



MBO Uitvoeringsplan 2020-2022

Sterk Utrechts MBO

Januari 2020



Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Inhoud

Voorwoord	3	4.3	Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt	22
Samenvatting	4	4.4	Connectie met andere ambities en betrokken partijen	25
1. Inleiding	6	5. Voorbereid op de toekomst	27	
1.1	Aanleiding aandacht voor het mbo	5.1	Doelstellingen	27
1.2	Totstandkoming uitvoeringsplan	5.2	Samenwerking arbeidsmarkt: zorg en gezondheid	27
1.3	Relatie met aanpalend beleid	5.3	Samenwerking arbeidsmarkt: ict	29
1.4	Leeswijzer	5.4	Samenwerking arbeidsmarkt: bouw en techniek	31
2. Podium voor het Utrechts mbo	11	5.5	Connectie met andere ambities en betrokken partijen	35
2.1	Doelstellingen	6, Governance	37	
2.2	Podium aan het mbo-talent	6.1	Sturen en verantwoorden	37
2.3	Imago mbo030	6.2	Monitoren	37
2.4	Mbo en Utrechts studentenleven	6.3	Organisatie	37
2.5	Wie geven vorm aan het podium voor het Utrechts mbo?	6.4	Voortgangsrapportage	38
3, Gelijke kansen in het onderwijs	17	7. Financiën	40	
3.1	Doelstellingen	Gebruikte afkortingen	42	
3.2	Sluitende ondersteuningsstructuur in het mbo			
3.3	Van passend mbo naar passend werk			
3.4	Connectie met andere ambities en betrokken partijen			
4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt	21			
4.1	Doelstellingen			
4.2	Gemeente Utrecht als werkgever			

Voorwoord

Mega Belangrijk Onderwijs. Het is de geniale vondst van een mbo-ambassadeur. Ik gebruik dit geregeld, om aan te tonen dat ik mbo écht belangrijk vind.

Als wethouder mbo heb ik intensief kennis gemaakt met het Utrechts mbo. Tijdens mijn werkbezoeken en mijn eerste Mbo Tour 030 heb ik veel getalenterde en bevlogen studenten mogen ontmoeten en spreken. Op de mbo-gala's kwam ik in contact met heel ambitieuze studenten die zich allemaal vol overgave willen inzetten als mbo-ambassadeur. Jaarlijks lunch ik op mijn werkkamer met Utrechtse mbo-ambassadeurs. Fijn om te zien dat ze zich op hun gemak voelen en hun persoonlijke verhalen durven te delen. Zij lieten mij zien dat ze door hun dromen te volgen en in zichzelf te geloven, heel ver zijn gekomen en nog veel kansen voor zich hebben.

Fleur, ambassadeur van het Grafisch Lyceum Utrecht, deelde tijdens de raadsinformatiebijeenkomst mee dat ze al tijdens haar studie haar eigen bedrijf is gestart, wat haar financieel zelfstandig maakt. Met haar bedrijf maakt ze mooie video's van succesvolle artiesten. Met haar talent bereikte ze in 2019 de tweede plaats op de World Skills: de wereldkampioenschappen voor beroepen. Daarmee behoort ze tot de top in haar vakgebied.

Sabria, ambassadeur van ROC Midden Nederland, vertelde dat ze graag een keer met haar docenten

van vroeger wil delen wat ze bereikt heeft. Ze kreeg niet altijd het vertrouwen, maar zette door en geloofde in zichzelf. Met recht, want inmiddels is ze, naast ambassadeur, heel succesvol op school. Ze haalt hoge cijfers bij haar opleiding en wil doorstuderen op het hbo. Verloskundige worden is haar droom en ik geloof zeker dat ze dat gaat bereiken.

Met dit uitvoeringsplan willen we dat iedereen in Utrecht kennis maakt met de talenten van het Utrechts mbo. Naast Fleur en Sabria zijn dat er namelijk nog twintig duizend. Zij verdienen een podium, zodat iedereen in Utrecht kan kennismaken met hun talenten. Talenten die we heel hard nodig hebben voor een sterke Utrechtse economie. Daarnaast willen we met dit uitvoeringsplan de voorwaarden scheppen om alle studenten gelijke kansen te geven om het maximale uit zichzelf te halen. Samen maken we ons sterk voor een sterk Utrechts mbo!

Klaas Verschuure
wethouder mbo

Samenvatting

De gemeente Utrecht wil het mbo de komende jaren in de schijnwerpers zetten. Dit doet we door de ambities te verwezenlijken zoals die zijn omschreven in het 'Ambitiedocument Sterk Utrechts mbo': Mbo-actieplan voor Utrecht stad: 2019-2022'. Het uitvoeringsplan heeft vier ambities met elk een aantal doelstellingen.

Ambitie 1: podium voor het Utrechts mbo

Het is tijd om vakmanschap te waarderen en Utrechters kennis te laten maken met de talentvolle vaklieden die in onze stad worden opgeleid. We willen de mbo-studenten laten voelen dat zij voor ons van grote betekenis zijn. Met het podium geven we vorm aan de volgende doelstellingen:

- ✓ we vergroten de zichtbaarheid;
- ✓ we werken aan een positief **imago** via de campagne **mbo030**;
- ✓ **mbo**-studenten nemen actief deel aan het **Utrechts studentenleven**.

Ambitie 2: gelijke kansen in het onderwijs

Deze ambitie (voorheen passende ondersteuning) gaat over het vormgeven en versterken van een goede ondersteuningsstructuur. Dat houdt in dat iedere student die belemmeringen ervaart in het

persoonlijke leven die het succesvol volgen van school in de weg staan, passende begeleiding krijgt. Via deze ambitie zetten we in op de volgende doelstellingen:

- ✓ we bieden **passende ondersteuning** binnen of zo dicht mogelijk op het onderwijs, eventueel met een verwijzing naar de zorg;
- ✓ we ondersteunen studenten tijdens hun route **van onderwijs naar duurzaam werk**.

Ambitie 3: gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Deze ambitie richt zich op twee onderwerpen, allereerst op de voorbeeldfunctie van de gemeente als grote werkgever. De nadruk die in het coalitieakkoord ligt op het mbo, vraagt om een uitwerking binnen de eigen organisatie. Een goed voorbeeld doet goed volgen: Utrechtse opdrachtnemers en organisaties zullen bereidwilliger zijn een bijdrage te leveren aan het opleiden en werk bieden aan mbo'ers wanneer we ons zelf ook optimaal inzetten voor het aannemen en behouden van mbo-opgeleid personeel.

Hiernaast gaan we in op het vraagstuk van het vinden en behouden van stageplekken, met bijzondere aandacht voor het probleem van stage-discriminatie. Op deze manier voeren we tegelijk de motie 'Plan van aanpak tegen stagediscriminatie

mbo-studenten' uit. Vanuit deze ambitie zetten we in op de volgende doelstellingen:

- ✓ **De gemeente** geeft het goede voorbeeld **als werkgever** door:
 - mbo'ers op alle niveaus stage- en leerwerkplekken aan te bieden;
 - actief te sturen op behoud en creëren van werkgelegenheid.
- ✓ Iedere student heeft recht op **gelijke behandeling** bij het vinden en behouden van **een Beroeps Praktijkvorming (BPV)-plek**. We willen het volgende bereiken:
 - studenten gaan in dialoog wanneer ze merken dat er sprake is van (onbewuste) vooroordelen;
 - studenten ervaren minder belemmeringen als gevolg van (onbewuste) vooroordelen.

Ambitie 4: voorbereid op de toekomst

Deze vierde ambitie hangt nauw samen met de vorige ambitie. Het actief op elkaar afstemmen van onderwijs en praktijk draagt bij aan een flexibele en duurzaam inzetbare beroepsbevolking en stimuleert aan beide zijden vernieuwing. Onze focus ligt op drie marktsectoren waar we nu en in de nabije toekomst goed inzetbare arbeidskrachten hard nodig zijn: zorg en gezondheid, ict en bouw en techniek. In samenwerking met onderwijspartners en het

bedrijfsleven werken we aan:

- ✓ voldoende **instroom en behoud** van studenten;
- ✓ het aanboren van nieuwe doelgroepen en zij-instromers in het kader van een **leven lang ontwikkelen**;
- ✓ het tot stand brengen van vernieuwing **door co-creatie van onderwijs en bedrijfsleven**.

Governance en financiën

Dit uitvoeringsplan richt zich op de periode 2020 tot en met 2022. Het uitgangspunt is dat we samen met de Utrechtse mbo's en betrokken partners de doelstellingen uit dit plan realiseren. De gemeente treedt hierbij op als opdrachtgever, subsidieverstrekker en actief partner van het mbo. Het gaat om sturing vanuit partnerschap waarvoor we het Utrechts Sturingsmodel gebruiken. Hierin staan de kernboodschap en de uitwerking van de vier ambities centraal.

In de programmabegroting voor 2020 is €2,85 miljoen beschikbaar voor de realisatie van het uitvoeringsplan. Eind 2019 is de begroting vastgesteld door de gemeenteraad. De extra middelen gebruiken we voor het realiseren van de doelstellingen uit dit uitvoeringsplan 'Sterk Utrechts mbo'. De middelen zijn deels bedoeld voor het invullen van randvoorwaarden en deels om de mbo's de mogelijkheid te bieden extra investeringen te doen om de doelstellingen ambitie waar te maken. Daarvoor kunnen ze gebruik maken van de subsidieregeling 'Sterk Utrechts mbo'.

Er zijn ook nog andere middelen beschikbaar, bijvoorbeeld de huidige bijdragen vanuit de Jeugdwet en de Participatiewet die zijn bedoeld voor verbetering van de zorg- en ondersteuningsstructuur die op de Utrechtse mbo's wordt geboden. Ook de stedelijke en regionale middelen die vroegtijdig schoolverlaten moeten tegengaan dragen bij aan de ambities uit het uitvoeringsplan. Daarnaast is het mogelijk gebruik te maken van het fonds 'mismatch arbeidsmarkt' als het gaat om het verbeteren van de aansluiting op de arbeidsmarkt. Tenslotte sluiten de middelen die gekoppeld zijn aan de kwaliteitsagenda's van de Utrechtse mbo's deels aan bij de ambities uit ons plan.

Inleiding

We zijn trots op het middelbaar onderwijs in Utrecht. De komende jaren zetten we het mbo dan ook in de schijnwerpers, zodat iedereen het belang van het mbo voor onze stad ziet en ervaart. Via dit uitvoeringsplan willen we een podium geven aan de studenten die trots zijn een opleiding te volgen en talenten de mogelijkheid bieden om bij te dragen aan toonaangevende gebeurtenissen in onze stad. Ook willen we met dit plan bereiken dat iedereen op het mbo zich optimaal kan ontwikkelen en mee kan doen op een inclusieve arbeidsmarkt. Door de schijnwerpers te zetten op de praktijkroute en het belang van vakmanschap, uiten we onze waardering voor het beroepsonderwijs en willen we jongeren stimuleren te kiezen voor de banen van de toekomst.

In het ambitiedocument 'Sterk Utrechts mbo' formuleerden we met onze partners de ambities en kansen voor het mbo. Dit uitvoeringsplan, eveneens in samenspraak tot stand gekomen, is daar een concretisering van. Het gaat nu dus ook om het vaststellen van passende activiteiten en resultaten

die we willen terugzien. De deeldoelstellingen en activiteiten dragen in gezamenlijkheid bij aan het bovenliggende doel: brede waardering losmaken voor het mbo en invulling geven aan de kernboodschap.

Kernboodschap 'Sterk Utrechts mbo'

Het Utrechts mbo-onderwijs behoort tot het beste van de grote steden in Nederland. Als dé onderwijsstad van Nederland geven wij daar graag ruchtbaarheid aan. De vier mbo's leiden in Utrecht dagelijks meer dan 20.000 studenten op en daarmee zijn ze één van de grootste leveranciers voor de Utrechtse arbeidsmarkt. Die arbeidsmarkt zit te springen om mbo-opgeleiden, ze zijn onmisbaar voor de Utrechtse economie. De komende jaren willen we het mbo in de schijnwerpers zetten, zodat iedereen ziet en ervaart hoe belangrijk het mbo is voor onze stad. Talenten op het mbo krijgen de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van morgen. Dit willen we bereiken samen met het héle beroepsonderwijs, van vmbo tot hbo, en met het regionale bedrijfsleven. We bieden het Utrechts mbo een podium!

1.1 Aanleiding aandacht voor het mbo

In het coalitieakkoord is de ambitie uitgesproken om alle Utrechters gelijke kansen te bieden in het onderwijs en hun talenten te ontwikkelen, met

specifieke aandacht voor het mbo en de mbo-student. Het college zet het mbo in de schijnwerpers: daar worden de studenten opgeleid voor de banen van de toekomst. Om dat te bereiken investeert het college in een goede aansluiting tussen het onderwijs en het bedrijfsleven in Utrecht en in het creëren van meer stageplekken. In overleg met de onderwijspartners wil het college de opleidingsniveaus beter op elkaar laten aansluiten en doorgaande leerlijnen stimuleren. Daarbij ligt de prioriteit bij het vmbo.

Om uitdrukking te geven aan de ambities heeft het college een wethouder aangesteld voor het mbo. Hij heeft het initiatief genomen voor een actieplan. In april 2019 is dit actieplan mbo gepresenteerd in de vorm van een ambitiedocument. In de voorjaarsnota 2019 heeft het college extra middelen vrijgemaakt om investeringen te doen en uitvoering te geven aan het ambitiedocument. Daarnaast startte de wethouder in oktober 2019 met een 'Mbo Tour030'. Tijdens deze tour presenteren mbo-talenten zich en is er ruimte voor gesprekken met studenten over de thema's van het ambitiedocument.

Dit college geeft om meerdere redenen extra aandacht aan het beroepsonderwijs. Allereerst willen we hiermee benadrukken dat  lle studenten van groot belang zijn voor de toekomstige Utrechtse economie. Mbo-studenten zijn even belangrijk als hbo- en universitaire studenten. Een tweede reden is dat de Utrechtse arbeidsmarkt vr agt om vakmanschap. Er is enerzijds een tekort aan

vakmensen in sectoren zoals de bouw, de techniek, de ict en de zorg, anderzijds zien we een mismatch met de beroepen die mbo-professionals nodig hebben. Ongeveer een derde van de mbo'ers volgt een opleiding met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief. We willen alle mogelijkheden aangrijpen om de kwaliteiten van mbo-studenten optimaal te benutten voor de sectoren die daar het meest om staan te springen.

Tenslotte sluiten we aan op een landelijke trend: vanaf studiejaar 2020-2021 zijn jongeren in het mbo officieel student in plaats van deelnemer en daarmee krijgen ze dezelfde status als hbo- en wo-studenten. Zo hebben ook zij recht op studiefinanciering en korting op het openbaar vervoer. Ook in onze stad willen we mbo-studenten gelijkstellen met hbo- en wo-studenten.

1.2 Totstandkoming uitvoeringsplan

Dit uitvoeringsplan is een uitwerking van het ambitiedocument. Samen met alle betrokken partners, in het bijzonder de Utrechtse mbo's, hebben we ambities en kansen vertaald naar concrete doelstellingen, strategieën en resultaten. De kansen zijn vervolgens weer vertaald naar tien deelambities die samen bijdragen aan de vier hoofdambities.



Van ambitiedocument...

4 ambities

17 kansen



Ambitie 1

Podium voor Utrechts mbo

1. Betrekken mbo bij toonaangevende gebeurtenissen
2. Het mbo meer zichtbaar in de stad
3. De mbo-student als onderdeel van het Utrechtse studentenleven

Ambitie 2

Passende Ondersteuning

4. Afstemming mbo-scholen en gemeente op het gebied van passende en sluitende ondersteuning
5. Passende begeleiding studenten
6. Overgang van 18- naar 18+
7. Ondersteuning op de arbeidsmarkt

Ambitie 3

Aansluiting Arbeidsmarkt

8. Kiezen voor kansrijke beroepen
9. Stages- en leerwerkplekken
10. Praktisch leren op de werkvloer
11. Samenwerken en netwerken
12. Leven lang ontwikkelen
13. Gemeente Utrecht als werkgever

Ambitie 4

Innovatief mbo

14. Techniek-duurzaamheids opgave
15. Gezond gedrag - lifestyle
16. Utrecht Evenementenstad
17. Innovatieprijs

... naar uitvoeringsplan

Ambitie 1

Podium voor Utrechts mbo

1. Podium aan het mbo-talent
2. Imago mbo030
3. Mbo en het Utrechtse studentenleven.

Ambitie 2

Gelijke kansen in het onderwijs

4. Sluitende ondersteunings-structuur in het mbo
5. Van passend mbo naar passend werk

Ambitie 3

Gelijke kansen op de Arbeidsmarkt

6. Gemeente Utrecht als werkgever
7. Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Ambitie 4

Voorbereid op de toekomst

- In sectoren gezondheid, ict en techniek focus op:
8. Instroom en behoud studenten
 9. Leven lang ontwikkelen
 10. Innovaties in het onderwijs

1.3 Relatie met aanpalend beleid

Vsv-beleid en de regionale SchoolWerkt Agenda

In de RMC-regio (Regionaal Meld- en Coördinatiepunt) Utrecht werken 28 partijen samen, onder meer het voortgezet onderwijs, mbo-scholen, en gemeenten, aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv). De regionale aanpak vsv/SchoolWerkt Agenda beoogt een goede en resultaatgerichte samenwerking met als doel jongeren te begeleiden op hun unieke pad naar een kansrijke deelname aan de samenleving. Deze aanpak heeft de afgelopen jaren goed gewerkt en leidde tot een sterke daling van het aantal voortijdig schoolverlaters. De samenwerking binnen deze regionale aanpak is ook van belang voor dit uitvoeringsplan, waarmee we extra ondersteuning willen bieden aan het realiseren van de centrale doelstelling van de SchoolWerkt Agenda. Op dit moment bereidt de RMC-regio zich voor op het nieuwe programma, de SchoolWerkt-agenda 2021-2024. Uitgangspunt hiervan is dat iedere jongere op school zit, en/of aan het werk is, en/of zorg ontvangt waar nodig. De nieuwe regionale plannen moeten in juni 2020 zijn ingediend.

Werk voor Iedereen

De arbeidsmarkt verandert snel, volgens voorspellingen bestaat de helft van de huidige banen over tien jaar niet meer. Tegelijkertijd zijn er tekorten in bepaalde sectoren die komende jaren nog verder stijgen, met name in de bouw, zorg, ict en onderwijs. We beschouwen 'werk voor iedereen' als een gemeentebrede opgave. Met de partners werken we aan een arbeidsmarkt met een rol voor iedereen, nu en in de toekomst. Daarvoor moeten we investeren in de kennis, kunde en competenties van de beroeps-

bevolking zodat die blijvend de aansluiting houdt met de veranderende arbeidsmarkt. Het gaat zowel om het voorbereiden van de toekomstige beroepsbevolking als het bij- en omscholen van de huidige. Omdat het mbo een centrale opleider is voor de arbeidsmarkt, hebben we een verbinding gemaakt met deze opgave, met name in ambities 3 en 4.

Gelijke kansen

Goed onderwijs is belangrijk voor het stimuleren van gelijke kansen voor iedereen. Het onderwijs biedt immers de mogelijkheid tot ontwikkeling en een zo zelfstandig mogelijke deelname aan de samenleving. Het creëren van gelijke kansen begint al op jonge leeftijd. Onder andere de voorschool, extra taalonderwijs, cultureel en sport aanbod en huiswerkbegeleiding helpen de Utrechtse jeugd het beste uit zichzelf te halen. Ook hier ligt een link met dit uitvoeringsplan. Het mbo is namelijk van grote betekenis voor jongeren om zichzelf optimaal te ontplooiën in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Daar waar studenten tegen problemen aanlopen in hun persoonlijke leven, biedt het mbo samen met de samenwerkingspartners extra ondersteuning. Het mbo richt zich op het succesvol volgen van onderwijs. De samenwerkingspartners zetten de studenten in hun kracht voor het aanpakken van persoonlijke vraagstukken aan te pakken. In dit plan is er met name verbinding met ambitie 2.

Utrechtse Onderwijs Agenda (UOA)

De Utrechtse Onderwijs Agenda is een flexibele netwerkorganisatie die bestaat uit onderwijs, welzijn, kinderopvang, gemeente en educatieve partners in Utrecht. Samen met het brede onderwijsveld geeft de agenda 2019-2022 'Utrecht groeit met je

mee' uitwerking aan de onderwijsambities: gelijke onderwijskansen voor ieder kind, de (beste) leraren gezocht!, bouwen en verbinden voor de toekomst en werk voor iedereen. Zeker de laatste ambitie heeft een link met dit uitvoeringsplan, waarmee we aandacht vragen voor het duurzaam opleiden van mbo'ers voor de toekomstige arbeidsmarkt. Ook de focus op de snel veranderende arbeidsmarkt en de marktsectoren waarin nu en in de (nabije) toekomst een grote vraag is naar een goede opgeleide beroepsbevolking, heeft belangrijke gevolgen voor het mbo en de studenten.

1.4 Leeswijzer

In de inleiding blikten we kort terug op de aanleiding van het plan en het proces tot de totstandkoming. De volgende hoofdstukken gaan in op de ambities, namelijk:

- hoofdstuk 2 beschrijft de doelstellingen voor 'Podium voor het Utrechts mbo';
- hoofdstuk 3 beschrijft de doelstellingen voor 'Gelijke kansen in het onderwijs';
- hoofdstuk 4 beschrijft de doelstellingen voor 'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt';
- hoofdstuk 5 beschrijft de doelstellingen voor 'Voorbereid op de toekomst'.

Elk hoofdstuk beschrijft ook de activiteiten en de resultaten. In de grijze tekstvakken staan enkele praktijkvoorbeelden of al lopende initiatieven genoemd.

Hoofdstuk 6 gaat in op de organisatie rondom de uitvoering van het plan, zoals governance en verantwoording. Tot slot staat in hoofdstuk 7 de begroting en andere financiële informatie.

MBO in de schijnwerpers



Suus
livecartoons.nl

Podium voor het Utrechts mbo

De vier Utrechtse mbo's leiden op tot hoogwaardig vakmanschap en zijn daarom van grote betekenis voor de Utrechtse en regionale economie. Ruim 40% van de beroepsbevolking heeft een mbo-diploma. Mbo'ers bouwen onze huizen, ontwikkelen onze software, zijn de handen aan het bed, de voeten op het gaspedaal, de ogen en oren van de wijk. Het belang van dit vakmanschap willen we zichtbaarder maken, zodat Utrechters zich meer bewust worden van de fundamentele bijdrage die mbo'ers leveren. Dit doen we door studenten een stem te geven, een positie in deze studentenstad en een podium te bieden bij toonaangevende evenementen, gebeurtenissen, projecten en ontwikkelingen.

2.1 Doelstellingen

We willen mbo-studenten laten voelen dat zij voor ons van grote betekenis zijn en daarom werken we aan de volgende doelstellingen:

- ✓ we bieden een **podium aan het mbo-talent** en vergroten hun zichtbaarheid;
- ✓ we werken aan een positief **imago** via de campagne **mbo030** (zie ook 2.3);
- ✓ Utrechtse **mbo**-student neemt actief deel aan het **Utrechts studentenleven**.

2.2 Podium aan het mbo-talent

Utrecht is een bruisende stad met een rijk aanbod aan evenementen. Nationaal en internationaal trekt dat veel bezoekers en dit biedt een uitgelezen kans om studenten die worden opgeleid voor onder andere hospitality, leisure, evenementen, sport, creatieve sector en veiligheid een aantrekkelijke beroepspraktijk aan te bieden. We zien dit als een win-win: studenten doen in een inspirerende omgeving werkervaring op, de stad maakt kennis met talenten en de evenementen krijgen versterking van enthousiaste specialisten. Voorbeelden zijn de door studenten gemaakte Rietveld-stoelen die in de stad stonden tijdens het themajaar Mondriaan tot Dutch Design, of de kunstroute Grand Départ die mbo-studenten vorm gaven.

Ook de komende jaren zijn er veel evenementen en gebeurtenissen die een mooi podium kunnen zijn. Zo gaan studenten een belangrijke bijdrage leveren aan de Vuelta die in augustus 2020 Utrecht aandoet. Dit doen de mbo-instellingen afzonderlijk van elkaar, maar wel in het kader van de gezamenlijke bewustwordingscampagne mbo 030 die we verderop beschrijven. Daarnaast staat 2020 ook in het teken van 50 jaar FC Utrecht en wordt Nijntje 65. In 2021 geeft het Centraal Museum vorm aan het Slavernij themajaar, bestaat het iconische Inktpot-gebouw 100 jaar en brengt 700 jaar

Domtoren veel feestelijkheden met zich mee. In 2022 heeft Utrecht 900 jaar stadsrechten. En dit zijn alleen nog maar enkele highlights, want daarnaast zijn er nog veel meer evenementen zoals de culturele zondagen, sportwedstrijden en muziekfestivals.

De gemeente speelt een belangrijke 'podiumrol'. Bij 'eigen' evenementen krijgen studenten een uitnodiging een bijdrage te leveren, bijvoorbeeld bij de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie van de gemeente Utrecht, maar ook op de evenementenverdieping in de horeca en gastheerschap, in de centrale hal met exposities van mbo-studenten. Ook zal de wethouder mbo in de Mbo Tour 030 alle instellingen bezoeken en in gesprek gaan met studenten.

Een ander podium is Skills the Finals in 2022, het Nederlands Kampioenschap van meer dan 50 verschillende beroepen in het (v)mbo. Ongeveer 1.000 vakmensen strijden op hun vakgebied om de titel. Dit evenement halen we graag naar Utrecht zodat iedereen van dichtbij kennis kan maken met mbo-talent uit het hele land.

Utrechtse Cityhosts

Op het jaarcongres 2019 van Utrecht Marketing zijn de cityhosts geïntroduceerd: studenten van ROC Midden Nederland die Utrecht een nieuwe vorm van gastvrijheid bieden. Ze heten bezoekers welkom en helpen op een persoonlijke wijze. In eerste instantie leidt ROC Midden Nederland de cityhosts op, maar later zullen ook andere mbo's aansluiten. Johan Spronk, voorzitter College van Bestuur van ROC Midden Nederland: "Voor onze studenten maken levensechte opdrachten in de dagelijkse beroepspraktijk een belangrijk deel uit van hun mbo-opleiding. Ik vind het een hele eer, dat zij als stadsambassadeur ons in onze stad gaan vertegenwoordigen." Wethouder Klaas Verschuure (Economische Zaken en Mbo): "In het actieplan benoemen we een aantal ambities voor de komende jaren. Door als stadsambassadeurs op te treden, maken studenten het mbo zichtbaar. Zij geven daarmee het mbo een gezicht, tonen hun trots voor de stad en tegelijkertijd doen ze werkervaring op."

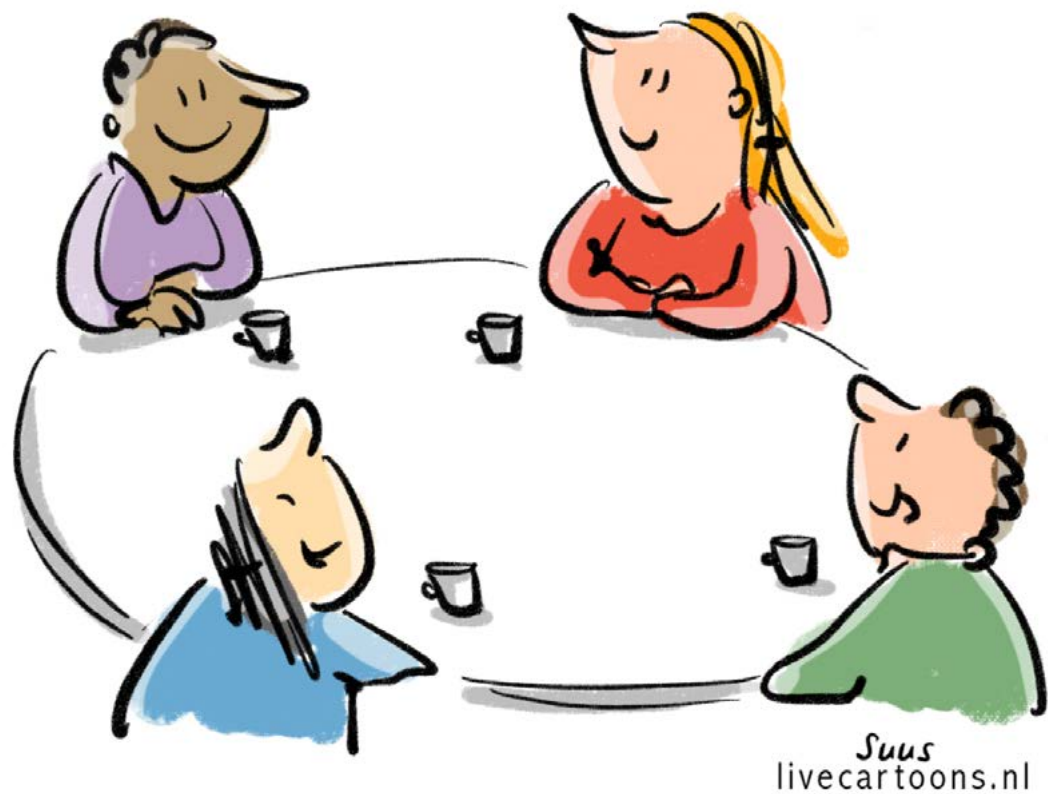
Concreet werken we aan:

- ✓ dat studenten van de vier Utrechtse mbo's een actieve bijdrage leveren aan toonaangevende evenementen in de stad zoals de Vuelta, 700 jaar Domtoren en 900 jaar stadsrechten;
- ✓ dat de gemeente bij evenementen die zij zelf

organiseert mbo-studenten inzet, zoals de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie, maar ook bijeenkomsten op het stadskantoor;

- ✓ in 2022 in Utrecht het nationaal kampioenschap 'Skills the Finals' voor (v) mbo-talenten te laten plaatsvinden;

- ✓ een bezoek aan alle mbo-instellingen in Utrecht door de wethouder mbo in zijn Mbo Tour 030;
- ✓ een bijdrage van de Utrechts mbo aan Young Impact Day in Jaarbeurs Utrecht: een nationale actiedag voor jongeren rondom maatschappelijke uitdagingen.



Het MBO is hot!

Weten wij op de kokschool
al lang joh!



Die wordt
'n beetje
taai nu...

fm
Suus
livecartoons.nl

Mbo-tour 030

Mbo-wethouder Klaas Verschuure is gestart met een 'Mbo Tour 030'. Als eerste bezocht hij de zorg- en welzijnsopleidingen van MBO Utrecht. "Er gebeurt zo ontzettend veel op de mbo-opleidingen in de stad: mooie ontwikkelingen, en ook zaken die wat meer aandacht nodig hebben", legt wethouder Verschuure uit. "Daar wil ik meer van weten, zodat het gemeentelijk beleid beter kan aansluiten op de praktijk." De wethouder was te gast bij lessen en ging in gesprek met docenten en studenten van de Academie voor Welzijn en de Utrechtse Zorgacademie. Op deze academie worden studenten opgeleid in de (ouderen)zorg, maatschappelijk werk en onderwijs en kinderopvang. Joany Krijt, voorzitter van het college van bestuur van

MBO Utrecht:

"Heel mooi dat de wethouder komt kijken bij een van onze topopleidingen: hoe praktijk en onderwijs bij elkaar komen in samenwerking met zorg- en welzijnsorganisaties in de wijk. Zo zijn onze studenten niet alleen in de toekomst, maar ook nu al van waarde voor de stad."

2.3 Imago mbo030

Het Nederlands beroepsonderwijs krijgt internationaal veel waardering. Opmerkelijk is dat tegelijkertijd 41 procent van de Nederlanders een negatief beeld heeft van het beroepsonderwijs, in vergelijking tot 23 procent van de Europeanen¹. Dit beeld is mogelijk te verklaren uit de complexiteit van het mbo-systeem, dat grote verschillen kent tussen de niveaus die worden aangeboden. De komende jaren willen we werken aan een positiever imago, onder meer via de bewustwordingscampagne mbo030. Die campagne bestaat uit de volgende onderdelen:

- ✓ gezamenlijk de boodschap uitdragen over het belang van mbo-vakmanschap;
- ✓ tastbaar en zichtbaar maken van de bijdrage van mbo-vakmanschap aan de stad met een trademark mbo030;
- ✓ persoonlijke verhalen van mbo'ers optekenen en aan de stad tonen;
- ✓ ambassadeurs inzetten die het belang van mbo-vakmanschap uitdragen.

Op basis van deze onderdelen willen we zichtbaar maken wat nu onzichtbaar is, het belang en de waardering voor het vakmanschap benadrukken en duidelijk maken dat de beroepsopleidingen een kansrijke leerroute bieden voor jongeren in onze stad.

Het trademark mbo030 wordt ontwikkeld door mbo-studenten, we gebruiken het trademark bij bijdragen van mbo'ers aan onze stad, bijvoorbeeld

in stadsbussen, zodat alle reizigers het belang van mbo-opgeleide chauffeurs ervaren. Ook grote bouwprojecten en zorginstellingen in de stad bieden mogelijkheden om via het trademark te laten zien dat mbo'ers onmisbaar zijn.

Het ambassadeurschap willen we op verschillende manieren invullen. De mbo's verkiezen ieder jaar iemand die een jaar lang het mbo vertegenwoordigt in de stad en zijn of haar trots uitdraagt. Ook willen we leerbedrijven die goede ervaringen hebben met het opleiden van mbo-studenten vragen een ambassadeursrol op te pakken. Tenslotte willen we ook Utrechtse mbo'ers met bijzondere prestaties vragen een voortrekkersrol te spelen.

¹ Bron: Cedefop, december 2018.

Persoonlijk verhaal van MBO Ambassadeur Grafisch Lyceum Utrecht (GLU)

Tijdens de raadsinformatiebijeenkomst op 5 november 2019 sprak de mbo-ambassadeur Fleur van het Grafisch Lyceum trots over haar creatieve talenten en de kansen die ontstonden door haar hart te volgen: "Ik heb dyslexie en dyscalculie. Daardoor zijn vakken als rekenen en taal lastig. Maar toch sta ik met beroemde artiesten op het podium en word ik gevraagd om video's van hen te maken. Ik heb inmiddels een eigen bedrijf."

Concreet werken we aan:

- ✓ bekendheid onder Utrechters met de bijdrage van het mbo aan de stad via het mbo030-trade-mark;
- ✓ het inzetten van prominente Utrechters, oud-mbo'ers en Utrechtse werkgevers als mbo-ambassadeur;
- ✓ het betrekken van werkgevers die vertellen over mbo-rolmodellen in hun bedrijf;
- ✓ het delen van positieve, persoonlijke verhalen van mbo'ers.

2.4 Mbo en Utrechts studentenleven

Vanaf studiejaar 2020-2021 is in de wet geregeld dat mbo'ers officieel student zijn in plaats van deelnemer. Daarmee is ook de wens geuit dat ze dezelfde rechten krijgen als studenten in het hoger

beroepsonderwijs (hbo) en universiteit (wo). Op dit moment lopen mbo-studenten voordelen in die wel gelden voor hbo- en wo-studenten, zoals studentenkortingen en het lidmaatschap van een studentenvereniging of studentenhuisvesting.

De afgelopen jaren is er al een aantal veranderingen doorgevoerd ten gunste van de gelijke behandeling van mbo-studenten. Zo hebben mbo'ers ook recht op een OV-studentenkaart of kunnen BOL-studenten (Beroeps Opleidende Leerweg) vanaf hun 18de jaar gebruik maken van studiefinanciering. Ook kunnen mbo-studenten zich inschrijven bij studentenhuysvesting. Dat is vooruitgang, maar in het Utrechts studentenleven zijn er ook nog verschillen.

Tijdens de looptijd van dit uitvoeringsplan willen we hier beter zicht op krijgen en de mogelijkheden zoeken voor veranderingen. Allereerst betrekken we mbo-studentenvertegenwoordiging actiever bij zaken die hen aangaan, zoals huisvestings- of horecabeleid. Zij kunnen dan aangeven of ze verschillen ervaren en welke wensen ze hebben. Vervolgens leggen we werkbezoeken af bij de mbo's, gaan we jaarlijks in overleg met studentenraden en nodigen we ambassadeurs uit. Bij al die gelegenheden gaan we met studenten in gesprek over hun wensen ten aanzien van het studentenleven die we ook bij de partners aankaarten.

Naast dit alles ondersteunen we het vormen van een mbo-studentenunie die de belangen van studenten behartigt. Zij praten met hbo en wo studenten over het studentenleven en de rol van

mbo-studenten hierin. We denken onder meer aan een introductie van het studentenleven voor mbo-studenten of deelname van mbo-studenten aan studentenverenigingen.

Concreet werken we aan:

- ✓ het ondersteunen van studenten bij het oprichten van een mbo-studentenunie die hun belangen behartigt;
- ✓ het faciliteren van een breed studentenberaad van mbo, hbo en wo;
- ✓ een eigen introductie tot de stad Utrecht voor mbo-studenten;
- ✓ dat mbo-studenten meedenken over onderwerpen die te maken hebben met het studentenleven;
- ✓ dat mbo-studenten een gelijke behandeling ervaren in het studentenleven.

2.5 Wie geven vorm aan het podium voor het Utrechts mbo?

Bij het realiseren van de 'podium-doelstellingen' hebben de volgende partijen een rol:

- ✓ de Utrechtse mbo's;
- ✓ studenten(raden) van de mbo's;
- ✓ gemeente Utrecht;
- ✓ vertegenwoordigers van hbo en wo;
- ✓ partners die betrokken zijn bij het Utrechts studentenleven;
- ✓ ambassadeurs van het mbo.



3

Gelijke kansen in het onderwijs

Via dit actieplan willen we een extra impuls geven aan de belangrijke maatschappelijke opgave van het mbo om jongeren maximale kansen voor ontplooiing te bieden. Het merendeel van de studenten volgt het onderwijs succesvol, op eigen kracht en eventueel met ondersteuning vanuit het eigen netwerk. Een deel is geholpen met alleen wat extra aandacht van een mentor of een medestudent. Een kleinere groep studenten ervaart grotere persoonlijke problemen die een succesvolle schoolloopbaan in de weg staan. Het mbo heeft voor hen ondersteuning georganiseerd, de gemeente is daarin partner. Strikt genomen is 'zorg' geen onderwijstaak. Ondersteuning geven gericht op het behalen van een diploma en perspectief bieden op de arbeidsmarkt zijn dat wél. Hetzelfde geldt voor het signaleren van vragen of zorgen en het eventueel op weg helpen naar hulp, bijvoorbeeld van het mbo-buurtteam op school.

3.1 Doelstellingen

Met de regionale SchoolWerkt Agenda werken mbo en gemeente al nauw samen om jongeren de **begeleiding en ondersteuning** te bieden die nodig zijn voor een geslaagde schoolloopbaan. In ieder geval het behalen van een startkwalificatie. Daarmee krijgen alle studenten **gelijke kansen**

op succesvolle deelname aan de samenleving. De ambitie 'Gelijke kansen in het onderwijs' (voorheen passende ondersteuning) sluit aan bij de ontwikkelingen van de regionale SchoolWerkt-agenda en houdt onder meer het streven naar optimale ondersteuning in.

De doelstellingen zijn:

- ✓ we bieden **passende ondersteuning** binnen of zo dicht mogelijk op het onderwijs en waar nodig een verwijzing naar de zorg;
- ✓ we ondersteunen studenten in een **succesvolle route van onderwijs naar duurzaam werk**.

3.2 Sluitende ondersteuningsstructuur in het mbo

Jongeren zijn doorgaans in staat op eigen kracht onderwijs te volgen en minimaal een startkwalificatie te behalen. We bieden jongeren in de stad goed, actueel en relevant onderwijs en waar dat niet voldoende is om tot succes te komen ook passende ondersteuning. Die geven we vorm binnen, of zo dicht mogelijk op het onderwijs en waar nodig met een verwijzing naar de zorg. Een passende ondersteuningsstructuur inrichten is een gedeelde verantwoordelijkheid. Net als het vinden van stage- en leerwerkplekken voor mbo-studenten van alle niveaus.

Samenwerking tussen de kernpartners Leerplicht/RMC, jeugdgezondheidszorg, het buurtteam en de mbo's is een voorwaarde voor het creëren van de beste ondersteuning. Samen maken ze scherpe afspraken over rollen, taken en verantwoordelijkheden tussen de mbo-scholen en de gemeente op het gebied van passende ondersteuning. Wanneer nodig leggen ze contact met partners die iets verder weg staan, zoals justitie en politie. We gaan het 'kernpartnermodel' verder vormgeven in het mbo, vanuit een gezamenlijke visie en aanpak en zullen de mogelijkheden onderzoeken voor het uitdragen van de werkwijze, zodat die niet blijft steken in een verhaal.

Iedere mbo-vestiging heeft een directe lijn met het mbo-buurtteam. De vakscholen gebruiken daarvoor een vast contactpersoon voor studenten uit Utrecht. De Regionale Opleidingscentra (ROC's) hebben een buurtteam-mbo op de locatie. Ook is aan iedere vestiging een jeugdarts verbonden. Binnen de kernpartneraanpak is de jeugdarts een onmisbare schakel. Het streven is om aan iedere vestiging een jeugdarts te verbinden die deel uitmaakt van de kernpartneraanpak. Hiervoor wordt het belang van de jeugdarts als onderdeel van de kernpartneraanpak in het mbo onder de aandacht gebracht met als doel deze te realiseren. Aan de hand van input van de mbo's agendeert de gemeente dit onderwerp bij

de wethouder Volksgezondheid. We bekijken nog de mogelijke inbreng van een jeugdverpleegkundige bij overleggen, zodat de jeugdarts zich kan beperken tot verwijzen.

Studenten hebben de wens uitgesproken voor een servicebalie op iedere mbo-locatie: een duidelijke plek waar ze laagdrempelig terecht kunnen met vragen over hun studie, praktische of persoonlijke zaken. Dit zou tegelijk een ingang kunnen zijn om zorgvragen op het spoor te komen. Er wordt niet alleen gedacht aan een fysieke plek, maar ook een website.

Concreet werken we aan:

- ✓ dat extra ondersteuning voor studenten dichtbij en op maat beschikbaar is;
- ✓ dat studenten de mogelijkheid hebben om uit verschillende vormen van informele begeleiding te kiezen;
- ✓ sneller en beter ondersteunen van professionals vanuit de kernpartners zodat iedere locatie een sterke basis heeft;
- ✓ een duidelijke plek op iedere locatie waar zij studenten terecht kunnen met vragen.

Het kernpartnermodel bij MBO Utrecht

Bij MBO Utrecht is in 2019 het kernpartnermodel op alle academies geïmplementeerd. Eerst is hiermee bij vijf MBO Utrecht academies ervaring opgedaan. In het cursusjaar 2019-2020 is het model in alle academies geïmplementeerd. Het model bestaat uit drie partners: het mbo-buurtteam, Leerplicht/RMC en MBO Utrecht Studentendienstverlening. De drie kernpartners vertegenwoordigen drie leefgebieden en vormen samen om de school en de student heen het kernteam. Dit team staat in nauwe verbinding met de taakdocent zorg van de opleiding. Het team Studentendienstverlening van MBO Utrecht draagt zorg voor de aanvullende ondersteuning als interne kernpartner. De overige twee zijn externe kernpartners. De Jeugdgezondheidszorg (JGZ) wordt nog gemist als vierde kernpartner en MBO Utrecht wil deze er graag aan toevoegen. Alle kernpartners hebben een tweeledige opdracht: schoolgerichte preventie en

jongeren begeleiden vanuit zowel de eigen deskundigheid als de opdracht. Maatwerk staat centraal. MBO Utrecht merkt dat de korte lijnen en het met elkaar in gesprek zijn de kwaliteit van ondersteuning ten goede komt.

3.3 Van passend mbo naar passend werk

Om jongeren meer kansen, perspectief en een netwerk te bieden in hun route naar de arbeidsmarkt, organiseren we vanuit het bedrijfsleven mentoring. Een mentor is iemand die werkt en die als rolmodel extra steun biedt aan een jongere. Een mentor kan helpen bij het in kaart brengen en oplossen van belemmeringen die de stap naar werk in de weg staan. Maar een mentor kan ook een rol spelen bij het werken aan werknemersvaardigheden en een professionele houding, of door het inzetten van zijn of haar netwerk voor het vinden van een passende baan.

Hiervoor kan samengewerkt worden met de gemeente (bijvoorbeeld het team Jongeren van Werk & inkomen), het Werkgeversservicepunt (WSP), jongerenorganisaties, of de mbo-buurtteams. Het is een uitdaging om werknemers of werkgevers te vinden die de rol van mentor kunnen vervullen. Daarom beginnen we met het in beeld brengen van lopende initiatieven in Utrecht en sluiten we daarbij aan.

Een andere strategie binnen deze doelstelling is om, samen met het bedrijfsleven, leren en werken in te richten in de praktijk waar duurzame werkgelegenheid is. Het mes snijdt aan twee kanten: enerzijds betrekken we werkgevers bij het vinden en behouden van passend werk, anderzijds heeft het onderwijs de taak om in gesprekken met studenten aandacht te hebben voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt. Dat maakt het voor

studenten inzichtelijk welke vervolgstappen het meest kansrijk zijn. Hiermee beogen we te voorkomen dat de laagconjunctuur ondermijnend werkt én hebben we aandacht voor de gewenste ondersteuning voor werkgevers.

Passende begeleiding op de leerwerk- of stageplek krijgt de aandacht. Met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) agenderen we het onderwerp voor goede stagebegeleiding op die tafels waar er over wordt gesproken. Daarnaast zetten we jobcoaches en jobhunters in voor het vergroten van het studiesucces. De afgelopen jaren kregen jongeren bij het vinden van een leerwerkplek of baan ondersteuning van een jobhunter via de regionale aanpak jeugdwerkloosheid. Het gaat vooral om jongeren die vanuit het praktijkonderwijs of een entree-opleiding (mbo-niveau 1) een leerwerkplek of baan zoeken. Een jobhunter begeleidt jongeren op individueel niveau en kijkt samen met de jongere naar zijn of haar kwaliteiten en vaardigheden. Op basis daarvan gaat de jobhunter specifiek voor die jongere op zoek naar geschikt werk- of een leerwerkplek. Daarnaast bieden we in Utrecht op dit moment in pilotvorm jobcoaching op de leerwerkplek aan. Deze coaching wordt specifiek ingezet bij entree-studenten die een aangepaste opleidingsvorm volgen met onder andere extra begeleiding en een verlengde opleidingsduur. De jobcoach komt langs op de stageplek en begeleidt de student bij het verder ontwikkelen van zijn of haar werknemersvaardigheden en houding. Op basis van deze ervaringen onderzoeken we de behoeften van studenten aan vormen van coaching. Afhankelijk daarvan kan

wellicht ook een lifecoach ondersteuningsvragen op andere leefgebieden oppakken.

Concreet werken we aan:

- ✓ meerdere samenwerkingen rondom leren en werken in de praktijk tussen mbo's en bedrijven;
- ✓ samen met bedrijven een mentor-programma op te zetten voor studenten die stagelopen, gericht op behoud van stage en werk;
- ✓ een vorm van coaching beschikbaar te stellen voor entree-studenten die dit nodig hebben voor behoud van stage of leerwerkplek.

3.4 Connectie met andere ambities en betrokken partijen

Gezien de voorbereiding op en de link met (passend) werk, heeft deze ambitie meerdere relaties met andere hoofdambities, met name met ambitie 3: 'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt'. Deze ambitie versterkt de mogelijkheden voor succes van de doelstellingen en strategieën die daar zijn geformuleerd.

De uitwerking van doelen en strategieën binnen deze ambitie gebeurt onder andere door coördinatoren en beleidsmedewerkers van mbo's en gemeente. Voor het realiseren van de doelstellingen die genoemd zijn onder de ambitie 'Gelijke kansen in het onderwijs' hebben in ieder geval de volgende partijen een rol:

- ✓ de Utrechtse mbo's;
- ✓ het mbo-buurtteam;

- ✓ gemeente Utrecht (afdelingen Jeugd, Onderwijs, RMC/Leerplicht, Werk & Inkomen en Volksgezondheid);
- ✓ samenwerkingsverband Sterk VO.

Bij onderwerpen rondom de aansluiting van onderwijs en regionale arbeidsmarkt kunnen ook actielijn 5 van de SchoolWerkt Agenda en actielijn 2 van de Utrechtse Werktafel een rol vervullen.

MBO-ambassadeur Koen

Van **Stage** bij de
Sportschool...



...naar een **BAAN**
bij de sportschool...



...en nu?

naar 't
HBO?



Nee Koen!!
Je moet
bij ons blijven!!!



4

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Het mbo heeft een driedelige opdracht: opleiden tot deelname aan de maatschappij (burgerschap), deelname aan de arbeidsmarkt en doorstroom naar een hoger onderwijsniveau. In deze ambitie hebben we aandacht voor het onderdeel arbeidsmarkt. In het mbo is de beroepspraktijkvorming een belangrijk onderdeel om studenten voor te bereiden op zelfstandige deelname aan de arbeidsmarkt. Zo lang de studenten in opleiding zijn, kunnen ze begeleid oefenen om arbeidservaring op te doen. Daarvoor is het van belang dat zij een praktijkplek vinden en behouden. Als studenten hier op eigen kracht moeite bij ondervinden, krijgen ze ondersteuning zodat iedereen gelijke kansen heeft. De gemeente heeft hierin als grote werkgever een voorbeeldfunctie.

4.1 Doelstellingen

In dit hoofdstuk hebben we specifiek aandacht voor twee onderwerpen, als eerste voor de voorbeeldfunctie van de gemeente als grote werkgever. De aandacht voor het mbo in het coalitieakkoord vraagt om een uitwerking binnen de eigen organisatie. Een goed voorbeeld doet goed volgen: Utrechtse opdrachtnemers en organisaties zullen bereidwilliger zijn een bijdrage te leveren aan het opleiden en werk bieden aan mbo'ers wanneer we ons zelf ook optimaal inzetten voor het aannemen en behouden van mbo-opgeleid personeel.

Vervolgens gaan we in op het vraagstuk van het vinden en behouden van stageplekken, met bijzondere aandacht voor het vraagstuk van stagediscriminatie. Hiermee geven we ook uitvoering aan de motie 'plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten'.

- ✓ **de gemeente Utrecht** geeft het goede voorbeeld **als werkgever** door:
 - mbo'ers op alle niveaus stage- en leerwerkplekken aan te bieden;
 - actief te sturen op behoud en creëren van werkgelegenheid voor mbo'ers.
- ✓ Iedere student heeft recht op **gelijke behandeling** bij het vinden en behouden van een **Beroeps Praktijkvorming (BPV)-plek**. We willen het volgende bereiken:
 - studenten gaan in dialoog wanneer ze merken dat er sprake is van (onbewuste) vooroordelen;
 - studenten ervaren minder belemmeringen als gevolg van (onbewuste) vooroordelen.

4.2 Gemeente Utrecht als werkgever

De gemeente is een van de grote werkgevers van de stad en heeft een verantwoordelijkheid om studenten van alle mbo-opleidingen kansen te bieden in de vorm van stages, leerwerkplekken, ervaringsplekken en banen. Aan deze rol geeft de gemeente op dit moment al ruimschoots invulling,

met ruim 150 stage- en leerwerkplekken per jaar en 1.200 werkplekken voor mbo'ers. De gemeente wil dit niveau vasthouden en de samenwerking met het mbo intensiveren.

We versterken daarom de komende jaren de contacten tussen de mbo-opleidingen en de gemeentelijke organisatieonderdelen, bijvoorbeeld door een jaarlijks overleg te organiseren tussen de directeur facilitaire bedrijven van de gemeente en de opleidingsdirecteuren van de mbo-opleidingen horeca en toerisme. Daar kunnen we praten over waar de kansen liggen voor beroepspraktijkvorming bij de gemeente op alle mbo-niveaus. We zullen vooral aandacht schenken aan de opleidingen op entree- en mbo 2-niveau. Daarnaast zullen we het hebben over de mogelijkheden voor specifieke doelgroepen, zoals statushouders of jongeren met een arbeidsbeperking.

Stagevergoeding mbo-studenten

Mbo-studenten krijgen vanaf 2020 evenveel geld voor een stage bij de gemeente Utrecht als stagiaires van het hbo en wo. In plaats van 350 euro per maand ontvangen zij vanaf 1 januari 500 euro per maand. Dit is een reactie op vragen die gesteld zijn door de gemeenteraad.

Bij de gemeente hebben 1.200 werknemers een mbo-opleiding gevolgd, ruim een derde van alle medewerkers, en die willen we behouden. Bij sommige afdelingen staan de mbo-functies iets onder druk door veranderende werkzaamheden, en dit leidt soms tot het herwaarderen van deze functies. We stimuleren mbo-opgeleiden zich continu te blijven scholen en ontwikkelen, zodat ze blijven voldoen aan de meest recente functie-eisen. Leidinggevendenden hebben in individuele gesprekken aandacht voor de veranderingen in het werk en de mogelijkheden voor extra scholing. Daarnaast bieden we de mogelijkheid voor een ontwikkeladvies.

Tenslotte heeft de gemeente het voornemen om, naast een traineeprogramma voor hbo- en wo-opgeleiden, ook een traineeprogramma voor mbo-opgeleiden op te zetten. In 2020 onderzoeken we wat daar een goede invulling voor is en voor welke functies dit een toegevoegde waarde kan hebben. Daarna zullen we starten met een pilot.

Concreet werken we aan:

- ✓ dat de gemeente stages blijft aanbieden aan minimaal 150 mbo-studenten per jaar;
- ✓ een toename van het aantal entree- en mbo 2-studenten dat stage loopt bij de gemeente;
- ✓ het behoud van mbo-functies en ondersteuning van het mbo-personeel in hun ontwikkeling;
- ✓ een pilot traineeprogramma voor mbo-studenten.

4.3 Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Via een motie is het college gevraagd een plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten uit te werken. Hieraan geeft het college in dit uitvoeringsplan uitwerking. Landelijk onderzoek laat zien dat mbo-studenten met een (niet-westerse) migratieachtergrond vaker moeten solliciteren naar een stageplek. Bijna een kwart van de studenten met een niet-westerse achtergrond moet drie keer of vaker solliciteren voor een stageplek, terwijl dat maar voor 13% van de studenten met een westerse achtergrond geldt². Uit onderzoek blijkt ook dat stagediscriminatie relatief vaker voorkomt in middelgrote bedrijven in de detailhandel, zoals in de modebranche, horeca, administratie en techniek³.

In 2019 heeft onderzoeksbureau KBA onderzoek gedaan naar de aansluiting met de arbeidsmarkt en in het bijzonder naar stagediscriminatie. Hun gesprekken met de Utrechtse mbo's schetsen een wisselend beeld. Nimeto en Grafisch Lyceum Utrecht ervaren in de praktijk geen problemen met stagediscriminatie. Volgens deze mbo's zijn de werkgevers in eerdergenoemde sectoren vooral geïnteresseerd in motivatie, doelgerichtheid en de opleiding van de student. MBO Utrecht geeft aan dat er wel sprake is van stagediscriminatie, maar weinig. Er is een klachtenregeling en dat heeft in één geval geleid tot een klacht.

² ROA, Universiteit Maastricht

³ Bron: Kennisplatform Integratie en Samenleving en Verwey Jonker

Op ROC Midden Nederland bepalen de colleges individueel het beleid. De opleidingen administratieve en juridische opleidingen hebben een protocol voor stagediscriminatie en bieden de mogelijkheid meldingen te doen bij het discriminatiepunt. De meningen van stage-coördinatoren lopen uiteen; volgens sommigen zijn er problemen, volgens anderen niet.

Op basis van de huidige informatie is het niet mogelijk helder in beeld te krijgen hoe groot het vraagstuk in Utrecht is. De mbo-instellingen houden geen gegevens bij en studenten maken er weinig melding van. Het afgelopen jaar is er bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) in heel Nederland 60 meldingen binnengekomen van stagediscriminatie. Dit betreft waarschijnlijk het topje van de ijsberg. Studenten zouden minder vaak melden omdat zij weinig vertrouwen hebben in het nut daarvan en omdat ze er evenmin graag over praten⁴. Vaak wordt door instellingen voor een pragmatische insteek gekozen, niet om het vraagstuk te ontkennen, maar om het opleidingstraject van de student voorop te stellen. De keuze lijkt daarmee meer gericht te zijn op het vinden van een stageplek elders, dan op het aanpakken van vermoedens van stagediscriminatie.

Op basis van het onderzoek van KBA worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- ✓ bewustwording is van belang om stagediscriminatie te herkennen en te melden, maar

⁴ Bron: Klooster e.a., 2016

Mensen uit het bedrijfsleven als inspiratie

Ik mag dit weekend
met iemand meelopen in de bouw!



Cool!
Mogen wij
mee?!!!



Suus
livecartoons.nl

ook om de eigen rol en mogelijk blinde vlekken onder de loep te nemen. Dat geldt voor mbo, leerwerkbedrijven en SBB;

- ✓ binnen de mbo-instelling het thema discriminatie bij iemand te beleggen die het bespreekbaar maakt en beleid ontwikkelt;
- ✓ versterk de positie van de student: participatie, in gesprek gaan, weerbaar maken en stimuleren om melding te doen.

Plan van aanpak

Allereerst doen we in 2020 nader onderzoek om beter zicht te krijgen op de omvang van stagediscriminatie. We willen duidelijk krijgen welke inspanningen worden gedaan voor het bemachtigen van een stageplek, hoeveel afwijzingen studenten krijgen bij het solliciteren, wat de redenen zijn voor afwijzingen en welke begeleiding studenten ontvangen bij het solliciteren en het vinden van

een stageplek. Ook steekt het onderzoek in op de vraag in hoeverre het niet vinden van een stageplek reden is voor uitval en of stagediscriminatie daarin een rol heeft gespeeld. Tenslotte willen we weten of studenten voldoende steun ervaren en wat zij eventueel nog aan extra steun nodig hebben.

Vervolgens gaan we in 2020 het instrument van mystery guest inzetten om stagediscriminatie beter in beeld te brengen. Daarmee geven we invulling aan de toezegging die is gedaan tijdens de commissievergadering op 25 november 2019. Het gebruik van een mystery guest kan inzicht geven in hoeverre een student op basis van persoonlijke kenmerken ongelijk wordt behandeld bij het vinden van stageplekken en de sectoren waarin die zich voordoet, zodat gericht beleid mogelijk wordt. De methode zal in goed overleg met de mbo's worden ingezet. Vanuit privacy-overwegingen zal niet over specifieke situaties worden gerapporteerd.

Ten derde informeren we de opleidingen (zoals de BPV-coördinatoren, de mentoren, stagebegeleiders), studenten en de leerwerkbedrijven actief over mogelijkheden om meer kennis te krijgen van uitingen van (onbewuste) vooroordelen, vaardigheden om hierover in gesprek te gaan en de mogelijkheden om melding te maken van stagediscriminatie. Het ministerie van OCW heeft SBB opdracht gegeven om in webinars de leerbedrijven te trainen in het selecteren zonder vooroordelen en gelijke behandeling van stagiaires. We gaan de Utrechtse leerbedrijven stimuleren deze webinars te volgen.



Daarnaast laat het ministerie op dit moment een handreiking ontwikkelen voor het mbo om het wettelijke kader rondom (stage)discriminatie uit te leggen.

Deze handreiking zal praktische tools bevatten waarmee docenten discriminatie van studenten kunnen achterhalen. We wijzen de instellingen ook op de mogelijkheid om in het Loopbaan en Oriëntatie Begeleiding (LOB)-beleid nog meer aandacht te geven aan gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie bij stages. MBO Utrecht is in dit kader al bezig met het project 'LOB Gelijke Kansen'.

Ten vierde bieden we de Utrechtse mbo's extra ondersteuning bij het gebruikmaken van de landelijk ontwikkelde praktijktools, het formuleren en implementeren van mbo-breed beleid en bij het ondersteunen en aanbieden van trainingen voor professionals en studenten. Het laatste kan in de vorm van train-de-trainer om de kennis actief over te brengen.

Tot slot willen we samen met de mbo's verkennen welke bijdrage het bedrijfsleven zelf kan leveren in het coachen van studenten bij het vinden en behouden van een stage. Daarbij laten we ons inspireren door het Amsterdamse voorbeeld van MyCoach. Juist mbo-studenten met een beperkt netwerk kunnen hierbij extra ondersteuning gebruiken. We willen studenten helpen in het versterken van hun eigen positie: door hun weerbaarheid te vergroten en hen te stimuleren stagediscriminatie bespreekbaar te maken en te melden.

Concreet werken we aan:

- ✓ op basis van onderzoek beter zicht te hebben op de mate waarin stagediscriminatie voorkomt, in het bijzonder bij welke opleidingen en in welke sectoren, en in hoeverre dit leidt tot uitval bij opleidingen;
- ✓ dat de mbo-instellingen en leerbedrijven actief gebruikmaken van bestaande instrumenten en kennis voor het bevorderen van gelijke kansen en voorkomen van stagediscriminatie;
- ✓ dat stagediscriminatie beter in beeld is, wat blijkt uit actieve meldingen, het bespreekbaar maken en het actief aanpakken.

4.4 Connectie met andere ambities en betrokken partijen

De aandacht die we hebben voor gelijke kansen op de stagemarkt heeft logischerwijs een relatie met ambitie 2, 'Gelijke kansen in het onderwijs'. In hoofdstuk 2 is vooral ingegaan op het neerzetten van een goede en sluitende ondersteuningsstructuur zodat iedere mbo-student passende ondersteuning kan krijgen om de opleiding succesvol te doorlopen. Daarbij is ook aandacht voor het bieden van goede ondersteuning bij het vinden en behouden van een stageplek. De aandacht die we in dit hoofdstuk hebben voor (on)gelijke kansen op de stagemarkt ligt in het verlengde hiervan en de aanpakken versterken elkaar.

De uitwerking van doelen en strategieën binnen deze ambitie gebeurt onder andere door coördinatoren en beleidsmedewerkers van de mbo's en van de gemeente. Voor het realiseren van de genoemde doelstellingen voor Utrecht als werkgever voor het mbo hebben we de volgende partners nodig:

- ✓ Human Resource Management (HRM) van de gemeente;
- ✓ de gemeentelijke afdelingen die werkgelegenheid bieden aan mbo-studenten;
- ✓ de opleidingen die studenten opleiden voor deze afdelingen.

Voor het realiseren van gelijke kansen hebben we de volgende partijen nodig:

- ✓ mbo's;
- ✓ SBB;
- ✓ kennisinstituten en partners die mee uitvoering geven aan de aanpak;
- ✓ leerbedrijven.



Voorbereid op de toekomst

Met deze ambitie stimuleren we de beweging naar toekomstbestendig mbo-onderwijs. Onderwijs in de praktijk dat leidt tot uitwisseling van kennis en vaardigheden en onderwijsvernieuwing. 'Levensechte' projecten en studenten die hun kennis toepassen in de praktijk. Dit willen we voor elkaar krijgen door actieve samenwerking tussen onderwijs (mbo samen met hbo en wo), bedrijfsleven en gemeente. In Utrecht gebruiken we de vernieuwende kracht van het beroepsonderwijs graag voor drie uitdagende maatschappelijke opgaven:

1. verduurzamen en circulaire stad;
2. positieve gezondheid en gezond stedelijk leven;
3. Utrecht stad van cultuur en evenementen.

We dagen studenten tot een actieve bijdrage aan vernieuwende oplossingen voor deze opgaven. Zo benutten we de maatschappelijke waarde van de mbo'ers voor onze stad en brengen deze concreet in beeld. We zorgen er ook voor dat ontwikkelingen in het werkveld van de mbo'ers en het onderwijs met elkaar in de pas blijven lopen. Daarmee werken we aan een duurzaam inzetbare mbo-student en hoge kwaliteit van het onderwijs.

5.1 Doelstellingen

Deze vierde ambitie hangt nauw samen met ambitie drie, 'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt'. Het op elkaar afstemmen van onderwijs en praktijk draagt

bij aan een flexibele, duurzaam inzetbare beroepsbevolking en stimuleert aan beide zijden vernieuwing. Samenwerking met de arbeidsmarkt is dan ook van groot belang. Daarbij leggen we de focus op drie marktsectoren waar nu en in de nabije toekomst goed inzetbare arbeidskrachten hard nodig zijn: zorg en gezondheid, ict en digitale vaardigheden⁵ bouw en techniek.

Binnen de gemeente Utrecht werken wij in de brede opgave 'Werk voor Iedereen' aan het oplossen van knelpunten binnen deze sectoren. Het beroepsonderwijs is een belangrijke partner. We zien dat de belangrijkste uitdagingen herkenbaar zijn in alle drie de sectoren, namelijk dat we moeten werken aan het beschikbaar komen van goed opgeleide arbeidskrachten, die na hun opleiding direct inzetbaar zijn. Dat we zoveel mogelijk potentieel benutten en nieuwe doelgroepen en zij-instromers willen aanboren. Dat we vernieuwingen tot stand brengen door co-creatie van onderwijs en bedrijfsleven waarbij we sturen op cross-over initiatieven en -projecten die de onderlinge samenwerking verstevigen. Door met slimme oplossingen efficiënter te kunnen werken en met minder mensen hetzelfde werk kunnen blijven doen. We proberen dan ook zo veel mogelijk kennis en expertise breed voor alle drie de sectoren in te zetten. Doelstellingen

⁵ Digitale vaardigheden zijn vaardigheden die in alle beroepen van belang zijn en een plek moeten krijgen in de opleiding.

waaraan we in alle drie de sectoren als gemeente samen met onderwijspartners en het bedrijfsleven werken zijn dan ook:

- ✓ voldoende **instroom** en **behoud** van studenten;
- ✓ **leven lang ontwikkelen** en aanboren van nieuwe doelgroepen en zij-instromers;
- ✓ het tot stand brengen van vernieuwingen **door co-creatie van onderwijs en bedrijfsleven**.

Hieronder zoomen we per sector in op deze doelstellingen, aangezien iedere sector ook zijn eigen dynamiek en best practices kent. De strategieën om de doelstellingen te bereiken kennen voor iedere sector wel veel overeenkomsten, daardoor kan de gemeente de opgedane kennis in alle sectoren inzetten en een gezamenlijke aanpak (door)ontwikkelen met de partners.

5.2 Samenwerking arbeidsmarkt: zorg en gezondheid

De zorgsector is een van de grootste arbeidsmarktsectoren in de regio en zal alleen nog maar groeien. De vraag naar professionals is zowel vanuit wijkgerichte zorg en ondersteuning als vanuit medische zorg in ziekenhuizen hoog. De sector vraagt om het opleiden én behouden van meer mensen, maar ook om het zoeken naar slimme oplossingen om meer met minder mensen te doen.

De samenwerking met het mbo, als een van de grote opleiders voor deze sector, is van groot belang voor het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ verhogen van de instroom in de mbo-zorgopleidingen en behoud van studenten;
- ✓ werkgevers benutten alle mbo-opgeleiden in de zorg;
- ✓ mbo levert een bijdrage aan leven lang ontwikkelen in de zorgsector;
- ✓ mbo ontwikkelt zorgvernieuwingen en neemt deze kennis op in het onderwijscurriculum.

Instroom en behoud van studenten

Samen met zorgwerkgevers geven we goede voorlichting aan toekomstige studenten. Dit is van belang omdat we merken dat de vele werkmogelijkheden die de zorg biedt nog te weinig bekendheid hebben, waardoor aanbod en vraag niet helemaal matchen. Zo is er verhoudingsgewijs meer aanbod op niveau 4- dan bijvoorbeeld niveau 2-studenten. Door in samenwerking met de zorgsector de profielen en mogelijkheden van een niveau 2-student beter voor het voetlicht te brengen, kunnen we bijdragen aan werving (en doorontwikkeling in de praktijk) van niveau 2-studenten in de zorg.

Daarnaast merken we dat het beeld van studenten over de beroepspraktijk niet altijd klopt. Sommige studenten raken teleurgesteld omdat de praktijk niet aan hun verwachtingen blijkt te voldoen. Mede daarom haken studenten tijdens hun studie vroegtijdig af en gaan toekomstige arbeidskrachten voor de zorg verloren. We willen in de voorlichting over

zorgberoepen daarom meer aandacht schenken aan de aspecten zingeving en betekenisvol werk. In het curriculum willen we meer ruimte creëren voor het werken aan een beroepsbeeld, zodat studenten zich beter in de juiste richting kunnen ontwikkelen. Het voorzien in tijdige en voldoende (oriënterende) stages in de zorg is daarvoor een belangrijk middel. We richten ons hiervoor specifiek op: maatschappelijke zorg, sociaal werk, pedagogisch werk, assistenten in de zorg, laboranten, helpende zorg en welzijn, verzorgenden IG en verpleegkundigen.

Concreet werken we aan:

- ✓ dat het aantal (v)mbo-studenten dat start met een zorgopleiding en het totaal aantal zorgstudenten stijgt; we werken daartoe intensief samen met de zorgsector en de initiatieven vanuit de partners;
- ✓ dat er voor iedere zorgstudent vanaf het eerste leerjaar stageplekken beschikbaar zijn. We zien met name een stijging van het aantal stageplekken voor sociaal werk, laborant en doktersassistent; dat doen we in samenhang met Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT)⁶.
- ✓ dat gemeente en mbo's een business case uitwerken voor een leerwerkbedrijf in de wijk. Deze business case is sluitend, waardoor er extra stageplekken zijn voor zorgberoepen in de wijk.

⁶ De regionale werkgeversorganisaties, aangesloten bij RegioPlus, hebben in 2016 de handen ineengeslagen om te komen tot Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT).

Werkgevers benutten alle mbo-opgeleiden in de zorg

We werken actief samen aan het ontsluiten van het potentieel aan zorgstudenten. Zo zetten we in op een gezamenlijke werkgeversbenadering en samenwerking tussen onderwijs, zorgwerkgevers, Utrecht Zorg en koepelorganisaties zoals Actiz. Hiermee zorgen we voor meer stages, leerwerkplekken, ervaringsplekken en daarmee passende banen. We zetten ook de social return-verplichting van zorgbedrijven in. Belangrijk aandachtspunt is het bieden van werkgelegenheid aan zorgstudenten van mbo-niveau 2. Specifiek voor niveau 2 geldt dat mbo's zich inzetten voor verbreding van de mbo 2-zorgopleiding, bijvoorbeeld naar sport en welzijn, zodat meer studenten inzetbaar zijn.

Concreet werken we aan:

- ✓ dat zorgwerkgevers meer mbo 2-afgestudeerden inzetten in de zorg; de gemeente draagt bij door een lobby bij koepel- en brancheorganisaties en sectorbrede initiatieven;
- ✓ dat ook entree-studenten in de praktijk van zorgberoepen werken en leerwerktrajecten volgen.

Mbo levert een bijdrage aan leven lang ontwikkelen

De ontwikkelingen binnen een beroepspraktijk gaan in de huidige samenleving zo snel, dat dit vraagt om het welbekende 'leven lang ontwikkelen'. Het gaat niet alleen om het benutten van de volle potentie van studenten en het op peil houden van hun kennis en vaardigheid, maar ook om het aanboren van

nieuwe doelgroepen. Dat vraagt om onderwijs met een hoge mate aan flexibiliteit. Mbo's zullen daarom hun onderwijs zo veel mogelijk modulair gaan aanbieden om tegemoet te komen aan de behoefte aan bij- en omscholing. Nieuwe doelgroepen (werkzoekenden, zij-instromers en bijvoorbeeld anderstaligen en statushouders) willen we zoveel mogelijk in de praktijk opleiden met BBL-trajecten. Voor het creëren van de noodzakelijke leerwerkplekken en stagemogelijkheden gaan onderwijsinstellingen en het WSP met een gezamenlijke agenda actief werkgevers in de zorg benaderen.

Concreet werken we aan:

- ✓ mbo's samen om ervaringsplekken te vinden (de gemeente boort haar netwerk van werkgevers aan);
- ✓ dat WSP werkgevers en zij-instromers/uitkeringsgerechtigden koppelt aan de mbo-leerroutes. Daarvoor is een structureel overleg tot stand gebracht tussen mbo's en het WSP;
- ✓ curriculumvernieuwing met zorgwerkgevers gericht op behoud van personeel in de zorg. Zij ontwikkelen modules 'leven lang ontwikkelen' met betrekking tot vak vernieuwing, bijscholing en omscholing.

Mbo ontwikkelt zorginnovaties en neemt deze kennis op in het onderwijscurriculum

Mbo'ers worden niet altijd de meest voor de hand liggende kandidaten genoemd voor meewerken aan vernieuwingen in de zorg. Toch zijn juist zij de aangewezen mensen om daaraan bij te dragen,

ze krijgen er immers zelf in de praktijk direct mee te maken. Al aan het begin van hun studie ervaren zij tijdens hun stages waar het in de praktijk wringt. We willen dan ook graag inzetten op een actieve samenwerking aan zorgvernieuwingen in de hele onderwijsketen (mbo-hbo-wo). We onderzoeken de mogelijkheid om in gezamenlijke projecten techniekpartners aan zorgpartners te koppelen. Een mooi voorbeeld daarvan is het 'Future Carelab' dat ROC Midden Nederland tot stand bracht (zie kader). Dit initiatief past bij een van de ontwikkelingen die de gemeente wil faciliteren: het opzetten van vernieuwende ondersteuningsmogelijkheden in de wijk. De focus ligt dan ook op het verbeteren en vernieuwen van wijkgerichte zorg.

Future Care Labs

ROC Midden Nederland heeft aan de Vondellaan in Utrecht de Future Care Labs ontwikkeld; drie Labs te weten het Learning lab, het Technology lab en het Experience Lab. Met het leren in de Labs plaatsen zij zorgtechnologie in het DNA van hun zorg- en welzijn opleidingen. In de Labs kunnen studenten en de huidige zorg- en welzijn professionals kennismaken met de zorg en de nieuwe technologieën.

"De Care Labs zijn een antwoord op de veranderende arbeidsmarkt in de zorg en moeten studenten beter voorbereiden op ontwikkelingen in hun vakgebied."

Een ander belangrijke speerpunt is het aansluiten bij de breed gedeelde (landelijke) wens om de focus in de zorg van 'cure' naar 'care' te verleggen. Met alle partners samen onderzoeken we of we een regio-deal kunnen afsluiten om fondsen beschikbaar te krijgen van het Ministerie van OCW.

Concreet werken we aan:

- ✓ vernieuwende projecten tussen zorg en techniek. De gemeente pakt een faciliterende rol om partijen met elkaar te verbinden;
- ✓ het opzetten van een wijkleerbedrijf voor werker- varingsplaatsen. Daarbinnen krijgen zorgvernieuwingen een belangrijke plek. Het wijkleerbedrijf werkt daartoe actief samen met de scholen en waar kan met (andere) zorgwerkgevers.

5.3 Samenwerking arbeidsmarkt: ict

De vraag naar ict'ers is en blijft hoog in vrijwel alle sectoren. Het gebruik van technologische hulpmiddelen en nieuwe technieken is in alle mbo-beroepen belangrijk geworden. Dit maakt dat er nieuwe opleidingen ontwikkeld worden op het snijvlak van ict en het inhoudelijke vakgebied. Met het mbo bepalen we hoe de opleidingen kunnen bijdragen aan de vraag van werkgevers en wat daarvoor nodig is. Het vormgeven van continu leren en ontwikkelen heeft daarbij specifieke aandacht. We werken op verschillende manieren samen met partners:

- ✓ verhogen instroom naar ict-opleidingen en behoud van studenten;

- ✓ werkgevers zetten deuren open voor mbo-opgeleide ict'ers;
- ✓ mbo biedt een actueel opleidingsaanbod dat matcht met de behoeften van ict-werkgevers;
- ✓ mbo beweegt mee met vernieuwingen en brengt deze kennis in het onderwijscurriculum.

Verhogen instroom naar ict-opleidingen en behoud van studenten

Het aantal mbo ict-studenten kan nog wel omhoog, zo blijkt uit de gegevens van de Monitor Techniekpact, een coproductie van het Techniekpact, PBT en de Rijksoverheid. Aan het begin van het studiejaar 2018/2019, stonden 9.637 nieuwe ict-studenten ingeschreven aan een van de ROC's die ict-opleidingen bieden.

Het aantal kan een impuls krijgen door goede doorgaande leerlijnen vorm te geven van vmbo naar mbo en hbo, in samenwerking met het bedrijfsleven. Concreet betekent dit dat bedrijven ook een rol hebben in het bieden van leerwerktrajecten voor studenten en (oriënterende) stageplaatsen. In Utrecht is de wijze waarop Achmea dat doet een best practice. Hieronder lichten we dat nog verder toe. Het betekent verder vooral dat we eerder met de oriëntatie op ict en techniek moeten beginnen en jongeren tijdens de schoolloopbaan moeten zien vast te houden. Een nu lopend initiatief is het opzetten van een ict-profiel in het vmbo. Daarover is de gemeente ook al met verschillende scholengroepen in gesprek, zoals de NUOVO-scholen. Daarnaast willen we betere voorlichting geven over de ict-beroepen aan scholieren (vmbo) en mbo-studenten, net als bij de sectoren bouw en

techniek, en zorg en gezondheid. De gemeente werkt aan het opzetten van een kring van bedrijven die oriënterende stages aanbieden en op school gastlessen en voorlichting komen geven.

Concreet werken we aan:

- ✓ toename van het aantal studenten dat zich inschrijft voor een mbo ict-opleiding in Utrecht;
- ✓ het verrijken van mbo-onderwijsprogramma's (breed) met ict-componenten. Mbo's sturen op aanbieden van een praktijk-oriëntatiedeel; oriënterende en snuffelstages, excursies en activiteiten als onderdeel van het curriculum;
- ✓ een doorgaande leerlijn (vmbo-mbo-hbo) voor de ict-opleidingen.

Werkgevers zetten de deuren open voor mbo-opgeleide ict'ers

Op dit moment weten de mbo ict-opgeleiden in beperkte mate hun weg richting de arbeidsmarkt te vinden. Een groot deel van de mbo ict-gediplomeerden komt in andere sectoren te werken, of belandt uiteindelijk bij het UWV. Zo zaten er in 2018 bijna 7.000 personen met een ict-achtergrond in de Werkloosheidswet (WW)⁷. Ook blijkt dat er sprake is van een 'kwalitatieve mismatch'⁸. Recruiters richten zich eerder op studenten hbo-plus dan op mbo-afgestudeerden.

7 Schop, E. (2018). Nog altijd bijna 7000 IT'ers met WW. Geraadpleegd <https://www.agconnect.nl/artikel/nog-altijd-bijna-7000-iters-met-ww>

8 Factsheet arbeidsmarkt van 2018 (bron UWV). <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/beroep/beroepsgroepen/ict/>

Gelukkig zijn er ook steeds meer werkgevers die, gezien de krapte op de arbeidsmarkt, wél hun vizier richten op mbo-ict'ers. Voorzichtig begint het besef te groeien dat die een enorm potentieel vertegenwoordigen en kansen verdienen op ict-werkplekken binnen (grote) bedrijven. Zo is Achmea vorig jaar gestart met loopbaanpaden voor mbo-ict'ers en werkt de organisatie op dit moment aan een traineeship. Dit levert veel op voor zowel het bedrijf, dat daarmee een veel grotere pool aan goede ict'ers tot haar beschikking krijgt, als voor de studenten, die met behulp van goed gefaciliteerde loopbaanpaden binnen bedrijven, een aantrekkelijk carrièreperspectief hebben. Dat heeft vermoedelijk ook een aantrekkende werking op toekomstige ict-studenten.

We willen dan ook volop inzetten op het ontwikkelen en aanbieden van traineeships. Daarin proberen we tussen de verschillende sectoren cross-overs te maken met op te zetten projecten, vernieuwingen en productontwikkeling. Denk hierbij aan het eerdergenoemde voorbeeld van het Future carelab, dat met behulp van ict en techniek een oplossing voor de sector zorg en gezondheid biedt en daarnaast ook nog eens antwoord biedt op de personeelstekorten.

We sturen op een actieve betrokkenheid van HRM van de Utrechtse (ict-)bedrijven om samen met mbo-instellingen goede beroepsprofielen neer te zetten, met aanverwante loopbaanpaden en leerwerktrajecten. Dit doen we ook vanuit de opgave Werk voor iedereen. Dat maakt het makkelijker voor management om ook voor mbo'ers te kiezen bij het

vervullen van openstaande ict-vacatures. Ook voor het invullen van stages sturen we op samenwerking tussen het mbo en bedrijven in stad en regio. De gemeente neemt hierin een (mede) regisserende en faciliterende rol en gebruikt, waar kan en gewenst, samenwerkingspartners in de stad en contacten met werkgevers.

Een ander initiatief waar de gemeente samen met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen momenteel aan werken, is de Tech Community: een programma waar met cofinanciering van het bedrijfsleven studenten (mbo-hbo-wo) en bedrijven samenwerken aan ict-vernieuwingen op basis van vragen van bedrijven. Het initiatief is op dit moment in de opbouwfase maar krijgt komend jaar een *boost*.

Concreet werken we aan:

- ✓ meer stages, leerwerkplekken, ervaringsplekken en banen door gerichte samenwerking en gezamenlijke werkgeversbenadering door mbo's en gemeente naar (ict) bedrijven;
- ✓ het ontsluiten van goede voorbeelden en het opzetten van traineeprogramma's bij ict werkgevers, waarmee we werken aan meer banen en loopbaanpaden voor mbo-ict'ers;
- ✓ actieve samenwerking tussen mbo en Tech Community. De Tech community wordt gepromoot binnen communicatiecampagnes van het mbo en open dagen; open dagen van de mbo's vinden daar deels plaats vanaf schooljaar 2020-2021.

Mbo heeft een actueel opleidingsaanbod dat aansluit bij de behoeften van werkgevers

De ict-ontwikkelingen gaan razendsnel. Voor het opleiden van duurzaam inzetbare studenten voor de (toekomstige) arbeidsmarkt is nauwe samenwerking tussen opleidingen en het bedrijfsleven noodzakelijk en die ondersteunen we. Door het onderwijs te ontwikkelen met of in de beroepspraktijk, kan het onderwijs eigenlijk niet meer achterlopen. Het gevolg is dat de zogeheten 'transferproblematiek' (het moeizaam kunnen aanwenden en vertalen van aangeleerde kennis en vaardigheid naar de praktijk) veel minder speelt. We ondersteunen initiatieven waarbij professionals van ict-bedrijven onderwijs verzorgen en onderdelen van het curriculum mede helpen vormgeven. Ook monitoren we de ontwikkelingen in de cross-overs tussen de sectoren gezondheid, bouw en techniek.

Concreet werken we aan:

- ✓ het opzetten van nieuwe opleidingen in de cross-overs van ict met techniek, bouw en gezondheid;
- ✓ dat bedrijven delen van het mbo-curriculum verzorgen voor zowel studenten als docenten. De gemeente brengt de mbo's in contact met (ict-)werkgevers.

Mbo beweegt mee met vernieuwingen en brengt deze kennis in het onderwijscurriculum in

De vernieuwende kracht van het mbo is hard nodig. In Utrecht sturen we op de samenwerking in de onderwijsketen mbo-hbo-wo om samen bij te dragen aan vernieuwende ontwikkelingen, gericht op de opgaven in de innovatiedriehoek. We koppelen

studenten zoveel mogelijk aan projecten die daarop zijn gericht. De kennis die ze daarmee opdoen komt terug naar het onderwijs doordat zij hun medestudenten daarmee inspireren. Maar mbo's geven deze aanpak ook expliciet in curricula een plek. Dit gebeurt nu al en de gemeente ondersteunt dit waar zij kan. Ook hierbinnen zien we kansen voor de Tech Community.

Concreet werken we aan:

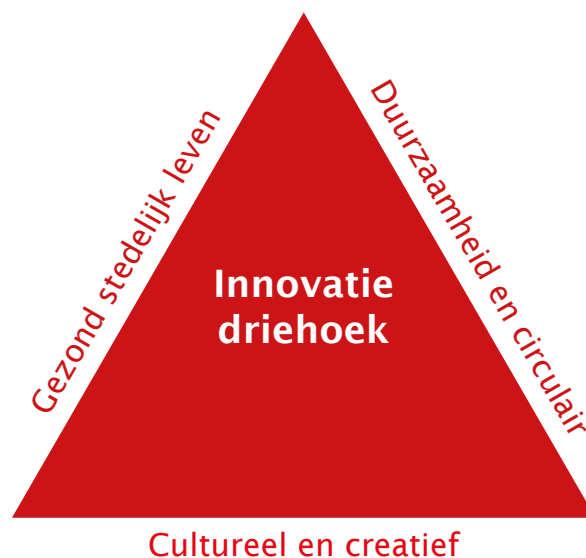
- ✓ dat mbo-studenten een bijdrage leveren aan innovatieve ict projecten en opgaven;
- ✓ samenwerking op dit gebied met hbo en wo; de gemeente agendaert innovatie en ict op verschillende tafels in de onderwijsketen en koppelt initiatiefnemers aan elkaar;
- ✓ dat werkgevers via de Tech Community projecten aanbieden en mbo-studenten betrekken bij de uitvoering.

5.4 Samenwerking arbeidsmarkt: bouw en techniek

Met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven werken we aan het vergroten van de toestroom naar en het behoud van studenten voor de technische opleidingen. De ambities van de stad op de gebieden woningbouw en verduurzaming van bestaande en nieuwe bebouwing zijn fors. Dat vraagt om voldoende technisch geschoolde mensen met de juiste vaardigheden. Ook het om- en bijscholen van de huidige beroepsbevolking is daarvoor nodig. Het mbo heeft hierin een centrale rol.

Met de partners werken we aan de volgende doelstellingen:

- ✓ **verhogen instroom** in de technische- en bouw opleidingen en **behoud van studenten**;
- ✓ mbo biedt een **actueel opleidingsaanbod** dat aansluit bij de behoefte van werkgevers in de bouw en techniek;
- ✓ mbo levert in samenwerking met partners een **bijdrage aan leven lang ontwikkelen** in de bouw- en techniek sector en het optimaal benutten van alle mbo-opgeleiden;
- ✓ mbo **ontwikkelt innovaties** en brengt deze kennis in het **onderwijscurriculum**.



Verhogen instroom in de technische- en bouwopleidingen en behoud van studenten

Binnen de gemeente ondersteunen we het opzetten van doorlopende leerlijnen in het onderwijs. Nu al besteden we op het vmbo meer aandacht aan techniek. Dit doen we onder meer door in overleg met scholengroepen het profiel Bouwen, Wonen en Interieur (BWI) weer onder de aandacht te brengen in het vmbo. Vervolgens willen we een doorlopende leerlijn realiseren naar mbo en hbo. We zetten in op goede samenwerking en gezamenlijke projecten voor in de hele onderwijsketen.

We zetten samen met onderwijs en werkgevers in op marketing en goede voorlichting aan toekomstige scholieren en studenten. Voor (toekomstige) techniekstudenten is het schetsen van een reëel beroepsbeeld belangrijk. Dat doen we met verschillende initiatieven zoals het inrichten van expertisecentra voor bouw en techniek (Experience Center Techniek Overvecht - TEC) en lokaal opgezette campagnes rondom studiepromotie (zoals Bouw is Wouw). We leveren eveneens bijdragen aan evenementen voor (toekomstige) studenten zoals Van Gas Los-festivals, Jeugdcongres Duurzaamheid, Techniekweek en Dag van de Bouw.

In de gezamenlijke werkgeversbenadering richten gemeente en onderwijsinstellingen zich op het beschikbaar maken van meer oriënterende stages en werkervaringsplaatsen. Onderwijs zet zich in om voor de effectieve begeleiding van studenten in de praktijk goede leermeesters en stagebegeleiders op te leiden.

Concreet werken we aan:

- ✓ stijging van het aantal aanmeldingen voor bouw en techniekopleidingen;
- ✓ het profiel (BWI) en Produceren, Installeren, Energie (PIE) aan, of keuzevakken uit deze profielen, op het vmbo. De gemeente neemt hierin een faciliterende en verbindende rol tussen bedrijven, bouw- en techniekpartners en onderwijs;
- ✓ dat meer bouw- en techniekbedrijven een oriëntatie op werken in de techniek aanbieden (met inzet van JINC, een organisatie die jongeren op weg naar werk helpt). Vanuit de opgave 'Werk voor iedereen' ondersteunt de gemeente initiatieven en projecten zoals Bouw is Wouw en de Beroepentuin;
- ✓ Bouw is Wouw fase 2 en Experience Center Techniek (TEC) actief zijn en scholieren en studenten ontvangen, deelname is onderdeel van het onderwijscurriculum op vmbo-scholen en mbo's. De gemeente ondersteunt deze ontwikkeling.

Techniek Experience Center Utrecht (TEC)

TEC Utrecht wordt een leuke, inspirerende en leerzame omgeving waarin leerlingen van basisscholen en voortgezet onderwijs uit Overvecht (en andere wijken) kennis kunnen maken met de technieken die nodig zijn voor de fysieke, ruimtelijke opgave. TEC Utrecht kan als vliegwiel fungeren om meer jongeren te interesseren voor een technische opleiding en loopbaan in de techniek.

Het doel van TEC Utrecht is het verkleinen van de 'mismatch' op de arbeidsmarkt door de instroom van technisch geschoold personeel te vergroten. Dit gebeurt door kinderen op vroege leeftijd te inspireren voor de wereld van de techniek, door jongeren de juiste technische en creatieve basisvaardigheden te leren en het vertekende beeld van de bouw- en technieksector positief te veranderen bij de jeugd en hun ouders.

"Juist nu en in de komende jaren zijn technisch geschoolde mensen hard nodig voor bijvoorbeeld het bouwen van woningen, de energietransitie en om de economie te verduurzamen."

Mbo biedt een actueel opleidingsaanbod dat aansluit bij de behoefte van werkgevers in bouw en techniek

Utrecht heeft een forse duurzaamheidsopgave. Veel projecten zijn verbonden met de energie- en warmtetransitie, circulaire stad en de opgave 'klimaatneutrale stad'. Ook voor regulier onderhoud, renovatie en restauratie van gebouwen in de stad speelt de duurzaamheidsopgave. Hier liggen kansen voor studenten in de bouw- en technieksector. Technieken ontwikkelen zich zo snel dat het effectief is om onderwijs direct aan de praktijk te koppelen of zelfs in de praktijk te plaatsen zodat er kruisbestuiving plaatsvindt. We zoeken samen met mbo-instellingen naar geschikte projecten en locaties, zoals de ontwikkeling van Leidsche Rijn, het Werkspoorkwartier of de mbo-campus op Lage Weide. Zo geven we een impuls aan vakinhoudelijke onderwijsvernieuwing en creëren we kansen voor duurzaam inzetbare studenten. Dit proces versnellen we door studenten te koppelen aan opdrachtnemers van de gemeente.

Onze aandacht gaat eveneens uit naar initiatieven die een carrière in de techniek op de kaart zetten, zoals Bouw is Wouw in Overvecht of het Tech Experience Center. Zie het voorbeeld in het kader.

Ook zetten we via Social Return On Investment (SROI) nog meer in op het bieden van een passende leerwerkstructuur en passende stages, waarbij werkgevers en mbo's de begeleiding op de werkplek en op school in samenhang aanbieden. SROI houdt in dat bij aanbestedingen werkgevers

een percentage van de opdrachtsom invullen door social return. De gemeente gebruikt hiervoor het 'bouwblokkenmodel'. Op dit moment zijn er twee bouwblokken: het 'BOL-traject' met een inspanningswaarde van €10.000 en het 'BBL-traject' met een inspanningswaarde van €15.000.

Concreet werken we aan:

- ✓ een stijging van het aantal beschikbare stageplaatsen in de bouw en techniek; werkgevers en onderwijs werken nauw samen in het voorbereiden en begeleiden van studenten op de werkplaats;
- ✓ duidelijke afspraken en een taakverdeling tussen bedrijven en onderwijs over de voorbereiding van studenten op het werken op een bouwplaats ;
- ✓ kennisuitwisseling tussen het bedrijfsleven (o.a. partners van projecten en opdrachtnemers van de gemeente) en mbo-docenten die wordt verwerkt in onderwijscurricula (workshops en gastcolleges op school);
- ✓ het oprichten van een thematisch en geografisch georiënteerd bedrijsvennetwerk (bijvoorbeeld Lage Weide, Werkspoorkwartier, Strijkviertel).

Bouw = wouw

Naast winkelcentrum Overkapel renoveert corporatie Mitros drie flats in de wijk. Meer dan 380 woningen worden opgeknapt en energiezuinig gemaakt. Aannemer Hemubo van Mitros biedt minimaal twaalf (betaalde) leerwerkplekken aan voor jongeren en werkzoekenden uit Overvecht. “Er zijn maar weinig jonge mensen te vinden die een beroep in de bouw zouden willen, terwijl er meer dan genoeg werk is.”

ROC Midden Nederland verzorgt de theorie-opleiding en Bouwmensen Utrecht en IW Midden verzorgen de praktijktraining. De kandidaten gaan via BBL-plekken (Beroepsbegeleidende Leerweg) vier dagen per week aan het werk op het project en één dag naar school. De opleiding duurt maximaal twee jaar, afhankelijk van het niveau.

Mbo levert in samenwerking met partners een bijdrage aan ‘Leven lang ontwikkelen’ en benutten alle mbo-opgeleiden

Binnen de huidige mbo-beroepsbevolking blijft een groot potentieel onbenut voor het werken in de bouw en techniek, terwijl we al die arbeidskrachten hard nodig hebben. De duurzaamheidopgave vraagt van de sector een grote bijdrage, naast reguliere bouw- en renovatieprojecten. We bereiken op dit moment nog niet alle potentiële arbeidskrachten en daarom werken we er als gemeente hard aan om

nieuwe doelgroepen (zij-instromers, werkzoekenden, statushouders en anderstaligen) aan te boren en deze in de praktijk, en zoveel mogelijk in de wijk, op te leiden. Met een wijkgerichte aanpak gaan we ervan uit dat we meer mensen bereiken. Een voorbeeld daarvan is de pilot die vanaf 1 november 2019 is gestart in Overvecht: ‘Beroepentuin Overvecht/Utrecht’. Bij dit soort projecten geven we aandacht aan kennisuitwisseling tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven en aan nieuwe onderwijsconcepten. Zo is het de bedoeling dat er een traineeship bouw en techniek ontwikkeld wordt waarin onderwijs en bouw- en installatiebedrijven nauw samenwerken. De gemeente vervult hierin een verbindende rol.

Beroepentuin Overvecht/Utrecht

Vanaf februari 2020 (na inrichting fysieke locatie en werving kandidaten/leermeesters/ werkbegeleiders) worden 15-20 werkzoekenden geschoold in enkele technische tekortberoepen. Hoewel we dit nog verder verkennen met de ondernemers op het bedrijventerrein Overvecht, ligt het accent op de energietransitie. De kandidaten stromen uit naar een betaalde baan (met nazorg) na een oriëntatie- en scholingstraject van 2-3 maanden.

Concreet werken we aan:

- ✓ een modulair programma (met onder andere Boristrajecten, praktijkverklaringen of certificaten) gericht op zij-instromers, werkzoekenden, statushouders en anderstaligen;
- ✓ afspraken tussen mbo's en bouwbedrijven over plaatsing van studenten zonder tussenkomst van derden; de gemeente ontsluit haar bedrijvennetwerk voor mbo's;
- ✓ een traineesprogramma bouw en techniek dat een aantal partners van mbo-instellingen (bouw- en installatiebedrijven) aanbiedt.

Mbo beweegt mee, ontwikkelt met bedrijven innovaties en verwerkt de opgedane kennis in het onderwijscurriculum

In stad en regio zijn er enorm veel vernieuwende bouw- en techniekprojecten. We zoeken naar mogelijkheden om mbo-studenten, samen met hbo- en wo-studenten, hierin te laten samenwerken. De combinatie van ‘denken’ en ‘doen’ geeft een kwalitatieve impuls aan het onderwijs en leidt tot concrete producten of initiatieven. Een voorbeeld is het IRIS-project in Kanaleneiland⁹. Dat beoogt steden te veranderen in schone en aantrekkelijke verblijfsgebieden met respect voor en efficiënt gebruik van grondstoffen. In dit project werken zeven Europese steden samen aan de duurzame stadswijk van de toekomst (Kanaleneiland Zuid). Bouw- en andere bedrijven werken onder andere samen met de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU). Ook voor het mbo liggen hier kansen.

⁹ Zie ook: <https://iris-utrecht.nl>.

We willen het mbo koppelen aan de bijzondere initiatieven in samenwerking met het Utrecht Sustainability Institute (USI). De samenwerking in de onderwijsketen ondersteunen we ook door studenten van verschillende niveaus bij elkaar te brengen in vernieuwende digitaliseringsprojecten binnen de op te zetten Tech Community (zie hiervoor paragraaf 5.3).

Concreet werken we aan:

- ✓ een bijdrage van mbo-studenten aan innovatieve projecten en opgaven in stad en regio; de gemeente koppelt studenten aan haar opdrachtnemers maar ook bijvoorbeeld via de Tech Community, aan werkgevers die ideeën voor projecten of producten willen laten uitwerken;
- ✓ een samenwerking mbo met instellingen in de gehele onderwijsketen (vmbo-mbo-hbo-wo); de gemeente verbindt het mbo via haar partners;
- ✓ onderwijs op en nabij projectlocaties en bedrijventerreinen (zoals de mbo-campus Lage Weide); de gemeente koppelt mbo's aan gebiedsregisseurs en programmamanagers van de gemeente.

5.5 Connectie met andere ambities en betrokken partijen

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk al is aangegeven, heeft de vierde ambitie (voorbereid op de toekomst) een directe verbinding met ambitie drie: gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Er is eveneens

samenhang met de tweede ambitie (gelijke kansen in het onderwijs) die duidelijk maakte dat het opleiden in de praktijk en het bieden van goede en eerlijke stages en leerwerkplekken van essentieel belang is. Daarnaast heeft deze ambitie veel raakvlakken met de doelstellingen en initiatieven van ambitie één: podium voor het Utrechts mbo. Door aan innovatie-oplossingen mee te werken krijgt de mbo-student een kans zichzelf en zijn talenten te laten zien. Dit brengt het beschikbare potentieel van mbo'ers direct in beeld naast dat van de hbo'ers en wo'ers.

Betrokken partijen

De uitwerking van doelen en strategieën binnen deze ambitie gebeurt onder andere door:

- ✓ coördinatoren en beleidsmedewerkers van de mbo's en van de gemeente, die zich op de drie sectoren richten (o.a. Gezondheidszorg, Werk en Inkomen en Economische Zaken);
- ✓ ruimtelijke regisseurs en opgave-managers van de gemeente op energietransitie en circulaire economie;
- ✓ WSP en adviseurs SROI;
- ✓ Utrechtse Vastgoed Organisatie en Stadsbedrijven.

Partners sectoren:

- ✓ HRM van partners in de verschillende sectoren;
- ✓ leerbedrijven in alle sectoren;
- ✓ branche- en koepelorganisaties van sectoren (zoals Utrecht Zorg, NL Vitaal, Actiz, ICT-waarborg, ICT lab, OTIB, SBB);

- ✓ JINC;
- ✓ Ministerie van OCW;
- ✓ sectororganisaties zoals Technologieraad, Techniekpact, stichting Technotrend;
- ✓ verschillende scholengroepen gericht op innovatie in bouw en techniek (Nuovo, Trajectum College);
- ✓ coördinatoren van bedrijventerreinen zoals Lage weide, Werkspoorkwartier en Strijkviertel.

Sterk Utrechts MBO!



6

Governance

6.1 Sturen en verantwoorden

Het uitgangspunt van dit uitvoeringsplan is dat de gemeente samen met de Utrechtse mbo's en betrokken partners uitwerking geven aan de geformuleerde doelstellingen. Alle partners doen dat vanuit hun eigen rol, de gemeente treedt op als opdrachtgever, subsidieverstrekker en actief partner van het Utrechts mbo. We sturen vanuit partnerschap, waarbij de kernboodschap en de uitwerking van de vier ambities centraal staan. Met elkaar willen we een beweging op gang brengen waarmee we het mbo stevig op de kaart zetten. We houden de voortgang in de gaten, ook met cijfers, en zullen verhalen en ervaringen rondom de doelstellingen blijven delen.

Utrechts Sturingsmodel

We gebruiken het Utrechts Sturingsmodel om te sturen en te verantwoorden. Het model kent vier onderdelen die in onderling verband beschouwd moeten worden:

- ✓ gedeelde waarden zijn het startpunt van het sturings-instrumentarium: wat is de gezamenlijke bedoeling en hoe willen we daar met elkaar aan werken;
- ✓ kaders en randvoorwaarden zijn de hardere afspraken waaraan dient te worden voldaan. Dit zijn onder andere de beleidsregels en opdrachten waarin heldere afspraken zijn geformuleerd;

- ✓ data en informatie zoals indicatoren die de beweging in kaart brengen. Onder de kopjes 'Concreet werken we aan' zijn de doelstellingen uitgewerkt die we met de beweging willen bereiken;
- ✓ betekenisvolle dialoog is gericht op leren en verbeteren. Dit overleg willen we twee keer per jaar met de mbo's voeren.

6.2 Monitoren

In dit plan zijn per doelstelling de activiteiten en de beoogde resultaten uitgewerkt, soms meer kwalitatief, soms meer kwantitatief. In de opdracht- en subsidieverstrekking zullen we rapportages vragen over de beoogde resultaten. Naast deze sturingsinformatie maken we gebruik van beschikbare informatie en data, en van onderzoek dat in het kader van dit uitvoeringsplan wordt verricht. De monitoringsinformatie gebruiken we voor de dialoog, die dus vooral zal gaan over de richting van de beweging en of onze inzet bijdraagt aan de doelstellingen die we willen realiseren.

6.3 Organisatie

De realisatie van het uitvoeringsplan vraagt om goede samenwerking tussen gemeente, Utrechtse

mbo's en andere partners. De regie ligt, evenals bij de totstandkoming van dit plan, bij een kerngroep en een bestuurlijk overleg. De kerngroep bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit de gemeente en de vier mbo's. De leden van de kerngroep geven mede richting en sturing aan de inhoud en uitwerking van het plan en hebben een rol in de bestuurlijke afstemming. De gemeente vervult in het kernteam de rol van voorzitter. Het bestuurlijk overleg bestaat uit de wethouder mbo en de colleges van bestuur van de Utrechtse mbo's. De voorzitter van het kernteam is ook secretaris van het bestuurlijk overleg. Kernteam en bestuurlijk overleg komen minstens twee keer per jaar bij elkaar op initiatief van de gemeente.

De gemeente werkt ook samen met partner voor de realisatie van het uitvoeringsplan. De volgende afdelingen zijn daarbij betrokken:

- ✓ HRM bij het onderdeel gemeente Utrecht als werkgever;
- ✓ Jeugdbeleid bij het onderdeel gelijke kansen en passende ondersteuning;
- ✓ Werk en Inkomen bij het onderdeel van passend onderwijs naar passend werk;
- ✓ 'Werk voor iedereen' en de marktgroepen bij de onderdelen samenwerking arbeidsmarkt;
- ✓ Ruimte en Economische ontwikkelingen bij het onderdeel evenementen.

Er is afstemming met de volgende portefeuilles van de wethouders:

- ✓ Onderwijs;
- ✓ Jeugdbeleid;
- ✓ Werk en Inkomen;
- ✓ Personeelszaken.

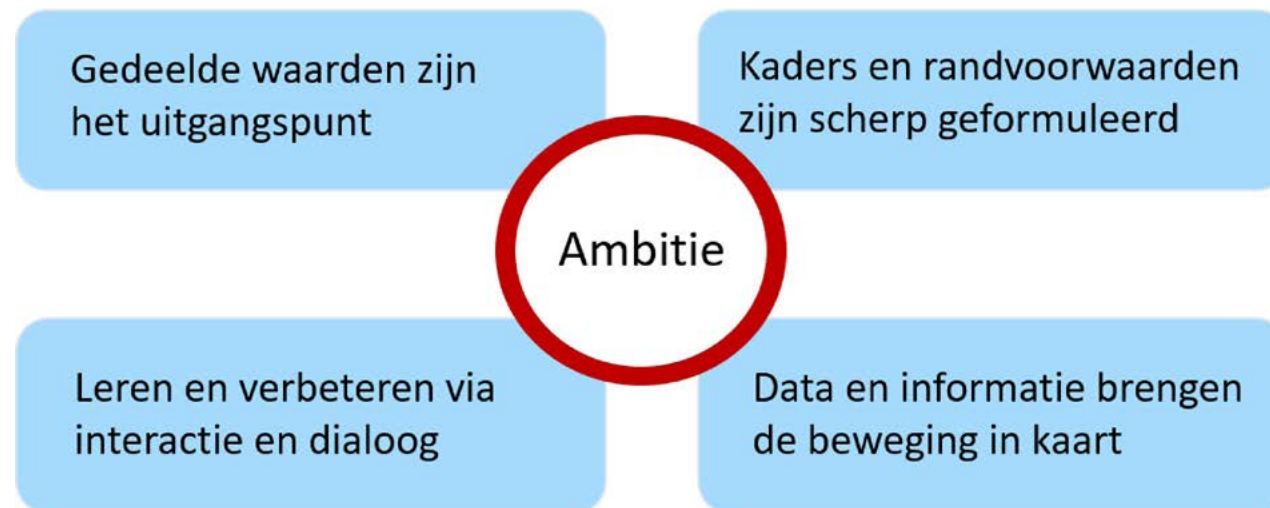
De belangrijkste externe partners zijn:

- ✓ ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto;
- ✓ regionaal bedrijfsleven;
- ✓ ondersteuningspartners.

6.4 Voortgangsrapportage

We informeren jaarlijks de gemeenteraad over de tussentijdse resultaten die we hebben gerealiseerd.

Betekenisvol sturen



Het Utrechts sturingsmodel



7

Financiën

In de programmabegroting 2020 is €2,85 miljoen beschikbaar gesteld voor de realisatie van dit plan voor de periode 2020-2022. Eind 2019 is de begroting vastgesteld door de gemeenteraad. Deze middelen zijn als extra impuls beschikbaar gesteld en worden ingezet voor het realiseren van de doelstellingen uit het ambitiedocument 'Sterk Utrechts mbo' dat op 15 april 2019 door het college is aangeboden aan de raad. De middelen worden toegewezen aan de vier ambities, enerzijds om randvoorwaarden beter in te vullen en anderzijds door de Utrechtse mbo's de mogelijkheid te bieden extra investeringen te doen en ruimte te bieden om mede uitvoering te geven aan dit plan. De Utrechtse mbo's kunnen daarvoor gebruik maken van de nadere regels 'Sterk Utrechts mbo'. Met de nadere regels willen we vanuit partnerschap vorm geven aan het uitvoeringsplan, ruimte houden voor wendbaarheid in de uitvoering en sturing geven aan de beweging.

Naast deze extra middelen zijn ook andere reguliere middelen beschikbaar voor het mbo. Op dit moment wordt er vanuit de Jeugdwet en de Participatiewet bijgedragen aan de zorg- en ondersteuningsstructuur die op de Utrechtse mbo's wordt geboden. Ook dragen de reguliere stedelijke en regionale vsv-middelen bij aan de ambities uit het uitvoeringsplan. Daarnaast is het mogelijk gebruik te maken van het fonds 'Mismatch arbeidsmarkt' voor doelstellingen die te maken hebben met

een goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Tevens sluiten de middelen die gekoppeld zijn aan de kwaliteitsagenda's van de Utrechtse mbo's (deels) aan bij de ambities uit het uitvoeringsplan. De middelen die specifiek voor dit plan beschikbaar komen, zijn een tijdelijke extra impuls op de regulier beschikbare middelen.

Inzet van de extra middelen voor realisatie van het uitvoeringsplan:

- ✓ **Subsidieregeling 'Sterk Utrechts mbo'**
De gemeente Utrecht stelt jaarlijks €450.000 beschikbaar voor de subsidieregeling 'Sterk Utrechts mbo'. Met deze subsidieregeling geeft het college invulling aan het coalitieakkoord om alle Utrechters gelijke kansen te bieden in het onderwijs en hun talenten te ontwikkelen. De beleidsregel voor deze subsidieregeling wordt gelijktijdig met dit uitvoeringsplan aangeboden. Hierin zijn de randvoorwaarden uitgewerkt.
- ✓ **Sluitende ondersteuningsstructuur**
Voor de realisatie van ambitie 2 'Gelijke kansen in het onderwijs' wordt in totaal per jaar €365.500 euro geïnvesteerd om op alle mbo-locaties een sterke ondersteuningsstructuur in te richten. Dit betekent dat iedere mbo-locatie de mogelijkheid heeft gebruik te maken van het mbo-buurtteam op de onderwijslocatie. Deze buurtteams bieden ondersteuning aan studen-

ten, leggen wanneer nodig contact met zorgpartners en scheppen samen met het onderwijs de voorwaarden voor studiesucces.

- ✓ **Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt**
De gemeenteraad heeft met motie 2019/130 het college verzocht om samen met jongeren, onderwijsinstellingen, werkgevers en andere belangrijke stakeholders een concreet plan van aanpak uit te werken om stagediscriminatie tegen te gaan. In dit uitvoeringsplan geven we daar invulling aan. Voor het uitvoeren van de activiteiten verstrekt de gemeente opdrachten om samen met het mbo uitvoering te geven aan dit plan. Hiervoor is jaarlijks een bedrag van €90.000 gereserveerd.
- ✓ **Matchingsplatform innovatief Utrechts mbo**
Met een matchingsplatform geven we een podium aan innovatieve projecten of ontwikkelingen in de stad waaraan de studenten kunnen bijdragen. De gemeente, bedrijven en andere kunnen op dit platform een innovatief project aanbieden en mbo-studenten kunnen op deze projecten inschrijven. Ook vmbo-scholieren en hbo-studenten kunnen gebruik maken van het platform, zodat werken in de doorgaande lijn een stimulans krijgt. Voor het inrichten van dit platform en het jaarlijks uitreiken van een innovatieprijs is jaarlijks €44.500 opgenomen.

Ambitie 1 Podium voor Utrechts mbo	2020	2021	2022	Totaal
Subsidieregeling* 'Sterk Utrechts mbo' is inzetbaar voor: - podium aan het mbo-talent; - imago mbo 030; - mbo en Utrechts studentenleven.	€100.000	€100.000	€100.000	€300.000

Ambitie 2 Gelijke kansen in het onderwijs	2020	2021	2022	Totaal
Sluitende ondersteuningsstructuur in het mbo	€365.500	€365.500	€365.500	€1.096.500
Subsidieregeling* 'Sterk Utrechts mbo' is inzetbaar voor: - van passend mbo naar passend werk.	€50.000	€50.000	€50.000	€150.000

Ambitie 3 Gelijke kansen op de arbeidsmarkt	2020	2021	2022	Totaal
Voorkomen stagediscriminatie	€90.000	€90.000	€90.000	€270.000

Ambitie 4 Voorbereid op de toekomst	2020	2021	2022	Totaal
Matchingsplatform en Innovatieprijs	€44.500	€44.500	€44.500	€133.500
Subsidieregeling* 'Sterk Utrechts mbo' is inzetbaar voor versterking aansluiting arbeidsmarkt in de marktgroepen zorg en gezondheid, ict, bouw en techniek, en horeca op de onderdelen: - het stimuleren van innovatie; - vergroten van instroom en behoud van studenten; - leven lang ontwikkelen.	€300.000	€300.000	€300.000	€900.000

* De genoemde bedragen zijn een indicatie voor verdeling middelen naar de verschillende ambities.

Gebruikte afkortingen

Afkorting	Betekenis
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
HRM	Human Resource Management
JGZ	Jeugdgezondheidszorg
JINC	Landelijke organisatie die kinderen van 8 tot 16 jaar aan een goede start op de arbeidsmarkt helpt. Via het JINC-programma maken ze kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren.
LOB	Loopbaanoriëntatie- en begeleiding
mbo	Middelbaar Beroeps Onderwijs
OCW	(Ministerie van) Onderwijs Cultuur en Wetenschap
PO	Primair onderwijs
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten
ROC	Regionale Opleidingscentra
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
vmbo	Vorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs
vo	Voortgezet Onderwijs
Vsv	Voortijdig schoolverlaten
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WSP	Werkgeversservicepunt

