

Meting tevredenheid werkgevers aansluiting mbo-arbeidsmarkt

Resultaten van de vijfde meting 2024

Zoetermeer, juni 2025



samenwerking
beroepsonderwijs
bedrijfsleven
maakt werk van praktijkleren



Inhoud

1	Samenvatting	3
2	Aanleiding en achtergrond van het onderzoek	4
	2.1 Onderzoeksvraag	4
3	Onderzoeksopzet	5
	3.1 Steekproef	5
	3.2 Veldwerk	5
	3.3 Respons	5
	3.4 Toelichting bij onderzoeksvragen	6
	3.5 Representativiteit	6
	3.6 Betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid	6
4	Resultaten	8
	4.1 Beoordeling van werkgevers over mbo-gediplomeerden	8
	Resultaten huidige meting	8
	Vergelijking met eerdere metingen	8
	4.2 Verdiepende analyses: verschillen in beoordeling naar achtergrond kenmerken	10
	Factoranalyse	10
	Resultaten verdiepende analyses op factorniveau	11
	Resultaten verdiepende analyse op item niveau	12
	Opleidingsniveau	12
	Opleidingsrichting	13
	Instroomroute naar werk	13
5	Bijlagen	15
	Bijlage 1: Toelichting weegfactor	15
	Bijlage 2: Tabel Beoordeling mbo'er in percentages vijfde meting (2024), gewogen naar sectorkamer	16
	Bijlage 3: Toelichting onderzoeksopzet verschillende metingen	16
	Bijlage 4: Verdeling van antwoorden voor leerweg, leerniveau, opleidingsrichting, instroomroute naar werk en duur dienstverband	16
	Bijlage 5: Factoranalyse	18



1 Samenvatting

Dit onderzoek, uitgevoerd door SBB in opdracht van OCW, meet de beoordeling van werkgevers over de aansluiting van mbo-opleidingen op de arbeidsmarkt. Het onderzoek, dat sinds 2016 tweejaarlijks wordt uitgevoerd, draagt bij aan een indicator op de Rijksbegroting. Er wordt onderzocht hoe werkgevers recent aangenomen mbo-gediplomeerden beoordelen op tien items, zoals vakkennis, beroepsvaardigheden en taalvaardigheden.

Werkgevers zijn, net als voorgaande jaren, het meest tevreden over de omgang met collega's en leidinggevenden (89% positief) en de inzet voor het bedrijf (85% positief). Taalvaardigheid wordt beter beoordeeld dan rekenvaardigheid. Een derde van de werkgevers is neutraal over rekenvaardigheden, ICT-basisvaardigheden en informatievaardigheden.

De tevredenheid over mbo'ers is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. Vakkennis is gedaald van 77% positief (2016) naar 72% positief (2024). Daarentegen laten informatievaardigheden en het vermogen om zich te ontwikkelen een stijging zien in de afgelopen jaren (respectievelijk van 81% positief (2016) naar 84% (2024) en van 58% positief (2016) naar 65% positief (2024). Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf en ICT-basisvaardigheden zijn iets gedaald ten opzichte van de vorige meting (2022).

Uit de resultaten blijkt dat werkgevers de mbo-gediplomeerden over het algemeen vergelijkbaar beoordelen, ongeacht hun achtergrondkenmerken. Hoewel er statistische verschillen tussen bepaalde groepen zijn gevonden, blijven deze verschillen in de meeste gevallen beperkt. Het onderzoek laat zien dat niveau 4 gediplomeerden overwegend positiever worden beoordeeld. Daarnaast beoordelen werkgevers mbo'ers die vanuit een stage of leerbaan zijn aangenomen overwegend positiever dan mbo-gediplomeerden die zijn aangenomen via een andere route.



2 Aanleiding en achtergrond van het onderzoek

Op 14 oktober 2015 heeft Tweede Kamerlid Straus een motie ingediend om een indicator voor de tevredenheid van werkgevers over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt op te nemen in de indicatorentabel van de rijksbegroting. In deze motie werd de regering verzocht om de tevredenheid van werkgevers over de aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt te meten, gebaseerd op gegevens van leerbedrijven in het mbo.

SBB voert het tweejaarlijkse onderzoek uit in opdracht van OCW. Het onderzoek is eerder uitgevoerd in 2016, 2018, 2020 en 2022. SBB beschrijft de uitkomsten in een rapport en levert de uitkomsten van het onderzoek aan OCW en OCW verwerkt vervolgens de uitkomsten van het onderzoek tot één indicator op de Rijksbegroting.

Dit rapport dient als onderzoeksverantwoording en beschrijft de methodologie en resultaten van de vijfde meting, uitgevoerd in 2024. Voor communicatieve doeleinden wordt een infographic gemaakt. De uitkomsten van deze meting worden als indicator opgenomen op www.ocwincijfers.nl ten behoeve van het departementaal jaarverslag dat op 15 mei 2025 gepubliceerd wordt en de Rijksbegroting die op 16 september 2025 gepubliceerd wordt.

2.1 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van dit onderzoek is 'Hoe beoordelen werkgevers recent aangenomen mbo-ge diplomeerden op tien items?'. Dit onderzoek geeft inzicht in de vraag hoe tevreden werkgevers zijn met recent gediplomeerde mbo'ers op de volgende tien aspecten:

1. Vakkennis
2. Beroepsvaardigheden
3. Beroepshouding
4. Taalvaardigheden
5. Rekenvaardigheden
6. Omgang met collega's en leidinggevende(n)
7. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf
8. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren
9. ICT-basisvaardigheden
10. Informatievaardigheden

Dit onderzoek geeft ook inzicht in hoeverre werkgevers recent mbo-ge diplomeerden verschillend beoordelen wanneer de resultaten uitgesplitst worden naar leerweg, opleidingsniveau, opleidingsrichting, instroomroute naar werk en duur dienstverband.



3 Onderzoeksopzet

3.1 Steekproef

Voor het onderzoek zijn bpv-contactpersonen van erkende leerbedrijven benaderd. Het totale leerbedrijvenbestand van SBB bestaat uit ruim 250.000 erkende leerbedrijven. Op voorhand werd een aantal leerbedrijven uitgesloten van de steekproeftrekking. Dit betrof leerbedrijven waarvan het e-mail adres van de bpv-contactpersoon onbekend was, leerbedrijven die niet in Nederland gevestigd waren en leerbedrijven die om verschillende redenen niet benaderd worden voor onderzoek.

Uit het bestand van erkende leerbedrijven in Nederland, is uiteindelijk een aselechte steekproef getrokken van 43.425 leerbedrijven. Leerbedrijven die recent een vragenlijst voor de BPV-monitor hadden ontvangen, zijn uitgesloten voor deelname.

3.2 Veldwerk

In opdracht van SBB heeft MWM2 in de periode oktober/november 2024 het veldwerk uitgevoerd. De ruim 40.000 geselecteerde respondenten hebben via e-mail een uitnodiging ontvangen voor een digitale vragenlijst. Als eerst zijn er 30.000 leerbedrijven uitgenodigd. Tijdens het veldwerk werd de respons in de gaten gehouden. Omdat de respons laag was, is er besloten om de resterende leerbedrijven ook uit te nodigen.

Er zijn maximaal twee reminders verstuurd. De respondent kon, indien hij/zij aangaf niet de juiste persoon te zijn om de vragenlijst in te vullen, de contactgegevens doorgeven van een andere persoon binnen de organisatie die voor het onderzoek moest worden benaderd. Deze opgegeven contactpersonen zijn ook uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek.

In voorgaande metingen werd als eis voor deelname aan de enquête gesteld dat men een recent gediplomeerde mbo had aangenomen en dat deze langer dan 6 maanden bij het bedrijf werkt. In de huidige meting is wel gevraagd of de recent gediplomeerde mbo'er korter of langer dan 6 maanden bij het bedrijf werkt maar zijn geen bedrijven uitgesloten.

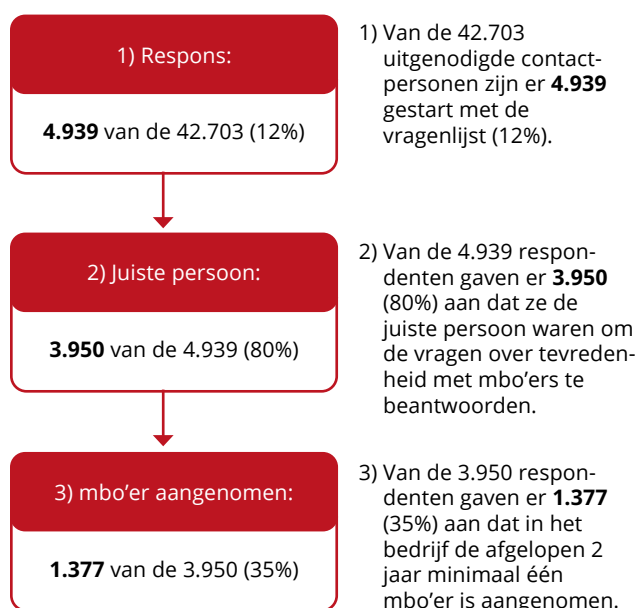
Net als voorgaande jaren vraagt dit onderzoek naar het oordeel over de laatst aangenomen recent gediplomeerde mbo'er.

3.3 Respons

In figuur 1 staat het responsoverzicht. Er zijn in totaal 4.939 respondenten die gestart zijn met de vragenlijst. Hiervan hebben 3.950 respondenten aangegeven dat ze de juiste persoon zijn om vragen te beantwoorden over de tevredenheid over mbo-gediplomeerden. Hiervan vallen 1.377 respondenten in de doelgroep: afgelopen 2 jaar een mbo'er aangenomen en de vragenlijst volledig ingevuld.

Alle analyses zijn gebaseerd op de 1.377 respondenten die aangaven dat zij de juiste persoon waren om de vragenlijst in te vullen én die werkzaam zijn in een leerbedrijf waar de afgelopen 2 jaar een recent gediplomeerde mbo'er is aangenomen. 35% van de respondenten geeft aan dat er in het bedrijf een mbo'er was aangenomen die op het moment van bevragen in dienst was. Bij de vorige meting (2022) was dit percentage lager, namelijk 30%. Een verschil met de vorige meting is dat er in de huidige meting geen selectie criterium is gesteld dat een mbo'er minimaal zes maanden in dienst moest zijn. Het is aannemelijk dat dit een verklaring is voor het feit dat het percentage nu iets hoger ligt.

Figuur 1 Responsoverzicht





3.4 Toelichting bij onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de beoordeling van recent aangenomen mbo-gediplomeerden door werkgevers centraal. Werkgevers beoordelen deze afgestudeerden op tien items. Hieronder volgt een toelichting op deze items.

1. Vakkennis

Werkgevers beoordelen in hoeverre mbo-gediplomeerden beschikken over de juiste theoretische en praktische kennis binnen hun vakgebied.

2. Beroepsvaardigheden

Dit betreft de specifieke kennis en vaardigheden die vereist zijn voor het beroep.

3. Beroepshouding

Dit betreft attitudes en gedragingen binnen een beroep zoals een respectvolle omgang met anderen, positieve werkhouding en verantwoordelijkheid.

4. Taalvaardigheden

Dit omvat de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid van de mbo'er.

5. Rekenvaardigheden

Rekenvaardigheden omvatten onder andere het toepassen van getallen en verhoudingen, meten en meetkunde, en het interpreteren van grafieken en tabellen. Sinds het schooljaar 2022-2023 tellen de resultaten van het rekenexamen mee voor het behalen van een mbo-diploma.

6. Omgang met collega's en leidinggevenden

Dit aspect richt zich op de sociale vaardigheden van de werknemer in een werkomgeving.

7. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf

Dit omvat onder andere motivatie, inzet en de bereidheid om extra taken op te pakken.

8. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren

Werkgevers beoordelen in hoeverre een medewerker openstaat voor bijscholing en nieuwe kennis kan opnemen.

9. ICT-basisvaardigheden

Dit criterium beoordeelt in hoeverre een mbo'er efficiënt gebruik kan maken van zowel soft- als hardware binnen de werkomgeving. Voorbeelden hiervan zijn het werken met Microsoft Office, bedrijfsspecifieke software en digitale communicatiemiddelen.

10. Informatievaardigheden

Werkgevers kijken naar het vermogen van mbo-gediplomeerden om efficiënt informatie te verzamelen en verwerken via ICT. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het opzoeken van relevante gegevens in interne bedrijfssystemen of het analyseren van informatie voor het uitvoeren van taken.

3.5 Representativiteit

Om te beoordelen of de respondenten die in de analyses zijn meegenomen een representatieve afspiegeling vormen van de totale populatie, is de responsgroep vergeleken met de populatie op relevante kenmerken. In dit onderzoek is specifiek gekeken naar het kenmerk sectorkamer. SBB hanteert hierbij een indeling van mbo-kwalificaties in verschillende sectorkamers.

Van iedere contactpersoon in het totale leer-bedrijvenbestand (de populatie) is bekend onder welke sectorkamer de vestiging van het bedrijf valt waar deze persoon werkzaam is. De indeling van bedrijven naar sectorkamer is gebaseerd op de opleidingen waarvoor het bedrijf erkend is. De verdeling naar sectorkamer binnen de populatie is vervolgens vergeleken met die in de responsgroep die in de analyses is meegenomen.

Om uitspraken op populatieniveau te kunnen doen, zijn de resultaten gewogen. In bijlage 1 worden de aantallen en de gehanteerde weegmethode toegelicht.

3.6 Betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid

De responsomvang is ruim voldoende om betrouwbare conclusies te trekken.

De benodigde steekproefgrootte wordt bepaald op basis van drie factoren: de populatiegrootte, de foutmarge en het betrouwbaarheidsniveau. Statistisch gezien geeft dit inzicht in de nauwkeurigheid van een gevonden waarde. Hoe preciezer de schatting moet zijn, hoe meer respondenten nodig zijn. Bij populaties groter dan 20.000 heeft de totale populatiegrootte nauwelijks invloed op de precisie. Dit onderzoek hanteert een foutmarge tussen de 2% en 3% en een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Dit betekent dat als 50% van de respondenten een bepaalde score rapporteert, de werkelijke waarde met 95% zekerheid tussen de 47% en 53% ligt.

Voor het huidige onderzoek is een minimale respons van 1.014 volledig ingevulde vragenlijsten vereist om betrouwbare uitspraken te kunnen doen, rekening houdend met een foutmarge van 3% en een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Op basis van eerdere metingen werd een respons van 5% verwacht, wat resulteerde in een minimale steekproefgrootte van 20.280.



Uiteindelijk is een aselechte steekproef getrokken onder ruim 40.000 leerbedrijven. De vragenlijst is ingevuld door 3.950 respondenten die aangaven de juiste persoon te zijn om de vragen te beantwoorden. Van hen hebben 1.377 respondenten recent een mbo'er in dienst genomen. Dit aantal overschrijdt de minimaal vereiste van 1.014 respondenten, waardoor de betrouwbaarheid van de resultaten gewaarborgd is.

4 Resultaten

4.1 Beoordeling van werkgevers over mbo-gediplomeerden

Resultaten huidige meting

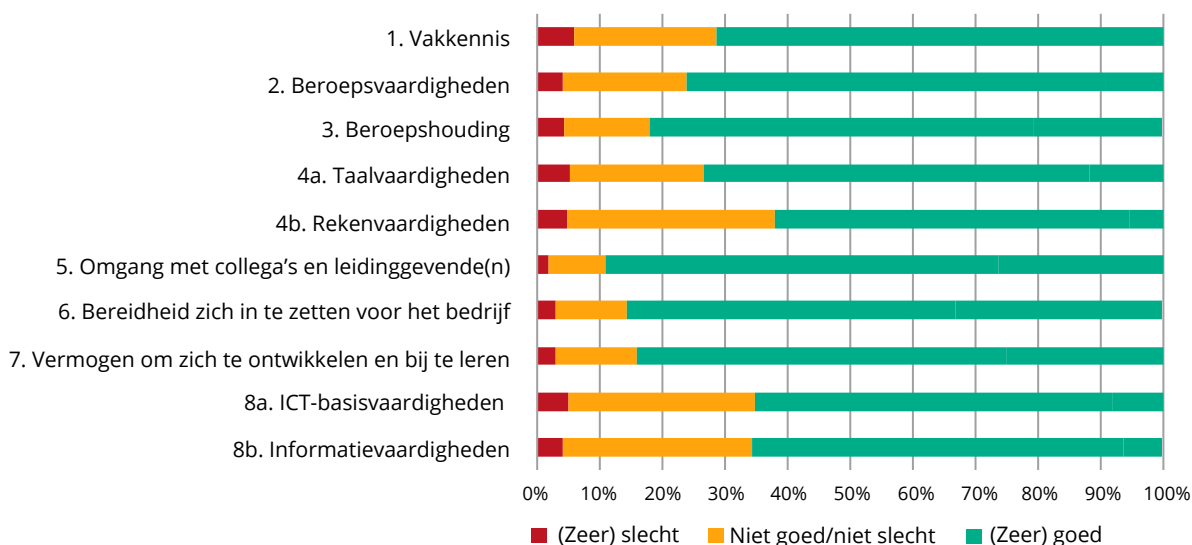
Dit onderzoek geeft inzicht in de vraag hoe werkgevers recent gediplomeerde mbo'ers beoordelen op tien verschillende aspecten. Werkgevers konden de aangenomen mbo'er beoordelen van zeer slecht (score 1) tot zeer goed (score 5). In Figuur 2 staan de resultaten weergegeven per item.

Werkgevers zijn het meest tevreden over de aspecten 'omgang met collega's en leidinggevenden' en

'bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf'. Het aspect 'omgang met collega's en leidinggevenden' wordt door 90% van de respondenten als goed tot zeer goed beoordeeld. Voor 'bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf' geldt dat 86% van de respondenten dit aspect goed tot zeer goed beoordeelt.

Opvallend is dat taalvaardigheid iets positiever wordt beoordeeld dan rekenvaardigheid. De groep werkgevers die rekenvaardigheid als neutraal (niet goed/niet slecht) beoordeelt is relatief groot, bijna één derde geeft dit aan. Dit is ook zo voor ICT-basisvaardigheden en informatievaardigheden.

Figuur 2 Beoordeling van werkgevers over mbo-gediplomeerden (2024), gewogen naar sectorkamer



Bron: SBB

De antwoordcategorieën 'slecht' en 'zeer slecht' zijn samengevoegd vanwege te kleine aantallen.

Vergelijking met eerdere metingen

De onderzoekspopulaties van de eerste meting (2016), de derde meting (2020), vierde meting (2022) en vijfde meting (2024) zijn exact vergelijkbaar. De onderzoeksopzet van de tweede meting (2018) was anders. Bij de tweede meting in 2018 zijn (samen met het CBS) ook niet-leerbedrijven onderzocht. De resultaten bleken vergelijkbaar met die van de leerbedrijven. Zie bijlage 3 voor een toelichting van de onderzoekspopulatie van de verschillende metingen.



De gemiddelde score op de aspecten verschillen nauwelijks van elkaar tussen de verschillende jaren (zie tabel 1).

Tabel 1 Gemiddelden op de tevredenheidsaspecten

Beoordeling mbo'er	2016 (meting 1)	2018 ¹ (meting 2)	2020 (meting 3)	2022 (meting 4)	2024 (meting 5)
1. Vakkennis	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7
2. Beroepsvaardigheden	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
3. Beroepshouding	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
4. Taal- /rekenvaardigheden	3,6	3,6	3,6		
4a. Taalvaardigheden				3,8	3,8
4b. Rekenvaardigheden				3,6	3,6
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	4,1	4,1	4,2	4,2	4,1
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0
8a. ICT-basisvaardigheden			3,6	3,7	3,7
8b. Informatievaardigheden			3,6	3,6	3,7

Bron: SBB

In tabel 2 staat het percentage werkgevers dat mbo'ers als goed of zeer goed beoordeelt op de tien aspecten, weergegeven per meting (2016-2024).

Beschrijvende bevindingen meerjarige trends²:

- Vakkennis laat een dalende trend zien van 77% (2016 en 2018) naar 72% (2024).
- Omgang met collega's, beroepsvaardigheden, beroepshouding laten een redelijk stabiele trend zien. Waar bij beroepsvaardigheden in 2018 het percentage hoger lag, namelijk 80% ten opzichte van 76%.
- Taalvaardigheden is iets gestegen van 72% (2022) naar 74% (2024).
- Rekenvaardigheden is nagenoeg gelijk gebleven, van 62% (2022) naar 63% (2024).
- Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf laat een lichte daling zien van 89% (2018) naar 85% (2024).
- Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren laat een lichte stijgende trend zien van 81% (2016) naar 84% (2024).
- Informatievaardigheden laat een stijgende trend zien van 2018 (58%) naar 2024 (65%).
- ICT-basisvaardigheden laat een fluctuerende trend zien, waarbij de beoordeling iets minder positief is in de huidige meting (65%, 2024) ten opzichte van de vorige meting (67%, 2022).

1 Bij de tweede meting in 2018 zijn ook niet-leerbedrijven onderzocht. Voor de vergelijkbaarheid worden in bovenstaande tabel voor de meting 2018 alleen de antwoorden van de leerbedrijven getoond.

2 De waargenomen trends zijn gebaseerd op een visuele analyse van de meerjarige gegevens en zijn niet getoetst op statistische significantie. De interpretatie hiervan dient daarom met voorzichtigheid te worden beschouwd.



Tabel 2 **Percentage dat de mbo'er als goed of zeer goed beoordeelt, per jaar van meting³**

Beoordeling mbo'er	2016 (meting 1)	2018 ⁴ (meting 2)	2020 (meting 3)	2022 (meting 4)	2024 (meting 5)
1. Vakkennis	77%	77%	71%	73%	72%
2. Beroepsvaardigheden	76%	80%	74%	74%	76%
3. Beroepshouding	81%	82%	81%	82%	82%
4. Taal- /rekenvaardigheden	62%	65%	58%		
4a. Taalvaardigheden				72%	74%
4b. Rekenvaardigheden				62%	63%
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	88%	88%	89%	90%	89%
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	87%	89%	88%	87%	85%
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	81%	82%	83%	84%	84%
8a. ICT-basisvaardigheden			61%	67%	65%
8b. Informatievaardigheden			58%	62%	65%

Bron: SBB

4.2 Verdiepende analyses: verschillen in beoordeling naar achtergrond kenmerken

Werkgevers beoordelen mbo-gediplomeerden met een score van zeer slecht (score 1) tot zeer goed (score 5). Om beter inzicht te krijgen in de tevredenheid van werkgevers over mbo'ers, zijn verschillende vergelijkingen gemaakt. Er is onderzocht of de gevolgde leerweg, het opleidingsniveau en de opleidingsrichting van de mbo'er samenhangen met de mate van tevredenheid.

Daarnaast is in de huidige meting (2024) nagegaan of mbo'ers die eerder stage hebben gelopen bij het bedrijf of een leerbaan hebben gehad, anders beoordeeld worden. In dit onderzoek wordt dit de instroomroute naar werk genoemd. Daarnaast is er onderzocht of werkgevers mbo-gediplomeerden anders beoordelen in relatie tot de duur van hun dienstverband, namelijk langer of korter dan 6 maanden in dienst. In bijlage 4 staat een verdeling van de antwoorden op deze variabelen.

Factoranalyse

Factoranalyse is een statistische methode die wordt gebruikt om onderliggende structuren in een dataset te identificeren door een groot aantal variabelen terug te brengen tot een kleiner aantal onderliggende factoren. Het gebruik van factoren in verdere analyses helpt bij het

voorkomen van multicollineariteit, een probleem dat optreedt wanneer onafhankelijke variabelen sterk met elkaar samenhangen. Multicollineariteit kan leiden tot instabiele en moeilijk interpreteerbare resultaten, omdat het lastig wordt om het afzonderlijke effect van elke variabele te bepalen. Door variabelen te groeperen in factoren, worden overlappende invloeden gecombineerd, wat zorgt voor robuustere en betrouwbaardere analyses.

Om in huidig onderzoek onderliggende dimensies te vinden is er een factoranalyse uitgevoerd op basis van de tien tevredenheidsaspecten. In bijlage 5 staan de factorladingen. Een factorlading is een numerieke waarde die aangeeft in welke mate een oorspronkelijke variabele samenhangt met een onderliggende factor. Het geeft de correlatie weer tussen een variabele en een factor, waarbij een hoge factorlading (bijvoorbeeld boven 0,7) suggereert dat de variabele sterk bijdraagt aan die specifieke factor. Factorladingen helpen bij het interpreteren van factoren door te laten zien welke variabelen gegroepeerd kunnen worden. Bijvoorbeeld, als zowel "ICT-vaardigheden" als "informatievaardigheden" een hoge lading hebben op dezelfde factor, kan die factor worden geïnterpreteerd als algemene 'digitale vaardigheden'.

³ In 2016, 2018, 2022 en 2024 gewogen naar sectorkamer en 2018 gewogen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte.

⁴ Bij de tweede meting in 2018 zijn ook niet-leerbedrijven onderzocht. Voor de vergelijkbaarheid worden in bovenstaande tabel voor de meting 2018 alleen de antwoorden van de leerbedrijven getoond.



De factoranalyse laat zien dat er in huidig onderzoek drie factoren zijn, namelijk:

Factor 1: Sociale vaardigheden en motivatie Beroepshouding

- Omgang met collega's en leidinggevers
- Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf
- Het vermogen zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren

Factor 2: Cognitieve vaardigheden Vakkennis

- Beroepsvaardigheden
- Taalvaardigheden
- Rekvaardigheden

Factor 3: Digitale vaardigheden

- ICT-basisvaardigheden
- Informatievaardigheden

De drie factoren zijn geschikt om te gebruiken voor verdere analyses. Wanneer er significante verschillen zijn gevonden op factor-niveau, worden er aanvullende analyses uitgevoerd op bijbehorende items.

Resultaten verdiepende analyses op factorniveau

Er is nagegaan of werkgevers mbo-gediplomeerden anders beoordelen op basis van bepaalde kenmerken. Hiervoor is gebruik gemaakt van de t-toets of ANOVA⁵.

Er zijn significante verschillen gevonden voor opleidingsniveau, opleidingsrichting (sector) en instroomroute naar werk. Dit betekent dat werkgevers mbo-gediplomeerden verschillend beoordelen tussen groepen. In tabel 3 staat aangegeven op welke factoren verschillen zijn gevonden.

Er zijn geen verschillen gevonden voor duur dienstverband van de mbo'er. Wat betekent dat de gemiddelde scores op de tien items nauwelijks verschillen tussen of de mbo'er langer of korter dan zes maanden in dienst was. Er zijn ook geen verschillen gevonden voor leerweg. Dit betekent dat studenten van de leerweg bol, bbl en de derde leerweg ongeveer hetzelfde worden beoordeeld.

Tabel 3 Resultaten t-toets en ANOVA per factor en achtergrond variabele, uitgedrukt in '*' indien er een significant verschil is. Indien er geen significant verschil is gevonden is de cel leeggelaten⁶

Achtergrond variabele	Factor 1 Sociale vaardigheden en motivatie	Factor 2 Cognitieve vaardigheden	Factor 3 Digitale vaardigheden
Leerweg			
Opleidingsniveau	*	*	*
Opleidingsrichting*			*
Duur dienstverband			
Instroomroute naar werk	*	*	

Post hoc analyses op factorniveau

De ANOVA laat zien dat er significante bestaan. De post hoc analyse identificeert de specifieke verschillen tussen de groepen. De resultaten staan hieronder voor elke achtergrondvariabele waar significante verschillen zijn gevonden.

Opleidingsniveau: werkgevers beoordelen mbo-gediplomeerden met een niveau 2 opleiding negatiever ten opzichte van niveau 3 en 4. Voor digitale vaardigheden is het zo dat werkgevers mbo-gediplomeerden met een niveau 3 opleiding ook negatiever beoordelen ten opzichte van niveau 4.

Instroomroute naar werk: werkgevers beoordelen mbo-gediplomeerden die zijn aangenomen vanuit een stage of leerbaan positiever ten opzichte van mbo-gediplomeerden die zijn aangenomen via een andere route.

Opleidingsrichting: uit de analyses blijkt dat de scores voor digitale vaardigheden nauwelijks verschillen tussen mbo'ers van verschillende sectoren. Zorg, welzijn en sport wordt iets positiever beoordeeld ten opzichte van Voedsel, groen en gastvrijheid.

5 ANOVA veronderstelt een normale verdeling en gelijke varianties van de data. In sommige gevallen is dat niet het geval en is er gebruik gemaakt van een niet parametrische variant Kruskal-Wallis en voor de post-hoc analyses de niet parametrische variant Dunn-Bonferroni

6 Opleidingsrichting is ingedeeld naar sectoren: TGO= Techniek en gebouwde omgeving, MTLM = Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem, ZWS = Zorg, welzijn en sport, ICT/CI = ICT en Creatieve industrie, VGG = Voedsel, groen en gastvrijheid, ZDV = Zakelijke dienstverlening en veiligheid, SV = Specialistisch vakmanschap. Cross-over is aflopend in 2025 en is niet meegenomen in de analyses.



Resultaten verdiepende analyse op item niveau

Om te bekijken op welke items werkgevers verschillend beoordelen tussen de groepen zijn er aanvullende analyses uitgevoerd op de afzonderlijke items. In tabel 4 staat of er een significant verschil is gevonden voor het item.

Tabel 4 Resultaten t-toets en ANOVA per item en achtergrondvariabele, uitgedrukt in '' (significant). Indien er geen significant verschil is gevonden is de cel leeggelaten**

Items	Opleidingsniveau	Opleidingsrichting	Instroomroute naar werk
1. Vakkennis			*
2. Beroepsvaardigheden	*		*
3. Beroepshouding	*		
4. Taal- /rekenvaardigheden			
4a. Taalvaardigheden			
4b. Rekenvaardigheden	*		
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	*		*
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	*		*
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	*		*
8a. ICT-basisvaardigheden	*	*	
8b. Informatievaardigheden	*		

De analyses zijn alleen uitgevoerd op de items die behoren tot een factor waar een significant verschil is gevonden. De items die behoren tot een factor waar eerder geen significant verschil werd gevonden zijn grijs gearceerd. Bron: SBB

De resultaten per achtergrondvariabele staat hieronder beschreven.

Opleidingsniveau

Vanwege de zeer kleine omvang van de onderzoeksgroep niveau 1 (n=12) moeten de resultaten en vergelijkingen met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Daarom richten de analyses en vergelijkingen zich primair op niveaus 2, 3, en 4.

De scores voor bijna alle items verschillen tussen mbo'ers van verschillende opleidingsniveaus. Een uitzondering zijn vakkennis en taalvaardigheden, die verschillen zijn niet significant, wat wijst op een gelijke beoordeling tussen de opleidingsniveau. De effect-groottes zijn klein, wat betekent dat opleidingsniveau wel invloed kan hebben, maar dat de invloed beperkt is.

De frequenties en percentages (zeer) goed zijn terug te vinden in tabel 5.

Tabel 5 Percentage (zeer) goed uitgesplitst naar opleidingsniveau (n totaal)

Beoordeling mbo'er	Niveau 1 (n=12)	Niveau 2 (n=136)	Niveau 3 (n=383)	Niveau 4 (n=750)
2. Beroepsvaardigheden	83%	59%	75%	79%
3. Beroepshouding	75%	74%	82%	84%
4b. Rekensvaardigheden	50%	47%	57%	68%
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	100%	82%	88%	91%
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	75%	77%	87%	87%
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	83%	71%	84%	87%
8a. ICT-basisvaardigheden	42%	49%	58%	73%
8b. Informatievaardigheden	58%	51%	60%	72%

Alleen items met een significant verschil worden getoond. Bron: SBB

Opleidingsrichting

Uit de analyses komt naar voren dat de opleidingsrichting van de student een kleine invloed heeft op ICT-basisvaardigheden, maar niet op informatievaardigheden. Er worden alleen significante verschillen gevonden in beoordeling op ICT-basisvaardigheden tussen sector VGG en ZWS. Waarbij mbo-gediplomeerden ZWS positiever beoordeeld worden. De effect grootte is klein, wat betekent dat opleidingsrichting wel invloed kan hebben, maar dat de invloed beperkt is.

De frequenties en percentages (zeer) goed staan in tabel 6.

Tabel 6 Percentage (zeer) goed uitgesplitst naar opleidingsrichting (n totaal)

Beoordeling mbo'er	Entree (n= 42)	Handel (n=89)	ICT/CI (n=75)	MTLM (n=123)	SV (n=19)	MTLM (n=123)	VGG (n=221)	ZDV (n=121)	ZWS (n=413)
8a. ICT-basisvaardigheden	52%	63%	65%	64%	79%	63%	56%	62%	73%

Alleen items met een significant verschil worden getoond. Bron: SBB

Instroomroute naar werk

Uit de analyse komt naar voren dat er significante verschillen zijn gevonden voor de items vakkennis, beroepsvaardigheden, beroepshouding, omgang met collega's en leidinggevende(en), bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf en vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en te leren. Dit betekent dat werkgevers mbo'ers verschillend beoordelen op basis van hun instroomroute naar werk. Mbo-gediplomeerden die vanuit een bbl-leerbaan zijn aangenomen worden overwegend het meest positief beoordeeld. Mbo-gediplomeerden die vanuit een bol-stage zijn aangenomen worden over het algemeen ook

positiever beoordeeld dan mbo'ers die via een vacature, eigen netwerk of via een andere weg zijn aangenomen. Mbo-gediplomeerden die via een andere weg zijn aangenomen dan de eerder genoemde groepen worden iets negatiever beoordeeld door werkgevers. De effectgroottes zijn klein, wat betekent dat de instroomroute naar werk wel invloed kan hebben, maar dat de invloed beperkt is.

De frequenties en percentages (zeer) goed staan in tabel 7.



Tabel 7 **Percentage (zeer) goed uitgesplitst naar instroomroute naar werk (n totaal)**

Beoordeling mbo'er	Bol-stage (n=436)	Bbl-leerbaan (n=318)	Via een vacature (n=311)	Via mijn eigen netwerk (n=221)	Via een andere weg, namelijk (n=91)
1. Vakkennis	77%	83%	67%	70%	57%
2. Beroepsvaardigheden	77%	83%	70%	73%	67%
3. Beroepshouding	81%	83%	79%	84%	75%
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	93%	88%	88%	88%	84%
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	88%	89%	80%	86%	85%
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	87%	88%	79%	84%	75%

Alleen items met een significant verschil worden getoond. Bron: SBB



5 Bijlagen

Bijlage 1: Toelichting weegfactor

De resultaten van dit onderzoek zijn gewogen zodat de responsgroep die meegenomen is in de analyses een goede afspiegeling is van de totale populatie wat betreft de verdeling van de respondenten over de sector-kamers. Per sectorkamer is een wegingsfactor berekend door de volgende formule toe te passen: aantal in de populatie/aantal in de respons. De tabel hieronder toont de aantallen in de populatie, de respons en de bijbehorende wegingsfactoren. De tevredenheidsscores verschillen nauwelijks tussen de gewogen en de ongewogen data.

Tabel verdeling naar sectorkamer in de populatie, de responsgroep die is meegenomen in de analyses en de bijbehorende wegingsfactor.

Sectorkamer	Populatie	Responsgroep meegenomen in analyses	Weegfactor
1. Techniek en gebouwde omgeving	30.582	268	114
2. Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	18.066	123	147
3. Zorg, welzijn en sport	42.024	413	102
4. Handel	23.809	89	268
5. Ict en creatieve industrie	15.451	75	206
6. Voedsel, groen en gastvrijheid	38.824	222	175
7. Zakelijke dienstverlening en veiligheid	17.611	121	146
8. Specialistisch vakmanschap	3.174	19	167
9. Entree*	13.823	42	329
10. Cross-over*	1.578	5	316
Totaal**	204.942	1.377	

**Onder de sectorkamer Entree vallen de mbo-opleidingen op entree-niveau. De cross-over opleidingen bestaan uit delen van bestaande opleidingen. De cross-over opleidingen vallen niet onder een sectorkamer, maar voor de analyses is hier een aparte categorie van gemaakt.*

*** Het aantal bedrijven in de populatie is gebaseerd op het totaal aantal bedrijven in het leerbedrijvenbestand dat in Nederland gevestigd is.*



Bijlage 2: Tabel Beoordeling mbo'er in percentages vijfde meting (2024), gewogen naar sectorkamer

Beoordeling mbo'er	(Ze)er slecht	Niet goed/ niet slecht	Goed	Ze)er goed
1. Vakkennis	6%	23%	64%	8%
2. Beroepsvaardigheden	4%	20%	67%	9%
3. Beroepshouding	4%	14%	61%	21%
4a. Taalvaardigheden	5%	21%	62%	12%
4b. Rekvaardigheden	5%	33%	57%	6%
5. Omgang met collega's en leidinggevende(n)	2%	9%	63%	26%
6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	3%	11%	52%	33%
7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	3%	13%	59%	25%
8a. ICT-basisvaardigheden	5%	30%	57%	8%
8b. Informatievaardigheden	4%	30%	59%	6%

Bijlage 3: Toelichting onderzoekopzet verschillende metingen

De onderzoekspopulatie van dit onderzoek bestaat uit de bpv-contactpersonen van erkende leerbedrijven. De onderzoekspopulaties van de eerste meting (2016), de derde meting (2020) en de vierde meting (2022) zijn vergelijkbaar. De onderzoekopzet van de tweede meting (2018) is anders. Bij de meting van 2018 zijn namelijk eenmalig ook niet-leerbedrijven meegenomen in het onderzoek. Voor de vijfde meting is ernaar gestreefd alle onderzoek condities gelijk te houden aan metingen van 2016, 2020 en 2022.

Voor de onderzoeken in 2016, 2020 en 2022 is een aselechte steekproef getrokken van erkende leerbedrijven uit het leerbedrijvenregister van SBB. Voor het onderzoek in 2018 heeft SBB samengewerkt met het CBS en is voor het steekproefkader gebruik gemaakt van het Algemeen Bedrijven Register (ABR). Het ABR is voor CBS het basisbestand met de gehele Nederlandse bedrijvenpopulatie. Waar mogelijk zijn toen in het steekproefkader de leerbedrijven geïdentificeerd door een koppeling te maken met het leerbedrijvenregister van SBB. Voor de vergelijkbaarheid van de resultaten zijn in de analyses, waarin een vergelijking gemaakt wordt tussen de jaren, voor de tweede meting (2018) alleen de antwoorden van de leerbedrijven weergegeven.

Ook zijn de resultaten van de metingen op een andere manier gewogen. In 2016, 2020, 2022 en in huidige meting (2024) is gewogen naar sectorkamer. In 2018 is gewogen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte.

Bijlage 4: Verdeling van antwoorden voor leerweg, leerniveau, opleidingsrichting, instroomroute naar werk en duur dienstverband

Tabel Verdeling van de antwoorden op de vraag 'Welke leerweg heeft deze mbo'er gevolgd?'

Leerweg	Aantal (N)	Percentage (%)
BOL	646	47%
BBL	498	36%
Derde leerweg	56	4%
Weet ik niet	177	13%
Totaal	1377	100%

Tabel Verdeling van de antwoorden op de vraag 'Wat is het opleidingsniveau van deze mbo'er?'

Opleidingsniveau	Aantal (N)	Percentage (%)
Niveau 1	12	1%
Niveau 2	136	10%
Niveau 3	383	28%
Niveau 4	750	55%
Weet ik niet	96	7%
Totaal	1377	100%



Tabel Verdeling van de antwoorden op de variabele 'Sectorkamer'

Sectorkamer	Aantal (N)	Percentage (%)
Cross-over	5	0%
Entree	42	3%
Handel	89	7%
Ict en creatieve industrie	75	5%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	123	9%
Specialistisch vakmanschap	19	1%
Techniek en gebouwde omgeving	267	19%
Voedsel, groen en gastvrijheid	221	16%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	121	9%
Zorg, welzijn en sport	413	30%
Totaal	1377	100%

Tabel Verdeling van de antwoorden op de vraag 'Hoe is de recent gediplomeerde mbo'er met uw bedrijf in aanraking gekomen?' (instroomroute naar werk⁷)

Instroomroute naar werk	Aantal (N)	Percentage (%)
Via een stage bij mijn bedrijf (vanuit BOL opleiding)	436	32%
Via een leerbaan bij mijn bedrijf (vanuit BBL opleiding)	318	23%
Via een vacature	311	23%
Via mijn eigen netwerk	221	16%
Via een andere weg, namelijk...	91	7%
Totaal	1377	100%

Tabel Verdeling van de antwoorden op de vraag 'Hoe lang is deze recent gediplomeerde mbo'er in dienst?' (duur dienstverband)

Duur dienstverband	Aantal (N)	Percentage (%)
Langer dan 6 maanden	911	66%
Korter dan 6 maanden	466	34%
Totaal	1377	100%

7 Ten behoeve van de analyse zijn de antwoord categorieën 'Via een vacature', 'Via mijn eigen netwerk' en 'Via een andere weg, namelijk' samengevoegd tot antwoordcategorie 'Overig'.



Bijlage 5: Factoranalyse

De factoranalyse heeft drie factoren geïdentificeerd met een eigenwaarde groter dan 1, die samen 71,15% van de totale variantie in de data verklaren. Na rotatie (Varimax) wordt de variantie gelijkmatiger verdeeld over de factoren, waarbij de eerste factor 28,58%, de tweede 24,21%, en de derde 18,36% van de variantie verklaart. Dit wijst erop dat deze drie factoren belangrijke onderliggende dimensies vertegenwoordigen in de dataset en geschikt zijn voor verdere analyses. Hieronder staat de factorlading weergegeven in een tabel.

Sectorkamer	Component		
	1	2	3
24.1 Vakkennis	,238	,775	,064
24.2 Beroepsvaardigheden	,431	,678	,051
24.3 Beroepshouding	,762	,348	,105
24.4 Taalvaardigheden	,163	,692	,220
24.5 Rekenvaardigheden	,092	,732	,301
24.6 Omgang met collega's en leidinggevende(n)	,811	,141	,119
24.7 Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf	,873	,123	,147
24.8 Het vermogen zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren	,710	,318	,270
25.1 ICT-basisvaardigheden	,153	,167	,907
25.2 Informatievaardigheden	,229	,247	,865

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.