

**Burgemeester en wethouders**

Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht

Telefoon 14 030

www.utrecht.nl



Aan de gemeenteraad

<b>Behandeld door</b>	F. van Egmond, L. Uebel	<b>Datum</b>	2 april 2024
<b>Doorkiesnummer</b>	14030	<b>Kenmerk</b>	12196046
<b>E-mail</b>	Leilah.Uebel@utrecht.nl	<b>Onderwerp</b>	Jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan
<b>Bijlage(n)</b>	-	<b>Beleidsveld</b>	Middelbaar beroepsonderwijs

Geachte leden van de raad,

Het afgelopen jaar hebben wij, samen met de Utrechtse mbo-instellingen (het Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Utrecht, Nimeto en ROC Midden-Nederland), de eerste stappen gezet om de ambities van het mbo-uitvoeringsplan 'Waardering voor Vakmanschap' waar te maken. Met deze brief informeren we uw raad over de voortgang die is geboekt op de ambities van het uitvoeringsplan in 2023 en begin 2024. Ook geven we per ambitie een doorkijk naar de plannen voor 2024.

Daarbij gaan we in op een aantal toezeggingen en moties die zijn gedaan met betrekking tot het Utrechtse mbo:

- [T23/500](#): [M304](#) Maak werkgeversloket passend bij aanpak mbo-stagediscriminatie
- [T23/501](#): [M306](#) Verhoog de meldingsbereidheid bij mbo-studenten tegen stagediscriminatie
- [T23/503](#): [M309](#) Verbetering van Stagebegeleiding en Bewustwording van Discriminatie in de Stagemarkt
- [T23/560](#): De raad ontvangt Q1 2024 de 1e jaarlijkse voortgangsrapportage MBO.
- [T23/561](#): In de jaarlijkse voortgangsrapportage gaat de wethouder ook concreet in op discriminatie op de woningmarkt'
- [T23/568](#): De raad ontvangt in Q1 2024 een voortgangsbrief van het MBO uitvoeringsplan (incl. stagediscriminatie). De PvdA heeft in het debat gevraagd naar een systeem dat inzicht geeft in het aantal mbo-studenten dat uitvalt en geen stage kan vinden. Het college zal in de voortgangsbrief aangeven of en hoe het lukt om een systeem in te richten. Ook schetst het college hierin wanneer het lukt de getallen op te leveren.
- [M23/303](#): Hoger mikken voor het aantal mbo stages
- [M23/309](#): Verbetering stagebegeleiding en bewustwording van discriminatie in de stagemarkt
- [M23/311](#): Geen studievertraging door discriminatie

### *Waardering voor Vakmanschap*

Het mbo-uitvoeringsplan focust op de maatschappelijke verandering naar een waardering voor vakmanschap, vakmensen en -opleidingen. Hierbij hebben we gezamenlijk een maatschappelijke droom geformuleerd:

‘Utrecht is een stad waarin iedereen gelijkwaardig is en gebruik kan maken van dezelfde rechten en voorzieningen – ongeacht opleiding. Er is dan ook geen verschil in waardering van de opleidingen en studenten van het mbo, hbo en wo. Alle studenten krijgen en ervaren evenveel waardering en hebben toegang tot alle facetten van het studentenleven. De keuze voor het (v)mbo wordt zowel door jongeren als hun omgeving omarmd. Jongeren in Utrecht zijn enthousiast over en kiezen voor vakopleidingen en de beroepsopgeleide arbeidsmarkt. Het mbo biedt hen een doorlopende ontwikkeling en soepele transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt.’

Samen met de Utrechtse mbo-instellingen werken we aan twee ambities om bij te dragen aan onze Utrechtse droom:

1. Mbo'ers maken gelijkwaardig deel uit van de Utrechtse samenleving
2. Jongeren, onderwijs, de arbeidsmarkt en de gemeente zijn goed met elkaar verbonden

Studenten spelen een belangrijke rol in de implementatie van het mbo-uitvoeringsplan. Waar mogelijk betrekken wij hen in onze plannen en vragen we hen om op verschillende manieren mee te werken aan activiteiten. Zo hebben we bijvoorbeeld in het najaar van 2023 een inspiratiesessie georganiseerd met studenten van alle vier mbo-instellingen voor het ontwerpen van een imago campagne.

Daarnaast hebben we studenten gevraagd om samen met ons een manifest te ontwikkelen en aan te bieden aan de minister van OCW en de Tweede Kamer. Studenten zijn ook leidend in de plannen rondom de toegang tot en gelijkwaardigheid in het studentenleven. Hiervoor hebben we een taskforce van zes mbo-, hbo- en wo-studenten aangesteld om een cultuurverandering in het studentenleven te stimuleren.

Ook voor de aanpak inclusieve stagemarkt vinden we het belangrijk dat onze activiteiten zo goed mogelijk aansluiten bij de behoeften van studenten. Daarom hebben we een opdracht verleend aan de jongerenvakbond CNV Jongeren, die een training ontwikkelen voor het bekwamen van onderwijsprofessionals. We hebben hen gevraagd om in de creatie van deze training zo veel mogelijk studenten te betrekken en gehoor te geven aan hun behoeften. Hiervoor hebben de afgelopen maanden co-creatie sessies plaatsgevonden op de Utrechtse mbo-instellingen.

Met deze brief bieden we uw raad per ambitie een overzicht van de voortgang die het afgelopen jaar is geboekt op de geformuleerde doelstellingen. En geven we een doorkijk naar de plannen voor 2024.

### **Ambitie 1. Gelijkwaardige positie: Mbo'ers maken gelijkwaardig deel uit van de Utrechtse samenleving**

#### 1.1 De samenleving waardeert vakmanschap en heeft een positief beeld van het mbo

##### *Inzetten op het positieve imago van het mbo en vakmanschap*

Onze inspanningen voor een gelijkwaardige positie van het mbo beginnen bij het voeren van het goede gesprek. Regelmatig agenderen we dit onderwerp in overleggen met partners in de stad, het land en ook binnen de gemeente. Zo zorgen we voor meer bewustwording en betrokkenheid van onze partners en collega's. Samen met de mbo-instellingen zetten we een nieuwe campagne op. In tegenstelling tot onze eerdere plannen hebben wij er samen met de mbo's voor gekozen om de mbo-

straat niet te herhalen. We willen nu juist inzetten op nieuwe ideeën en het maatschappelijk debat op andere manieren stimuleren. De nieuwe campagne en acties daaromheen gaan in Q3 van 2024 van start. We hebben studenten betrokken bij de themabepaling en zullen hen ook een rol geven in ontwerp en uitvoering.

#### *Het goede voorbeeld geven en waardering uitstralen*

We hebben het initiatief genomen voor het mbo-manifest ['Zoek de breedte op!'](#) om verandering van terminologie en communicatie over het onderwijs te stimuleren. Dit manifest hebben we samen met Utrechtse en landelijke mbo-partners opgesteld en werden daarin gesteund door o.a. de Utrechtse Onderwijsagenda en het Landelijk Actie Komitee Scholieren. Een opgemaakte versie van het manifest hebben studenten van het Grafisch Lyceum Utrecht op 15 november jl. aangeboden aan minister Dijkgraaf van OCW. Tevens is het manifest aan diverse organisaties in het land aangeboden. Utrechtse mbo-studenten hebben het manifest ook overhandigd aan leden van de Tweede Kamer en zijn met hen in gesprek gegaan over het belang van taal. We hebben hierop positieve reacties ontvangen waaruit blijkt dat onze oproep voor inclusief taalgebruik daadwerkelijk opvolging krijgt. De ontwikkelingen met betrekking tot de officiële terminologie door het ministerie van OCW volgen wij op de voet.

#### 1.2 Mbo-, hbo- en wo-studenten hebben een gelijkwaardige positie in het Utrechtse studentenleven

De SR030, onze Utrechtse mbo-studentenraad, was ook het afgelopen jaar een belangrijke partner. We vragen input en feedback aan de SR030 bij de uitvoering van onze mbo-plannen, maar ook voor andere activiteiten en beleidsplannen. Voor het behalen van hun eigen ambities en organiseren van activiteiten voor mbo-studenten, ontvangen ze van ons ondersteuning. In de zomer van 2023 heeft de SR030 deelgenomen aan de Utrechtse Canal Pride met een eigen boot en in januari 2024 organiseerden zij op het stadhuis een pizzasessie, waarbij mbo-studenten elkaar hebben gesproken over gelijkwaardigheid, prestatiedruk en mentaal welzijn. Het komende jaar wil de SR030 zich verder op deze onderwerpen richten. Ook bij het doel om hun positie als vertegenwoordigers van mbo-studenten nog verder te versterken aan diverse tafels in Utrecht helpen we de SR030.

#### *Deelname aan het studentenleven realiseren*

In de zomer van 2023 vond opnieuw met de Utrechtse Introductie Tijd (UIT) een pilot plaats voor de deelname van mbo-studenten aan de introductiedagen. Studenten van MBO Utrecht hebben, in samenwerking met poppodium de Helling, tijdens de UIT een eigen activiteit voor alle UIT-lopers georganiseerd. Inmiddels is met het UIT-bestuur en hun begeleiders het besluit genomen de deelname van mbo studenten vanaf studiejaar 2024/2025 structureel te maken.

Naast de UIT kunnen mbo-studenten door een pilot met sportcentrum Olympos gebruik maken van studentensport. Deze pilot loopt nog tot de zomer van 2024. We zijn in gesprek over een mogelijk vervolg.

Om het aansluiten bij verenigingen mogelijk te maken, hebben we constructief contact met de Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht. Zij zijn bezig met een aanpassing van het beleids- en toetsingskader voor studentenorganisaties. Samen met de onderwijsinstellingen zijn we bezig met een regeling zodat ook het mbo financieel kan bijdragen aan de organisatie van het studentenleven en verenigingen geen praktische drempels meer ervaren wanneer mbo-studenten bij hen lid willen worden.

#### *Cultuurverandering in het verenigingsleven bevorderen en daarvoor bewustwording en bekendheid gericht stimuleren bij vo, mbo, hbo, wo*

Datum 2 april 2024  
Ons kenmerk 12196046

In de zomer van 2023 hebben we ingezet om bekendheid te geven aan mbo-studenten, vooral van de aankomende eerstejaarsstudenten, met de mogelijkheden in het Utrechtse studentenleven. Hiervoor is samen met de mbo-instellingen communicatiemateriaal ontwikkeld en via studentenportalen is een mailing naar eerstejaarsstudenten verspreid. Met een filmpje heeft de wethouder mbo-studenten welkom geheten en de mogelijkheden in het studentenleven toegelicht. We zien een lichte groei in het aantal deelnemende mbo-studenten aan de pilots van UIT en Olympos.

In Q1 van 2024 is een taskforce van zes mbo-, hbo- en wo-studenten ingericht die ons adviseert over het bevorderen van een cultuuromslag in het studentenleven – zowel wat betreft de openheid bij verenigingen als de bekendheid onder (toekomstige) mbo-studenten. De mbo-aanpak wordt sterker en effectiever als studenten zelf aan het roer staan; zeker bij onderwerpen als verandering van studentencultuur. De taskforce presenteert in april 2024 haar bevindingen en advies. Vervolgens gaan we aan de slag met het implementeren van dit advies. Het valt positief op dat meerdere studentenverenigingen op eigen initiatief contact hebben gezocht met de gemeente met de vraag hoe zij een inclusieve omgeving kunnen creëren voor mbo-studenten. Met oog op deze ontwikkeling zullen we deze cultuurverandering blijven stimuleren vanuit een positieve benadering. Hiervoor is in 2023 een mbo-student aangesteld als beleidsadviseur. Op langere termijn verwachten we door deze interventies ook positieve impact te maken op deurbelid en acceptatie van mbo-studenten bij uitgaansgelegenheden.

#### *Lobby en agendering in landelijke gesprekken met belangrijke partners*

De gemeente Utrecht heeft in 2023 initiatief genomen voor het vormen van een netwerk met Utrechtse en landelijke mbo-partners om de deelname aan het studentenleven op langere termijn landelijk te verduurzamen. Daarbij geven we ook uitvoering aan de mbo-werkagenda van het ministerie van OCW. An dat netwerk participeren naast de gemeente ook de Utrechtse mbo-instellingen en de studentenraad SR030, het ministerie van OCW, de MBO Raad en de landelijke belangenorganisatie voor mbo-studenten JOB MBO. Binnen het netwerk is besproken hoe eenieder vanuit de eigen rol bijdraagt aan een duurzame toegang van mbo-studenten tot het studentenleven. Het ministerie heeft voorgesteld om te verkennen wat de effectieve onderdelen van de Utrechtse aanpak zijn en dat te faciliteren. Naar verwachting start dit onderzoek in Q4 2024.

#### *Studentenhuisvesting (toezegging T35/561)*

In Utrecht is 10% van de mbo-studenten uitwonend. Het kleine aandeel uitwonende mbo-studenten verklaren wij voor een deel door de jonge leeftijd waarop de meeste van hen met hun opleiding starten (16 jaar). Toch willen wij graag meer weten over de verhuisgeneigdheid en woonbehoefte van mbo-studenten in Utrecht. Ook zijn wij benieuwd naar welke knelpunten en belemmeringen mbo-studenten ervaren in hun zoektocht naar een studentenkamer. Daarom laten wij de komende maanden een woonwensenonderzoek onder Utrechtse mbo-studenten uitvoeren. In Q4 2024 verwachten we de eerste resultaten.

We focussen in onze aanpak uitsluitend op sociale studentenhuisvesting. Zowel bij de gemeente als de mbo-instellingen hebben wij geen zicht en inspraak op praktijken en afspraken van particuliere studentenhuisvesting en hospiteeravonden. Door breed in te zetten op een cultuuromslag binnen het studentenleven, hopen wij indirect ook effect te hebben op het particuliere aanbod en mogelijkheden bij studentenhuisen.

## **Ambitie 2. Verbinding van jongeren, onderwijs, arbeidsmarkt en gemeente**

2.1 Er is waardering en interesse bij leerlingen, ouders en docenten voor vakopleidingen- en beroepen

### *Versterken LOB en onderzoek naar keuzeprocess*

Eind 2023 is een verkenning gestart naar het thema studie- en loopbaanbegeleiding. Hierbij verkennen we de factoren die van invloed zijn op het keuzeprocess van jongeren en de impact van loopbaan en ontwikkeling begeleidingsactiviteiten (LOB) op dit keuzeprocess. We brengen de huidige LOB activiteiten in de gemeente Utrecht in kaart en onderzoeken op welke ontwikkelingen en kansen we ons in de toekomst willen richten. Op basis van de uitkomsten herijken we samen met onze partners het gemeentelijke LOB beleid. We sluiten hierbij aan op lopende projecten en ontwikkelingen, zoals de Regiodeal LOB Overvecht en de nieuwe werkagenda van de UOA.

2.2 Elke mbo student heeft een waardevolle stageplek

### *Realiseren van een inclusieve stagemarkt*

Het afgelopen jaar hebben we met de mbo-instellingen samengewerkt aan het uitvoeren van de aanpak Inclusieve Stagemarkt. De aanpak is enerzijds gericht op de scholen zelf, waaronder het professionaliseren van onderwijsprofessionals en de meldstructuur, en anderzijds op de leerbedrijven en preventie van stagediscriminatie.

### Aanpak gericht op onderwijsprofessionals (T23/501, T23/503 en M23/309)

Met vertegenwoordigers vanuit de vier mbo-instellingen, SBB, discriminatie.nl Utrecht (voorheen Art. 1 MN) en CNV Jongeren hebben we een werkgroep opgezet voor de aanpak inclusieve stagemarkt. De focus lag het afgelopen jaar op de professionalisering van onderwijsprofessionals en het doorontwikkelen van de meldstructuur.

CNV Jongeren heeft in opdracht van deze werkgroep een training ontwikkeld voor onderwijsprofessionals om de handelingsbekwaamheid van onderwijsprofessionals beter aan te laten sluiten op de behoeften van de studenten. Doel van deze training is om onderwijsprofessionals te scholen in het (h)erkennen van stagediscriminatie, te oefenen met het voeren van gesprekken met studenten en met leerbedrijven over stagediscriminatie en om meer kennis te krijgen over de interne meldstructuur, de rol van discriminatie.nl en de SBB. Tijdens de ontwikkeling van de training is bij elke mbo-instelling in co-creatie sessies input opgehaald bij onderwijsprofessionals en studenten. In totaal hebben 60 studenten deelgenomen en aangegeven hoe zij ondersteund willen worden door onderwijsprofessionals na een melding. De trainingsopzet is in de afrondende fase en start voor het zomerreces met de eerste training in de vorm van een pilot.

De mbo's ontwikkelen in nauwe samenwerking met SBB en discriminatie.nl Utrecht nieuwe meldstructuren. De kennis en expertise van discriminatie.nl Utrecht is hierbij van belang, maar ook de onafhankelijke rol ten opzichte van de student en het leerbedrijf. Dat is tevens de reden dat discriminatie.nl Utrecht een (adviserende) rol krijgt in de meldstructuren binnen de mbo-instellingen. SBB heeft een belangrijke taakstelling in de beoordeling en het stimuleren van een veilige leeromgeving binnen het leerbedrijf, waar discriminatie niet thuishoort. De uitkomsten van het onderzoek 'Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden' (Verwey-Jonker instituut) gebruiken we om goed aan te sluiten bij de wensen van de student. Met deze kennis formuleren we in de werkgroep aan welke vereisten een meldstructuur moet voldoen, om studenten de beste ondersteuning te kunnen bieden. Vervolgens gaan de mbo-instellingen afzonderlijk aan de slag met

de inrichting van de meldstructuur per instelling, om deze zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de bestaande zorgstructuur en de grootte van de specifieke mbo-instelling. De mbo-instellingen streven ernaar om deze meldstructuren voor het zomerreces gereed te hebben.

Na de start van de eerste trainingen voor onderwijsprofessionals en het in gebruik nemen van de nieuwe meldstructuur per instelling, ontwikkelen we met de werkgroep een informatie- en bewustwordingscampagne rondom stagediscriminatie en de mogelijkheid om te melden. Met deze inspanningen willen we de meldingsbereidheid van studenten vergroten. CNV Jongeren ontwikkelt tegelijkertijd een lespakket voor docenten die zij kunnen inzetten om studenten voor te bereiden op de stage. Ook hierbij worden onderwijsprofessionals en studenten betrokken. In het lespakket komt het thema stagediscriminatie aan bod: wat is stagediscriminatie, hoe kan je het (h)erkennen en wat kan je doen als je het meemaakt?

#### Aanpak gericht op leerbedrijven (T23/500)

Om stagediscriminatie te voorkomen, helpen we werkgevers in de ontwikkeling naar een inclusieve stagemarkt. Dit doen we door de oprichting van het netwerk Utrecht Divers en Inclusief (UDI). Hiervoor werken we samen met SER Diversiteit in Bedrijf. UDI heeft als opgave het stimuleren en faciliteren van een cultuuromslag in bedrijven en organisaties naar een divers en inclusief bedrijfsklimaat. Twee kwartiermakers stappen proactief op werkgevers en leerbedrijven af, beantwoorden alle vraagstukken op het gebied van inclusie en diversiteit en delen kennis via netwerkbijeenkomsten en nieuwsbrieven. Hierdoor ontstaat er een netwerk aan inclusieve werkgevers en leerbedrijven in Utrecht. De kwartiermakers zijn 1 februari 2024 gestart en inmiddels begonnen met het actief benaderen van (leer)bedrijven. De kwartiermakers van UDI werken nauw samen met discriminatie.nl Utrecht en SBB. De 20 adviseurs van SBB die in de regio Utrecht verspreid over verschillende sectoren actief zijn, zullen leerbedrijven actief koppelen aan de kwartiermakers van UDI. Op deze manier kan UDI zoveel mogelijk leerbedrijven adviseren in het zetten van stappen richting een inclusieve stagemarkt.

Daarnaast zullen we in 2024 samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een zogenaamde community of practice (COP) ontwikkelen voor leerbedrijven in Utrecht, gericht op gelijke kansen bij werving en selectie. In een COP gaat een groep van 8 leerbedrijven aan het werk met de invoering van objectief werven en selecteren, met de ondersteuning van een trainer. De deelnemende organisaties worden gefaciliteerd middels workshops, 1 op 1 coaching en interviewsessies.

#### *M23/311: Geen studievertraging door discriminatie*

Uw raad heeft ons opgedragen om samen met mbo-, hbo- en wo-instellingen te komen tot een plan tegen studievertraging als gevolg van stagediscriminatie. Deze motie hebben wij in de gemeenteraad van 21 september 2023 ontraden vanwege lage haalbaarheid en impact van deze opdracht. De motie is alsnog in stemming gebracht en aangenomen. De afgelopen maanden hebben we hierover contact gezocht met de onderwijspartners van het mbo, hbo en wo. Uit onze verkenning is gebleken dat er vanuit de instellingen geen behoefte is aan het organiseren van een gezamenlijk plan. De mbo-instellingen zetten zich actief in om studievertraging door stagediscriminatie te voorkomen. Docenten en stagecoördinatoren zoeken in samenwerking met de student (en het leerwerkbedrijf) een oplossing, zodat de student geen studievertraging oploopt. De Hogeschool Utrecht (HU) heeft een eigen integrale aanpak, gericht op hun eigen dynamiek en alle gevolgen van stagediscriminatie, waaronder studievertraging. De Universiteit Utrecht (UU) heeft geen overkoepelend beleid met betrekking tot stagediscriminatie, maar vult dit in per faculteit. De partners van de UU geven aan dat ze niet bekend zijn met signalen van studievertraging door stagediscriminatie. Wel wordt er per

Datum 2 april 2024  
Ons kenmerk 12196046

faculteit op verschillende manieren aandacht besteed aan het thema (stage)discriminatie. Er zijn dusdanige verschillen tussen de onderwijsinstellingen, dat een gezamenlijke aanpak voorbijgaat aan de dynamiek en inrichting van de verschillende onderwijsvormen.

Het voorkomen van studievertraging is de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen. Als gemeente hebben we daarin maar een zeer beperkte rol. Daarnaast zijn er in Utrecht nog altijd geen formele zaken bekend, waarbij stagediscriminatie officieel is vastgesteld. Daardoor is formeel ook geen geval bekend waarbij sprake is van studievertraging door discriminatie. Dat gegeven maakt het organiseren van een aanpak daaromheen complex.

Op basis van deze overwegingen concluderen wij dat het plan dat uw raad voorstelt in deze motie weinig kans maakt op impact en daarmee niet opweegt tegen de ambtelijke inzet en capaciteit die dit zal vragen. We zien kansen om vanuit onze rol uitwisseling te faciliteren van ervaringen en kennis tussen de onderwijsinstellingen rondom de verschillende aanpakken tegen stagediscriminatie. Hierover blijven we in gesprek met onze partners van het mbo, hbo en wo.

*Elke student helpen aan een waardevolle stageplek (T23/568 en M23/303)*

Voldoende kwalitatieve stageplekken is primair de verantwoordelijkheid van de mbo instellingen. Vanuit de samenwerking hebben we in 2023 afspraken gemaakt welke acties we aanvullend en in gezamenlijkheid uit kunnen voeren om dichterbij de ambitie te komen dat alle Utrechtse mbo-studenten een passende stage hebben. Een eerste stap hierbij was dat we samen met SBB en de onderwijsinstellingen in kaart hebben gebracht in welke sectoren de tekorten het grootst zijn en waar acuut extra inzet nodig is. Hierbij bleek dat vooral bij ICT niveau 2 flinke tekorten dreigden en gezamenlijke inzet nodig was. Als concreet resultaat hebben we onder andere bij de gemeentelijke organisatie extra stageplekken weten te realiseren bij de ICT-servicedesk. In 2024 blijven we de ontwikkelingen in de tekorten volgen en in gezamenlijkheid zoeken naar passende oplossingen. Ook is in 2023 binnen het programma Samen voor Overvecht het Stagebureau Overvecht gestart. Een initiatief dat zich richt op het helpen van Overvechtse organisaties om leerwerkbedrijf te worden, jongeren helpt bij het voorbereiden op een stage en samen met SBB en mbo instellingen aan het verkennen is welke alternatieve stagemogelijkheden gecreëerd kunnen worden. In 2024 zullen we de geleerde lessen uit het stagebureau Overvecht gebruiken om te verkennen of we ook in Kanaleneiland een wijk stagebureau kunnen realiseren. Daarnaast organiseren we in 2024 minstens één stage-expertsessie. Hier zullen we onder andere ingaan op het leren tussen de (BPV coördinatoren van de) vier onderwijsinstellingen en verkennen welke mogelijkheden er gecreëerd kunnen worden voor extra en alternatieve stageplekken. Ook SBB en stagebureau Overvecht betrekken we bij deze expert-sessie.

Naar aanleiding van toezegging T23/568 zijn we met de mbo instellingen in gesprek gegaan om te verkennen in hoeverre het haalbaar is om een systeem in te richten dat inzichtelijk maakt hoeveel mbo studenten uitvallen, doordat ze geen stageplek konden vinden. Uit deze verkennende gesprekken is gebleken dat dit binnen de huidige financiële kaders en werkwijze niet haalbaar en werkbaar is.

Vanuit de gemeente werken we vanuit de aanpak van voortijdig schoolverlaten nauw samen met de Utrechtse mbo instellingen om uitval tegen te gaan. De trajectbegeleiders van het doorstroompunt (Leerlingzaken) hebben intensief contact met de studieloopbaanbegeleiders van de mbo-instellingen. Tijdens structurele casus-overleggen en in onderling contact is er dagelijks uitwisseling wanneer er signalen zijn dat een student vertraging oploopt of dreigt uit te vallen. Ook als er sprake is van vertraging of dreigende uitval door het niet hebben van een stage. De systemen die hierbij worden gebruikt zijn faciliterend aan het contact.

In de doorstroompuntregio 19, waar Utrecht onderdeel van is, werken we als gemeente niet met hetzelfde systeem als de Mbo-instellingen. De instellingen houden uitval onder hun studenten bij in hun eigen studentvolgsysteem. In dit systeem worden categorieën opgegeven die staan voor de reden van uitstroom. Deze categorieën zijn bepaald door DUO en meldingen worden aan DUO doorgegeven. De categorieën zijn hier te vinden: [categorieen-van-reden-uitstroom.pdf](#) (duo.nl). DUO geeft de reden van uitval vervolgens door aan de gemeentelijke trajectbegeleiders van het Doorstroompunt die in een eigen, niet rechtstreeks aan het systeem van de mbo-instellingen gekoppelde systeem, werken. De categorieën in dit gemeentelijke systeem zijn ook de door DUO vastgelegde categorieën.

De inrichting en het gebruik van de huidige systemen werkt goed bij de huidige werkwijze en is helpend bij de intensieve samenwerking tussen mbo's en gemeente. Een systeem dat expliciet volgt of uitval komt door het niet hebben van een stage zou betekenen dat een heel nieuw systeem ingericht zou moeten worden. Niet alleen voor Utrecht, maar voor de hele Doorstroompuntregio. De ontwikkeling van zo'n systeem brengt hoge kosten met zich mee, oplopend tot tonnen. Daarnaast zorgt het voor extra administratieve lasten van slb'ers, wat ten koste gaat van begeleidingstijd. Binnen de huidige financiële kaders is het niet mogelijk om deze investering te doen.

Naar aanleiding van de aangenomen motie M23/303: 'Hoger mikken voor het aantal mbo stages' zijn we aan de slag gegaan met een inventarisatie in hoeverre social return ingezet kan worden om meer mbo-stageplekken in de stad te creëren. Hiervoor hebben we gesprekken gevoerd met accounthouders van grote samenwerkingspartners in Utrecht, bijvoorbeeld de bibliotheek, DOCK en JoU. Hieruit kwam naar voren dat deze organisaties al veelvuldig werken met mbo-stagiairs. Daarnaast zijn onze adviseurs social return aan het verkennen hoe we in het opdrachtgeverschap en bij subsidierelaties meer kunnen sturen in de social return verplichting. En hoe we hierbij ook meer kunnen vragen in het bieden van stageplekken aan mbo-studenten. Uit deze gesprekken is gebleken dat we bedrijven geen verplichting kunnen opleggen, maar dat er wel per opdracht gekeken kan worden welke kansrijk zijn om meer mbo stageplekken te creëren, zodat hierop meer gestuurd kan worden bij de inkoop.

## 2.3 Er is nauwe samenwerking in de driehoek van het onderwijs, de gemeente en de arbeidsmarkt

### *Versterken van samenwerking in de driehoek voor betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt*

We werken continue aan het versterken de samenwerking in de driehoek van onderwijs, arbeidsmarkt en gemeente. Dit doen we onder andere door de vertegenwoordiging van het mbo in regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te verstevigen. In 2023 hebben we dit concreet gemaakt door het Utrechtse mbo te betrekken in de ontwikkelkamers voor een regionaal werkcentrum. Voor 2024 blijven we scherp op het aansluiten en initiëren van ontwikkelingen die het onderwijs en de arbeidsmarkt dichter bij elkaar brengen. Zo staat er in ieder geval een ICT-challenge gepland, waarbij de vier Utrechtse mbo instellingen samen met de Hogeschool Utrecht en marktpartijen gaan werken aan de opgave voor voldoende ICT personeel. Ook zal in 2024 de Utrechtse beleidsnota arbeidsmarkt worden gepresenteerd. In lijn met de ambitie is het Utrechtse mbo betrokken bij de totstandkoming van deze nota.

### *Gemeente Utrecht als inclusieve werkgever voor mbo'ers*

Ten slotte werken we als gemeentelijk organisatie ook zelf aan het versterken van de positie van het mbo. Zo zetten we in op de borging van inclusieve werving en selectie voor alle procedures, waaronder ook de werving en selectie van stagiairs. Alle Utrechtse recruiters zijn hierin geschoold. Ze



## Burgemeester en wethouders

Datum 2 april 2024  
Ons kenmerk 12196046

adviseren en ondersteunen bij de verschillende organisatieonderdelen over onder andere het schrijven van inclusieve vacatureteksten en geven workshops gestructureerd interviewen. We experimenteren met werven en selecteren op basis van competenties in plaats van opleidingsrichting. Aanvullend hierop zijn we bezig met een pilot 'Open hiring'. Zoals toegezegd nemen we uw raad in Q1 2025 mee in de eerste resultaten van deze pilot. Ook zijn we bezig met het realiseren van mbo-traineeships. Over de voortgang op deze ontwikkeling brengen we uw raad uiterlijk in Q3 van 2024 op de hoogte.

Daarnaast ligt er een grote focus op het realiseren van meer stageplaatsen, zodat we onze gestelde doelstelling van 150 stageplaatsen voor mbo-studenten halen. Hiervoor hebben verschillende inspanningen plaatsgevonden, bijvoorbeeld het creëren van een intern netwerk voor praktijkbegeleiders en het organiseren van een inhoudelijke bijeenkomst met SBB om onze organisatieonderdelen mee te nemen in de procedure en kansen die het aanbieden van een stageplaats met zich meebrengt. Daarnaast vragen we geregeld aandacht voor mbo stageplekken in berichten via intranet. In totaal hebben er in 2023 302 studenten stage gelopen, verspreid over de verschillende onderdelen binnen de gemeente Utrecht. Hiervan volgden 133 studenten een mbo-opleiding.

Om het komende jaar de norm van 150 stageplekken voor mbo-studenten te helpen realiseren is inmiddels een centrale stagecoördinator aangesteld. De stagecoördinator zal het interne en externe netwerk verder uitbouwen zodat de Gemeente Utrecht meer stageplaatsen voor mbo-studenten realiseert. De eerste resultaten zijn positief, want in januari en februari 2024 zijn 61 mbo-studenten gestart aan hun stageplek bij de gemeente Utrecht. Dat is bijna een verdubbeling van het aantal stagiairs in dezelfde maanden in 2023 (36). Naast het bieden van stageplaatsen bieden we ook mensen die in dienst zijn van de gemeente de mogelijkheid om via ontwikkel- en leertrajecten een mbo-diploma te halen via een BBL traject. In 2023 hebben 10 collega's zo'n BBL traject gevolgd.

We continueren onze plannen in 2024 en blijven inzetten op meer waardering voor vakmanschap. Daarvoor houden we onze nauwe en warme samenwerking met de Utrechtse mbo-aanstellingen en studenten aan. In Q1 2025 zullen we uw raad weer informeren over de voortgang van het mbo-uitvoeringsplan.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,