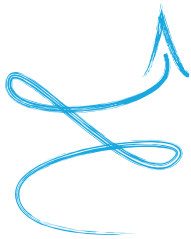


Talenten en tekorten: strategieën om te verbinden.



Bestuurstafel Kwaliteitsnetwerk, 23 juni 2026 Verslag door dr. Pieter Baay (Onderwijs124)

Het mbo dient zowel de studenten als de arbeidsmarkt. We hebben een functionele rol in het opleiden van arbeidskrachten, én een rol in het bieden van ruimte voor vorming en vrije keuzeruimte van jongeren. In tijden van arbeidsmarkttekorten en demografische krimp wordt deze dubbele functie steeds scherper. Welke afwegingskaders en (impliciete) strategieën hanteren bestuurders om deze belangen te verbinden? In de bestuurstafel klinken een aantal oproepen, waarna wordt uitgewisseld hoe bestuurders daar zelf vorm aan kunnen geven.

Politiek en media, begin eens bij het ho als het gaat om arbeidsmarkttekorten en doe het niet over de rug van 15-/16-jarigen!



Er is nog altijd ongelijke behandeling van studenten. De vmbo-leerling krijgt een brief van de wethouder met een overzicht van kansrijke beroepen, terwijl de vwo-leerling wordt aangemoedigd om te genieten van de studietijd en vooral nog een bestuursjaar te doen.

Werkgevers, als je schreeuwt om personeel, moet je ook thuisgeven voor een stageplek!

Aan de ene kant willen de werkgevers zo snel mogelijk nieuw personeel en een focus op vakvaardigheden, aan de andere kant maken zij geen ruimte voor stages. Het lukt nog niet altijd om de verantwoordelijkheid voor samen opleiden écht te delen.

Keuzevrijheid is niet de kern van de discussie!

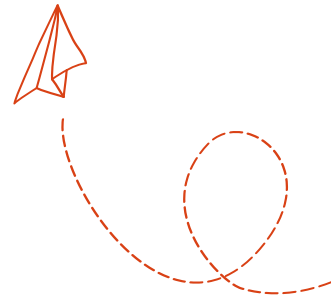
De discussie wordt onterecht versmald tot de vraag of (mbo-)studenten wel of geen recht op keuzevrijheid hebben. De échte discussie zou moeten gaan over de vraag hoe we samen keuzes maken vanuit een bijdrage aan de brede welvaart in de regio.

Daarmee is het geen individueel studentvraagstuk, maar een normatief en collectief vraagstuk. Zie ook [De goede loopbaan: een visie op responsieve loopbanen en keuzes in een breder belang](#) van Jouke Post (2026).

Collega-bestuurders, stijgt boven je eigen belang uit!

De perverse prikkel van het eigen continuïteitsbelang maakt dat elke school een aanbod maakt wat studenten trekt. Mede daardoor zijn er nog steeds steden met drie aanbieders van dezelfde, te kleine opleiding. Dat kunnen bestuurders met elkaar beter doen; boven het eigen belang uitstijgen en het geheel van opleidingen ter discussie durven stellen. Lees ter inspiratie ook [Het einde van het midden: wat een maatschappij van extremen betekent voor mens, bedrijf en politiek](#) van Farid Tabarki (2016).

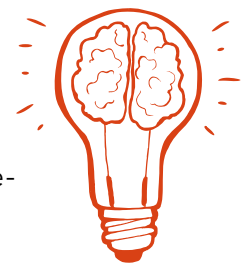




Bestuurlijke rol en invloed

Populair gezegd kunnen bestuurders aan een aantal knoppen draaien in deze discussie.

- 1 → Verdiep het gesprek over breed versus smal opleiden**
Een aantal oplossingsrichtingen heeft te maken met het (te) specifieke opleidingsportfolio, waardoor opleidingen niet rendabel blijven. Om 'de supermarkt van het onderwijs' te stoppen, klinkt de oproep om breder op te leiden. Wendbaarheid en weerbaarheid worden dan belangrijker dan specifieke vakvaardigheden, zo klinkt het. Een breed basisjaar organiseren. Collega's waarschuwen voor een te eenvoudig beeld van breed opleiden. Zoek bijvoorbeeld per sector uit in welke mate vaardigheden als innovatie, creativiteit en ondernemerschap de arbeidsproductiviteit beïnvloeden. Ook de 'linkage strength' verschilt tussen sectoren: de mate waarin je kunt switchen naar tandartsassistent is anders dan switchen naar retailmedewerker. Een pleidooi voor een preciezer gesprek en ontwerp bij breed opleiden.
- 2 → Spreek de (grote) werkgevers aan, als je elkaar kent**
De grotere bedrijven in je regio kun je ronduit eerlijk aanspreken op elkaars rol en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Open het gesprek waarom 'snelle handjes aan het bed' niet altijd een duurzaam doel is. Met het mkb is dat voor bestuurders moeilijker om te doen, maar kunnen stagebegeleiders wél onderlinge verwachtingen verhelderen. Soms onderschatten we nog hoe de sterke relatie tussen school en stage-bedrijven is op het niveau van opleidingen.
- 3 → Benader studenten volgens de 'omgekeerde ervaringspiramide'**
Vaak denken we dat de oude generatie kennis moet overdragen aan de nieuwe generatie. Onder andere rondom technologie werkt de ervaringspiramide echter andersom: het zijn de jongeren die de nieuwste kennis en kunde inbrengen. We kunnen bedrijven helpen open te staan voor die vernieuwing en een impuls te geven aan de productiviteit. Tegelijk vraagt het om manieren om studenten op hun potentieel aan te spreken en niet alleen op de regionale opgave. 'waterstof' is niet vanzelf aansprekend.



Bonus-aanwijzing uit de literatuur: Stimuleer LOB met aandacht voor individu en de samenleving

Uit het onderzoek [Studiekeuze in beweging](#) weten we dat veel maatregelen zich richten op de 'kunnen'-factor (het wegnemen van barrières), terwijl de studiekeuze voornamelijk wordt beïnvloed door de 'willen'-factor (de intentie en het beeld van de studie en het toekomstige beroep). LOB zou zich dus moeten richten op de combinatie van de zogenaamde persoonlijke fit en sociale fit, aldus Post.

Contact?

info@kwaliteitsnetwerk-mbo.nl

