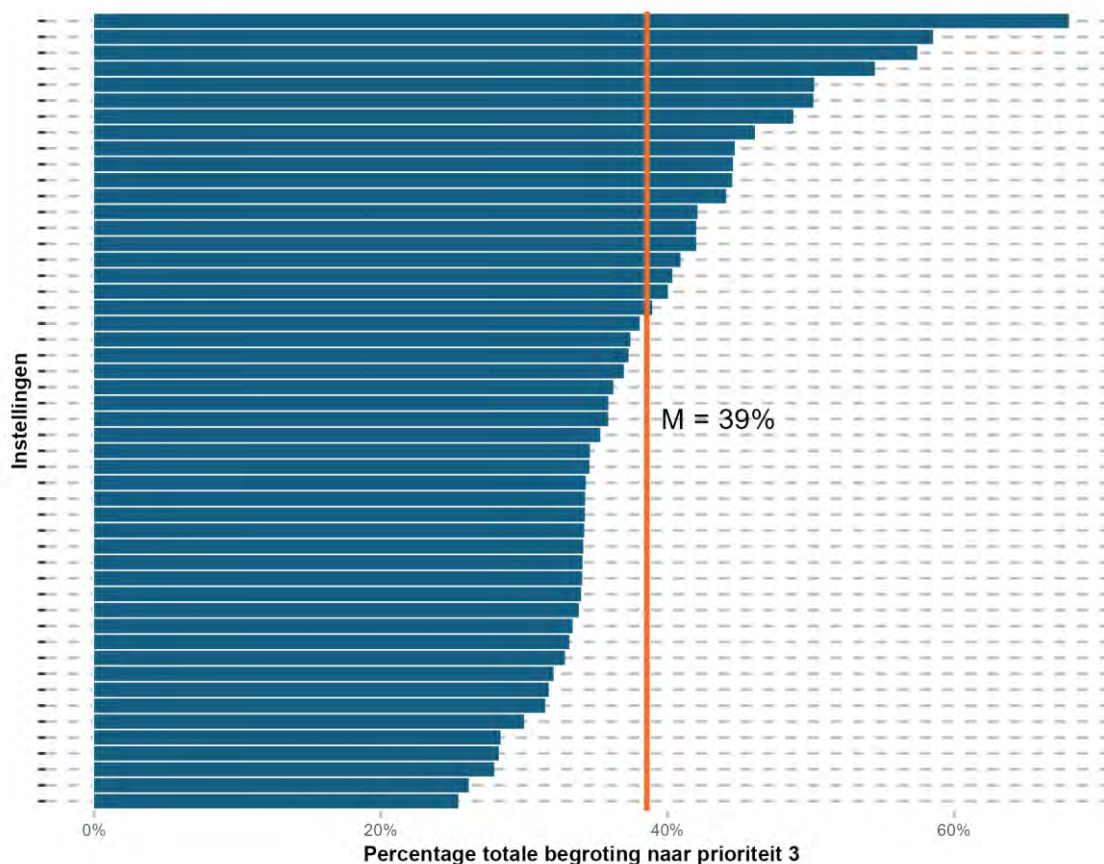
Deze middelen zijn grotendeels afkomstig uit de aanvullende bekostiging die (de bekostigde) mbo-instellingen ontvangen op basis van de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027. Voor die vier jaren wordt in totaal met deze regeling ongeveer € 2,3 miljard aan aanvullende bekostiging aan hen verstrekt. Dit bedrag omvat per jaar ongeveer € 142 miljoen die specifiek bedoeld is voor carrièreperspectief voor onderwijspersoneel (doelstelling 3.3) en ongeveer € 25 miljoen voor practoraten (onderdeel van doelstelling 3.4.). Ook is in 2024 zo'n € 165 miljoen opgenomen voor het versterken van begeleiding van studenten op niveau 2. Daarnaast nemen sommige instellingen in de begroting van hun kwaliteitsagenda ook middelen op die afkomstig zijn uit hun reguliere bekostiging (de lumpsum) en/of uit andere subsidieregelingen. De bron van de middelen is niet altijd weergegeven in de begrotingsparagrafen.

6.1 Financiële inzet op prioriteit 3

Welk deel van hun middelen willen instellingen inzetten op prioriteit 3? In onderstaande figuur 6.1 is in de blauwe balk het percentage van de totale begroting dat elke instelling inzet op prioriteit 3 te zien. Deze percentages variëren tussen 25% en 68%.

¹⁵ Er staan verzoeken van het ministerie uit bij verschillende instellingen voor toelichting, uitsplitsingen of aanvullende informatie.

Figuur 6.1 Aandeel inzet op prioriteit 3 van de totale begroting per instelling



De oranje lijn geeft het (ongewogen) gemiddelde weer. Instellingen wijzen gemiddeld 39% van hun totale begroting toe aan prioriteit 3. De middelste 50% van de instellingen zet minimaal 34% en maximaal 43% van hun financiële middelen in voor prioriteit 3. Bij 6 van de 52 instellingen wordt de helft of meer van de middelen voor prioriteit 3 gereserveerd.

Er zijn enkele instellingen die een groot deel van de middelen decentraal besteden, waarbij ook de keuzes over de spreiding daarvan over de verschillende prioriteiten op college of teamniveau gemaakt worden. Omdat in deze gevallen op voorhand niet te achterhalen is naar welke doelen of prioriteiten de middelen gaan, zijn deze middelen opgenomen onder 'overig onverdeeld'.

6.2 Verdeling over de doelstellingen

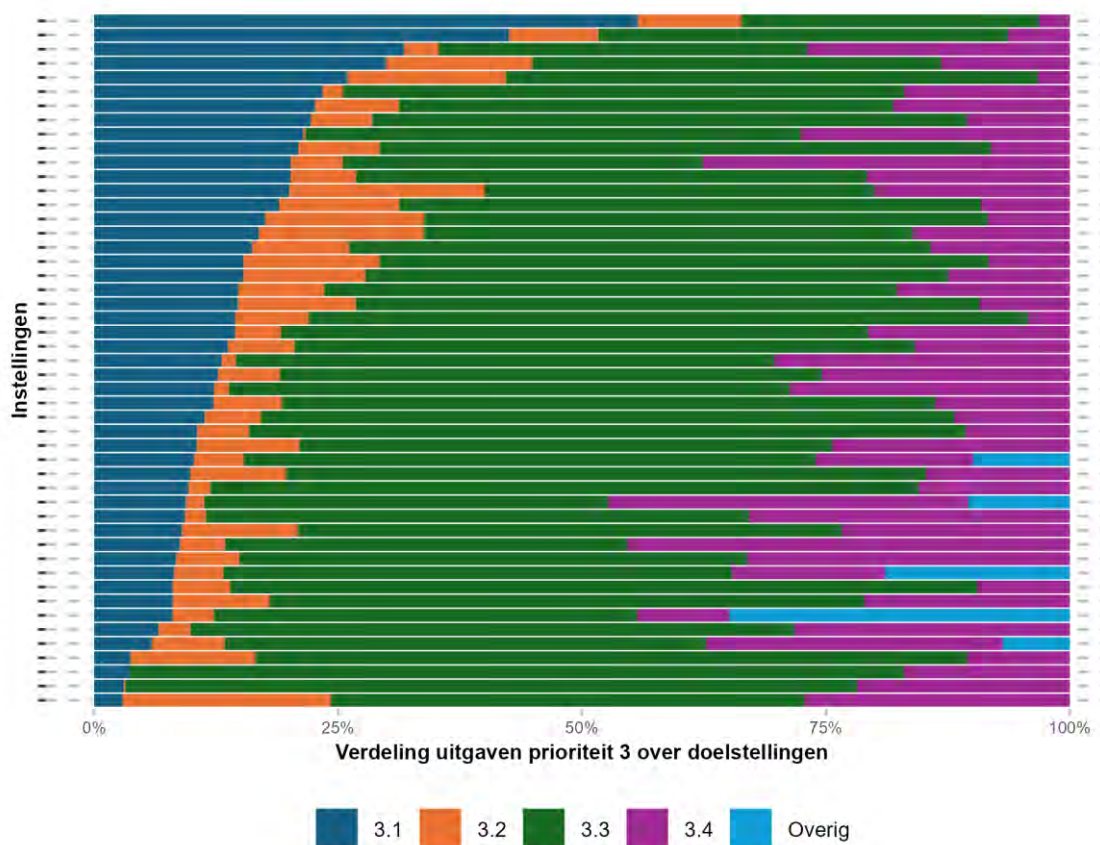
Tabel 6.1 verdeling middelen over doelstellingen binnen prioriteit 3

Doelstelling	gemiddelde	min	max	Totaal bedrag
3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen	15%	3%	56%	€ 174.262.896
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschaps onderwijs	8%	0%	21%	€ 86.651.118
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	57%	31%	79%	€ 664.579.472
3.4 Onderzoek en innovatie	18%	3%	45%	€ 188.264.777
Overig	2%	0%	35%	€ 25.872.000

Hoe is vervolgens de verdeling over de vier doelstellingen binnen prioriteit 3? Gemiddeld besteden instellingen 15% van hun budget voor prioriteit 3 aan doelstelling 3.1, 8% aan doelstelling 3.2, 57% aan doelstelling 3.3 en 18% aan doelstelling 3.4. Vijf instellingen hebben de uitgaven op centraal niveau voor een deel niet uitgesplitst, dat komt neer op 2% van de begrotingsruimte binnen prioriteit 3.

In onderstaande figuur 6.2 wordt per instelling weergegeven hoe de middelen voor prioriteit 3 worden verdeeld over de vier onderscheiden doelstellingen. Het figuur toont dat bijna alle instellingen de meeste financiële middelen inzetten ten behoeve van doelstelling 3.3, het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het werken in het mbo. Voor doelstelling 3.2, het verbeteren van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs, wordt over het algemeen het minst uitgegeven. Met name op het gebied van doelstelling 3.1 zijn de verschillen in uitgaven tussen instellingen groot. Wellicht maken instellingen hier andere keuzes met betrekking tot inzet vanuit de reguliere (lumpsum) middelen of juist vanuit kwaliteitsagenda middelen, maar dergelijke overwegingen worden niet in de kwaliteitsagenda's genoemd bij de teksten over deze ambitie.

Figuur 6.2 Verdeling begroting over de vier doelstellingen binnen prioriteit 3, per instelling



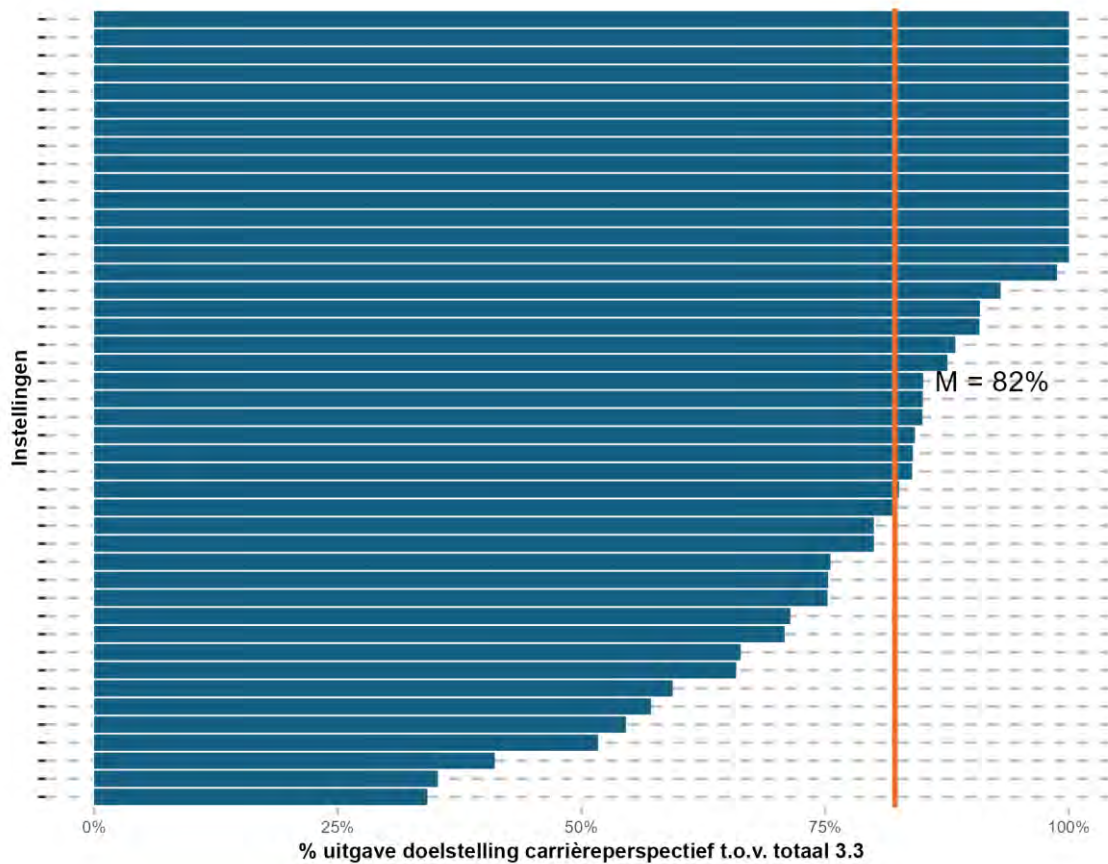
6.3 Inzet op verplichte maatregelen

Op twee onderdelen waren instellingen verplicht om maatregelen te nemen. Het gaat dan om carrièreperspectief (onderdeel van 3.3) en practoraten (onderdeel van 3.4). De vraag is of dat terug te zien is in de financiële keuzes die instellingen maken in hun begrotingen.

Carrièreperspectief

In het budget voor de kwaliteitsmiddelen is een geormerkt deelbudget opgenomen specifiek voor het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel (doelstelling 3.3). Het verschilt echter per instelling of inzet op 'carrièreperspectief' wordt begrepen als het hele pakket aan maatregelen dat onder doelstelling 3.3 valt, of dat het wordt gezien als de inzet op één specifieke maatregel, namelijk het verbeteren van de inschaling van het onderwijspersoneel. Om dit verschil in beeld te brengen, geeft onderstaande figuur 6.3 in de blauwe balk aan welk percentage van de begroting voor doelstelling 3.3 elke instelling uit wil geven aan het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De percentages variëren tussen 34% en 100%. De oranje lijn geeft het gemiddelde weer. Gemiddeld wordt 82% van de voor doelstelling 3.3 beschikbare financiële middelen uitgegeven aan het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. Instellingen die 100% scoren, zullen 'carrièreperspectief' beschouwen als het hele pakket aan maatregelen. Een instelling die onder de 50% zit, zal dit geormerkte budget waarschijnlijk specifiek richten op het verbeteren van de inschaling van het onderwijspersoneel. Dit kan mogelijk verhelderd worden in de gesprekken tussen instellingen en het ministerie de komende periode.

Figuur 6.3 Aandeel carrièreperspectief binnen inzet doelstelling 3.3, per instelling



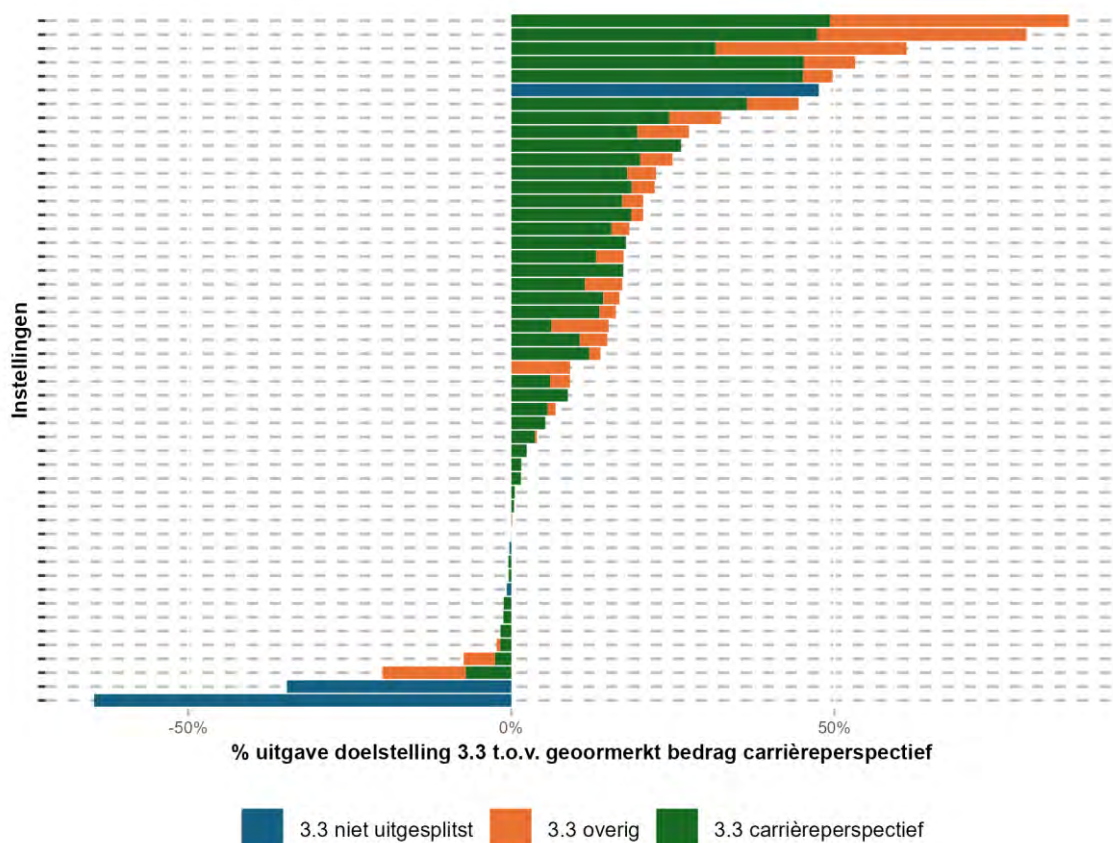
We hebben ook gekeken of instellingen meer of minder aan doelstelling 3.3 uitgeven dan de geormerkte middelen die instellingen hiervoor ontvangen. Als we alleen kijken naar het deel wat instellingen labelen als bestemd voor carrièreperspectief geven ze gemiddeld 11% meer uit aan doelstelling 3.3 dan ze hier specifiek voor ontvangen. Als we ook budgetten die instellingen niet labelen als carrièreperspectief, maar wel behoren tot 3.3 meenemen, geven instellingen gemiddeld 14% meer uit aan 3.3 van het geormerkte bedrag.

Tabel 6.2 Begrote inzet op 3.3 ten opzichte van geormerkte middelen carrièreperspectief

Doelstelling	gemiddelde	min	max
3.3 carrièreperspectief	+11%	-7%	49%
3.3 overig	+4%	-13%	37%
3.3 niet uitgesplitst in overig & carrièreperspectief (n=3)	-11%	-65%	48%
totaal	+14%	-65%	86%

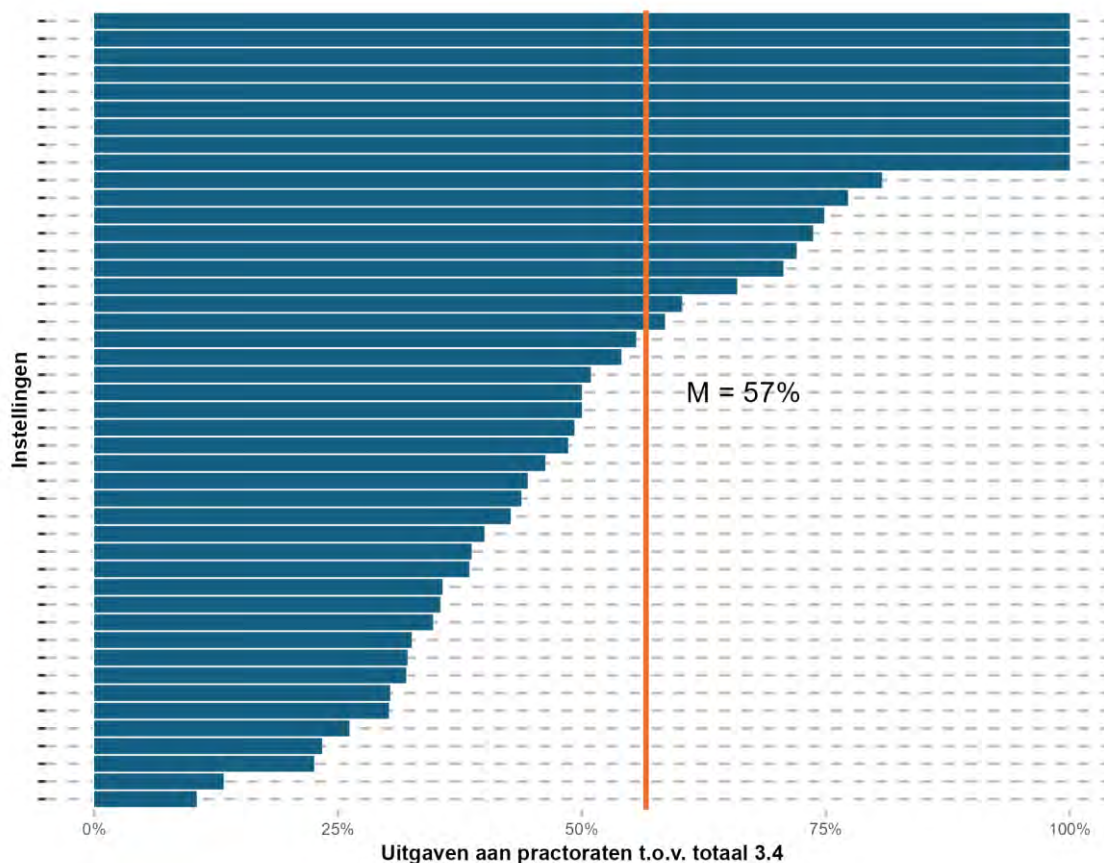
De spreiding tussen instellingen is groot. Kijken we naar het totale bedrag, dan variëren de percentages tussen de -65% (instelling geeft 65% minder uit dan geormerkt) en plus 86% (instelling geeft 86% meer uit dan geormerkt). In de figuur is de spreiding tussen instellingen weergegeven.

Figuur 6.4 Begrote inzet op 3.3 ten opzichte van geormerkte middelen carrièreperspectief, per instelling



Practoraten

In onderstaande figuur 2.4 is in de blauwe balk te zien welk percentage van de begroting voor doelstelling 3.4 elke instelling uitgeeft aan practoraten. De percentages variëren tussen 11% en 100%. De oranje lijn geeft het gemiddelde weer. Gemiddeld wordt 57% van de voor doelstelling 3.4 beschikbare financiële middelen uitgegeven aan practoraten.



6.4 Geen samenhang tussen uitgaven en omvang van ambities

We hebben getest of er samenhang is tussen het verschil tussen de start- en de streefwaarden en de uitgaven op een doelstelling (als aandeel van de totale begroting). De verwachte relatie is dat instellingen met grote ambities op een indicator ook meer middelen toewijzen aan een doelstelling. Voor bijna alle indicatoren vonden we dat er geen significante correlatie is tussen de grootte van de ambitie en de uitgaven. Bij één indicator vonden we wel een significante correlatie. Instellingen die streven naar een grotere daling van percentage werknemers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, besteden verhoudingsgewijs meer financiële middelen aan doelstelling 3.3 ($r = -0.39$, $p = 0.02$).

7 Conclusies

Op basis van de analyse in de vorige hoofdstukken is een aantal algemene conclusies te formuleren over de doelen, ambities, maatregelen en middelen die mbo-instellingen hebben beschreven in hun kwaliteitsagenda's 2024-2027.

Doelen en ambities

- De instellingen hebben brede analyses gemaakt voor alle terreinen en doelstellingen uit de werkagenda. Het verschilt per doelstelling hoeveel instellingen een ambitie hebben geformuleerd in de vorm van de indicator zoals afgesproken.
- De streefwaarden zoals geformuleerd voor 2027 zijn op alle indicatoren een vooruitgang ten opzichten van de situatie in 2023.
- Er is op veel indicatoren binnen prioriteit 3 sprake van een inhaaleffect. Instellingen die relatief laag scoren, willen de komende jaren een grotere verbetering realiseren. Dit betekent dat de sector de ambitie heeft om de spreiding tussen instellingen te verminderen. Opvallende uitzondering zijn de streefwaardes voor studenttevredenheid over de lessen Nederlands en het aandeel voldoende op het centraal examen Nederlands.

Maatregelen

- Er is sprake van een brede inzet op alle doelstellingen en maatregelen. Voor bijna elke maatregel is een grote meerderheid van instellingen die 'pas toe' zegt, en telkens weinig instellingen die uitleggen waarom ze een maatregel niet nemen. Opzet en doel van de Werkagenda was juist dat elke instelling eigen keuzes kon maken, dat lijkt in de praktijk beperkt het geval. Wellicht speelt hier de opzet en gedetailleerde uitwerking van het format van de regeling kwaliteitsmiddelen een rol.
- De informatie over de voorgenomen maatregelen in de kwaliteitsagenda's is zeer rijk, maar divers en ongestructureerd. Er zijn grote verschillen tussen en binnen agenda's in hoe concreet uitgewerkt maatregelen worden beschreven. Dit hangt zowel samen met de schrijfstijl van de individuele agenda's, als met de fase waarin het beleid binnen een instellingen zich bevindt (verkenning, overleg, uitwerking, uitvoering, bijstelling).

Middelen

- In de verdeling van de middelen over en binnen de prioriteiten maken instellingen wel degelijk verschillende keuzes.
- We hebben echter geen samenhang gevonden tussen grotere ambities op bepaalde doelstellingen en een grotere inzet van middelen op die doelen.

Vooruitblik: leren en monitoring

- Dit jaarrapport is input voor het gesprek tussen instellingen onderling en met het ministerie. Om onderling van elkaar te kunnen leren, helpt het als instellingen concreter zijn over de maatregelen die ze nemen en hoe de uitvoering daarvan verloopt.
- Uit de kwaliteitsagenda's is vaak niet op te maken of sprake is van lopend beleid of nieuwe en aanvullende plannen en inzet. Daarmee is ook het onderscheid tussen de inzet van lumpsum, kwaliteitsmiddelen en andere regelingen voor specifieke aanpakken niet te maken. Dat maakt het leggen van relaties tussen de inzet van kwaliteitsmiddelen en ontwikkeling op indicatoren lastig.
- Vanaf volgend jaar komt informatie beschikbaar over de voortgang van de uitvoering en de ontwikkeling van de indicatoren.
- Deze plananalyse kijkt specifiek naar de doelen en inzet van de mbo-instellingen. Voor een compleet beeld is ook de inzet van de andere partners van belang.

Bijlage 1 Literatuur

- Boer, P. den en Leest, B. (2021). *Evaluatie Burgerschapsagenda mbo 2017-2021*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Bokdam, J., Weijers, S., & De Ridder, D. (2022). *Stappen in LOB en Burgerschap. Professionalisering en kwaliteitsverbetering LOB en burgerschapsonderwijs mbo*. Oberon.
- Commissie Kwaliteitsafspraken mbo. (2023). *Niet voorspelbaar, wel wendbaar. Sectorbeeld 2023*.
- Coöperatie examens mbo (2021). *Handreiking rekenexamens nieuwe rekeneisen mbo*
- Eimers, T. (red.) (2023) *Vandaag is het 2040. Toekomstverkenning voor middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap*. KBA Nijmegen, ResearchNed, Andersson Elffers Felix, CHEPS, Kohnstamm Instituut.
- Expertgroep burgerschap (2023) *Burgerschapsonderwijs in een veranderende samenleving: herijking kwalificatie-eisen burgerschapsonderwijs mbo*.
- Groot, A., Voskamp, H., Wolf, M. & Van drie, E. (2023). *Professionele achtergrond van mbo-docenten basisvaardigheden en burgerschap*. ECBO.
- JOB MBO (2021). *Resultaten panelonderzoek burgerschap JOBmbo*. <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2022/05/JOBmbo-Resultaten-panelonderzoek-burgerschap.pdf>
- MBO Raad (2023). *Sectorrapportage medewerkersonderzoek mbo*. https://www.mboraad.nl/sites/default/files/2023-07/31-05-2023_definitief_sectorrapportage_-_ronde_v_sectoraal_medewerkersonderzoek_mbo.pdf
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*.
- Minister van OCW (2024). *Voortgang aanpak basisvaardigheden mbo [Kamerbrief 4 april]*. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-97c0247eea2d876c53d452d7b85c6ff484087dab/pdf>
- Oberon (2020) *Een gemengd succes, Evaluatie Regeling salarismix Randstadregio's*
- SBB (2023) *Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt. Uitkomsten van de vierde meting 2022*
- Stichting Practoraten. *Wat is een practoraat?* <https://www.practoraten.nl/fag/wat-is-een-practoraat/#:~:text=Een%20practoraat%20is%20een%20expertiseplatform,een%20practor%20en%20do-cent%20Donderzoekers>.
- Van der Meer, M., Ritzen, H., Scheerens, J., & Stevens, R. (2023). *Onderzoek in het mbo: Een exploratieve verkenning van de ontwikkeling van practoraten in het mbo*. *Tijdschrift OnderwijsPraktijk Studies*.
- Vadanescu, A. ea (2024) *Verkenning naar praktijkgericht onderzoek in het mbo*, Amsterdam; Regioplan.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Ebbo Bulder, Johan Bokdam, Esther Kamphuis, (Oberon)
Sonja Kleter, Sven Maltha (Dialogic)

Utrecht, 18 november 2024

In opdracht van het ministerie van OCW