

Kleine opleiding, groot belang

Grip op het behoud van kleine
vakopleidingen in het mbo

Utrecht, 15 april 2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Voorwoord.....	3
Behoud kleine vakopleidingen. Oproep tot actie!.....	4
1. Aanleiding en inleiding.....	5
1.1 Situatie	6
1.2 Vraagstelling.	7
2. Feiten en cijfers.	8
3. Analyse.	9
3.1 Stakeholderanalyse.....	9
3.1.1 Onderwijs	10
3.1.2 Publiek-private samenwerkingen.....	10
3.1.3 Bedrijfsleven.....	11
3.2 Invloed versus belang.....	11
3.3 Causaal diagram	12
3.3.1 Onderwijsinstellingen	14
3.3.2 Studenten	16
3.3.3 Bedrijfsleven	17
4. Casussen	19
4.1 Casus Landbouw en voedselzekerheid	19
4.3 Natuursteenbewerker	20
4.4 Casus Parketteur	22
5. Oplossingsrichtingen.....	24
1. Wet- en regelgeving aanpassen en inzicht in regulering	24
2. Samenwerking bevorderen.....	25
3. Communicatie.....	26
4. Organisatie van het onderwijs verbeteren	26
Contactgegevens	28
Geïnterviewde personen	28
Bronnen.....	29
Bijlage 1. Toevoegingen Stakeholderanalyse	30
Bijlage 2. Relevante wet- en regelgeving.....	34

Voorwoord

Specialistisch vakonderwijs mag niet uitsterven

Van glaszetters, betonvlechters en parketteurs tot specialisten in de voedingsmiddelenindustrie en de mensen die ons cultureel erfgoed restaureren. Het gaat in al deze gevallen om specialistisch vakmanschap, dat we economisch en maatschappelijk niet kunnen en willen missen. De krapte op de arbeidsmarkt doet zich in alle sectoren van het bedrijfsleven voelen, maar in deze branches is het nog lastiger om nieuwe, gekwalificeerde medewerkers te vinden.

De instroom van jonge mensen in het mbo loopt terug. Gezien de vele vakmensen die we op vrijwel alle terreinen nodig hebben, is dat een punt van zorg. In het specialistisch vakonderwijs, dat opleidt voor relatief kleine branches, speelt nog een andere problematiek. Juist doordat ze klein zijn, is het opleidingsaanbod dat ook. Er is in diverse branches nog maar één mbo-school in heel Nederland die de betreffende opleiding aanbiedt. Terwijl het mbo wel een landelijke opleidingsopgave heeft. Het is een vicieuze cirkel: hoe minder opleidingsaanbod, des te minder studenten. En hoe minder studenten, des te beperkter het aanbod.

Een groot knelpunt is de bekostiging. Als een opleiding uiteindelijk omvalt, dan is opleiden in het mbo niet meer mogelijk. En zoals gezegd, we hebben het hier over cruciale beroepen. Klein betekent bepaald niet onbelangrijk, in tegendeel!

In het bedrijfsleven voelen we de urgentie van deze situatie meer en eerder dan in het onderwijs. We hebben de komende jaren immers ook nog eens te maken met een grote vervangingsvraag op de arbeidsmarkt, doordat veel werkenden met pensioen gaan. En die nemen heel veel kennis, ervaring en vaardigheden mee.

Dat vergroot de noodzaak om een antwoord te vinden op de vraag hoe we in het mbo kunnen blijven opleiden voor kleine beroepsgroepen en branches. Hoe kunnen we het onderwijs zodanig anders organiseren, dat het aanbod niet volledig verloren gaat, hoe zorgen we ervoor dat de specialistische kennis en vaardigheden worden overgedragen aan de jongere generatie?

Met de dalende studentenaantallen in het mbo is het dan ook zaak om opleiden voor 'klein' als gesprekstema te introduceren op de overlegtafels van alle stakeholders in het onderwijs, het georganiseerde bedrijfsleven en de overheid. Alleen met elkaar kunnen we tot oplossingen komen. Als we maar willen. En wij willen graag. Want je moet er niet aan denken wat er gebeurt als dit mooi en belangrijke vakwerk uit Nederland verdwijnt.

Jacco Vonhof

voorzitter MKB-Nederland

Behoud kleine vakopleidingen. **Oproep tot actie!**

Belangrijke kleine vakopleidingen komen al langere tijd in de verdrukking. Het mbo is de hofleverancier van deze vakkrachten in Nederland. Kleinschalige specialistische opleidingen hebben een plek in het middelbaar beroepsonderwijs, maar in veel gevallen is dat nog geen stabiele plek. Er is helaas niet één oorzaak aan te wijzen, vele stakeholders moeten aan de bak. De urgentie is hoog want er verdwijnen onnodig opleidingen en beroepen. Het is tijd om door te pakken en lef te tonen.

Waarom verdwijnen ze?

Het verdwijnen van deze opleidingen komt door een combinatie van factoren:

- **Regels werken tegen** in plaats van mee: de huidige wetgeving is op punten onvoldoende ingericht op kleine opleidingen.
- **Samenwerking ontbreekt**: Kleine branches en opleidingen zijn ondervertegenwoordigd in de formele afstemmingen.
- **Onvoldoende zichtbaarheid**: onbekend maakt onbemind. Niet alleen bij jongeren, maar ook bij bestuurders en beleidsmakers.
- **Klein heeft geen prioriteit**: Voor een onderwijsinstelling is het qua reputatie en economisch rendement aantrekkelijker om te investeren in grote opleidingen.

Waarom is dat erg?

-  Er is een tekort aan noodzakelijke specialisten in sectoren zoals bouw, zorg, kunst, cultuur en erfgoed.
-  Het doet afbreuk aan kennis en kapitaal wat de innovatie en kwaliteit van ambachten aantast.
-  Zonder kleine opleidingen kunnen bedrijven geen goed opgeleide vakmensen meer vinden.

Het is tijd voor verandering! Vier concrete oplossingen om kleine opleidingen te behouden:



Wet- en regelgeving verbeteren

Striktere handhaving op start- en stopprocedures.

Meer erkenning voor het belang van kleine opleidingen in regulering en beleid.



Samenwerking bevorderen

Brancheverenigingen beter ondersteunen door koepelorganisaties.

Kleinere opleidingen een stem geven in beleidsvorming.



Communicatie versterken

Sterkere profilering van de maatschappelijke waarde van kleine opleidingen door onderwijsinstellingen.

Alumni inzetten als ambassadeurs.



Organisatie van het onderwijs verbeteren

Flexibel onderwijs voor meer toegankelijkheid.

Betere samenwerking tussen mbo-instellingen en het bedrijfsleven.

1. Aanleiding en inleiding.

Het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap van SBB heeft de opdracht verstrekt om een diagnose van de situatie rondom kleine mbo-opleidingen en oplossingsrichtingen te formuleren. Dankzij de betrokkenen van onder andere mbo-opleidingen, VNO-NCW/MKB-Nederland, brancheverenigingen, MBO Raad, SBB, bureau TURF, Savantis en Wielinq is deze opdracht projectmatig uitgevoerd in het afgelopen half jaar met dit document als resultaat.

Van onderwijsinstellingen tot brancheorganisaties: iedere stakeholder speelt een rol in het beschermen van deze opleidingen, die cruciaal zijn voor de continuïteit van specifieke beroepen en vakgebieden.

De aanleiding is duidelijk: kleine mbo-opleidingen worden steeds kwetsbaarder. De dalende studentenaantallen, financiële onzekerheid en ongelijkheid in belangenbehartiging tussen sectoren zorgen ervoor dat het voortbestaan van kleine vakopleidingen onder druk staat. Kleine branches en opleidingen vervullen een unieke rol in het behouden van ambachtelijke en technische expertise.

Daarom is het des te belangrijker dat ze een meer prominente plaats innemen in het opleidingsaanbod. Want zonder kleine opleidingen verdwijnen essentiële beroepen uit het gezichtsveld. Dit heeft als gevolg dat we ons erfgoed niet kunnen onderhouden, de zorg nog meer onder spanning komt te staan en we werk waar wél vraag naar is moeten uitbesteden naar het buitenland.

Dit document brengt de uitdagingen én kansen rondom kleine mbo-opleidingen in kaart en biedt inzichten om samen tot duurzame oplossingen te komen. De basis hiervoor bestaat uit publicaties vanuit eerdere artikelen en interviews.

Leeswijzer

- In **hoofdstuk 2** vindt u de feiten en cijfers. Deze zijn toegevoegd aan de aanleiding en inleiding om voldoende achtergrond te geven bij de huidige situatie. Hierop volgt de vraagstelling.
- De analyse in **hoofdstuk 3** zorgt voor een beter beeld van de visie van de stakeholders en de signaleerde trends. Deze bestaat uit een stakeholderanalyse en een causaal diagram.
- De analyse wordt aangevuld met casussen (**hoofdstuk 4**) om verdieping en concreetheid te bereiken.
- Tot slot vindt u in **hoofdstuk 5** de oplossingsrichtingen die geconcludeerd worden vanuit de analyse.

1.1 Situatie

Kleine mbo-opleidingen¹ zijn voornamelijk door hun omvang kwetsbaar binnen het onderwijslandschap. Voor onderwijsinstellingen zijn deze opleidingen kostbaar om te organiseren. Door de afname van studentenaantallen worden deze opleidingen relatief zwaarder geraakt dan hun grotere tegenhangers.

De kwetsbaarheid van kleine opleidingen vormt een risico voor de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het onderwijs. Daarnaast is er een grote mate van ongelijkheid in de ondersteuning en organisatiekracht tussen onderwijsinstellingen, branches en sectoren.

Er is onderscheid te maken tussen twee typen kleine opleidingen:

- **Specialistische opleidingen:** van nature klein, bijvoorbeeld pianotechniek en goudsmid.
- Opleidingen die klein zijn geworden door **dalende studentenaantallen**, zoals in het groene mbo (zie 4.1 casus LVVN).

Klein is niet altijd een probleem: waar sommige instellingen dankzij goede ondersteuning voldoende middelen hebben om specialistische opleidingen in stand te houden, staan anderen voor grote financiële en organisatorische uitdagingen.

Het krachtenveld rondom het behoud van deze opleidingen is complex. Factoren zoals de toename van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), sectorale verschillen en het gebrek aan strategische sturing maken het lastig. Behalve het Expertisepunt specialistisch vakmanschap is er op dit moment geen organisatie die zich structureel en substantieel richt op het behoud van alle kleine opleidingen.

De urgentie is groot. Het verdwijnen van de laatste opleiding in een vakgebied heeft niet alleen impact op de arbeidsmarkt, maar ook op de culturele en economische waarde van ambachtelijke en specialistische beroepen. Daarnaast zijn de beroepen cruciaal in de samenleving. Dit document markeert het startpunt van een gezamenlijke zoektocht naar oplossingen om deze opleidingen te behouden, zodat ze ook in de toekomst kunnen bijdragen aan een sterk, veelzijdig en toekomstbestendig mbo.

Rol SBB

Binnen de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) heeft het Expertisepunt specialistisch vakmanschap, naast het vergroten van de zichtbaarheid, de rol om knelpunten rondom kleine vakopleidingen in het mbo te signaleren en te agenderen. Het gegeven dat er steeds meer kleine opleidingen in de knel zitten en beroepen dreigen te verdwijnen in het mbo was aanleiding voor het beschrijven van de diagnose: wat is er aan de hand met kleine opleidingen?

Om daarmee de discussie te entameren over of en hoe we in Nederland gaan opleiden voor kleine beroepsgroepen/branches. Het gaat niet meer alleen om de ambachtelijke en

¹ Onder kleine opleidingen verstaan we een mbo-opleiding met minder dan 100 leerlingen ingeschreven per opleidingscode in alle leerjaren bij alle onderwijsinstellingen in Nederland.

specialistische opleidingen zoals pianotechnicus of rietdekker, maar het fenomeen speelt inmiddels breder in het mbo. Met zicht op de dalende studentenaantallen zou er in Nederland een discussie moeten komen over dit thema.

1.2 Vraagstelling.

Op dit moment is er onvoldoende grip op de situatie om het continueren van kleine (vak)opleidingen te waarborgen. Het krachtenveld is complex, met een divers netwerk van stakeholders en uiteenlopende belangen. Dit maakt het lastig om tot een gezamenlijke oplossing te komen. Toch is actie noodzakelijk om deze opleidingen toekomstbestendig te maken.

Vragen

- Hoe krijgen we meer grip op het behoud van deze opleidingen?
- Hoe zorgen we ervoor dat kleine opleidingen binnen het bekostigd onderwijs duurzaam worden ondersteund opdat het specialisme niet verdwijnt?

2. Feiten en cijfers.^{2 3}

In 2024/2025 hebben 73 erkende kwalificaties in Nederland **bij één instelling inschrijvingen**.

Enkele voorbeelden:



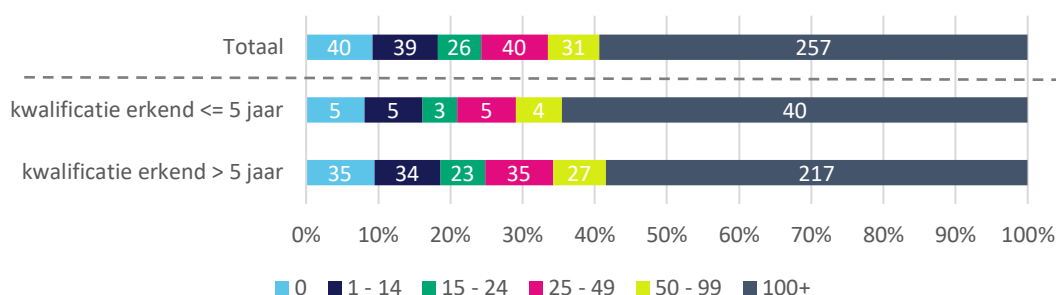
Proefdierversorger
7 inschrijvingen
Vonk



Betontimmerman
16 inschrijvingen
Summa College



Dakdekker riet
17 inschrijvingen
Deltion College

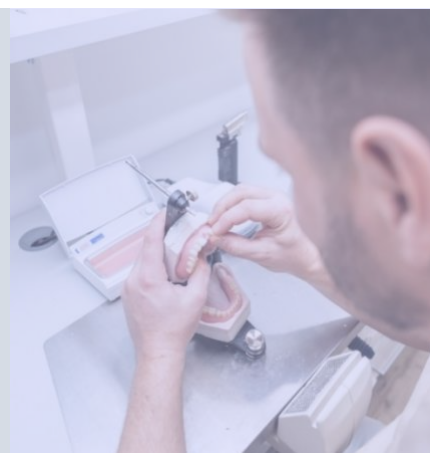


Figuur 1. Aantal kwalificaties naar aantal inschrijvingen en bestaansduur in 2024/2025.

Van alle in 2024/2025 erkende kwalificaties, heeft **41% minder dan 100 inschrijvingen**. Dit betreft 176 kwalificaties, waarvan er 154 al langer dan vijf jaar bestaan. 9% van alle kwalificaties heeft helemaal geen inschrijvingen. Dit gaat om 40 kwalificaties, waarvan er 35 al langer dan vijf jaar bestaan.

Van de kwalificaties met minder dan 100 inschrijvingen, waarvoor een baankans is berekend, heeft **95% een baankans van 7 of hoger**. 53% heeft zelfs een baankans van 9 of hoger. **Van de kwalificaties zonder inschrijvingen heeft 98% een baankans van 7 of hoger en 45% een baankans van 9 of hoger.**

*Het is echter belangrijk om hierbij een kanttekening te plaatsen. Omdat het hier om kleine kwalificaties gaat, is er vaak beperkte arbeidsmarktinformatie op kwalificatieniveau beschikbaar. De baankans voor veel van deze kwalificaties is daarom ingeschat op basis van bredere gegevens, zoals het mbo-niveau binnen het betreffende marktsegment of dossier waartoe de kwalificatie behoort. Aantal kleine opleidingen t.o.v. totaal



² Kwalificaties zijn alleen meegenomen als instroom vanaf 2024/2025 mogelijk is. Aflopende kwalificaties zijn niet meegenomen. In totaal gaat het om 433 kwalificaties, waarvan het merendeel (371) al langer dan vijf jaar bestaat. Er is geen rekening gehouden met de vraag of instellingen de kwalificaties daadwerkelijk aanbieden. Inschrijvingen op dossiers zijn buiten beschouwing gelaten.

³ Baankans geeft de verhouding weer tussen het aantal gediplomeerden dat op zoek is naar werk en het aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters op een 10-puntsschaal, waarbij 1 staat voor een slechte baankans en 10 voor een hele goede baankans. Bekijk alle Baankansen in de [Atlas mbo en arbeidsmarkt](#).

3. Analyse.

De analyse brengt de krachten en dynamieken rondom kleine (vak)opleidingen in kaart en bestaat uit vier onderdelen.

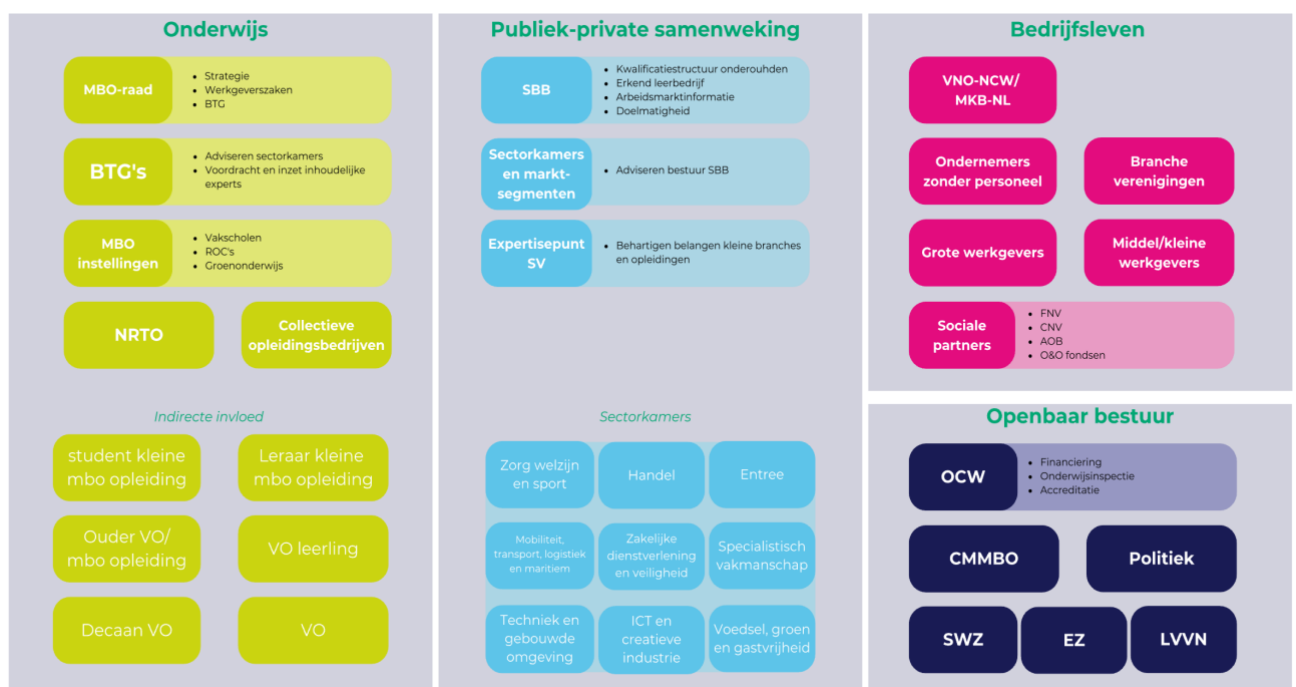
Allereerst wordt een **stakeholderanalyse** uitgevoerd. Hierin worden de belangrijkste belanghebbenden benoemd, inclusief hun visie en belangen bij kleine opleidingen. Dit biedt inzicht in wie betrokken is, welke rol zij spelen en waar mogelijke knelpunten of kansen liggen. Deze is uitgebreid met een diagram over invloed en belang van de stakeholders. Dit diagram laat zien welke stakeholders meeste invloed hebben en voor wie het voortbestaan van kleine opleidingen het meest van belang is. Dit helpt om te bepalen waar de grootste kansen liggen voor samenwerking en ondersteuning.

Om de structurele kwetsbaarheid van kleine (vak)opleidingen beter te begrijpen, wordt een **causaal diagram** ontwikkeld. Dit diagram brengt de oorzaken en gevolgen van de uitdagingen binnen deze opleidingen in beeld. Zo wordt duidelijk welke onderliggende factoren een rol spelen en hoe ze elkaar beïnvloeden.

Tot slot worden **verschillende casussen** uitgewerkt om de achterliggende oorzaken verder te duiden. Deze praktijkvoorbeelden laten zien hoe specifieke opleidingen en sectoren te maken krijgen met de dynamieken die uit de analyse naar voren komen. Dit zorgt voor een concreter en genuanceerder beeld van de problematiek én mogelijke oplossingen.

3.1 Stakeholderanalyse.

Deze stakeholderanalyse geeft een overzicht van de belangrijkste betrokken partijen. We onderscheiden verschillende stakeholdercategorieën en benoemen per categorie de meest relevante partijen. Dit helpt om samenwerking doelgericht vorm te geven.



Figuur 2. Schematische weergave stakeholderanalyse. Voor grotere versie en toelichting zie bijlage 1.

3.1.1 Onderwijs

Het gaat om bekostigd en niet-bekostigd onderwijs. Het maatschappelijke belang van het bekostigd mbo is het goed kunnen opleiden in vaktechnische vaardigheden, goede aansluiting met de arbeidsmarkt, bevorderen brede ontwikkeling van studenten, kansen bieden op doorstroom (leven lang ontwikkelen), bevorderen van sociale mobiliteit en bijdragen aan economische groei.

MBO raad

De MBO Raad is de brancheorganisatie van de scholen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Bij de MBO Raad zijn alle scholen in de mbo-sector aangesloten die bekostigd onderwijs aanbieden. De vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van de leden, biedt diensten aan en onderneemt gezamenlijke activiteiten die samenhangen met deze belangenbehartiging.

De MBO Raad behartigt de belangen van de (kleine vak-) opleidingen richting de politiek, stimuleert de kwaliteitsverbetering, steunt bij behoud en geeft advies.

Bedrijfstakgroepen (BTG's)

Een bedrijfstak is een verzameling van een aantal verwante opleidingen. De MBO Raad kent per bedrijfstak een eigen overlegstructuur, de zogenoemde bedrijfstakgroep (btg). Een bedrijfstakgroep is een platform voor in- en extern overleg van het scholenveld voor middelbaar beroepsonderwijs voor de afzonderlijke bedrijfstakken. De BTG's hebben een directe verbinding met de sectorkamers bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

3.1.2 Publiek-private samenwerkingen

Onder publiek-private samenwerkingen verstaan wij de (overleg)organen die ervoor zorgen dat het bedrijfsleven, overheid en onderwijs met elkaar verbonden is. Het expertisepunt en de sectorkamers lichten wij hiervan uit vanwege hun belang voor kleine opleidingen.

Het **Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap** is een onderdeel van SBB en behartigt de belangen van de specialistische vakopleidingen in het mbo.

Sectorkamers en marktsegmenten

Het onderwijs en het georganiseerd bedrijfsleven overleggen over de wettelijke taken van SBB. Binnen SBB zijn er sectorale overlegtafels (marktsegmenten en sectorkamers) en thema-adviescommissies, die bovensectoraal georganiseerd zijn rond drie wettelijke taken.

Van oudsher ziet de sectorkamer Specialistisch vakmanschap het als haar verantwoordelijkheid om voor kleine, specialistische en ambachtelijke opleidingen en branches op te komen. Ook de Thema-adviescommissie Doelmatigheid heeft hierin een adviserende rol richting het bestuur. Het bestuur heeft een adviesrol richting de Minister van OCW.

3.1.3 Bedrijfsleven

Het bedrijfsleven heeft belang bij voldoende en goed opgeleide werknemers. Voor hun eigen bedrijf of branche en ook andere bedrijven in de (voortbrengings)keten.

Specifieke belangengroepen ten aanzien van specialistisch vakmanschap:

Ondernemers zonder personeel

Steeds meer vakmensen kiezen ervoor om als ZZP'er te werken in plaats van in loondienst te gaan bij een vakbedrijf. Waar bedrijven vroeger hun eigen medewerkers intern trainden en stageplekken aanboden, zijn veel eenmanszaken hier minder vaak toe in staat. Dit resulteert in een daling van de instroom van beschikbare stageplaatsen bij kleine beroepsgroepen, terwijl de vraag naar specialistische kennis blijft bestaan.

Brancheverenigingen

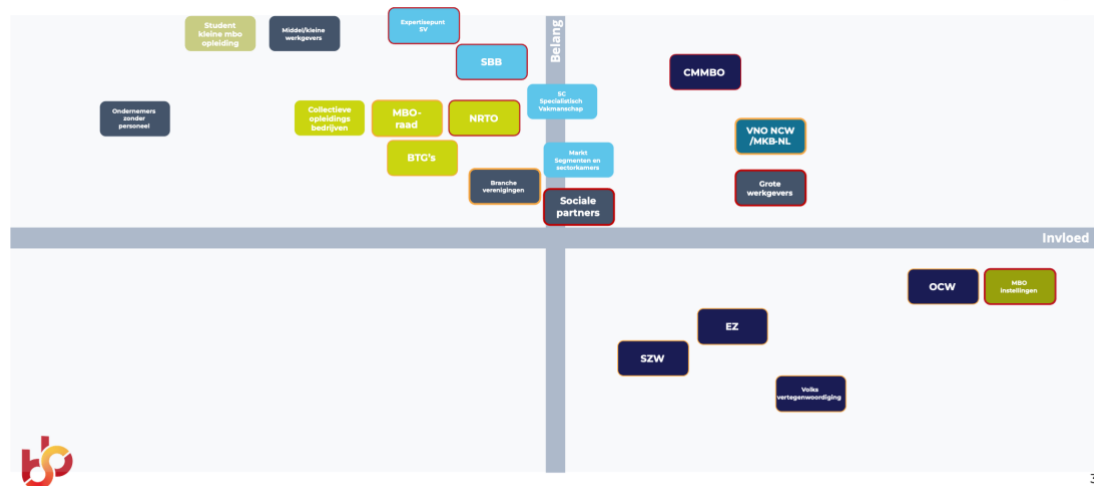
Brancheverenigingen zijn een belangrijke vertegenwoordiger van de stem van (kleine) beroepsgroepen in de sectorkamers. Echter, veel kleine beroepsgroepen beschikken niet over een sterke brancheorganisatie die hun belangen behartigt of inzicht geeft in de arbeidsmarktontwikkelingen. Branches voor kleine beroepsgroepen worden georganiseerd door vakmensen die in hun vrije tijd zich organiseren.

Het ontbreken van een georganiseerde stem maakt het moeilijker om als sector in gesprek te gaan met de overheid over financiering, subsidies en andere stimuleringsmaatregelen. Hierdoor blijven sommige specialistische vakgebieden kwetsbaar.

3.2 Invloed versus belang

Bij het behoud van kleine opleidingen hebben stakeholders uiteenlopende combinaties van invloed en belang. Inzicht in hoe zij zich tot elkaar verhouden is essentieel om strategische keuzes te maken.

Het figuur (zie volgende pagina) biedt dit inzicht door de stakeholders te visualiseren op basis van hun belang bij het behoud van kleine opleidingen en de mate van invloed die zij kunnen uitoefenen. Dit helpt om gerichte strategieën te ontwikkelen voor samenwerking, communicatie en besluitvorming.



De horizontale as laat zien hoeveel invloed een stakeholder heeft, terwijl de verticale as hun belang weergeeft. Stakeholders met zowel een hoge invloed als een groot belang vragen om actieve betrokkenheid. Andere groepen kunnen met een minder intensieve aanpak worden benaderd. Daarnaast onderscheidt het figuur de aard van de invloed: stakeholders met een rode omlijning, zoals mbo-instellingen, hebben invloed via inhoud en kennis. Zij brengen expertise en specifieke behoeften in. De gele omlijning duidt op politiek-bestuurlijke invloed, zoals bij belangenbehartigers als VNO-NCW/MKB Nederland, die vooral op strategisch niveau van belang zijn.

Dit onderscheid maakt het mogelijk om de aanpak per stakeholder beter af te stemmen. Stakeholders met inhoudelijke invloed vragen om samenwerking bij het ontwikkelen van oplossingen, terwijl politiek-bestuurlijke spelers strategisch benaderd moeten worden om draagvlak en besluitvorming te ondersteunen. Deze analyse helpt prioriteiten te stellen en de betrokkenheid per stakeholder effectief vorm te geven.

3.3 Causaal diagram

Om inzicht te krijgen in de factoren die het risico op het verdwijnen van kleine opleidingen vergroten is een causaal diagram opgesteld. Dit diagram laat zien hoe verschillende factoren met elkaar samenhangen en samen bijdragen aan het voortbestaan van kleine opleidingen. Het probleem staat centraal in het diagram, omringd door de belangrijkste beïnvloedende factoren.

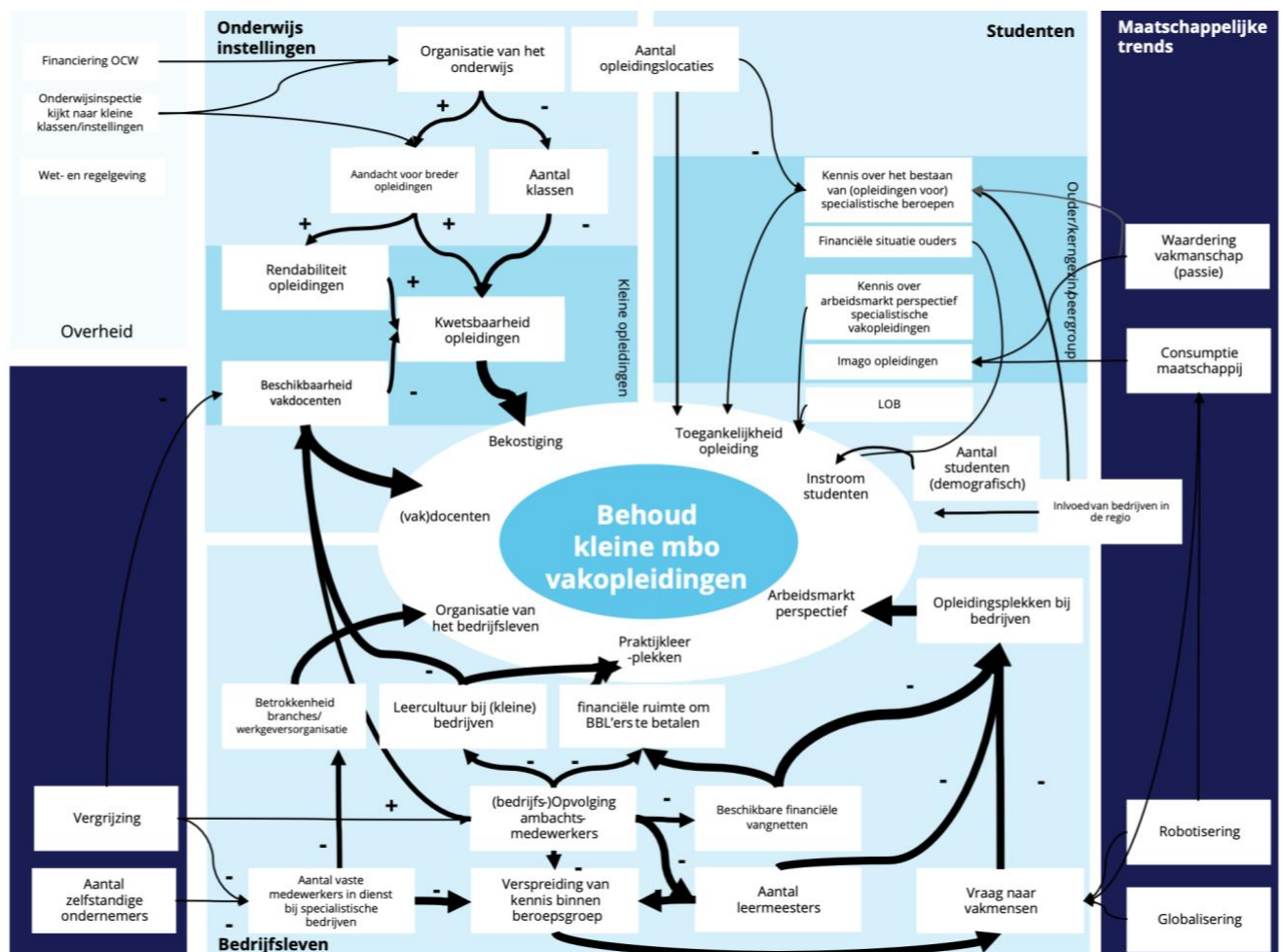
Het figuur illustreert de complexiteit van deze factoren en de onderlinge relaties tussen verschillende groepen betrokkenen: onderwijsinstellingen, studenten en het bedrijfsleven. Door dit onderscheid wordt duidelijk hoe deze actoren bijdragen aan of juist risico's vormen voor het behoud van kleine opleidingen.

De belangrijkste indicatoren die in het diagram zijn opgenomen, vormen cruciale voorwaarden voor het voortbestaan van een opleiding. Als één of meer van deze indicatoren ontbreken, neemt het risico op verdwijnen toe. Deze indicatoren zijn:

- Arbeidsmarktperspectief
- Instroom van studenten

- Zichtbaarheid van beroepen
- Organisatiekracht vanuit het bedrijfsleven
- Beschikbaarheid van (vak)docenten
- Bekostiging van het onderwijs
- Praktijkleerplekken en stageplaatsen

Dit diagram dient als een hulpmiddel om de samenhang en dynamiek tussen de verschillende factoren beter te begrijpen. Het biedt een overzicht van waar de grootste risico's liggen en waar de meeste impact kan worden gemaakt om kleine opleidingen te behouden. In de volgende paragrafen worden per groep – overheid, onderwijs, student en bedrijfsleven – de belangrijkste gevolgen toegelicht.



3.3.1 Onderwijsinstellingen

Kleine opleidingen bevinden zich vaak in de marge van het beleid van onderwijsinstellingen. Ze krijgen minder aandacht en middelen, waardoor ze extra kwetsbaar zijn voor bezuinigingen en verschuivingen in bestuurlijke prioriteiten. Instellingen hebben niet altijd de capaciteit of de wil om specialistische opleidingen structureel te ondersteunen.

Sommige mbo-instellingen zetten zich actief in voor het behoud van deze opleidingen, terwijl anderen het niet als strategische prioriteit zien. Grofweg zijn er op dit moment vier scenario's voor mbo instellingen:

1. Behoud binnen het reguliere onderwijs.
2. Samenvoeging met andere opleidingen.
3. Omzetting naar keuzedelen.
4. Definitieve opheffing.

Voor welke aanpak wordt gekozen is afhankelijk van het beleid en de mogelijkheden van de onderwijsinstelling. Deze verschillen in aanpak leiden tot een ongelijke behandeling van kleine opleidingen en maken hun voortbestaan onzeker. Dit fungeert als een overkoepelende oorzaak die samenwerkt met andere factoren, zoals financiering, studentenaantallen en personele uitdagingen.

Instroom

Veel (mbo-)opleidingen hebben te maken met dalende studentenaantallen. Demografische trends, zoals een lager geboortecijfer, leiden tot minder jongeren die instromen in het onderwijs. Door deze trend is het voor alle beroepsgerichte opleidingen (waaronder kleine mbo-opleidingen) steeds moeilijker om voldoende studenten aan te trekken.

Ook zichtbaarheid van opleidingen en beroepen speelt een belangrijke rol voor de instroom van nieuwe studenten. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 3.2.2.

Aantal opleidingslocaties

De locatie van een opleiding speelt een belangrijke rol in de toegankelijkheid ervan. Voor mbo-studenten, die minder vaak verhuizen voor hun studie, is dit zelfs nog belangrijker.

Toch zien veel kleine opleidingen dat zij studenten uit het hele land weten te bereiken. Ook dit wordt nader toegelicht in paragraaf 3.2.2 (zichtbaarheid).

Toezicht op (kleine) opleidingen

De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op alle mbo-instellingen in Nederland zodat de basiskwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt en om verdere verbetering te stimuleren. Vanwege het beperkte aantal studenten worden kleine opleidingen kleiner dan 18 studenten niet

meegenomen in de reguliere kwaliteitsonderzoeken⁴. Dit kan betekenen dat potentiële kwaliteitsproblemen minder snel worden opgemerkt, wat het voortbestaan van deze opleidingen kan bedreigen.

Daarnaast kunnen specifieke eisen, zoals het voldoen aan wettelijke bepalingen, extra druk leggen op kleine opleidingen. Vanwege beperkte middelen en personeel is het voor kleine opleidingen een uitdaging om aan eisen te voldoen, bijvoorbeeld het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid^{5 6}.

Financiering

De daling in inschrijvingen heeft directe gevolgen voor de financiering van kleine opleidingen, zo blijkt ook uit het recente advies van de onderwijsraad⁷. Het huidige bekostigingsmodel is grotendeels gebaseerd op het aantal studenten, waardoor weinig inschrijvingen leiden tot beperkte middelen.

Sommige kleine opleidingen ontvangen een verhoogde prijsfactor per student. Hier profiteren kleine opleidingen niet altijd van. Instellingen zijn vrij om dit geld (onderdeel van de totale lumpsum van een instelling) breder in te zetten. De beperkte instroom zet de financiële levensvatbaarheid van kleine opleidingen onder druk, waardoor het schrappen van kleine opleidingen aantrekkelijker wordt voor schoolbestuurders.

Een deel van de hogere kosten van kleine opleidingen zijn te verklaren door vaste kosten die gemaakt moeten worden voor een opleiding, bijvoorbeeld door huisvesting en digitale systemen. Daarnaast nemen kleine opleidingen vaker hogere kosten met zich mee. Specialistische opleidingen hebben vaak dure materialen of faciliteiten nodig, zoals laboratoria of technische installaties. Voor onderwijsinstellingen zijn deze kosten moeilijk te rechtvaardigen, zeker wanneer het aantal studenten in de opleiding laag is.

Vanuit het bedrijfsleven klinkt dan ook kritiek op de afhankelijkheid van subsidies en extra financiering om bepaalde opleidingen in stand te houden. Ondanks aanzienlijke investeringen in het onderwijs, is de basisbekostiging van opleidingen niet altijd effectief in het ondersteunen van alle benodigde vakrichtingen. Dit zou volgens hen duiden op een systeem dat niet flexibel genoeg is om zich aan te passen aan de daadwerkelijke vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Tekort aan (vak)docenten

Voor kleine specialistische opleidingen zijn onderwijsinstellingen afhankelijk van experts uit het bedrijfsleven. Door de vergrijzing en de toename van zelfstandig ondernemers is het echter steeds moeilijker om geschikte docenten te vinden. Dit tekort aan vakdocenten ondermijnt de kwaliteit en continuïteit van kleine opleidingen en maakt het lastiger om deze duurzaam te organiseren.

⁴ Inspectie van het Onderwijs (2015). *Kwaliteit kleine mbo-opleidingen*

⁵ Onderwijsraad. (2024). *Advies Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden*.

⁶ Voor deze en andere relevante wet- en regelgeving zie Bijlage 2.

⁷ Onderwijsraad (2025). *Omgaan met dalende studentenaantallen*

3.3.2 Studenten

Kleine mbo-opleidingen hebben moeite met het aantrekken van voldoende studenten. Beperkte zichtbaarheid van specialistische beroepen, de geografische spreiding van opleidingen, financiële drempels en imago Problemen dragen hieraan bij. Deze omstandigheden leiden tot een beperkte bekendheid bij studenten, ouders en scholen in het voortgezet onderwijs.

Zichtbaarheid

Specialistische vakopleidingen zijn minder zichtbaar in de maatschappij. Mbo studenten van kleine opleidingen hebben vaak een directe link met het beroep, bijvoorbeeld via familie of kennissen. Zonder een persoonlijke link is de kans klein dat iemand kennis heeft van het bestaan van kleine opleidingen.

Op regionaal niveau bieden sommige (VO) scholen keuzevakken aan waarin leerlingen kennismaken met specifieke beroepen, zoals het vak edelsmid in de regio Schoonhoven. Dit soort programma's vergroot de zichtbaarheid van beroepen en opleidingen. Dergelijke initiatieven zijn alleen mogelijk wanneer er een opleiding in de buurt is, waardoor niet alle leerlingen toegang hebben tot deze vorm van oriëntatie.

Reizen

Veel kleine opleidingen worden slechts op een beperkt aantal locaties aangeboden. Voor studenten (en hun ouders) die niet in de buurt van een opleidingslocatie wonen, vormt de afstand een extra drempel.

Oriëntatie op het voortgezet onderwijs

Waar op het vmbo is er meer aandacht voor praktijkgerichte oriëntatie, bijvoorbeeld door stages en keuzevakken, ontbreekt dit op het havo en vwo. Hierdoor komen leerlingen in deze leerwegen minder in aanraking met vakmanschap en specialistische beroepen. Dit beperkt hun beeld van de mogelijkheden en ontmoedigt de keuze voor een mbo opleiding.

Imago

Het mbo kampt met een imago probleem. Het wordt vaak geassocieerd met lager opgeleid werk, wat ze minder aantrekkelijk maakt voor studenten (en hun ouders). Daar komt voor kleine mbo-opleidingen bovenop dat men geen goed beeld heeft van het carrièrepotentieel.

Voor sommige kleine opleidingen zijn zij-instromers een belangrijke groep voor instroom – naast de reguliere instroom vanaf het voortgezet onderwijs. Deze groep is echter lastig te bereiken binnen het bekostigd onderwijs door verplichtingen zoals algemene vakken. Dit beperkt het aantal nieuwe studenten dat via alternatieve routes kan instromen.

3.3.3 Bedrijfsleven

Voor kleine beroepsgroepen is de aansluiting met het onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven gecompliceerd. Dit gaat ten koste van de instroom van gediplomeerde vakmensen en zorgt voor een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Oorzaken zijn de versnippering van het bedrijfsleven, de groei van zelfstandigen en ontoereikende financiële of personele middelen. Zonder structurele samenwerking en betere financiering komt het voortbestaan van kleine vakgebieden in gevaar.

(Afwezigheid van) brancheorganisaties

Sommige kleine beroepsgroepen hebben geen sterke brancheorganisaties en daardoor weinig tot geen gegevens over hun marktbehoeften. Dit bemoeilijkt hun opname in formele arbeidsmarktinformatie en belemmert onderwijsinstellingen om gerichte opleidingskeuzes te maken.

Groei kleine bedrijven en zelfstandig ondernemers

De toename van zelfstandigen leidt tot versnippering. Zij zijn minder betrokken zijn bij brancheverenigingen en collectieve initiatieven. Hierdoor is het lastiger om gedeelde behoeften en belangen in kaart te brengen. Dit bemoeilijkt niet alleen de organisatie binnen de sector, maar maakt het ook voor onderwijsinstellingen lastiger om te begrijpen welke vaardigheden en opleidingen daadwerkelijk nodig zijn. Daarnaast betekent de groei van zelfstandigen dat er minder vakbedrijven zijn die jonge vakmensen kunnen opleiden. Dit zorgt – in combinatie met financiële beperkingen – voor het verdwijnen van stage- en leerwerkplekken.

Minder stage- en leerwerkplekken door financiële beperkingen

Het aanbieden van stageplaatsen en leerwerkplekken wordt steeds uitdagender, vooral voor kleine bedrijven. Voor veel vakbedrijven zijn de kosten van het begeleiden van BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) of stagiairs relatief hoog. Naast de directe opleidingskosten vergt het inwerken en begeleiden van jonge vakmensen ook tijd en capaciteit, die vaak ontbreekt in kleine organisaties.

Veel bedrijven ervaren daarnaast dat het huidige subsidie- en financieringssysteem niet toereikend is om de werkelijke kosten van praktijkleren te dekken. Subsidies zoals praktijkleren zijn niet voldoende aangepast aan de stijgende arbeidskosten en administratieve lasten, waardoor bedrijven afhaken. Dit heeft als gevolg dat er steeds minder opleidingsplaatsen beschikbaar komen, wat direct de instroom van nieuwe vakmensen belemmert. Dit betekent dat de connectie tussen opleiding en praktijk verder verzwakt en studenten minder kansen krijgen om de noodzakelijke werkervaring op te doen.

Gebrek aan afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs

Het bedrijfsleven heeft het gevoel dat het onderwijs te autonoom opereert en meer zou moeten luisteren naar de specifieke behoeften van de arbeidsmarkt. Er is een kritiek dat opleidingen vaak door onderwijsinstellingen zelf worden vormgegeven zonder dat de werkelijke vraag vanuit de sectoren centraal staat. Dit geldt vooral voor kleine vakopleidingen, waar de vraag soms klein, maar essentieel is.

Het onderwijs zou meer kunnen samenwerken met bedrijven, bijvoorbeeld bij het inrichten van gezamenlijke werkplaatsen of het aanpassen van curricula aan de wensen van specifieke branches. Ook speelt er mee dat kleine bedrijven hebben vaak beperkte middelen en mogelijkheden om betrokken te zijn bij opleidingen of zelf studenten te begeleiden. Er ontbreekt vanuit hen organisatiekracht om aan te sluiten bij het onderwijs.

Er zijn sectoren waar geen cao-afspraken zijn en/of geen O&O fondsen. Er wordt in die sectoren geen geld gereserveerd voor sectorale doelen, zoals stimulering van opleidingen.

De huidige situatie op de arbeidsmarkt laat zien dat de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven onder druk staat. Kleine beroepsgroepen missen de organisatie en marktinformatie om effectief invloed uit te oefenen op opleidingsbeleid.

Voorbeeld belang afstemming met bedrijfsleven: **Crossover experimenten**

Ook de overheid speelt een rol bij (het gesprek aan) samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Zo heeft het crossover experiment van OCW bijgedragen aan een discussie over hoe je flexibiliteit en innovatie kunt waarborgen zonder wildgroei of inefficiëntie. Hoewel het experiment bedoeld was om innovatie te stimuleren, leidde het vooral tot fragmentatie en een gebrek aan cohesie binnen het mbo-stelsel.

Het experiment gaf scholen tijdelijk de mogelijkheid om zelf nieuwe kwalificaties te ontwikkelen op de grensvlakken van sectoren. Het idee was dat dit tegemoet zou komen aan nieuwe beroepen en arbeidsmarktontwikkelingen die niet goed pasten binnen bestaande kwalificatiestructuren. Voorbeelden van kwalificaties die hierbij zijn ontstaan zijn zorgboerderijmedewerker en smart technology.

Het experiment bood scholen ruimte om kwalificaties te maken zonder dat een stevige onderbouwing van arbeidsmarktvraag noodzakelijk was. Daarnaast zorgde de toename van specifieke kwalificaties voor een gebrek aan uniformiteit, wat het voor bedrijven lastiger maakte om afgestudeerden te beoordelen.

Het experiment duurde acht jaar, waarna de financiering voor deze specifieke kwalificaties werd stopgezet. Veel van de kwalificaties worden niet meer aangeboden of geïntegreerd in reguliere structuren. Scholen die fors hadden geïnvesteerd in deze nieuwe kwalificaties moesten de programma's later aanpassen of beëindigen, wat leidde tot verspilling van middelen.

4. Casussen

De analyse laat zien dat het verdwijnen van kleine opleidingen niet te herleiden is tot één duidelijke oorzaak. Het gaat om een mix van factoren, die bovendien per beroepsgroep en opleiding verschillen. Juist daarom is het belangrijk om per geval goed te kijken wat er speelt.

Casussen helpen daarbij: ze geven scherpere duiding aan de achterliggende oorzaken én maken inzichtelijk waarom sommige kleine opleidingen en beroepsgroepen, ondanks hun beperkte omvang, van groot maatschappelijk belang zijn. Ze laten zien dat behoud niet vanzelf gaat en onderstrepen het belang van goed overleg tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Alleen door samen maatwerk te leveren, kunnen we zorgen dat ook kleinschalige opleidingen toekomstbestendig blijven.

De volgende uitgangspunten voor de casussen worden gehanteerd:

- Verschillende sectoren
- Verschillen in problematiek
- Maatschappelijke waarde

Iedere casus wordt geplot op de zeven randvoorwaarden uit het causaal diagram. Wanneer de randvoorwaarde aanwezig is, staat er 'Ja'. Wanneer er vanuit de casus niet aan de randvoorwaarden wordt voldaan, staat er 'Nee'.

4.1 Casus Landbouw en voedselzekerheid

Het groenonderwijs staat onder druk. Dalende studentenaantallen zorgen voor problemen in de bekostiging en leggen het gebrek aan organisatiekracht bij kleinere instellingen bloot. Juist nu is dat zorgelijk, want maatschappelijke opgaven zoals voedselzekerheid, natuurinclusieve landbouw en medisch onderzoek vragen om nieuwe kennis en vakmensen.

Strategische autonomie op landbouw en voedselzekerheid

Volgens het ministerie van LNV is het belangrijk te investeren in het behoud van kleine groenopleidingen vanwege de positie die Nederland heeft op het gebied van landbouw. Echter is strategische autonomie volgens het ministerie van LNV van belang. Drie redenen:

- Economie: landbouw is een belangrijk exportproduct. Heeft invloed op de Nederlandse economie als we stoppen met investeren in landbouw.
- Voedsel: het is wenselijk om voor voedsel niet afhankelijk te zijn van andere landen
- Kapitaal: er is zo veel kennis op het gebied van landbouw binnen Nederland. Het is zonde als deze kennis verloren gaat.

Locatieafhankelijk

Een groenopleiding is sterk verbonden met de fysieke omgeving en daardoor niet zomaar te verplaatsen. Voldoende grond is een must, maar ruimtegebrek en financiering maken dit uitdagend. Een nieuwe opleiding heeft een eigen stuk grond nodig, wat de financiering extra complex maakt. Daarnaast vraagt de inhoud van de opleiding om regionale afstemming: studenten in het noorden hebben andere kennis nodig over grondtypes, gewassen en fauna dan

studenten in het zuiden. Dit geldt ook voor opleidingen met dieren, waar 24/7 zorg essentieel is en extra organisatie vraagt.

Impact natuurinclusieve landbouw

Hierdoor worden groene onderwijsinstellingen niet aangespoord om nieuwe opleidingen te starten, terwijl die wel nodig zijn om de arbeidsmarkt klaar te stomen voor toekomstige uitdagingen zoals natuurinclusieve landbouw. Voorbeelden van deze noodzakelijke kennis:

- **Impact woningbouw**
Bij bouwprojecten is veldonderzoek naar vleermuizen en andere beschermde diersoorten wettelijk verplicht. Dit leidt regelmatig tot stillegging van projecten vanwege de aanwezigheid van deze dieren. Er zijn specialisten nodig om dit onderzoek uit te voeren en passende plannen op te stellen. Zonder deze expertise loopt de woningbouw nóg meer vertraging op.
- **Impact medicatie/zorg**
De mbo-opleiding proefdierverzorger biedt specialisaties per diersoort, passend bij de diverse onderzoeksgebieden. Het in de lucht houden van de opleiding is kostbaar doordat er 24/7 zorg nodig is voor alle dieren.
Hoewel er discussie is over het gebruik van proefdieren, blijven ze voorlopig een cruciaal onderdeel van wetenschappelijk onderzoek, zoals kankeronderzoek. Zonder goed opgeleide proefdierverzorgers kunnen deze onderzoeken niet doorgaan, wat de medische vooruitgang belemmert.

Geplot op randvoorwaarden kleine opleidingen:

Beschikbaarheid van (vak)docenten	Ja
Bekostiging van het onderwijs	Nee
Zichtbaarheid van beroepen	Deels
Instroom van studenten	Nee
Organisatiekracht vanuit het bedrijfsleven	Ja
Praktijkleerplekken en stageplaatsen	Deels
Arbeidsmarktperspectief	Ja

4.3 Natuursteenbewerker

De opleiding Natuursteenbewerking is een kleine maar unieke mbo-opleiding. Ze wordt ondersteund door ROC Midden-Nederland en erkend als essentieel binnen de branche. Tegelijkertijd kampt de opleiding met uitdagingen die typerend zijn voor kleinschalige ambachtelijke opleidingen.

Onregelmatige instroom

Een van de grootste knelpunten is de lage en onvoorspelbare instroom van studenten. Nieuwe studenten vinden hun weg naar de opleiding vooral via mond-tot-mondreclame en familiebanden, een methode die beperkt schaalbaar is. Ondanks een landelijke aantrekkingskracht – studenten komen uit alle hoeken van het land – blijft de instroom onregelmatig, wat het lastig maakt om structureel plannen te maken.

Zichtbaarheid

De opleiding zet in op zichtbaarheid om nieuwe studenten te bereiken. Zo hebben ze een campagne gevoerd samen met Jochem van Gelder, wat vooral heeft bijgedragen aan de algemene bekendheid van het vak. Het blijft echter de vraag of dit daadwerkelijk meer studenten oplevert. Daarnaast worden evenementen zoals de steenhouwer-vakwedstrijd ingezet om de ambachtelijke trots en de aantrekkingskracht van het beroep te vergroten. Tegelijk is zichtbaarheid alleen niet genoeg: aansluiting bij andere kleine opleidingen en samenwerking in communicatie kan de impact versterken.

Een ander gemis is herkenning bij jongeren: het vak heeft nauwelijks een plek in het collectieve beeld van de bouw. "Eigenlijk hadden we als steenhouwer in de tekenfilm Bob de Bouwer moeten zitten – dan had de jeugd ons gekend."

Praktijkgericht leren

De opleiding wordt aangeboden in BBL-vorm, waardoor praktijkwerkplekken cruciaal zijn voor het succes van deze opleiding. De werkplekken liggen verspreid over heel Nederland. Dit is een uitdaging voor studenten die ver van de opleidingslocatie wonen. De landelijke spreiding van studenten vraagt om een flexibele aanpak bij het opzetten van de lesdagen, hybride leertrajecten en maatwerkbegeleiding. Ook is het belangrijk dat leerbedrijven voldoende toegerust zijn om studenten te begeleiden en gemotiveerd blijven om te investeren in opleiden.

Kwetsbare organisatie

De opleiding draait grotendeels op de inzet van één docent, wat haar organisatorisch kwetsbaar maakt. Als deze docent zou uitvallen, komt de continuïteit direct in gevaar. Tegelijkertijd is het lesmateriaal inmiddels volledig digitaal beschikbaar en inzichtelijk voor anderen. Dat biedt perspectief: mocht de docent wegvallen, dan is de inhoud geborgd en is er hoop dat iemand de rol kan overnemen.

De opleiding wordt financieel ontlast doordat een deel van de werkzaamheden van de docent wordt bekostigd door de cao-partijen Afbouw (FNV, CNV en NOA) via het Branche Platform Afbouw. Dit maakt de opleiding goedkoper voor het ROC Midden-Nederland, maar onderstreept ook haar afhankelijkheid van externe partijen.

Toekomst van de branche

De komende 10 tot 20 jaar gaat een groot deel van de huidige vakmensen met pensioen. De uitstroom is aanzienlijk, terwijl het onzeker is of de huidige instroom dat gat kan opvullen. Dit vraagt om langetermijnafspraken binnen de keten over opleidingscapaciteit, vakmanschap, en het toekomstbestendig maken van het beroep. Meerjarige inzet vanuit de sector is hierbij essentieel.

Ondersteuning en samenwerking

Positief is dat de opleiding stevig gesteund wordt door zowel het ROC Midden-Nederland als het brancheplatform Afbouw. Het ROC Midden-Nederland ziet de opleiding als waardevol en

noodzakelijk, terwijl de samenwerking met de sector helpt bij het versterken van de verbinding tussen onderwijs en praktijk.

Geplot op randvoorwaarden kleine opleidingen:

Beschikbaarheid van (vak)docenten	Nee
Bekostiging van het onderwijs	Ja
Zichtbaarheid van beroepen	Misschien
Instroom van studenten	Nee
Organisatiekracht vanuit het bedrijfsleven	Ja
Praktijkleerplekken en stageplaatsen	Misschien
Arbeidsmarktperspectief	Ja

4.4 Casus Parketteur

De opleiding Interieurvakman Parketvloeren is een kleine, unieke mbo-opleiding die bedreigd wordt met voortbestaan. In het collegejaar 2024/2025 zijn er 25 leerlingen gestart aan het ROC Midden-Nederland. Zij zijn de enige aanbieder van deze opleiding. Zij worden hierbij ondersteund door ondernemersorganisatie Inretail.

Samenvoegen van opleidingen

Het vak is maatschappelijk relevant, onder meer vanwege het behoud en de restauratie van klassieke vloeren in monumentale panden. Toch is het ook een opleiding die mogelijk samengevoegd kan worden met andere opleidingen op basis van benodigde kennis.

Een parketteur beschikt over specialistische kennis van houtsoorten en de vaardigheid om die handmatig en machinaal te bewerken. Die kennis is niet alleen van belang voor parketvloeren, maar overlapt met andere ambachten zoals meubelmaker en woningstofeerder. De opleiding raakt daarmee aan bredere thema's als materiaalgebruik, duurzaamheid, klantgerichtheid en technische bekwaamheid.

Lage instroom en beperkte zichtbaarheid

De instroom is laag en onregelmatig. De meeste studenten kennen het vak via familie of een bijbaan in het vakgebied. Landelijke wervingscampagnes zijn lastig te financieren en mogelijk niet effectief. Wel is er winst te behalen in betere zichtbaarheid tijdens open dagen, ook voor andere kleine opleidingen waar INretail bij betrokken is.

Een andere belemmering: praktijkbedrijven hebben niet altijd de motivatie om studenten door te laten leren. Goede stagiairs krijgen vaak direct een baan aangeboden.

Veel afgestudeerden starten in loondienst, maar een groeiend deel werkt later als zzp'er. Het vak biedt daarmee ook perspectief op zelfstandig ondernemerschap.

Samenwerking en promotie

Er zijn voldoende docenten beschikbaar, mede door hybride contractvormen. Ook is er een vakgemeenschap actief: het Parketteursgilde organiseert promotieactiviteiten zoals een jaarlijkse wedstrijd voor 'Parketteur van het Jaar' en een meesterkwalificatie.

INretail speelt hierin een ondersteunende rol, ondanks dat het een brede branchevereniging is voor de hele non-foodsector. Ze investeren actief in de opleiding, onder meer door samen te werken met ROC Midden-Nederland en externe experts.

Beschikbaarheid van (vak)docenten	Ja, maar...
Bekostiging van het onderwijs	Ja
Zichtbaarheid van beroepen	Nee
Instroom van studenten	Nee
Organisatiekracht vanuit het bedrijfsleven	Ja
Praktijkleerplekken en stageplaatsen	Nee
Arbeidsmarktperspectief	Ja

5. Oplossingsrichtingen

Op basis van de stakeholderanalyse, causaal diagram en de casussen zijn de volgende oplossingsrichtingen naar voren gekomen. We lichten kort de relatie met de analyse toe en geven daarna een meer gedetailleerde beschrijving per oplossingsrichting.

1. Wet- en regelgeving aanpassen en inzicht in regulering.
 - Sommige wet- en regelgeving is beperkend voor kleine vakopleidingen, bijvoorbeeld een klein aantal leerlingen per crebo verhoogt de kans op slechte score bij onderwijs inspectie, regelgeving over examinering, bekostiging en zorg student staat samenwerking van kleine opleidingen in de weg, vergroten van flexibiliteit en vereenvoudiging van erkenning van competenties wordt niet gefaciliteerd door regelgeving⁸.
2. Samenwerkingen bevorderen om maatwerk toe te passen.
 - Organisaties en bestuurslagen opereren veelal autonoom in het behoud van kleine vakopleidingen. Daarnaast zijn de overlegstructuren nu zo ingericht dat het lastig is voor kleine branches/opleidingen om vertegenwoordigd te worden.
3. Communicatie naar stakeholders en doelgroepen versterken.
 - Over kleine opleidingen en beroepsgroepen wordt onvoldoende effectief gecommuniceerd. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het maatschappelijke belang, aansluiting van vraag en aanbod en aantrekkelijkheid van de opleidingen en vakgebied.
4. Organisatie van het onderwijs verbeteren.
 - De huidige onderwijsvormen zijn niet altijd geschikt voor kleine opleidingen. Daarnaast is de trend schaalvergroting.

1. Wet- en regelgeving aanpassen en inzicht in regulering

Formaliseren wet- en regelgeving

- Uit de analyse blijkt dat er weinig zicht is op of opleidingen nog bestaan of niet.
- Onderwijsinstellingen kunnen zelf bepalen of zij een opleidingen starten of stoppen.
- In de wet macrodoelmatigheid worden onderwijsinstellingen verplicht melding te doen voor 1 februari in het kalenderjaar voorafgaand aan het studiejaar waarin echt starten of stoppen van opleidingen wordt beoogd.
- Dit gebeurt niet of onvoldoende.
- Daardoor wordt het gewenste effect, het voorkomen van zelfregulering, niet behaald.

Oplossing:

- OCW: beter handhaven van de bestaande regels en coördinatie van het gesprek over het stoppen van de laatste opleiding voor een kwalificatie. Verder :
 - Specifiek beleid maken voor kleine opleidingen om de macht van onderwijsinstellingen om kleine opleidingen te stoppen te beperken

⁸ Voor relevante wet- en regelgeving zie Bijlage 2.

- Bekostiging voor kleine opleidingen oormerken, uitbreiden en maatwerk mogelijk maken. Op dit moment (april 2025) zijn er al gesprekken gaande tussen de MBO Raad en OCW voor een nieuwe bekostigingsstructuur in het mbo.
- OV-kaart voor BBL regelen.
- Steviger inzetten op loopbaanoriëntatie voor MBO en ook HAVO en VWO ten behoeve van kleine opleidingen.
- Subsidie op praktijkleren voor kleine opleidingen introduceren en jeugdloon verhogen. (De kosten aan de bedrijfskant voor een opleidingsplaats zijn voor kleinschalige vakopleidingen relatief hoog, want het betreft vaak een eenmanszaak. Dit terwijl deze vakmensen wel graag willen opleiden en hun vak willen overdragen. Dit is dus echt een financieringsissue).
- ⊖ Onderwijsinstellingen wijzen op de verplichting en het belang van het tijdig melden van starten en stoppen van opleidingen bij DUO, zodat er landelijk inzicht is als de laatste opleiding voor een branche stopt.
- ⊖ Helder beschrijven van de signaleringsfunctie rondom de start en stoplijsten
- Sectorkamers: jaarlijkse agendering van het bespreken van de start- en stoplijsten in de sectorkamers, gesprek met branche en acties identificeren.

Maatschappelijk belang van vakopleidingen

- Het verdwijnen van kleine mbo opleidingen heeft invloed op verschillende sectoren zoals woningbouw, zorg, en restauratie van erfgoed. Dit betreft niet alleen het vak zelf, maar ook aanpalende vakken als een vak een onmisbaar element vormt in de keten (bijvoorbeeld betonstaalvechters die onmisbaar zijn bij het bouwen van bruggen en viaducten waardoor het gemis van hen een grotere impact heeft dan hun eigen vak).
- Wanneer deze opleidingen verdwijnen, lopen we het risico op vertraging of onuitvoerbaarheid van werkzaamheden en diensten.

Oplossing:

- Bepaal welke opleidingen van maatschappelijk belang zijn. Stel hier criteria voor op, zoals arbeidsmarktperspectief, maatschappelijke noodzakelijkheid, uniciteit, verlies van (immaterieel) kapitaal. Agendeer dit onderwerp in bij MBO-raad en OCW.

2. Samenwerking bevorderen

Collectiviteit

Veel kleine vakopleidingen opereren in niches, met beperkte en verspreide aantallen bedrijven en vakmensen. Zonder collectieve inspanning ontbreekt een sterke stem richting beleidsmakers, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties.

Brancheverenigingen spelen hierin een cruciale rol door als gezamenlijke spreekbuis te fungeren, vooral voor beroepsgroepen die geen duidelijke organisatiestructuur hebben. Daarbij is het belangrijk om in acht te nemen dat niet alle brancheverenigingen even actief zijn, bijvoorbeeld

doordat ze geen beleidsmedewerkers in dienst hebben. Daarnaast zijn er ook brancheverenigingen die niet meer bestaan, zoals de branchevereniging voor keramisten.

Oplossingen:

- Maak in belangrijke overleggen ruimte voor het minderheidsstandpunt van kleine vakopleidingen en branches. Dit vraagt iets van de mensen die overleggen begeleiden, bijvoorbeeld de voorzitters en secretarissen van de sectorkamers. Zorg ervoor dat zij kennis hebben van passende methodieken, zoals bijvoorbeeld deep democracy. Als zij zich meer gehoord voelen, dan is de kans dat zij actiever bijdragen ook een stuk groter.
- Ondersteun kleine brancheverenigingen. Biedt hulp aan vanuit SBB of VNO-NCW/MKB Nederland voor het organiseren van achterbanraadpleging. Maak een actieplan, bijvoorbeeld in samenwerking met VNO-NCW/MKB-Nederland.
- Themasessies voor kleine opleidingen organiseren.
- 'Klein' als thema agenderen in MBO-Raad, in de Thema-adviescommissie Doelmatigheid van SBB en georganiseerd bedrijfsleven

3. Communicatie

Onbekend maakt onbemind, en daarom is het belangrijk om de communicatie over kleine opleidingen en beroepsgroepen serieus te nemen. Hierbij gaat het niet enkel om campagnes over opleidingen richting scholieren, maar ook over de impact op de samenleving van kleine beroepen, economische kansen en maatschappelijke waarden. Hiervoor is van belang dat onderwijsinstellingen over de juiste arbeidsmarktinformatie beschikken.

Oplossingen:

Expertisepunt SV: Het expertisepunt kan ondersteunen door arbeidsmarktonderzoek uit te voeren ter ondersteuning van kleine beroepsgroepen.

Voortgezet onderwijs: LOB VO

Keuzedelen VMBO/doorlopende leerlijn

Alumni

Scholen investeren vaak weinig in alumni-onderzoek of -netwerken, waardoor belangrijke connecties met het bedrijfsleven verloren gaan. Dit is zonde, omdat oud-leerlingen vaak de beste ambassadeurs zijn van een opleiding.

4. Organisatie van het onderwijs verbeteren

Modulair onderwijs

In opdracht van het Expertisepunt specialistisch vakmanschap heeft Savantis een opleidingsmodel voor kleine opleidingen uitgewerkt ter inspiratie. Het kan helpen bij het vormgeven bij de onderwijsverbetering.

In het opleidingsmodel 'Samen wat samen kan, apart wat moet' worden vakken ingedeeld in modules zoals generalistische vakken, thematische vakken en beroepsspecifieke vakken. Een groot deel van mbo-opleidingen komt inhoudelijk overeen. Dit kan verzorgd worden voor studenten van verschillende opleidingen. Dit beperkt de onderwijstijd voor kleine groepjes studenten.

Door meer flexibel en modulair te werken, wordt de samenwerking tussen allround opleidingen en specifieke opleidingen gefaciliteerd. Ook is het voor studenten makkelijker om kennis te maken met specifieke beroepsgroepen, omdat ze hier al tijdens hun opleiding mee in aanraking komen.

Vakscholen versus brede opleidingen

Bij gespecialiseerde opleidingsinstellingen zoals DHTA of Schoonhoven is er vanzelfsprekend beter zicht op de problematiek van kleine vakopleidingen dan bij bredere mbo-instellingen. Hierdoor is een gerichtere aanpak mogelijk. Dit is helaas niet een panacee voor alle problemen.

	Bedrijfsleven	Publiek-private samenwerkingen	Onderwijs	Openbaar bestuur	SBB
Wet en regelgeving aanpassen	• Informatie aanleveren • Lobby voeren	• Modules voor wetgeving aanleveren	• Informatie aanleveren • Lobby voeren	• Ministerie: Regie op proces en inhoud • Politiek: Accorderen van wet- en regelgeving	• Agenderen en informeren
Samenwerking bevorderen	• Branches: informatie ophalen en participeren • Koepels : ondersteunen van branches	• Ondersteunen van branches en onderwijs. • Faciliteren en onafhankelijkheid inbrengen	• Samenwerking initiëren en onderhouden	• Samenwerking in woord en daad promoten (en beperkt financieren)	
Communicatie verbeteren	• Ambassadeursrol naar achterban • Lobby naar politiek	• Communicatie initiëren en volhouden	• Communicatie over kleine opleidingen specifiek opnemen in communicatieplan		• Informeren doelgroepen
Organisatie van het onderwijs	• Actief meedenken en informatie aanleveren	• Faciliteren en ideeën aanleveren	• Implementeren van nieuwe opleidingsmodellen • Samenwerking met bedrijfsleven opzoeken	• Waar mogelijk bekostiging en regelgeving aanpassen voor nieuwe of gewijzigde onderwijsvormen	• Informeren en agenderen bij onderwijsinstellingen

Tabel 1. Acties van de stakeholders per oplossingsrichting

Contactgegevens

Het begeleiden van de totstandkoming en de eindredactie van dit document is gedaan door Zina Hottentot en Dirk Dekker van organisatieadviesbureau Wielinq. Het opleidingsmodel is ontwikkeld door Ronald van Driel van Savantis.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met SBB.

Klankbordgroep

Gertrud van Erp | VNO-NCW/MKBNL

Nina Kuiper | MBO Raad

Laura Sprengers | SBB

Eva Voncken | Bureau Turf

Bestuurlijke begeleidingscommissie

Margret Hoekenga-Idema | Sectorkamer Specialistisch vakmanschap en secretaris Vereniging van Schoenherstellers

Joke Bos | Voorzitter sectorkamer TGO en bestuurder bij HMC

Sandra Termaat | Lid sectorkamer TGO en bestuurder FNV

Geïnterviewde personen

Naam	Organisatie
Vivian Vijn	SBB
Ronald van Driel	Savantis
Nina Kuiper	MBO raad
Gertrud van Erp	VNO-NCW/MKB-Nederland
Eva Voncken	Bureau Turf
Henk Hanssen	Bouw en Infra Vakkrachten
Benno Hermelink	ROC van Twente
Margret Hoekenga-Idema	Sectorkamer Specialistisch Vakmanschap/ Vereniging van Schoenherstellers
Monique Stork	SBB
Corry Kussendrager	ROC Midden-Nederland (casus Natuursteen)
Theo van Elk	The Retail Experience (casus Parketteur)
Doreen Verbakel	Ministerie van Landbouw, Visserij en Voedselzekerheid (LVVN) (casus Groenonderwijs)

Bronnen

Buisman, M., & Van der Velden, R. (2017). *De toekomst van vakmanschap: Onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van brede en specialistische vakmensen*. Kohnstamm Instituut.
<https://kohnstammstituut.nl/wp-content/uploads/2019/06/40683-de-toekomst-van-vakmanschap.pdf>

Sociaal-Economische Raad. (2013). *Handmade in Holland: Vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie*. SER. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2013/vakmanschap-ondernemerschap-ambachtseconomie.pdf>

Inspectie van het Onderwijs. (2015). *Kwaliteit kleine mbo-opleidingen*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
<https://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/onderwijsinspectie/documenten/publicaties/2015/03/02/kwaliteit-kleine-mbo-opleidingen/kwaliteit-kleine-mbo-opleidingen.pdf>

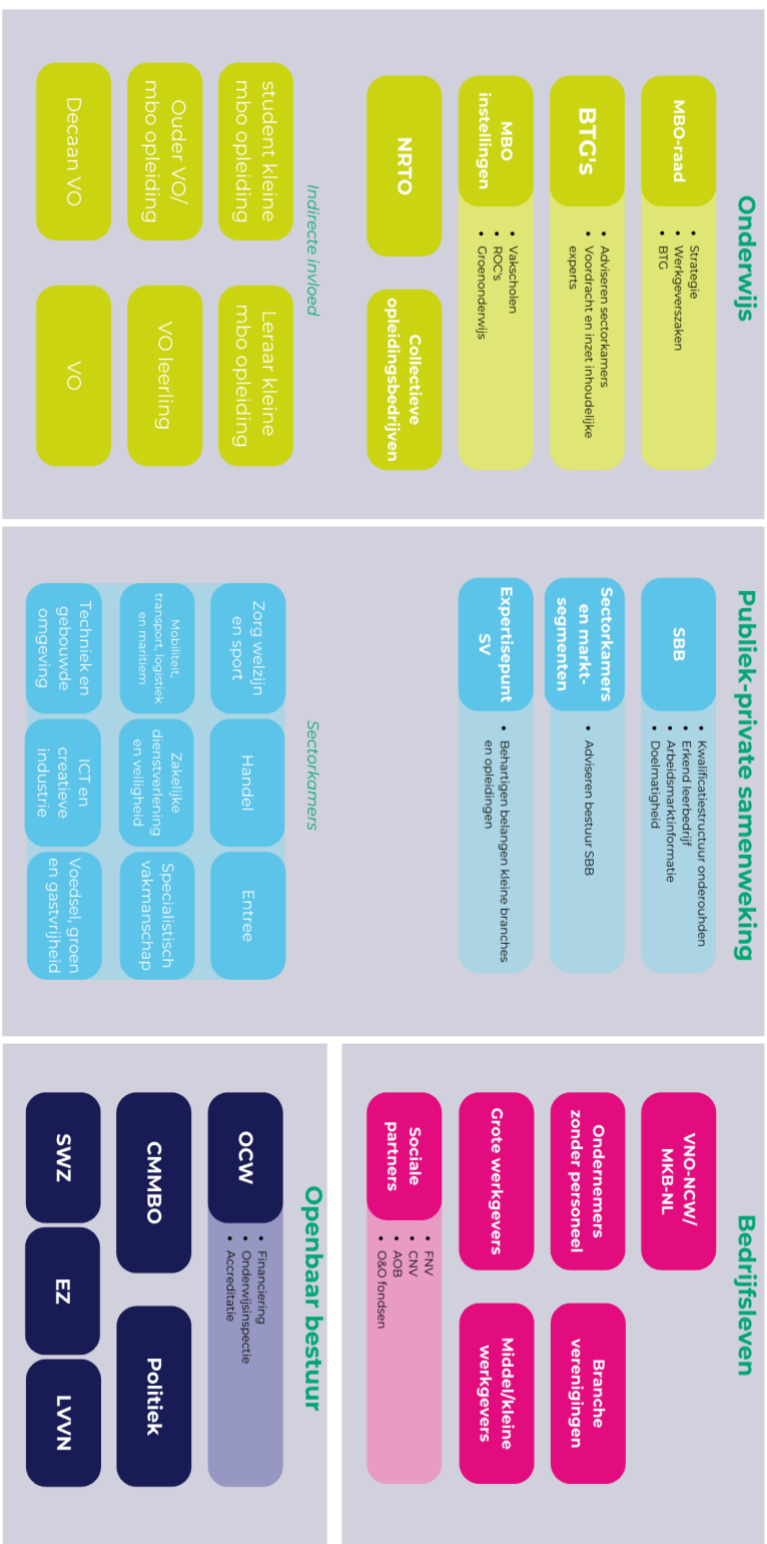
Onderwijsraad. (2024). *Advies Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Onderwijsraad. (2025). *Omgaan met dalende studentenaantallen*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

SBB. (2022). *Medewerker Steriele Medische Hulpmiddelen - informatie voor mensen in de MSMH-branche -werkenden*
<https://www.s-bb.nl/media/duthupbl/211649-sbb-sv-medewerker-steriele-medische-hulpmiddelen-digi.pdf>

Voncken, E., & Baarda, R. (2019). *Kostbaar en veel waard: Wat hebben we ervoor over? Werkzame aanpakken en voorwaarden voor de continuïteit van kleinschalig specialistisch vakmanschap*. SBB. https://www.s-bb.nl/media/rmujruqq/rapport_kostbaar_en_veel_waard-1.pdf

Bijlage 1. Toevoegingen Stakeholderanalyse



Bedrijfsleven

Middelgrote/kleine werkgevers

Kleine bedrijven zijn minder bezig met macro-economische issues en lange termijn vraagstukken zoals de instroom van medewerkers vanuit het beroepsonderwijs. Zij hebben meer belang en zicht op korte termijn oplossingen, zoals bijvoorbeeld inzet van arbeidsmigranten of het opleiden via certificaten. Het systeem van subsidies, zoals praktijkleren is onvoldoende aangepast aan de stijgende arbeidskosten. Dit maakt het financieel uitdagend voor kleine bedrijven om leerlingen op te leiden. Zonder extra stimulans vanuit onderwijsinstellingen of subsidies haken zij eerder af, wat het tekort aan stageplaatsen vergroot.

Grote werkgevers

Grote werkgevers hebben vaak meer staf en zijn eerder in staat om beleidsmatig en bij het onderwijs betrokken te zijn. Dit is te zien in de sectorkamers, waar bedrijven zoals KLM en Alliander plaatsnemen naast brancheorganisaties en onderwijs.

Sociale partners

Bij de sociale partners (werkgevers en werknemersorganisaties) gaat het in het geval van kleine opleidingen om FNV, CNV, AOB en de O&O fondsen. Zij hebben zitting in de sectorkamers. Hun belang is breed en verschilt per sector.

Publiek-private samenwerking

SBB

In dit kader zijn de volgende doelstellingen van SBB van belang:

- Verbeteren van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- Verstrekken van leerbedrijven en werkplekken, inclusief certificering
- Ondersteunen van beroepsonderwijs
- Advies aan de overheid

Verder onderhoudt SBB de kwalificatiestructuur. Vanuit haar doelstelling heeft SBB een belang om specialistische vakopleidingen niet onnodig te laten verdwijnen.

Onderwijs

NRTO

De NRTO is de vertegenwoordiger van branche- en functiegerichte, private opleidingen.

Collectieve opleidingsbedrijven

Waar reguliere onderwijsinstellingen vaak breed georiënteerde opleidingen aanbieden, richten specialistische vakopleidingen zich op nichevaardigheden. Collectieve opleidingsbedrijven kunnen deze opleidingen combineren en afstemmen op de specifieke behoeften van bedrijven.

Een voorbeeld hiervan is Bouwmensen. Dit is een netwerk van regionale opleidingsbedrijven in de bouwsector. Ze richten zich op het opleiden van vakmensen voor de bouw en infra door middel van praktijkgerichte leerwerktrajecten. Hun belangrijkste activiteiten zijn:

1. Biedt BBL-opleidingen (Beroepsbegeleidende Leerweg)
2. Verzorgt praktijktrainingen en cursussen
3. Ondersteunt bedrijven bij het opleiden van personeel
4. Stimuleert instroom in de bouw
5. Leven Lang Ontwikkelen

Openbaar bestuur

Het openbaar bestuur speelt een cruciale rol in het behoud van kleine specialistische opleidingen door regelgeving, financiering en strategische samenwerking. Politieke keuzes bepalen de mate van ondersteuning via subsidies, accreditatie-eisen en bij- en omscholingsprogramma's. Daarnaast beïnvloedt de politiek het beleid rond arbeidsmarkt, innovatie en economische sectoren, wat directe gevolgen heeft voor het voortbestaan van deze opleidingen.

Door samenwerking tussen ministeries, sectororganisaties en onderwijsinstellingen blijft vakgericht onderwijs toegankelijk en toekomstbestendig. Zo zorgt het openbaar bestuur ervoor dat vakmanschap behouden blijft en aansluit op maatschappelijke en economische behoeften.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

OCW zorgt voor financiering en waarborging van de kwaliteit van de onderwijs, toezicht en inspectie en de accreditaties van de opleidingen. Zij zien de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs als hun taak.

De andere ministeries zoals LNVN, EZ en SZW hebben ook belangen ten aanzien van kleine opleidingen. Deze belangen hangen samen met de scope van de ministeries.

CMMBO

Commissie macrodoelmatigheid MBO onderzoekt en adviseert over de macrodoelmatigheid, voorgenomen fusies en over kleine unieke opleidingen in het bekostigde middelbaar beroepsonderwijs.

Politiek

In het hoofdlijnen akkoord (mei 2024) staat dat er in 2025 een pact wordt gesloten met studenten, werknemers, werkgevers en onderwijsinstellingen in het mbo om studenten gericht op te leiden voor strategische tekortsectoren en voor de verwachte maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat op het gebied van onder andere zorg, techniek en onderwijs. Het pact

heeft ook aandacht voor vrouwen in de techniek en voor kleinschalig vakmanschap voor behoud van erfgoed in de regio. Het pact is een aanvulling op het stagepact mbo en op de werkagenda mbo, en sectorspecifieke samenwerkingsverbanden zoals het groenpact, waarmee we doorgaan.

Bijlage 2. Relevante wet- en regelgeving

34 691 - Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet educatie en beroepsonderwijs BES vanwege met name de wettelijke verankering van het samenwerkingscollege en de instandhouding van unieke beroepsopleidingen (samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen)

Artikel I, onderdeel H (artikel 6.1.1 WEB)

Met het nieuwe tweede lid wordt een uitzondering geregeld in het beroepsonderwijs, namelijk dat een instelling tijdelijk het alleenrecht krijgt om in aanmerking te komen voor het recht op bekostiging voor het verzorgen van een specifieke beroepsopleiding. Daarmee kan worden bewerkstelligd dat een kleinschalige unieke beroepsopleiding die dreigt te verdwijnen, kan worden behouden. Alvorens tot zo'n beslissing te komen, is het de bedoeling dat de Minister zich laat adviseren door de commissie macrodoelmatigheid als bedoeld in artikel 6.1.4a, tweede lid, van de wet. Relevante aspecten daarbij kunnen zijn het arbeidsmarktperspectief voor deelnemers in Nederland dan wel eventueel elders binnen de Europese Unie, het belang van een relevante bedrijfstak of groep van bedrijfstakken in Nederland bij het behoud van die opleiding, de doelmatige verzorging en de bekostiging. Daarbij gaat het in beginsel om het perspectief voor de komende 5 jaren, omdat de beslissing ook op zo'n periode betrekking zal hebben. Indien de Minister een zodanige beroepsopleiding heeft bepaald, komt een andere instelling niet meer voor bekostiging van desbetreffende opleiding in aanmerking en heeft zij geen recht meer een diploma of ander bewijsstuk aan het met goed gevolg afronden van de opleiding te verbinden, tenzij naderhand haar dat recht uit hoofde van artikel 1.4.1 van de WEB is verleend. Met dit alleenrecht is de aangewezen opleiding gedurende 5 jaren beschermd tegen concurrentie. Tezamen met de hogere prijsfactor die in zo'n geval aan de opleiding kan worden gegeven, maakt dit het voor een instelling aantrekkelijk om tóch de opleiding aan te (blijven) bieden en om in die opleiding te investeren. Indien nodig kan een verlenging plaatsvinden.

47383 - Beleidsregel van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 13 augustus 2018, nr. MBO/1227921, houdende wijzigingen van de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs vanwege het alleenrecht voor kleinschalige en unieke beroepsopleidingen

Artikel 8 Signalen verdwijnen kleinschalige en unieke opleiding

1. De minister kan in de volgende gevallen een onderzoek instellen:

- a. indien een instelling aan de minister het signaal afgeeft een kleinschalige en unieke beroepsopleiding, die door geen andere uit 's Rijks kas bekostigde instelling wordt aangeboden, niet langer te willen aanbieden; of
- b. naar aanleiding van een melding over het voornemen tot het beëindigen van een kleinschalige en unieke opleiding als bedoeld in artikel 6.1.2 van de wet.

2. Bij het signaal, bedoeld in het eerste lid, onder a, worden actuele en zo volledig mogelijke gegevens toegevoegd en eventueel de gedane melding bij het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap, die aantonen dat het een al dan niet kleinschalige en unieke beroepsopleiding betreft die van belang blijft voor de arbeidsmarkt.

3. Een signaal, als bedoeld in het eerste lid, wordt schriftelijk ingediend bij:

de minister van OCW

t.a.v. secretariaat adviescommissie macrodoelmatigheid mbo

Postbus 85498 2508 CD DEN HAAG

Elektronische indiening is mogelijk via het daartoe bestemde formulier op de website:

www.cmmbo.nl.

Artikel 9 Aanleiding voor een onderzoek door de adviescommissie macrodoelmatigheid mbo

1. Na een signaal, als bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, is er in ieder geval aanleiding voor het vragen van een advies in verband met het behoud van een unieke kleinschalige beroepsopleiding, als bedoeld in artikel 6.1.1, tweede lid, van de wet indien blijkt dat het landelijk aantal deelnemers dat ingeschreven staat op de kwalificatie dan wel indien van toepassing op een cluster samenhangende kwalificaties, gebaseerd op onder andere de koppeltabel van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven, minder dan 50 deelnemers per leerjaar bedraagt en er voldoende arbeidsmarktperspectief lijkt te zijn.

2. De minister vraagt advies aan de adviescommissie macrodoelmatigheid mbo. Daartoe stuurt hij de onder hem rustende ter zake doende gegevens naar de adviescommissie.

3. Indien het signaal geen aanleiding geeft voor het vragen van een advies aan de adviescommissie macrodoelmatigheid mbo brengt de minister de instelling die het signaal heeft gegeven daarvan op de hoogte.

Artikel 10 Criteria kleinschalige en unieke beroepsopleiding

1. 1. De commissie macrodoelmatigheid mbo betreft in ieder geval de in het tweede lid vermelde criteria en overwegingen bij haar advies of er sprake is van een zodanig kleinschalige unieke beroepsopleiding die van belang blijft voor de arbeidsmarkt en die daadwerkelijk dreigt te verdwijnen.

2. Criteria en overwegingen die van belang zijn voor een besluit omtrent artikel 6.1.1, tweede lid, van de wet zijn: a. er is sprake van een beroepsopleiding voor een beroepsgroep met een constante landelijke omvang die beperkt is; b. er sprake is van een vervangingsvraag waarbij het aantal gediplomeerde deelnemers dat de desbetreffende beroepsopleiding jaarlijks verlaat onder deze vervangingsvraag ligt; c. de te leren kennis en vaardigheden onderscheiden zich van andere (verwante) kwalificaties doordat het merendeel van de inhoud van de betreffende beroepsopleiding niet overlapt met die van beroepsopleidingen gericht op andere kwalificaties;

d. er sprake is van een structurele en duurzame betrokkenheid van het bedrijfsleven, werkorganisaties dan wel de beroepsgroep bij het in stand houden van de beroepsopleiding, door het aanbieden van voldoende stageplaatsen, zich in te zetten ten behoeve van de professionalisering van vakdocenten en het ondersteunen van onderwijsfaciliteiten.

3. De adviescommissie macrodoelmatigheid mbo betreft bij haar advies het totaal aan onderwijsvoorzieningen binnen de sector.

Advies over het Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden

Norm aandeel vaste arbeidsovereenkomsten beperkt armslag besturen

Het wetsvoorstel schrijft voor dat schoolbesturen minstens 80% van de leraren in vaste dienst moeten hebben. De regering houdt hier volgens de Onderwijsraad onvoldoende rekening met de armslag die besturen nodig hebben om een school financieel gezond te houden, en met verschillen tussen scholen.

(...)

De gestelde norm maakt geen onderscheid tussen grote en kleine schoolbesturen. De arbeidsrechtelijke eisen maken het voor kleinere schoolbesturen, en zeker eenpitters, moeilijk om strategisch personeelsbeleid te voeren. In een kleine schoolorganisatie maakt één leraar meer of minder procentueel een groot verschil. Kleine toe- of afnames in leerlingaantallen zijn dan ook van grotere betekenis. Grotere schoolbesturen hebben intern meer flexibiliteit en meer mogelijkheden daarop in te spelen. Om financieel gezond te blijven, kunnen zij toe met een kleinere flexibele schil van leraren. Voor kleinere schoolbesturen kan die kleinere flexibele schil (lees: meer vaste krachten) op de lange termijn te grote financiële risico's met zich meebrengen. Het wetsvoorstel houdt hier geen rekening mee.