

CKMBO

commissie
kwaliteitsafspraken
mbo

Niet voorspelbaar, wel wendbaar

Sectorbeeld 2023

CKMBO

commissie
kwaliteitsafspraken
mbo

Niet voorspelbaar, wel wendbaar

Sectorbeeld 2023

Inhoud

Voorwoord 5
Samenvatting 7

1 Inleiding 10

Annemarie Moons: 'We werken met een lange-termijnagenda' 12

2 Algemeen beeld 14

- 2.1 Externe ontwikkelingen van invloed op het mbo 14
- 2.2 Interne ontwikkelingen binnen de mbo-scholen 18
- 2.3 Opbrengsten kwaliteitsagenda 2019-2022 21
- 2.4 Tevredenheid stakeholders 22
- 2.5 Inspanningen en inzet van middelen 24
- 2.6 Beoordeling kwaliteitsagenda's en verantwoording 25

Hendrik-Jan van Arenthals: 'We gaan bewuster om met onze doelen' 26

3 Thema's 28

- 3.1 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst 28
- 3.2 Jongeren in een kwetsbare positie 31
- 3.3 Gelijke Kansen 33

Albeda en Zadkine: 'Kwaliteitsmiddelen zorgen voor focus en urgentie' 34

- 3.4 Naar doelmatig groen onderwijs 39
- 3.5 Schooleigen thema's 41

4 Op weg naar 2027 43

David Wittebol: 'Zoveel mogelijk praktijk in de school' 44

5 Aanbevelingen/conclusies 46

Podcast Amsterdam: 'Een docent moet geen mevrouw of meneer zijn' 48

- Bijlage 1: Gebruikte bronnen 52
- Bijlage 2: Proces eindbeoordelingen 53

Samenstelling Commissie Kwaliteitsafspraken mbo 54
Colofon 54

Voorwoord

In 2018 is het bestuursakkoord *Trots, vertrouwen en lef* gesloten tussen de toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de MBO Raad. Het bestuursakkoord vormde de basis voor de kwaliteitsafspraken die de minister maakte met de mbo-scholen voor 2019 tot en met 2022. In dit Sectorbeeld geeft de adviescommissie, bekend als de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo (CKMBO), een reflectie op het werk dat de mbo-scholen in die periode hebben verzet. Wat is er terechtgekomen van deze kwaliteitsafspraken en waarin is de sector volgens ons nog minder goed geslaagd?

Het mbo is altijd in beweging door veranderingen en situaties in de omgeving. De toekomst laat zich immers moeilijk voorspellen. Meer dan ooit hebben we dit kunnen ervaren toen plotseling de hele wereld in 2020 tijdelijk tot stilstand kwam tijdens de coronapandemie. De effecten daarvan zijn in 2023 nog steeds merkbaar in bijvoorbeeld de gezondheid, het welbevinden van mensen en in de economische en maatschappelijke veranderingen. De toekomst bleek opnieuw niet voorspelbaar, de mbo-scholen zijn echter zeer wendbaar gebleven.

De focus op de drie landelijke speerpunten hield de sector op koers. De problematiek van jongeren in een kwetsbare positie, de kansenongelijkheid en de mismatches op de arbeidsmarkt zagen we in de coronaperiode sterker aan de oppervlakte komen. Mede door de reeds opgestelde plannen op deze drie landelijke speerpunten kwamen eerder ingezette ontwikkelingen in een stroomversnelling, zoals de digitalisering van het onderwijs en het flexibiliseren van de opleidingsprogramma's. De mbo-scholen liepen hiermee voorop.

Het is echter nog niet klaar. De kwantitatieve resultaten zoals beoogd voor de periode 2019-2022 konden niet allemaal worden behaald. Zo is bijvoorbeeld het aantal voortijdig schoolverlaters na jaren van daling helaas weer gestegen. Zonder de wendbaarheid van de scholen en de gezamenlijke focus op landelijke speerpunten zouden de gevolgen voor de studenten zeker nog negatiever zijn geweest. De commissie is van mening dat het mbo in moeilijke tijden lef heeft getoond, daar trots op mag zijn en blijvend vertrouwen verdient.

Het mbo blijft het beroepsonderwijs voor de studenten elke dag een beetje beter maken. De mbo-scholen kunnen het echter niet alleen. Zij hebben voor het behalen van resultaten

hun partners, in het bijzonder het bedrijfsleven en overheden nodig. De nieuwe kwaliteitsagenda's voor de jaren 2024-2027 laten zien op welke wijze de scholen, samen met alle belanghebbenden, gaan bijdragen aan de ambities uit de Werkagenda mbo en het Stagepact.

Antoinette Knoet-Michels,

Voorzitter Commissie Kwaliteitsafspraken mbo

Samenvatting

Context

In het bestuursakkoord *Trots, vertrouwen en lef* zijn de uitgangspunten voor de kwaliteitsafspraken 2019-2022 geformuleerd. Elke mbo-school heeft een kwaliteitsagenda opgesteld met ambities op de drie landelijke speerpunten 'jongeren in een kwetsbare positie', 'gelijke kansen in het onderwijs' en 'onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst'. Voor de beroepscolleges met beroepsonderwijs voor landbouw, natuurlijke omgeving en voedsel is een vierde speerpunt afgesproken gericht op een doelmatige en duurzame organisatie van de groene opleidingen.

De coronapandemie heeft een grote stempel gedrukt op de uitvoering van de kwaliteitsafspraken. Maatregelen gericht op kwaliteitsverbetering van bijvoorbeeld stages, internationalisering, leven lang ontwikkelen (LLO) en de relatie met alumni liepen daardoor vertraging op. Inmiddels is zichtbaar dat veel scholen deze vertraging weer grotendeels hebben ingelopen. Tijdens de coronapandemie hebben de scholen aangetoond snel te kunnen inspelen op de situatie en zijn alle zeilen bijgezet om studenten te bereiken en onderwijs te bieden.

Daarnaast zijn de gevolgen merkbaar geworden van de krimp van de studentenaantallen voor het mbo. De verschillen tussen regio's en daar gevestigde mbo-scholen zullen naar verwachting verder toenemen. Initiatieven zijn nodig om essentieel beroepsonderwijs bereikbaar te houden voor mbo-studenten.

Regionaal is de inzet op meer samenwerking en het maken van afspraken over het starten en beëindigen van opleidingen te zien. Ook op andere thema's zoals Leven Lang Ontwikkelen wordt samenwerking gezocht. Maar er is ruimte voor verbetering. Docenten en studenten zijn op verschillende manieren betrokken geweest zowel bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda als bij de dagelijkse uitvoering. Formeel via de ondernemingsraden en studentenraden, maar ook door middel van panelgesprekken, masterclasses, docentstages en evaluaties. Het gebruik van data voor monitoring en sturing neemt toe. Wel ziet de commissie verschillen in het verzamelen en ontsluiten van data.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Mbo-studenten hebben goede vooruitzichten op de arbeidsmarkt. De innovatie van het onderwijs om aan te blijven sluiten op ontwikkelingen, krijgt vorm via de opleidingsteams en via samenwerkingsprojecten. Voorbeelden van onderwijsvernieuwingen die scholen samen met het werkveld vormgeven zijn de ontwikkeling van hybride onderwijs, nieuwe leerlijnen, leerlab's, vernieuwing van onderwijsmateriaal, gepersonaliseerde leermodules, masterclasses, bedrijfsopdrachten en inzet van ICT en technieken zoals AI en VR. Practoraten vervullen bij het vernieuwen van het onderwijs een sleutelrol.

Onderwijs aan werkende of werkzoekende volwassenen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen maakt bij mbo-scholen een steeds groter deel uit van het aanbod. De kwaliteitsagenda's hebben een impuls gegeven aan de samenwerking met bedrijven, instellingen en branches. Ook hier toont de sector zich wendbaar en flexibel door in te spelen op nieuwe doelgroepen en door maatwerk en flexibilisering te organiseren.

Jongeren in een kwetsbare positie

Naast het begeleiden van studenten naar een mbo-diploma hebben de mbo-scholen hard gewerkt om de overstap naar de arbeidsmarkt of vervolgopleiding verder te verbeteren. De doelgroep die extra begeleiding nodig heeft is breder dan de entree- en niveau-2 studenten. Bij de midterm in 2021 werd de commissie al duidelijk dat er sprake is van een toenemende hulpvraag van studenten op alle niveaus. Het aantal voortijdig schoolverlaters nam toe vanaf 2020, na een jarenlange afname. De commissie ziet dat mbo-scholen, nog meer dan in 2019, zich ook buiten hun directe verantwoordelijkheid als onderwijsinstelling inspanssen voor studenten met een hulpvraag.

Gelijke kansen

De maatregelen in de kwaliteitsagenda's in het kader van gelijke kansen waren vooral gericht op de verbetering van de in- en doorstroom voor alle studenten. Scholen zetten hierop in door verbetering van de intakeprocedures en door verdere inzet op een warme overdracht van de vo-school naar de mbo-school. Een groot deel van de mbo-scholen heeft zich ook ingespannen om de kwaliteit van loopbaanbegeleiding te verhogen.

Een klein aantal scholen is aan de slag gegaan om bewustwording te vergroten op het gebied van discriminatie, diversiteit en inclusie onder medewerkers en studenten. Het onderwerp stagediscriminatie krijgt aandacht in het Stagepact en nieuwe kwaliteitsafspraken vanaf 2024.

Naar doelmatig groen onderwijs

De mbo-scholen voor het groene onderwijs hebben een extra speerpunt opgenomen in hun kwaliteitsagenda om het aanbod van groene opleidingen doelmatig en duurzaam te organi-

seren. De commissie ziet onderscheid in twee clusters van activiteiten: maatregelen gericht op doelmatigheid en maatregelen om de instroom te verhogen.

Door regionale samenwerking beogen mbo-scholen een regionaal sterk en bereikbaar aanbod te behouden. Verkenningen en groeiende samenwerking hebben in een aantal regio's geleid tot fusies, zowel tussen groene beroepscolleges onderling als tussen groene beroepscolleges en roc's.

Om de instroom van studenten te verhogen hebben de mbo-scholen het onderwijs aangepast aan de eisen van de tijd. Hybride leeromgevingen zijn ontwikkeld, de praktijkcomponent in het onderwijs is verder verhoogd, het leren is geflexibiliseerd en gepersonaliseerd en er is aandacht besteed aan excellentie en internationalisering. Een aantal scholen had de ambitie om de doorstroom vanuit het eigen vmbo te bevorderen. Hier zijn de groene mbo-scholen nog maar ten dele in geslaagd. In alle verantwoordingen is duidelijk zichtbaar dat er meer samenwerking is tussen de groene opleidingen onderling alsook met vmbo, mbo, hbo, bedrijven, branches en kennisorganisaties.

Eigen thema's

De regeling bood scholen ook ruimte om eigen speerpunten op te nemen in de kwaliteitsagenda. Veel terugkomende speerpunten waren professionalisering, versterking van de onderwijskwaliteit, LLO, onderwijsinnovatie, HRM, ICT en digitalisering, doelmatigheid, vergroten van het lerend vermogen van de organisatie, vorming van regionale netwerken en verduurzamen van resultaten. De commissie ziet dat de eigen thema's, zoals professionalisering en HRM, de meeste vertraging hebben opgelopen tijdens de coronapandemie, met als gevolg eindresultaten die zijn achtergebleven ten opzichte van wat was beoogd.

Trots op de resultaten

De strategische koers van mbo-scholen is vaak het vertrekpunt geweest voor de invulling van de kwaliteitsagenda's. De mbo-scholen zijn wendbaar gebleken en zijn steeds beter in staat in te spelen op externe ontwikkelingen. De samenwerking met andere onderwijs- en kennisinstellingen en de partners in de regio is verder versterkt. Studenten, medewerkers en de regio bemerken duidelijke effecten van de inspanningen van het mbo.

In het najaar van 2023 heeft de commissie dan ook voor alle mbo-scholen de minister positief geadviseerd over de eindresultaten van de kwaliteitsafspraken 2019-2022. De commissie is van mening dat de mbo-sector trots mag zijn op de eindresultaten en belangrijke stappen heeft gezet in het verbeteren van de prestaties op de landelijke speerpunten.

1

Inleiding

In het bestuursakkoord *Trots, vertrouwen en lef* zijn de uitgangspunten voor de kwaliteitsafspraken 2019-2022 geformuleerd. Elke mbo-school heeft met de minister afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in de kwaliteitsagenda. Hiervoor is in totaal € 1,6 miljard euro uit het macrobudget bestemd. Naast de drie landelijke speerpunten 'jongeren in een kwetsbare positie', 'gelijke kansen in het onderwijs' en 'onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' bood de regeling de mogelijkheid in te zetten op eigen aanvullende speerpunten. Op deze wijze hebben mbo-scholen de ruimte gekregen om op hun eigen manier de resultaten van het onderwijs te verbeteren. De groene beroepscolleges moesten daarnaast duidelijk maken hoe ze anticiperen op de verwachte daling van het aantal studenten.

Gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda zijn er verschillende analyses, evaluaties en onderzoeken uitgevoerd (zie de opsomming op pagina 11). De belangrijkste uitkomsten hiervan zijn verwerkt in deze rapportage.

Het doel van deze rapportage is inzicht te geven in de opbrengsten van de kwaliteitsafspraken in de periode 2019 tot en met 2022 en de context waaronder dit is gebeurd. Bij de analyse is gebruikt gemaakt van de kwaliteitsagenda's, jaarlijkse verantwoordingen in de jaarverslagen en communicatie tussen CKMBO, mbo-scholen en andere stakeholders.

In hoofdstuk 2 wordt een algemeen beeld geschetst van externe en interne ontwikkelingen, de belangrijkste opbrengsten en effecten en de middelen die zijn ingezet. In hoofdstuk 3 komen de landelijke speerpunten aan de orde, inclusief doelmatig groen onderwijs. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt op welke wijze is gewerkt aan door de mbo-scholen eigen gekozen speerpunten en wat de betekenis van de kwaliteitsafspraken is geweest voor de regionale samenwerking en organisatieontwikkeling.

De commissie beoordeelt op verzoek van de minister de kwaliteitsagenda's op basis van de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken, die betrekking heeft op de periode 2024-2027. Tussentijds heeft de commissie aanbevelingen gedaan voor het gebruik van het instrument kwaliteitsafspraken. Hoofdstuk 4 gaat hier nader op in. Het rapport wordt afgesloten met aanbevelingen en conclusies.

Sectorbeeld 2019 (CKMBO, nov 2019)

De publicatie 'vertrouwen' dient als startrapportage voor de kwaliteitsafspraken 2019-2022 met de ingediende kwaliteitsagenda's als belangrijkste informatiebronnen. In de analyse worden de landelijke speerpunten behandeld en worden aanbevelingen gedaan aan de minister en de scholen.

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-72ed370a-62f8-4b7d-853b-d73f96ed1a5d/pdf>

Sectorrapportage (CKMBO, okt 2021)

In de brief van 18 oktober 2021 aan de minister legt de CKMBO een tussentijdse verantwoording (midterm) af. Deze verantwoording bestaat uit een reflectie op de voortgang en de ervaringen van de commissie met het instrument kwaliteitsafspraken.

https://ckmbo.nl/wp-content/uploads/2021/11/Sectorrapportage_mbo.pdf

Uitwerking sectorrapportage (CKMBO, mrt 2022)

Op verzoek van de minister heeft de CKMBO drie dilemma's uit de sectorrapportage nader uitgewerkt. Twee van deze dilemma's zijn onderzocht door The Next School, zie hieronder. Het derde dilemma heeft betrekking op de integraliteit tussen commissie, specifiek ten aanzien van de commissie Regionaal Investeringsfonds mbo.

Analyse kwaliteitsindicatoren en proces kwaliteitsafspraken (The Next School, mrt 2022)

The Next School heeft aanbevelingen gedaan met betrekking tot het gebruik van kwaliteitsindicatoren en oplossingsrichtingen geformuleerd voor knelpunten in het proces rond de kwaliteitsafspraken.

Onderzoek kwaliteitsafspraken mbo (NSOB, mrt 2020)

Onderzoek in opdracht van OCW naar het arrangement kwaliteitsafspraken vanuit het perspectief op overheidssturing.

<https://www.nsob.nl/sites/www.nsob.nl/files/2021-03/NSOB%20-%202020%20-%20Kwaliteitsafspraken%20in%20het%20MBO.pdf>



Annemarie Moons

'We werken met een lange-termijn-agenda'

Toen in 2018 alle mbo-scholen kwaliteits-agenda's opstelden, bestond Yuverta nog niet. De voorlopers van de fusieschool, het Wellant College, Helicon en Citaverde, dienden dan ook alle drie een eigen agenda in.

Binnen de groene mbo-sector werd al wel gesproken over de noodzaak van fusies. In de loop van 2020 raakten de gesprekken tussen Wellant, Helicon en Citaverde in een stroomversnelling. Eind 2020 keurde minister Van Engelshoven de fusieplannen goed, zodat de scholen kort daarna als Yuverta verder konden. Inmiddels waren docententeams in de praktijk al aan het samenwerken en tegelijkertijd bezig met het organiseren van onderwijs in een samenleving die was platgelegd door het coronavirus.

De bovenstaande ontwikkelingen – een fusie en een pandemie – maken al duidelijk hoe lastig het is om een agenda voor vier jaar op te stellen. Binnen het onderwijs dienen zich in de loop van de jaren altijd onverwachte ontwikkelingen aan, waardoor plannen moeten worden bijgesteld of soms zelf radicaal overboord moeten. Het vermogen om flexibel om te gaan met

onverwachte ontwikkelingen is dan belangrijk. Desondanks kijkt Annemarie Moons, bestuurder van Yuverta, tevreden terug op de kwaliteitsagenda: 'We werken met een lange-termijnagenda, we kijken tien jaar vooruit. De kwaliteitsafspraken helpen om de koers aan te scherpen en concrete plannen te maken.'

Van onderop

'Binnen Yuverta werken we zoveel mogelijk van onderop. Overkoepelend zijn er kaders waar alle teams zich aan houden, maar daarbinnen krijgen de teams alle ruimte. De kwaliteitsagenda ontstaat door het bijeenbrengen van de plannen die de teams bedenken. Ook het verbeteren van kwaliteit van onderwijs moet van onderop worden aangepakt.'

Persoonlijke benadering

Moons vond het prettig om van tijd tot tijd het gesprek te kunnen voeren met de commissie over de voortgang van de kwaliteits-agenda: 'Zo'n gesprek met betrokken buitenstaanders scherpt je gedachten. Je hebt als school de plicht om resultaten te laten zien. Bij de gesprekken is de persoonlijke

benadering van de commissie cruciaal. Het volgen van de vorderingen die de school maakt kun je niet schriftelijk afdoen. Dan bestaat het gevaar van een afvinkcultuur. Bij het verbeteren van onderwijskwaliteit is het beeld nooit zwart-wit. Het gaat om de nuances en het verhaal achter de resultaten. Een stoplichtmodel is dan een versimpeling van de werkelijkheid. Wij vonden het heel positief dat bij de laatste gesprekken ook werkgevers en studenten betrokken waren. Dat heeft echt meerwaarde. Op die manier krijgt de commissie een goed beeld van de vorderingen en kan de commissie de rol van critical friend goed vervullen. Belangrijk dat je als school op die manier scherp wordt gehouden.'

Nieuwe ronde

Hoe kijkt Annemarie Moons aan tegen de nieuwe ronde van kwaliteitsafspraken? 'Het is goed dat er weer een nieuwe ronde is gestart. Met de nieuwe werkagenda is er gelukkig ook weer een duidelijke koers. Het is jammer dat de twee perioden van kwaliteitsafspraken niet direct op elkaar aansluiten. We moesten nu noodgedwongen met een tussenjaar werken. Voor veel medewerkers was dat wat verwarrend, dat zou in de toekomst niet meer moeten gebeuren. Bedenk daarbij: het gaat bij de kwaliteitsgelden om een aanzienlijk deel van onze totale begroting. Het is fijn dat we in de nieuwe ronde meer vrijheid hebben bij het opstellen van de agenda.'

Regio

Bij de kwaliteitsafspraken wordt veel nadruk gelegd op de regionale samenwerking tussen school, overheid en werkgevers. Is

het niet lastig dat Yuverta als fusieschool een regio van wel zes provincies bedient? 'Dat valt wel mee', zegt Annemarie Moons. 'In een vorig leven was ik betrokken bij de organisatie van Europese regio's (Moons was tussen 2004 en 2009 gedeputeerde in Noord-Brabant, red.). Op Europese schaal denkt men in veel grotere eenheden. Heel Nederland omvat dan maximaal drie regio's. Wat dat betreft is het voor ons prima mogelijk om regionaal te werken. Binnen ons totale werkveld kunnen scholen en teams veel van elkaar leren.'

Maar u moet namens Yuverta dan toch contact onderhouden met tientallen gemeenten, wethouders en provinciale bestuurders?

'Dat is zeker niet de bedoeling. Teams werken concreet, op praktisch niveau, met werkgevers en gemeenten samen. Het begrip "regionale samenwerking" is ook wel

'We werken zoveel mogelijk van onderop'

een beetje een hype. Je moet oppassen dat er geen overlegcircus ontstaat met allemaal praatclubjes. Want wie heeft bij de regionale samenwerking de rol van regisseur? Belangrijk is dat je als school niet je autonomie verliest, je moet wel vooruit kunnen. Overleg en afstemming is goed, maar de school behoudt altijd de eigen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs.'

2

Algemeen beeld

De commissie constateert dat de mbo-sector sinds de start van het werken met het instrument kwaliteitsagenda in 2019 belangrijke stappen heeft gezet in het verbeteren van de prestaties van het onderwijs op de landelijke en eigen speerpunten. Alle scholen hebben in overwegende mate hun doelstellingen bereikt en daarmee het resultaatafhankelijke deel (25%) van de middelen ontvangen. De commissie is tot dit oordeel gekomen op basis van de tussentijdse resultaten (2020) en de eindverantwoording van de scholen in het geïntegreerd jaarverslag van 2022. De belangrijkste (type) opbrengsten zijn beschreven in paragraaf 2.3.

De mbo-scholen zijn wendbaar gebleken en steeds beter in staat in te spelen op externe ontwikkelingen. Er is ingezet op toenemende kwaliteit in het onderwijs. De regionale samenwerking met andere onderwijs- en kennisinstellingen en de partners uit het bedrijvenveld is verder versterkt en geprofessionaliseerd. Het lerend vermogen en een onderzoekende houding krijgen steeds meer aandacht. Kortom, de blik is meer naar buiten gericht.

De verbeteringen zijn tot stand gekomen in een turbulente periode waarin corona de kop op stak en de wereld verder polariseerde door klimaatverandering en oorlogen. Ook de arbeidsmarkt ontwikkelde zich dynamisch en het mbo werd geconfronteerd met een daling van studenten die langdurig zal zijn. In paragraaf 2.1 zijn deze omgevingsfactoren en de impact op het onderwijs nader toegelicht. In paragraaf 2.2 zijn de voornaamste interne ontwikkelingen aangeduid.

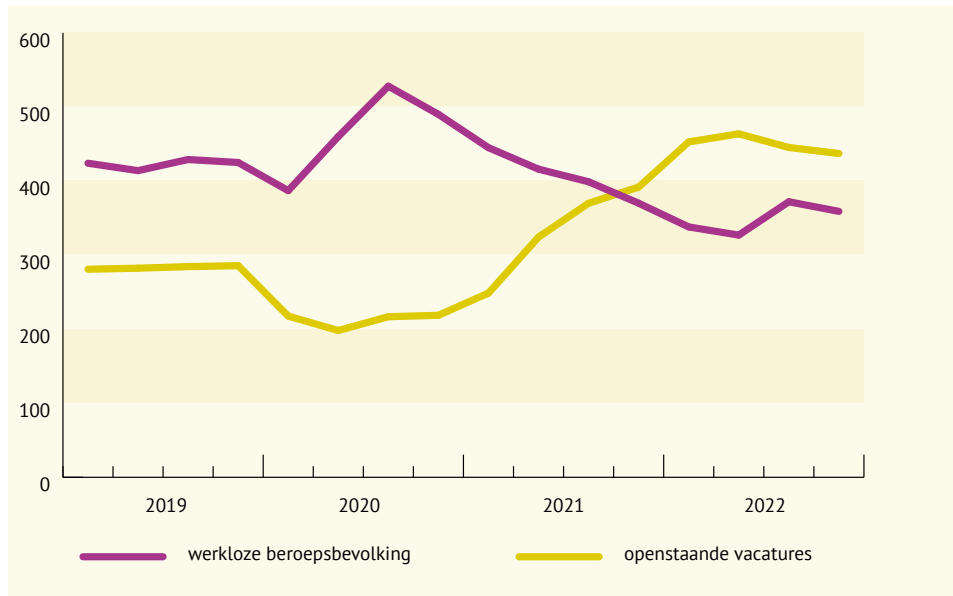
Door de kwaliteitsagenda zijn scholen aangezet strategische prioriteiten te stellen, de regio hierbij te betrekken, intern draagvlak te verwerven en heldere openbare verantwoording over de uitvoering en resultaten af te leggen.

2.1 Externe ontwikkelingen van invloed op het mbo

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van nu ziet er heel anders uit dan bij de start van de kwaliteitsafspraken in 2019. De invloed die het mbo op deze context kan uitoefenen is maar zeer beperkt, maar steeds beter slaagt de sector erin zich aan te passen aan de omstandigheden. Deze wend-

baarheid komt tot uitdrukking in de trend om het onderwijs flexibel, modulair en hybride te organiseren. Zoals onderstaande afbeelding laat zien is de krapte op de arbeidsmarkt enorm toegenomen.



Spanning op de arbeidsmarkt; werkloze beroepsbevolking en openstaande vacatures, seizoen-gecorrigeerd (bron: CBS)

Op dit moment is het aantal openstaande vacatures groter dan het aantal werklozen. De arbeidsmarkt is voor mbo-studenten daarmee een aantrekkelijk(er) alternatief geworden voor (verder) leren, ook voor jongeren die niet over een startkwalificatie beschikken. Dit laatste verschijnsel wordt aangeduid met 'groenpluk'. Het bedrijfsleven neemt blijkbaar niet altijd de verantwoordelijkheid om deze jongeren te faciliteren en te stimuleren om een opleiding te volgen via bbl-routes met een diploma, certificaat of verklaring als resultaat.

Naast deze kwantitatieve ontwikkeling verandert de arbeidsmarkt ook in kwalitatief opzicht in een snel tempo. Een goed voorbeeld is de grote impact van Artificiële Intelligentie (AI) op bedrijfsprocessen. Studenten moeten kunnen omgaan met AI, vaardigheden leren en kennis opdoen. Curricula moeten worden aangepast en docenten moeten zich bijscholen.

SBB signaleert een aantal 'megatrends' die relevant zijn voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

- Smartification (slimme datasystemen, digitalisering, innovatieve technieken, kunstmatige intelligentie)

- Co-botisering (inzet van robots)
- Verduurzaming (circulaire economie, klimaatadaptatie, biodiversiteit, bewuste consumenten)
- Humanisering (personalisering, dierenwelzijn)
- Markttontschotting (ketensamenwerking, schaalvergroting, samenwerkende branches, nieuwe afzetmarkten en taakverschuiving)
- Participatie-economie (flexibilisering)

Impact coronapandemie

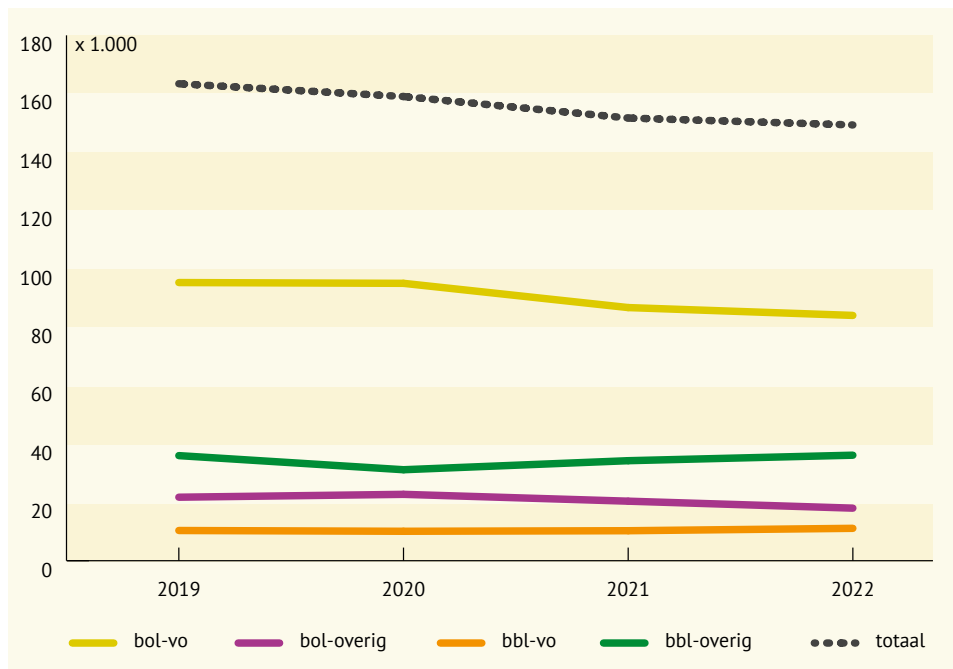
De coronapandemie heeft een grote stempel gedrukt op de vier jaren van kwaliteitsafspraken. Bij alle scholen zijn de gevolgen in 2023 nog steeds goed zichtbaar. De commissie constateert dat de hulpvragen van studenten over de volle breedte zijn toegenomen. In het algemeen heeft de lange periode zonder fysieke ontmoetingen grote gevolgen gehad voor het leren en ontwikkelen van studenten en docenten. Gaandeweg is het overschakelen van online naar fysiek onderwijs verschoven naar dieperliggende problematiek met betrekking tot mentale gezondheid (motivatie, eenzaamheid, depressie, onzekerheid). Door personeelstekorten, stijgende kosten en organisatorische uitdagingen heeft de jeugdzorg nog onvoldoende ondersteuning kunnen bieden. Het gevolg is dat wachtlijsten in de ggz toenemen, maar ook vraagstukken over professionele grenzen van docenten en begeleiders ('tot hoever gaan de zorgtaken?') binnen mbo-scholen steeds urgenter worden.

Onderzoek wijst ook op financiële problematiek als gevolg van het wegvallen van leerwerkplekken en stages. Uit onderzoek van onder andere SEO & Verweij-Jonker blijkt dat de baankansen voor mbo'ers met een niet-westerse achtergrond meer zijn afgenomen dan mbo'ers zonder migratieachtergrond.

Naast de moeilijkheden en problemen die de coronapandemie opleverde, berichtten scholen ook over positieve gevolgen. Grenzen werden verlegd, nieuwe wegen ontdekt en er kwam ruimte voor digitalisering en online learning. Voor docenten en medewerkers gaf het veel voldoening als zij studenten ook in deze moeilijke omstandigheden konden ondersteunen. Het grote maatschappelijke belang van onderwijs en aandacht, begeleiding van jongeren en onderling contact kwam pregnant naar voren. Het onderwijs bleek bovendien wendbaar. Ondanks het feit dat de gevolgen van de coronapandemie nog lange tijd zichtbaar zullen blijven, hebben de meeste scholen de ambities in meer of mindere mate overeind gehouden en zijn veel van de beoogde resultaten en effecten ook daadwerkelijk gerealiseerd.

Instroom mbo-studenten daalt

Hieronder is de ontwikkeling van de instroom van studenten in de periode van de kwaliteitsafspraken weergegeven, met een onderscheid naar leerweg en vooropleiding.



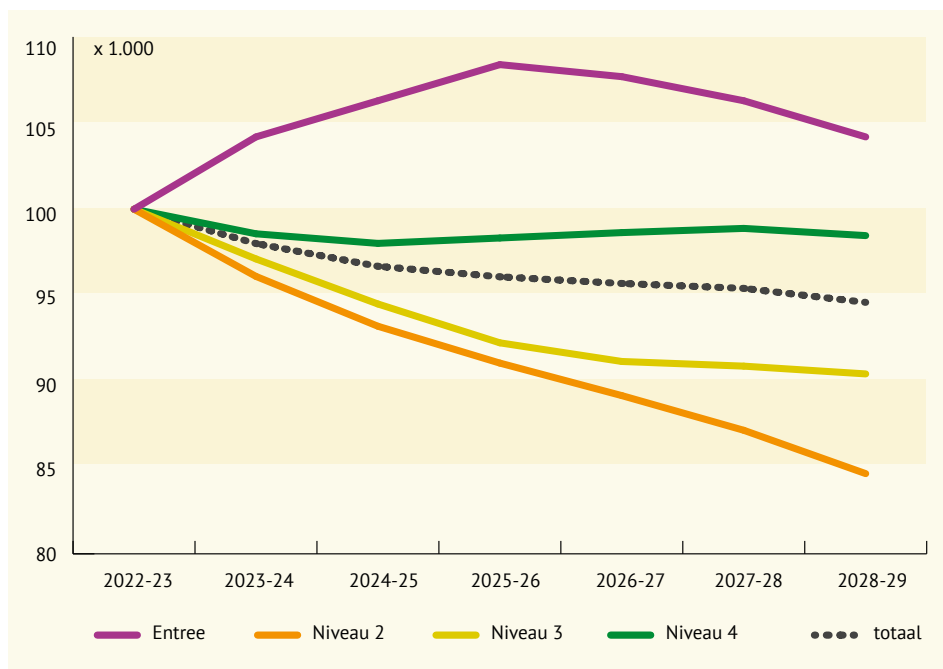
Instroom mbo-studenten in de periode 2019 – 2022 naar herkomst (DUO)

De instroom van mbo-studenten is gedaald, met name stroomden minder leerlingen vanuit het vo door naar de leerweg bol. De belangrijkste oorzaken voor de daling zijn demografische factoren en de trend dat steeds meer leerlingen kiezen voor een theoretische opleiding (vmbo-t naar havo). De verhouding tussen het aantal bol- en bbl-studenten volgt grotendeels de economische conjunctuur. Door de coronapandemie daalde het aandeel bbl-studenten, maar de gunstige arbeidsmarktperspectieven zorgen voor een herstel van deze leerweg.

De verwachting is dat het aantal studenten op niveau 2 en 3 gestaag zal dalen. Het aantal studenten op niveau 4 daalt in geringe mate. Het aantal entree-studenten neemt de komende jaren naar verwachting toe. Het gaat bij de entree om een relatief kleine groep (ongeveer 3% van het aantal mbo-studenten). Deze groep heeft veel aandacht en begeleiding nodig.

De krimp van de studentenaantallen zal uiteindelijk belangrijke gevolgen gaan hebben voor het onderwijs. De verschillen tussen regio's en de daar gevestigde scholen zullen naar verwachting verder toenemen. Initiatieven zullen nodig zijn om essentieel beroepsonderwijs te behouden voor mbo-studenten. Reisafstand is daarbij een relevante factor.

Het versnipperde aanbod van opleidingen met soms maar kleine kwalificatieverschillen



Prognose aantal mbo-studenten per niveau (referentieraming OCW; mei 2023)

(met name in de sector techniek) is een belemmerende factor om het onderwijs toegankelijk te houden. Deze versnippering wordt mogelijk nog vergroot door de fusies die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Tegenover de versnippering van opleidingen staat de grote vraag naar mbo-gediplomeerden in sectoren. De behoefte aan maatgerichte LLO-trajecten wordt alsmaar urgenter. De commissie ziet op dit punt een belangrijke rol voor SBB om met specifieke regulering het verbreden of vernieuwen van praktische opleidingen te bevorderen en te stimuleren.

2.2 Interne ontwikkelingen binnen de mbo-scholen

Accent verschuift richting LLO

Naast de stimulans op leren en ontwikkelen vanuit de overheid vormen LLO-activiteiten voor scholen ook een manier om de krimp van initiële studenten te compenseren. Om goed te kunnen inspelen op de veranderende behoeften in het kader van leven lang ontwikkelen is er bij de scholen een duidelijke trend zichtbaar om het onderwijs te flexibiliseren en modulariseren. Uit onderzoek dat ResearchNed en KBA in opdracht van OCW uitvoerden (april 2023) blijkt dat LLO-activiteiten steeds meer geïntegreerd worden in de reguliere onderwijsafdelingen. Flexibel en modulair onderwijs wordt derhalve ook meer de norm voor

initiële studenten. Kengetallen op basis waarvan de effecten van deze flexibilisering gemiddeld kunnen worden en mogelijke risico's voor studenten kunnen worden geïdentificeerd ontbreken nog. Het beeld is dat er een uitbreiding van het aanbod gerealiseerd is, maar dat het gebruik van het aanbod achterblijft. Mogelijk is dat te wijten aan het spanningsveld tussen bekostigd en niet bekostigd onderwijs.

Eigen strategische koers als vertrekpunt

Zoals al aangegeven in het sectorbeeld van de commissie in 2021 zijn de kwaliteitsagenda's over het algemeen goed verbonden met de eigen strategie van de scholen. In toenemende mate vormt de eigen strategische koers het kader of vertrekpunt voor de bepaling en uitvoering van de kwaliteitsagenda. Dit leidt tot een groot eigenaarschap en geeft ruimte om de eigen context te combineren met landelijke doelstellingen. Dat laatste heeft soms wel tot ingewikkelde verantwoordingen geleid voor scholen, wat de beoordeling door de commissie ook bemoeilijkte. Ook ziet de commissie dat bij het ontwikkelen van de strategie steeds intensiever wordt samengewerkt met de stakeholders in- en om de school. De kwaliteitsafspraken hebben daaraan zeker bijgedragen.

Zoeken naar intern draagvlak

Docenten en studenten zijn op verschillende manieren betrokken geweest zowel bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda als bij de dagelijkse uitvoering. Formeel via de ondernemingsraden en studentenraden, maar ook door middel van panelgesprekken, masterclasses, docentstages, bijeenkomsten, et cetera. In de jaarverslagen komt dit uitgebreid aan de orde.

Het bestuur bepaalt het kader, voor de uitvoering van activiteiten zijn de onderwijsteams aan zet. De mate waarin de teams hierbij autonoom kunnen handelen varieert per school. Bij een deel van de scholen zijn vrijwel alle middelen direct gealloceerd aan de teams of sectoren. Op basis van interne benchmarking stuurt de organisatie bij en leren scholen van elkaar.

Gebruik van indicatoren






Naar aanleiding van het sectorbeeld bij de midterm heeft de minister de CKMBO gevraagd wat de ervaringen zijn ten aanzien van het gebruik van de set met negen indicatoren die door DUO ten behoeve van de kwaliteitsagenda beschikbaar zijn gesteld en op welke wijze de bruikbaarheid van indicatoren kan worden verbeterd. In reactie hierop heeft de CKMBO aan The Next School opdracht gegeven dit te onderzoeken.

Meerdere ondervraagde scholen waren positief over het sturen op indicatoren. Het gebruik van dashboards voor indicatoren stimuleert datagedreven werken binnen de school. Dat geldt nog niet voor alle scholen. Het belangrijkste argument daarbij is dat in een continu

veranderende context en mogelijke beïnvloeding van buitenaf het niet passend lijkt om scholen af te rekenen op een vooraf gesteld ambitieniveau. De commissie is van mening dat indicatoren van toegevoegde waarde zijn, mits in een goede balans van kwantitatieve indicatoren en kwalitatieve onderzoeken als basis voor gesprek en evaluatie.

The Next School constateerde een aantal knelpunten in het gebruik van de prestatie-indicatoren. Een aantal van de indicatoren was dermate complex, dat de interpretatie erg ingewikkeld is. Daarnaast was het tijdsbestek tussen meting, resultaat en verantwoording niet altijd passend en was bij meerdere indicatoren sprake van inconsistentie in definitie en wijze van meten. Dat maakt het verband tussen indicatoren en de landelijke speerpunten of strategische doelen van scholen niet sterk om de beoogde ambities te realiseren.

Om deze knelpunten op te lossen heeft The Next School een toetsingskader gemaakt voor het beoordelen van indicatoren (zie afbeelding). In de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken is van dit toetsingskader geen gebruik gemaakt. De commissie ziet dit als een gemiste kans.

Criterion	Beoordelvragen
 <p>Compleet <i>De benodigde informatie om de indicator te beoordelen is beschikbaar</i></p>	<p>1. Compleet: Heeft de mbo-instelling alle benodigde informatie aangeleverd? (Definitie, bijbehorende strategisch doel, bron, nulmeting, ambities voor midterm en eindbeoordeling)</p>
 <p>Relevant <i>De indicator meet het juiste, gegeven het doel</i></p>	<p>2. Bijdragen aan doel: Als de instelling beter scoort op deze indicator, draagt dit dan bij aan het behalen van het bijbehorende doel? 3. Invloed mbo-instelling: Weerspiegelt de indicator de invloed van de mbo-instelling zelf (t.o.v. externe factoren)?</p>
 <p>Reproduceerbaar <i>De indicator kan consistent berekend worden met reproduceerbare uitkomsten</i></p>	<p>4. Berekening: Is de berekening zo duidelijk en volledig beschreven dat een derde partij deze kan reproduceren? 5. Brondata: Berust de berekening op consistent betrouwbare en beschikbare brondata?</p>
 <p>Passend tijdsbestek <i>De indicator meet tijdig de resultaten die tijdens de KA cyclus behaald worden</i></p>	<p>6. Passend tijdsbestek: Kan de indicator ten tijde van de midterm- en eindbeoordeling het resultaat meten dat door de mbo-instelling behaald is t.o.v. een nulmeting?</p>
 <p>Gebruiksvriendelijk <i>De indicator is gemakkelijk te begrijpen en toe te passen</i></p>	<p>7. Gebruiksvriendelijk: Is de indicator voor alle relevante spelers gemakkelijk te begrijpen en te gebruiken?</p>

Toetsingskader voor kwaliteitsindicatoren (The Next School)

Benchmarking in beweging in het mbo

Data wordt meer en meer als sturingsinstrument gebruikt om de voortgang te monitoren en beleid bij te sturen. Scholen investeren in instrumenten en tools (dashboards) om hierbij te ondersteunen en professionalisering van het middenkader en docenten om deze instrumenten te kunnen gebruiken en een onderzoekende houding te stimuleren.

De commissie ziet verschillen in de wijze waarop scholen stuurinformatie gebruiken bij het bepalen van de ambities en het afleggen van verantwoording. Er zijn scholen die voornamelijk sturen op kwantitatieve indicatoren, terwijl andere meer accent leggen op kwalitatieve monitoring (bijvoorbeeld via panelgesprekken). Beide benaderingen kunnen effectief zijn, mede afhankelijk van de context van de school. Enkele grote mbo-scholen hanteren een interne benchmark op het niveau van de teams, sectoren of locaties en leggen hier in het jaarverslag ook verantwoording over af.

Ook ten aanzien van de planvorming bestaan verschillen tussen de scholen, bijvoorbeeld in de mate waarin interne en externe partners worden betrokken bij het formuleren van ambities, de keuze voor absolute of relatieve doelen en de hoogte van de ambities (voorzichtig of ambitieus).

Eén van de negen indicatoren betrof het rapportcijfer van studenten, gebaseerd op de JOB-monitor. Tevredenheidsmetingen spelen in de kwaliteitsafspraken vanaf 2024 een nog belangrijkere rol. Naast de JOB-monitor (uitgevoerd door ResearchNed) worden periodiek gegevens verzameld over de tevredenheid van medewerkers (MTO, uitgevoerd door Effectory), leerbedrijven (uitgevoerd door SBB) en over de tevredenheid van studenten en praktijkopleiders over de bpv (uitgevoerd door SBB).

Een aantal mbo-scholen is de afgelopen periode gestopt met deelname aan één of meerdere van de bovengenoemde benchmarkinstrumenten en beraadt zich over de ontwikkeling van eigen monitorinstrumenten. Redenen die scholen hiervoor hebben zijn praktisch (monitor is onvoldoende flexibel, geeft onvoldoende aangrijpingspunten voor verbeteracties) of principieel (bijvoorbeeld de focus willen leggen op kwalitatieve metingen) van aard. Binnen de sector is op dit moment het gesprek over benchmarking volop gaande.

2.3 Opbrengsten kwaliteitsagenda 2019-2022

De regeling schreef voor dat minimaal een derde van het investeringsbudget besteed moest worden aan de drie landelijke speerpunten kwetsbare jongeren, onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst en gelijke kansen, met doelmatig groen onderwijs als vierde speerpunt voor de groene mbo-scholen.

Aan de landelijke doelen zijn in de regeling de volgende onderstaande indicatoren gekoppeld.

Jongeren in een kwetsbare positie

- aandeel voortijdig schoolverlaten
- aandeel gediplomeerden op niveau 2 met een baan

Gelijke kansen

- startersresultaat
- opstroom in het mbo
- doorstroom naar hbo

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

- aandeel gediplomeerde studenten met een baan van minimaal 12 uur per week
- aandeel studenten in de bbl

Daarnaast was er ruimte voor schooleigen thema's. Sommige scholen hebben deze thema's als zelfstandig speerpunt opgenomen (zie visuele impressie hieronder) in de kwaliteitsagenda, andere scholen kozen ervoor deze thema's te verweven binnen de - breed gedefinieerde - landelijke speerpunten.



Grafische representatie van titels van de eigen speerpunten in de kwaliteitsagenda's van de mbo-scholen

In hoofdstuk 3 komt aan de orde tot welke opbrengsten en effecten de landelijke en school-eigen speerpunten hebben geleid.

2.4 Tevredenheid stakeholders

Naast deze, in de regeling aangeduide, specifieke effecten is het natuurlijk ook wenselijk dat de maatregelen leiden tot meer tevredenheid bij studenten, docenten en het werkveld.

Het is een compliment voor de sector dat ondanks de impact van de coronapandemie de tevredenheid van de stakeholders niet significant is gedaald.

Studenten

Studenten scoorden in de JOB-monitor 2022 op de meeste onderwerpen gemiddeld één tot twee procentpunt positiever dan in 2020. Het gemiddelde rapportcijfer voor de opleiding steeg van 6,7 naar 6,8. De helft van de studenten is tevreden of zeer tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding. De waardering over de stagebegeleiding verschilt in hoge mate, afhankelijk van of het de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf of door de school betreft. Over eerstgenoemde zijn ongeveer tweederde van de studenten (zeer) tevreden. Over de stagebegeleiding door de school is slechts één op de drie studenten (zeer) tevreden. Scholen realiseren zich dat een forse verbeterslag moet worden gemaakt en in de nieuwe kwaliteitsagenda's voor de periode 2024-2027 is dit thema dan ook nadrukkelijk geadresseerd. Omdat de methodologische opzet van de JOB-monitor in 2020 is aangepast, zijn de resultaten van de JOB-monitor 2020 en 2022 niet goed te vergelijken met de voorgaande periode. In onderstaande tabel is, naast de rapportcijfers, het percentage studenten weergegeven dat op een 5 puntschaal positief of zeer positief heeft gescoord.

	2020	2022
Rapportcijfer school	6,5	6,6
Rapportcijfer opleiding	6,7	6,8
Tevreden over begeleiding tijdens opleiding?	48%	50%
Voel je je veilig op school?	79%	81%
Ga je met plezier naar school?	55%	57%
Wat vind je van de stagebegeleiding door de school?	36%	36%
Wat vind je van de stagebegeleiding door het leerbedrijf? (bol-studenten)	65%	64%
Wat vind je van de stagebegeleiding door het leerbedrijf? (bbl-studenten)	68%	69%

Tabel: kerngegevens JOB-monitor 2022

Medewerkers

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek mbo 2022/2023 blijkt dat de betrokkenheid en tevredenheid significant is gedaald ten opzichte van de vorige meting. De ervaren werkdruk is ten opzichte van de vorige meting nagenoeg gelijk gebleven.

Het MTO laat enkele opvallende verschillen naar achtergrondkenmerken zien. Medewerkers van grote scholen scoren op alle thema's significant hoger, medewerkers van middelgrote mbo-scholen scoren juist significant lager dan het branchegemiddelde.

Medewerkers van beroepscolleges voor specifieke creatieve of technische opleidingen zijn vaker trots op de eigen school en hebben meer het gevoel dat ze er goed bij passen in vergelijking tot het branchegemiddelde.

Bedrijvenpartners

De commissie heeft gemerkt dat de samenwerking met de externe partners in de regio of sector door de uitvoering van de kwaliteitsagenda is toegenomen. Andere regelingen zoals het Regionaal InvesteringsFonds mbo hebben de samenwerking in de regio tussen onderwijs- en arbeidsmarktpartners verder gestimuleerd. De samenwerkingen zijn in veel gevallen duurzaam van aard en vergroten de kans van slagen van oplossingen voor de regionale vraagstukken.

In de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken voor 2024 tot 2027 wordt ingezet op het intensiveren en vernieuwen van regionale samenwerking. De maatschappelijke opgaven en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt leveren nog veel vraagstukken op waar gezamenlijk naar oplossingen moet worden gezocht. Een oplossing moet bijvoorbeeld gevonden worden voor de uitval van mbo'ers die hun kans grijpen om zonder een diploma een betaalde baan te krijgen. Dit is zowel voor de student als de werkgever geen duurzame keuze. In de samenwerking moeten dergelijke situaties worden uitgebannen.

Uit de bpv-monitor 2022 (SBB) blijkt dat 82% van de praktijkbegeleiders enthousiast is over de motivatie en inzet van studenten, ruim driekwart is tevreden over de voorbereiding op de bpv, ruim tweederde is van mening dat de begeleiding vanuit school goed is.

2.5 Inspanningen en inzet van middelen

De coronapandemie heeft ertoe geleid dat maatregelen gericht op verbetering van bijvoorbeeld stages, internationalisering, leven lang ontwikkelen en de relatie met alumni halverwege (midterm) vertraging opliepen. Veel scholen zijn in staat gebleken deze vertraging in de laatste fase van periode van kwaliteitsafspraken (gedeeltelijk) weg te werken. Dit heeft de commissie ook terug gezien in de financiële eindverantwoording. De begrote middelen zijn niet altijd volledig besteed en doorgeschoven naar een volgend jaar of ingezet op een thema waarvoor extra inzet nodig was.

2.6 Beoordeling kwaliteitsagenda's en verantwoording

De commissie is gestart met de beoordeling van de kwaliteitsagenda's in 2018, waarbij het

beoordelingskader van de regeling leidend is geweest. In de jaren daarna zijn de tussen- en eindresultaten beoordeeld, op basis van de voortgangsrapportages in het geïntegreerd jaardocument over het jaar 2020 en 2022. In 2021 heeft de commissie de minister voor alle mbo-scholen positief geadviseerd over de tussentijdse resultaten tot en met 2020. Hetzelfde geldt voor het advies in 2023 over de eindresultaten tot en met 2022.

Opvallend was dat scholen met betere resultaten bij de midterm meestal een stijgende lijn lieten zien richting de eindfase en de beperkte voortgang voortduurde bij scholen die bij de midterm minder ver waren gekomen. De commissie heeft tijdens de eindbeoordeling met tien scholen gesprekken gevoerd omdat uit de schriftelijke rapportage het beeld ontstond dat er onvoldoende voortgang was geboekt passend bij de context en het ambitieniveau van de scholen.

In de beoordeling van de kwaliteitsagenda en de uitvoering ervan speelt de context van de school een factor. Dat laat onverlet dat alle scholen 'door dezelfde hoepel moeten springen'. Voor een kleine school met bijvoorbeeld iets meer dan 300 studenten geldt hetzelfde kader als voor grote roc's met tienduizenden studenten. (Zie bijlage 2 op pagina 53 voor het totale proces dat scholen doorlopen). Het is de vraag of zo'n 'one size fits all' benadering wel het meest efficiënt en effectief is.



Hendrik-Jan van Arenthals

'We gaan bewuster om met onze doelen'

Met de praktijkroute volgen studenten hun opleiding grotendeels bij een werkgever. Deze vorm van hybride onderwijs heeft grote voordelen voor studenten, de school en de regio.

Het Zeeuwse beroepsonderwijs staat voor stevige uitdagingen. Demografische krimp zorgt onvermijdelijk voor minder leerlingen in het voortgezet onderwijs en dus ook voor minder studenten op het mbo. 'Dat is extra problematisch', zegt bestuursvoorzitter Hendrik-Jan van Arenthals, 'omdat de arbeidsmarkt in Nederland nergens zo krap is als in Zeeland.' Met een dalend aantal studenten is het bovendien lastig om alle opleidingen in stand te houden. Toch wil Van Arenthals het opheffen van opleidingen koste wat het kost vermijden. 'Scalda is, met uitzondering van een Hoornbeek-vestiging in Goes, de enige aanbieder van mbo-onderwijs in Zeeland. Sluiten wij een opleiding, dan moeten Zeeuwse studenten de provincie uit. Dat willen we voorkomen.'

Praktijkroute

Om aan deze uitdagingen het hoofd te bieden, zet Scalda al enige tijd in op een

nauwe samenwerking met werkgevers. Van Arenthals: 'Zoals veel scholen halen we de praktijk het onderwijs in, bijvoorbeeld met een kapperszaak en een restaurant binnen onze school. Maar daarnaast willen we het onderwijs ook graag zoveel mogelijk in de praktijk aanbieden.' De meest verregaande vorm daarbij is de praktijkroute. Studenten volgen dan de opleiding vrijwel volledig binnen de muren van het bedrijf of de instelling. Volgens Van Arenthals heeft dat grote voordelen: 'In de praktijkroute is het onderwijs per definitie contextrijk. Dat is prettig voor studenten die praktisch georiënteerd zijn en het beste leren door te doen. Bovendien hebben studenten veel vrijheid. Ze kunnen grotendeels zelf bepalen wanneer ze zich in de vereiste vaardigheden bekwamen.'

Thuisnabij

Volgens Van Arenthals is een ander voordeel van de praktijkroute dat het onderwijs 'thuisnabij' kan worden aangeboden. 'Wij kunnen onmogelijk voor alle jongeren in Zeeland een opleiding aanbieden die binnen een uur reistijd te bereiken is. De afstanden zijn op de eilanden nu eenmaal

groot. Met de praktijkroute kunnen studenten dichtbij huis, in een kleinschalige setting, een opleiding volgen. Zeker voor zij-instromers is dat bijzonder prettig. Niet zelden groeit er een nauwe band tussen werkgever en student. Van Arenthals: 'Studenten krijgen vaak na afloop van de studie een baan aangeboden. Op die manier blijven jongeren voor de provincie behouden. Dat is voor de Zeeuwse samenleving van cruciaal belang.'

Praktijkhub

Scalda werkt al sinds 2017 met het concept van de praktijkroute in de ouderenzorg. Mede met behulp van de kwaliteitsgelden heeft Scalda de afgelopen jaren deze vorm van onderwijs kunnen uitbreiden naar andere sectoren. Dat biedt weer mogelijkheden om op het gebied van basisvaardigheden efficiënt te werken. Zo is in Zierikzee samen met werkgevers en de gemeente een praktijkhub ingesteld, waar studenten uit heel Schouwen-Duiveland vakken kunnen volgen. Levert het verzorgen van onderwijs in de praktijk geen problemen op met landelijke eisen rond de urennorm? Van Arenthals: 'De Onderwijsinspectie heeft gekeken naar onze manier van werken en heeft groen licht gegeven. De praktijkuren tellen gewoon mee als onderwijstijd. Dat is ook terecht. Veel studenten leren het beste door te doen.'

Onderwijspremie

Scalda krijgt inmiddels de nodige waardering voor de manier van werken. Het afgelopen jaar kreeg de praktijkroute de derde prijs bij de Nederlandse Onderwijspremie. Volgens de jury is er sprake van een 'inno-

vatief en vooruitstrevend initiatief, waarvan de impact zich uitstrekt over alle Zeeuwse regio's. Het project verdient lof voor de intensieve samenwerking met verschillende partijen in de regio, en de manier waarop deze is verduurzaamd.'

Kwaliteitsagenda

Die verduurzaming is mede mogelijk geweest door de kwaliteitsgelden. In de kwaliteitsagenda die Scalda voor de periode 2019-2022 heeft opgesteld, nam de uitbreiding van de praktijkroute een prominente plaats in. Hoe kijkt Van Arenthals terug op de kwaliteitsafspraken? 'Achteraf kan ik wel zeggen dat de agenda ons gedwongen heeft om gestructureerd te werken. We gaan nu bewuster om met onze doelen.' Maar Van Arenthals heeft ook wel kritiek: 'Het schiet soms wat door. Voor de nieuwe ronde kwaliteitsafspraken ontvingen wij meer dan vijf-

'De agenda helpt om gestructureerd te werken'

tig pagina's aan instructies!' Van Arenthals vindt ook dat de kwaliteitsgelden een erg groot deel van de begroting beslaan. 'Het is logisch en goed om vanuit het ministerie te sturen met geld. Maar het gaat nu wel om heel grote bedragen. De kwaliteitsgelden beslaan bij ons ongeveer twaalf procent van de begroting. We kunnen dus niet zonder deze gelden. Het zou beter zijn als een deel hiervan in de reguliere bekostiging zou worden opgenomen.'

3

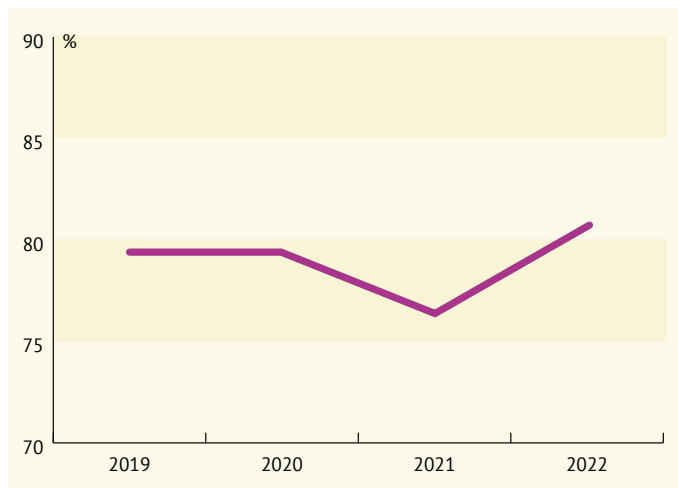
Thema's

3.1 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Met de inzet op dit speerpunt beoogde het mbo het arbeidsmarktperspectief te verbeteren van studenten door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk. Op alle genoemde aspecten is ingezet. De beïnvloeding van de studiekeuze blijft weerbaarstig. Voor het instandhouden van opleidingsaanbod met krimpende studentenaantallen ziet de commissie dat er oplossingen worden gezocht, zoals hybride onderwijs in nauwe samenwerking met bedrijven.

Arbeidsmarktrendement

Aan dit speerpunt zijn twee indicatoren gekoppeld: het arbeidsmarktrendement (het aandeel van de gediplomeerde schoolverlaters met een baan van minimaal 12 uur per week een jaar na beëindigen opleiding) en het aandeel bbl-studenten.

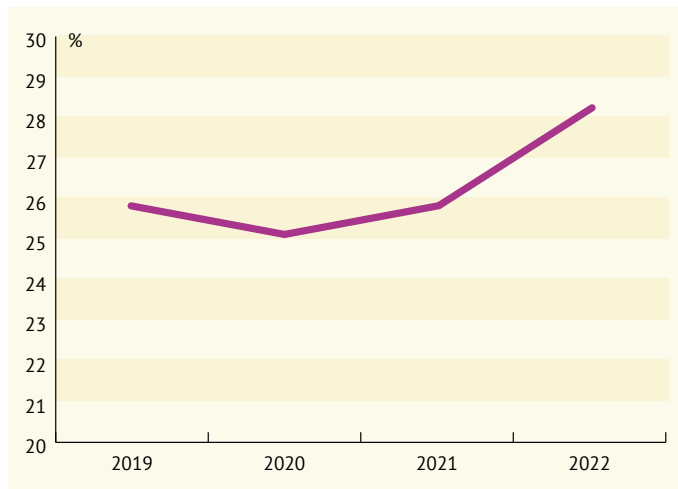


Ontwikkeling arbeidsmarktrendement 2019-2022 (bron: schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt, ROA)

Over het algemeen is het arbeidsmarktrendement onverminderd gunstig voor afgestudeerde mbo'ers. Sinds 2014 (arbeidsmarktrendement 64%) is het arbeidsmarktrendement steeds gestegen. De coronapandemie zorgde voor een tijdelijke dip in 2021, maar in 2022 is het rendement hoger dan ooit. Drie op de vier afgestudeerde bol-studenten heeft na de oplei-

ding een baan van minimaal 12 uur per week. Voor gediplomeerde bbl-studenten bedraagt dit zelfs 92%.

Na een groei van het aandeel bbl-studenten, daalde dit onder invloed van corona in 2020 even, om vervolgens weer te stijgen tot 28% in 2022. Met bbl-opleidingen kan makkelijker worden meebewogen met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het streven is om samen met private onderwijsinstellingen (mede met behulp van de subsidieregeling flexibilisering) een divers en flexibel aanbod te ontwikkelen dat goed aansluit bij werkenden en werkzoekenden.



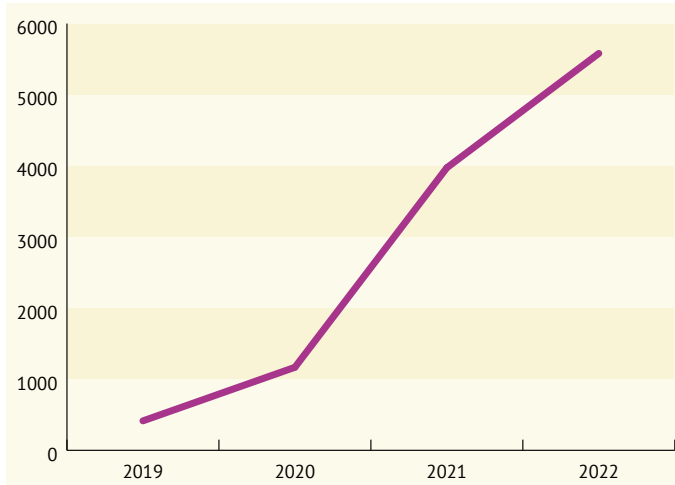
Ontwikkeling aandeel bbl-studenten (bron: 1-cijfer mbo)

Leven lang ontwikkelen

In januari 2022 is de motie Paternotte door de Tweede Kamer aangenomen die als doel heeft het formuleren van een aanpak tegen arbeidsmarkttekorten zowel generiek als specifiek voor de sectoren wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (internationale) veiligheid en kinderopvang.

De intentie is er om ook het aanbod voor zij-instromers op te schalen. Deze opleidings-trajecten worden in de meeste gevallen afgerond met een mbo-certificaat (keuzedeel of gericht op een beroepsonderdeel) of praktijkverklaring. Het aantal mbo-scholen dat een certificaatraject aanbiedt is in de periode 2019-2022 sterk gegroeid. De meeste trajecten worden aangeboden in de sectoren zorg, welzijn en sport en in mindere mate techniek en gebouwde omgeving. Het aanbod vanuit de publieke sector is voornamelijk op groepen gericht, terwijl private aanbieders meer individuele trajecten aanbieden. Dat verklaart ook waarom de STAP-regeling (ingevoerd in 2022, voortijdig beëindigd per 2024) weinig aandacht krijgt van de mbo-scholen.

Zoals onderstaande grafiek laat zien heeft de toename van LLO-aanbod mede geleid tot een toename van het aantal uitgereikte certificaten.



Ontwikkeling aantal uitgereikte certificaten bekostigde instellingen (bron: DUO)

In de praktijk ligt het initiatief voor samenwerking op het gebied van scholingsvraagstukken nog vooral bij de branches. De kwaliteitsagenda's hebben wel een impuls gegeven aan de samenwerking, in de periode 2024-2027 zal deze samenwerking verder bestendigd en versterkt moeten worden om te kunnen voldoen aan de grote vraag vanuit maatschappij en arbeidsmarkt. De commissie ziet dat ondersteuning hierbij vanuit de provincie stimulerend kan werken. Er zijn goede voorbeelden van intensieve samenwerkingen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te matchen.

Innovatie van het onderwijs

De dynamiek op de arbeidsmarkt is groot, veroorzaakt door verdergaande innovatie en maatschappelijke transitie (zie ook hoofdstuk 2). Dit heeft in de periode 2019-2022 ook geleid tot verschuivingen in de vraag naar vakmensen. Bepaalde beroepsopleidingen zijn minder relevant geworden, andere juist veel relevanter. In meerdere regio's wordt een gezamenlijke portfolio-analyse uitgevoerd en worden er afspraken gemaakt in het kader van doelmatigheid. Het veranderende beroepsbeeld leidt bij veel scholen nog steeds wel tot het starten van nieuwe opleidingen, maar veel minder tot het beëindigen van opleidingen. Het adaptief vermogen van de sector is in ontwikkeling, maar er is ruimte voor verbetering.

De innovatie van het onderwijs krijgt op veel verschillende manieren vorm en inhoud. De opleidingsteams krijgen daarbij de ruimte voor een aanpak die past bij hun context. RIF-projecten fungeren daarbij onverminderd als een vliegwiel om het onderwijs in een specifieke sector of op een specifiek thema te innoveren.

Merkbaar is de innovatie in vormen van hybride onderwijs, nieuwe leerlijnen, leerlab's, vernieuwing van onderwijsmateriaal, gepersonaliseerde leermodules, masterclasses, bedrijfsopdrachten en inzet van ICT en technieken zoals AI en VR. Practoraten vervullen bij het vernieuwen van het onderwijs een sleutelrol door kennis vanuit het bedrijvenveld, onderwijs en onderzoek te bundelen en valoriseren en een onderzoekende en innovatieve houding te stimuleren.

In de kwaliteitsagenda's is ook veel aandacht besteed aan het benutten van de kracht van alumni en het ontwikkelen van alumnibeleid. Vooral door de invloed van de coronapandemie zijn veel van de ambities hierop nog niet waargemaakt.

3.2 Jongeren in een kwetsbare positie

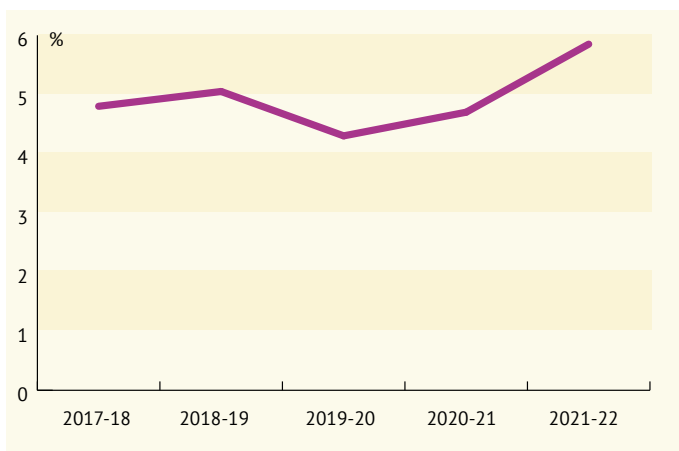
Het speerpunt had als doel kwetsbare jongeren door passend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal te ondersteunen zodat uitval werd voorkomen. En te bevorderen dat de doelgroep er in slaagt door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt. Goede resultaten zijn hierin bereikt, helaas geldt dat niet voor de uitval die is door verschillende omstandigheden toegenomen.

Ontwikkeling voortijdig schoolverlaten

Bij de start van deze kwaliteitsafspraken bleek de enorme geleverde inspanning om voortijdig schoolverlaten terug te dringen succesvol. Het aantal schoolverlaters was in 2016 gedaald van 70.000 tot 22.000. Die daling continueerde in de eerste jaren erna tot 2020. Na 2020 was er weer sprake van een toename, mede als gevolg van de coronapandemie. De lockdown met afstandsonderwijs heeft een negatieve invloed gehad op de motivatie en het gevoel van welzijn onder studenten, maar ook de armoede- en schuldenproblematiek en de aantrekkelijke arbeidsmarkt. Voor studenten die thuis te maken hebben met armoede is de combinatie van leren en werken niet houdbaar. Door de hoge (energie)prijzen is de financiële problematiek toegenomen. In de grote steden zijn er voorbeelden van jongeren die de opleiding volgen naast een of meerdere banen. De kans op voortijdige uitval is in die situaties groot.

Het aantal studenten met extra begeleidingsbehoefte is in de afgelopen jaren steeds verder toegenomen. Met een breder spectrum van doelgroepen. De commissie verwacht dat de complexiteit van de samenleving permanent zal vragen om extra begeleiding en ondersteuning van studenten. Om die hulpvragen het hoofd te kunnen bieden wordt er veel gevraagd van het mbo, de gemeenten en de rijksoverheid. Mbo-scholen kiezen er vaker voor om de begeleiding en ondersteuning binnen de school te organiseren. Zij zijn dan minder afhankelijk van partners als jeugdzorg en geestelijke gezondheidszorg, die kampen met wachtlijst-

ten. De commissie heeft gezien dat er verschil is in de mate waarin gemeenten betrokken zijn bij het mbo. Voor bedrijven die al te maken hebben met personeelstekorten vraagt de begeleiding van studenten veel. Ook de begeleiding tijdens het leren in de praktijk staat daarmee onder druk. De observatie van de commissie in 2019 dat mbo-scholen zich vaak voor een breder gebied verantwoordelijk voelen dan zij wettelijk verplicht zijn, is onveranderd en zelfs toegenomen.



*Ontwikkeling percentage nieuwe vsv'ers
(bron: dashboard OCW)*

Doelgroepen

De doelgroep die extra begeleiding nodig heeft is breder dan de entree- en niveau-2-studenten. De verwachting bij de midterm in 2021 dat de toenemende hulpvragen van studenten bij alle niveaus niet van tijdelijke aard zouden kunnen zijn, wordt inmiddels breed gedeeld. Studentwelzijn is om die reden dan ook een van de thema's in de werkagenda mbo voor de jaren 2024-2027.

Het effect van de soepelere examens tijdens de coronapandemie zal ook nog een aantal jaar zichtbaar blijven en extra specifieke begeleiding vragen. Studenten die te maken hebben met armoede en schulden leveren andere vraagstukken op. Het aanbieden van schoolmiddelen en fondsen voor studiekosten is een van de ondersteuningslijnen om die studenten een gelijke kans te bieden. Naast preventieve zorg en voorlichting.

Begeleiding naar werk of vervolgopleiding

Naast de begeleiding naar het behalen van een mbo-diploma hebben de mbo-scholen in de afgelopen jaren ook hard gewerkt aan de begeleiding van studenten naar een goede plek op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding. De minimale doelstelling is dat 70% van de gediplomeerde schoolverlaters per opleiding een baan van tenminste 12 uur per week moet hebben gevonden. Die doelstelling wordt sterk beïnvloed door de conjunctuur. Bij een

hoogconjunctuur stijgen de resultaten op de indicator en bij een laagconjunctuur is dat precies andersom. Scholen zetten dan ook - naast een goede begeleiding tijdens de opleiding, specifieke maatwerktrajecten en studieloopbaanbegeleiding gericht op het behalen van een diploma - ook in op loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Op die manier vergroot het mbo de wendbaar- en weerbaarheid van studenten, zodat zij zich een goede positie kunnen verwerven op de arbeidsmarkt.

Naast externe factoren is een verkeerde studiekeuze ook een oorzaak van uitval. De ervaring leert dat goede voorlichting en een goed beeld van de opleiding en het beroep voor een student randvoorwaardelijk is om de opleiding succesvol te doorlopen. De plannen van scholen om de voorlichting en intake te verbeteren is doorkruist tijdens de coronapandemie waarin fysieke voorlichtingsbijeenkomsten niet of zeer beperkt konden plaatsvinden. Mbo-scholen zien daar nu nog de effecten van in een toename van het aantal switchers of studenten die extra begeleiding nodig hebben bij het maken van een nieuwe studiekeuze. De commissie is onder de indruk van de grote variëteit aan maatwerk en begeleiding die aan studenten wordt geboden. Door het onderwijs steeds flexibeler in te richten wordt het ook eenvoudiger om snel in te spelen op vragen van zowel studenten als vanuit de arbeidsmarkt.

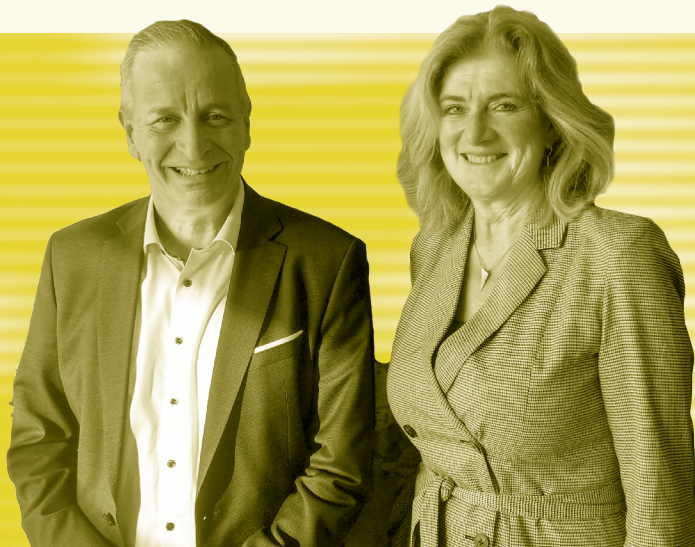
3.3 Gelijke Kansen

In het sectorbeeld in 2019 schrijft de commissie dat de mbo-scholen niet altijd een duidelijke scheiding hebben gemaakt tussen de thema's gelijke kansen en kwetsbare jongeren. Die vermenging van maatregelen tussen deze twee thema's is blijven bestaan.

Onderhand is toewijding aan kansengelijkheid niet langer meer beperkt tot grootstedelijke gebieden. Er is een grotere verspreide bewustwording over wat kansengelijkheid in het onderwijs omvat. De inzet van maatregelen hadden vooral als doel de in- en doorstroom te verbeteren en vergemakkelijken voor studenten. De kwaliteitsafspraken richtten zich op alle studenten en niet op een specifiek afgebakende doelgroep zoals ook de Rekenkamer constateert in het onderzoeksrapport van september 2023. De commissie ziet ook dat er regionale verschillen zijn. Zo kan de rol van een provincie die samenwerking tussen onderwijs en stakeholders faciliteert en ondersteunt een positief effect hebben op de aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt. Door verschillen in de mate waarin provincies een rol innemen ontstaat er mogelijk kansengelijkheid voor studenten tussen regio's.

Inzet bevorderen van gelijke kansen

Het bevorderen van gelijke kansen is in de kwaliteitsagenda vanuit verschillende invalshoeken aangepakt. Niet altijd is er een duidelijk onderscheid tussen maatregelen gericht op gelijke kansen en jongeren in kwetsbare positie.



Albeda en Zadkine

'Kwaliteitsmiddelen zorgen voor focus en urgentie'

Rotterdam is de armste stad van Nederland en kent een zeer diverse bevolkingssamenstelling. Dat stelt de Rotterdamse scholen Albeda en Zadkine voor de nodige uitdagingen. Wat hebben de kwaliteitsmiddelen voor de beide scholen de afgelopen jaren betekend?

'De kwaliteitsmiddelen hebben ons zeker geholpen om onze onderwijsvisie en strategie verder te realiseren. Met deze middelen hebben we meer focus kunnen aanbrengen in onze aanpak'. Aan het woord is Marloes de Vries, bestuursvoorzitter van Zadkine. Volgens De Vries heeft het werken met de kwaliteitsagenda een impuls gegeven aan de kwaliteitscultuur binnen Zadkine: 'Vanuit de kwaliteitsagenda hebben we de speerpunten vertaald naar ons beleid en daaruit voortvloeiende doelstellingen. Vervolgens was het onze taak om op deze punten ook resultaten te boeken. Dat heeft intern gezorgd voor focus en urgentie.'

Progressiegericht werken

Eén van de zichtbare resultaten van de kwaliteitsagenda is de doorvoering van het progressiegericht werken binnen Zadkine.

De Vries: 'Enkele jaren geleden is ons Startcollege begonnen met het werken volgens deze methodiek. Hierbij staat het op een effectieve manier realiseren van vooruitgang centraal. Deze manier van werken bleek goed aan te sluiten bij de kwetsbare doelgroep van het Startcollege. De laatste jaren hebben we het progressiegericht werken in de hele organisatie doorgevoerd. De kwaliteitsmiddelen hebben hier zeker bij geholpen. Het was een prima kapstok om meer bekendheid te geven aan deze pedagogische visie.'

Ook op andere punten hebben de kwaliteitsmiddelen geholpen bij het aanpakken van knelpunten. Zo zijn er binnen de school armoedefunctionarissen aangesteld. Zo'n functionaris kan jongeren met financiële problemen helpen. Het doel is dat alle studenten 'financieel fit' zijn. Een ander voorbeeld is het project 'Klas als werkplaats'. Hulpverleners kijken hierbij mee in de klas, waardoor ze studenten goed leren kennen en gericht interventies kunnen doen. Marloes de Vries: 'Bij al deze projecten hebben de kwaliteitsmiddelen ons ondersteund. In kwartaalbijeenkomsten met medewerkers

en studenten hebben we de diverse thema's kunnen uitdiepen. Dit functioneerde ook als reality check: leidt onze aanpak ook echt tot resultaat in de klas? Door dit soort bijeenkomsten drong de aanpak van onze kwaliteitsagenda diep in de organisatie door. Dat zorgde voor meer draagvlak en ook voor meer succes.'

Regioplan

Ron Kooren, bestuursvoorzitter van het Albeda College, sluit zich bij het betoog van zijn collega aan: 'De kwaliteitsagenda zorgt voor focus om met extra kracht resultaten te boeken'. Kooren wijst in het bijzonder nog op de samenwerking in de regio: 'De mbo-scholen in de regio Rotterdam kampen allemaal met dezelfde problematiek. Rond thema's als schooluitval en doorstroom hebben we veel afstemming gezocht en zijn we tot een gezamenlijke aanpak gekomen. Bij de nieuwe kwaliteitsagenda, voor de periode 2024-2027, hebben we mede hierdoor nog meer gezamenlijk kunnen optrekken. Daar zijn we allebei best trots op!'

Gevraagd naar een kritische noot bij de aanpak van de kwaliteitsafspraken hoeven de beide bestuurders niet lang na te denken. Ron Kooren: 'Het aanbrengen van focus is goed, maar de mate van gedetailleerdheid mag wel wat minder. We moeten nu op tientallen punten tot op microniveau onze ambities formuleren. En daarbij gaat het niet alleen om wat we willen bereiken, maar ook om hoe we dat willen doen. De sturing is te gedetailleerd en tast de autonomie van de school aan. Uit de hele aanpak spreekt een diepgeworteld wantrouwen richting de mbo-sector.'

Discriminatie

Het steekt de bestuurders ook dat het mbo in vergelijking met het hoger onderwijs veel meer voorgeschreven krijgt. Ron Kooren: 'Universiteiten genieten veel meer vrijheid dan mbo-scholen. Ik zie dat als een vorm van discriminatie.' Volgens Kooren en De Vries zou het beter zijn als het bij de kwaliteitsmiddelen echt om extra geld zou gaan. Als voorbeeld verwijst hij naar de aanpak van het carrièreperspectief van docenten. Tot voor kort ontvingen de mbo-scholen in de Randstad geld om meer docenten te laten doorstromen naar hogere salarisschalen. Deze regeling is ondergebracht in de nieuwe kwaliteitsafspraken. Voor de scholen in de Randstad betekent dat een directe bezuiniging. Kooren: 'Het zou beter zijn als het bij de kwaliteitsafspraken echt om extra geld zou gaan. Middelen waarmee je tijdelijk extra activiteiten kunt realiseren. Het minis-

'De sturing is te gedetailleerd'

terie zou dan op een hoger abstractieniveau naar de mbo-scholen moeten kijken. Zoals dat ook door de Onderwijsinspectie gebeurt. De inspectie controleert bijvoorbeeld het taal- en rekenniveau van onze studenten. Dat zijn heldere, algemene doelstellingen. De kwaliteitsafspraken focussen te veel op details. Het is een miljoenen circus, waarbij de kosten en baten niet meer in verhouding zijn.'

Zoals eerder in deze rapportage genoemd verwachten scholen dat het effect van de coronapandemie en energiecrisis nog zal doorwerken in de komende jaren. Mede door de financiële achteruitgang kiezen studenten er vaker voor om de opleiding te beëindigen en kansen te zoeken in werk. De arbeidsmarkttekorten zorgen ervoor dat studenten en afgestudeerde mbo'ers een opportuniteit vormen voor bedrijven om hen als volwaardige werknemers in te zetten. Dit leidt tot ongewenste groenpluk. Het aantal doorstromers naar het hbo neemt om dezelfde reden af (zie tabel op pagina 38).

Voor studenten die te maken hadden met financiële belemmeringen hebben mbo-scholen studenten kunnen voorzien van financiële ondersteuning via het Studentenfonds waardoor die studenten toegang hebben gekregen tot lesmateriaal en de benodigde technologische middelen, denk aan laptops en toegang tot Wifi. Mbo-scholen gaan hier verschillend mee om, hetgeen kan leiden tot kansongelijkheid tussen studenten.

Er is veel aandacht uitgegaan naar ondersteuning van nieuwe studenten, hiervoor hebben mbo-scholen ingezet op een verbetering van de intakeprocedure, het voorlichten van studenten en de samenwerking met onderwijsinstellingen in het voortgezet onderwijs. Tijdens de coronapandemie zorgde de sluiting van scholen ervoor dat er druk ontstond op het studiekeuzeproses van studenten omdat evenementen, open dagen en voorlichtingsbijeenkomsten online moesten plaatsvinden. Dat leidt er tot op de dag van vandaag toe dat meer studenten switchen van opleiding of dreigen uit te vallen. Scholen zetten hierop in door de intake-procedures nog verder aan te scherpen en er is verdere inzet op een warme overdracht van de vo-school naar de mbo-school. Scholen hebben daardoor beter en sneller in beeld wat de extra ondersteuningsbehoefte is van de student.

Met het aanbod van oriëntatieprogramma's bieden scholen studenten die nog geen keuze kunnen maken de kans om verder te werken aan competenties om vervolgens een weloverwogen keuze te maken voor een (vervolg)opleiding.

Sommige mbo-scholen hadden al eerder te maken met een krimp en afname van de instroom van studenten. Hierdoor wordt het steeds lastiger om een voldoende breed opleidingsaanbod te creëren. Inmiddels hebben er meerdere fusies plaatsgevonden om zo onder andere te blijven voorzien in een breed opleidingsaanbod. Hiermee wordt ook de continuïteit van de mbo-scholen in krimpgebieden, een van de aandachtspunten in het rapport van de commissie in 2018, gewaarborgd. Aandachtspunten daarbij zijn het bewaken van een realistische reisafstand voor studenten en behoud van groepsmaat.

Een groot deel van de mbo-scholen heeft zich ook ingespannen om de kwaliteit van loopbaanbegeleiding te verhogen. De inspanning op loopbaanbegeleiding is van belang gebleken. Studenten kregen vanwege de coronapandemie te maken met motivatieproble-

men en er waren meer studenten dan in voorgaande jaren die een beroep deden op het ondersteuningsaanbod. De kwaliteit van loopbaanbegeleiding kan nog beter. Uit het rapport van de Rekenkamer blijkt dat studenten aangeven dat de mate waarin ze extra begeleiding en ondersteuning ontvangen afhangt van wie hun docent, mentor of begeleider is. Hierdoor is op dit vlak kansenongelijkheid blijven bestaan voor sommige studenten.

Om te kunnen excelleren tijdens hun opleiding hebben studenten de mogelijkheid gehad om mee te doen aan bijvoorbeeld vakwedstrijden en masterclasses. Met de kanttekening dat er beperkingen golden tijdens de coronapandemie waardoor veel vakwedstrijden niet konden plaatsvinden. Inmiddels zijn deze activiteiten weer opgestart en maken de studenten hier weer volop gebruik van.

Het voorkomen van op discriminatie en stagediscriminatie is wat achtergebleven. In het sectorbeeld uit 2021 schreef de commissie al dat dat er weinig aandacht voor deze onderwerpen was. De verwachting was dat dit tijdelijk was ondergesneeuwd door de impact van de coronapandemie. In de eindverantwoording van de mbo-scholen is gebleken dat ook na de midterm er weinig voortgang is geboekt op dit thema. Een klein aantal scholen is wel actief aan de slag gegaan om bewustwording te vergroten op het gebied van discriminatie, diversiteit en inclusie onder medewerkers en studenten.

Met de aandacht voor (stage)discriminatie in het stagepact en de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken zal hierop naar verwachting een inhaalslag worden gemaakt. Ook uit het rapport van de Rekenkamer komt naar voren dat signalen van studenten over discriminatie of specifiek stagediscriminatie niet tot nauwelijks leidt tot maatregelen. Hierdoor ervaren studenten een drempel om signalen af te geven.

Gelijke kansen in cijfers

Opstroom mbo, doorstroom naar hbo en studiesucces

De opstroom binnen het mbo daalde in de periode 2016 tot en met 2020, maar steeg in 2021 een fractie. Voor de doorstroom naar het hbo geldt de omgekeerde ontwikkeling. Het arbeidsmarktperspectief speelt bij studenten een belangrijke rol bij de keuze om door te leren of te gaan werken.

	2018	2019	2020	2021
roc's	22,9	21,8	21,0	21,4
aoc's	16,4	16,0	15,1	13,6
vakinstellingen	22,5	22,0	20,8	22,1

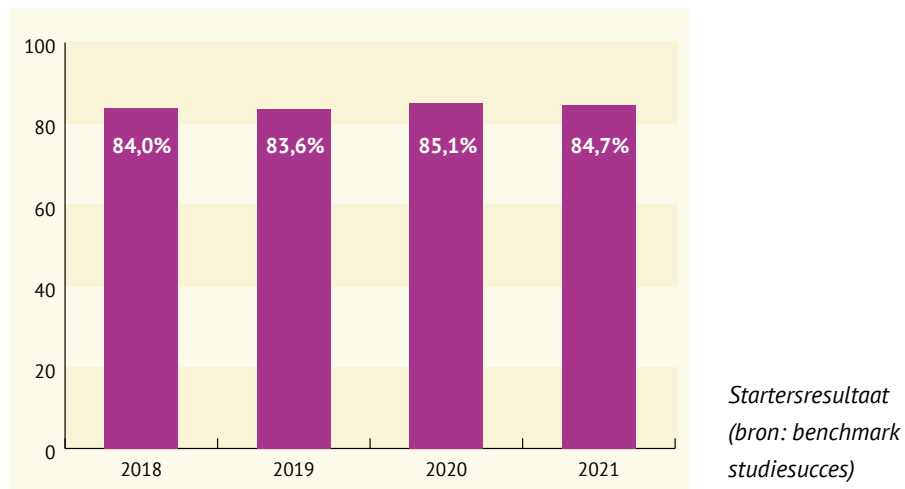
Opstroom per soort instelling, in procenten. (bron: benchmark studiesucces)

Opstroom vindt vaker plaats vanuit niveau-2 dan vanuit niveau 3. Opstroom komt vaker voor in de sector economie en minder vaak in de sectoren groen en techniek. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond, studenten die instromen vanuit vmbo-bbl en studenten met een lwoo-achtergrond stromen vaker door dan gemiddeld.

	2018	2019	2020	2021
roc's	36,3	34,9	36,8	33,6
aoc's	35,7	34,8	36,0	33,6
vakinstellingen	30,5	30,6	36,3	34,7

Doorstroom naar het hbo per soort instelling, in procenten. (bron: benchmark studiesucces)

De laatste indicator die is gekoppeld aan gelijke kansen betreft het startersresultaat. Dit aandeel schommelt tussen de 84 en 85 procent.



Het aandeel studenten dat doorstroomt naar het hbo varieert sterk per domein. Het hoogst was de doorstroom naar hbo in 2021 in de domeinen economie en administratie (52,4%), veiligheid en sport (47,5%) en ICT (45,1%). De domeinen met de laagste percentages waren mobiliteit en voertuigen (12,2%), afbouw, hout en onderhoud (17,6%) en uiterlijke verzorging (19,7%). Alleen bij transport, scheepvaart en logistiek was tussen 2018 en 2021 sprake van een significante stijging van de doorstroom.

3.4 Naar doelmatig groen onderwijs

De beroepscolleges voor het groene onderwijs kregen binnen de kwaliteitsafspraken 2019-2022 een extra opdracht. Door maatregelen te treffen en vormen van samenwerking te initiëren werd beoogd op de verwachte daling van studentaantallen binnen de groene sector te anticiperen. Met als doel een doelmatig en duurzaam aanbod van groene opleidingen. Na vier jaar kwaliteitsafspraken kunnen we concluderen dat de afname van studentaantallen regionaal wordt onderscheiden en niet specifiek de groene sector raakt. In regio's waar sprake is van krimp treft dat zowel roc's als de beroepscolleges voor het groene onderwijs.

Overzicht instellingen en studentaantallen

In de periode 2019-2022 is het aantal mbo-studenten landelijk afgenomen. De verwachting dat de krimp in versterkte mate bij de voormalige aoc's zou optreden, is niet uitgekomen. De krimp is regionaal gebonden en raakt dan zowel het groene onderwijs alsook de andere mbo-scholen. Vanaf 1 augustus 2022 zijn de Agrarisch OpleidingenCentra (aoc's) omgezet naar afzonderlijke mbo-instellingen (beroepscolleges) en afzonderlijke vbo-scholen. De afgelopen jaren hebben er binnen de groene sector meerdere fusies plaatsgevonden, tussen de beroepscolleges en tussen beroepscolleges en roc's. Dat geldt overigens ook voor fusies tussen roc's. Medio 2023 kent Nederland 9 mbo-scholen die groen onderwijs verzorgen.

Korte schets context en relevante (beleids)ontwikkelingen 2019-2022

Door de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs is per 1 augustus 2022 een institutionele fusie tussen een roc en een voormalig aoc (beroepscollege) mogelijk. Voorheen konden een roc en een aoc niet institutioneel fuseren, omdat een aoc verplicht vbo moest aanbieden, terwijl een roc dit niet mocht. Meerdere instellingen benutten deze nieuwe mogelijkheden, onder andere in Noord-Holland, Groningen en Drenthe.

Evenals alle andere instellingen, ondervonden de groene scholen veel gevolgen van de coronapandemie. Dit betrof praktische gevolgen voor het verzorgen van onderwijs, contacten met bedrijven, het ontstaan van onderwijsachterstanden en de (langdurige) impact op het mentale welzijn van studenten.

De groene scholen zijn zich bewust van hun rol bij de maatschappelijke uitdagingen op gebied van klimaat, stikstof, voedsel, water en dierenwelzijn. Het groene onderwijs is een zeer relevante sector die bijdraagt aan oplossingen voor deze nationale en internationale uitdagingen. Verduurzaming van het curriculum, is een thema dat in alle verantwoordingen van de groene opleidingen terugkomt. Opleidingen worden vernieuwd en verrijkt op deze thema's en er wordt onderzoek gedaan, onder meer via nieuwe practoraten. Ook zetten

instellingen er gericht op in om steeds intensiever met werkgevers samen te werken om studenten de nieuwste ontwikkelingen mee te geven. Binnen de studentenpopulaties en leerbedrijven is het draagvlak voor duurzamer produceren en werken niet altijd vanzelfsprekend. Er zijn initiatieven van opleidingen om de dilemma's die studenten kunnen ervaren tussen de wensen vanuit de maatschappij, school, hun stagebedrijf en/of hun thuissituatie, bespreekbaar en hanteerbaar te maken.

Ambities en resultaten

Bij de start van de Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 heeft de commissie in het sectorbeeld al benoemd dat de strategie gericht op doelmatig groen onderwijs verschilt per regio en per aoc. Dit houdt volgens de commissie verband met het ontbreken van een heldere definitie van doelmatig groen onderwijs. Die verschillende uitwerkingen komen tot uitdrukking in de eindverantwoordingen. Alle instellingen hebben het onderwijs in vier jaar tijd meer up-to-date gemaakt, in relatie tot de eigen omgeving en landelijke en internationale ontwikkelingen. In alle verantwoordingen is duidelijk zichtbaar dat er meer samenwerking is tussen de groene opleidingen onderling alsook met vmbo, mbo, hbo, bedrijven, branches en kennisorganisaties. Naast de inhoud is er aandacht geweest voor de organisatie en vormgeving van het onderwijs; het onderwijs moest aantrekkelijk en doelmatig zijn. Een deel van de scholen had ook ambities geformuleerd op de basiskwaliteit van het onderwijs, de bpv en/of examinering.

De commissie onderscheidt twee clusters van activiteiten op dit speerpunt, te weten maatregelen gericht op doelmatigheid en maatregelen om de instroom te verhogen. Een aantal groene scholen heeft in de beginjaren van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 een strategische verkenning of toekomstanalyse gedaan. Bij een aantal heeft dit geleid tot regionale of sectorale fusies, of voornemens hiertoe. Daarnaast zijn er minder vergaande maatregelen getroffen om een regionaal sterk en bereikbaar aanbod te behouden. Zo is gezocht naar mogelijkheden om locaties te delen met het vmbo, roc's of bedrijven. Een aantal groene scholen verzorgen opleiding samen met omliggende mbo-scholen. Ook afstemming over het entree-aanbod is terug te zien. Dit alles gaat om een beperkt aantal samenwerkingen. Slechts één instelling heeft expliciet ingezet op het verminderen van het aantal locaties en opleidingen. Sommige instellingen hanteren een minimumaantal studenten voor een opleiding. Ook zijn er opleidingen met een maximumaantal studenten, zoals Dierverzorging. Een mooi resultaat is dat de gefuseerde instellingen de ambities op de speerpunten uit de kwaliteitsagenda, ondanks alle investeringen in de fusieprocessen, grotendeels hebben behaald.

Het tweede cluster betreft maatregelen om de instroom van studenten te verhogen. Alle groene scholen hebben gewerkt aan het aantrekkelijk en eigentijds maken van het onderwijs. Samenwerking met bedrijven, professionalisering en nieuwe didactische concepten

zijn door het merendeel van de instellingen hiervoor ingezet. Er is gewerkt aan hybride leeromgevingen, een (nog) grotere praktijkcomponent in het onderwijs, flexibel en gepersonaliseerd leren, aandacht voor excellentie en internationalisering. Nieuwe opleidingen en cross-overs worden door enkele instellingen expliciet benoemd.

In het bevorderen van doorstroom vanuit het eigen vmbo zijn de scholen niet geslaagd. De interne doorstroom vanuit het vmbo bleef in de meeste gevallen stabiel, een enkele instelling slaagde erin om dit te verhogen, maar niet in de mate die bij de start werd geambieerd. Activiteiten gericht op doorstroom zijn deels gehinderd door de beperkingen tijdens de coronapandemie. De meeste opleidingen zetten de inspanningen overminderd voort.

De commissie is onder de indruk van de stappen die zijn gezet om thema's als duurzaamheid, circulariteit en natuurinclusief denken op te nemen in de curricula. Het LLO-aanbod is fors gegroeid, maar niet in even grote mate bij alle instellingen. Daarmee zijn de door de scholen gestelde ambities bij de start om meer onderwijs voor volwassenen binnen de groene sector te verzorgen in het kader van leven lang ontwikkelen grotendeels gerealiseerd. Hiervoor werken groene opleidingen intensief samen met branches en bedrijven. Er is maatwerkeraanbod en er zijn gecertificeerde of diplomagerichte opleidingen.

Hebben de groene scholen het doel behaald?

Het beeld van de commissie is, dat de ambities zoals gesteld in de kwaliteitsagenda's op gebied van doelmatig groen onderwijs, grotendeels zijn behaald. Er is duidelijk sprake van sterkere verbindingen met werkgevers, stakeholders in de regio en omliggend vmbo, mbo en hbo. Begeleiding van studenten en aantrekkelijk, actueel en praktijkgericht onderwijs hebben veel aandacht gekregen. De groene mbo-scholen hebben meer focus op een sterk, regionaal opleidingsaanbod en werken aan een gezonde schaalomvang. De commissie ziet dat de ambitie om kleinschalig en bereikbaar te blijven overeind blijft, terwijl de daling in studentenaantallen (nu echt) is ingezet in de meeste regio's. Dit zorgt voor een aanhoudende druk op de scholen om het portfolio aan te passen en de samenwerking te blijven opzoeken. Het groene onderwijs heeft een flinke impuls gekregen en neemt een duidelijke, belangrijke plek in, in het mbo.

3.5 Schooleigen thema's

Naast de landelijke thema's hebben mbo-scholen ook ambities geformuleerd en activiteiten uitgevoerd op andere thema's. In de meeste gevallen hebben deze thema's op een of andere manier wel raakvlakken met de landelijke thema's. Thema's als leven lang ontwikkelen, onderwijsinnovatie, flexibilisering en ICT zijn al belicht bij de landelijke speerpunten. Uitzondering daarop is HRM, professionalisering en het lerend vermogen van organisaties.

HRM, professionalisering en vergroten lerend vermogen

Professionalisering van docenten, docententeams, managers en medewerkers en praktijkbegeleiders is een vanzelfsprekend onderdeel in elke kwaliteitsagenda. Een aantal scholen heeft het thema als een zelfstandig (eigen) speerpunt opgenomen in de kwaliteitsagenda, bij de andere maakt het integraal onderdeel uit van de landelijke speerpunten. De inzet varieert van professionaliseringsprogramma's, soms voor specifieke doelgroepen als startende docenten, of het ontwikkelen van een (nieuwe) visie op professionalisering ondersteund vanuit HRM en eigen academies. Ook op dit speerpunt heeft de coronapandemie zijn weerslag, zo zijn ICT-vaardigheden bij medewerkers versneld toegenomen en zijn thema's als teamontwikkeling soms vertraagd. Werkdruk en tijdgebrek werken meer dan eens belemmerend om de ambities op dit speerpunt te realiseren. Dat is ook een reden dat een aantal scholen HRM-beleid als zelfstandig speerpunt in hun kwaliteitsagenda heeft opgenomen. Die scholen hebben stappen vooruit laten zien in de ambitie om te verbeteren op goed werkgeverschap, talentmanagement, duurzame inzetbaarheid van medewerkers, vitaliteit en diversiteitsbeleid.

Een ander thema dat door meerdere scholen als speerpunt in de kwaliteitsagenda is uitgelicht betreft het vergroten van het lerend vermogen van de organisatie. Een thema dat goed aansluit bij de nieuwe werkagenda mbo, waarin kwaliteit, onderzoek en innovatie een belangrijke prioriteit vormt. Bij fusiescholen ziet de commissie bij uitstek resultaten hiervan expliciet terug. De kwaliteit van individuele scholen wordt omgezet in beleid voor de nieuwe fusieschool als geheel. Dit ziet de commissie terug in zowel de eindverantwoording als in de opzet van de nieuwe kwaliteitsagenda's. Ook bij verdergaande regionale samenwerkingsverbanden is het effect van leren van elkaar en de kenniscirculatie bevorderen zichtbaar. Een goede ontwikkeling om het middelbaar beroepsonderwijs samen nog beter te maken.

4

Op weg naar 2027

Het vervolg van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 is een feit. Afspraken zijn vastgelegd in het Stagepact en de Werkagenda mbo *Samen werken aan Talent* die zijn uitgewerkt naar de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Inmiddels heeft elke mbo-school een kwaliteitsagenda ingediend en vindt het beoordelingsproces plaats.

In 2022 heeft de commissie op verzoek van het ministerie een advies uitgebracht over het instrument kwaliteitsafspraken naar aanleiding van de reflectie op het instrument in het sectorbeeld 2021 op basis van de midterm-beoordeling. Een van de adviezen was om bij een nieuwe periode van kwaliteitsafspraken meer uitgebreide informatie vooraf te bieden en de commissie eerder te laten starten. Op die manier kan de kwaliteit worden vergroot van kwaliteitsagenda's die worden ingediend en is minder herstel tijdens het beoordelingsproces nodig. In de aanloop naar de nieuwe kwaliteitsagenda's is hierop ingezet en is aan het advies invulling gegeven. OCW en de commissie hebben aparte en gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd om de mbo-scholen te informeren over het doel en de vereisten van de kwaliteitsagenda voor de jaren 2024-2027.

Ook is de resultaatafhankelijke bekostiging in de nieuwe regeling niet meer van toepassing. De commissie adviseerde in 2022 om interventies bij onvoldoende kwaliteit of verminderde voortgang meer te richten op 'helpen' (ondersteuningsaanbod) dan op 'straffen' (geen bekostiging).

Een ander advies van de commissie was gericht op het werken met indicatoren en een helder doelbereik om de voortgang te meten en op basis van data te kunnen bijsturen waar nodig. Op dat punt ziet de commissie ook in de nieuwe regeling nog steeds mogelijkheden voor verbetering. Er is in de nieuwe regeling sprake van indicatoren waarvan bij de ontwikkeling van de kwaliteitsagenda door de scholen de data nog niet beschikbaar was. Ook is er wederom sprake van indicatoren waarvan de resultaten niet aansluiten bij het tijdsplan. Op die manier kunnen trends op indicatoren worden waargenomen, maar blijft de actualiteit van indicatoren als sturingsinstrument achter. In de nieuwe regeling is duidelijk dat de kwaliteitsmiddelen moeten worden ingezet op landelijke prioriteiten. En stimuleert de werkagenda, het stagepact en de regeling samen met regionale partners aan de kwaliteitsafspraken te werken. Een helder landelijk doelbereik vertaald naar ambities per mbo-school blijft ingewikkeld. Het lijkt een onmogelijke opgave om de kracht van gezamenlijke, landelijke afspraken voor een periode van 4 jaar, zoals afgesproken in de werkagenda mbo, te vertalen naar een subsidieregeling. Een regeling leidt tot strakke voorwaarden waaraan elke mbo-school moet voldoen, ondanks de verschillen tussen regio's en mbo-scholen.



David Wittebol

'Zoveel mogelijk praktijk in de school'

Nog ongeveer vijf maanden, en dan is David Wittebol (18) klaar met zijn SVO-opleiding Allround food expert in Zwolle. Terwijl veel ondernemers bereid zijn om goede studenten al voortijdig een nauwelijks te weigeren aanbieding te doen, is stoppen met de opleiding voor David geen optie. 'Op school leren we ook over het ondernemerschap. Omdat ik later een eigen horecazaak wil, is dat voor mij zeker interessant.'

Als Allround food expert leer je van alle producten waar ze vandaan komen, hoe ze worden gemaakt en wat je er uiteindelijk mee kunt. Het is een brede opleiding, met veel aandacht voor de praktijk. Naast de stages worden er bijvoorbeeld veel excursies georganiseerd. 'Dat is voor mij zeer belangrijk', zegt student David Wittebol. 'Je wordt immers opgeleid voor de praktijk en dat wil je op school al zoveel mogelijk ervaren. Gelukkig zijn onze docenten erg gemotiveerd, komen meestal uit het bedrijfsleven en hebben ze een passie voor bijvoorbeeld het slagersvak, of voor de visserij. En voor ondernemen.'

Papiertje

Die passie voor ondernemen deelt David absoluut. Mede daarom twijfelt hij nog of hij hierna nog een vervolgopleiding gaat doen, of toch al gaat werken. Waar hij nu stage loopt, kan hij bijvoorbeeld meteen als souschef aan de slag. 'Sowieso wil ik eerst deze opleiding afmaken. Ik pak namelijk alles aan om te leren, lees in m'n vrije tijd over het vak en zit in de studentenraad. Tegelijkertijd zie ik genoeg medestudenten voor het snelle geld kiezen. Ondernemers zitten te springen om personeel en zijn daardoor niet zo gericht op dat papiertje. Ze willen slechts een oplossing voor hun probleem. Als je bijvoorbeeld tijdens een stage hebt laten zien dat je goed werkt, dan willen ze je zeer graag hebben en daar goed voor betalen. Scholen moeten hiertegen concurreren en slagen daar volgens mij alleen in wanneer ze veel aandacht aan de praktijk schenken. Temeer ook omdat grote bedrijven als McDonalds, Van der Valk en Jumbo interne opleidingen aanbieden die je verder op weg helpen in je carrière.'

Inkopen

Zelf heeft David eveneens al aanbiedingen gehad. 'Vorige week nog', lacht hij. Met vaker als voorgestelde constructie dat hij eerst een aantal jaren bij een ondernemer gaat werken, in die tijd via een bepaald systeem geld 'spaart' en zich vervolgens daarmee in de zaak kan inkopen. 'Vroeger had je als jongere gewoon geen kapitaal om zelf een horecaonderneming te starten, zo simpel was het. Dat is nu door deze constructie toch veranderd.'

Tientje

Volgens David leert hij wel meer dan studenten die diplomaloos gaan werken, maar kan zijn school zich kwalitatief op een aantal punten zeker nog verbeteren. Zodanig dat studenten welllicht ook wat minder snel die keuze maken. Zo was het opvallend dat de school volgens hem de klemtoon verkeerd legde bij een examen over het ondernemerschap. Daarin kwam het onderwerp personeelszaken langs. 'Centraal in die vraag stond het aantal uren dat je iemand in dienst hebt. Terwijl een onderneming juist rekent met wat een medewerker per uur kost. Als iemand een tientje per uur vraagt en anderen het dubbele, dan geeft dat tientje de doorslag.'

Lesstof

Mogelijke verbeteringen liggen volgens David vooral bij het (school)systeem. Als voorbeeld noemt hij de vakken Neder-

lands, Engels en rekenen: 'Wanneer je al goed bent in een van deze vakken, word je desondanks verplicht om deze lessen te blijven volgen. Terwijl je er niks meer van leert en je enkel je tijd uitzit. Docenten verontschuldigen zich daar ook voor.' Dat zou dus anders moeten. Bijvoorbeeld door het aanbieden van lesstof op een hoger niveau, wat je dan via zelfstudie zou kunnen volgen. Of toestemming om in die tijd iets anders te doen wat je opleiding sterker maakt. David: 'Maar dan wil ik dat, of dat hogere niveau, óók op mijn diploma vermeld zien staan. Zodat het een officiële waardering krijgt.'

'In mijn ideale schooldag staat de praktijk centraal'

In Davids ideale schooldag staat de praktijk centraal: 'Ik zie iedereen opleven als ze op stage gaan. Daar doen wij het voor. Natuurlijk is theorie nodig. Maar als je uit een boek hebt geleerd hoe je moet snijden, denk ik niet dat je het al echt kunt.'

5

Aanbevelingen/conclusies

Aan de minister

- 1 Draag zorg voor een goede verhouding tussen de landelijke focus op beleidsthema's en ruimte voor mbo-scholen om te kunnen inspelen op ontwikkelingen binnen de school en in de omgeving. Een voorbeeld is de toename van hybride onderwijs in krimpgebieden. Door intensieve samenwerking met bedrijven kan het opleidingsaanbod in die regio's overeind worden gehouden.
- 2 De kwaliteitsafspraken zorgen ervoor dat de focus op ambities en prioriteiten (juist) ook in turbulente tijden zoals de coronaperiode wordt vastgehouden. Voor een goede monitoring van de effecten van maatregelen adviseert de commissie om te zoeken naar een mix van passende kwantitatieve, maar ook kwalitatieve indicatoren als basis voor gesprek en evaluatie. Meer indicatoren is niet per definitie beter voor een goede sturing.
- 3 De landelijke kwalificatiestructuur zit de mbo-sector soms in de weg om de regionale arbeidsmarkt te verstevigen. De commissie adviseert dat zowel OCW als SBB zich actief inzetten om het opleidingsportfolio van mbo-scholen te helpen regionaliseren en of verbreden.
- 4 Voor Leven Lang Ontwikkelen dringt de commissie aan op een samenhangend en afgestemd beleid tussen de ministeries EZK, OCW en SZW, waarmee LLO-activiteiten structureel door de mbo-sector kunnen worden uitgevoerd. Met aandacht voor het spanningsveld tussen bekostigd en niet bekostigd mbo. Op die manier ontstaat er ook een effectieve koppeling op het niveau van het Rijk met de inzet van de Human Capital Agenda's die in de regio's zijn ontwikkeld.
- 5 De trend van flexibilisering zet door. De effecten daarvan voor (initiële) studenten zijn nog niet structureel gemeten. De commissie adviseert hier aandacht aan te gaan besteden.
- 6 De commissie wijst op risico's voor de financiële continuïteit van mbo-scholen, vanwege het incidentele karakter van regelingen. De kwaliteitsafspraken bieden weliswaar sectorbrede focus en kwaliteitsverbetering. Echter scholen werken met de kwaliteitsagenda voor een groot deel aan structurele vraagstukken die vragen om een langere investe-

ringsduur. De commissie adviseert om meer financiële zekerheid te bieden aan de sector, met behoud van (een bepaalde mate van) sturingsmogelijkheden voor de minister. Het loslaten van het resultaatafhankelijk budget in de nieuwe regeling kwaliteitsafspraken ziet de commissie als een positieve beleidskeuze van de minister.

- 7 Het palet aan subsidieregelingen waar scholen gebruik van kunnen maken is groot, dat biedt kansen maar levert ook extra administratieve last op. Breng zoveel mogelijk synergie aan tussen regelingen.

Aan de scholen

- 8 De keuze aan opleidingen in het mbo is erg groot. Voor 16-jarigen is en blijft het, ondanks alle inspanningen op loopbaanbegeleiding, moeilijk om direct de goede opleidingskeuze te maken. Iedere switch levert een teleurstelling op voor de student en vormt een risico voor schooluitval, naast een extra inspanning voor onderwijsgevend. Dat pleit voor meer praktische opleidingen die breed, oriënterend in de gekozen branche starten en gaandeweg leiden tot een specifieke uitstroomrichting.
- 9 De trend naar flexibilisering van het opleidingsprogramma is een goede manier om meer maatwerk voor studenten te realiseren. Veel studenten zijn hierbij gebaat. Bij het inbouwen van flexibiliteit moet wel aandacht blijven voor groepsbinding en sociale cohesie voor studenten. Zorg ervoor dat het ontmoeten op school, een belangrijke motor voor met name jonge studenten, niet uit het oog wordt verloren.
- 10 De commissie ziet een toename van het aantal instellingen dat samen optrekt bij beleidsvorming en afstemming. De commissie adviseert de overheid en sector zelf om het leren van en met elkaar nog verder te stimuleren en te faciliteren. Dit zal positief bijdragen aan het proces van leren en reflecteren en het lerend vermogen van de sector vergroten.



Podcast Amsterdam

'Een docent moet geen mevrouw of meneer zijn'

Wat is er van de kwaliteitsafspraken in het mbo terechtgekomen? In deze podcast kijken vier (ex-)studenten terug op de kwaliteitsafspraken van de afgelopen jaren en werpen ze ook alvast een blik vooruit, op weg naar de superschool die het mbo zou moeten zijn. Student Sem: 'Voor mijn gevoel staan we op een 7, we moeten het nu naar een 8 brengen.' Een rondetafelgesprek over wat er nóg beter kan.

In de MBOcast-serie gaan Lieke Koningen (projectleider bij MBO College Zuidoost) en Kelly Krijnzen (docent Loopbaan en Burger-schap bij MBO College Centrum) telkens in gesprek met een aantal studenten, over verschillende onderwerpen. Voor deze laatste podcast verwelkomt Lieke Noémie de Wit en Sem (voorzitter en vice-voorzitter van de Centrale Studentenraad van ROC Amsterdam – Flevoland), de oud-mbo-studenten en oud-studentenraadsleden Aisa Angel en Andre Garcia en Antoinette Knoet-Michels, voorzitter van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo (CKMBO).

Nieuwsgierig

Tijdens deze podcast kijken de deelne-

mers terug op wat de kwaliteitsafspraken 2019-2022 hebben opgeleverd. Het ROC Amsterdam – Flevoland, heeft zijn afspraken ingebed in de eigen meerjarenstrategie 'Elk team een superschool'. Noémie legt uit wat een superschool idealiter inhoudt: "Kort gezegd: kwalitatief goed onderwijs én op school jezelf kunnen zijn. Een school moet nieuwsgierig zijn naar wat studenten te zeggen hebben. Daarnaast moeten scholen openstaan voor maatwerk. Kijken naar wat past bij een individuele student, bijvoorbeeld in de verhouding praktijk en theorie." Andre voegt daar nog extra aandacht aan toe wanneer dat nodig is, en een eerlijke behandeling op stage.

Geen nummer

Aisa haakt in op 'jezelf kunnen zijn': "School moet een veilige plek zijn voor alle studenten. Dat betekent dat je hen niet aan hun lot moet overlaten en oog hebt voor hoe ze er mentaal voor staan. Het is superbelangrijk dat je als student geen nummer bent. En een docent moet geen mevrouw of meneer zijn, maar een benaderbaar iemand waarbij je je eventuele zorgen kunt neerleggen." Sem vindt dat op een superschool het

onderwijsniveau én je veilig voelen samen op 1 moeten staan. “School is een plek waar je vrienden maakt, nieuwe mensen leert kennen. Het is zoveel meer dan alleen een onderwijsinstelling.”

Koffie

Sem merkt vervolgens op dat docenten vaak te weinig weten over hoe het met hun studenten op de stage gaat. “Het zou goed zijn wanneer ze zo af en toe eens langs zouden komen bij het leerbedrijf.” Andre deelt nog een bijzondere slechte ervaring op zijn stage: “Ik ervaarde op een gegeven moment zoveel druk dat ik vanwege stress zelfs twee keer een scooterongeluk heb gehad.” Antoinette schrikt daarvan en beaamt dat de afhankelijkheid van een stageplek een zorg is: “Want als je het daar niet goed gaat, wat moet je dan? Een nieuwe plek vinden is op de eerste plaats al niet gemakkelijk en bovendien zorgt voortijdig een stage verlaten soms ook voor tijdverlies in je studie.” Op een superschool zouden een stagevergoeding, betere begeleiding en voldoende stageplekken aanwezig moeten zijn, stelt Andre. Waar je dan ook niet alleen voor de koffie verantwoordelijk bent - wat jammer genoeg nog steeds af en toe voorkomt - maar volwaardig meedraait en veel opsteekt.

Droombaan

Antoinette wil vervolgens de aandacht verleggen naar de eigen opleiding van de (ex-) studenten. Zowel Aisa als Noémie vertellen dat ze elk twee keer zijn geswitched alvorens ze hun uiteindelijke keuze maakten. Beiden voelden zich in hun opleidingskeuze enigszins alleen staan. “Nadat ik ook mijn

tweede studie afbrak, voelde ik schaamte omdat het opnieuw niet was gelukt”, vertelt Noémie. “Hulp vanuit school, met ruimte en aandacht voor je gevoel, was zeer welkom geweest. Wanneer je als jongere een goede keuze moet maken uit meer dan honderd verschillende opleidingen, mag je daar van je school best meer hulp van verwachten.”

'Het werkt beter om ons uit te dagen'

Antoinette is het ermee eens dat studiekeuze ingewikkeld is: “Het zijn er zoveel dat je soms al zittend op het mbo pas ontdekt wat je ook had kunnen gaan doen. En misschien beter bij je past.” Aisa vult aan: “Docenten blijven in hun hulp vaker steken bij ‘wat vind je leuk?’. Dat mag wat dieper. Bijvoorbeeld of je dit voor de rest van je leven wil gaan doen. En of het de juiste opleiding is op weg naar jouw droombaan.”

Tien weken

Een ander punt wordt aangestipt: de vrijheid van de keuzedelen. Iedereen is het erover eens dat dit gedeeltelijk een wassen neus is. De keuze is meestal beperkt, waardoor het toch naar een verplichting neigt. Zo heeft Sem zelfs helemaal geen eigen keuze kunnen maken. Aisa: “Meer vrijheid is echt nodig. Niet alleen dicht bij wat je al studeert, maar breder, diverser. Ikzelf heb een toerisme en hospitality-opleiding, maar ik had tijdens mijn studie bijvoorbeeld best een kijkje bij de koksopleiding willen

nemen.” Daar is Sem, die elektrotechniek studeert, het mee eens: “Zoiets als minors van tien weken zou prima kunnen werken.” Ook wel voor jou, oppert Antoinette. Bijvoorbeeld om iets over het runnen van een onderneming te leren, mocht Sem na zijn studie een eigen bedrijf willen beginnen. Het lijkt volgens de studenten ook niet zo moeilijk om dit in het mbo-onderwijs in te passen. “Waarom spreek je niet af dat je bijvoorbeeld allemaal in het derde semester van het tweede jaar een minor gaat volgen?”

Duim omhoog

Op het punt van keuzedelen hebben Noémi en Sem trouwens wel een succes te melden. Als Centrale Studentenraad hebben ze een eigen keuzedeel ontwikkeld, namelijk ‘Invloed en medezeggenschap in organisaties’. Ze zijn er trots op: ‘Dat is toch wat beter dan alleen duim omhoog omdat je het doet, plus een aantekening op je cv.’ Sam merkt op dat ook hier het mbo het ondergeschoven kindje is ten opzichte van bijvoorbeeld de universiteit, waar bestuursactiviteiten je een jaar extra studietijd opleveren.

Finland

Op zoek naar wat (nog) beter kan, kijken Aisa, Andre, Noémie en Sem vaker opzij naar het hbo en de universiteit. Noémie vraagt zich af waarom er in het mbo eigenlijk wordt gewerkt met kwalificatiedossiers. “We zijn de enige die dat zo doen. Waarom niet met studiepunten? Dan weet je ook veel beter of je goed bezig bent, en wat het waard is wat je doet.” Ook een propedeusejaar kan op waardering rekenen. “Zodat je eerst rond kunt kijken en dan in het tweede jaar je

keuze kunt maken”, stelt Andre. Of, doe zoals ze in Finland doen, reageert Sem. Daar was hij, samen met Noémie, om te leren van het Finse schoolsysteem, een van de beste ter wereld. “Daar kun je ook een jaar iets anders gaan doen, om je studie vervolgens weer op te pakken waar je gebleven was. Ook is het mogelijk om op elke moment in te stappen in een nieuwe studie, terwijl dat op het mbo slechts twee keer per jaar mogelijk is.” In een korte discussie wordt dit Finse model tegelijkertijd ook de maat genomen: het is slecht voor de gemeenschapszin, omdat klassen niet echt bestaan en studenten teveel alleen met hun eigen studie bezig zijn. Maar jaarlijks drie of vier keer mogen instappen zou wél een verbetering zijn.

Soft skills

Hoewel alle tafelgasten zich er bewust van zijn dat de Nederlandse maatschappij zonder mbo'ers volledig in elkaar zou klappen, ontbreekt het hen gemiddeld toch aan zelfvertrouwen. Iets wat door vele factoren in de hand wordt gewerkt en waar docenten wat meer zouden kunnen helpen. Sem: “Ik mis een soort gelijkwaardigheid ten opzichte van de docenten. Hbo'ers zijn meer in gesprek met docenten, bij ons vertellen ze dat het op manier A moet. Wanneer je dan zelf manier B zou willen doen, wordt dat weggevuurd. Jammer, want ik krijg er juist energie van als ik word gehoord.” Noémi vult aan: “Er wordt op ons mbo'ers neergekeken. Hoor vaker docenten beargumenteren dat ze het ons gemakkelijk willen maken en dat wij daar blij mee moeten zijn. Maar het werkt volgens mij veel beter om ons juist uit te dagen.” Daarnaast willen studenten meer werken aan hun soft skills, weet Noémie.

Daar zouden de mbo-instellingen in moeten investeren. “Daarmee kweek je ook zelfvertrouwen. Wat je bijvoorbeeld helpt op je stage, maar ook als je voor jezelf moet opkomen.”

Student ID-card

Al aan het begin van de podcast veerde Aisa op als iemand aan tafel per ongeluk ‘leerling’ zegt in plaats van student. “We zijn studenten. Daar heb ik in mijn studentenraadtijd keihard voor gestreden, dus dat laat ik nooit passeren”, zegt ze gedecideerd. Andre: “Ik ben vaker in uitgaansgelegenheden geweigerd omdat ik ‘slechts’ op het

mbo studeer.” Desondanks beaamt iedereen dat er qua gelijkwaardigheid en kansengelijkheid de afgelopen jaren stappen zijn gezet. En daar komt binnenkort nog een nieuwe stap bij, verklappen Noémie en Sem: “We zijn bezig met een concept voor een toekomstige studentenpas. Met ook echt het woord student erop: ‘Student-ID-card’. Zodat ook wij korting krijgen in het buitenland op Interrailvakantie, of bij grote winkelketens als Nike. We weten zeker dat dit veel gaat betekenen in de verdere emancipatie van mbo-studenten.”

Bijlage 1: Gebruikte bronnen

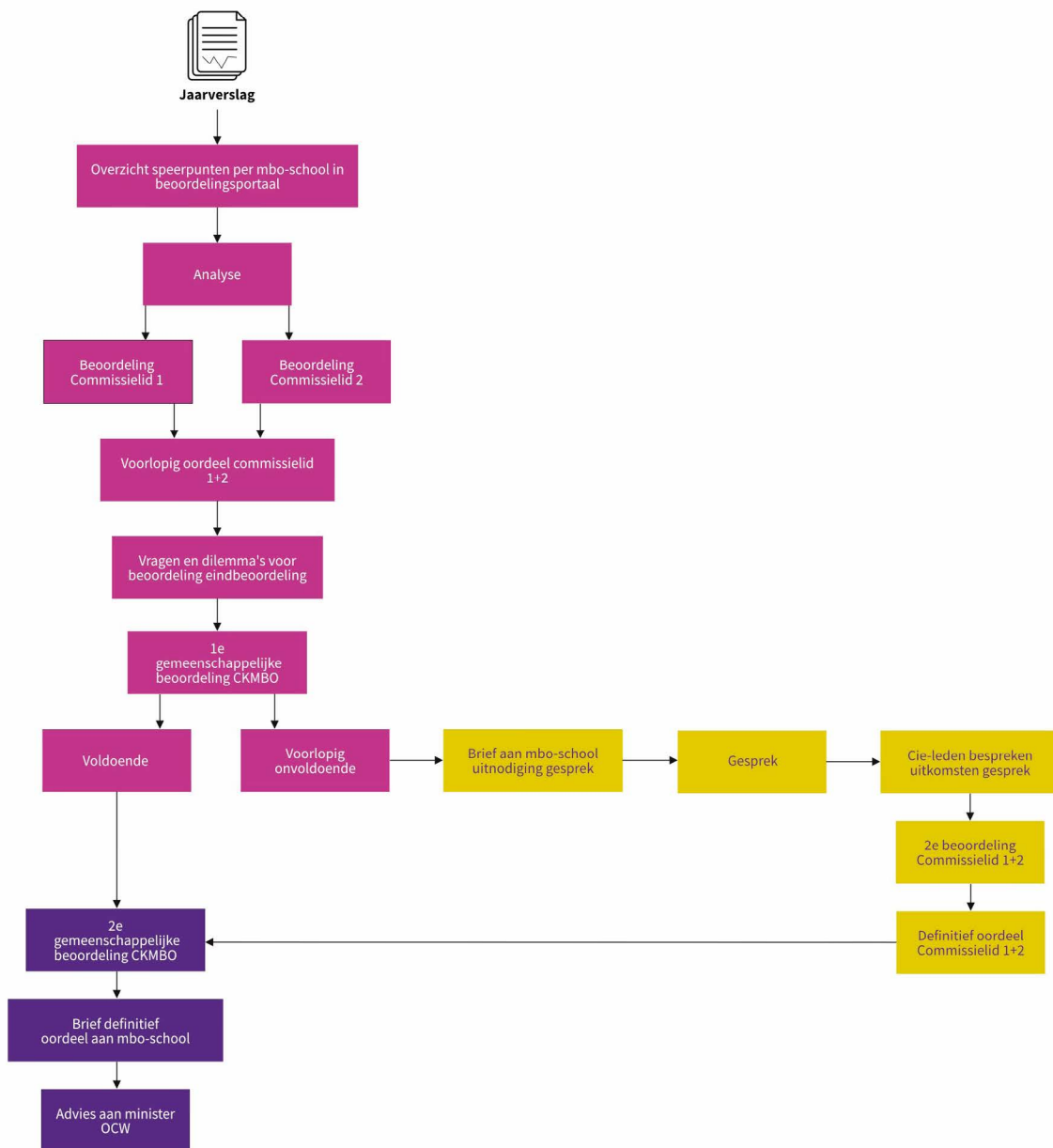
Publicaties

- Algemene Rekenkamer; Gelijke kansen in het mbo, deel 1 sturen op een goede uitgangspositie voor alle mbo-studenten; september 2023
- CKMBO; Instrument kwaliteitsafspraken mbo, nadere uitwerking aanbevelingen sectorbeeld; maart 2022
- CKMBO; Sectorbeeld 2019; november 2019
- CKMBO; Sectorrapportage kwaliteitsafspraken, oktober 2021
- Effectory; Vijfde medewerkersonderzoek 2022/2023; juni 2023
- KBA; Benchmark mbo 2021, bouwsteen studiesucces; 2022
- Ministerie van OCW; Bestuursakkoord mbo 2018-2022; februari 2018
- Nederlandse School voor Openbaar Bestuur; Kwaliteitsafspraken in het mbo; maart 2020
- ReseachNed; Flexibilisering mbo; april 2023
- ReseachNed; JOB monitor 2020 en 2022
- ROA; Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2021; oktober 2022
- SBB; Rapportage monitor keuzedelen en mbo-certificaten
- SBB; Trendrapportages (website <https://trendrapportage.s-bb.nl>)
- SBB; Uitkomsten BPV monitor, landelijke rapportage; juni 2023
- SEO, Verwey Jonker; Een onverwachte valse start op de arbeidsmarkt, de impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt (eindrapport); september 2022
- The Next School; Eindrapportage analyse kwaliteitsindicatoren en proces kwaliteitsafspraken; maart 2022

Openbare data

- CBS
- MBO-Raad, mbo transparant
- SBB

Bijlage 2: Proces eindbeoordelingen



Samenstelling Commissie Kwaliteitsafspraken mbo

Ed van den Berg
Mariska ten Heuw
Antoinette Knoet-Michels (voorzitter vanaf 1 juni 2023)
Yvonne Moerman-Van Heel
Margot Nijkamp-Diesfeldt
Michiel Scheffer (voorzitter tot 1 juni 2023)
André Timmermans
Klaas Verschuure
Renata Voss

Colofon

Niet voorspelbaar, wel wendbaar. Sectorbeeld 2023
is een uitgave van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo
Postbus 16006
2500 BA Den Haag
contact@ckmbo.nl

Redactie: Gerda Mol Korving (secretaris),
m.m.v. Mark Hesseling en Pien Gertenaar - van Hooidonk (DUS-i).
Eindredactie: Rutger Zwart
Vormgeving: Lauwers-C, Nijmegen

Januari 2024
www.ckmbo.nl

