

Bode

Goede baankansen voor student met mbo-4 diploma pagina 10

*Rapport Wennink,
een rapport zonder ziel* pagina 8

De cao hbo 2026 pagina 24

*Aantal docenten
in de WW stijgt* pagina 28



- 3 Van de redactie
- 4 Van de voorzitter
- 5 Kort-mbo nieuws
- 8 Rapport Wennink, een rapport zonder ziel
- 10 Onderwijsveld wacht gespannen af
- 12 Minder schooluitval met machine learning
- 14 Goede baankansen voor student met mbo-4 diploma
- 17 Training medezeggenschap
- 18 Samenwerken tussen mbo en hbo: zo doen (en willen) NHL Stenden en Firda dit
- 20 Kort hbo nieuws
- 24 De cao hbo 2026
- 27 Afdeling Juridische Zaken
- 28 Aantal docenten in de WW stijgt
- 31 Drogredenen
- 32 Compensatie deelnemers ABP bij invoering van nieuwe pensioenstelsel
- 34 Woordzoeker
- 35 Recept

Van de financiële afdeling:

Door de overgang naar een nieuw financieel systeem zijn de facturen, jaar- en maandincasso's van januari nog niet verwerkt. Incasso's zullen binnenkort worden geïncasseerd, hierdoor wordt er voor de maandincasso's in februari tweemaal afgeschreven.

Over de betaling van eventuele facturen word je persoonlijk aangeschreven. Heb je hier vragen over, dan kun je mailen naar finan@bo.nl



Bode
20e jaargang, nummer 1, feb/mrt 2026

Dit tijdschrift is een intern informatie-orgaan van BO.
ISSN-1872-0552

Hoofdredactie: Bjørn Grootswagers
Redactie: Henk Benders
Eindredactie: Petra Faber

Advertenties
info@bo.nl

Vormgeving en illustraties
alleburen ontwerp bureau
alleburen.nl

Druk
Weemen
077-351 61 16 / limburg@weemen.nl

BO
Vakbond voor het beroepsonderwijs en vo

Parallelweg West 15B, 4104 AX Culemborg
0345 – 531931
info@bo.nl
www.bo.nl

Redactionele artikelen en artikelen onder naam vallen buiten de verantwoordelijkheid van BO. Mededelingen van het hoofdbestuur of een bestuur van een sector, sectie of afdeling, alsmede artikelen onder naam vallen buiten de verantwoordelijkheid van de redactie.

Van de redactie

De eerste Bode van dit jaar is van de pers gerold. Ook dit keer zijn we erin geslaagd – althans dat hopen wij – om het luchtige met het serieuze te combineren.

Wat kunt u verwachten in dit nummer?

BO-voorzitter Sense de Groot opent met de oproep voor een directe lijn tussen BO en de medewerkers in het onderwijs die nodig is om als vakbond goed te kunnen functioneren.

In het kort mbo-nieuws o.a. aandacht voor drone-opleidingen, SustainaBul MBO en de 5 prioriteiten van de MBO Raad voor het nieuwe kabinet. In het kort hbo-nieuws wordt de relatie middelen-input en prestaties toegelicht en het verband is verrassend. Ook de effecten van de versoepelde exameneisen naar aanleiding van Covid op de studievertraging worden besproken.

Onze afdeling juridische zaken brengt kort verslag uit over de aard en het aantal behandelde zaken.

Johan de Gier laat zijn licht schijnen op het rapport van oud-ASML topman Wennink, en met name de onderdelen die het onderwijs raken. Hij ziet hiaten in dit heldere rapport dat de routekaart is voor de weg naar toekomstige welvaart.

Verder leest u bijdragen over de baankansen in het mbo en het gebruiken van machine learning om de schooluitval te beperken.

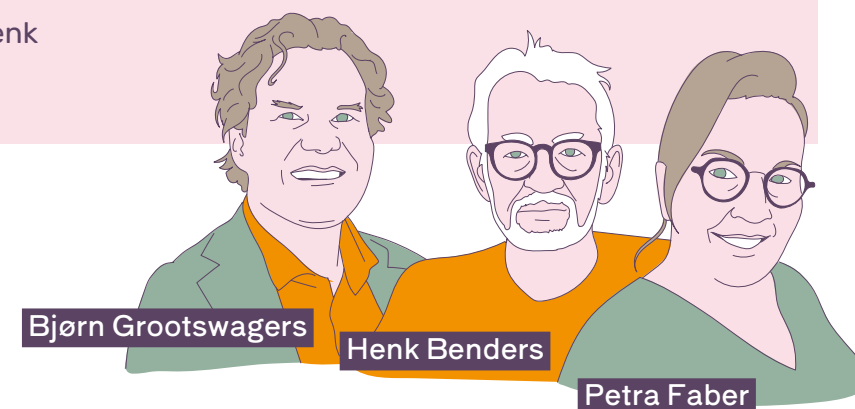
Hoe de samenwerking tussen mbo en hbo vorm gegeven kan worden laten NHL Stenden en Firda zien. Pensioenen zijn erg actueel met het oog op de invoering van een nieuw pensioenstelsel. U leest meer hierover in deze Bode. Ook het aantal docenten in de WW en de nieuwe cao hbo wordt besproken.

En verder, Hans Lombarts vraagt zich af wat het onderwijs kan verwachten met het nieuwe kabinet.

We sluiten af met een column over drogredenen, een woordzoeker en een recept.

Tot slot een dringende oproep vanuit de redactie. We zijn nog steeds op zoek naar succesverhalen die jullie trots maken om in het onderwijs te mogen werken. Deel het met ons.....

Bjørn, Petra en Henk



De brug naar de werkvloer



Hoe komen we vaker en beter in contact met de medewerkers binnen de vo-, mbo- en hbo-instellingen?

door: Sense de Groot, voorzitter BO

Aan de cao-tafels en in de bestuurskamers worden besluiten genomen die elke dag invloed hebben op het werk in het beroepsonderwijs. BO zit daar namens jou. Maar om die rol écht goed te vervullen, is er één ingrediënt onmisbaar: een directe lijn met de medewerkers zelf.

BO is **van en voor de medewerkers**. Of het nu gaat om arbeidsvoorwaarden, werkdruk of professionalisering: wij zitten aan de landelijke tafels om jouw belangen te behartigen. Maar een bond is geen ivoren toren; we zijn een collectief. Om onze positie te verstevigen, willen we het contact met de mensen in de instellingen intensiveren. Alleen als we weten wat er op de werkvloer speelt, kunnen we met de juiste munitie de onderhandelingen in.

Hoe versterken we de verbinding?

De vraag die ons bezighoudt is: Hoe komen we vaker en beter in contact met de medewerkers binnen de vo-, mbo- en hbo-instellingen? Naast de traditionele weg, zien wij kansen in een modernere, actievere benadering. Wij kennen al de (digitale) klankbordgroepen, waarin wij bijvoorbeeld snel polsen hoe er over een specifiek cao-voorstel wordt gedacht. Zo voelt de medewerker dat zijn stem direct invloed

heeft op het landelijke beleid. Wij onderhouden contacten met medezeggenschapsraden en ondernemingsraden. Wij ontwikkelen thematische sessies, die zich richten op juridische vraagstukken of de belangen van ondersteunende medewerkers (OOP/OBP). Wij werken al enige tijd met ambassadeurs op de werkvloer. Noem het "sleutelfiguren" binnen instellingen. Collega's die weten wat er speelt en die de bond een gezicht geven op de eigen locatie.

Jouw stem aan tafel

Uiteindelijk zitten wij aan de onderhandelingstafel namens de mensen die het onderwijs maken. Deze verantwoordelijkheid nemen we serieus. Door de komende tijd meer in te zetten op dialoog, zorgen we ervoor dat de afspraken die we maken niet alleen op papier goed zijn, maar ook in de praktijk het verschil maken.

Heb je een idee hoe wij het contact binnen jouw instelling kunnen verbeteren?

Meld je aan als ambassadeur!

Meld ons mogelijkheden om dat contact te verbeteren!

Werkagenda mbo

Minister Moes van onderwijs is ontevreden over de voortgang van de **Werkagenda mbo**. Hij vindt dat er nog steeds een gebrekkige aansluiting bestaat tussen de mbo-opleidingen enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds. Mede daardoor groeien in sectoren als zorg en de bouw de personeelstekorten. De instroom bij tekortsectoren in Nederland is zelfs afgenomen. Mbo-scholen zouden in overleg met de regionale werkgevers tot een passend opleidingsaanbod moeten komen.

Ook vindt minister Moes de **stagebegeleiding** nog onvoldoende op orde. De mbo-scholen slagen er niet in om minimaal drie keer per cursusjaar contact te hebben met de student en het leerbedrijf. In het eerste kwartaal van 2026 wil de minister met de partners in het stagepact, daarover afspraken maken.

Uit de tussentijdse **evaluatie** Werkagenda mbo en Stagepact blijkt wel dat studenten zich vaker mentaal goed voelen en dat zij zich ook vaker veilig voelen op de opleiding en dat er minder studie- uitval is.

Subsidie doorstroom beroepskolom

Al enige tijd bestaat er een speciale subsidie om de doorstroom tussen vmbo, mbo en hbo te verbeteren. Deze werd ingesteld door voormalig Minister Dijkgraaf. Deze subsidie van 50 miljoen euro werd in het verleden niet steeds geheel gebruikt. In 2024 werd het beschikbare subsidiebedrag voor Verbetering Aansluiting Beroepskolom (Vabok) teruggebracht naar 35 miljoen euro. Deze subsidie is bedoeld om de doorstroom in het beroepsonderwijs te verbeteren. Regionale samenwerkingsverbanden van vmbo, mbo en hbo kunnen hun opleidingen in de tekortsectoren op elkaar afstemmen en onnodige drempels bij de doorstroming wegnemen. Ook in 2025 zijn er minder aanvragen ingediend dan waarvoor ruimte was en er resteert nog een bedrag van 2,5 miljoen euro mogelijke subsidie.

De reden of redenen van deze onderuitputting zijn niet geheel duidelijk. Het kan te maken hebben met het feit dat deze subsidie alleen voor tekortsectoren geldt en/of omdat het complex is de subsidie aan te vragen en/of omdat het lastig is daadwerkelijke samenwerking tussen vmbo en mbo en hbo te organiseren.





Lerarentekort

In Nederland werken 237.000 mensen als leraar in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Het lerarentekort is duidelijk gedaald maar er blijven tekorten. Er zijn ook grote regionale verschillen. De tekorten zijn het grootst in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere. Als er in de nabije toekomst meer leraren met pensioen gaan, kan het tekort ook weer oplopen. Tekorten worden nu deels opgevangen door leraren die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt maar die nog zijn blijven doorwerken. In het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs ging het in 2024 om ongeveer 1.000 fte, vervuld door 2.600 mensen, waarvan 1.600 als leraar. Daarnaast werken veel Pabo-studenten buiten stages om al tijdens de opleiding als onderwijsondersteuner. In het voortgezet onderwijs werkten 5.300 studenten van de tweedegraads lerarenopleiding al en een aanzienlijk deel ervan zelfs als leraar.

KLIMmbo gaat live

Het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen is inmiddels klaar met de ontwikkeling van een landelijk kennisplatform. Dit landelijke kennisplatform voor het mbo verbindt onderwijsprofessionals, beleidsmakers en overheid. Kennis wordt toegankelijk en toepasbaar gemaakt. De naam van een en ander is: KLIMmbo. Iedereen in het mbo kan zich abonneren op het Kennispunt Lang Leven Ontwikkelen. Dan ontvang je binnenkort de Nieuwsbrief van KLIMmbo. Op korte termijn gaat KLIMmbo live. Daarop vind je een overzicht van relevante thema's, duiding bij actuele ontwikkelingen en inspiratie voor iedereen die werkt in en aan goed mbo onderwijs.

Drone-opleidingen in het mbo

Op de site KiesMBO zie je welke opleidingen een mbo-school aanbiedt/gaat aanbieden. Er blijkt recent een stijgend aantal mbo-scholen te zijn die van plan zijn een drone-opleiding aan te bieden. Firda in Emmeloord, Yonder in Tilburg, Vista en Gilde in Limburg, Curio in Brabant enz. Normaliter zou zo'n opleiding verwacht worden bij de twee mbo-scholen die van oudsher diverse luchtvaartopleidingen hebben. Dat zijn Deltion en het MBO College Airport van het ROC van Amsterdam. Waarschijnlijk gaat deze ontwikkeling leiden tot een behandeling bij de Commissie Macrodoelmatigheid mbo.

Mbo-scholen en duurzaamheid

Vanaf 16 februari 2026 kunnen mbo-scholen een nieuwe speciale subsidie aanvragen. De Regeling mbo verduurzamen (MVR) ondersteunt mbo-scholen bij het opnemen van duurzaamheid in onderwijs en praktijk. De scholen kunnen van het geld bijvoorbeeld een duurzaamheid coördinator (DuCo) aanstellen of de bestaande DuCo in hun team versterken. Doel is meer samenhang in het onderwijsprogramma en helpt duurzaamheid een structureel onderdeel te maken van het curriculum. Deelname van de mbo-school met deze subsidie aan het leernetwerk "SustainaBul MBO" is **verplicht**. Dat is het leernetwerk van mbo-scholen om duurzaamheid te versnellen, met daaraan gekoppeld een coöperatieve peer-review.

Brief MBO Raad en de informateur

De MBO Raad heeft de formateur een brief geschreven met 5 prioriteiten voor het mbo. Vooraf wijzen zij erop dat het mbo 465.000 studenten telt, meer dan 48.000 medewerkers heeft en dat er 52 mbo instellingen zijn. Dus een onmisbare pijler voor arbeidsmarkt, innovatie en samenleving. De 5 prioriteiten voor het mbo vragen/kosten 1 miljard euro aan investering.

Deze prioriteiten zijn:

1) Verankering en financiering van Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Hier vallen zaken onder als volwasseneneducatie, regionale samenwerking, flexibel onderwijs, individuele leerrechten en/of leerbudgetten, bijscholing en omscholing van werkenden enz.

2) Gelijke voorzieningen en gelijke rechten voor mbo-studenten

Hier wordt bedoeld op dezelfde kansen en dezelfde ondersteuning als studenten in het hbo en wo. Harmonisatie van de studiefinanciering, gratis schoolboeken en digitale leermiddelen en een wettelijke verplichting voor passende stagevergoedingen. Ook wil men een uitbreiding van Artikel 1 van de Grondwet, zodat discriminatie op basis van opleidingsniveau expliciet wordt verboden.

3) Eerlijke toegang tot kennisinfrastructuur en onderzoek

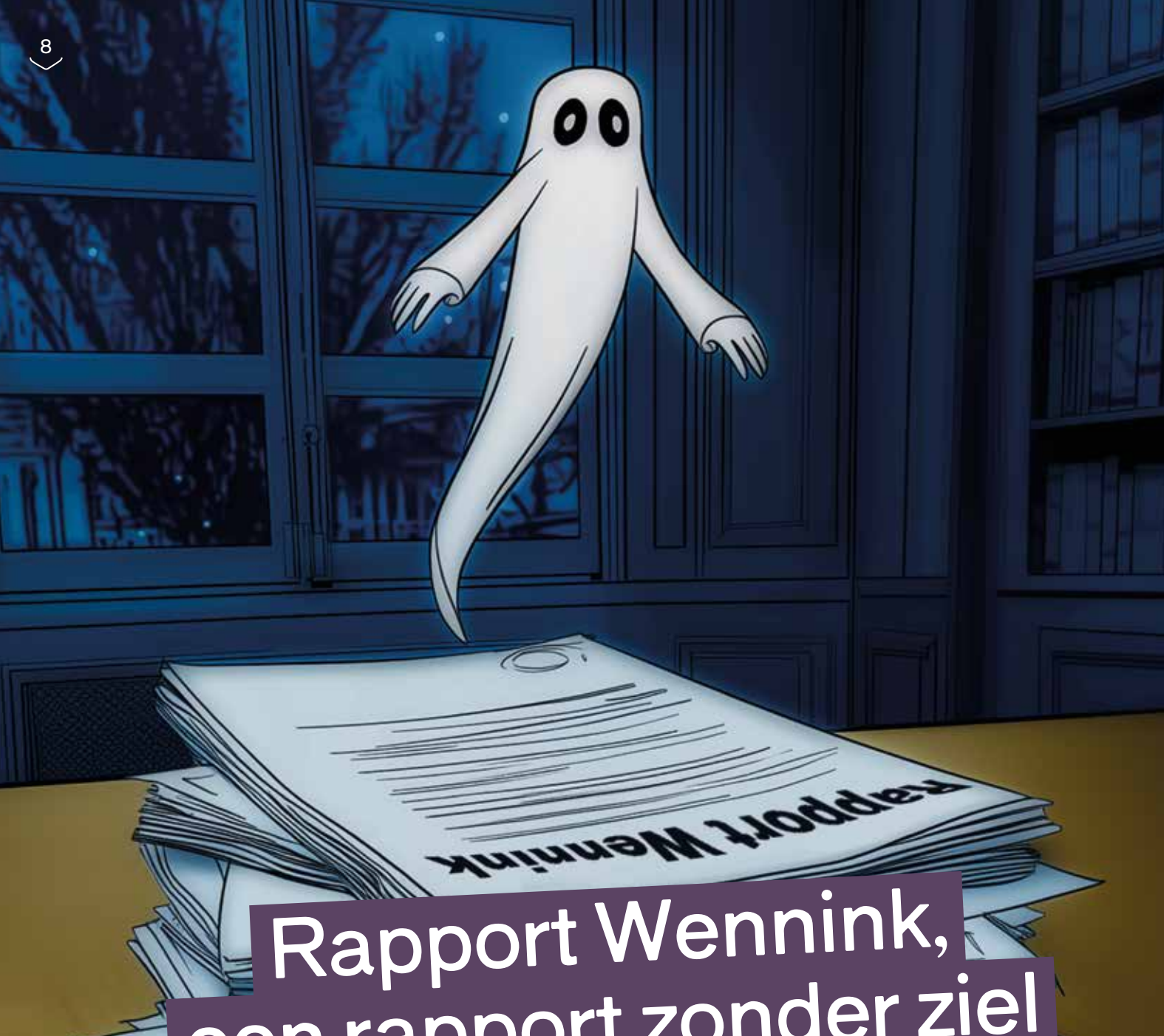
Mbo-instellingen spelen een steeds grotere rol bij regionale innovatie. Volwaardige toegang tot publieke kennisfondsen en structurele financiering voor praktijkgericht onderzoek zijn noodzakelijk. Mbo-instellingen moeten derhalve erkend worden als kennisinstellingen.

4) Nieuwe bekostiging en verlenging van de krimpregeling

Studentenaantallen fluctueren en dalen soms. De bekostigingssystematiek moet minder afhankelijk zijn van de instroom van aantallen studenten. De krimpregeling betekent extra financiering voor mbo-scholen in (krimp)regio's met dalende studentenaantallen. Zo blijft een divers en toegankelijk onderwijsaanbod dichtbij huis beschikbaar. De bestaande krimpregeling loopt in 2027 af. Aangedrongen wordt om de regeling te verlengen.

5) Verkenning van een wet op het vervolgonderwijs

Onderzoeken of het mogelijk is om te komen tot één samenhangende wet voor mbo, hbo en wo. Dat zorgt voor een betere doorstroom, sterkere regionale netwerken en een stevig wettelijk kader voor een Leven Lang Ontwikkelen en flexibele leerroutes. Daarbij vervult het mbo een sleutelrol bij de integratie en participatie van nieuwkomers, bijvoorbeeld door taalonderwijs, maar ook door het traject naar betaald en benodigd werk.



Rapport Wennink, een rapport zonder ziel

Auteur: Johan de Gier

Het rapport van Peter Wennink, met de titel 'De route naar toekomstige welvaart', is officieel aangeboden en gepresenteerd op vrijdag 12 december 2025 in Nieuwspoort, na een opdracht van het demissionaire kabinet Schoof in september om advies te geven over het toekomstige verdienvermogen van Nederland. Het rapport bestaat uit drie delen. Om een snelle indruk van de inhoud te krijgen is een heel korte samenvatting gegeven, gevolgd door 29 aanbevelingen.

De samenvatting uit het rapport

'De conclusie is dat de risicomijdende reflex van de Nederlandse overheid ervoor zorgt dat het volgen van procedures inmiddels meer aandacht krijgt dan het bereiken van maatschappelijke doelen. Om het Nederlandse concurrentievermogen te versterken en vooruitgang te boeken op de grote maatschappelijke transitie moet hierin een nieuwe balans worden

gevonden. Als de Nederlandse overheid productiviteits-groei en strategische relevantie wil bewerkstelligen, moet ze in de eerste plaats weer ten dienste komen te staan van deze doelen. Binnen Europa moet Nederland het voortouw nemen in deze ommekeer.'

Common sense

De stijl en opbouw van het rapport is puur technocratisch, gemakkelijk te lezen. Zonder verder naar de grondhouding (mensbeeld, samenleving) te vragen lijken de aanbevelingen heel plausibel en acceptabel. Wellicht krijgt het rapport een goed onthaal in de kamer, en bij oppervlakkige lezing krijgt het rapport het label van common sense (gezond verstand). Inderdaad schetst het rapport een urgent beeld van de toestand van de Nederlandse economie: zonder een langetermijnbeleid dreigt Nederland terrein te verliezen in een wereld van technologische versnelling en toenemende druk op publiek voorzieningen.

Wie onderwijs uitsluitend benadert vanuit economische groei en arbeidsproductiviteit – gestoeld op een mechanische maatschappij – doet geen recht aan wat onderwijs ten diepste is en moet zijn.

Maar...

Er ontbreekt iets heel wezenlijks. Daar komt ik later op terug. Ik beperk me nu tot het citeren van een tweetal aanbevelingen die het onderwijs raken. Dat zijn aanbeveling 6 en 7:

Aanbeveling 6 Vereis excellente in het onderwijs:

- Stuur scherp op kwaliteit in de hele onderwijsketen. Bied minder vrijheid op cruciale onderwerpen zoals basisvaardigheden, en verplicht het gebruik van bewezen onderwijsmethoden. Verander dit in het toezichtkader.
- Investeer gericht op kwaliteitsverbetering. Begin bij de opleidingen voor leraren en schoolleiders. Versterk carrièremogelijkheden voor excellente leraren, zeker in het vmbo.
- Halveer de administratieve lasten in het onderwijs.

Aanbeveling 7 Prioriteer het aanbod van STEM-talent¹:

- Veranker techniek en digitale geletterdheid in de curricula van het basis- en voortgezet onderwijs. Zorg er specifiek voor dat meisjes en vrouwen worden gestimuleerd in technische en digitale interesses.
- Verhoog de structurele financiering van techniek in alle lagen van het onderwijs, van mbo tot universiteit. Zorg er hiermee voor dat STEM-opleidingen hun numerus fixus kunnen ophogen of afschaffen en de kwaliteit van de opleiding verhogen.
- Stel een concrete doelstelling van beschikbaarheid van STEM-talent. Stuur vervolgens via bekostiging en beleid het talentenaanbod zo, dat het aansluit op wat de economie nodig heeft om haar hoogproductieve sectoren te bemensen.
- Beperk de instroom van opleiding met beperkt arbeidspotentieel en maatschappelijke baten.

Aanbevolen wordt in het onderwijs meer focus te leggen op innoveren: zonder geschoold talent geen innovatie geen strategische relevantie en geen houdbare welvaart. Die nadruk op onderwijs verdient waardering. Ook positief is dat de ontwikkeling gedurende je hele leven noodzake-

lijk is. Daarmee wordt impliciet afstand genomen van het idee dat prestaties in de vroege loopbaan definitief zijn.

Tegelijkertijd is het onderwijsverhaal in het rapport Wennink eenzijdig. Dit omdat de mens alleen maar als productie-factor wordt gezien. Een mensbeeld dat aansluit bij het overheersende maakbaarheidsdenken: de mechanische mens. Wie onderwijs uitsluitend benadert vanuit economische groei en arbeidsproductiviteit – gestoeld op een mechanische maatschappij – doet geen recht aan wat onderwijs ten diepste is en moet zijn. In het rapport is onderwijs vooral randvoorwaarde voor economische expansie. Talent wordt primair opgevat als cognitief en technisch inzetbaar vermogen als persoonsvorming, burgerschap, moreel ontwikkeling en sociale verbondenheid blijven grotendeels buiten beeld. Want waar blijft het cultuur georiënteerd onderwijs. Niet alles draait om geld. Denk aan het moreel kapitaal dat ons onderwijs m.i. moet bieden om niet alleen leerling of student te dienen, maar vooral de 'ziel van onze samenleving.

Die eenzijdigheid van het rapport raakt een bredere maatschappelijke spanning. Het rapport pleit voor hogere productiviteit en betere prestaties, maar verbindt dit nauwelijks aan het debat over prestatiedruk en mentaal welzijn. Prestaties doen er zeker toe en hoge verwachtingen zijn belangrijk, mits ingebed in een goede relatie tussen leerkracht en student/leerling.

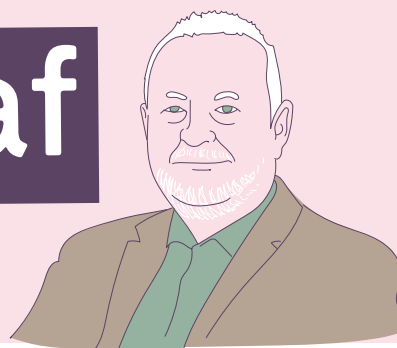
Wie minder succesvol is in dat systeem van meetbare prestaties, voelt zich tekortschieten. Het niet meetbare, zoals zorg, creativiteit, activisme dat getuigt van maatschappelijk engagement telt, hoe onterecht ook, in dat systeem niet mee. Zo dreigt prestatiefascinatie maatschappelijke onvrede en polarisatie verder te versterken

Kortom goed rapport voor de BV-Nederland, maar erg beperkt voor een gezonde samenleving. Een rapport zonder ziel.

¹ STEM talent verwijst naar individuen met vaardigheden en potentieel in Science, Technology, Engineering en Mathematics. TEM-beroepen zijn technisch-wetenschappelijke en wiskundige banen, zoals ingenieur, technicus, onderzoeker, programmeur, ICT'er, analist, en ook praktischer werk zoals baggerwerker, bankwerker, of beeld- en geluidsmonteur, waarbij je exacte, analytische en technische vaardigheden toepast in diverse sectoren, van ICT tot de bouw en productie.

Onderwijsveld wacht gespannen af

Auteur: Hans Lombarts



Door het kabinet Schoof, met toenmalig minister van onderwijs Bruins (NSC), werden forse onderwijs-bezuinigingen afgesproken en ingezet. Vooral voor het hbo en wo maar in mindere mate ook voor mbo, vo en het primair onderwijs. Het huidige demissionaire kabinet loopt op zijn eind en steunt op een zeer beperkt aantal Kamerleden. Toch gaat demissionair minister Moes (BBB) door. Niet met het op de winkel passen en zorgen dat het onderwijs kan functioneren totdat het nieuwe kabinet er is, maar met de uitvoering van rigoureuze bezuinigingen op onderwijs. Het politieke doel is om ruim 1,4 miljard euro te bezuinigen in het hoger onderwijs.

Eigenlijk moeten demissionaire kabinetten/bewindslieden – op ieder beleidsterrein – **geen** grootschalige onomkeerbare maatregelen treffen.

De gevolgen voor kennisland Nederland zijn nu al duidelijk aanwezig. Aan de universiteit van Utrecht zijn recent al zes volwaardige opleidingen samengevoegd of gewoon opgeheven. Vele onderzoeksgroepen in het land zijn gestopt en veel onderzoek/academisch personeel is al ontslagen of men durft de arbeidscontracten niet te verlengen. Ook veel vacaturestops bij hbo en wo en krimpscenario's. Verder worden buitenlandse studenten actief ontmoedigd om hier te komen studeren. Ik vind wel dat deze studenten normaal moeten betalen en niet allerlei overdreven financiële voordelen moeten genieten, maar dat zij hier studeren en werken is wel goed voor kennisland Nederland.

Bij de voorbereidingen/inhoudsgebieden voor de nieuwe regering werden onlangs vijf grote thema's genoemd.

Schrikken: Onderwijs staat er niet bij!

Om Nederland verder te helpen moet onderwijs, naar mijn mening, een **centraal** thema zijn. De bekostiging moet niet afhangen van het aantal ingeschreven en afgestudeerde studenten, maar van de relevantie voor Nederland en de wetenschap en de economie en dus voor de toekomst!

Bij de voorbereidingen/inhoudsgebieden voor de nieuwe regering werden

onlangs vijf grote thema's genoemd.

Schrikken:

Onderwijs staat er niet bij!

Vrije studiekeuze blijft een topic

Al een aantal jaren wordt er terecht en waarheidsgetrouw geklaagd dat er in Nederland tekorten zijn in sectoren zoals de bouw, de zorg, de techniek, de energietransitie en het onderwijs. Daarom zijn er daar veel personeelstekorten en lopen allerlei werkzaamheden vertraging op en worden ze voor iedereen duurder.

Veel oplossingen worden aangedragen. Er wordt vaak gepleit voor betere studievoorziening en betere studiebegeleiding, want voornoemde sectoren hebben vaak betere doorgroeimogelijkheden, betere salarissen en meer baan zekerheid. De laatste jaren is er meer aandacht voor het mbo, zijn er vaker open dagen, experimenteert men met kijk- en/of meeloopdagen bij de beroepsopleiding en –belangrijker nog– bij de concrete leerbedrijven zelf (het bedrijfsleven). Ook bestaat er subsidie voor betere doorstroming (vmbo-mbo-hbo) en komen er meer en

meer afspraken over betaalde stages (Stagepact) en/of leerwerkplekken. Er wordt ook gedacht aan een numerus fixus voor bepaalde studierichtingen (aantal studenten beperken en vastleggen) en de commissie Macrodoelmatigheid pleit voor richtinggevend sturend beleid naar bepaalde studierichtingen. Voorbeeld: Nu geen administratieve opleidingen of dansopleidingen stimuleren of in het leven roepen maar bijvoorbeeld techniekopleidingen. Ook werd al geopperd om studierichtingen waaraan Nederland nu minder behoefte heeft te stoppen of minder/niet meer te financieren. Dat zou opleiden zijn voor de WW.

Ik hoorde ook al de suggestie om die opleidingen minder aantrekkelijk te maken want aantrekkelijk onderwijs verleidt studenten tot de 'verkeerde' keuze. Soms valt de beruchte term 'pretoeleidingen'.

Het is duidelijk dat we met z'n allen een **probleem** hebben. Uit de voorgaande tekst komt snel een bepaalde conclusie naar boven: Vrije studiekeuze kan nu niet meer!

Van de andere kant bekeken ligt deze kwestie **een heel stuk genuanceerder**. Jongeren zijn zoekend en hebben eerlijk recht om uit te vinden en te bepalen welke richting ze opgaan en wie ze zijn en wat bij hen past en waar ze goed in zijn. Mbo'ers zijn vrije mensen geen productie-

middelen die onderdeel zijn van een grote arbeidsmarkt-machine die hen verdeelt over tekortsectoren. Mbo'ers hebben ook recht op een passie.

Als de keuzevrijheid in stand blijft, maar de financiering voor bepaalde opleidingen wel vervalt, betekent dit dat de keuzevrijheid blijft voor degenen die het zelf (of de ouders) kunnen betalen, maar voor de anderen niet. Bij de basisschool en de middelbare school is het narratief nog vaak dat praktische en uitvoerende vaardigheden ondergeschikt zijn aan cognitieve vaardigheden en talent. De ontmoeting met de praktijk komt pas later en dan is het vaak te laat.

Jongeren kiezen een opleiding, waarvan zij denken dat die bij hen past. Als ze die opleiding afsluiten, komen zij in die sector of inderdaad in een andere sector te werken. Dan kiezen zij daarvoor, want ze zijn in een andere loopbaan-fase terechtgekomen en door de eerdere beroepsopleiding hebben ze toch allerlei bruikbare vaardigheden geleerd. Desnoods daarna nog met wat bijscholing en/of training on the job. Of je nu kiest voor techniek of voor ondernemen of voor sociaal werk, alles heeft uiteindelijk een maatschappelijke functie en draagt bij.

De oplossing om de vrije studiekeuze aan banden te leggen, ondersteun ik uiteindelijk **niet**. Dat is te veel enkel kijken vanuit het economisch perspectief, maar de maatschappij en de mensen zijn rijker en breder.

advertentie

ZORGONDERWIJS VERNIEUWERS



Aansluiten bij huidige student en het leren van de toekomst

Congres

De nieuwe generatie zorgverleners opleiden

Ede, 15 april 2026

Voor iedereen die leidend wil zijn in opleiden en ontwikkelen voor de zorg.

Het zorgonderwijs staat voor grote uitdagingen: studenten opleiden die niet alleen kennis hebben, maar ook veerkracht, eigenaarschap en zelfregulatie.

Tijdens Zorgonderwijsvernieuwers 2026 op 15 april ontdek je hoe je met vernieuwende inzichten en praktische werkvormen beter aansluit bij de huidige generatie studenten

– én ze voorbereidt op de zorg van morgen.

Masterclass

Motiveren en zelfregulerend leren

Utrecht, 19 juni 2026

Van onvoorbereide studenten naar actieve, gemotiveerde leiders.

Hoe zorg je ervoor dat studenten écht aan de slag gaan?

Hoe richt je een rijke leeromgeving in die stimuleert en motiveert?

Welke strategieën helpen om eigenaarschap en zelfregulering bij studenten te bevorderen?

Deze evenementen zijn geschikt voor docenten, (praktijk)opleiders, onderwijsontwikkelaars en opleidingsmanagers in het (zorg)onderwijs, werkzaam bij een hogeschool, mbo-instelling, ziekenhuis, opleidingsinstituut, universiteit of zorginstelling.

Interesse? Meer informatie vind je via:

bsl.nl/zorgonderwijs

Minder schooluitval met machine learning

Auteur: Nationaal Kennisinstituut Onderwijs

Het klinkt bijna onwaarschijnlijk: het studentnummer blijkt een van de goede voorspellers van het risico op studieuitval van eerstejaars mbo-studenten. Het is een van de uitkomsten van onderzoek van Irene Eegdeman naar studieuitval in het mbo, waarbij ze de computer data liet analyseren om patronen te herkennen (met machine learning). Ze deed dit onderzoek deels met financiering vanuit de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), waar het Nationaal Kennisinstituut Onderwijs onderdeel van is.

Het studentnummer blijkt een van de goede voorspellers van het risico op studieuitval van eerstejaars mbo-studenten.

Toch is het bij nader inzien wel logisch: aankomende studenten die overtuigd zijn van hun studiekeuze melden zich eerder aan en krijgen dus een lager studentnummer. Zij zijn doorgaans gemotiveerder en zullen daardoor mogelijk minder snel afhaken.

Onderzoek naar studieuitval in het mbo is hard nodig. Van de eerstejaars valt, afhankelijk van het niveau, gemiddeld zes tot vijftien procent uit. Dat is allereerst vervelend voor de studenten zelf: zij hebben een negatieve ervaring en moeten op zoek naar een studie die beter bij hen past. Maar het is ook nadelig voor de onderwijsinstelling: die heeft geïnvesteerd in de studenten, maar dat betaalt zich niet uit.

Mbo-instellingen kunnen verschillende dingen doen om uitval te voorkomen of terug te dringen. Een van de belangrijkste is in gesprek gaan met potentiële uitvallers.

En dan geldt: hoe eerder, hoe beter. Het onderzoek van Eegdeman wijst uit dat vaak al in de eerste weken van het studiejaar duidelijk is welke studenten het meeste risico lopen om uit te vallen. Factoren die daarbij een belangrijke rol spelen zijn aanwezigheid, de behaalde cijfers in die periode, maar ook de eindexamencijfers van de vorige opleiding of de middelbare school.

Het onderzoek van Eegdeman is een mooi voorbeeld van hoe machine learning kan helpen om vraagstukken in het onderwijs op te lossen. Ook in het onderwijs gaan enorm veel data om en dan is de rekenkracht van computers welkom voor een snelle en goede analyse van al deze data. Het voorbeeld toont aan dat dit kan leiden tot verrassende uitkomsten. En het laat ook zien dat verbanden nog geen verklaring zijn; onderzoekers zullen de uitkomsten van data-analyse nader moeten bekijken.

Aan de slag met de uitnodigingsregel

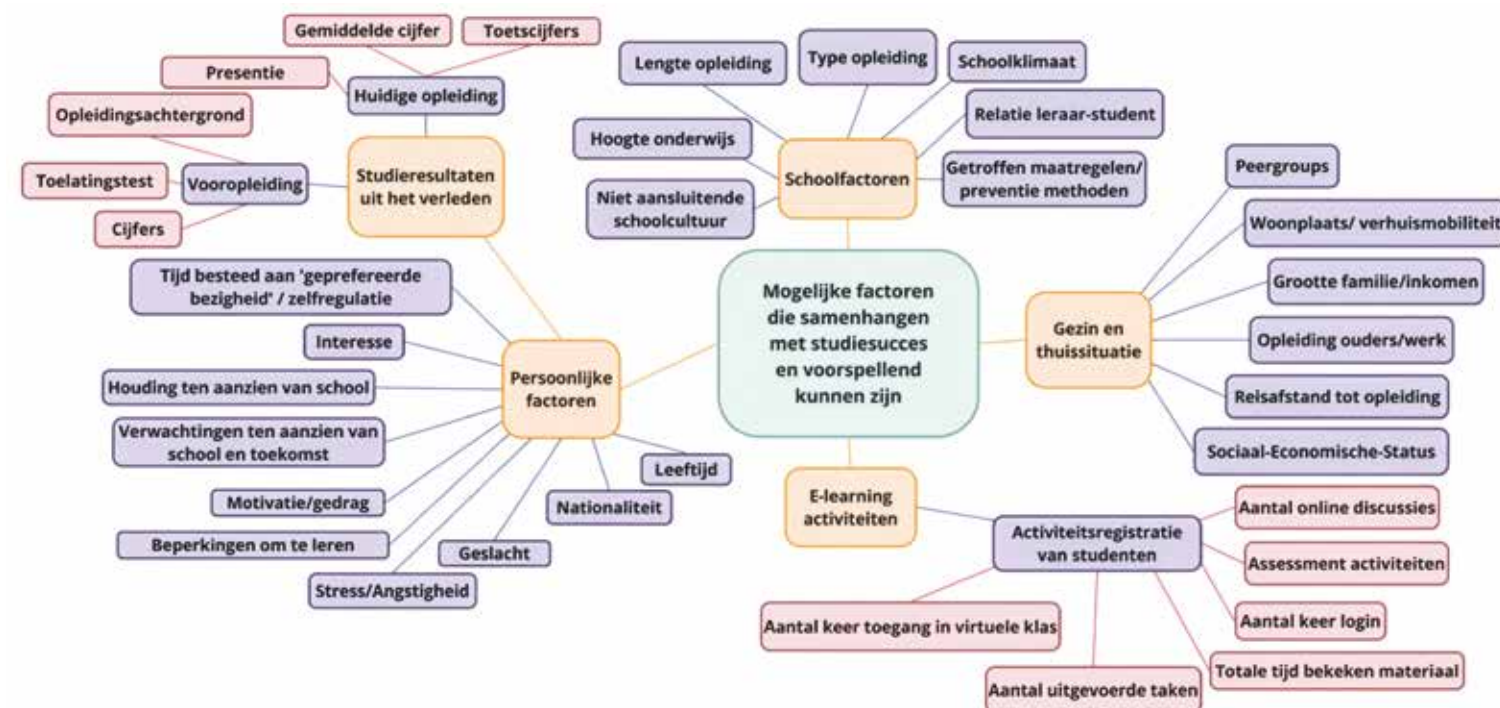
Scholen die aan de slag willen met de uitnodigingsregel, kunnen kijken op de website:

datagedrevenonderzoekmbo.nl/de-uitnodigingsregel. Hier staan alle ontwikkelde materialen, die gratis zijn te gebruiken. Ook de code (de techniek achter de uitnodigingsregel) is toegankelijk gemaakt door het Centre for Educational Data Analytics via Github. Als school heb je een data-analist nodig die de data kan ontsluiten en de modellen kan draaien, maar ook iemand die docententeams kan helpen met het opstarten.

Het Nationaal Kennisinstituut heeft op haar website Onderwijskennis een hele pagina opgesteld, waar je meer kunt lezen over dit onderzoek.

www.onderwijskennis.nl/kennisbank/studentenuitval-voorkomen-door-verklaren-en-voorspellen

Hieronder een grafische uitwerking:



advertentie



NATIONAAL
KENNISINSTITUUT
ONDERWIJS

De onderwijskwaliteit in Nederland versterken: dat is onze missie! Wij maken kennis bruikbaar en toegankelijk, ook voor mbo-professionals. Bijvoorbeeld over onderwerpen als hybride leeromgevingen, een meertalige aanpak (bij rekenen), het innoverend vermogen van docenten en schooluitval voorkomen. Meer weten?

Kijk op
www.onderwijskennis.nl/mbo

Versterk jouw werk met kennis uit onderzoek!

- Webinars & terugkijken via YouTube
- Podcasts
- Deep Dive evenement op 13 mei 2026
- Verdiepings-sessies
- Comenius innovatiebeurzen (aanvragen vanaf september)

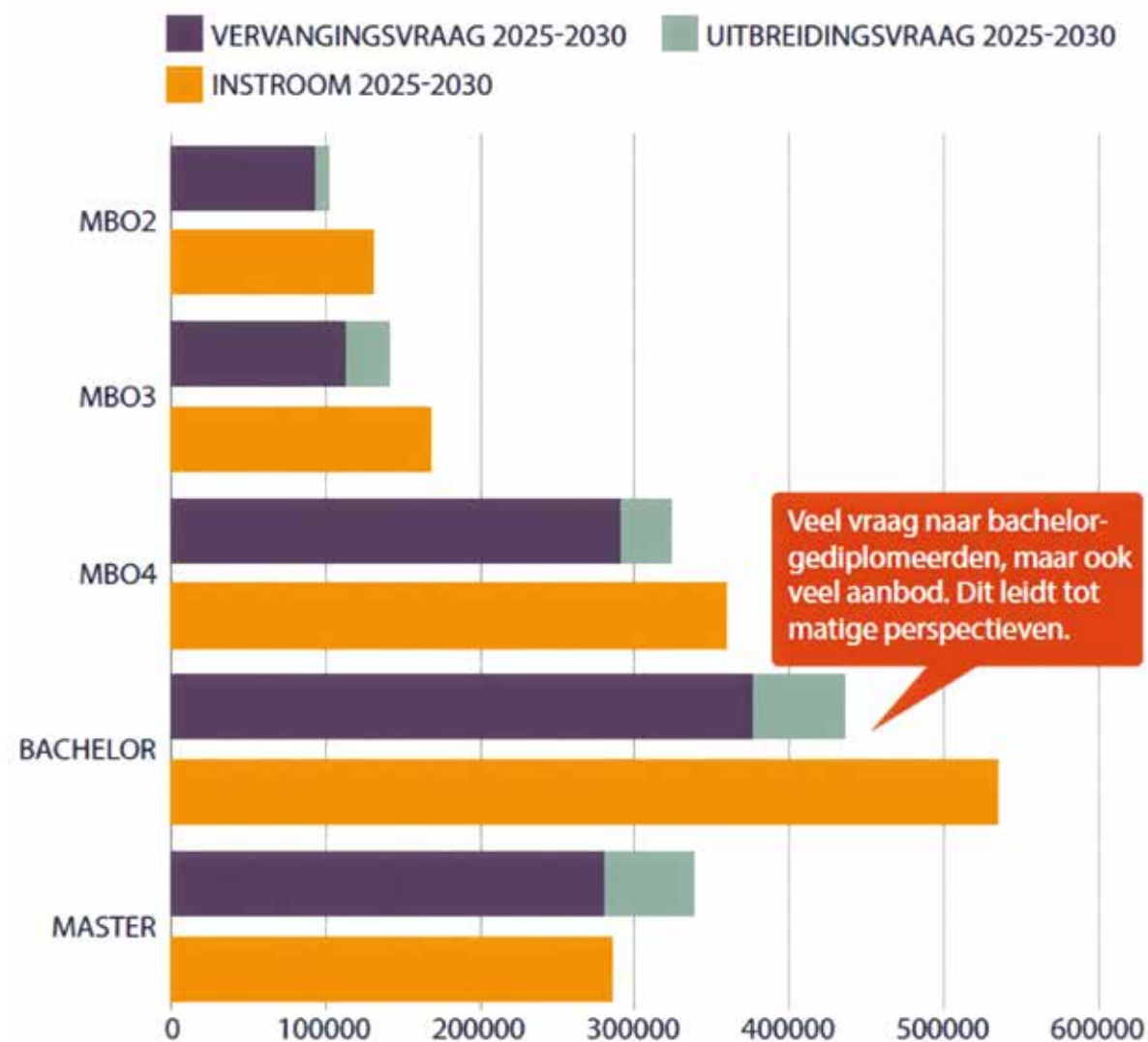
Blijf op de hoogte en meld je aan voor onze nieuwsbrief of volg ons op LinkedIn



Goede baankansen voor student met mbo-4 diploma

door: Marco Mosselman

Vraag en instroom per opleidingsniveau



Afbeelding 1 vraag en instroom per opleidingsniveau

Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) publiceert iedere twee jaar een onderzoek naar de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden. Die perspectieven worden bepaald door de verwachte vraag naar werknemers in bepaalde beroepen maar ook andere factoren bijvoorbeeld hoeveel werknemers met pensioen gaan met een bepaald beroep en ontwikkelingen in de economie die maken dat er meer (vergrijzing) of minder mensen (Artificial Intelligence) nodig zijn met een bepaald beroep.

Het ROA verwacht over het totaal van de Nederlandse arbeidsmarkt tot 2030 geen grote verandering in de vraag- en aanbodverhouding ten opzichte van de huidige situatie. Tussen niveaus en ook naar richting binnen opleidingsniveaus zijn er echter grote verschillen te zien. Zie bovenstaande afbeelding. De arbeidsmarktperspectieven mbo4-gediplomeerden blijven zich verbeteren in vergelijking met eerdere onderzoeken van het ROA. Het arbeidsmarktperspectief voor hbo'ers verslechtert omdat er meer hbo'ers afstuderen dan nodig zullen zijn.

Mbo-3 niveau

In de sector landbouw en natuur zijn de arbeidsmarktperspectieven op mbo-3 goed. Ook voor de afgestudeerden van de richting techniek op mbo-4, bachelor- en master-niveau zijn de perspectieven goed. De mbo-3-opleidingen in de sector economie en administratie zijn de vooruitzichten redelijk wat vooral komt omdat de instroom vanuit deze opleidingen relatief laag is. De richtingen gezondheidszorg en welzijn en dienstverlening op mbo-3 niveau hebben matige perspectieven, waarbij schoonheids- en haarverzorging wel goede perspectieven heeft. Voor de overige richtingen – mbo-3 horeca, reiniging, sport en toerisme en veiligheid verwacht het ROA dat de arbeidsmarkt verder zal verruimen. De richting gezondheidszorg en welzijn bestaat op mbo-3 niveau volledig uit de opleiding verzorgende IG (Individuele Gezondheidszorg) waarvoor het ROA verwacht dat er meer aanbod dan vraag zal ontstaan tussen 2025-2030 waardoor de krapte op de arbeidsmarkt voor verzorgenden iets zou kunnen afnemen.

MBO2	MBO2	MBO2	MBO2	MBO2
ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ	ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ	ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ	ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ	ECONOMIE EN MAATSCHAPPIJ
LANDBOUW EN NATUUR	LANDBOUW EN NATUUR	LANDBOUW EN NATUUR	LANDBOUW EN NATUUR	LANDBOUW EN NATUUR
TECHNIEK EN ICT	TECHNIEK EN ICT	TECHNIEK EN ICT	TECHNIEK EN ICT	TECHNIEK EN ICT
ZORG EN DIENSTVERLENING	ZORG EN DIENSTVERLENING	ZORG EN DIENSTVERLENING	ZORG EN DIENSTVERLENING	ZORG EN DIENSTVERLENING
GOED	REDELIJK	MATIG	SLECHT	

Afbeelding 2 Arbeidsmarktperspectieven voor opleidingen

Mbo-4 niveau

Over het algemeen hebben de mbo-4-opleidingen de beste perspectieven binnen het mbo. Toch zijn er ook redelijk wat verschillen tussen de richtingen op dit niveau. Alle studies van de richtingen voedsel, natuur en leefomgeving en techniek, bouw en procesindustrie hebben goede of zeer goede perspectieven. Voor mbo-4 landbouw en diervverzorging, slagerij, bakkerij en versindustrie en tuinbouw en groenvoorziening geldt dat de vervangingsvraag groot is, maar de instroom relatief klein. En ook voor slagerij, bakkerij en versindustrie en tuinbouw en groenvoorziening wordt een toename van het aantal werkenden verwacht tot 2030, terwijl er juist krimp wordt verwacht van het aantal werkenden met een mbo-4 landbouw en diervverzorging. De arbeidsmarkt voor deze opleidingen zal de komende 6 jaar naar verwachten nog krappere worden.

Voor de technische studies geldt eigenlijk hetzelfde: voor alle onderliggende studies op mbo-4 niveau is de vervangingsvraag aanzienlijk en de instroom aan de lage kant. De huidige krapte op de arbeidsmarkt voor deze opleidingen zal dus de komende 6 jaar naar verwachting toenemen.

Binnen de richting zorg en dienstverlening op mbo-4 niveau heeft dienstverlening matige arbeidsmarktperspectieven, waarbij opgemerkt dient te worden dat een van de onderliggende opleidingen, facilitaire dienstverlening, goede perspectieven heeft en daarmee het overkoepelende beeld verbetert. Opvallend voor deze studierichtingen is dat de instroom hoog is: in verhouding met het aantal werkenden zijn dit populaire studies. De arbeidsmarkt voor deze opleidingen zal de komende 6 jaar verder verruimen. Voor de opleidingssubsector gezondheidszorg en welzijn gelden matige perspectieven waardoor de arbeidsmarkt naar verwachting wat zal verruimen, maar dit geldt in mindere mate voor verpleegkunde en medische ondersteuning met een arbeidsmarktperspectief typering van redelijk. De arbeidsmarkt voor mbo4-verpleegkunde blijft daardoor krap.

Hbo bachelor

De perspectieven voor opleidingen op bachelorniveau blijven achter ten opzichte van master- en mbo-4 opleidingen. Alleen de perspectieven voor de richting techniek en ICT en landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen zijn goed.

De onderliggende studies landbouw, biologie en bio-medische technologie en wis-, schei-, natuurkunde en geologie hebben beide een goede arbeidsmarktperspectieven omdat zowel de vervangingsvraag als uitbreidingsvraag relatief groot zijn en de instroom aan de lage kant is. Omdat de huidige arbeidsmarkt voor deze studies al tekenen van krapte vertoont, voorzien het ROA een verdere verkapping de komende 6 jaar. Voor alle onderliggende studies van techniek en ict zijn de perspectieven goed of redelijk vooral omdat de instroom aan de lage kant is. Dit betekent in veel gevallen een verdere verkrapping op de arbeidsmarkt voor deze studies. De perspectieven voor afgestudeerden in de richting gezondheidszorg en welzijn zijn matig en dit komt vooral door de onderliggende studie maatschappelijk werk. Voor de andere studies, bachelor- verpleeg- en verloskunde, therapie en revalidatie en medische diagnostiek en medische technologie zijn de arbeidsmarktperspectieven redelijk of goed. De instroom voor deze studies is gemiddeld, maar vooral de uitbreidingsvraag draagt bij aan betere perspectieven. Voor deze studies verwachten het ROA dat er weinig verandering zal zijn in de krapte op de arbeidsmarkt. Voor de bachelor onderwijs geldt een redelijk perspectief maar voor de onderliggende opleidingen lopen de perspectieven sterk uiteen. Voor de lerarenopleiding basisonderwijs en de lerarenopleiding algemene en beroepsgerichte vakken zijn

de perspectieven goed. Voor de opleiding onderwijskunde zijn de perspectieven juist slecht.

De richting bachelor kunst, taal en cultuur heeft een matige arbeidsmarktperspectieven en afgestudeerden zullen dus een verslechtering in de arbeidsmarktperspectieven zien tot 2030. Hetzelfde geldt voor de bachelor dienstverlening en economie en recht. Dat komt met name door de grote aantallen gediplomeerden die toetreden tot de arbeidsmarkt.

Grootste knelpunten arbeidsmarkt

De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2030 verwacht het ROA in de beroepsklassen dienstverlenende beroepen, transport en logistiek beroepen, agrarische beroepen, en de technische beroepen. Dit betekent dat werkgevers de komende jaren meer moeite zullen hebben om geschikt personeel te vinden voor deze beroepen. Voor de meeste technische beroepen geldt dat werkgevers enige tot grote knelpunten zullen ondervinden bij de werving van geschikt personeel. Er zal de komende jaren naar verwachting dus geen verbetering komen in de bestaande knelpunten voor technische beroepen. Kijkend naar de onderliggend beroepen in openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen geldt dat de knelpunten in de werving voor politie en brandweer, militaire beroepen en politie-inspecteurs naar verwachting groot zullen zijn.

Ondanks dat de werkgelegenheid voor land- en bosbouwers en veetelers krimpt, zijn de verwachte knelpunten groot, voornamelijk omdat de vervangingsvraag groot is en de instroom vanuit het onderwijs gering. Voor docenten in het vo en po blijven de knelpunten groot.



Docenten



Algemeen Directeuren



Hulpkrachten Landbouw, Tuinders, akkerbouwers en veetelers



Schoonmakers en keukenhulpen, Medewerkers persoonlijke dienstverlening



Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen



Hulpkrachten bouw en industrie, Vakspecialisten natuur en techniek, Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen, Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten, Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers



Beveiligingswerkers



Verkopers



Hulpkrachten transport en logistiek

Abeelding 3 Beroepen met grootste knelpunten

Maak je stem sterker: volg de training medezeggenschap!

Wil je als medezeggenschapsraad meer invloed uitoefenen op jouw werkplek? Ben je lid van de medezeggenschapsraad/ondernemingsraad (MR/OR), personeelsgeleding (PMR), of denk je erover om actief te worden binnen jouw school of instelling? Dan is onze training medezeggenschap iets voor jou.

In een dagdeel nemen we je mee in de basis van medezeggenschap, de rechten en plichten van een MR/OR-lid, en vooral: wat jij kunt doen om daadwerkelijk verschil te maken. De training is praktisch, interactief en gericht op de praktijk van het onderwijs. Of je nu veel ervaring hebt of juist net begint, deze training biedt inzichten en handvatten waar je direct mee aan de slag kunt.

Voor wie?

Deze training is bedoeld voor leden van medezeggenschapsraden/ondernemingsraden in het voortgezet onderwijs, het mbo en hbo. Ook als je nog geen MR/OR-lid bent, maar interesse hebt in medezeggenschap, ben je van harte welkom. De training is speciaal voor leden van onze vakbond en kosteloos te volgen.

Waarom nu?

De komende jaren staat er veel te gebeuren in het onderwijs: werkdruk, onderwijskwaliteit, arbeidsvoorwaarden, passend onderwijs, en digitalisering. Juist nu is het belangrijk dat medezeggenschap stevig staat. Als MR/OR-lid ben jij de stem van je collega's. Hoe beter jij weet wat je rechten zijn en hoe je die inzet, hoe groter jouw invloed op de werkvloer.

Waar en wanneer?

De training wordt meerdere keren per jaar aangeboden, zowel op locatie als bij ons op kantoor in Culemborg. We zorgen voor een gastvrije ontvangst, een lunch of borrel, en natuurlijk deskundige begeleiding.

Wat leer je?

Tijdens de **basistraining** medezeggenschap behandelen we onder andere:

- De rol en positie van de medezeggenschapsraad/ondernemingsraad binnen het onderwijs.
- De belangrijkste rechten: instemmingsrecht, adviesrecht en het initiatiefrecht.
- Hoe je als MR/OR effectief samenwerkt met de schoolleiding en collega's.
- Strategieën om draagvlak te creëren en collega's te betrekken bij besluiten.
- Praktische tips om vergaderingen effectief te voeren en invloed uit te oefenen.

Daarnaast is er volop ruimte om ervaringen uit te wisselen met collega's van andere scholen of instellingen. Je staat er niet alleen voor – anderen lopen tegen dezelfde vragen aan. Samen vinden we antwoorden.

Ook bieden wij **trainingen op maat** aan specifiek gericht op de wensen van de medezeggenschapsraad/ondernemingsraad. De inhoud van de training bepalen we in overleg en samenspraak van de medezeggenschapsraad/ondernemingsraad.

Meld je aan!

Wil jij als MR/OR beter beslagen ten ijs komen of jezelf voorbereiden op een actieve rol in de ondernemingsraad/medezeggenschapsraad? Vraag dan een offerte aan voor een eendaagse of meerdaagse training via www.info@bo.nl.

Jouw stem telt zorg dat die gehoord wordt!

Samenwerken tussen mbo en hbo: zo doen (en willen) NHL Stenden en Firda dit

Om aan toekomstbestendig onderwijs in Noord-Nederland te bouwen, werken NHL Stenden en Firda steeds nauwer samen. Belangrijke thema's daarin zijn doorstroming vanuit het mbo naar het hbo en het vormgeven van een leven lang ontwikkelen (LLO). De voorzitters van de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen (VH) kwamen naar Leeuwarden om te zien en te horen hoe NHL Stenden en Firda dit samen doen.

Je zult moeten samenwerken om iets voor elkaar te krijgen. Dat zal de trainer zeggen in de kleedkamer, iets verderop, maar het is ook het gevoel en de intentie tijdens deze bijeenkomst in een van de Firda-ruimten van het stadion van SC Cambuur. Afvaardigingen van NHL Stenden en Firda presenteren aan Adnan Tekin (voorzitter MBO Raad) en Maurice Limmen (voorzitter VH) hun gezamenlijke ambities, zoals die ook zijn opgesteld in het Onderwijsakkoord Fryslân.

Van mbo naar hbo

Onder andere de doorstroming vanuit het mbo naar het hbo. Iets waar Carlo Segers zich eerder als bestuurder bij Firda en nu als lid van het college van bestuur bij NHL Stenden zich voor inzet. "We willen soepele leerroutes inrichten, zodat iedereen dezelfde kansen krijgt en iedereen zich zo optimaal mogelijk kan (door)ontwikkelen."

Om de doorstroming zo soepel mogelijk te laten verlopen, trekken NHL Stenden en Firda samen op. "We hebben gezegd: als je start met je mbo-opleiding zou je binnen zeven jaar je mbo- én hbo-diploma moeten kunnen halen. En met een associate degree (Ad) zelfs binnen vijf jaar. Dat vraagt een hoop afstemming. Binnen een aantal sectoren zijn we al goed op weg. Dat moet de opmaat zijn voor al onze leerwegen. We willen landelijk hierin een voorloper zijn."

Extra wiskunde

Binnen de sectoren zorg en welzijn, techniek en hotel en leisure bestaan er al soepele en slimme doorstroomroutes. Zoals bij Werktuigbouwkunde, waar je het laatste jaar mbo kunt combineren met het eerste jaar hbo – en dus een jaar versnelt. Die route doorloopt Jurgen Westra (21). "Toen ik op het mbo begon, wist ik al dat ik door wilde op het hbo. De voorlichting en begeleiding bestond onder meer uit een speciale doorstroommodule met extra wiskunde."

Zeker weten had Jurgen met zijn mbo-diploma meteen aan de slag kunnen gaan op de arbeidsmarkt, maar daar vond hij het nog te vroeg voor. "Ik ben nog jong en ga liever aan het werk met nog meer kennis en vaardigheden op zak. Bovendien ben ik nog niet uitgeleerd. Ik was wel op zoek naar een extra uitdaging, maar het is niet voor iedereen weggelegd, denk ik. Je moet wel gemotiveerd zijn."

Onderwijssysteem

Na haar mbo-diploma bij Firda is Lotte Hudig (21) sinds de zomer eerstejaarsstudent Hotel Management School Leeuwarden. Het idee was om na de havo naar het hbo te gaan, maar ze had – achteraf – eerst het mbo nodig. 'De optie om na de havo naar het mbo te gaan, zou meer gecommuniceerd mogen worden. Soms past dat veel beter'. 'Doorleren kan altijd nog'. En daar is ze nu mee bezig.

Normaal gesproken staan er vier jaar voor de bachelor Hotel Management, maar dankzij de doorstroomroute kan Lotte daar een jaar van afsnoepen. "Vier jaar vond ik lang. Dat ik de opleiding verkort kan doen, maakt deze stap voor mij aantrekkelijk. Ik 'win' onder meer een halfjaar door een module die ik volgde bij Firda, waarin je al kennismaakt met het onderwijssysteem bij NHL Stenden. Doorstroomroutes houden de vaart erin."

Een leven lang ontwikkelen

Naast doorstroming, ging het ook over een leven lang ontwikkelen (LLO), want met een diploma op zak stopt het leren niet. Zeker niet in de huidige tijd met een snel veranderende arbeidsmarkt. Segers: "Beroepen hebben tegenwoordig een veel snellere doorlooptijd dan vroeger. De ontwikkelingen gaan zo razendsnel. Daar moeten wij als onderwijs in mee. Niet alleen tijdens de stageopdracht van een student, maar ook als bij dat bedrijf een werknemer een cursus of opleiding wil volgen. Ook dan moeten we iets aanbieden dat up-to-date is."

Segers noemt het een 'interactief proces' als het gaat om van elkaar leren. "Beide organisaties hebben hun sterke punten. Waar Firda bijvoorbeeld steengoed in is, is dat ze in contact staan met wel 20.000 bedrijven. Zij zitten zo diep geworteld in de regio en dan kun je gemakkelijker trends ophalen en vervolgens toepassen in het onderwijsaanbod."

NHL Stenden loopt bijvoorbeeld weer voorop als het gaat om plastics en digitalisering: Onderwerpen die zeer actueel zijn."

Volop keuzemogelijkheden

Terugblikkend op zijn bezoek zegt Adnan Tekin, voorzitter MBO Raad: "Het is mooi om te zien dat jongeren in Friesland veel opties hebben waaruit ze zelf een keuze kunnen maken die bij hen past."

"In de politiek klinkt soms dat het wenselijk is dat jongeren zo snel mogelijk de arbeidsmarkt op gaan om bepaalde tekorten op te vangen, in plaats van het bevorderen van doorstroom naar het hbo. Met een mbo-diploma ben je van waarde op de arbeidsmarkt. Vanuit dat perspectief is het misschien logisch. Zeker in tijden van arbeidsmarkt-krapte zoekt het kabinet naar manieren om jongeren snel te laten bijdragen aan onze samenleving."

"Maar in plaats van ambities van mbo-studenten te beperken, moeten we investeren in soepele leerroutes, kansengelijkheid en een robuuste infrastructuur voor een leven lang ontwikkelen. Zo creëren we ruimte voor verschillende manieren van leren en talenten. Geef jongeren die kans, of ze nu kiezen om met een mbo-diploma aan de slag te gaan of via de havo of het mbo hun weg naar het hbo vinden. Want het zijn deze studenten die Nederland draaiende houden en vooruit helpen."



Nieuwe stagecode hbo

Er is een landelijke stagecode ontwikkeld door de koepelorganisaties Vereniging Hogescholen (VH), VNO-MKB-Nederland en de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO). Op basis van deze code kunnen hogescholen, bedrijven en studenten hun stages en duale trajecten vormgeven en verbeteren. Rollen, verwachtingen en verantwoordelijkheden worden door de stagecode duidelijk en eenduidig ingevuld. Veel van de genoemde zaken zijn vrij vanzelfsprekend, denk ik, maar het is goed dat het overzichtelijk bij elkaar is gezet. Eén ding viel mij wel op. Onder 3 B in de stagecode staat: *“Er is persoonlijk contact tussen de vaste docent die aanspreekpunt is, de student en de werkbegeleiding, waarbij er ook contactmomenten tussen school, student en bedrijf zijn vastgelegd die waar mogelijk ook fysiek op locatie van het bedrijf plaatsvinden.”* Er zijn opleidingen die in het kader van bezuinigen het bedrijfsbezoek door de stagebegeleider van de opleiding schrappen. Dat kan dus niet meer omdat een stagebezoek aan het bedrijf (waar mogelijk) verplicht plaats moet vinden.



Meer geld voor mbo en hbo heeft niet tot meer output en kwaliteit geleid



Figuur 1 Gemiddelde jaarlijkse productiviteitsgroei van onderwijssectoren en ziekenhuizen in procenten, 2000-2023

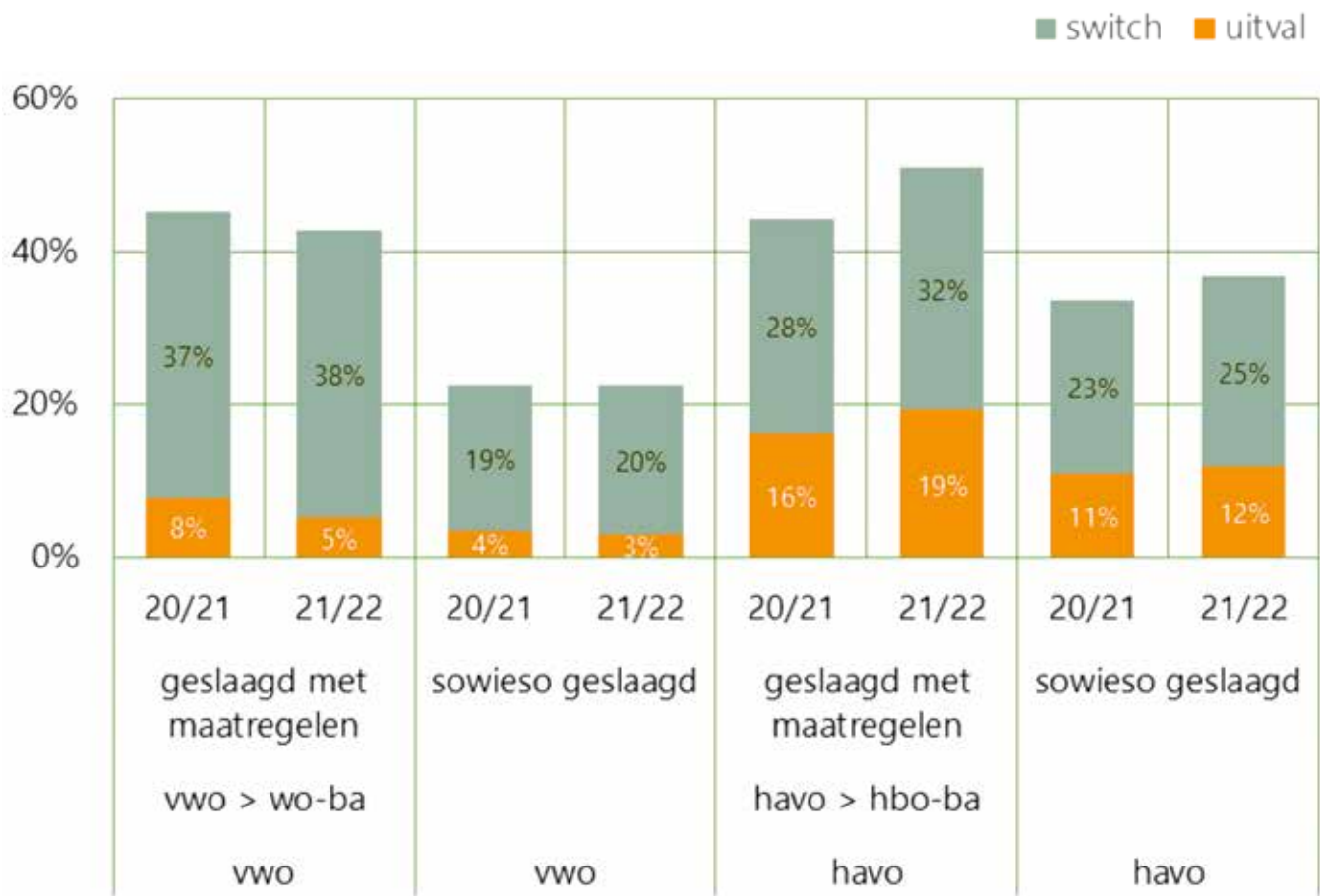
Uit een onderzoek van de Stichting Instituut Publieke Sector Efficiëntie Studies (SIPSE) “Presteren met publieke middelen” blijkt dat de productiviteit in een aantal publieke sectoren is gedaald.

Uit bovenstaande figuur blijkt dat de productiviteitsgroei in de meeste sectoren negatief is. De productie in het onderwijs wordt vooral gemeten in studentenaantallen en het studiesucces. De productiviteitsgroei van de sectoren is berekend aan de hand van de jaarlijkse verhouding tussen de totale (gewogen) productie en het volume aan ingezette middelen (de kosten gecorrigeerd voor loon- en prijsontwikkelingen). In vijf van de zes sectoren is in de periode 2000-2023 sprake van een gemiddelde jaarlijkse daling van de productiviteit. Vooral bij het vo, het mbo en de ziekenhuizen is de negatieve groei aanzienlijk. Het hbo en het po weten het productiviteitsverlies nog te beperken tot minder dan 1 procent. Alleen het wo laat een positieve ontwikkeling zien (1,3%).

Kwaliteit

De groei van de middeninzet is in alle sectoren grotendeels terug te voeren op beleid gericht op het verbeteren van de kwaliteit. Als dat inderdaad tot verbeteringen heeft geleid, zou dat ook moeten worden meegewogen in de productie. Goede data daarvoor ontbreken echter vaak. Uit de data die wel beschikbaar zijn, blijkt in de meeste sectoren geen duidelijke prestatieverbetering op te treden. In sectoren als het po en vo zijn leerprestaties zelfs gedaald en in het mbo en hbo zijn studiesuccescores stabiel gebleven of licht verslechterd. Uitzondering is het wo: ondanks een relatief geringe groei aan middelen neemt het studiesucces hier wel toe. Volgens de onderzoekers wordt de negatieve productiviteitsontwikkeling in de meeste onderzochte sectoren en organisaties veroorzaakt doordat de middeninzet sneller toeneemt dan de productie. De analyse van de productiviteitstrends laten zien dat bij een substantieel deel van de publieke dienstverleners de productiviteit van de publieke dienstverlening in Nederland structureel onder druk staat. In de meeste sectoren en organisaties is zelfs sprake van negatieve productiviteitsgroei.

Versoepelde exameneisen tijdens corona
leiden tot meer studieuitval vervolgonderwijs



Figuur 1 Uitval en switch na het 1e jaar in het ho, naar examenjaar en wijze waarop geslaagd

Het lijkt al weer een eeuwigheid geleden, maar de COVID-19-pandemie zorgde in de periode maart 2020-januari 2022 bijna twee jaar lang voor een aantal lockdowns waarin instellingen de deuren moesten sluiten, leslokalen en collegezalen leeg bleven en onderwijspersoneel met veel kunst- en vliegwerk probeerde het onderwijs zo goed mogelijk doorgang te laten vinden. Als reactie hier op kwam de overheid met het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs). Dit programma was bedoeld om van het po tot aan het ho leer- en onderzoeksvertragingen in te halen en/of te voorkomen. De overheid was niet krenterig en gooide er een bak met geld tegenaan: voor het mbo, hbo en omvatte het NP Onderwijs €2,7 miljard van het totale budget van €8,5 miljard. Onlangs is er een evaluatie van het NP onderwijs gepubliceerd.

*met veel kunst- en vliegwerk
probeerde het onderwijs
zo goed mogelijk doorgang
te laten vinden.*

Studievertraging

In de cijfers is te zien dat steeds minder studenten aangeven studievertraging te hebben als gevolg van de coronapandemie. In 2022 gaf 32% van alle studenten aan studievertraging te hebben door corona (mbo: 27%, hbo en wo: 36%), in 2025 is dat nog 8% (mbo: 4%, hbo en wo: 12%). In alle sectoren, maar met name in het mbo is een sterke afname te zien. Tijdens de coronaperiode mochten veel scholieren in het voortgezet onderwijs slagen met versoepelde eindexamen-eisen: Zo deden de examenleerlingen in 2020 uiteindelijk geen Centraal Schriftelijk Examen en was het in 2021 en

2022 mogelijk om één cijfer te kiezen (geen kernvak) dat niet mee zou tellen in het gemiddelde eindcijfer én was er een extra herkansingsmogelijkheid in de vorm van een derde tijdvak. Hiermee hoopte de overheid leerlingen te ondersteunen en studievertraging tegen te gaan. Achteraf bezien had dit echter niet altijd het beoogde effect. In de studentenpeiling zien we dat studenten die met versoepelde eisen slaagden, in hun vervolgstudie vaker studievertraging hadden. Studenten die in 2020 helemaal geen eindexamen deden, hadden het vaakst studievertraging.

Uit het cohortonderzoek van DUO (2025) blijkt dat het percentage studenten dat uitvalt of switcht (na 1 of 2 jaar) sterk verschilt tussen degenen die met en zonder examenmaatregelen zijn geslaagd (zie figuur). Het gaat bij die examenmaatregelen onder meer om de duimregeling en een extra herkansings-mogelijkheid (3e tijdvak). De studenten die in 2021 of 2022 zijn geslaagd met examenmaatregelen, zijn na 1 respectievelijk 2 jaar vaker uitgevallen en van studie geswitcht. Dit zien we zowel in mbo, hbo als wo. De studenten die sowieso waren geslaagd, zijn vaker door-gestroomd (na 1 en 2 jaar vervolgonderwijs). Daarbij doet ook de groep die met de hakken over de sloot geslaagd is (gemiddeld cijfer lager dan een 6), het beter dan de groep die met examenmaatregelen is geslaagd Dit wijst erop dat de examenmaatregelen die tijdens corona zijn getroffen om de doorstroom van vo naar mbo/ho te bevorderen, tot studie-uitval en -vertraging hebben geleid bij een deel van de studenten.

De cao hbo 2026

Door: Marco Mosselman



Voor de kerst 2025 is er een nieuwe cao voor het hbo afgesloten. Dit betekent onder andere dat alle medewerkers in het hbo een salarisverhoging krijgen van 5% met ingang van 1 januari 2026. Daarnaast krijgen werknemers een eenmalige bruto uitkering van 700 euro (naar rato van de aanstelling). Ook zijn er afspraken gemaakt om de cao inclusiever te maken en is er aandacht voor sociale veiligheid.

Van de leden stemde 95% voor de nieuwe cao. Er werden opmerkingen gemaakt als: 'complimenten voor de goede belangenbehartiging', 'complimenten voor dit zeer goede onderhandelingsresultaat' en 'dank voor jullie inzet'.

Er waren ook een aantal kritische opmerkingen. Die gingen met name over de hoogte van de loonsverhoging en de moeilijke financiële situatie waarin de hbo sector zich op dit moment bevindt. Een lid schreef: 'Ik ben tegen een loonsverhoging en zeker zo'n hoge. We moeten als hogeschool zwaar bezuinigen op formatie, maar de lonen gaan zo de lucht in. (...)'. 'Ik heb er een dubbel gevoel bij. Natuurlijk ben ik blij met extra inkomen maar in tijden van grote bezuiniging vind ik dit toch vreemd.'. 'persoonlijk had voor mij de loonsverhoging ook mogen worden ingezet voor behoud van (starters)banen' en 'Ik hoop dat de verhoging in tijden van bezuinigingen er niet toe leidt dat er meer werknemers moeten afvloeien. Dat zou niet goed zijn'.

Daar valt wel wat tegenover te stellen. Ten eerste: de verhoging van de lonen wordt betaald uit de indexering van de lonen die werkgevers van de overheid ontvangen. Het is dus niet zo dat er door de loonsverhoging extra ontslagen vallen. De teruglopende werkgelegenheid heeft met name te maken met dalende studentenaantallen. Ten tweede moeten de lonen concurrerend blijven in vergelijking met andere sectoren en met name andere onderwijssectoren. Een eerstegraads docent in het hbo verdient standaard schaal 11 en in het voortgezet onderwijs al snel schaal 12. Als je dan ook nog in schaal 11 in het hbo minder verdient dan in het voortgezet onderwijs in schaal 11, dan gaan werknemers ervoor kiezen om naar het voortgezet onderwijs te vertrekken.

Ten derde: het was misschien wel mogelijk geweest om een lagere loonsverhoging af te spreken in ruil voor harde afspraken over verlaging van de werkdruk. Die discussie is niet gevoerd, ook al omdat werkgevers het woord "werkdruk" nul keer in hun inzet hadden staan. Tot slot. Bestuurders krijgen een loonsverhoging van 6,3 procent (dat staat los van de nieuwe cao-afspraken en heeft te maken met de wettelijke indexering). Dat mag. Ik gun iedereen een goed salaris, maar dan wil ik geen krokodillentranchen zien over een loonsverhoging van een schampere 5%.



Werkdruk

Zowel werkgevers als werknemers constateren dat de werkdruk in de sector hoog is. In een eerdere cao is artikel G-4 over de realistische taakopdracht ingevoerd. De bepalingen in G-4 zijn in deze cao uitgebreid met het recht van een team op teambegeleiding voor het te voeren gesprek over de te verdelen taken. Uit eigen ervaring en door gesprekken met leden weet ik dat werkdruk (al jaren) het grote probleem is in het hbo. Op dit moment veel meer dan de hoogte van het salaris. Gaat deze cao daar verbetering in brengen? Daar heb ik zo mijn twijfels over. Ik denk niet dat extra bijeenkomsten om over de werkdruk/taakverdeling te praten gaat helpen bij het oplossen van de te grote taaklast van docenten. Een lid schreef: 'Zoals je weet vind ik de gemaakte afspraken

over werkdruk, onderzoeken naar werkdruk en alles wat daarmee te maken heeft een wassen neus. Al zolang ik actief ben in het hbo (inmiddels sinds 1993) wordt met enige regelmaat geconstateerd dat de werkdruk (te) hoog is en gezien het feit dat dat anno nu nog steeds zo is, hebben de afgelopen jaren met afspraken en onderzoeken bitter weinig opgeleverd.

Zolang de situatie binnen hogescholen zo is dat er bijvoorbeeld bij onderwijsontwikkelingen en de noodzakelijke bijstellingen, geen rekening wordt gehouden met de werklust die dergelijke ontwikkelingen met zich brengen en de afspraken van taaktoedeling (normering van taken), zeker in een periode van bezuinigingen geen rekening houden met werklustverzwakende effecten, zal er ook in de komende jaren weinig veranderen aan de perceptie dat de werkdruk hoog is. Ook in de nieuwe cao zie ik mooie woorden, maar betwijfel de effectiviteit. Zolang werkdruk, met name door management, wordt gezien als een "gevoel" en niet objectief waarneembaar en uit te drukken valt, zullen partijen tot in eeuwigheid om elkaar heen blijven draaien'. Ik denk dat de schrijver daar gelijk in heeft.

*Ik denk niet dat extra bijeenkomsten
om over de werkdruk/taakverdeling
te praten gaat helpen bij het oplossen
van de te grote taaklast van docenten.*

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een op een aantal plaatsen in het hbo een aandachtspunt. Werkgevers en werknemers hebben daarvoor een raamwerk met minimale eisen afgesproken, zoals de invoering van een verplichte ombudsfunctionaris. De verdere uitwerking hiervan gebeurt per instelling, met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Een aantal hogescholen heeft al een ombudsfunctionaris, maar een aantal ook niet.

Inclusieve cao

Hogescholen willen een inclusieve leer-, onderzoeks- en werkomgeving creëren waarin iedereen zich welkom, gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Een werkomgeving die ruimte biedt aan diversiteit, talenten en verschillen, deze waardeert en optimaal benut.

Over het algemeen kan ik me prima vinden in de ontwikkelingen van de cao, waarmee de cao de maatschappelijke ontwikkelingen volgt. Aan de andere kant zijn het wel heel veel grote woorden waar als uitgangspunt het niemand mee oneens kan zijn, maar ik vraag ik mij af wat dat dan in praktijk betekent. In de cao hbo 2026 zijn daar wel aanknopingspunten voor te vinden. Zo is met ingang van deze cao ouderschaps-, adoptie en aanvullend geboorteverlof voor alle ouders toegekend en ook gendertransitieverlof mogelijk gemaakt. Bij andere zaken zoals het tekstueel inclusiever en toegankelijker

maken van de cao tekst heb ik mijn vraagtekens. Het mag van mij, maar zitten werknemers daar nu op te wachten? Ik bedoel: welk probleem zijn we nu aan het oplossen? Ik zie over het onderwerp inclusiviteit leden in onze enquêtes daar zelden opmerkingen over maken.



Mantelzorg

Er zijn ook onderwerpen die naar hun aard erg lastig zijn om afspraken over te maken in de cao. Eén van de onderwerpen is mantelzorg. Vakbonden hadden in hun inzet gepleit voor ruimhartiger en beter toegankelijke verlofregelingen, ook voor mantelzorgers, zodat zij in staat blijven hun werk en hun zorgtaken op een gezonde manier te combineren.

In Nederland zijn er op dit moment ongeveer 5 miljoen mantelzorgers, wat neerkomt op ongeveer 1 op de 3 volwassenen die zorgt voor een naaste met langdurige ziekte, handicap of ouderdomsverschijnselen, een taak die minstens 3 maanden duurt of 8+ uur per week bedraagt. Een uitgebreidere verlofregeling loopt tegen de volgende problemen aan:

- Gezien het aantal mensen dat mantelzorg verleent wordt een regeling direct erg duur.
- Hoe kan een werkgever controleren dat er ook daadwerkelijk mantelzorg wordt verleend.
- Het is niet alsof er nu niets is. In de cao hbo staat dat de werkgever de werknemer betaald zorgverlof moet verlenen in geval van ziekte en noodzakelijke verpleging van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden van de werknemer of diens partner, voor ten hoogste tweemaal de werktijd per week per jaar. Dus bij een volledige aanstelling twee weken per jaar. Daarnaast is er ook onbetaald langdurig zorgverlof. Langdurig zorgverlof is maximaal zes keer het aantal uur dat je per week werkt. Je mag deze uren vervolgens over twaalf aaneengesloten weken verdelen.
- Er zit iets oneerlijks in zo'n regeling: een ouder die bij de geboorte van een gehandicapt kind minder gaat werken doet dat voor eigen rekening terwijl een ander die op enig moment voor zijn zieke moeder zorgt daar door de werkgever betaalde mantelzorg voor verleent.

Uitbetaling eenmalige uitkering

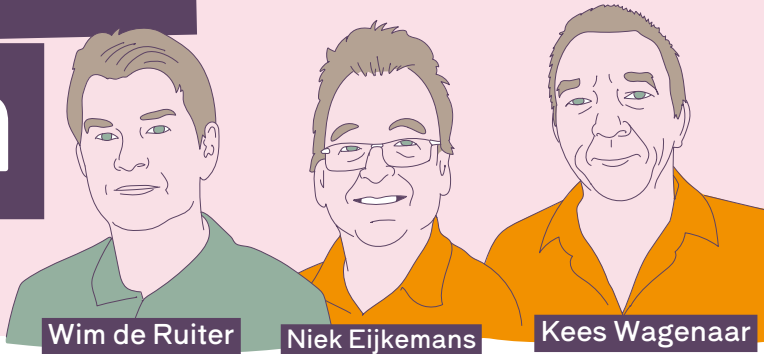
Een aantal opmerkingen die wij kregen gingen over het moment van het uitbetalen van de eenmalige uitkering. In de cao is afgesproken dat werknemers die op 31 december 2025 in dienst zijn, een éénmalige uitkering krijgen ter hoogte van bruto 700 euro bij een fulltime dienstverband. Hogescholen spannen zich in om de eenmalige uitkering met het salaris van december 2025 uit te betalen, maar uiterlijk met het salaris van januari 2026 met terugwerkende kracht. Een lid merkt hierover op “Naar mijn idee kan je de eenmalige uitkering het beste in 2026 laten uitbetalen. Het is een akkoord op een cao in 2026, waarom de eenmalige uitkering in 2025 uitbetalen. Er zullen mensen zijn met toeslagen waarbij deze 700 euro niet is meegenomen in de berekeningen van 2025 en het jaarinkomen hoger zal uitvallen hierdoor. En als deze eenmalige uitkering in 2026 wordt uitbetaald dan kunnen mensen hier wel rekening mee houden”.

Op zich een naar mijn mening een valide opmerking. Werkgevers en werknemers in het hbo hebben de afspraak dat als de ruimte die door het kabinet in 2026

beschikbaar wordt gesteld voor de arbeidsvoorwaarden-ontwikkeling hoger of lager uitvalt dan nu voorzien, zij dit zullen verrekenen in de loonafspraken in de cao 2027. Die afspraak was ook voor 2025 gemaakt. Waar het op neer komt is dat werkgevers in het hbo niet precies weten wat de loonruimte voor het komende jaar is en valt die hoger uit dan verwacht dan komt dat percentage er bij de volgende cao bij en is het lager dan gaat dat percentage er bij de volgende cao af. Voor 2025 was er meer loonruimte beschikbaar dan bij het afsluiten van de cao hbo 2024-2025 werd gedacht. Die “extra” loonruimte is in de loonsstijging van 2026 verwerkt, maar die “extra” loonruimte hebben werkgevers in 2025 wel gehad maar niet uitgegeven. Daar komt die 700 euro vandaan. Werkgevers wilden de uitkering van 700 euro in het boekjaar 2025 in hun jaarrekening verwerken. Dat is de reden dat de afspraak gemaakt is zoals die gemaakt is. Op grond van de boekhoudregels kun je geen betalingen die je van plan bent te doen in 2026 in het boekjaar verwerken van 2025, wat op zich logisch is.



Afdeling Juridische Zaken



De afdeling Juridische Zaken van BO blikt terug op een intensief en bewogen jaar. In 2025 heeft de afdeling in totaal 125 dossiers behandeld. Uit de jaarcijfers blijkt dat de focus van de juridische ondersteuning verschuift: vraagstukken rondom inzetbaarheid, taaklast en ziekte vormen de kern van de binnengekomen zaken.

Van het totaal aantal dossiers waren er 14 afkomstig uit het voorgaande jaar, wat betekent dat er in 2025 maar liefst 111 nieuwe zaken zijn aangemeld. Opvallend is dat veel van deze dossiers complex zijn en meerdere rechtsgebieden beslaan. Hieronder volgt een overzicht van de vraagstukken per onderwerp.

Het is onze taak om leden niet alleen juridisch bij te staan tijdens ziekte, maar ook om aan de onderhandelingstafel afspraken te maken die uitval voorkomen.

Zorgwekkende trend in werkdruk

De cijfers laten een duidelijke trend zien. De grootste categorie nieuwe zaken betreft: Inzet en Taaklast (27 dossiers). Dit bevestigt het signaal dat de werkdruk in onze sector onverminderd hoog blijft. Direct daarna volgt de categorie ‘Ziekte en Re-integratie’ (20 dossiers). We zien dat deze twee categorieën vaak hand in hand gaan. Een langdurig te hoge taaklast leidt tot een toename van de instroom in het ziekteverzuim. Het is onze taak om leden niet alleen juridisch bij te staan tijdens ziekte, maar ook om aan de

onderhandelingstafel afspraken te maken die uitval voorkomen. Het is goed dat onze vakbond zich sterk maakt om in de gesprekken met de verschillende actoren het onderwerp werkdruk steeds op de agenda te krijgen.

Beëindiging dienstverband en Seniorenregelingen

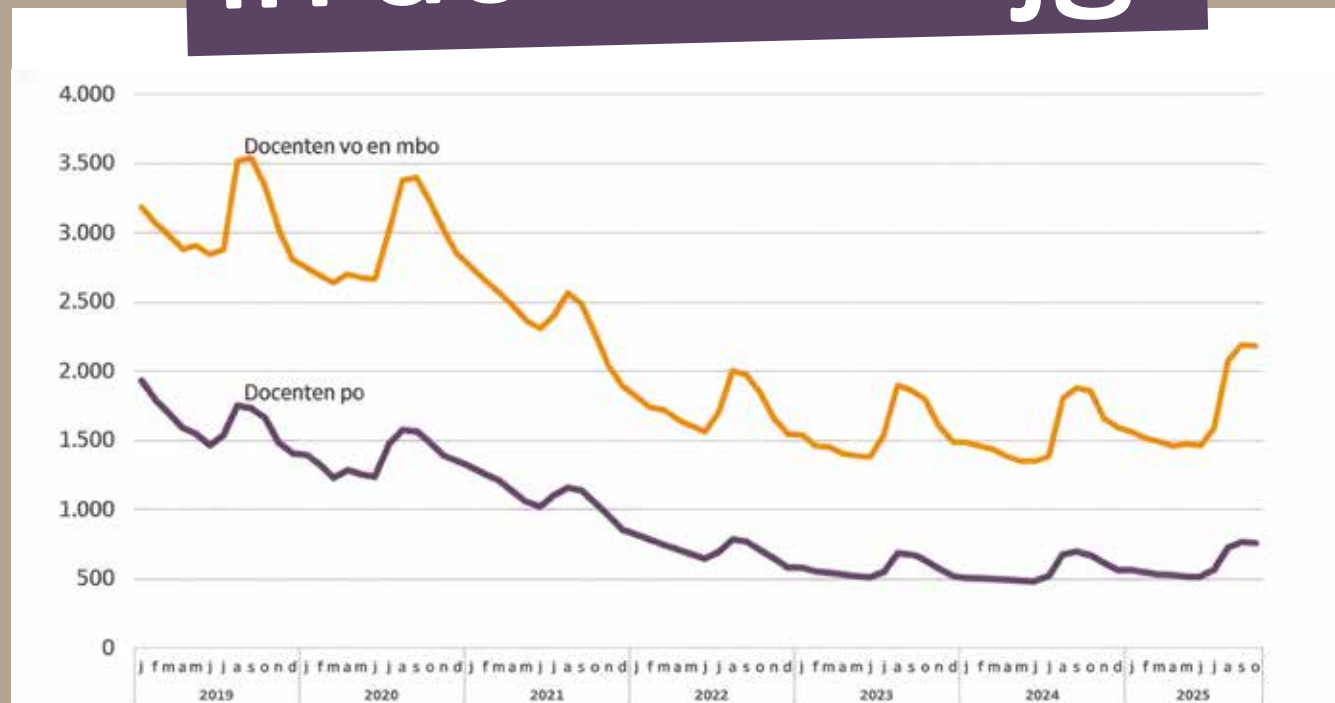
Onderwerp	Aantal
Inzet / Taaklast	27
Ziekte en Re-integratie	20
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	18
Seniorenregeling	15
Vakantieregeling	7
Reorganisatie	7
Pensioen	5
Scholing en facilitering	4
Jubileum / Inschaling	4
Overig	18

Naast ziekte en werkdruk was er in 2025 veel aandacht voor de beëindiging van dienstverbanden met een ‘Vaststellingsovereenkomst’ (VSO: 18 zaken) en de uitvoering van de ‘Seniorenregeling’ (15 zaken). Ook de ‘Vakantieregeling’ en vragen rondom ‘Reorganisaties’ (beiden 7 zaken) zorgden voor de nodige juridische uren.

Overzicht van de nieuwe zaken per categorie:

De afdeling Juridische Zaken blijft zich ook in 2026 inzetten voor het beantwoorden van juridische vragen. Heeft u zelf een juridische vraag of loopt u vast in uw re-integratie? Neem dan contact op met de juridische afdeling van uw vakbond.

Aantal docenten in de WW stijgt



Figuur 1 - Ontwikkeling aantal docenten ingeschreven in de WW

Bron: UWV Werkbedrijf (2019 t/m oktober 2025)

In de periode 2019-2024 was er sprake van een dalende trend in het aantal leraren dat ingeschreven stond in de WW. Het aantal leraren met WW was iedere maand lager dan in dezelfde maand een jaar eerder. In bovenstaande figuur zijn de aantallen mensen met een WW uitkering voor de beroepen vo/mbo docent en leerkracht primair onderwijs (po) te zien. In de zomermaanden kent het onderwijs een jaarlijkse WW-piek. Dit komt omdat veel tijdelijke contracten eindigen voor de zomervakantie. In de figuur valt op dat deze zomerpiek tot 2024 elk jaar iets lager was dan het jaar ervoor.

Vanaf het schooljaar 2024-2025 verandert de dalende trend. Dan is voor het eerst in jaren het aantal leraren met een WW-inschrijving hoger dan in dezelfde maand een jaar eerder. De verschillen tussen 2024 en 2025 van de aantallen leraren in de WW lijkt in eerste instantie niet zoveel maar als het wordt afgezet tegenover de lange periode met een dalende trend, dan is het een grote verandering. Bij aanvang van het nieuwe schooljaar in 2025 is te zien dat de zomerpiek voor het eerst hoger is geëindigd dan het voorgaande jaar:

- Voor het vo/mbo zijn er in oktober 2025 bijna 2.200 WW'ers, dat is 320 (+17%) meer dan een jaar eerder. Dit betreft voornamelijk docenten in de algemene vakken (bijna 1.650 WW'ers, zij veroorzaken ook de grootste stijging).

- Voor het po gaat het in oktober 2025 om ruim 750 WW'ers, bijna 90 (+13%) meer dan dezelfde periode vorig jaar. Dit aantal betreft grotendeels WW'ers die ingeschreven staan voor leerkracht basisonderwijs, namelijk ruim 600 personen met WW.

Voor vo/mbo docenten in beroepsgerichte vakken en voor leerkrachten in het speciaal onderwijs & remedial teachers is het verschil ten opzichte van het vorige schooljaar veel kleiner, het gaat om slechts enkelen. Toch passen deze beroepsgroepen ook in de trend en zijn ook deze aantallen voor het eerst hoger dan het voorgaande jaar.

Daling leerlingaantal mogelijke oorzaak stijging WW

In het PO is er sinds 2010 sprake van een daling in het aantal leerlingen, in het vo is deze daling iets later, vanaf 2015 ingezet. Voor het vo is er in de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 een lichte stijging, waarna het aantal weer afneemt.

Voor zowel het po als het vo en mbo is de verwachting dat deze daling de komende jaren aanhoudt (figuur 2). Het aantal leerlingen verschilt per regio en onderwijstype, wat uiteraard de regionale vraag naar leraren beïnvloedt.

De voorspelde daling in leerlingenaantallen maakt het verwachte lerarentekort kleiner, maar lost het niet op. Dit is te zien in figuur 3. De afgelopen jaar werden flinke lerarentekorten door scholen ervaren en uit eerdere prognoses blijkt dat dit lerarentekort de komende jaren aanhoudt. Het voorspelde tekort aan leraren is dermate groot dat dit tekort door de leerlingendaling slechts getemperd wordt. Het aantal leerlingen daalde ook al toen er nog sprake was van de dalende WW-trend, hierdoor lijkt het misschien niet één van de oorzaken van de huidige WW-stijging. Voor een regio gaat een daling van het aantal leerlingen geleidelijk, het aantal mensen in dienst verloopt minder geleidelijk. Het is mogelijk dat het aantal leerlingen op sommige scholen een kritische grens passeert waardoor deze een keuzevak niet meer kunnen aanbieden of klassen moeten samenvoegen.

Het UWV heeft twee mogelijke verklaringen voor de stijging van de werkloosheid onder leraren:

1. Het lerarentekort verschilt per onderwijstype, vak en regio
2. Beëindiging subsidie Nationaal Programma Onderwijs

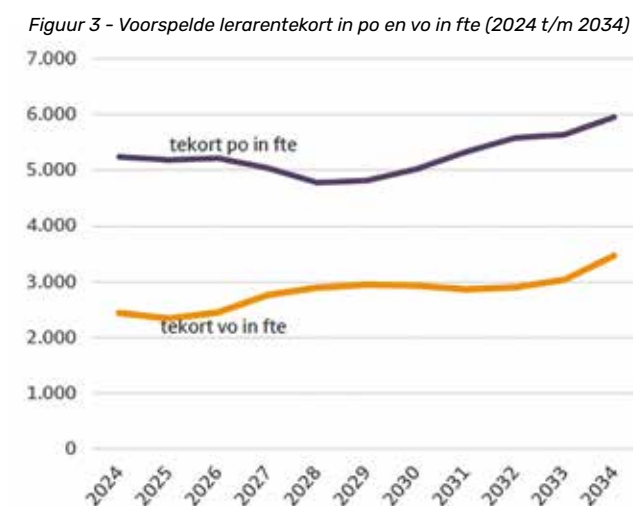
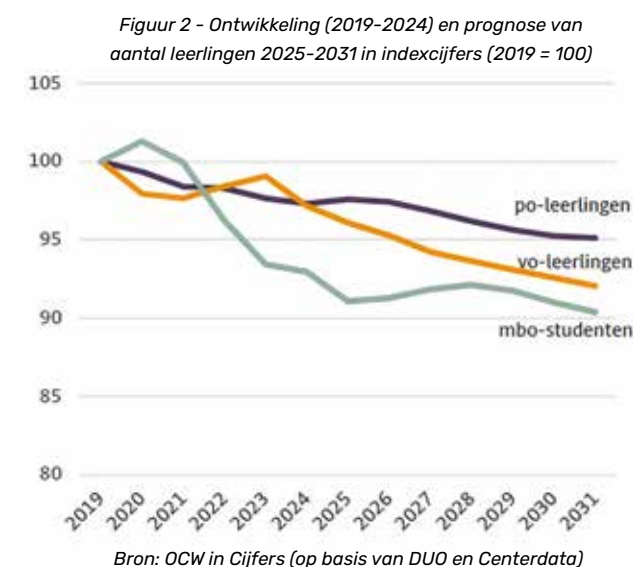
Het lerarentekort verschilt per onderwijstype, vak en regio

Zo waren afgelopen jaar voor po-scholen de tekorten in de vijf grootste steden (G5) het grootst, buiten de G5 gaf de helft (53%) van de po-scholen aan geen tekort te ervaren. In het vo gaf afgelopen jaar bijna een derde (31%) van de schoolvestigingen aan dat ze geen lerarentekort hadden. Hier is het dus mogelijk dat ondanks de landelijke tekorten, het aantal leraren in de WW stijgt. De tekorten in het po waren afgelopen jaar het grootst binnen de G5. Voor het vo/mbo zijn deze het grootst in Flevoland en de meeste tekorten zijn voor Nederlands, Wiskunde en beroepsgerichte vakken (v)mbo.

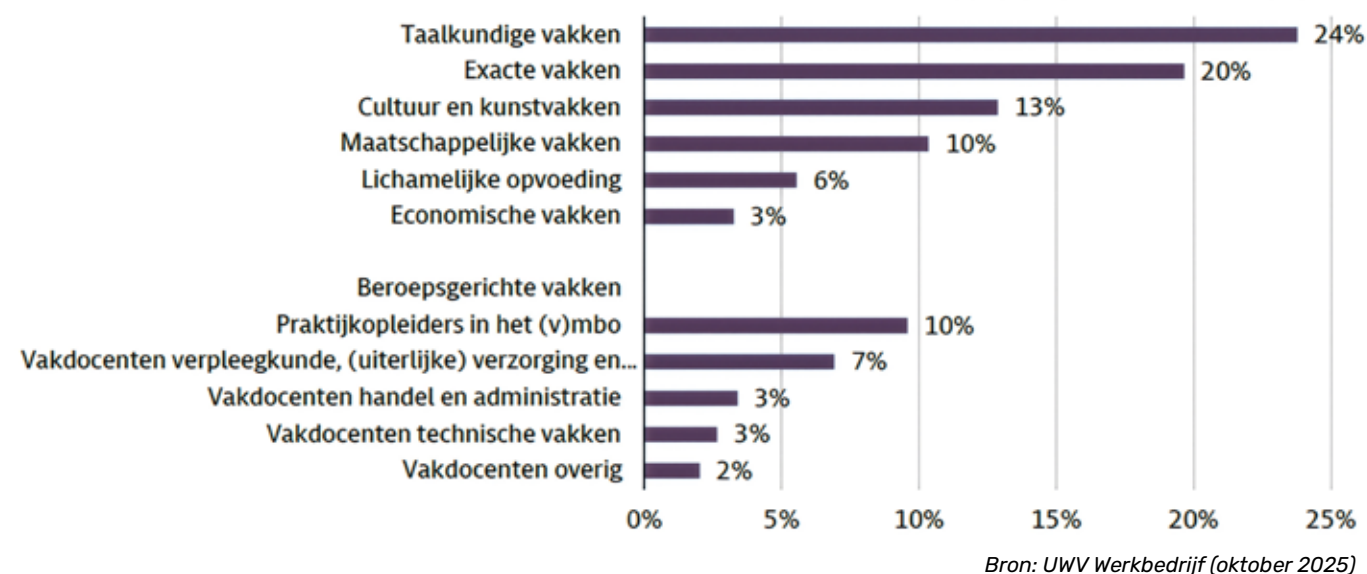
Beëindiging subsidie Nationaal Programma Onderwijs

In het schooljaar 2024-2025 liepen de subsidies van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) af. De NPO-middelen waren bedoeld om de leerachterstanden die tijdens de

Het is dus mogelijk dat ondanks de landelijke tekorten, het aantal leraren in de WW stijgt.



Figuur 4 - Verdeling van 2.200 vo/mbo-leraren met WW-uitkering naar vakgebied (oktober 2025)



corona-periode door de lockdowns ontstonden weg te werken. Tussen 2021 en schooljaar 2024-2025 was hier in totaal een budget van € 8,5 miljard beschikbaar gesteld, waarvan € 5,8 miljard voor het po en vo. Momenteel is het Nationaal Programma Onderwijs afgelopen en dat kan mogelijk bijdragen aan de stijging van het aantal werkloze leraren.

Verslechtering arbeidsmarkt in het algemeen

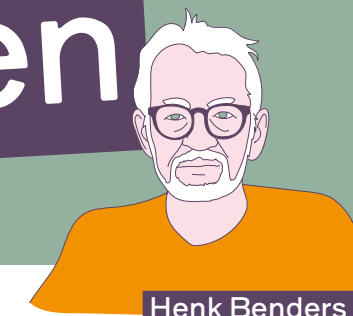
Hoewel de vraag naar onderwijspersoneel vooral bepaald wordt door het aantal schoolgaande kinderen en daarmee gepaard gaande overheidsfinanciering, heeft de onderwijsarbeidsmarkt ook te maken met de algehele arbeidsmarkt. In een zwakkere economie (laagconjunctuur) is de uitstroom van docenten kleiner door een lagere aantrekkende werking vanuit de markt. Dan neemt het aantal vacatures in de marktsectoren af, waardoor een overstap naar werk buiten het onderwijs minder

aantrekkelijk wordt. Daarnaast zijn er meer afgestudeerden beschikbaar dan in een periode dat het economisch goed gaat (hoogconjunctuur). Omdat er dan minder vacatures zijn voor pas afgestudeerden, zijn deze eerder geneigd om voor het onderwijs te kiezen. De afgelopen tijd is te zien dat het aantal openstaande vacatures stijgt en de werkloosheid licht oploopt.

Tot slot

Het UWV geeft aan dat voor zowel het po als het vo is er voor nagenoeg alle arbeidsmarktregio's sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Dat betekent dat naar verwachting de baankans goed is voor leraren die voldoen aan de kwalificatie eisen en in bezit zijn van de juiste lerarengraad. Onderstaande figuur laat zien hoe deze docenten met een WW uitkering zijn verdeeld naar vakgebied. In de figuur is te zien dat de helft van vo/mbo-leraren met WW een docent is voor taalkundige of exacte vakken.

Drogredenen



Boekenkast

Ik heb thuis een redelijk gevulde boekenkast, maar voor de boeken die ik regelmatig ter hand neem, heb ik een speciaal stukje gereserveerd. Twee boeken die daar stevast een vaste plek hebben zijn: 'Ik krijg altijd gelijk' van Lars Duursma et al en 'Drogredenen, herkennen en weerleggen' van Paula Steenwinkel. Die twee boeken gaan over overtuigen, argumenteren en het herkennen van drogredenen. Het boek van Paula Steenwinkel mijn favoriet, omdat ze daarin uitgebreid voorbeelden geeft van allerlei soorten drogredenen en tegelijk aangeeft hoe je ze kunt ontcrachten. Dat doet ze met behulp van twee van mijn helden, Fokke en Sukke.

Drogredenen

Steenwinkel omschrijft een drogreden als een argument dat de waarheid of geldigheid van een standpunt slechts schijnbaar onderbouwt.

Net voor de jaarwisseling is er heel wat te doen geweest over het vuurwerkritueel en dan met name het voornemen om dit ritueel af te schaffen. Voor- en tegenstanders bestookten elkaar met argumenten, wat natuurlijk altijd beter is dan met cobra's.

Vuurwerkverbod

Om nu te weten te komen hoe de onderbuik van Nederland over zo'n onderwerp denkt, lees ik vaak de reacties op NU.nl. Zo ook dit keer. Ik ben verbaasd over de lage kwaliteit van de argumentatie.

Ik heb naar aanleiding van de vuurwerkdiscussie het boekje van Steenwinkel nog eens doorgelezen en ik heb daarna de argumenten voor en tegen op NU.nl geprobeerd te benoemen. Ik heb me kostelijk vermaakt. Een leuke manier om je discussievaardigheden aan te scherpen.

Red Herring

Het 'hellend vlak' werd veel gebruikt ('straks mogen we helemaal niets meer'), maar ook de red herring werd vaak opgehangeld ('dan mogen ze vet eten/roken/autorijden ook verbieden'). Zelfs het vals dilemma ('Vuurwerk is gezellig en spannend en beter dan de hele avond saai voor de TV-zitten') en N=1 ('Bij mij in de buurt is nog nooit iemand gewond geraakt door vuurwerk, dus het valt wel mee met dat gevaar'), zag ik langskomen.

Crans-Montana

Tot slot nog de dramatische brand in Crans-Montana die 40 vooral jonge mensen het leven kostte. Opvallend na zo'n ramp is dat iedereen meteen een zondebok zoekt. Ook dit keer wordt het 'zie-je-wel-het-was-al-lang-bekend-dat-het-niet-veilig-was' van stal gehaald. Ook het argument dat de discotheek regelmatig is gecontroleerd op brandveiligheid en telkens is goedgekeurd, wordt naar voren gebracht. Als zaakvoerder heb je je eigen verantwoordelijkheid die je niet kunt afschuiven en als iemand (de ober) aan de bel trekt en niemand reageert, dan moet je harder of langer aan de bel trekken. Met 'Ik heb het altijd wel gezegd' schiet niemand iets op: neem zelf verantwoordelijkheid.



Compensatie deelnemers ABP bij invoering van nieuwe pensioenstelsel

Door: Marco Mosselman

In het decembernummer van de Bode schreven wij al over de compensatie van het ABP bij de invoering van het nieuwepensioenstelsel. Het ABP is met gedetailleerdere informatie gekomen over hoe die compensatieregeling er precies uit ziet.

Op 1 januari 2027 gaat het ABP over op het nieuwe pensioenstelsel. Tot dat moment bouwen alle deelnemers met elke euro inleg evenveel pensioen op. Het maakt niet uit hoe oud u bent. De euro voor een jonge deelnemer heeft langer de tijd om meer waard te worden dan de euro van een oudere deelnemer. Daardoor bouwt een deelnemer met eenzelfde inleg eerst eigenlijk te weinig pensioen op als u jong bent en later te veel als u ouder bent.

Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel worden oudere deelnemers hiervoor gecompenseerd. Het ABP kan deze compensatie in één keer bij de overgang op de nieuwe regels geven als de financiële situatie goed genoeg is op 1 januari 2027. Dat is te zien aan de dekkingsgraad. Compensatie in één keer is mogelijk bij een actuele dekkingsgraad 107% of hoger. De dekkingsgraad van het ABP was in oktober 2025 123,6%.

Een deelnemer ontvangt deze compensatie:

- als u tussen de 40 jaar en 68 jaar bent, en
- via uw werk pensioen opbouwt bij ons op 31 december 2026, of
- een WW-uitkering van UWV of een ontslaguitkering (zoals wachtgeld) ontvangt meteen nadat u uit dienst bent gegaan, of
- als u (deels) bij ons premievrij pensioen opbouwt op 31 december 2026 omdat u arbeidsongeschikt bent, of
- als u uw pensioen vrijwillig voortzet nadat u uit dienst ging. Bijvoorbeeld, omdat u een eigen onderneming heeft.

Het is dus van het allergrootste belang pensioen op te bouwen bij het ABP op 31 december 2026. Bouw je op dat moment geen pensioen meer op bij het ABP dan ontvang je geen compensatie. Tevens is voor wat betreft de hoogte

van de compensatie van belang dat de pensioengrondslag zo hoog mogelijk is. Het ABP berekent namelijk de compensatie op basis van drie criteria:

1. de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2027,
2. de pensioengrondslag van de deelnemer in 2026, en
3. de gemiddelde deeltijdfactor over 2026

Het ABP heeft op haar site een aantal voorbeelden uitgewerkt. Een van die voorbeelden gaat over Henk.

Persoonlijke situatie van Henk

- Leeftijd op 1 januari 2027: 50 jaar
- Voltijds pensioengevend salaris in 2026: € 55.000 bruto per jaar
- Premiefranchise 2026: € 18.500
- Hij werkt het hele jaar vier dagen. Gemiddelde deeltijdpercentage is dus 80%
- Pensioengrondslag:
€ 55.000 - € 18.500 x 80% = € 29.200

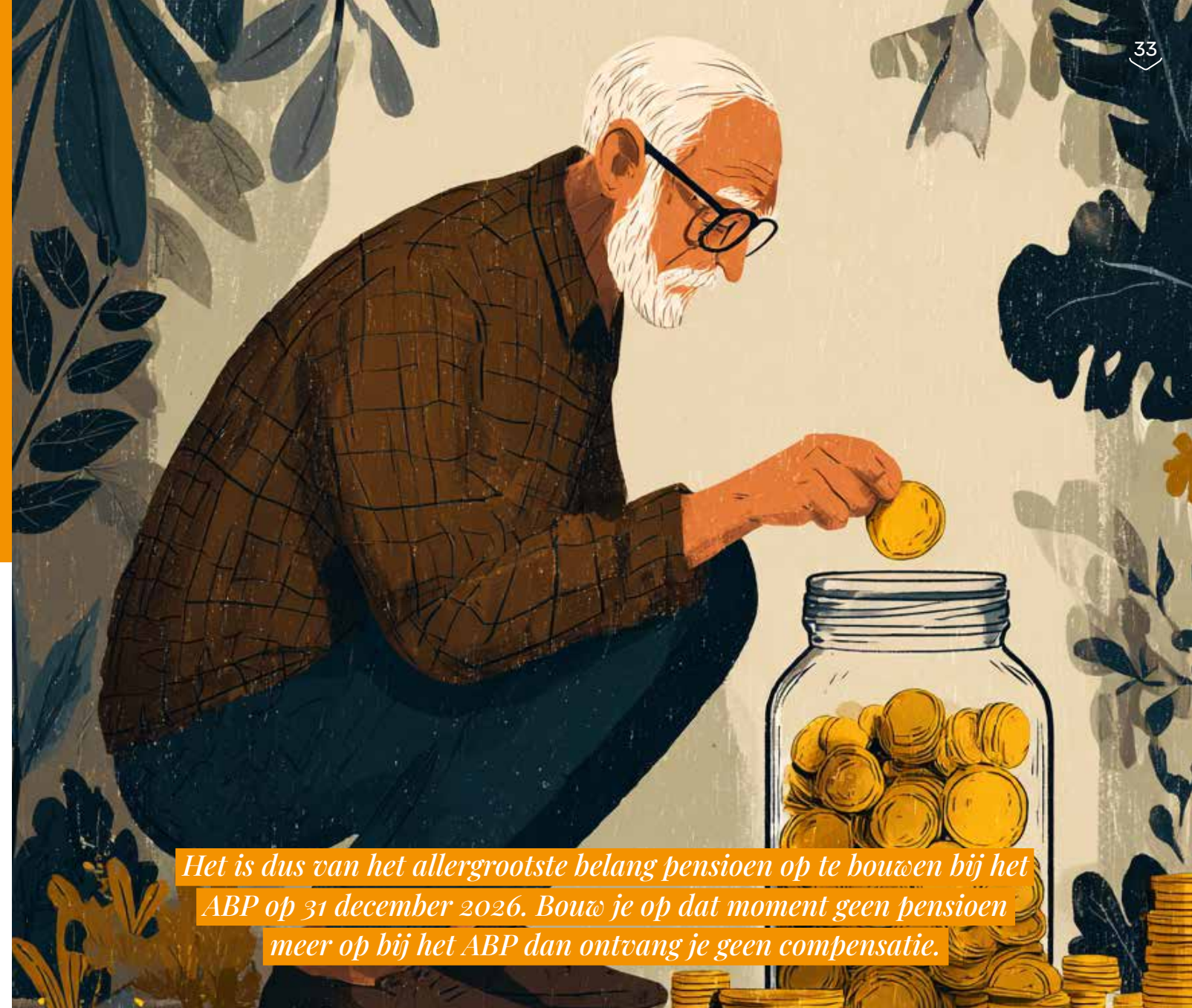
De pensioengrondslag is het bedrag waarover deelnemers pensioen opbouwen.

Hoeveel compensatie krijgt hij?

Voor deelnemers van 50 geldt het compensatiepercentage 44,86%. Henk kan dus 44,86% compensatie krijgen over zijn pensioengrondslag: € 29.200 = € 13.099. Waarom 44,86%? Dat percentage wordt door het ABP vastgesteld op basis van een tabel die ze hebben gemaakt. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2027. Dat percentage loopt van 39 jaar tot 51 jaar op van 0 % tot 44,88% en daalt daarna van 51 jaar tot 68 jaar tot 0% compensatie.

Wat betekent dit voor zijn pensioen?

Het ABP voegt op 1 januari 2027 € 13.099 toe aan zijn pensioenpot. Door de compensatie neemt zijn verwachte pensioen toe.



Het is dus van het allergrootste belang pensioen op te bouwen bij het ABP op 31 december 2026. Bouw je op dat moment geen pensioen meer op bij het ABP dan ontvang je geen compensatie.

Let op als u in 2026 minder gaat werken, uit dienst of (deels) met pensioen gaat

Bovenstaande informatie is ook aan de deelnemers gecommuniceerd door het ABP (deelnemers hebben hier een mail over gehad) en staat ook op hun website. De reden om er toch aandacht aan te besteden is dat als u overweegt om (tijdelijk) minder te gaan werken, uit dienst te gaan of eerder (deels) met pensioen te gaan uw compensatie lager kan uitvallen of helemaal vervallen.

Heel concreet betekent het dat u:

- *Minder compensatie krijgt als u in 2026 minder gaat werken*
Het ABP kijkt naar het deeltijdpercentage over heel 2026. Gaat u minder werken? Dan daalt dit gemiddelde. U heeft minder (toekomstige) pensioenopbouw, minder nadeel en daardoor krijgt u minder compensatie.
- *Geen compensatie krijgt als u uit dienst gaat*
Een deelnemer krijgt alleen compensatie als hij of zij op 31 december 2026 pensioen opbouwt bij ABP.
- *Geen compensatie krijgt als u eerder met pensioen gaat*

Gaat een deelnemer voor 1 januari 2027 volledig met pensioen? Dan ontvangt de deelnemer geen compensatie. De deelnemer bouwt dan namelijk geen pensioen meer op, dus heeft de deelnemer geen nadeel doordat de pensioenopbouw verandert. Daardoor heeft de deelnemer geen recht op compensatie. De deelnemer krijgt alleen compensatie als de deelnemer op 31 december 2026 actief pensioen bij ons opbouwt. Het nadeel (en dus de compensatie) loopt op tot 51 jaar. Daarna daalt het weer. Een 66-jarige krijgt bijvoorbeeld maar een compensatie van 11,22%.

Een deel krijgt wel compensatie bij (on-)betaald verlof of sabbatical en ook deelnemers die hun pensioen vrijwillig aanvullen krijgen compensatie. Vrijwillige aanvulling is er voor mensen met een WW of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Die bouwen nog gedeeltelijk pensioen op.

Moraal van dit verhaal: denk in 2026 dus heel goed na als je minder wilt gaan werken of ontslag neemt. Dat kan namelijk veel (pensioengeld) kosten!

Woordzoeker

Streek de gegeven woorden door in het diagram. Als je ze allemaal gevonden hebt vormen de overgebleven letters een zin. Deze zin kun je t/m 8 maart 2026 door-mailen aan redactie@bo.nl.
Onder de juiste antwoorden verloten wij een boekenbon van €20,-.

c	k	e	n	s	u	p	m	a	k	t	e	n	r	e	t	n	i
u	n	s	i	v	a	k	a	n	t	i	e	s	e	l	j	i	b
r	r	t	l	e	e	r	s	t	o	f	i	s	i	s	s	g	d
s	e	a	s	a	s	t	u	d	e	n	t	e	n	j	l	r	e
u	m	g	p	u	p	d	h	t	t	e	p	l	i	r	s	o	s
s	g	e	n	p	t	t	l	o	n	t	i	w	o	e	t	e	t
c	n	b	n	e	o	i	o	u	g	e	r	m	m	t	e	p	u
o	i	e	e	t	r	r	e	p	h	e	c	e	b	s	i	r	d
l	g	g	m	h	o	e	t	t	d	c	s	o	d	o	d	o	e
l	i	e	a	u	e	r	d	n	i	t	s	c	d	o	u	j	n
e	n	l	t	i	e	x	o	u	e	s	s	e	h	r	t	e	t
g	e	e	n	s	t	s	a	r	t	o	r	t	i	o	s	c	e
e	r	i	e	w	p	e	k	m	o	s	m	e	a	d	o	t	n
g	e	d	t	e	b	o	e	k	e	n	f	s	v	g	u	l	p
e	v	e	o	r	p	r	e	s	e	n	t	a	t	i	e	t	a
l	p	r	a	k	t	i	j	k	e	r	v	a	r	i	n	g	s
d	e	s	t	e	o	t	g	n	i	d	i	e	l	p	o	u	t
b	n	a	a	b	j	i	b	i	b	l	i	o	t	h	e	e	k

afstuderen
beroepsonderwijs
bibliotheek
bijbaan
bijles
boeken
collegegeld
cursus
docent
examen
groep
hogeschool
huiswerk
internet
kampus
laptop
leerstof
mbo
mentor
opleiding
praktijkervaring
presentatie
project
rapport
rooster
scriptie
semester
stage
stagebegeleider
studenten
studentenpas
studie
studieschuld
tentamen
toets
universiteit
vakantie
vereniging

Oplossing:

De oplossingen van vorige B0de

Woordzoeker

Nieuwjaar tijd voor control alt delete

De winnaar van de boekenbon is R. Mutsaers uit Tilburg

Cryptofilippine

Met volle kracht het nieuwe jaar in

De winnaar van de boekenbon is H. Atteveld uit Asten

Recept Pindasoep

door: Henk benders

Het recept van de supersimpele Chinese tomatensoep in de vorige BO leverde enkele leuke reacties op. Ik heb even overwogen dezelfde soep te maken voor een uitgestelde familie-nieuwjaarsborrel, maar ik koos dit keer voor de pindasoep. Bijna net zo simpel. Ik wil jullie het gerecht niet onthouden.

Tip

Geen zin om hierna nog wat meer op tafel te zetten: doe er 150 gram (gekookte) rijst bij. Heb je een mooie maaltijdsoep.

Wat moet erin voor 4 personen?

- **Rode peper** in kleine stukjes of (klein) **lepeltje sambal**
- **4 Uien**, heel fijn gesnipperd
- **4 Eetlepels** ketjap bengteng (zoete)
- **800 ML groentebouillon** (kan van een tablet)
Kippenbouillon kan ook als de groentebouillon op is.
- **4 Tenen verse knoflook** of knoflookpoeder als je geen verse meer hebt.
- Klein stukje **geraspte gember** of gemberpoeder (djarahé) als je hebt staan, hoeft niet).
- **400 Gram pindakaas**.
- **400 ML kokosmelk**.
- Paar druppels **worcestershire sauce** (als je hebt staan)
- **2 Fijn gesneden bosuien** voor de garnering
- **Halve komkomm-er** in dunne plakjes voor de frisse smaak
- **Gebakken uitjes** voor de garnering
- **Taugé** (voor de show, hoeft niet)
- **Kroepoek** om erbij op te eten (hoeft niet)

Hoe maak je het klaar?

De basis is de **pindakaas**, **kokosmelk** en de **bouillon**. De rest is om hem te verfijnen.

- Zet alle ingrediënten klaar.
- Doe de **knoflook in de pers** en bak die samen met **geraspte gember**, de **peper** engesnipperde uien in een (hapjes)pan met wat olijfolie op een middelhoog vuur in **5 minuten glazig**. Tip: **wrijf niet in je ogen** na het fijnsnijden van de peper, ook niet na het wassen van je handen.
- Voeg onder goed doorroeren **ketjap** en een paar minuten later de **pindakaas**, **bouillon** en **kokosmelk** toe en roer totdat de **pindakaas is opgelost** en het er **gladjes** uit ziet.
- Voeg evt. de **taugé** toe.
- Is de soep te dik, doe er wat **water of bouillon** bij. Is hij te dun, laat hem dan even **inkoken**
- Breng evt. op smaak met **zout**, **peper** of **sojasaus**.

Serveer in soepkommen en garneer met **bosui**, **komkommer** en **gebakken uitjes**.

Hoe zou mijn CAO eruitzien zonder vakbond?

*Word lid
van BO!*



Het eerste halfjaar is gratis.
De lidmaatschapskosten
zijn ook nog via je werkgever
fiscaal aftrekbaar.
Goed geregeld toch?

scan de qr-code
of ga naar bo.nl

