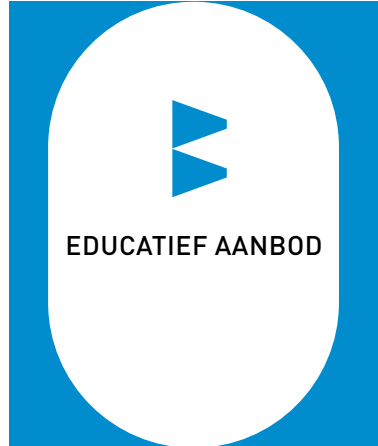




Monitor cultuureducatie mbo 2025-2026





INHOUD			
EDUCATIEF AANBOD		10	
Educatief aanbod in het algemeen vormend deel van het curriculum	10	Studentbetrokkenheid en ervaren draagvlak voor cultuureducatie	17
Educatief aanbod in het beroepsgerichte deel van het curriculum	14	Uit de interviews	18
Educatief aanbod buiten het curriculum	16		
MAATSCHAPPELIJKE ORIËNTATIE		19	SAMENVATTING EN CONCLUSIES 3
Doelen	19	INLEIDING	8
Specifieke doelgroep	20	ONDERZOEKSOPZET EN VERANTWOORDING	34
Samenwerking en ondersteuning	21	LITERATUUR	38
Uit de interviews	21	BIJLAGE TABELLEN	39
ORGANISATIE		23	COLOFON 42
Visie	23	CJP CULTUURKAARTBUDGET IN HET MBO	26
Personeel en financiën	24	Uit de interviews	30
Uit de interviews	25		

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

In deze eerste landelijke monitor cultuureducatie in het mbo in Nederland, studiejaar 2025-2026, schetsen we een beeld van wat er in mbo-opleidingen gebeurt aan cultuureducatie¹ binnen en buiten het curriculum en hoe dit is georganiseerd.

Bij de kwantitatieve monitoringsvragenlijst zijn aanvullend kwalitatieve interviews gehouden met veertien cultuurcoördinatoren van elf mbo-instellingen. Deze interviews bieden verdieping en duiding bij de resultaten uit de monitor en geven inzicht in de praktijk van cultuureducatie en de organisatorische inbedding daarvan.

Het kwantitatieve monitordeel richt zich (met name) op wat er gebeurt tijdens het onderwijs binnen de opleidingen en minder op mbo-instellingsniveau. De kwalitatieve interviews met de cultuurcoördinatoren, die veelal breder betrokken zijn bij cultuureducatie binnen de gehele instelling, één of meer locaties of een bepaalde sector, richten zich vaker op de mbo-instellingen als geheel.

Met het mbo-instellingsniveau bedoelen we in deze rapportage het niveau van de 55 instellingen die Nederland rijk is in 2025: 38 Regionale Opleidingen Centra, 16 Beroepscolleges (Agrarische Opleidingen Centra en vakscholen) en 1 overig (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, z.d.). De instellingen verschillen sterk in grootte (aantal studenten) en aantal opleidingen dat ze aanbieden. Zo telt de Leidse instrumentmakers School circa 350 studenten en één opleiding, terwijl het ROC van Amsterdam en Flevoland ruim 33.000 studenten heeft en het op 9 locaties ruim 300 opleidingen aanbiedt.

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle mbo-opleidingen in Nederland (in 2025), verdeeld over negen sectoren (zie grafiek 14).

¹ *Cultuureducatie: doelbewust leren over en met kunst, erfgoed en media via gerichte instructie, zowel binnen- als buitenschools.* In deze publicatie gaat het over wat er binnenschools gebeurt op het mbo.

Het totaal aantal opleidingen ligt tussen de 400 en 500². Binnen elke sector zitten meer richtingen met elk diverse opleidingen.

Uiteindelijk hebben 133 respondenten, van 25 verschillende mbo-instellingen (bijna de helft van alle 55 instellingen), een vragenlijst ingevuld over 303 opleidingen. Van deze 133 hebben 30 de vragenlijst niet volledig ingevuld. Daarom is per vraag vermeld op welk aantal respondenten of opleidingen de percentages zijn gebaseerd. Van 192 opleidingen kennen we het crebo-nummer (code die aangeeft dat een opleiding wettelijk erkend is), waarvan er 109 uniek zijn. Van de overige 111 opleidingen met onbekend crebo-nummer weten we niet in hoeverre het om unieke opleidingen gaat. Er zitten dus tussen de 109 en 220 unieke opleidingen in onze dataset.

De respons is redelijk verdeeld naar niveau en sector (zie pagina 35), maar minder naar mbo-instelling. Per instelling varieert het aantal ingevulde vragenlijst sterk (min=1, max=30), waardoor instellingen niet evenredig vertegenwoordigd zijn in de responsgroep. Desondanks kunnen we met de resultaten uit de monitor en de inzichten uit de interviews, een voorzichtig eerste landelijk beeld schetsen van de stand van zaken rondom cultuureducatie in het mbo. Hieronder vatten we de belangrijkste conclusies en resultaten samen.

² Het precieze aantal is lastig vast te stellen, verschillende bronnen geven verschillende aantallen. Bij de door OCW gefinancierde website: www.kiesmbo.nl gaat het om 473 opleidingen, de MBO Raad heeft het over 423 (<https://www.mboraad.nl/studenten>) en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) spreekt over bijna 450 verschillende opleidingen.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Educatief aanbod in het algemeen vormend deel van het curriculum**Bij 75 procent zit kunst en cultuur in het algemeen vormende deel, het meest bij burgerschap**

Bij 75 procent van de bevroagde opleidingen (n=223 van de 296 opleidingen) komt in het algemeen vormende deel kunst en cultuur aan bod. Bij 85 procent hiervan gebeurt dat tijdens burgerschap (n=189 van de 223 opleidingen), bij 47 procent (n=105 van de 223) bij loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB), bij 26 procent (n=59 van de 223) bij Nederlands en bij 5 procent (n=11 van de 223) bij Engels.^{3,4,5}

Bij 23 procent zit kunst en cultuur structureel in het curriculum bij burgerschap en/of LOB

Op 23 procent van de opleidingen vormt kunst en cultuur bij burgerschap (n=45 van de 194 opleidingen) en/of LOB (n=24 van de 106 opleidingen) een structureel onderdeel van het curriculum. Bij Nederlands is dit veel minder vaak het geval (3%; n=2 van de 63).

Het gaat het vaker om receptieve dan actieve cultuureducatie
Bij de opleidingen waar kunst en cultuur aan bod komt bij

³ Algemeen Vormend Onderwijs (AVO) binnen het mbo omvat algemene, niet-beroepsgerichte onderdelen (burgerschap, Nederlands, Engels, rekenen en LOB). Deze zijn bedoeld voor de brede ontwikkeling van de student, betere taal- en rekenvaardigheid en voorbereiding op functies in de samenleving.

⁴ We hebben niet gevraagd naar het onderdeel rekenen, dit omdat we de invullers niet wilden overvragen en de koppeling met kunst en cultuur wat minder eenduidig is.

⁵ Bovenstaande percentages zijn gebaseerd op een afgeleide berekening, zie pagina 35. 'Afgeleide percentages over cultuureducatie per vak' in de methodische verantwoording voor een toelichting op de gehanteerde aanpak en de afwijkende noemers (totalen waar de percentages op gebaseerd zijn) ten opzichte van de noemers bij de vervolgvragen per vak hieronder.

burgerschap gaat het bij 86 procent (n=167 van de 194) om activiteiten waarin studenten kunst en cultuur meemaken (*receptief*) en bij 30 procent om zelf actief kunst maken (n=58 van de 194). Bij LOB en Nederlands liggen deze percentages lager: ruim twee derde van de opleidingen biedt bij deze vakken receptieve cultuureducatie aan (respectievelijk n=73 van de 105 en n=39 van de 60); bij LOB gaat het daarnaast bij 25 procent (n=26 van de 105) om actieve cultuureducatie en bij Nederlands om 10 procent (n=6 van de 60).

Alle disciplines komen aan bod, muziek en dans het minst

Alle disciplines komen aan bod tijdens de lessen, zij het in verschillende mate. Bij burgerschap en LOB vinden beeldende activiteiten, erfgood, foto en film, literatuur of toneel bij een aanzienlijk deel van de bevroagde opleidingen plaats, muziek en dans vindt het minst plaats. Bij Nederlands komt vooral literatuur aan bod (63%, n=38 van de 60) en de andere disciplines minder.

Meest genoemde knelpunt is dat cultuureducatie niet verplicht is

Twee derde van de invullers (64%; n=75 van de 117) ziet knelpunten of uitdagingen om cultuureducatie in het algemeen vormende deel van de opleiding(en) terug te laten komen. Het vaakst noemen ze dat cultuureducatie niet wettelijk verplicht is en daardoor geen tijd en prioriteit krijgt. De interviews met cultuurcoördinatoren bevestigen dit beeld: ook zij wijzen op gebrek aan tijd en prioriteit als belangrijke belemmeringen.

Educatief aanbod in het beroepsgerichte deel van het curriculum**48 procent doet in het beroepsgerichte deel aan kunst en cultuur.**

Bij 48 procent van de bevroagde opleidingen (n=129 van de 267 opleidingen) is in het beroepsgerichte deel aandacht voor kunst

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

en cultuur. Dit gebeurt veelal tijdens de beroepsvakken (n=43 van de 60 invullers), maar ook tijdens keuzedelen (n=40 van de 60 invullers) en Beroepspraktijkvorming (BPV) (n=25 van de 60).⁶

Bij 32 procent is cultuureducatie een structureel onderdeel van het beroepsgerichte curriculum

Bij 32 procent van de opleidingen, die in het beroepsgerichte deel aan kunst en cultuur doen, is dit een structureel onderdeel van het curriculum (n=30 van de 93 opleidingen).

Het gaat om actieve en receptieve activiteiten

Bij 83 procent (n=77 van de 93) van de opleidingen die in het beroepsgerichte deel aan kunst en cultuur doen, gaat het om receptieve activiteiten en bij 66 procent (ook) om actieve cultuureducatie (n=61 van de 93). Dit laatste ligt een stuk hoger dan bij de algemeen vormende vakken (burgerschap 30%, LOB 25% en Nederlands 10%).

Alle disciplines komen aan bod

74 procent van de opleidingen zet in het beroepsgerichte deel de discipline beeldend in (n=69 van de 93 opleidingen), 51 procent foto en/of film (n=47 van de 93) en rond de 40 procent literatuur (n=40 van de 93), erfgoed (n=40 van de 93) of toneel (n=37 van de 93). Bij een derde ten slotte gaat het om muziek (n=31 van de 93) en 22 procent dans (n=20 van de 93).

Tekort aan tijd, geld en prioriteit grootste knelpunt binnen het beroepsgerichte deel

60 procent van de invullers (n=69 van de 115) noemt knelpunten om kunst en cultuur in het beroepsgerichte deel te krijgen. Meest genoemd zijn het tekort aan tijd, geld en priori-

teit. Volgens de respondenten is de druk op uitvoeren van het curriculum al groot en de verwachting is dat dit alleen maar zal toenemen. En dan past een niet verplicht onderdeel als cultuureducatie er niet altijd meer bij.

Educatief aanbod buiten het curriculum

43 procent buiten het curriculum

43 procent van de bevroegde opleidingen (n=111 van de 261) doet aan kunst en cultuur buiten het curriculum. Op het niveau van invullers wordt door 78 procent aangegeven (n=42 van de 54) dat het gaat om centraal georganiseerde workshops/culturele activiteiten. Bij 61 procent (n=33 van de 54) gaat het om opleiding overstijgende projecten/thema's (introductieprogramma in roostervrije weken).

Uit de interviews met de cultuurcoördinatoren komt naar voren dat extracurriculaire activiteiten vaak relatief makkelijk te organiseren zijn, bijvoorbeeld tijdens introductieweken of projectperiodes. Tegelijkertijd zijn deze activiteiten sterk afhankelijk van beschikbare tijd, organisatiekracht en het initiatief van individuele docenten, waardoor de continuïteit niet altijd vanzelfsprekend is.

57% van de invullers (n=64 van de 113) ziet knelpunten en uitdagingen om cultuureducatie buiten het curriculum terug te laten komen bij hun opleidingen. Hier gaat het weer om tekort aan tijd, geld en organisatiekracht. Ook regelmatig genoemd is het gebrek aan draagvlak bij collega's, leidinggevend en management en dat studenten hier geen prioriteit, geld en tijd aan kunnen besteden.

MAATSCHAPPELIJKE ORIËNTATIE

78 procent zet cultuureducatie in voor persoonlijke ontwikkeling

78 procent van de bevroegde opleidingen zet cultuureducatie in om de persoonlijke ontwikkeling van studenten te stimuleren

⁶ Het beroepsgerichte deel van een mbo-opleiding leidt direct op voor een specifiek vak of beroep. Het bestaat uit de beroepsopleidende kern (vakkennis en -vaardigheden) en een stage, beroepspraktijkvorming (BPV) geheten.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

(n=193 van de 248 opleidingen). Hierbij moet je denken aan bijvoorbeeld het stimuleren van het zelfbeeld en sociale vaardigheden aanleren.

Samenwerking lokaal

Bijna een kwart van de invullers (n=24 van de 105) werkt samen met een provinciale ondersteuningsinstelling. De geïnterviewde cultuurcoördinatoren werken vaak samen met lokale culturele instellingen voor programmering.

ORGANISATIE**28 procent heeft een visie, 10 procent op papier**

Een kleine 60 procent van de bevroagde opleidingen (n=143 van de 251) heeft geen visie op cultuureducatie, 18 procent (n=45 van de 251) heeft die wel, maar niet vastgelegd, 10 procent (n=25 van de 251) heeft een visie vastgelegd op papier. De overige 15 procent (n=38 van de 251 van de bevroagde opleidingen) weet niet of er een visie is.

Verschillende organisatietypen

Uit de interviews met de cultuurcoördinatoren blijkt dat mbo-instellingen sterk verschillen in de mate waarin cultuureducatie is georganiseerd, variërend van structureel ingebed tot informeel en persoonsafhankelijk.

19 procent heeft cultuureducatie als aparte begrotingspost

Bij 19 procent van de bevroagde opleidingen is cultuureducatie een aparte post op de begroting (n=46 van de 248 opleidingen). Ruim de helft van de bevroagde opleidingen (n= 142 van de 248) zet het budget van de MBO Cultuurkaart in om cultuureducatie vorm te geven, 31 procent (n=78 van de 248) zet de lumpsum-gelden⁷ in en bij 16 procent (n=39 van de 248) rijkssubsidies. Uit de interviews met de cultuurcoördinatoren blijkt dat beschik-

baarheid van middelen een belangrijke stimulans vormt voor cultuureducatie, maar dat beperkte capaciteit en organisatiekracht benutting daarvan vaak belemmeren.

MBO Cultuurkaartbudget (CJP) is stimulans voor cultuureducatie

Eind 2022 stelde het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) extra middelen beschikbaar in de Pilot MBO Cultuurkaart met budget (2023-2024), waardoor er geoormerkt geld kwam voor culturele activiteiten onder schooltijd. Mbo-instellingen moesten deze middelen matchen. Doel was om cultuureducatie in het mbo te versterken, het cultuuraanbod beter te laten aansluiten bij mbo-studenten en de deelname van studenten aan culturele activiteiten te vergroten. Aan de landelijke pilot deed 80 procent van alle mbo-instellingen mee en daarmee kwam er voor de mbo-studenten in totaal 5,4 miljoen euro vrij. Tijdens de pilotperiode werden 2575 culturele activiteiten (na correctie) geboekt bij 456 culturele aanbieders. De pilotperiode was succesvol (Lommertzen et al., 2024), het budget werd breed gebruikt en ingezet voor veel verschillende culturele onderwijsactiviteiten. Daarna kreeg ook het mbo structureel cultuurkaartbudget.

21 procent heeft een cultuurcoördinator en 35 procent een kunstvakdocent

Bij 21 procent van de bevroagde opleidingen is een cultuurcoördinator (n=52 van de 247) en bij 35 procent minstens één kunstvakdocent aangesteld (n=86 van de 247). Bij 22 procent (n=55 van de 247) van de bevroagde opleidingen zijn één of meer beeldende docenten aangesteld.

Belangrijke rol van cultuurcoördinator in vormgeving van cultuureducatie

De geïnterviewde cultuurcoördinatoren zeggen dat ze een belangrijke rol spelen in het vormgeven en organiseren van cultuureducatie binnen mbo-instellingen. Zij fungeren vaak als verbinder tussen opleidingen en culturele partners, organiseren

⁷ De overheid stelt de lumpsum vast voor het mbo. Het bestuur van de instelling bepaalt zelf hoe het dit geld besteedt.



EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE



ORGANISATIE

activiteiten en proberen draagvlak te creëren binnen de organisatie. In de praktijk vervullen ze meer rollen tegelijk, zoals organisator, inspirator en adviseur.

Meer structurele borging cultuurcoördinatie nodig

Cultuurcoördinatie is binnen het mbo nog beperkt structureel ingebed, volgens de geïnterviewde cultuurcoördinatoren. Ze hebben meestal geen formele functie, maar een taak binnen een bredere aanstelling, vaak met beperkte of tijdelijke uren. Hierdoor is de uitvoering van cultuureducatie in veel gevallen afhankelijk van individuele inzet en enthousiasme. Volgens verschillende van de geïnterviewde cultuurcoördinatoren is structurelere borging, zoals vaste uren, een duidelijke rolomschrijving en verankering in beleid en curriculum, nodig om cultuureducatie duurzamer te organiseren.



7



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Deze rapportage beschrijft de resultaten van de eerste landelijke monitor cultuureducatie in het mbo in Nederland, studiejaar 2025-2026.

LKCA heeft zich tot doel gesteld om het werkveld van cultuureducatie en -participatie in kaart te brengen en ontwikkelingen daarin te monitoren (LKCA, 2024). Dit werkveld hebben we vanuit een systeemperspectief onderverdeeld in vier groepen: beoefenaars, aanbieders, ondersteuners en overheden. Onderdeel van de groep 'aanbieders' zijn ook mbo-instellingen, die een taak (kunnen) hebben in cultuureducatie en talentontwikkeling van mbo-studenten. Met de monitor cultuureducatie in het mbo brengen we tweejaarlijks in kaart wat mbo-opleidingen in de praktijk doen aan kunst en cultuur en hoe dit is georganiseerd.

Doelstelling van het onderzoek

Het onderzoek wil zicht geven op:

- Hoe het aanbod voor cultuureducatie binnen de verschillende mbo-opleidingen eruitziet, waar in het curriculum dit een plek krijgt, welke disciplines aan bod komen en hoe deze worden aangeboden.
- Welke taken voor en visie op cultuureducatie de verschillende mbo-opleidingen voor zichzelf zien en hoe ze hier inhoudelijk vorm aan geven.
- De knelpunten en dilemma's waar de verschillende mbo-opleidingen tegenaan lopen als het gaat om de invulling van cultuureducatie en welke ondersteuning ze hierbij ontvangen.

Om deze vragen nog beter te kunnen duiden en verdiepen, is aanvullend kwalitatief onderzoek uitgevoerd in de vorm van interviews met cultuurcoördinatoren in het mbo. Deze interviews geven inzicht in de praktijk, de organisatorische inbedding en de ervaren knelpunten rond cultuureducatie.

Beschrijving van de onderzoekspopulatie

Circa 50.000 professionals in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) bereiden samen met 250.000 leerbedrijven en 300.000

praktijkopleiders jaarlijks een kleine 500.000 studenten voor op de arbeidsmarkt (SBB, z.d.b). Ruim 40 procent van de beroepsbevolking heeft een mbo-diploma op zak. In studiejaar 2025-2026 zijn er ruim 476.000 mbo-studenten, van wie 70 procent de beroepsopleidende leerweg (BOL) volgt en 30 procent de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (SBB, z.d.a). In 2025 zijn er in totaal 55 mbo-instellingen (38 Regionale Opleidingen Centra, 16 Beroepscolleges (Agrarische Opleidingen Centra en vakscholen) en 1 overig) en kunnen de studenten ergens tussen de 400 en 500 verschillende opleidingen⁸ volgen. Onze onderzoekspopulatie bestaat uit al deze opleidingen binnen alle mbo-instellingen.

Dataverzameling

De vragenlijst is uitgezet op verschillende manieren. Ten eerste zijn rechtstreeks 194 opleidingsmanagers/-coördinatoren aangeschreven, daarnaast hebben we 384 andere contacten (cultuurcoördinatoren, directeuren, leden van college van bestuur, budgethouders cultuurkaartgeld et cetera) gevraagd om de vragenlijst intern door te zetten naar de opleidingsmanagers/-coördinatoren. Ook is de vragenlijst via LinkedIn onder de aandacht gebracht. De vragenlijst stond open van begin oktober tot begin december 2025.

Er zijn 287⁹ mensen aan de vragenlijst begonnen, waarvan 103 deze volledig hebben ingevuld en 30 deels. Op deze 133 invullers zijn de analyses in deze rapportage gebaseerd. Omdat er 30 niet volledig ingevulde vragenlijsten zijn, is per vraag vermeld op welk aantal respondenten of opleidingen de percentages zijn gebaseerd.

⁸ Het precieze aantal is lastig vast te stellen, verschillende bronnen geven verschillende aantallen. Bij de door OCW gefinancierde website: www.kiesmbo.nl gaat het om 473 opleidingen, de MBO Raad heeft het over 423 (<https://www.mboraad.nl/studenten>) en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) spreekt over bijna 450 verschillende opleidingen die studenten kunnen volgen.

⁹ 302 zijn er begonnen, hiervan blijven er 287 over na verwijdering van testers en ongedige cases.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Naast het kwantitatieve onderzoek zijn ter verdieping van de monitor semigestructureerde interviews gehouden met veertien cultuurcoördinatoren van elf mbo-instellingen, op basis van een interviewleidraad (zie [bijlage Interviewleidraad](#)).

Respons op invullerniveau

Ruim de helft van de 133 invullers is opleidingsmanager/-coördinator, een derde heeft een andere aanstelling en 14 procent is afdelings- of teamleider (zie [bijlage tabel B1](#)). De groep 'anders namelijk' bestaat vooral uit docenten en cultuurcoördinatoren. In totaal hebben we van bijna de helft (n=25) van alle 55 mbo-instellingen minimaal één vragenlijst terug. Per instelling varieert dit nogal (min=1, max=30) en daarmee zijn de instellingen dus niet evenredig vertegenwoordigd in de responsgroep.

Respons op opleidingsniveau

De 133 invullers hebben de vragenlijst ingevuld voor minimaal 1 en maximaal 3¹⁰ opleidingen. 36 invullers gaven informatie over 1 opleiding en 97 over 2 of 3 opleidingen. In totaal hebben we via deze 133 invullers over 303 opleidingen informatie ontvangen. 58 procent hiervan wordt aangeboden op niveau 4 (n=175 van de 301), 29 procent op niveau 3 (n=87 van de 301), 20 procent op niveau 2 (n=60 van de 301), 7% procent op niveau 1 (n=21 van de 301), en 3 procent is niveauloos (n= 8 van de 301). 13 procent van de opleiding en (n=39 van de 301) wordt aangeboden op meerdere niveaus, vaak is dit niveau 3 en 4. 59 procent wordt alleen als BOL-opleiding aangeboden, 3 procent alleen als BBL-opleiding¹¹ en bij 39 procent is de opleiding in beide leerwegen te volgen (zie grafiek 13).

¹⁰ Sommigen gaven aan over meer opleidingen informatie te hebben, maar we wilden invullers niet overvragen en hebben het invullen daarom beperkt tot maximaal 3 opleidingen. Gemiddeld weten invullers van 4 opleidingen hoe het zit. Ruim een kwart weet dit voor 1 opleiding, een kleine 20% voor 2, 14% voor 3, en 13% voor 4. Ongeveer een kwart weet dit voor 5 opleidingen of meer (maximum is 30).

¹¹ Bij een BBL-opleiding zitten studenten maar één dag per week op school en dan is het logisch dat er minder aandacht zal zijn voor cultuureducatie dan bij een voltijds BOL-opleiding.

De bevroegde opleidingen vallen binnen alle negen mbo-sectoren, met de sector zorg, welzijn en sport als meest genoemd (35%) en de sector specialistisch vakmanschap het minst (1%; zie grafiek 14).

Opbouw van de rapportage

Deze rapportage sluit zoveel mogelijk aan bij de andere monitors cultuurbeoefening van LKCA en is geordend naar drie hoofdonderwerpen: educatief aanbod, maatschappelijke oriëntatie en organisatie. De rapportage is gebaseerd op de volgende drie bronnen (en wijkt daarmee enigszins af van andere monitorrapportages):

1. vragenlijst onder de opleidingsmanagers/-coördinatoren;
2. gebruikersdata van CJP over de inzet van de cultuurkaart-gelden;
3. interviews met veertien cultuurcoördinatoren van elf verschillende mbo-instellingen.

We presenteren uitkomsten op verschillende analyseniveaus.

De primaire resultaten uit de vragenlijst rapporteren we op het niveau van de 303 opleidingen, aangevuld met resultaten op het niveau van de 133 invullers. De reden hiervoor is dat sommige respondenten voor meer opleidingen de vragenlijst hebben ingevuld. Sommige vragen zijn op het niveau van de invuller gesteld.

De aanvullende interviews met veertien cultuurcoördinatoren geven inzicht in de praktijk van cultuureducatie en de organisatorische inbedding daarvan en richten zich op de mbo-instelling als geheel.

Ten slotte gaan de gebruikersdata van CJP (hoe vaak wordt cultuurkaartgeld ingezet en door wie) over een eerdere tijdsperiode en andere eenheid van analyse dan de rest van de rapportage.

EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE



ORGANISATIE



Aan de invullers is gevraagd of en wat ze doen aan cultuureducatie in het algemeen vormende deel en het beroepsgerichte deel van de opleiding. Ook is gevraagd naar wat er buiten het curriculum om gebeurt. In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten.

Educatief aanbod in het algemeen vormend deel van het curriculum

Driekwart van de bevroagde opleidingen (n=223 van de 296) zet in het algemeen vormende deel van de opleiding kunst en cultuur in. Bij 85 procent (n=189 van de 223) gebeurt dat tijdens burgerschap, bij 47 procent (n=105 van de 223) bij loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) en bij 26 procent (n=59 van de 223) bij Nederlands en bij 5 procent bij Engels (n=11 van de 223) (zie tabel 1).¹²

Bovenstaande percentages zijn gebaseerd op een afgeleide berekening, zie pagina 35 'Afgeleide percentages over cultuureducatie per vak' in de methodische verantwoording voor een toelichting op de gehanteerde aanpak en de afwijkende noemers (totalen waar de percentages op gebaseerd zijn) ten opzichte van de noemers bij de vervolgvragen per vak hieronder.

¹² Algemeen Vormend Onderwijs (AVO) binnen het mbo omvat algemene, niet-beroepsgerichte onderdelen (burgerschap, Nederlands, Engels, rekenen en LOB). Deze zijn bedoeld voor de brede ontwikkeling van de student, betere taal- en rekenvaardigheid en voorbereiding op functioneren in de samenleving.

TABEL 1: KOMT CULTUUREDUCATIE AAN BOD BIJ DE VOLGENDE VAKKEN/GEBIEDEN IN HET ALGEMEEN VORMENDE DEEL?
(n=223 opleidingen)

	Ja (%)
Burgerschap	85%
Nederlands	26%
Engels ¹³	5%
Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	47%

Burgerschap

Bij de opleidingen waar kunst en cultuur terugkomen bij burgerschap is het bij 23 procent (n=45 van de 194) een structureel onderdeel van het burgerschapscurriculum (zie grafiek 1). Bij 54 procent (n=104 van de 194) gaat het om activiteiten die wel op elkaar afgestemd zijn, maar niet vast in het curriculum zitten, en bij 60 procent (n=116 van de 194) gaat het om incidentele, losstaande activiteiten.¹⁴

Tijdens burgerschapslessen gaat het bij 86 procent (n=167 van de 194) van de bevroagde opleidingen om receptieve cultuureducatie, zoals het bezoeken van een tentoonstelling of het bijwonen van een voorstelling. Daarnaast gaat het bij 30 procent ook om zelf actief kunst en cultuur maken (n=58 van de 194). Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een eenmalige workshop of een paar lessen waarin de studenten zelf muziek maken.

Alle kunstdisciplines komen aan bod bij burgerschap, maar wel in verschillende mate. Literaire (49%) en/of beeldende activiteiten (47%) komen het meest voor. Erfgoed (43%), foto en film (40%) of toneel (38%) komen op de tweede plaats en muziek (16%) en dans (14%) vinden het minst plaats tijdens burgerschap.

¹³ In het vervolg van dit hoofdstuk, splitsen we de resultaten voor Engels niet verder uit, dit omdat het om een te klein aantal gaat om dit te kunnen doen.

¹⁴ Er is een wettelijke opdracht om te werken aan burgerschap, maar hoe dit vorm krijgt, bepaalt een mbo-instelling zelf. De meeste instellingen hebben burgerschapsdocenten en een apart vak burgerschap. Maar dat hoeft niet.

EDUCATIEF AANBOD

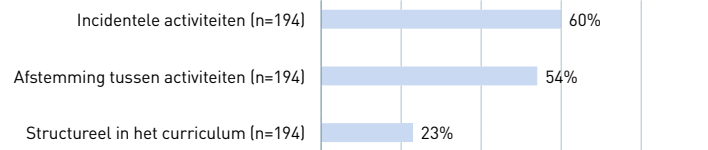


MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

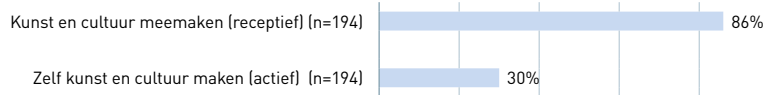
ORGANISATIE

GRAFIEK 1: HOE KOMT KUNST EN CULTUUR AAN BOD BIJ BURGERSCHAP?
(uitgevraagd op opleidingsniveau)

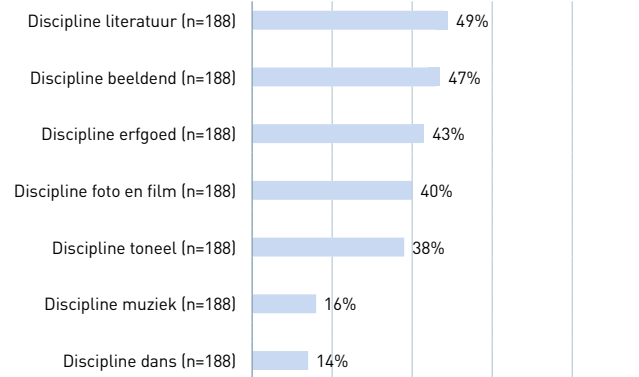
In hoeverre is er sprake van samenhang in cultuureducatie bij burgerschap?



Hoe wordt cultuureducatie bij burgerschap ingevuld?



Welke culturele/kunstzinnige disciplines komen (receptief en/of actief) bij burgerschap aan bod?



EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

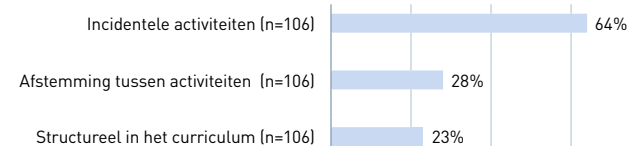
Bij de opleidingen waar kunst en cultuur terugkomen bij LOB is het bij 23 procent (n=24 van de 106) een structureel onderdeel van het curriculum (zie grafiek 2). Bij 28 procent (n=30 van de 106) gaat het om activiteiten die wel op elkaar afgestemd zijn, maar niet vast in het curriculum zitten en bij 64 procent (n=68 van de 106) gaat het om incidentele, losstaande activiteiten.

Bij 70 procent van de opleidingen (n=73 van de 105) gaat het om receptieve cultuureducatie en bij 25 procent (n=26 van de 105) maken studenten ook actief zelf kunst en cultuur.

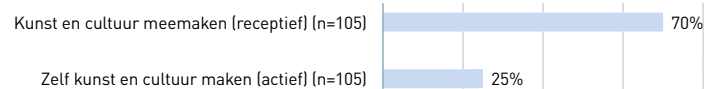
Alle kunstdisciplines komen aan bod tijdens LOB. Foto en film vindt het meest plaats (39%), daarna toneel (30%), erfgoed (30%), beeldende activiteiten (29%), en literatuur (25%). Muziek (15%) en dans (11%) vinden het minst plaats.

GRAFIEK 2: HOE KOMT KUNST EN CULTUUR AAN BOD BIJ LOB?
(uitgevraagd op opleidingsniveau)

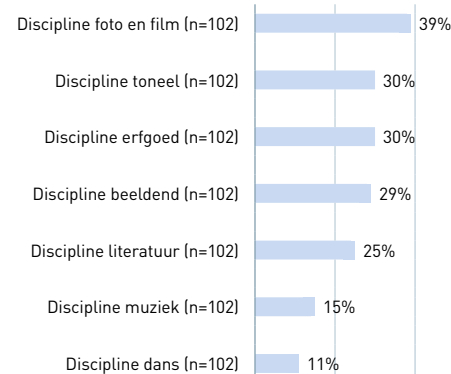
In hoeverre is er sprake van samenhang in cultuureducatie bij LOB?



Hoe wordt cultuureducatie bij LOB ingevuld?



Welke culturele/kunstzinnige disciplines komen (receptief en/of actief) bij LOB aan bod?



EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE



ORGANISATIE



Nederlands

Op de opleidingen waar kunst en cultuur terugkomen bij Nederlands is het bij 3 procent (n=2 van de 63) een structureel onderdeel van het curriculum [zie grafiek 3]. Bij 29 procent (n=18 van de 63) gaat het om activiteiten die wel op elkaar zijn afgestemd, maar geen vast onderdeel zijn en bij 68 procent (n=43 van de 63) gaat het om incidentele, losstaande activiteiten.

Bij 65 procent van de opleidingen (n=39 van de 60) gaat het om receptieve cultuureducatie. Bij 10 procent (n=6 van de 60) maken de studenten ook actief zelf kunst en cultuur.

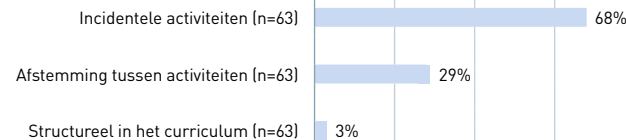
De discipline literatuur komt (uiteraard) het vaakst aan bod (63%). Bij 27 procent doen studenten bij Nederlands iets met foto of film. De rest van de kunstdisciplines komt minder dan 20 procent voor.

Knelpunten algemene vorming

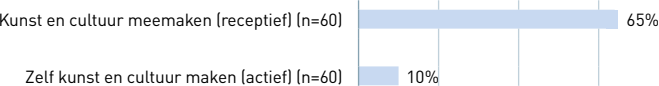
64 procent van de respondenten die deze vraag invulden (n=75 van de 117) ziet knelpunten en uitdagingen om cultuureducatie in het algemeen vormende deel van de opleiding(en) terug te laten komen. Meest genoemd is dat er geen vaste plek voor is in het curriculum en cultuureducatie daarmee geen tijd en prioriteit krijgt. Het organiseren van culturele activiteiten kost vaak relatief veel tijd. Respondenten opperen daarnaast dat kunst en cultuur niet altijd aansluiten bij de behoeften van studenten en docenten. De interviews met cultuurcoördinatoren bevestigen dit beeld: de culturele activiteiten moeten aansluiten bij het niveau, interesse en de opleiding van de studenten (zie: uit de interviews: maatschappelijk oriëntatie & samenleving, pagina 21).

GRAFIEK 3: HOE KOMT KUNST EN CULTUUR AAN BOD BIJ NEDERLANDS?
(uitgevraagd op opleidingsniveau)

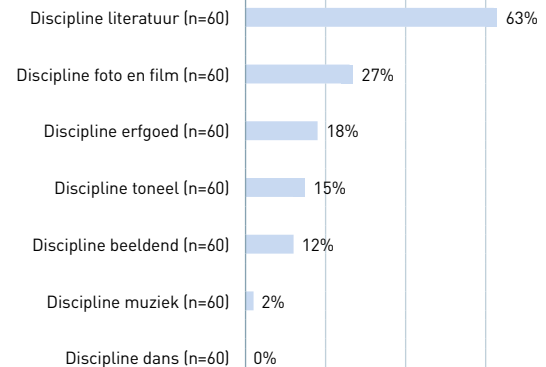
In hoeverre is er sprake van samenhang in cultuureducatie bij Nederlands?



Hoe wordt cultuureducatie bij Nederlands ingevuld?



Welke culturele/kunstzinnige disciplines komen (receptief en/of actief) bij Nederlands aan bod?



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Bij 48 procent van de opleidingen (n=129 van de 267) is in het beroepsgerichte deel aandacht voor kunst en cultuur (zie bijlage tabel B2).¹⁵

De volgende vragen zijn niet per opleiding gevraagd, maar hebben respondenten ingevuld voor alle opleidingen, waarvoor ze de vragenlijst invullen. We rapporteren hier dus op respondentniveau (met daardoor een lagere n).

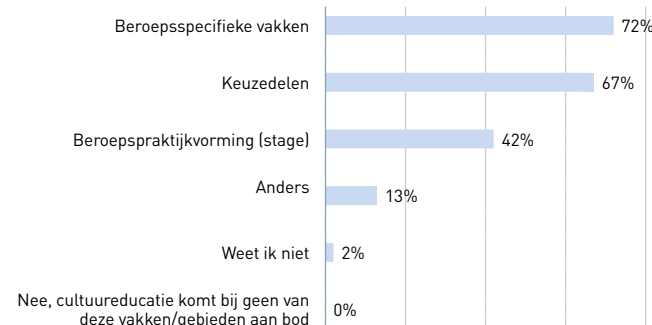
72 procent van de invullers (n=43 van de 60) met opleidingen waar in het beroepsgerichte deel aandacht is voor kunst en cultuur, geeft aan dat dit terugkomt in de beroepsgerichte vakken; 67 procent (n= 40 van de 60 invullers) noemt de keuzedelen en ruim 42 procent (n=25 van de 60) de beroepspraktijkvorming (zie grafiek 4).

Bij 32 procent (n=30 van de 93) is cultuureducatie een structureel onderdeel van het beroepsgerichte curriculum. Bij 49 procent (n=46 van de 93) gaat het om activiteiten die wel op elkaar afgestemd zijn, maar niet vast in het curriculum zitten en bij 46 procent (n=43 van de 93) gaat het om incidentele, losstaande activiteiten (zie grafiek 5).

Bij 83 procent van de opleidingen (n=77 van de 93) gaat het om *receptieve* cultuureducatie (zie grafiek 5), Voorbeelden zijn het bezoeken van een tentoonstelling of het bijwonen van een voorstelling. Daarnaast maken studenten bij twee derde van de opleidingen (n=61 van de 93) ook zelf *actief* kunst en cultuur. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een eenmalige workshop of een paar lessen waarin de studenten muziek maken.

¹⁵ Het beroepsgerichte deel van een mbo-opleiding leidt direct op voor een specifiek vak of beroep. Het bestaat uit de beroepsopleidende kern (vakkennis en vaardigheden) en een stage, beroepspraktijkvorming (BPV) geheten.

GRAFIEK 4: BIJ WELKE VAN DE VOLGENDE ONDERDELEN BINNEN HET BEROEPSGERICHTE DEEL VAN DE OPLEIDING(EN) KOMT CULTUUREDUCATIE AAN BOD? (uitgevraagd op respondentniveau, n=60 van 133 invullers)



Alle kunstdisciplines komen aan bod, met beeldend voorop (74%). Daarna volgen foto en/of film (51%), literatuur (43%), erfgoed (43%), toneel (40%), muziek (33%) en dans (22%).

EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

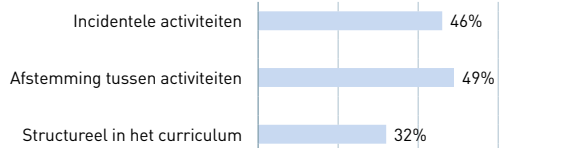


ORGANISATIE

GRAFIEK 5: HOE KOMT KUNST EN CULTUUR AAN BOD BINNEN HET BEROEPSGERICHTE DEEL?

(uitgevraagd op opleidingsniveau, n=93)

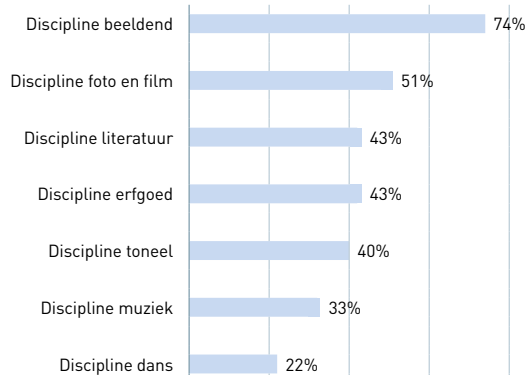
In hoeverre is er sprake van samenhang in cultuureducatie bij de beroepsspecifieke vakken van deze opleiding(en)?



Hoe wordt cultuureducatie bij de beroepsspecifieke vakken ingevuld?



Welke culturele/kunstzinnige disciplines komen (receptief en/of actief) bij de beroepsspecifieke vakken aan bod?



Knelpunten beroepsgerichte deel van de opleiding

Van de respondenten noemt 60 procent (n=69 van de 115) knelpunten en uitdagingen om cultuureducatie in het beroepsgerichte deel van de opleiding(en) terug te laten komen. Meest genoemd zijn tekort aan tijd, geld en prioriteit. De druk op het uitvoeren van het curriculum is volgens de respondenten al groot en dit wordt in de toekomst alleen maar groter. Dan past cultuureducatie er niet goed bij. Zoals één van de invullers het formuleert: 'Er zijn in de afgelopen jaren al behoorlijk veel uren weggenomen om het beroepsgerichte onderwijs vorm te geven. Als je hier nog meer van afhaalt, wordt het lastig om studenten op te leiden tot vakprofessionals.'

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Hiervoor is beschreven wat er op de scholen gebeurt binnen het curriculum, maar 43 procent van de bevraagde opleidingen doet ook aan kunst en cultuur buiten het curriculum (n=111 van de 261 opleidingen, [zie bijlage tabel B3](#)).

De volgende vragen zijn niet per opleiding gevraagd, maar hebben respondenten ingevuld voor alle opleidingen tegelijk. We rapporteren hier dus op respondentniveau (met daardoor een lagere n).

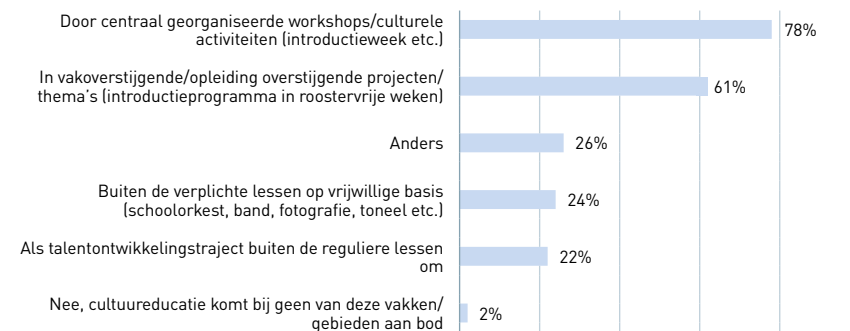
78 procent van de invullers (n=42 van de 54) noemen centraal georganiseerde workshops en culturele activiteiten, bijvoorbeeld in de introductieweek etc.). Bij 61 procent (n=33 van de 54) gaat het om vak- of opleidingoverstijgende projecten en thema's (introductieprogramma in roostervrije weken). Bij 24 procent (n=13 van de 54) worden activiteiten georganiseerd waar studenten vrijwillig aan kunnen deelnemen. Bij 22 procent (n=12 van de 54) zijn activiteiten gericht op talentontwikkeling. Ruim een kwart (26%, n=14 van de 54) doet nog andere cultuurele activiteiten buiten het curriculum (zie grafiek 6).

Knelpunten buiten het curriculum

57 procent van de invullers (n=64 van de 113) ervaart knelpunten en uitdagingen om buiten het curriculum kunst en cultuur te organiseren. Het gaat vooral om een tekort aan tijd, geld en organisatiekracht. Ook noemen respondenten regelmatig gebrek aan draagvlak. De prioriteit (tijd, geld en aandacht) van collega's, leidinggevend en management ligt toch eerder bij zaken binnen het curriculum. Daarbuiten is de organisatie van kunst en cultuur afhankelijk van het enthousiasme van individuele docenten. Ook zouden studenten hieraan geen prioriteit en tijd willen of kunnen besteden. Zoals één invuller het formuleert: 'Veel van onze studenten hebben echt inkomen van hun bijbaantje nodig. Indien het bijwonen van culturele projecten buiten de reguliere schooltijden valt, is dit vaak moeilijk te combineren.'

GRAFIEK 6: OP WELKE MANIER KOMT CULTUUREDUCATIE AAN BOD BUITEN HET CURRICULUM?

(uitgevraagd op respondentniveau, n=54 van de 133 invullers)



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

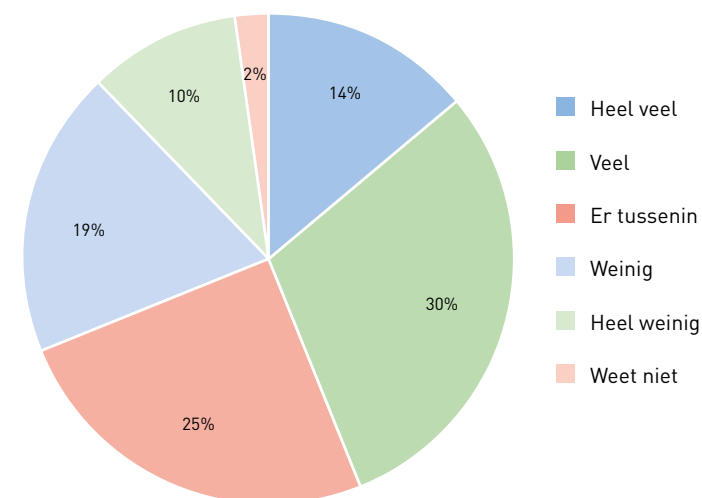
ORGANISATIE

36 procent van de invullers (n=40 van de 112) betreft studenten bij de ontwikkeling van cultuureducatie (zie bijlage tabel B4). Eerder vragenlijstonderzoek¹⁶ onder ruim 500 mbo-studenten toont aan dat ze dit zelf ook graag willen. Ruim twee derde wil meer culturele activiteiten op school en meer inspraak bij het kiezen van deze activiteiten (Braam, 2024).

Ervaren draagvlak voor cultuureducatie

Bij 44 procent (n=112 van de 257) van de bevroagde opleidingen is (heel) veel draagvlak voor cultuureducatie (zie grafiek 7). Daartegenover is er volgens de invullers bij 29 procent (heel) weinig draagvlak (n=74 van de 257).

GRAFIEK 7: IN WELKE MATE IS ER DRAAGVLAK VOOR CULTUUREDUCATIE OP DE BEVRAAGDE OPLEIDINGEN
(uitgevraagd op opleidingsniveau, n=257 van de 303 opleidingen)



¹⁶ In totaal vulden 536 mbo-studenten een digitale vragenlijst in, in de periode half januari tot half februari 2023. Voor meer informatie zie: <https://www.lkca.nl/publicatie/factsheet-mbo-cultuurkaart/>

EDUCATIEF AANBOD



Tijdens de interviews met de cultuurcoördinatoren is veel ter sprake gekomen over het cultuureducatieve aanbod bij hun opleidingen. Hieronder volgt een weerslag van die gesprekken.

Verscheidenheid aan culturele activiteiten

Uit de interviews blijkt dat er binnen veel mbo-instellingen uiteenlopende culturele activiteiten plaatsvinden. Genoemd zijn bijvoorbeeld theater- en filmbezoek, museumbezoeken, workshops, rondleidingen, festivals, projectdagen en studentenproducties. Deze activiteiten organiseren cultuurcoördinatoren vaak in samenwerking met culturele partners in de regio. Daarbij verschillen de aard, omvang en intensiteit van de activiteiten sterk tussen sectoren, teams en opleidingen. *'Proberen om te kijken van: wat past bij de opleiding, bij de studenten van die opleiding.'* (R8)

Plaats in het onderwijsprogramma

In de praktijk vormen onderdelen zoals burgerschap of LOB volgens respondenten vaak een goede ingang voor culturele activiteiten binnen het onderwijsprogramma. Wanneer cultuureducatie onderdeel is van het curriculum vinden activiteiten doorgaans plaats tijdens lestijd. Daarnaast organiseren sommige opleidingen activiteiten buiten het curriculum, bijvoorbeeld tijdens introductieweken, projectweken of als facultatieve activiteiten.

Receptieve en actieve werkvormen

Het aanbod bestaat doorgaans uit een combinatie van activiteiten waarbij studenten kunst en cultuur beleven (*receptief*), zoals een voorstelling of tentoonstelling, en activiteiten waarbij studenten zelf creatief en actief aan de slag gaan. Verschillende cultuurcoördinatoren vinden dat vooral actieve werkvormen goed aansluiten bij mbo-studenten. *'Een mbo-student gaat niet twee uur zitten kijken. Die heeft wel iets nodig om te doen.'* (R3)

Passend aanbod voor mbo-studenten

Cultuurcoördinatoren zeggen dat het soms lastig is om geschikt cultureel aanbod te selecteren. Instellingen ontvangen regelmatig voorstellen van culturele aanbieders, maar het is niet altijd eenvoudig te beoordelen of deze goed aansluiten bij het niveau, de interesses en de opleidingen van mbo-studenten. *'Je moet echt weten wat goed is.'* (R6)

Volgens verschillende respondenten is een deel van het aanbod bovendien oorspronkelijk ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs en niet altijd goed afgestemd op mbo-studenten. *'In het begin was het wel een kopie van vo-aanbod.'* (R12)

Daarnaast sluit de planning van culturele aanbieders niet altijd goed aan bij de organisatie van het mbo-onderwijs. Om activiteiten in te passen in een curriculum of jaarplanning moeten opleidingen vaak ruim van tevoren weten welk aanbod beschikbaar is, terwijl aanbieders soms met kortere planningscycli werken.



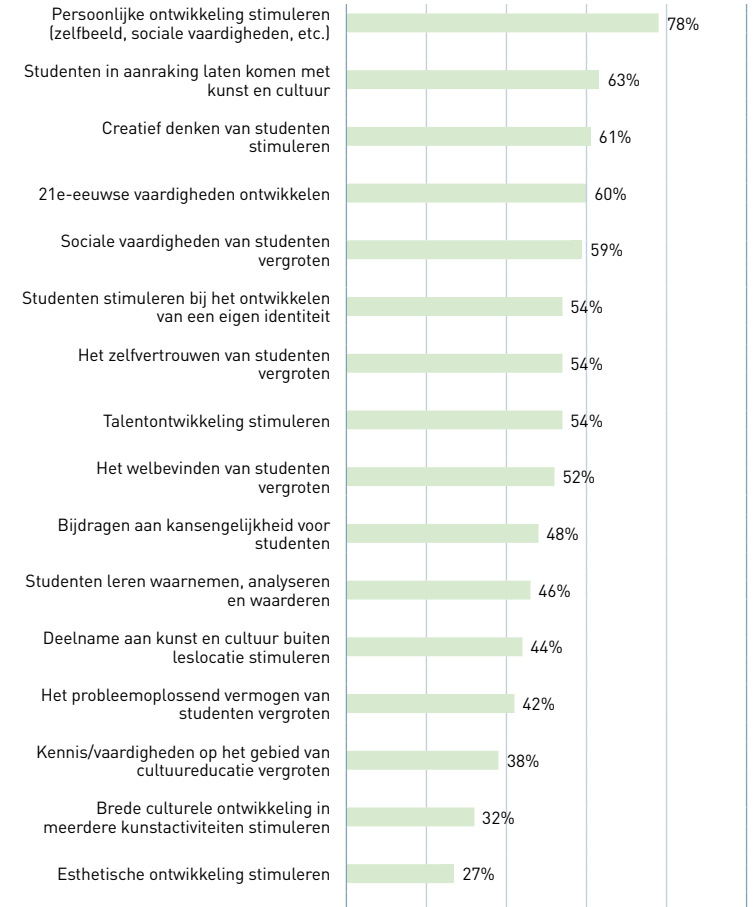
EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Gemiddeld streven de bevraagde opleidingen acht van de gevraagde doelen na (zie grafiek 8). Ruim driekwart (78%, n=193 van de 248) zet cultuureducatie in om de persoonlijke ontwikkeling van studenten te stimuleren. Andere veel genoemde doelen zijn studenten met kunst en cultuur in aanraking te laten komen (63%, n=157 van de 248), het creatief denken te stimuleren (61%, n=151 van de 248), 21^e-eeuwse vaardigheden (60%, n=148 van de 248) en sociale vaardigheden (59%, n=146 van de 248) te bevorderen. De overige doelen worden minder, maar nog steeds redelijk vaak aangekruist (zie grafiek 8).

GRAFIEK 8: WELKE VAN DE VOLGENDE DOELEN STREVEN DE BEVRAAGDE OPLEIDINGEN NA MET CULTUUREDUCATIE?
(uitgevraagd op opleidingsniveau; n=248 opleidingen)



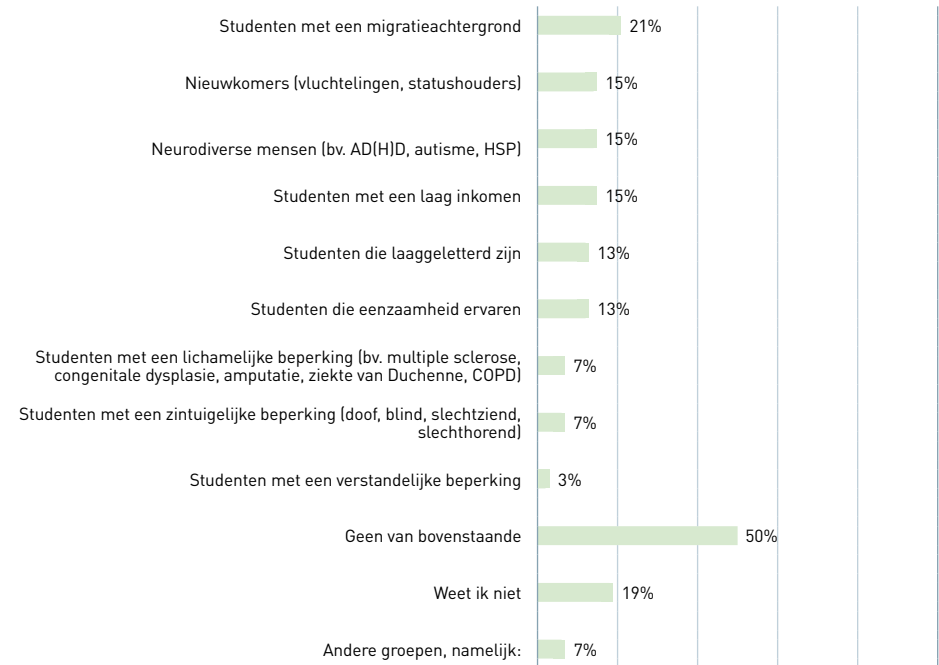
EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Kijkend naar het respondentniveau (dus niet per individuele opleiding) zien we dat cultuureducatie soms wel en soms niet gericht is op een specifieke groep studenten. De helft van de respondenten zegt dit niet te doen (50%, n=52 van de 104 respondenten), 19 procent (n=20 van de 104) weet het niet. Voor de invullers die dit wel doen, springt er niet één doelgroep bovenuit (zie grafiek 9).

GRAFIEK 9: BIEDEN DE BEVRAAGDE OPLEIDINGEN WAARVOOR JIJ DEZE VRAGENLIJST INVULT, CULTUUREDUCATIE DIE ZICH SPECIFIEK RICHT OP DE VOLGENDE DOELGROEPEN? (uitgevraagd op respondentniveau, n=104)



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Aan de invullers is gevraagd of hun opleidingen samenwerken met provinciale ondersteuners.¹⁷ Een derde weet dit niet (32%, n=34 van de 105), 40 procent (42 van de 105) antwoordt ontkennend en 23 procent (24 van de 105) zegt samen te werken met een provinciale instelling (zie bijlage tabel B5; meerdere instellingen waren aan te vinken, waardoor de tabel optelt tot 25). De geïnterviewde cultuurcoördinatoren werken vaak samen met lokale culturele instellingen voor programmering.

Uit de Monitor over lokale en provinciale ondersteuners (Braam et al., 2026) blijkt dat bij de meerderheid van provinciale ondersteuners mbo wel een doelgroep is, maar dat dit minder geldt voor de lokale ondersteuners.¹⁸ Iets minder dan de helft hiervan richt zich op het mbo.

Uit de *Monitor Gemeentelijk beleid voor cultuurbeoefening* (Goossens et al., 2026) blijkt dat 83 procent van de gemeenten met hun instrumenten weliswaar scholen bedienen, maar dat dit veel minder vaak gericht is op het mbo. Nagenoeg overal betreft het basisscholen, subsidies voor cultuurbeoefening in het mbo komen weinig voor.

¹⁷ Bedoeld zijn de provinciale instellingen die het culturele veld en het onderwijs ondersteunen bij cultuurbeoefening (inclusief cultuureducatie).

¹⁸ Lokale ondersteuners zijn de partijen die op gemeentelijk of regionaal niveau werken.

Maatschappelijke oriëntatie & samenwerking

Tijdens de interviews met de cultuurcoördinatoren ging het vaak over de maatschappelijke dimensie en bredere onderwijsdoelen van cultuureducatie en over samenwerking met het culturele veld. Hieronder volgt een weerslag van die gesprekken.

Cultuureducatie als verbinding met de samenleving

Cultuureducatie in het mbo blijkt vaak een duidelijke maatschappelijke dimensie te hebben. Opleidingen koppelen culturele activiteiten regelmatig aan bredere onderwijsdoelen, zoals burgerschap, welzijn en persoonlijke ontwikkeling van studenten. Behalve als een artistieke activiteit geldt cultuur ook als een manier om studenten te laten reflecteren op maatschappelijke thema's en op hun positie in de samenleving. *'Wij proberen zoveel mogelijk aan te sluiten op de beroepspraktijk of op maatschappelijke thema's die spelen in het leven van studenten. Het gaat er ook om dat studenten zich ontwikkelen als mens en als professional.'* (R11) Voor veel cultuurcoördinatoren speelt cultuureducatie bovendien een rol in het verbreden van de horizon van studenten door hen kennis te laten maken met culturele instellingen en kunstvormen waar ze zelf minder snel mee in aanraking komen.

Mbo-studenten als specifieke doelgroep

De cultuurcoördinatoren benoemen nauwelijks specifieke subgroepen binnen het mbo. De aandacht richt zich vooral op het bereiken van mbo-studenten in het algemeen en op het aanbieden van activiteiten die aansluiten bij hun belevingswereld. Dat blijkt in de praktijk al een uitdaging op zich. In enkele gevallen zet men cultuureducatie ook in binnen entree- of startprogramma's voor nieuwe studenten. Dergelijke programma's kennen vaak een zeer diverse instroom en culturele activiteiten kunnen bijdragen aan kennismaking, groepsvorming en sociale interactie tussen studenten.

Samenwerking met culturele instellingen

Uit de interviews blijkt dat samenwerking met culturele partners vaak een belangrijk onderdeel vormt van cultuureducatie in het



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

mbo. Vrijwel alle gesprekspartners hebben het over contacten met lokale culturele instellingen, zoals theaters, musea, filmhuizen, ateliers of festivals. Deze partners spelen vaak een belangrijke rol bij het organiseren van culturele activiteiten, workshops of projecten voor studenten. *'Aanbod creëren door de lokale culturele organisaties en partners. Daar heb ik heel veel gesprekken mee gehad en ben ik op bezoek gegaan om te kijken: hoe kunnen we elkaar vinden in aanbod?' (R12)*

De samenwerking is in veel gevallen regionaal georiënteerd. Mbo-instellingen zoeken vaak partners in de eigen stad of regio, bijvoorbeeld omdat deze beter aansluiten bij de leefwereld van studenten en logistiek makkelijker te organiseren zijn. De intensiteit van samenwerking kan sterk verschillen tussen opleidingen en teams.

Samenwerking is niet altijd vanzelfsprekend. Een belangrijke uitdaging is om samen met culturele partners activiteiten te ontwikkelen die goed aansluiten bij mbo-opleidingen. Daarnaast moeten deze passen bij het niveau en de interesses van studenten. Waar culturele programma's voor het voortgezet onderwijs soms relatief generiek zijn, vragen mbo-opleidingen vaker om activiteiten die aansluiten bij specifieke vakgebieden, beroepscontexten of actuele thema's. *'Het is wel belangrijk dat het echt aansluit bij de opleiding. Anders denken studenten al snel: wat heeft dit met mijn studie te maken?' (R8)*

Cultuurcoördinatoren vinden het dan ook belangrijk om samen met culturele instellingen passende activiteiten te ontwikkelen.

Uitwisseling en ondersteunende netwerken

Naast samenwerking met culturele instellingen komt in de interviews ook het belang van kennisuitwisseling tussen mbo-instellingen naar voren. Verschillende cultuurcoördinatoren zouden graag meer inzicht hebben in hoe andere mbo's cultuureducatie organiseren en welke activiteiten goed werken in de praktijk. *'Het is interessant om te weten hoe andere scholen het aanpakken.'* (R4)

Meer uitwisseling tussen instellingen kan helpen om ervaringen te delen. *'Waarom zijn we allemaal op onze eigen vierkante centimeter het wiel aan het uitvinden?'* (R11)

Provinciale ondersteuningsinstellingen noemen ze relatief weinig. In sommige gevallen lijkt er wel contact te zijn, maar zijn cultuurcoördinatoren niet altijd bekend met de rol van deze organisaties. Dat kan erop wijzen dat deze ondersteuningsstructuren niet overal even zichtbaar zijn voor mbo-instellingen en in praktijk richten ook niet alle ondersteuningsinstellingen zich op het mbo (zie pagina 21).

Samenwerking en uitwisseling, zowel met culturele partners als tussen mbo-instellingen, spelen daarmee een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van cultuureducatie binnen het mbo.



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Mbo-instellingen en -opleidingen mogen zelf weten of ze wel of geen visie en beleid voor cultuureducatie ontwikkelen en zijn ook vrij om dit naar eigen wens in te vullen. Dit hoofdstuk beschrijft hoe mbo-instellingen en -opleidingen cultuureducatie hebben georganiseerd: hebben ze een visie, welke doelen streven ze na met cultuureducatie en hoe is de organisatie qua financiën en personeel?

Visie

Ruim de helft van de bevroagde opleidingen (57%, n=143 van de 251) heeft (nog) geen opleidingsvisie op cultuureducatie, 18 procent (n=45 van de 251) heeft wel een visie, maar heeft deze niet vastgelegd, 10 procent (n=25 van de 251) heeft een visie op papier¹⁹ en van 15 procent van de opleidingen is het niet bekend (n=38 van de 251, zie bijlage tabel B6). In het primair en voortgezet onderwijs hebben veel meer scholen een visie (respectievelijk 92% en 85%) en veel vaker ook op papier (respectievelijk bijna 75% en ruim 50%) (Lommertzen et al., 2023; Termorshuizen et al., 2023).

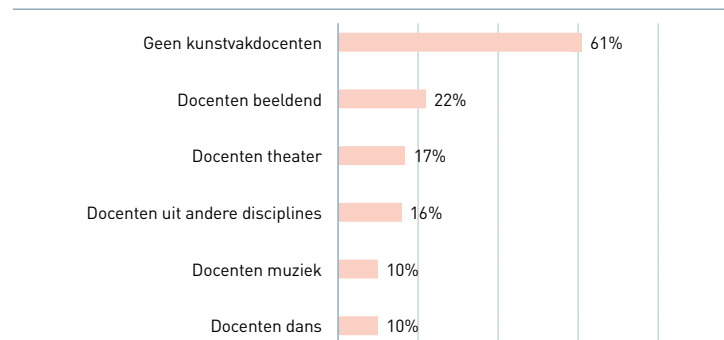
¹⁹ Aan de invullers is ook gevraagd of ze weten of er een instellingsbrede visie is. Een kleine 60 procent weet dit niet. Vanwege dit hoge percentage nemen we deze vraag hier niet mee.

Personeel

Bij 35 procent van de bevroagde opleidingen (n=86 van de 247) zijn één of meer kunstvakdocenten aangesteld of ingehuurd (zie grafiek 10). In het primair en voortgezet onderwijs ligt dit een stuk hoger, respectievelijk 68 en 60 procent (Lommertzen et al., 2023; Termorshuizen et al., 2023).

Bij 22 procent gaat het om een beeldende docent (n=55 van de 247). 17 procent heeft een docent theater, 10 procent een docent dans, 10 procent een docent muziek en bij 16 procent werkt een docent vanuit een andere discipline (zie grafiek 10).

GRAFIEK 10: ZIJN ER BINNEN DE OPLEIDING SPECIFIEK DOCENTEN (AANGESTELD OF INGEHUURD) OP DE VOLGENDE TERREINEN? (uitgevraagd op opleidingsniveau, n=247)



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Kennis van het personeel

Bij 35 procent van de bevroegde opleidingen is volgens de respondenten, (ruim) voldoende kennis in cultuureducatie aanwezig (n=85 van de 244). Bij 28 procent (n=68 van de 244) is er volgens de respondenten juist (ruim) onvoldoende kennis aanwezig (zie grafiek 11).

Financiën

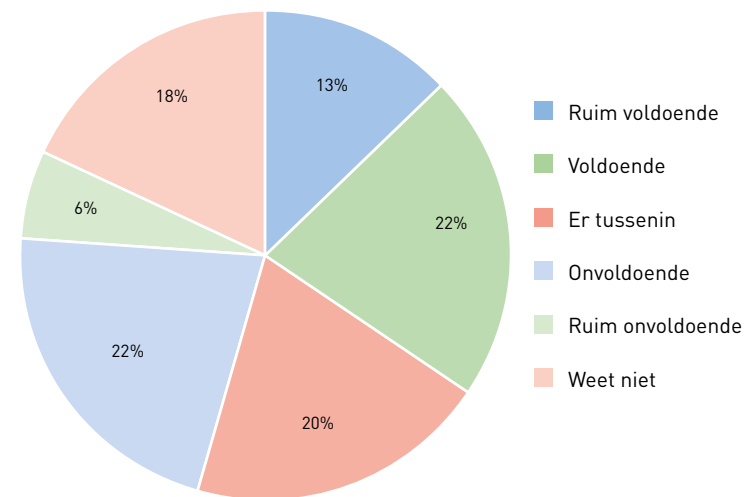
Bij 19 procent van de opleidingen is cultuureducatie als aparte post opgenomen op de begroting (n=46 van de 248), bij 81 procent is dit dus niet het geval of niet bekend (zie bijlage tabel B7). In het primair en voortgezet onderwijs ligt het eerste percentage een stuk hoger, bij respectievelijk ruim twee derde en bijna de helft is cultuureducatie een aparte post op de begroting (Lommertzen et al., 2023; Termorshuizen et al., 2023). Bijna 60 procent (n=142 van de 248) zet de cultuurkaartgelden in om cultuureducatie vorm te geven (dit is in het voortgezet onderwijs 80%, (Lommertzen et al., 2023). Ruim 30 procent zet geld uit de lumpsum²⁰ in en 16 procent rijkssubsidies (zie grafiek 12).

44 procent van de invullers (n=47 van de 106) zien knelpunten en uitdagingen om cultuureducatie gefinancierd te krijgen. Te weinig geld is het grootste knelpunt, hierbij noemen ze ook expliciet transportkosten. Vaak noemen respondenten de cultuurkaartgelden van CJP als kans, maar volgens een deel zijn deze niet altijd toereikend om culturele activiteiten voor alle mbo-studenten te doen.²¹

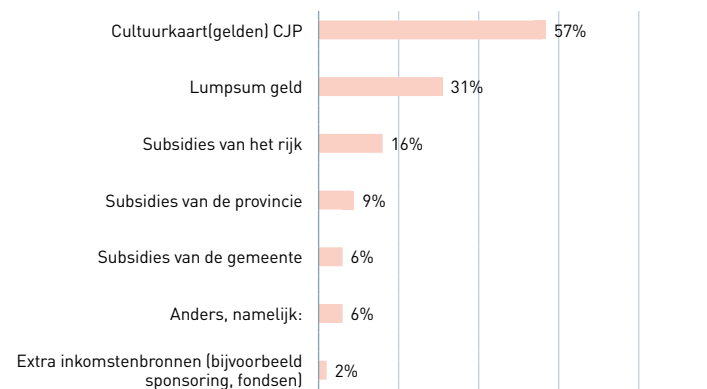
²⁰ De overheid stelt de lumpsum voor het mbo vast. Het bestuur van de instelling bepaalt zelf hoe het dit geld besteedt.

²¹ Een deel van de mbo-instellingen doet niet met alle studenten mee aan de cultuurkaartgelden. Daar komt dit geld dus ook niet bij alle studenten terecht.

GRAFIEK 11: IS ER VOLDOENDE KENNIS IN CULTUUREDUCATIE OP JULLIE OPLEIDING?
(uitgevraagd op opleidingsniveau, n=244)



GRAFIEK 12: WELKE VAN DE VOLGENDE FINANCIERINGSBRONNEN WORDEN INGEZET OM CULTUUREDUCATIE OP JOUW OPLEIDINGEN VORM TE GEVEN?
(uitgevraagd op opleidingsniveau, n=248)



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Uit de interviews: middelen voor cultuureducatie

Tijdens de interviews met de cultuurcoördinatoren is ook gesproken over de financiering van cultuureducatie. Hieronder volgen de belangrijkste resultaten.

Cultuurkaartgelden

Veel van de gesproken cultuurcoördinatoren werken bij instellingen die deelnemen aan de cultuurkaartgelden van CJP. Voor veel instellingen vormt deze regeling een belangrijke financiële basis voor cultuureducatie. Ze zijn hierover vaak positief, omdat de regeling laagdrempelig is, activiteiten stimuleert en een specifiek budget voor culturele activiteiten beschikbaar stelt. *'We zaten daarmee wel goed in budget'.* (R5)

De Cultuurkaartgelden kunnen daarnaast bijdragen aan een formelere organisatie van cultuureducatie binnen een mbo-instelling. Wanneer er budget beschikbaar is, ontstaat vaak ook de noodzaak om activiteiten te organiseren, aanvragen te beoordelen en het gebruik van middelen te coördineren.

Borging van cultuurgelden

Hoewel de beschikbare budgetten in de regel niet ruim zijn, vormt volgens veel cultuurcoördinatoren niet zozeer de omvang van het budget het grootste knelpunt, maar de organisatorische borging ervan. In diverse interviews komt naar voren dat het lastig kan zijn om middelen daadwerkelijk om te zetten in activiteiten voor studenten. Een belangrijke oorzaak is beperkte capaciteit. Met weinig uren voor cultuurcoördinatie ontbreekt de tijd om activiteiten te organiseren, docenten te ondersteunen of externe partners te betrekken. *'Straks 24.000 studenten en één cultuurcoördinator. Hoe krijg je dat voor elkaar?'* (R10)

Ook interne communicatie kan een rol spelen. Soms besluit het bestuur van een instelling om deel te nemen aan de regeling, terwijl docenten, teamleiders of andere betrokkenen onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Daardoor blijven budgetten soms (deels) onbenut.

'De enige verantwoordelijkheid is eigenlijk: het budget opmaken en goed positioneren. Het is een schijntje op de begroting, maar ook een enorme investering. Je mag dat geld eigenlijk niet laten liggen.' (R11)

Spanningspunten rond de cultuurkaart

De cultuurcoördinatoren noemen naast borging van gelden nog andere spanningspunten. Zo ervaren sommigen 'eindejaarsdruk' van culturele aanbieders, die actief contact opnemen met hen om nog beschikbare budgetten te benutten. *'Ik ben de hele maand december bezig met agressieve acquisitie van me af te vegen. Ze schieten met hagel de organisatie in.'* (R10)

Daarnaast noemen sommigen onzekerheden rond de matching-regeling (voortbestaan en in welke vorm) en kan het administreren van activiteiten en budgetten extra werk met zich meebrengen.

Overige financiering

Naast middelen uit de Cultuurkaart weten sommige mbo-instellingen aanvullende financiering te organiseren, bijvoorbeeld via fondsen, regionale samenwerkingen of culturele partners. Vooral minder ervaren cultuurcoördinatoren zeggen nog zoekende te zijn naar mogelijkheden om externe financiering aan te vragen. Er is dan ook behoefte aan meer kennisdeling over subsidiemogelijkheden en andere financieringsbronnen. *'Ik vind dat best spannend, want het betekent ook veel extra werk waarschijnlijk.'* (R8)

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Inleiding

Sinds 2016 ontvangen mbo-studenten een gratis Cultureel Jongeren Paspoort (CJP), waarmee zij korting krijgen op culturele activiteiten in hun vrije tijd.²² Eind 2022 stelde het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) extra middelen beschikbaar in de Pilot 'MBO Cultuurkaart met budget' (2023-2024), waardoor er geoormerkt geld vrijkwam voor culturele activiteiten onder schooltijd. Om dit budget te kunnen benutten voor binnenschoolse culturele activiteiten moesten mbo-instellingen deze middelen matchen. Met het totaalbudget konden ze aanbod van culturele organisaties inkopen en integreren in het onderwijsprogramma.

Doel van de pilot was om cultuureducatie in het mbo te versterken, het cultuuraanbod beter te laten aansluiten bij mbo-studenten en hun deelname aan culturele activiteiten te vergroten. Aan de landelijke pilotfase deed 80 procent van alle mbo-instellingen mee en daarmee kwam er voor mbo-studenten in totaal 5,4 miljoen euro vrij. De mbo-instellingen hebben 85 procent daarvan in de pilotperiode besteed (CJP, z.d.). Destijds is voor 263,5 duizend mbo-studenten (55%) MBO Cultuurkaart-budget aangevraagd. Vanwege de positieve evaluatie van de pilot (Lommertzen et al., 2024) heeft OCW besloten om de regeling Cultuurkaart structureel te maken (Bruins, 2025). Deze blijft tot en met 2028 beschikbaar voor mbo-studenten.²³

Uit onze vragenlijst blijkt dat 62 procent van de bevroagde opleidingen (148 van de 240) meedoet met de regeling MBO Cultuurkaartbudget. De belangrijkste reden om niet mee te doen is onbekendheid.

²² Destijds werd dat programma MBO Card genoemd.

²³ Vanaf 2025 is de naam van de regeling gelijkgetrokken met het voortgezet onderwijs: CJP Cultuurkaart.

Het overgrote deel van de deelnemende mbo-instellingen (ruim 90%) zet het budget in met een eigen bijdrage en kiest dus voor een collectief budget (optie 1, zie uitleg in kader).

Twee opties voor deelnemen en gebruiken van het budget:

1. Cultuurkaartbudget met bijdrage mbo-instelling (collectief budget)

Tijdens de pilotperiode stelde de mbo-instelling een bedrag beschikbaar van € 10,50- per student, OCW matchte dit bedrag met € 10,50,- (peiljaar 2025). Het totale bedrag kwam dus uit op € 21,- per student. In de jaren na de pilot (2025, 2026) wordt in een tweede ronde, het resterende geld uit de regeling, omdat nog niet alle mbo-instellingen meedoen, verdeeld over de deelnemers. Hierdoor kwam er in 2025 en 2026 gemiddeld nog eens tussen de € 5 en 6,- extra per student beschikbaar en liggen de totaalbedragen per student iets hoger dan in de pilotperiode (respectievelijk € 22,50 en 24,- per student). Het bedrag kunnen de mbo-instellingen besteden via de CJP marktplaats, het aantal culturele aanbieders hierop is sinds de pilotperiode gegroeid tot ruim 1700.

2. Cultuurkaartbudget zonder bijdrage mbo-instelling (individueel budget)

De mbo-instelling vraagt een CJP Cultuurkaart aan zonder een bijdrage te matchen. OCW stelt dan nog steeds € 5,75 (peiljaar 2025) per student beschikbaar, maar dit geld is alleen door de individuele student te besteden en niet klas-sikaal. De mbo-instelling betaalt € 2,75 administratiekosten per student.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

De bedragen per student verschillen jaarlijks enigszins, maar het principe van matching blijft en sluit aan bij het succesvolle format zoals al jaren bestaat in het voortgezet onderwijs. In de praktijk kan dit bedrag van ruim € 20,- per student worden uitgegeven aan collectieve culturele activiteiten op mbo-instelling of daarbuiten.

Als aanvulling op de vragenlijstgegevens hebben we gekeken naar gegevens van CJP over de bestelperiode 2022–2024²⁴ van 1 november 2022 tot en met 31 mei 2024 en naar de bestedingsperiode 2022–2024 van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

ResearchNed en KBA hebben de pilotperiode uitvoerig onderzocht (Lommertzen et al., 2024). Wij willen in navolging hierop een analyse in afgeslankte vorm naar ontwikkelingen van de CJP Cultuurkaartbesteding in het mbo periodiek herhalen.²⁵

Deelname van mbo-instellingen aan het programma CJP Cultuurkaart

Tijdens de pilotperiode (van 1 november 2022 tot en met 31 mei 2024) zijn er 109 budgetaanvragen voor cultuurkaartgelden ingediend door 42 mbo-instellingen. Instellingen konden binnen deze periode meer aanvragen indienen, deze tellen dan meer keren mee. Het aantal studenten en de eigen bijdrage verschilt per mbo-instelling. De bijdrage van OCW is in tabel 2 (op pagina

²⁴ Voorafgaand aan de start van een Cultuurkaartjaar op 1 januari kunnen instellingen vanaf 1 september tot en met 15 maart budget bestellen. Dit komt beschikbaar na 1 januari en na betaling van de factuur door de mbo-instelling. Voor deze eerste rapportage wijkt de afbakening van tijdperiodes af van de reguliere systematiek vanwege de pilotperiode.

²⁵ Onderstaande gegevens over de pilotperiode dienen als een startpunt voor deze periodieke monitoring. Recentere gegevens over de CJP Cultuurkaart (over 2025 en later) zijn nog niet beschikbaar ten tijde van deze publicatie, en gebruiken we in de volgende rapportage om ontwikkelingen te monitoren.

28) niet opgenomen, alleen de financiële bijdrage van de mbo-instellingen zelf.

Mediaan en percentielen

De mediaan is de middelste waarde van een verdeling van cijfers, geordend van laag naar hoog. De helft van de populatie heeft een waarde onder de mediaan, de andere helft daarboven. Hierdoor is de mediaan minder gevoelig voor extreme waarden dan het gemiddelde (CBS, 2025). Het 50e percentiel (P_{50}) is gelijk aan de mediaan. Het 25e en 75e percentiel (respectievelijk P_{25} en P_{75}) geven de waarden waaronder 25 procent en 75 procent van de waarnemingen vallen. Samen beschrijven P_{25} en P_{75} de spreiding van de middelste 50 procent van de verdeling.

De meeste aanvragen werden gedaan in regio West, de minste in regio Noord.²⁶ Over het algemeen bevatten budgetaanvragen in regio Zuid minder studenten en is de eigen bijdrage per budgetaanvraag lager. In regio Noord lijkt het aantal studenten en de bijdrage van de mbo-instelling per budgetaanvraag wat hoger, maar tegelijk – kijkend naar het 25e en 75e percentiel – is de variatie in aantal studenten en instellingsbijdragen hoger dan in andere regio's. Dit kan het beeld in regio Noord mogelijk wat vertekenen.

²⁶ Provincies per regio: Noord (Groningen, Friesland, Drenthe), Oost (Overijssel, Gelderland), West (Noord-Holland, Zuid-Holland), Midden (Utrecht, Flevoland) en Zuid (Noord-Brabant, Limburg, Zeeland)


EDUCATIEF AANBOD


MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE


ORGANISATIE

TABEL 2: AANTAL BUDGETAANVRAGEN VOOR PROGRAMMA CJP CULTUURKAART PER REGIO

Regio	Budget- aanvragen	Studenten per budgetaanvraag*			Bijdrage mbo-instellingen per budgetaanvraag (€)		
		P ₂₅	Mediaan (P ₅₀)	P ₇₅	P ₂₅	Mediaan (P ₅₀)	P ₇₅
West	50	810	1218	2241	€ 8306	€ 12458	€ 21788
Oost	19	674	1573	6346	€ 7077	€ 16516	€ 44987
Zuid	19	292	365	1877	€ 3071	€ 3832	€ 19708
Midden	12	1000	1400	1800	€ 7474	€ 10500	€ 16401
Noord	9	81	1837	8140	€ 672	€ 19288	€ 85470
Totaal**	109	630	1203	2398	€ 6122	€ 12054	€ 23992

*Aantal studenten uit aanvragen voor collectieve en individuele producten zijn samengenomen.

**De totaalrij betreft de somscores en percentielen berekend over alle aanvragen gezamenlijk. Regio's met meer aanvragen wegen hierin zwaarder mee.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Met de cultuurkaartgelden konden mbo-instellingen culturele activiteiten boeken. Van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 boekten 39 mbo-instellingen 2575²⁷ activiteiten bij 456 culturele aanbieders door het hele land. Een activiteit kan verschillende dingen omvatten, bijvoorbeeld enkele contactmomenten binnen een leerlijn of een eenmalig bezoek van een klas aan een culturele instelling.

Mbo-instellingen uit regio West hebben relatief veel culturele activiteiten geboekt, in de regio's Midden en Zuid is dit relatief minder. Op basis van de mediaan is het aantal studenten in een typische activiteit wat hoger in de regio's Midden en Zuid en wat lager in de regio's West en Noord. Het mediane bedrag per activiteit ligt relatief hoger in de regio's Oost en Midden en lager in de regio's Noord en West. De spreiding van studenten en bedrag per activiteiten - aangeduid met P_{25} en P_{75} - vertoont geen opvallende verschillen tussen regio's (zie tabel 3).

TABEL 3: AANTAL CULTURELE ACTIVITEITEN PER REGIO

Regio	Geboekte activiteiten	Studenten per activiteit			Bedrag per activiteit (€)		
		P_{25}	Mediaan (P_{50})	P_{75}	P_{25}	Mediaan (P_{50})	P_{75}
West	991	20	32	95	€ 190	€ 439	€ 1293
Oost	638	25	45	94	€ 260	€ 609	€ 1349
Noord	533	19	33	90	€ 196	€ 399	€ 1015
Zuid	231	24	50	90	€ 266	€ 548	€ 1291
Midden	182	23	52	100	€ 257	€ 593	€ 1408
Totaal*	2575	20	40	93	€ 220	€ 480	€ 1260

**De totaalrij betreft somscores en percentielen berekend over alle aanvragen gezamenlijk. Regio's met meer aanvragen wegen hierin zwaarder.*

²⁷ Er zijn in totaal 2607 verschillende culturele activiteiten geboekt, maar hiervan zijn er 32 uitgesloten van de analyse, omdat het aantal studenten een ongeldige waarde had (0 studenten).

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

De interviews met de veertien cultuurcoördinatoren schetsen een huidige stand van zaken rond cultuureducatie, cultuurcoördinatie en de inbedding daarvan binnen mbo-instellingen. Hieronder vatten we de belangrijkste inzichten samen.

De cultuurcoördinator

Steeds meer mbo's hebben één of meer cultuurcoördinatoren aangesteld. Dit is een relatief nieuw verschijnsel binnen het mbo. De geïnterviewde cultuurcoördinatoren vervullen deze functie daarom in het algemeen pas kort, maximaal vijf jaar.

Uit onze vragenlijst blijkt dat bij 21 procent van de opleidingen een cultuurcoördinator aanwezig is. Dit lijkt nog iets hoger te liggen op instellingsniveau, namelijk op ruim een derde ([zie bijlage tabel B8](#)). In het primair en voortgezet onderwijs liggen deze percentages een stuk hoger, respectievelijk 88 procent en 65 procent (Lommertzen et al., 2023; Termorshuizen et al., 2023).

In het algemeen is volgens de geïnterviewden, cultuurcoördinator geen formele functie bij de mbo-instellingen. Het betreft vaak een taak binnen een andere functie, zoals docent, adviseur of projectleider. Soms is er een structureel aantal uren vastgelegd voor deze taak, maar dikwijls zijn de uren projectmatig en niet officieel vastgelegd en is cultuurcoördinatie iets wat aan het bestaande takenpakket wordt toegevoegd. R10: *'Het staat helemaal niet in het functiehuis. Dat betekent dat het eigenlijk niet bestaat.'*

Taken en rollen van cultuurcoördinatoren

Op basis van de interviews zijn de werkzaamheden van cultuurcoördinatoren grofweg onder te verdelen in vijf rollen: verbinder, inspirator, organisator, innovator en communicator. In de praktijk lopen deze rollen vaak door elkaar en verschilt de nadruk per mbo-instelling.

De cultuurcoördinator fungeert allereerst vaak als verbinder tussen de mbo-instelling en de culturele omgeving. Veel respondenten onderhouden contact met lokale culturele instellingen, kunstenaars en aanbieders en bouwen zo een netwerk op van partners waarmee ze activiteiten voor studenten organiseren. *'Bijvoorbeeld contact leggen met theater, bioscoop, ateliers en muziekschool.'* (R6)

Daarnaast vervult de cultuurcoördinator regelmatig de rol van inspirator binnen de instelling en proberen ze docenten, teams en management te enthousiasmeren voor kunst en cultuur en het belang van cultuureducatie zichtbaar te maken. Dat kan bijvoorbeeld door presentaties te geven, voorbeelden te delen of docenten te ondersteunen bij het organiseren van activiteiten. Het creëren van draagvlak binnen de organisatie vinden veel respondenten essentieel. *'Je moet docenten meekrijgen, anders wordt het niet gedragen.'* (R8)

Een derde rol is die van organisator. Cultuurcoördinatoren organiseren en coördineren culturele activiteiten, programma's en projecten binnen de instelling. Daarbij gaat het niet alleen om praktische organisatie, maar ook om afstemming met opleidingen, het plannen van activiteiten en het beheren van beschikbare middelen, bijvoorbeeld via de cultuurkaart. In sommige gevallen hoort daar ook administratief werk bij. *'Ik doe alle administratie rondom CJP.'* (R4)

Daarnaast spelen cultuurcoördinatoren vaak een rol in het ontwikkelen en vernieuwen van cultuureducatie. Ze zetten bijvoorbeeld culturele programma's op, organiseren thema-uren of zoeken naar manieren om kunst en cultuur te verbinden met het curriculum. Soms betrekken ze studenten actief bij het kiezen of vormgeven van activiteiten. *'Studenten kiezen zelf vier activiteiten per jaar.'* (R5)

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Ten slotte vervult de cultuurcoördinator regelmatig een communicerende rol binnen de organisatie. Ze zorgen dat collega's, teams en management op de hoogte blijven van mogelijkheden rond cultuureducatie en proberen kunst en cultuur zichtbaar te maken binnen de instelling. Ook zoeken ze vaak naar aanknopingspunten binnen bestaande onderwijsprogramma's, bijvoorbeeld bij burgerschap, welzijn of persoonlijke ontwikkeling van studenten. Daarmee proberen ze cultuureducatie een structurelere plek te geven in het onderwijs, al zeggen verschillende respondenten dat strategische keuzes over beleid en curriculum vooral op bestuurs- of managementniveau worden gemaakt. *'Het wordt vooral gebruikt als middel om die andere thema's over het voetlicht te brengen.'* (R12)

Beleving van de rol van cultuurcoördinator

De geïnterviewde cultuurcoördinatoren spreken zonder uitzondering met veel enthousiasme over cultuuronderwijs. Ze zijn duidelijk gedreven en intrinsiek gemotiveerd en ervaren hun taken als positief; ze vinden het prettig om een koppeling te kunnen maken tussen hun persoonlijke culturele interesses en de mbo-instelling. Ook zijn ze ervan overtuigd dat meer aandacht voor cultuureducatie kan bijdragen aan het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van studenten. *'Kunst en cultuur draag ik in mijn hart.'* (R10)

Maar de rol van cultuurcoördinator kan ook gepaard gaan met gevoelens van kwetsbaarheid en frustratie. Cultuurcoördinatoren ervaren regelmatig een gebrek aan structurele erkenning en projectmatige onzekerheid. Het kan bijvoorbeeld een uitdaging zijn om cultuureducatie een structurele plek te geven in een vol curriculum. Kunst en cultuur lijken binnen veel instellingen nog een beperkte prioriteit, met onvoldoende verankering in beleid. *'Er is nu voor het tweede jaar gezegd dat dit het laatste jaar is.'* (R12)

Mede daardoor kan de mate waarin kunst en cultuur ruimte krijgen binnen een instelling of afdeling (sector of cluster), afhangen van de persoonlijke voorkeuren of focus van een bepaalde bestuurder, directeur of manager. Hierdoor ontstaan regelmatig aanzienlijke verschillen tussen sectoren en opleidingen wat betreft aandacht voor cultuureducatie. *'Je bent duidelijk nog van te veel mensen afhankelijk.'* (R3)

Behoeften van cultuurcoördinatoren

Verscheidene cultuurcoördinatoren hebben behoefte aan meer bestuurlijk commitment, zoals (meer) structurele uren en een formelere taakomschrijving voor de cultuurcoördinator. Bovenal is er behoefte aan een sterkere verankering van kunst en cultuur in het curriculum. *'Als het niet in het curriculum staat, wordt het niet ingeroosterd.'* (R8)

Daarnaast hebben ze vaak behoefte aan contact en uitwisseling met andere cultuurcoördinatoren en experts. Gedeelde kennis en ervaring kunnen, zeker voor beginnende coördinatoren, of coördinatoren zonder culturele achtergrond, zeer waardevol zijn. Ze zijn dan ook positief over het toenemende aantal conferenties, bijeenkomsten en trainingen.

Verder is er behoefte aan meer en beter inzicht in het culturele aanbod. De coördinatoren ontvangen wel steeds vaker communicatie van aanbieders, maar ze vinden het lastig om te bepalen wat de kwaliteit is van het aanbod en of dit aansluit op het niveau van de studenten en het onderwijs. Daarnaast zoeken cultuurcoördinatoren naar inspirerende voorbeelden van andere mbo-instellingen: wat werkt daar goed, wanneer en waarom? *'Het is interessant om te weten hoe andere scholen het aanpakken.'* (R4)

Wat betreft inzicht in cultuureducatie bestaat er ook behoefte aan inzicht in de activiteiten die reeds plaatsvinden binnen de 'eigen' mbo-instelling. Een aantal cultuurcoördinatoren maakt jaarlijks een verslag van de activiteiten. Dit gaat dan meestal om een over-

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

zicht van de hoeveelheid, aard van de activiteiten en het aantal studenten dat bereikt is.

Structureel inzicht in de beleving van de studenten of effect is over het algemeen afwezig, hoewel er incidenteel wel geëvalueerd wordt met studenten en docenten. Bij verschillende geïnterviewde coördinatoren bestaat de behoefte om dit soort evaluatie systematischer aan te pakken en de inzichten vast te leggen. Aan de hand daarvan kunnen activiteiten verbeterd of beoordeeld worden en de waarde van cultuureducatie in beeld gebracht. Beleving en effect van cultuureducatie goed onderzoeken is lastiger dan het bijhouden van kwantiteit. Ondersteuning is op dit gebied daarom gewenst. R8: *'Hoe hebben studenten het nou echt beleefd? Dat is nog niet goed van de grond gekomen.'*

Inbedding in de organisatie

In de vorige paragraaf kwam al de verhouding tussen cultuurcoördinatie en de organisatie naar voren. Dit is in veel interviews benoemd als een belangrijk spanningsveld. Hoe kijken de geïnterviewde cultuurcoördinatoren naar de positie van kunst en cultuur binnen de organisatie?

Kunst en cultuur in visie en beleid

Er zijn zeker mbo-bestuurders die het belangrijk vinden dat hun studenten in aanraking komen met kunst en cultuur. Volgens de cultuurcoördinatoren komt dit zelden expliciet terug in de strategische visie van hun instelling. Wel zien ze aanknopingspunten voor kunst en cultuur bij andere onderdelen binnen de visie, zoals algemene vorming en persoonlijke ontwikkeling van studenten. Volgens de cultuurcoördinatoren kan cultuureducatie goed bijdragen aan het realiseren van deze bredere onderwijsdoelen. *'Vitaliteit en positieve gezondheid worden de haakjes.'* (R12)

In algemene beleidsstukken worden kunst en cultuur zelden expliciet genoemd. Soms zijn er wel indirecte verwijzingen, bijvoorbeeld via thema's als burgerschap of studentenwelzijn.

Cultuureducatie kan daarnaast terugkomen binnen projectstructuren, maar vormt meestal geen zelfstandig beleidsdoel. Dit sluit aan bij eerder onderzoek van LKCA (Braam, 2023) naar de positionering van cultuureducatie in het mbo, waaruit blijkt dat kunst en cultuur vaak via bredere onderwijsdoelen een plek krijgen binnen mbo-instellingen. Veel bestuurders van mbo-scholen vinden dat kunst en cultuur horen bij de algemene vormende opdracht: zij vinden het belangrijk dat hun studenten in aanraking komen met de lokale culturele sector. Maar er zijn nog maar weinig scholen die kunst en cultuur in hun centrale visie en missie hebben opgenomen.

Organisatiekracht en verandering

Verander- of organisatiekracht verwijst naar het vermogen van instellingen zich aan te passen, te vernieuwen en veranderingen succesvol door te voeren. Is er volgens de geïnterviewde cultuurcoördinatoren voldoende organisatiekracht om kunst en cultuureducatie een prominenter plek te geven binnen de organisatie?

In het algemeen zeggen respondenten dat er de afgelopen jaren binnen het mbo meer aandacht is ontstaan voor kunst en cultuur. Er zijn een paar voorbeelden van instellingen waar cultuureducatie en -coördinatie inmiddels een duidelijk structuur hebben. Aandacht voor kunst en cultuur is daar terug te vinden binnen de meeste sectoren, opleidingen en locaties.

Maar bij de meerderheid van mbo-instellingen lijkt dit (veel) minder het geval. Er zijn daar meestal meer belemmeringen. Respondenten noemen bijvoorbeeld bezuinigingen (vanwege minder instroom), arbeidsmarktdruk, fusies en bureaucratie: *'Het is een heel stropet-rige organisatie geworden, we hebben laatst uitgerekend met hoeveel schijven we in contact moeten om iets voor elkaar te krijgen.'* (R6)

Positie cultuurcoördinatoren in de organisatie

Cultuureducatie en -coördinatie worden vaak gedragen door bevlogen individuen. Ze zijn veelal niet structureel ingebed en ontbreken in het organogram van de instelling. Wanneer er een cultuurcoördinator op een mbo is, is het vaak een taak binnen het

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

takenpakket van een andere functie zoals bijv. docent of onderwijsadviseur. Dit kan ondergebracht zijn bij diverse organisatieonderdelen/afdelingen, bijvoorbeeld binnen onderwijsteams of bij de studieloopbaanbegeleiders, maar ook onder wijsondersteuning (bijvoorbeeld gericht op studentenwelzijn) of projectmatig onder directeur. *'Het moet een functie zijn. Niet iets wat je er maar bij doet.'* (R10)

Het niveau waarop cultuurcoördinatie binnen mbo-instellingen is georganiseerd, verschilt sterk. Soms is er één cultuurcoördinator voor de hele instelling, maar vaker is de taak belegd op een lager niveau, bijvoorbeeld binnen een cluster, sector of college. Elk cluster of organisatieonderdeel kan een eigen cultuurcoördinator hebben.

De uitvoering van cultuureducatie ligt daardoor vaak dicht bij de opleidingen en docententeams. Cultuurcoördinatoren werken bijvoorbeeld met docenten per locatie of opleiding samen om activiteiten te organiseren. Tegelijkertijd kan deze decentrale organisatie ertoe leiden dat er aanzienlijke verschillen ontstaan binnen één instelling.

Verschillende organisatiemodellen

Op basis van de interviews zijn vier organisatiemodellen te onderscheiden, variërend in de mate van institutionele borging in beleid, organisatie en formatie. Het gaat hierbij niet om strikt gescheiden categorieën, maar om een continuüm waarlangs instellingen zich kunnen ontwikkelen.

- **Model A – Structureel verankerd**
Cultuureducatie is duurzaam ingebed in de organisatie, met een meerjarig beleidskader, een duidelijke bestuurlijke portefeuille en structureel toegekende uren voor cultuurcoördinatie (meestal als onderdeel van een bredere functie). Rollen en verantwoordelijkheden zijn expliciet vastgelegd, waardoor continuïteit geborgd is. *'Een cultuurcoördinator krijgt bij ons één vaste dag per week.'* (R11)

- **Model B – Projectmatig georganiseerd**
Cultuureducatie is expliciet georganiseerd in de vorm van een project met een tijdelijke financiering en looptijd. Vaak is er een koppeling met bredere beleidsdoelen en enige bestuurlijke betrokkenheid. Maar structurele borging in beleid en formatie ontbreekt, waardoor continuïteit afhankelijk is van verlenging. *'Het heeft bij ons nog de status project.'* (R12)
- **Model C – Beperkt georganiseerd**
Cultuurcoördinatie is beperkt georganiseerd en impliciet ondergebracht binnen bestaande functies. Er is geen duidelijke projectstructuur of formele aansturing. Soms is er een indirecte of impliciete koppeling met bredere beleidsdoelen en zijn er uren via taakbeleid, maar zonder expliciete rol of structurele inbedding. De uitvoering is daardoor versnipperd, maar niet uitsluitend afhankelijk van individueel initiatief. *'Er is nog geen echte taakomschrijving voor de cultuurcoördinator.'* (R8)
- **Model D – Informeel pionierschap**
Cultuureducatie ontstaat vanuit individueel initiatief van docenten of medewerkers, zonder formele uren, structuur of beleidsmatige inbedding. Activiteiten zijn afhankelijk van persoonlijke inzet en daardoor kwetsbaar en weinig bestendig. *'Het is een taak van een docent, we hebben er geen uren voor en het is erg vergankelijk.'* (R3)

Succesfactoren

Uit de interviews komen steeds dezelfde succesfactoren naar voren voor verankering van cultuuronderwijs: een duidelijk mandaat van het college van bestuur en directie, formele uren voor taken, een netwerk tussen coördinatoren, structureel budget, communicatie over impact en (nu veelal nog toekomstmuziek) een formele opname in het functiehuis. Bovenal vormt verankering in het curriculum volgens veel respondenten de sleutel; wat niet in curriculum staat, wordt niet duurzaam. *'Je moet mandaat krijgen van je college van bestuur. Zonder dat mandaat gebeurt er niets.'* (R11)

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Vragenlijst

Sinds 2025 heeft LKCA een onderzoeksprogramma met daarin verschillende monitoronderzoeken. Eerder zijn er vragenlijsten ontwikkeld voor onder meer de VerenigingsMonitor en de Monitor Amateurkunst. De vragenlijst van de VerenigingsMonitor is gebruikt als uitgangspunt voor de vragenlijst van dit onderzoek. Deze nieuwe vragenlijst is op basis van nieuwe inzichten en in afstemming met een meedenkgroep tot stand gekomen. De meedenkgroep heeft ook meegelezen en feedback gegeven op de concept rapportage. In deze meedenkgroep zaten medewerkers van CJP, KC-r, de MBO-raad, Prof. dr. Edwin van Meerkerk en twee medewerkers van LKCA zelf. Daarnaast hebben medewerkers van verschillende mbo-instellingen input gegeven op de vragenlijst.

De vragenlijst bevat voornamelijk gesloten vragen over de volgende onderwerpen: educatief aanbod in en buiten het curriculum, doelgroepen, doelen, samenwerking, ontvangen ondersteuning, visie, beleid, personeel, financiën en knelpunten. In deze rapportage zijn die onderwerpen geordend aan de hand van drie hoofdonderwerpen die in al het monitoronderzoek van het LKCA aan bod komen: (educatief) aanbod, maatschappelijke oriëntatie en organisatiekracht.

Onderzoeksopzet

De vragenlijst is uitgezet via verschillende kanalen. Ten eerste zijn rechtstreeks 194 opleidingsmanagers/-coördinatoren aangeschreven met het verzoek om de vragenlijst in te vullen. Deze groep hebben we twee keer een rappelmail gestuurd. Daarnaast hebben we 384 andere contacten (cultuurcoördinatoren, directeuren, leden van college van bestuur, budgethouders cultuurkaartgeld et cetera) gevraagd om de vragenlijst intern door te zetten naar de opleidingsmanagers/-coördinatoren. Ook is de vragenlijst via LinkedIn onder de aandacht gebracht. De vragenlijst stond open van begin oktober tot begin december 2025.

Het bereiken van de juiste doelgroep (mbo-medewerkers die weten hoe het ervoor staat met kunst en cultuur binnen een specifieke opleiding) bleek niet eenvoudig. Dit zien we terug in het aantal mensen dat de vragenlijst niet heeft afgemaakt of liet weten niet op de hoogte te zijn van de situatie rondom kunst en cultuur binnen opleidingen. Er zijn 287²⁸ personen aan de vragenlijst begonnen, waarvan 103 deze volledig hebben ingevuld en 30 deels. Op deze 133 invullers zijn de analyses in deze rapportage gebaseerd. Omdat er 30 niet volledig ingevulde vragenlijsten zijn, is per vraag vermeld op welk aantal respondenten of opleidingen de percentages zijn gebaseerd.

Veel invullers (n=126) zijn bij de beginvragen al gestopt met de vragenlijst of hebben aangegeven dat ze voor geen enkele opleiding beschikken over de gevraagde informatie (n=28). Deze 154 invullers zijn niet meegenomen in de analyse.

Respons op invullerniveau

Ruim de helft van de 133 invullers is opleidingsmanager/-coördinator, een derde heeft een andere aanstelling en 14 procent is afdelingsleider/teamleider (zie bijlage tabel B1). De groep 'anders namelijk' bestaat vooral uit docenten en cultuurcoördinatoren.

In totaal hebben we van 25 verschillende mbo-instellingen minstens één vragenlijst binnen, dit betekent dat we van bijna de helft van alle instellingen (n=55) minimaal één vragenlijst terug hebben. Per instelling varieert dit nogal (min=1, max=30) en daarmee zijn de instellingen dus niet evenredig vertegenwoordigd in de responsgroep.

²⁸ 302 zijn er begonnen, hiervan blijven er 287 over na verwijdering van testers en ongeldige cases.

EDUCATIEF AANBOD

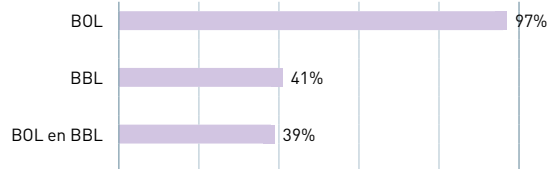
MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

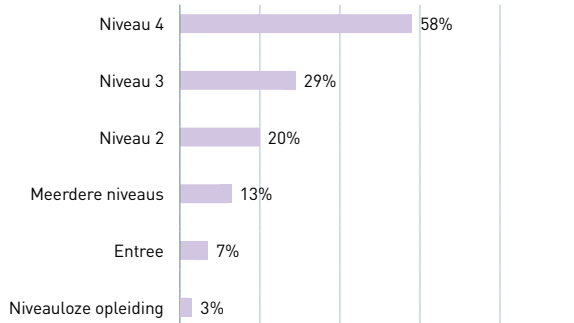
ONDERZOEKSOPZET EN VERANTWOORDING

GRAFIEK 13: OP WELK NIVEAU WORDEN DEZE OPLEIDING(EN) AANGEBODEN?
(uitgevraagd op opleidingsniveau, n=303)

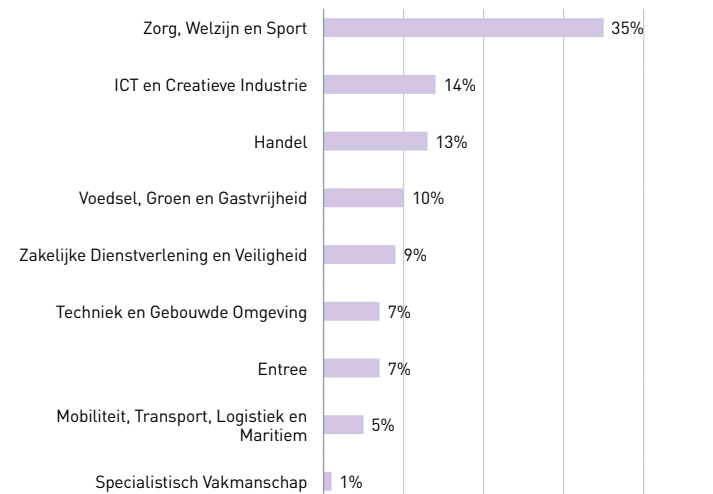
Leerweg:



Niveau:



GRAFIEK 14: BINNEN WELKE HOOFDSECTOR(EN) VALLEN DE OPLEIDINGEN
WAARVOOR JIJ DE VRAGENLIJST INVULT? (uitgevraagd op opleidingsniveau,
n=286)



Respons op opleidingsniveau

De 133 invullers hebben de vragenlijst ingevuld voor minimaal 1 en maximaal 3²⁹ opleidingen. 36 invullers hebben iets gemeld over 1 opleiding en 97 over 2 of 3 opleidingen. In totaal hebben we via deze 133 invullers over 303 opleidingen informatie ontvangen. 58 procent hiervan wordt aangeboden op niveau 4 (n=175 van de 301), 29 procent op niveau 3 (n=87 van de 301), 20 procent op niveau 2 (n=60 van de 301), 7 procent op niveau 1 (entree; n=21 van de 301) en 3 procent is niveauloos (n=8 van de 301). 13 procent van de opleidingen (n=39 van de 301) wordt aangeboden op meer niveaus, vaak is dit niveau 3 en 4 (zie grafiek 13).

Van de bevraagde opleidingen wordt 97 procent aangeboden als BOL en 41 procent als BBL³⁰. Deze percentages overlappen: 39 procent wordt in beide leerwegen aangeboden. Daarmee wordt 59 procent uitsluitend als BOL aangeboden en 3 procent uitsluitend als BBL (zie grafiek 13).

De bevraagde opleidingen vallen binnen alle negen mbo-sectoren, met de sector zorg, welzijn en sport als meest genoemd (35%) en de sector specialistisch vakmanschap het minst voor (1%) (zie grafiek 14).

Afgeleide percentages over cultuureducatie per vak

Het aandeel opleidingen waarbij cultuureducatie per vak in het algemeen vormend deel aan bod komt (burgerschap, Nederlands, Engels, LOB) is door ons berekend op basis van de ruwe

²⁹ Sommige gaven aan over meer opleidingen informatie te hebben, maar we wilden invullers niet overvragen en hebben het invullen daarom beperkt tot maximaal 3 opleidingen. Gemiddeld weten invullers van 4 opleidingen hoe het zit. Ruim een kwart weet dit voor 1 opleiding, een kleine 20% voor 2, 14% voor 3, en 13% voor 4. Ongeveer een kwart weet dit voor 5 opleidingen of meer (maximum is 30).

³⁰ Bij de BBL-variant zitten studenten maar één dag per week op school en dan is het logisch dat er minder aandacht is voor cultuureducatie dan bij de voltijdse BOL-variant.

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

data, omdat dit niet rechtstreeks is uitgevraagd. Een opleiding is meegeteld als is aangegeven dat cultuureducatie voorkomt in het algemeen vormende deel en als bij minimaal één inhoudelijke vraag binnen dat vak een positief antwoord is gegeven (i.e., over de samenhang van cultuureducatie binnen dat vak, de invulling van cultuureducatie, of de culturele/kunstzinnige disciplines die aan bod komen). Met een positief antwoord wordt bedoeld dat antwoordopties zoals 'weet ik niet', 'niet van toepassing' en 'geen van bovenstaande' niet zijn meegenomen in deze berekening. Dit wijkt af van de rest van de rapportage waarbij dit type antwoordopties *wel* zijn meegenomen in de totalen waarop percentages zijn gebaseerd.

Verantwoording analyse CJP cultuurkaart

De cijfers over deelname en besteding van de cultuurkaart-gelden zijn verkregen door analyse van drie databestanden die zijn aangeleverd door CJP. Het gaat om een bestand met budgetaanvragen door mbo-instellingen, een bestand met geplaatste weborders door mbo-instellingen, en een koppelbestand om de data in beide bestanden te kunnen aggregeren tot het niveau van mbo-instellingen. Omdat in sommige provincies te weinig mbo-instellingen zijn gevestigd om anonimiteit te waarborgen zijn analyses op geaggregeerd niveau uitgevoerd op basis van vijf regio's (zie tabel 4).

TABEL 4: PROVINCIES PER REGIO

Regio	Provincies
Noord	Groningen, Friesland, Drenthe
Oost	Overijssel, Gelderland
West	Noord-Holland, Zuid-Holland
Midden	Utrecht, Flevoland
Zuid	Noord-Brabant, Limburg, Zeeland

Voor elke regio zijn statistieken weergegeven als mediaan samen met het 25e en 75e percentiel, aangegeven als P_{25} en P_{75} in de betreffende tabellen. De mediaan beschrijft de omvang van een typische waarde op de betreffende variabele, en de 25e en 75e percentielen geven de grenzen aan van de middelste helft van de waarnemingen. Bij scheef verdeelde data met hoge uitschieters, zoals de data waarmee is gewerkt, geeft dit een minder vertekend beeld van een gebruikelijke waarde dan het gemiddelde.

Interviews met cultuurcoördinatoren

Naast de kwantitatieve monitor zijn aanvullend semigestructureerde interviews gehouden met cultuurcoördinatoren in het mbo. Het doel van deze interviews was om meer inzicht te krijgen in de praktijk van cultuureducatie en de organisatorische inbedding daarvan binnen mbo-instellingen. In totaal zijn veertien cultuurcoördinatoren van elf verschillende mbo-instellingen geïnterviewd (zie tabel 5).

TABEL 5: AANTAL GEÏNTERVIEWDEN PER MBO-INSTELLING (n=14)

Nr	Naam instelling	Aantal geïnterviewden:
1	ROC Midden Nederland	2
2	Da Vinci College	2
3	ROC Nijmegen	1
4	Firda	1
5	Koning Willem I College	2
6	MBO Amersfoort	1
7	Curio (via Start)	1
8	ROC van Amsterdam en Flevoland	1
9	Graafschap College	1
10	Scalda	1
11	ROC Rijn IJssel.	1



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

De interviews vonden plaats in het najaar van 2025 en begin 2026 en duurden tussen de 45 en 75 minuten. De gesprekken zijn gevoerd met een semigestructureerde interviewleidraad (zie bijlage [Interviewleidraad](#)) en gingen onder meer over de rol van cultuurcoördinatoren, de organisatie van cultuureducatie, samenwerking met culturele instellingen en de koppeling met onderwijsdoelen zoals burgerschap en studentenwelzijn. De interviews zijn woordelijk getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd via een thematische analyse, waarbij terugkerende patronen en onderwerpen zijn geïdentificeerd. De resultaten uit deze interviews zijn in het rapport verwerkt als duiding en verdieping bij de bevindingen uit de vragenlijst. Citaten zijn geanonimiseerd en aangeduid met respondentnummers (zoals R3 of R12).



37



EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

Braam, H. (2023). Vormgeven aan kunst en cultuur in het mbo. Inzichten van voorlopers in het mbo over kansen en beleid voor kunst en cultuur. LKCA.

Braam, H. (2024). Mbo-studenten over cultuur op school en in de vrije tijd. Nulmeting MBO Cultuurkaart met budget. LKCA.

Braam, H., Goossens, L., & Janse, A., (2026). Monitor lokale en provinciale ondersteunende instellingen voor cultuurbeoefening op school en in de vrije tijd 2026. LKCA.

Bruins, E. E. W. (2025, 24 april). Nieuwe visie cultuurbeleid [Kamerbrief]. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32820-538.html>

CBS. (2025). Mediaan. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/23/aandeel-woonlasten-in-inkomen-in-de-periode-2018-2023-gedaald/mediaan>

CJP. (z.d.). Over Cultuurkaart. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://www.cjp.nl/cultuurkaart/over-cultuurkaart>

Goossens, L., Neele, A., & Poll, J. (2026). Monitor gemeentelijk beleid voor cultuurbeoefening op school en in de vrije tijd 2026. LKCA.

LKCA. (2024). Onderzoeksprogramma LKCA 2025-2028.

Lommertzen J., Jenniskens, T., Lodewick, J., Den Boer, P., & Leest, B. (2024). Cultuureducatie in het mbo: Anders, meer; beter? Monitor en evaluatie pilot MBO Cultuurkaart met budget. ResearchNed/KBA Nijmegen.

Lommertzen, J., Termorshuizen, T., Notten, N., Geurts, R., Lucas, K., Vullings, N., & Van den Broek, A. (2023). Monitor Cultuureducatie vo 2022-2023 - vormgeving of vorming? ResearchNed/Gelijkschap.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (z.d.). Aantal instellingen mbo. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/middelbaar-beroepsonderwijs/instellingen/aantal-instellingen-mbo>

SBB. (z.d.a). Onderzoek en informatie. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://www.s-bb.nl/activiteiten/onderzoek-en-informatie/>

SBB. (z.d.b). Over SBB. Geraadpleegd op 9 maart 2026, van <https://www.s-bb.nl/organisatie/>

Termorshuizen, T., Luyten, E., Lommertzen, J., & Notten, N. (2023). Monitor Cultuureducatie primair onderwijs 2022-2023. ResearchNed/Gelijkschap.


EDUCATIEF AANBOD


MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE


ORGANISATIE

TABEL B1: WAT IS JE FUNCTIE BINNEN JOUW AFDELING/ LOCATIE (n=133 respondenten)

N Totaal	Opleidingsmanager/ coördinator (n)	Afdelingsleider/ teamleider (n)	Anders (n)	Opleidingsmanager/ coördinator (%)	Afdelingsleider/ teamleider (%)	Anders
133	69	19	45	52%	14%	34%

TABEL B2: KOMT CULTUUREDUCATIE OP ÉÉN OF ANDERE MANIER AAN BOD BINNEN HET BEROEP SPECIFIEKE DEEL VAN ONDERSTAANDE OPLEIDING(EN)?
(n=267 opleidingen)

Ja (n)	Nee (n)	Weet niet (n)	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet %
129	98	40	48%	37%	15%

TABEL B3: KOMT CULTUUREDUCATIE OP ÉÉN OF ANDERE MANIER BUITEN HET CURRICULUM OM TERUG OP DE OPLEIDING(EN) WAARVOOR JE DE VRAGENLIJST
INVULT? (n=261 opleidingen)

Ja (n)	Nee (n)	Weet niet (n)	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet %
111	94	56	43%	36%	21%

TABEL B4: BETREKKEN JULLIE DE MBO-STUDENTEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN CULTUUREDUCATIE? (n=112 respondenten)

Ja (n)	Nee (n)	Weet niet (n)	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet %
40	57	15	36%	51%	13%

EDUCATIEF AANBOD

MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE

ORGANISATIE

TABEL B5: WERKEN DE OPLEIDING(EN) WAARVOOR JIJ DE VRAGENLIJST INVULT SAMEN MET EEN OF MEERDERE VAN ONDERSTAANDE INSTELLINGEN VOOR KUNST/ CULTUUR? (n=105 respondenten)

	N totaal	Nee (n)	Ja (n)	Nee (%)	Ja (%)
Compenta	105	104	1	99%	1%
Cultuur Oost	105	105	0	100%	0%
Cultuurkwadraat	105	102	3	97%	3%
Huis voor de kunsten Limburg	105	105	0	100%	0%
Keunstwurk	105	99	6	94%	6%
Kubus/Fleck	105	104	1	99%	1%
Kunstgebouw	105	104	1	99%	1%
Kunst Centraal	105	105	0	100%	0%
Kunstloc Brabant	105	104	1	99%	1%
Plein C	105	100	5	95%	5%
Rijnbrink	105	104	1	99%	1%
Stichting Kunst & Cultuur	105	99	6	94%	6%
Anders	105	95	10	90%	10%
Geen van deze	105	63	42	60%	40%
Weet ik niet	105	71	34	68%	32%

TABEL B6: HEEFT JULLIE MBO-INSTELLING EEN VISIE OP CULTUUREDUCATIE OP DE VOLGENDE NIVEAUS? (n=251 opleidingen, 109 respondenten)

	Nee (%)	Nee, maar we zijn bezig een visie op cultuureducatie te vormen (%)	Ja, maar deze visie is niet schriftelijk vastgelegd (%)	Ja, en deze visie is wel schriftelijk vastgelegd (%)	Weet ik niet %
op niveau van de opleiding	49%	8%	18%	10%	15%
op niveau van de mbo-instelling	14%	9%	6%	15%	57%




EDUCATIEF AANBOD


MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE


ORGANISATIE

TABEL B7: IS CULTUUREDUCATIE ALS APARTE POST OPGENOMEN IN DE (MEERJAREN)BEGROTING EN OP WELK NIVEAU? (n=248 opleidingen, 107 respondenten)

	Ja (%)	Nee (%)	Weet ik niet (%)
op niveau van de opleiding	19%	58%	23%
op niveau van de mbo-instelling	21%	18%	62%

TABEL B8: IS ER BIJ JULLIE MBO-INSTELLING EN DE ONDERSTAANDE OPLEIDING(EN) EEN CULTUURCOÖRDINATOR? (n=247 opleidingen, 106 respondenten)

	Ja (%)	Nee (%)	Weet ik niet (%)
op niveau van de opleiding	21%	67%	12%
op niveau van de mbo-instelling	34%	23%	43%



EDUCATIEF AANBOD



MAATSCHAPPELIJKE
ORIËNTATIE



ORGANISATIE

Monitor cultuureducatie mbo 2025-2026

Auteurs

Huub Braam en Alex Janse (LKCA)
Bas Delmee

Met dank aan

Walter Groenen, Nick van Lierop en Jennet Sintenie (CJP), Karin Bisseling en Edith Huis in 't Veld (Graafschapcollege), Pascale Fischer-Becker en Clara Linders (KCR), Florain Verheijen (Koning Willem I College), Sandy Ditters en Reshma Sardjoe (MBO-raad), Prof. Dr. Edwin van Meerkerk (Radboud Universiteit), Jillis Slingerland (ROC van Amsterdam en Flevoland), Max van Alphen en Rozemarijn Schouwenaar (LKCA).

Eindredactie

Zunneberg & Ros Tekstproducties

Ontwerp

Taluut Utrecht

Uitgever

LKCA
Lange Viestraat 365
Postbus 452
3500 AL Utrecht
030 711 51 00
info@lkca.nl
www.lkca.nl

Over LKCA

Cultuurbeoefening is essentieel voor een creatieve en veerkrachtige samenleving. Daarom versterkt LKCA de kwaliteit en positie van cultuureducatie en amateurkunst. We maken kennis toegankelijk en stimuleren samenwerking en professionalisering.

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl.

©LKCA Utrecht, Eerste publicatie: juli 2026.
Herziene versie: augustus 2026.

