Aanpak inclusieve Utrechtse stagemarkt

DEFINITIEF
November 2022

Voorwoord

De diversiteit van onze stad is onze grootste kwaliteit. Iedereen moet dan ook dezelfde kansen krijgen. Helaas is dat nog niet altijd het geval. Uit onderzoek van Verweij-Jonker bleek dat stagediscriminatie in Utrecht voorkomt. De verhalen van studenten die ervaring hebben met discriminatie, doen pijn in je buik. Ook is het heftig om te zien welke impact deze ervaringen hebben op de ambities en het welzijn van onze studenten en inwoners.

Stagediscriminatie moet stoppen. Het rapport van Verweij-Jonker geeft aanleiding om meer te doen aan de veiligheid en positie van onze jongeren. Mbo-instellingen en gemeente hebben daarom de handen ineen geslagen met dit plan voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt. Dat doen we in het kielzog van het pact Utrecht Inclusief, wat door de gemeente wordt geïnitieerd en waar mbo-instellingen zich bij aansluiten. Vanuit een inclusieve beroepsonderwijscoalitie gaan we de komende jaren aan de slag om te doen wat nodig is om stagediscriminatie uit te bannen en stagekansen te realiseren voor iedereen.

De student staat centraal in onze aanpak. We betrekken studenten op een laagdrempelige en veilige manier om met ons mee te bouwen aan een inclusieve stagemarkt. Daarnaast ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij Utrechtse leerbedrijven. Ook hen nodigen we uit om zich aan te sluiten bij onze coalitie. We gaan uit van goede bedoelingen en helpen werkgevers die wel willen, maar nog niet weten hoe. En we treden op tegen werkgevers waar het niet goed gaat en die daar niet van willen leren.

Namens de mbo-instellingen

Sandra Beentjes
Grafisch Lyceum Utrecht

Sandra Beentjes
on 28-11-2022

Johan Spronk
ROC Midden-Nederland

Johan Spronk
on 16-11-2022

Henk Vermeulen
Nimeto Utrecht

Henk Vermeulen
on 23-11-2022

Joany Krijt
MBO Utrecht

Joany Krijt
on 17-11-2022

Namens de mbo studentenraad SR030,
Savana Hillers

Savana Hillers
on 17-11-2022

Namens de gemeente,

Dennis de Vries
Wethouder mbo

Dennis de Vries
on 16-11-2022

Linda Voortman
Wethouder Diversiteit en inclusie

Linda Voortman
on 16-11-2022

Inhoudsopgave

1 Stip op de horizon 4

1.1 Opgave 4

1.2 Koers 4

1.3 Uitzicht 5

2 Doelstellingen en inspanningen 6

2.1 Stagediscriminatie 6

2.1.1 Onderzoek stagediscriminatie in Utrecht 6

2.1.2 Aanvullende onderzoeken 6

2.2 Doelstellingen en inspanningen 7

3 Inclusieve Utrechtse stagemarkt 8

3.1 Opgave 8

3.2 Pact Utrecht Inclusief 8

3.2.1 We geven het goede voorbeeld 9

3.2.2 Opgavegerichte aanpak stagediscriminatie 9

3.2.3 Inclusieve mbo-coalitie 10

3.2.4 Samen met studenten en werkgevers van leerbedrijven 11

4 Doorontwikkeling van de meldingsstructuur 12

4.1 Opgave 12

4.2 Interventies 12

4.2.1 Informatie- en bewustwordingscampagne 12

4.2.2 Doorontwikkeling van het meldingsproces 13

5 Inclusief, in control 14

5.1 Monitoring en evaluatie 14

5.2 Begroting 14

1 Stip op de horizon

1.1 Opgave

De gemeente Utrecht en mbo-instellingen werken samen aan een inclusieve stagemarkt, waar iedere student op basis van competenties en inzet wordt gewaardeerd. In Utrecht is geen plaats voor stagediscriminatie. Discriminatie is strafbaar en in Utrecht absoluut onacceptabel. Als er aanwijzingen zijn van strafbare feiten rond discriminatie, dan moeten die altijd opvolging krijgen. Een belangrijke nuancering is dat stagediscriminatie, net als arbeidsmarktdiscriminatie, niet altijd het gevolg is van kwade bedoelingen. Vaak is stagediscriminatie de uitkomst van een onbewust proces en impliciete vooroordelen. We zien steeds meer organisaties diversiteit en inclusie omarmen, maar goede bedoelingen leiden op dit moment nog niet altijd tot de gewenste uitkomsten. Als gemeente zijn we ons ervan bewust dat wij hier in de rol van werkgever zelf ook nog een opgave hebben. Daarbij stellen we ons kwetsbaar op en zijn we nieuwsgierig naar de kennis en ervaring van onze publieke en private partners in de stad.

Dat betekent dat een effectieve integrale aanpak inclusieve arbeidsmarkt niet alleen gaat om toezicht en handhaving. Om kansen voor iedereen te realiseren is het nodig dat nog meer organisaties diversiteit en inclusie omarmen. En even zo belangrijk: dat mooie woorden ook worden omgezet in actie. Daarbij liggen er kansen voor Utrechtse werkgevers om meer van elkaar te leren. Het grote personeelstekort geeft nieuw perspectief om de economische voordelen van het zijn van een inclusieve organisatie effectiever te communiceren.

1.2 Koers

In het coalitieakkoord van gemeente Utrecht is afgesproken dat wij een inclusieve stad willen zijn en blijven, “daarom gaan we door met krachtig diversiteitsbeleid, bevorderen we inclusie en treden we hard op tegen discriminatie, (institutioneel) racisme en etnisch profileren. De stad moet een plek zijn waar iedereen veilig is en zich veilig voelt. We pakken discriminatie maximaal aan”. Dit plan geeft uitvoering aan de inzet op een inclusieve stagemarkt en de aanpak van stagediscriminatie in samenwerking met mbo-instellingen. Een belangrijke aanleiding hiervoor is het onderzoeksrapport van Verwey-Jonker over stagediscriminatie in Utrecht, waarvan we de uitkomsten in de komende hoofdstukken uitgebreider zullen behandelen.

Inclusie agenda

De inzet van de gemeente Utrecht om discriminatie aan te pakken is vervat in de Utrechtse Antidiscriminatie Agenda uit 2021. Utrecht neemt met deze agenda een actievere rol in bij het tegengaan van discriminatie. De aanpak inclusieve stagemarkt wordt, net als de antidiscriminatie-agenda en de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie, onderdeel van de inclusie agenda, die in 2023 wordt aangeboden aan de Utrechtse gemeenteraad.

Aanpak inclusieve arbeidsmarkt

Een inclusieve stagemarkt beschouwen wij als integraal onderdeel van een inclusieve arbeidsmarkt. Het onderzoek van Verweij-Jonker naar stagediscriminatie in Utrecht geeft aanleiding om extra te investeren in gelijke kansen van mbo-studenten. De maatregelen in deze aanpak zijn daarmee een belangrijke aanvulling op de maatregelen die in de bredere aanpak inclusieve arbeidsmarkt zijn uitgewerkt. We zijn ons bewust dat het zijn van een inclusief leerbedrijf om extra aandacht vraagt en expliciteren deze rol waar nodig.

Pact Utrecht Inclusief

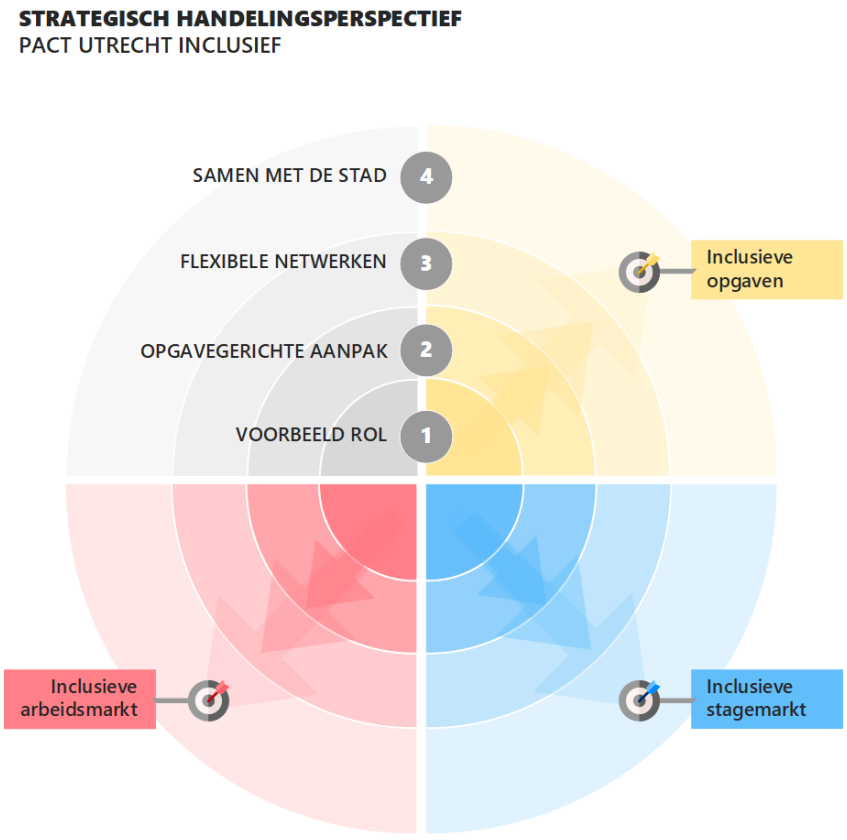
Diversiteit, inclusie en discriminatie zijn geen losse thema's, maar grijpen in op veel van onze grootste opgaven in de stad, zoals veiligheid, onderwijs, werk en sport. De rol van werkgever is hierin een verbindende factor: effectief aan een inclusieve samenleving werken kan alleen als Utrechtse publieke en private organisaties zelf ook divers en inclusief zijn.

We willen gebruik maken van het groeiende draagvlak voor een inclusieve samenleving door een pact inclusie (en dus ook stagemarkt) te sluiten met bekende en nieuwe partners in de stad (motie 143). Het pact Utrecht Inclusief is daarmee de verbindende schakel tussen de inclusie agenda en de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Als gemeente en mbo-instellingen nemen we daarbij een voorbeeldrol in door vanuit een lerend netwerk samen te werken aan een inclusieve stagemarkt. Dat doen we aan de hand van de vier gezamenlijke uitgangspunten van Utrecht Inclusief, die in hoofdstuk 3 nader worden uitgewerkt in de context van de inclusieve stagemarkt:

1) **Voorbeeldrol:** *Inclusieve organisaties* geven het goede voorbeeld als werkgever en leerbedrijf;
2) **Opgavegericht**: en organiseren zich op basis van onderzoek en expertise rond *inclusieve opgaven* in de aanpak van discriminatie;
3) **Flexibele netwerken**: door vanuit bestaande netwerken samen te werken in *inclusieve coalities*, waar kennis en ervaringen worden uitgewisseld in de context van de praktijk;
4) **Samen met de stad**: en op een laagdrempelige en veilige manier wordt samengewerkt met Utrechters aan een *inclusieve stad* met extra aandacht voor inclusie van kwetsbare groepen**.**

1.3 Uitzicht

De interventies in dit plan van aanpak zijn uiterlijk eind 2023 gerealiseerd, maar daarmee houdt de aanpak stagediscriminatie niet op. Daarom richten we onze interventies zoveel mogelijk op het aanzwengelen van een structurele beweging. We gaan uit van een veranderaanpak die een lange adem vraagt en formuleren onze doelstellingen voor de middellange termijn (5 jaar).



Figuur 1: Gemeenschappelijke uitgangspunten van de deelopgaven in het pact Utrecht Inclusief.

2 Doelstellingen en inspanningen

De gemeente Utrecht en mbo-instellingen werken samen aan een inclusieve stagemarkt, waar iedere student op basis van competenties en inzet wordt gewaardeerd. In Utrecht is geen plaats voor stagediscriminatie. In dit hoofdstuk beargumenteren we waarom onze aanpak voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt hard nodig is.

2.1 Stagediscriminatie

2.1.1 Onderzoek stagediscriminatie in Utrecht

Verwey-Jonker heeft in opdracht van de mbo-instellingen en de gemeente Utrecht onderzoek gedaan naar de aard en omvang van stagediscriminatie van mbo'ers in Utrecht. Uit het onderzoek van Verwey-Jonker blijkt dat vele mbo-studenten in Utrecht discriminatie ervaren bij het zoeken van een stageplek én tijdens de stage.
De praktijktests wijst uit dat vrouwelijke studenten meer kans hebben op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten. Studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond, ook al hebben ze verder dezelfde kenmerken. En tot slot is stagediscriminatie in een aantal sectoren aangetoond bij studenten bij wie uit cv blijkt dat zij moslim zijn.

Naast objectief onderzoek via praktijktests, is ook onderzoek gedaan naar de ervaringen van studenten. In de studie komt naar voren dat ongeveer een kwart van de mbo-studenten (150 van de 614 respondenten) tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen. Met oog op ervaren discriminatie geeft ongeveer een achtste van de studenten (68 individuele studenten van de 546) aan tijdens hun stage bij één of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren en/of hierover twijfelt. Bij zowel het zoeken naar een stage als de stage zelf waren de meest voorkomende discriminatiegronden: opleidingsniveau, het land waar hun (groot)ouders geboren zijn, geloof, hun kleding en/of uiterlijk, en huidskleur.

Impact
De ervaring gediscrimineerd te worden zorgt ervoor dat studenten studievertraging kunnen oplopen. Uit de interviews blijkt dat de impact zich op verschillende manieren laat zien. Discriminatie heeft duidelijk impact op het psychologisch welbevinden van studenten, in de vorm van gevoelens van eenzaamheid en onveiligheid. In overeenstemming met de antwoorden op de vragenlijst, zorgen discriminatie-ervaringen tijdens stage ervoor dat jongeren zich niet altijd thuis voelen bij het stagebedrijf. Daarnaast geven studenten aan dat ze minder plezier in hun stage hebben. Ook voor het vervolg kan het ertoe leiden dat studenten de eigen leerdoelen aanpassen en minder ambitieus de volgende stage binnenkomen. Tot slot zien we dat dergelijke ervaringen de studenten over het algemeen een negatief toekomstbeeld geven over hun baankansen.

2.1.2 Aanvullende onderzoeken

Verschillende recente onderzoeken tonen aan dat de positie van jongeren en het kind onder druk staan. Naast het Verwey-Jonker onderzoek naar stagediscriminatie (2021), spreekt de Inspectie van het Onderwijs in het rapport De Staat van het Onderwijs (2022), ook nadrukkelijk over de problematiek van stagediscriminatie. Vooral vanwege de constatering dat "Driekwart van de studenten ervaringen met discriminatie niet bespreekt met hun opleiding. Voornamelijk omdat ze het idee hebben dat er weinig mee wordt gedaan en studenten niet weten hoe de opleiding het op zou kunnen lossen".

2.2 Doelstellingen en inspanningen

We werken vanuit dit plan van aanpak aan onderstaande doelstellingen en inspanningen:

- **Gemeente Utrecht en mbo-instellingen geven het goede voorbeeld**

  Gemeente Utrecht

  - Inspanning:
    - ✓ Gemeente Utrecht neemt het initiatief voor een pact Utrecht inclusief voor alle werkgevers in Utrecht, dat in 2023 formeel van start gaat.
    - ✓ Gemeente Utrecht neemt als werkgever en leerwerkbedrijf een actieve rol in het pact.
    - ✓ Gemeente Utrecht borgt een inclusieve werving & selectie bij het aannemen van mbo-stagiaires voor de eigen organisatie.
  - Gewenst effect:
    - ✓ De gemeente Utrecht realiseert jaarlijks minimaal 150 mbo-stageplekken (waarvan minimaal 16 plekken voor stagiaires met een arbeidsbeperking);
    - ✓ De mbo-stagiaires bij de gemeente Utrecht zijn representatief voor Utrecht;
    - ✓ Diversiteit en inclusie zijn integraal onderdeel in de aanpak van de opgaven van onze stad.

  Mbo-instellingen

  - Inspanning:
    - ✓ Alle Utrechtse mbo-instellingen sluiten zich aan bij het pact Utrecht inclusief in hun rol van Utrechts werkgever en leerbedrijf.
    - ✓ Mbo-instellingen en gemeente Utrecht werken samen in een inclusieve mbo-coalitie, waar kennis en ervaringen rondom inclusief stagebeleid worden uitgewisseld.
    - ✓ Studenten worden door mbo-instellingen op een laagdrempelige en veilige manier betrokken bij de aanpak.
  - Gewenst effect:
    - ✓ In samenwerking met studenten worden indicatoren opgesteld om onze voortgang te monitoren en onze aanpak bij te sturen wanneer nodig.

- **Organiseren van een inclusieve Utrechtse stagemarkt**
  - Inspanning:
    - ✓ Gemeente en mbo-instellingen zetten hun netwerk in voor de werving van leerwerkbedrijven voor het pact Utrecht Inclusief en de Charter Diversiteit.
    - ✓ In het pact Utrecht inclusief met werkgevers wordt expliciet aandacht gevraagd voor het zijn van een inclusief leerwerkbedrijf.
    - ✓ De gemeente organiseert vanuit de aanpak inclusieve arbeidsmarkt een werkgeversservicepunt ter ondersteuning van leerwerkbedrijven.
  - Gewenst effect:
    - ✓ Leerwerkbedrijven zijn onderdeel van een inclusieve mbo-coalitie waar kennis en ervaringen rondom inclusief stagebeleid worden uitgewisseld.

- **Doorontwikkelen van de meldingsstructuur**
  - Inspanning:
    - ✓ Er wordt een informatie- en bewustwordingscampagne georganiseerd rondom stagediscriminatie en de mogelijkheid om te melden.
    - ✓ Mbo-instellingen hebben een goed functionerend, laagdrempelig en veilig meldingsproces.
  - Gewenst effect:
    - ✓ De meldingsbereidheid van studenten stijgt de komende vier jaar structureel.

3 Inclusieve Utrechtse stagemarkt

3.1 Opgave

Werkgevers die discrimineren pakken we aan. In het volgende hoofdstuk geven we aan hoe we willen werken aan een hogere meldingsbereidheid onder studenten. Echter, de grootste impact bereiken we door de groep werkgevers aan te spreken die diversiteit en inclusie als de kracht van Utrecht zien, maar nog zoeken naar een handelingsperspectief. Onze opgave is daarom niet alleen om discriminerende werkgevers aan te pakken, maar ook om werkgevers te helpen in de ontwikkeling naar een inclusieve Utrechtse stagemarkt.
In gesprekken die wij hebben gevoerd met werkgevers, erkennen ze de urgentie om stagediscriminatie aan te pakken staan zij welwillend tegenover eventuele toekomstige samenwerking in het kader van deze aanpak. De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen om het onbenut potentieel van mbo-stagiaires effectiever in te zetten. Daarmee hebben werkgevers ook een gevoel van urgentie om verantwoordelijkheid te pakken voor de randvoorwaarden van inclusief stagebeleid.

3.2 Pact Utrecht Inclusief

Inclusie is van ons allemaal en vraagt inzet van elke Utrechter. Het pact Utrecht Inclusief verbindt Utrechtse werkgevers en inwoners in het eigenaarschap voor een inclusieve stad (motie 143). Het zijn van een inclusief leerwerkbedrijf is integraal onderdeel van inclusief werkgeverschap.

Deelopgave inclusieve stagemarkt
Voor de uitvoering van het pact maken we gebruik van vier samenhangende strategische uitgangspunten van Utrecht Inclusief, die we uitwerken voor elke deelopgave binnen het pact, waar de aanpak inclusieve stagemarkt er één van is:

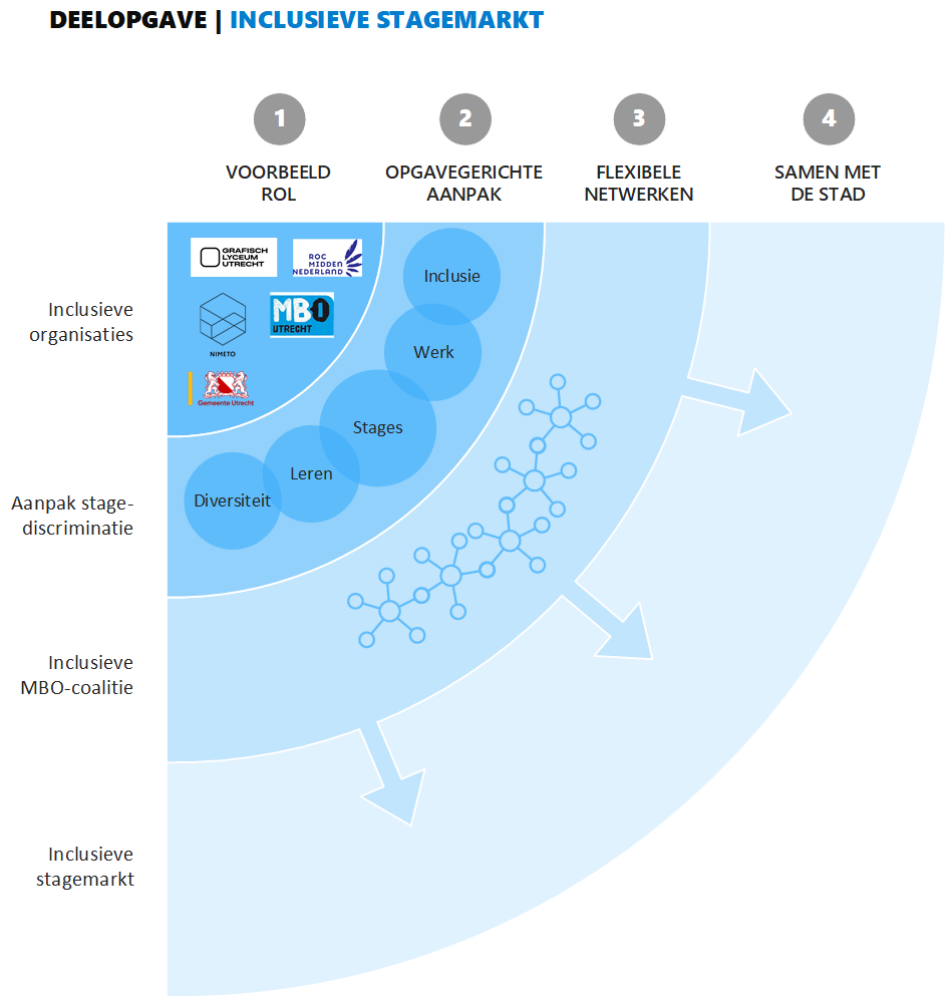
1) **Voorbeeldrol**
   Gemeente en mbo-instellingen geven in de rol van inclusief leerwerkbedrijf het goede voorbeeld.
2) **Opgavegericht**
   We gebruiken kennis, expertise en onderzoek van de opgave om onze aanpak te richten (oa. rapport Verweij-Jonker, expertise Artikel 1 MN).
3) **Inclusieve coalities (flexibele netwerken)**
   Gemeente en mbo-instellingen werken vanuit de stuurgroep mbo samen in een inclusieve mbo-coalitie om kennis en ervaringen over inclusief stagebeleid en de aanpak van stagediscriminatie uit te wisselen.
4) **Samen met de stad**
   Het belang van de student staat centraal en we betrekken studenten en leerwerkbedrijven in onze aanpak inclusieve stagemarkt.

3.2.1 We geven het goede voorbeeld

We vragen Utrechtse werkgevers om een stap naar voren te zetten in het realiseren van een inclusieve arbeids- en stagemarkt en zijn ons daarom bewust van onze voorbeeldrol. De gemeente Utrecht en mbo-instellingen sluiten zich niet alleen aan bij het pact als werkgever, maar ook als leerwerkbedrijf. We vinden het belangrijk dat onze mbo-stagiaires een afspiegeling zijn van de stad en onze organisatie kansen biedt aan iedereen. Samen met SBB en leerbedrijven gaan we met behulp van de expertise van Artikel 1 MN en Diversiteit in Bedrijf in gesprek over wat ervoor nodig is om een inclusief leerwerkbedrijf te zijn en te blijven.

3.2.2 Opgavegerichte aanpak stagediscriminatie

Om stagediscriminatie aan te pakken is het belangrijk om ontwikkelingen in de opgave te monitoren en op te volgen. Het onderzoek van Verwey- Jonker laat zien dat er grote verschillen zijn tussen sectoren in de mate waarin stagediscriminatie voorkomt, waarbij de problemen het grootst zijn in de sectoren ICT en zakelijke dienstverlening. Daarom zetten wij ons n.a.v. de uitkomsten van het rapport in om de voor deze sectoren specifieke brancheverenigingen zich aan te laten sluiten bij het pact.
Daarbij verwachten wij van deze sectoren extra inspanningen rondom de aanpak van stagediscriminatie. Daarvoor gaan we in gesprek met werkgevers: om te kijken wat zij nodig hebben, maar ook om hen te vragen verantwoordelijkheid te nemen voor de oplossing. Ten slotte geven we een vervolg aan het rapport van Verweij-Jonker om ontwikkelingen in de opgave te volgen.



Figuur 2: Gemeente en mbo-instellingen geven het goede voorbeeld en werken vanuit een inclusieve mbo-coalitie samen met de stad aan een inclusieve stagemarkt

3.2.3 Inclusieve beroepsonderwijscoalitie

Uitdagingen rondom diversiteit en inclusie verschillen binnen de praktijk van werkgevers. In plaats van generieke samenwerkingen, worden binnen het pact inclusie coalities gevormd om kennisuitwisseling en samenwerking dicht bij de praktijk van werkgevers te houden. Gemeente en mbo-instellingen werken samen in een inclusieve beroepsonderwijscoalitie: een lerend netwerk waar kennis en ervaringen rondom inclusief mbo-stagebeleid en werkgeverschap worden uitgewisseld. Dat doen we op inhoud, maar nog veel belangrijker ook door het samenbrengen van studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers van leerbedrijven.

3.2.4 Samen met studenten en werkgevers van leerbedrijven

Een inclusieve stagemarkt vraagt om een brede inzet van gemeente, mbo-instellingen, Utrechtse werkgevers en studenten. We gebruiken ons netwerk en achterban om het gesprek over de aanpak van stagediscriminatie en inclusief stagebeleid aan te wakkeren. Het belang van de student staat daarbij centraal en zij worden nauw betrokken in het proces.
Daar geven wij uitvoering aan door:

- studentenraden actief te betrekken (zowel bij bedenken en uitvoeren van acties);
- brede participatie: alle studenten krijgen de kans om hun stem te laten horen op een nader te bepalen laagdrempelige manier.

4 Doorontwikkeling van de meldingsstructuur

4.1 Opgave

Het onderzoek van Verwey-Jonker laat zien dat er bij de mbo-instellingen nog ruimte is voor (door)ontwikkeling van inclusief middelbaar beroepsonderwijs. In de resultaten komt naar voren dat slechts een kwart van de studenten die discriminatie ervaart dit bespreekt met een onderwijsprofessional. Uit de interviews wordt duidelijk dat studenten het idee hebben dat er weinig met hun verhaal wordt gedaan wanneer ze dit delen met de opleiding. Ook hebben ze niet het vertrouwen dat de opleiding het probleem kan oplossen, vanwege eerdere ervaringen met de onderwijsinstelling, maar ook omdat ze het gevoel hebben dat het belang van de relatie tussen de onderwijsinstelling en het stagebedrijf de prioriteit krijgt.
Andere studenten geven daarnaast aan dat ze niet weten bij wie ze terechtkunnen. De voorlichting vanuit de scholen wordt door alle geïnterviewden gemist. Studenten geven aan dat ze tijdens de voorbereidingen op de stageperiode meer informatie hadden willen krijgen van school. De behoefte aan een realistisch verhaal klinkt hierin door, waarbij ze naast de positieve verhalen over leren van het vak in de praktijk ook te horen krijgen over vervelende situaties waaronder racisme en discriminatie. Er is een duidelijke roep om meer aandacht voor dit onderwerp binnen de schoolmuren. Naast voorlichting wordt de behoefte genoemd aan een soort stappenplan (in het geval dat studenten met discriminatie worden geconfronteerd) en/of een onafhankelijke vertrouwenspersoon bij wie ze terechtkunnen.

4.2 Interventies

Meldingsbereidheid is een belangrijk onderdeel in de aanpak van stagediscriminatie. Daarvoor is het niet alleen belangrijk dat studenten de juiste weg weten te vinden, maar ook dat zij vertrouwen hebben dat hun melding zorgvuldig behandeld wordt.

4.2.1 Informatie- en bewustwordingscampagne

We starten in 2022 met een informatie- en bewustwordingscampagne, bestaande uit de volgende onderdelen:

- ✓ Voorlichting studenten
- ✓ Communicatiecampagne

Voorlichting studenten
Uit gesprekken met studenten en onderwijsprofessionals van de mbo-instellingen is naar voren gekomen dat er in veel gevallen kennis ontbreekt rondom het onderwerp (stage-)discriminatie. De instellingen zullen daarom inzetten op voorlichting voor hun studenten en betrekken hierin deskundigen, zoals Artikel 1 MN en Diversiteit in Bedrijf. De voorlichting ontvangen alle mbo-studenten vanaf 2023 minimaal een keer gedurende hun opleiding en voor de eerste keer dat zij stagelopen.

Communicatiecampagne stagediscriminatie
Samen met studenten zetten we een communicatiecampagne op rondom de aanpak van stagediscriminatie. Daarbij gaat het naast bewustwording over stagediscriminatie ook om het laten zien van positieve voorbeelden. Het is belangrijk dat studenten met negatieve ervaringen ook zien dat er in Utrecht kansen voor iedereen zijn. Leerbedrijven die zich extra inspannen zetten we in het zonnetje. Ten slotte willen we communiceren over maatregelen die betrekking hebben op het meldproces, om studenten te laten zien dat meldingen altijd serieus genomen worden en dat er wat met de meldingen wordt gedaan.

4.2.2 Doorontwikkeling van het meldingsproces

Om studenten te kunnen ondersteunen is het belangrijk dat studenten melden wanneer zij discriminatie ervaren. Vertrouwen van de student dat er echt iets met de melding wordt gedaan is belangrijk voor de meldingsbereidheid. Naast bekendheid, is daarvoor ook van belang dat het meldproces goed functioneert. Een melding of klacht nemen we altijd serieus en leidt tot opvolging. Vertrouwenspersonen krijgen een extra training om hun rol goed uit te kunnen voeren.

Opvolgen van maatregelen is een belangrijk sluitstuk van het meldingsproces. Gemeente en mbo-instellingen werken niet samen met bedrijven die discrimineren. Instellingen kunnen ervoor kiezen om het contract met en leerbedrijf te beëindigen als er sprake is van stagediscriminatie. SBB speelt hierin een belangrijke rol, als schakel tussen onderwijs en bedrijfsleven. SBB heeft een wettelijke bevoegdheid als het gaat om de aanpak van leerbedrijven waar discriminatie wordt geconstateerd.

Uiterlijk in 2023 is er op elke mbo-instelling een laagdrempelig en veilig meldingsproces, waarin de aanbevelingen van de handreiking van Movisie in samenwerking met Artikel 1 MN worden geïmplementeerd.

5 Inclusief, in control

5.1 Monitoring en evaluatie

Om de effectiviteit van onze aanpak te monitoren, blijven we de ontwikkelingen rondom meldingen van stagediscriminatie in samenwerking met Artikel 1 MN nauwgezet volgen. Daarbij weten we dankzij het onderzoek van Verwey- Jonker ook dat meldingen slechts het topje van de ijsberg betreffen. Om de ontwikkelingen goed te kunnen blijven volgen, herhalen we het onderzoek van Verwey-Jonker periodiek om de thermometer in onze aanpak te steken.
Evaluatie zien we als integraal onderdeel van het monitoringsproces. In de gesprekken met de studentenraad zetten we stagediscriminatie periodiek op de agenda. Er wordt jaarlijks een evaluatieronde gepland met studenten, mbo-bestuurders en wethouders (stuurgroep), mbo-werknemers en ambtenaren (kernteam) en relevante maatschappelijke partijen. Hier bespreken we trends en ontwikkelingen. Wij vragen Art1MN ons te adviseren in de verzamelde data. Indien de ontwikkelingen daarom vragen, sturen wij onze inzet bij.

5.2 Begroting

Voor de uitvoering van dit plan van aanpak, worden vanuit het mbo-uitvoeringsprogramma de onderstaande middelen beschikbaar gesteld. Het budget is door de Utrechtse gemeenteraad beschikbaar gesteld voor 2022 en de inzet van de middelen in 2023 hangt nog af van nadere besluitvorming. De financiering van maatregelen die zich richten op de bedrijfsvoering van mbo-instellingen zelf, zoals de doorontwikkeling van het meldingsproces, worden door de instellingen geborgd binnen de eigen begroting. Een deel van de door de raad beschikbaar gestelde middelen voor de aanpak inclusieve stagemarkt gebruiken we als investering in de ondersteuning van inclusieve leerwerkbedrijven, vanuit de ondersteunende infrastructuur van het pact met Utrechtse werkgevers– die wordt uitgevoerd binnen de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie.

	Totaalbudget 2023
Informatie, bewustwording- en communicatiecampagne	€ 50.000
Pact Utrecht Inclusief – oa. ondersteuning leerbedrijven en inclusieve beroepsonderwijscoalitie	€ 110.000
Vervolgonderzoek	€ 40.000
Procesbegeleiding algemeen	€ 40.000
Totaal	**€240.000**