

POSITIONERING LLO IN HET MBO

In 2022 is vanuit het Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen een analyse en factsheet over het mbo uitgebracht op basis van een enquête en interviews. In 2025 is een ‘tweede meting’ gedaan om een actueel en verdiepend beeld te krijgen van de positionering en ontwikkeling van LLO binnen bekostigde mbo-instellingen.

Deze meting laat zien dat LLO in het mbo steeds meer een strategisch onderdeel van de organisatie wordt, dat beter verankerd raakt in beleid en processen en dat regionaal partnerschap aan belang wint. Tegelijkertijd blijven structurele uitdagingen op het gebied van financiering, HR en samenwerking zichtbaar.

N.B. : In samenwerking met de LLO-Katalysator is in 2025 een vergelijkbare meting uitgevoerd onder ho- en wo-instellingen. De factsheet voor ho en wo is te vinden op de website van de LLO-Katalysator.

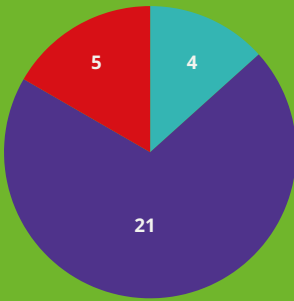
DEELNAME

20 bekostigde mbo-scholen,
4 verdiepende interviews



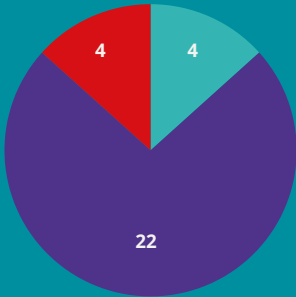
FASE AANBOD LLO ACTIVITEITEN

- Fase 1: Pioniersfase
- Fase 2: Groeifase
- Fase 3: Beheersfase



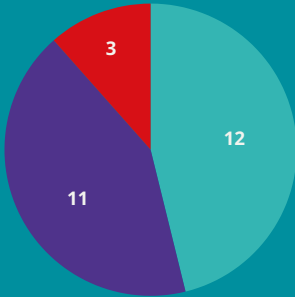
POSITIONERING

- Buiten de instelling (bv of stichting)
- Binnen de instelling
- Binnen de instelling (aparte juridische entiteit)



BINNEN DE INSTELLING

- Centrale contractpoot
- Sectoraal of opleiding
- Lokaal of unit



SUCCESSFACTOREN



Strategische verankering: LLO wordt steeds meer als strategisch thema opgenomen in beleid, processen en reguliere onderwijsstructuur.



Centrale coördinatie en hybride aanpak: Centrale aansturing, vaak gecombineerd met decentrale uitvoering, zorgt voor samenhang en flexibiliteit.



Sterke regionale samenwerking: Instellingen investeren zichtbaar in regionale ecosystemen en partnerschappen met gemeenten, werkgevers en hogescholen.



Vraaggestuurde ontwikkeling: Aanbod sluit steeds beter aan op arbeidsmarktbehoeften en doelgroep.



Betrokken en gemotiveerde medewerkers: Docenten en ondersteunend personeel dragen actief bij aan succesvolle uitvoering.



Professionalisering: Interne academies, netwerken en maatwerkopleidingen versterken de competenties voor volwassenenonderwijs.



Flexibilisering van het aanbod: Schaal en variatie in LLO-activiteiten nemen toe door meer vraaggericht en flexibel aanbod.

UITDAGINGEN



Geen structurele bekostiging: Afhankelijkheid van tijdelijke middelen maakt duurzame inbedding moeilijk.



HR-beleid sluit onvoldoende aan: Het HR-beleid is nog te veel gericht op het initiële onderwijs en sluit onvoldoende aan op de andere rollen en competenties die LLO vraagt van docenten en medewerkers.



Capaciteitsgrenzen: Scholen lopen tegen de grenzen van hun formatie en personeelsplanning aan, die zijn afgestemd op regulier onderwijs.



Versnipperde samenwerking: Regionale samenwerkingen zijn nog vaak versnipperd en missen onderlinge afstemming en samenhang.



Onzekerheid en beperkte professionalisering: Docenten voelen zich onzeker over hun rol in LLO, mede door gebrek aan professionaliseringsmogelijkheden gericht op volwassenenonderwijs.



Onvoldoende positionering: In sommige instellingen is nog onduidelijk hoe LLO intern is georganiseerd en voor externe partners gepositioneerd.



Te aanbodgericht en schools denken: Nog te vaak wordt het aanbod ingevuld vanuit een traditionele onderwijslogica, zonder voldoende aansluiting op de doelgroep volwassenen.