

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	L.S. Uebel, F. van Egmond	Datum	9 april 2025
E-mail	leilah.uebel@utrecht.nl	Kenmerk	30214998
Type brief	Voortgangsbrief	Onderwerp	Jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan
Bijlage(n)	-	Beleidsveld	Middelbaar Beroepsonderwijs

Geachte leden van de raad,

Het afgelopen jaar hebben wij met de Utrechtse mbo-instellingen (het Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Utrecht, Nimeto en ROC Midden-Nederland) samengewerkt aan de ambities van het mbo-uitvoeringsplan 2023-2026 dat in het teken staat van *waardering voor vakmanschap*. Met deze brief informeren we uw raad over de voortgang die is geboekt op de doelstellingen van het uitvoeringsplan in 2024 en begin 2025. Ook geven we een doorkijk naar de plannen voor de rest van het jaar 2025.

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

- [T23/503: Hoog tijd voor een MBO-traineeship](#)
- [T23/562: De evaluatie van stagematching komt terug in de voortgangsrapportage die Q1 2025 naar de raad gaat](#)
- [T24/876: Uitkomsten onderzoek MBO-stagediscriminatie](#)
- [M24/408 Hardere maatregelen voor aanpak mbo-stagediscriminatie Utrecht](#)
- [T25/889: Meetinstrument basisvaardigheden UU en doelen uitvoeringsplan MBO](#)

Waardering voor Vakmanschap

We werken nog steeds met veel plezier en veel energie samen met de Utrechtse mbo-instellingen. Door binnen het mbo-uitvoeringsplan krachten te bundelen voegen we extra waarde toe aan de uitvoering van de reguliere en wettelijke taken van het mbo en de gemeente. De mbo-instellingen geven daarnaast aan dat zij door de samenwerking binnen het mbo-uitvoeringsplan niet alleen kennis delen maar ook onderling werk kunnen verdelen om doelstellingen te behalen op hun kwaliteitsafspraken. Dit helpt in tijden wanneer capaciteiten schaars zijn, zeker bij de kleinere vakscholen.

De afgelopen tijd zien we steeds meer inhoudelijke overlap met andere plannen, bijvoorbeeld met het regionaal programma voorkomen voortijdig schoolverlaten (op basis van het wetsvoorstel *van school naar duurzaam werk*) en met de werkagenda UOA. In 2025 streven we ernaar om de synergie met partners in de stad en regio te versterken, met als doel gezamenlijk meer te bereiken. Dit zal

bijdragen aan de borging van onze ambities na afloop van het mbo-uitvoeringsplan en voorkomen dat er onnodig dubbel werk wordt verricht. Daarbij vinden we het belangrijk om het plan goed te integreren met de Stadstafel Jeugd-Onderwijs. Inmiddels zijn de eerste gesprekken begonnen om daar concrete acties aan te koppelen, bijvoorbeeld het verbinden van de inspanningen voor een gelijkwaardige positie van het mbo aan thema vijf van de UOA werkagenda 'doorlopende ontwikkelijn'.

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

Sinds de lancering van het mbo-uitvoeringsplan in 2023 zijn we bezig om op verschillende manieren het maatschappelijke beeld van het mbo te verbeteren. Daarvoor zoomen we in op verschillende aspecten die bijdragen aan de onderwaardering en kansengelijkheid waarmee het mbo en de mbo-studenten worden geconfronteerd. Met het [mbo-manifest 'zoek de breedte op!'](#) hebben we in 2023 een begin gemaakt om voor verandering te zorgen in terminologie. Waar mogelijk blijven we hier aandacht aan geven en spreken we partners en collega's daarop aan.

Daarnaast zijn we in 2024 begonnen met een nieuwe communicatiecampagne om te zorgen voor meer bewustwording over het onderwerp. Hier ging een werksessie met studenten aan vooraf, waarin zij ons advies hebben gegeven voor de focus van deze campagne. De boodschap van de studenten was duidelijk: de onderwaardering die zij ervaren begint niet pas op het mbo maar speelt al op de basisschool. Of het gaat om de ruimte en tijd om hun eigen ontwikkeling vorm te geven, de reacties op een vmbo-advies of de bestemmingen van hun schoolreisjes; jongeren op de (v)mbo leerroute worden ondergewaardeerd, omdat hun talenten als minderwaardig worden bestempeld en niet meetellen in de selectie. Wij hebben naar hen geluisterd en in de campagne de focus gelegd op de ruimte en waardering voor de diversiteit van talenten in het onderwijs en de samenleving. We hebben daarvoor de term 'talentenmaatschappij' gemunt: we streven een samenleving na waarin álle talenten gewaardeerd worden. Met deze term als kapstok hebben we een beweging in gang gezet om het gesprek te openen over de knelpunten die leiden tot de onderwaardering van vele talenten en over de nodige stappen om tot die talentenmaatschappij te komen.

Met de campagne hebben we opzettelijk niet studenten als doelgroep gekozen, maar gezorgd voor algemene bewustwording rondom de ongelijke waardering van talenten. We stimuleerden Utrechters op een positieve manier om bewust te worden van de manier hoe in de samenleving en in het onderwijs wordt gekeken naar talent – en wat de gevolgen daarvan zijn voor de jongeren, kansengelijkheid en voor de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben we in oktober een zichtbaarheidscampagne gelanceerd en met grote letters het woord 'talenten' op Utrecht Centraal geplaatst. Een week lang konden reizigers en voorbijgangers daaraan lintjes ophangen om hun steun te betuigen voor het toewerken naar een (Utrechtse) talentenmaatschappij. Daarnaast waren er gedurende de hele week ambassadeurs van de campagne aanwezig, waaronder ook studenten, om met de reizigers in gesprek te gaan over talent. De lancering hebben we samen met studenten en partners op een feestelijke manier gevierd. Tenslotte hebben we communicatie over de campagne georganiseerd via (sociale) media, om ook mensen te bereiken die niet op het station een lintje konden ophangen. Al met al heeft de campagne gezorgd voor veel zichtbaarheid en positieve reacties.

Specifiek ouders spelen een belangrijke rol in de beeldvorming van verschillende leerroutes en in het zelfbeeld dat ontstaat bij leerlingen en studenten. We hebben ons daarom tot doel gesteld de campagne ook op ouders te richten en de dialoog te openen over de knelpunten die zij ervaren.

Om dat op een creatieve en aansprekende manier vorm te geven hebben we in november 2024 de [podcast 'Het beste voor je kind'](#) gelanceerd. Hierin neem de host, mbo-docent en belangenbehartiger Karim Amghar, de luisteraars mee in de uitdagingen die leerlingen en hun ouders ervaren rondom dit vraagstuk binnen het onderwijs en in de samenleving, bijvoorbeeld stigmatisering en prestatiedruk. In de podcast zijn vooral Utrechtse ouders, leerlingen, studenten en experts aan het woord en maken deze problemen bespreekbaar.

Daarnaast hebben we een analyse gedaan naar de oorzaken van de ongelijkwaardige positie van het mbo om meer inzicht te krijgen in de factoren die moeten veranderen om van de talentenmaatschappij werkelijkheid te maken. Dit hebben we vastgelegd in de [position paper 'van selectie- naar talentenmaatschappij'](#). De knelpunten die maken dat onze mbo-studenten minder kansen krijgen en ondergewaardeerd worden beginnen al lang voor het mbo en liggen niet alleen in de maatschappelijke beeldvorming. Hierin speelt ook de inrichting van het hele onderwijsstelsel een rol: een systeem dat zich kenmerkt door vroege selectie, gericht op maar een beperkt deel van de talenten van jongeren. Leerlingen in het funderend onderwijs krijgen onvoldoende ruimte om de volle breedte van hun talenten te verkennen en ontwikkelen, onder andere door de eenzijdige focus op cognitief talent in toetsen en schooladviezen. In plaats van te kijken naar de individuele ontwikkeling, kwaliteiten en behoeften van leerlingen worden zij onderling vergeleken, geordend en geselecteerd op een beperkt aantal vaardigheden. Dit draagt bij aan competitie en hiërarchie onder de jongeren en werkt prestatiedruk in de hand.

We zien kansen om de effecten van dit stelsel in Utrecht te verlichten voor een deel van de geanalyseerde knelpunten, zoals we in het derde hoofdstuk van de position paper beschrijven. Voorbeelden hiervan zijn een overgang met minder drempels van vo naar mbo en meer bekendheid van leerkrachten in het funderend onderwijs met het mbo. Hiermee zullen we in 2025 aan de slag gaan binnen de Stadstafel Jeugd-Onderwijs en specifiek met de partners van primair en voortgezet onderwijs. Samen zullen we acties koppelen aan de gedeelde wens om een Utrechtse talentenmaatschappij te bewerkstelligen en vorm te geven.

De meeste knelpunten van de selectiemaatschappij die we in de paper omschrijven zijn ingebed in het stelsel en kennen geen lokale oplossing. We hebben daarom het gesprek gezocht met landelijke partners en veel steun gevonden voor ons streven naar een talentenmaatschappij. Samen met partners in het hele land vanuit het onderwijs, jongerenorganisaties, andere gemeenten en de arbeidsmarkt zijn we vervolgens een landelijke beweging gestart naar een talentenmaatschappij. De bouwstenen die wij daarvoor als noodzakelijk beschouwen hebben we vastgehouden in [een petitie](#). Op 25 maart jl. hebben we de position paper en petitie, gesteund door in totaal 27 organisaties, aangeboden aan de commissie Onderwijs van de Tweede Kamer. De komende maanden zullen we deze beweging samen met onze partners verder vormgeven. Dit doen we in gesprekken met landelijke partners, de politiek en het ministerie van OCW. Op de [website van de talentenmaatschappij](#) vindt u een overzicht van de activiteiten die wij hebben uitgevoerd in het kader van deze campagne en beweging.

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

Deelname aan het studentenleven realiseren

Cultuurverandering blijft een vraagstuk van de lange adem. Studentencultuur, zeker binnen verenigingen, is gevormd over meerdere decennia of zelfs eeuwen, kent veel tradities en is voor veel studenten vervlochten met hun identiteit. Dit veranderen vraagt tijd en geduld en is het meest effectief wanneer het vanuit de studenten zelf komt. We zetten daarom in op kleine stappen om de bewustwording en toegankelijkheid als een olievlek uit te breiden. We zien dat deze aanpak vruchten afwerpt: steeds meer studenten(sport)verenigingen stellen hun deuren open voor mbo-studenten.

Ook uit evaluaties met deelnemers van de sportpilot blijkt dat zij met veel plezier sporten bij Olympos en volwaardig onderdeel zijn van hun studentensportvereniging.

De deelname van mbo-studenten aan de studentensport bij Olympos en aan de Utrechtse Introductie Tijden (UIT) is inmiddels structureel mogelijk. In 2024 heeft tijdens de UIT opnieuw een evenement plaatsgevonden in poppodium De Helling dat mede door het mbo werd georganiseerd, waaronder leden van de mbo-studentenraad SR030. Op deze manier draagt het mbo actief en zichtbaar bij aan de activiteiten tijdens de UIT en wordt de deelname van mbo-studenten steeds meer genormaliseerd.

Mbo-studenten zijn vaak niet bekend met de mogelijkheden in het studentenleven. In de zomer van 2024 hebben de mbo-instellingen daarom actief ingezet op communicatie via sociale media om (aspirant) studenten te laten kennismaken met de UIT en Olympos. Helaas was het aantal deelnemende studenten laag wat naast onbekendheid ook te maken kan hebben met moeilijke bereikbaarheid van studenten, misvattingen en andere behoeften van de studentenpopulaties. Communicatie blijft hard nodig om mbo-studenten volwaardig deel te laten nemen aan het studentenleven. We nemen de lessen uit deze activiteiten daarom mee voor de toekomstige communicatie.

Vanaf Q4 van 2024 zijn bij ROC Midden Nederland en MBO Utrecht vanuit het mbo uitvoeringsplan twee coördinatoren gestart voor de aanpak studentenleven. Intussen zijn zij vanuit het mbo het aanspreekpunt voor organisaties in het studentenleven en geven zij uitvoering aan de doelstellingen in de aanpak. Het komende jaar zullen zij werken aan een regeling waardoor studentenorganisaties een financiële tegemoetkoming kunnen ontvangen vanuit het mbo. Daarnaast zetten zij opnieuw in op bekendheid en zichtbaarheid van de kansen in het studentenleven, met name van de studentensport en introductieweek en laten zich daarbij inspireren door de goede voorbeelden uit andere steden.

Daarnaast zijn we bezig met een woonwensenonderzoek onder mbo-studenten in samenwerking met onderzoeksbureau ABF, zoals we in januari 2025 in de [beantwoording van de schriftelijke vragen 2024 nr. 210](#) met u hebben gedeeld. De bevindingen uit dit onderzoek geven ons meer inzicht in hoe mbo-studenten (willen) wonen. De data voor dit onderzoek is inmiddels verzameld en wordt nu geanalyseerd. Daarna kunnen we mogelijke vervolgstappen bepalen. We koppelen de uitkomsten van het onderzoek terug aan uw raad in de jaarlijkse voortgangsbrief studentenhuysvesting in Q2.

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

In 2024 hebben wij een taskforce aangesteld van zes mbo-, hbo- en wo-studenten om ons te adviseren over het bevorderen van een cultuuromslag in het studentenleven – zowel wat betreft de openheid bij verenigingen als de bekendheid onder (toekomstige) mbo-studenten. Eén van hun aanbevelingen was het aanstellen van een mbo-contactpersoon voor makkelijker contact met de organisaties in het studentenleven, zoals verenigingen, het UIT bestuur en Olympos. Dit advies hebben we reeds opgevolgd. De nieuwe coördinatoren van de aanpak studentenleven gaan in 2025 aan de slag om ook de andere aanbevelingen van de studenten te implementeren. De focus ligt daarbij voor nu nog op de Utrechtse studentenpopulatie. In 2026 zullen zij dit indien mogelijk ook uitbreiden naar het vmbo, zodat jongeren bij het kiezen van hun vervolgopleiding weten dat je in Utrecht ook als mbo-student volwaardig deel kunt nemen aan het studentenleven.

Lobby en agendering in landelijke gesprekken met belangrijke partners

Door onze lobby sinds 2023 is het ministerie van OCW gestart met een grootschalig onderzoek om de behoeften van mbo-studenten in kaart te brengen. De gemeente Utrecht, mbo-instellingen en de SR030 dragen hier actief aan bij, samen met landelijke partners als JOB mbo en de MBO Raad. De

uitkomsten van dit onderzoek worden in Q2 van 2025 verwacht. Daarnaast hebben we ook in onze lobby rondom de talentenmaatschappij aandacht gegeven aan de kansen voor mbo-studenten en de gevolgen van ongelijke investeringen en kansen in de ontwikkeling van jongeren. Hierover blijven we in gesprek met de Tweede Kamer en het ministerie en we onderhouden de warme contacten met landelijke partners als JOB mbo en de MBO Raad.

Ook de huidige lichting van de SR030 zet zich in voor politieke aandacht voor de kansenongelijkheid van mbo-studenten. De studenten hebben de gelijkwaardige positie van het mbo en meer flexibiliteit en zelfbestemming voor studenten gekozen als hun standpunten en zoeken daarover het gesprek binnen en buiten Utrecht. Zo zijn de studenten onlangs op bezoek geweest bij Kamerlid Tseggai om zich uit te spreken over de ongelijke kansen voor mbo-studenten in het studentenleven en op de stagemarkt.

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 keuzeproces

In het mbo-uitvoeringsplan hebben we de doelstelling opgenomen om jongeren, ouders en docenten al in het funderend onderwijs te enthousiasmeren over beroepsopleidingen en vakmanschap. In 2024 zijn we daarom een verkenning gestart naar het thema studie- en loopbaanbegeleiding. Hierbij brengen we de factoren in kaart die van invloed zijn op het keuzeproces van jongeren en onderzoeken we de impact van activiteiten voor loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) op dat proces. Ook evalueren we daarin de huidige LOB activiteiten in de gemeente Utrecht om te bepalen op welke ontwikkelingen en kansen we ons in de toekomst willen richten.

Op basis van de uitkomsten van de verkenning starten we in 2025 met het herijken van onze gemeentelijke rol in het stedelijke LOB aanbod op scholen. Dit doen we samen met het funderend onderwijs, het mbo en onze huidige uitvoeringspartners Sterk VO en JINC. Daarbij hebben we ook aandacht voor het enthousiasmeren van jongeren voor de kansrijke sectoren, opleidingen en beroepen die hen helpen aan een duurzame plek op de arbeidsmarkt, zoals we hebben vermeld in de [gemeentelijke beleidsnota arbeidsmarkt](#) die onlangs met uw raad gedeeld is. We sluiten hierbij aan op lopende projecten en ontwikkelingen, zoals de Regiodeal LOB voor Overvecht en de werkagenda van de Utrechtse Onderwijsagenda.

Daarnaast zien we met deze doelstelling raakvlakken met andere plannen. Zo werken we bijvoorbeeld samen met de Stadstafel Jeugd-Onderwijs toe naar een Utrechtse talentenmaatschappij. Hierbij hebben we ook oog voor de impact van stigma op de beeldvorming en het keuzeproces van leerlingen, ouders en leerkrachten. Ook is LOB onderdeel van het regionaal programma voortijdig schoolverlaten op basis van het wetsvoorstel *van school naar duurzaam werk*. Daarin wordt toegewerkt naar een aanpak om jongeren te ondersteunen bij de stap naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Waar mogelijk zullen we het komende jaar onze inzet rondom LOB vervlechten met deze aanpakken.

2.2 Elke mbo student heeft een waardevolle stageplek

Realiseren van een inclusieve stagemarkt

In 2024 hebben we de samenwerking met mbo-instellingen voortgezet om de inclusieve stagemarkt verder vorm te geven. Deze aanpak richt zich zowel op de scholen zelf – door het versterken van onderwijsprofessionals en het verbeteren van de meldstructuur – als op leerbedrijven, met aandacht voor het voorkomen van stagediscriminatie.

Focus op onderwijsprofessionals

Binnen een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de vier mbo-instellingen, SBB, discriminatie.nl Utrecht (voorheen Art.1 MN) en CNV Jongeren, werken we gezamenlijk aan de ontwikkeling en uitvoering van de aanpak. In het afgelopen jaar lag de nadruk vooral op het professionaliseren van onderwijsprofessionals en het verder verfijnen van de meldstructuren op de mbo-scholen.

CNV Jongeren heeft trainingen verzorgd voor onderwijsprofessionals van de betrokken mbo-instellingen, zodat zij beter kunnen inspelen op de behoeften van studenten. Deze trainingen waren gericht op het herkennen en bespreekbaar maken van stagediscriminatie, het voeren van gesprekken hierover met studenten en leerbedrijven en op het vergroten van kennis over de meldstructuur binnen de scholen, de rol van discriminatie.nl en de taken van SBB. Tijdens de ontwikkeling van de training is in co-creatie met onderwijsprofessionals en studenten input opgehaald bij de vier mbo-instellingen. In totaal hebben 60 studenten hun inzichten gedeeld over hoe zij ondersteund willen worden na een melding. Inmiddels hebben 30 docenten deelgenomen aan de training. Op dit moment evalueren we deze training en werken we mogelijke vervolgstappen uit. De eerste fase van de trainingen is op 6 februari jl. afgesloten met een groot Stagediscriminatie DOORBEKERS evenement met ongeveer 100 deelnemers: the Final Breakthrough!

Daarnaast hebben alle vier mbo-instellingen het afgelopen jaar een vernieuwde meldstructuur opgezet, in nauwe samenwerking met SBB en discriminatie.nl Utrecht. De deskundige en onafhankelijke positie van discriminatie.nl Utrecht is hierbij van grote waarde. Daarom heeft deze organisatie een adviserende rol binnen de meldstructuren van de mbo-instellingen. SBB heeft een belangrijke rol in het beoordelen en waarborgen van een veilige leeromgeving binnen leerbedrijven, waarin geen ruimte is voor discriminatie. Als organisatie tussen onderwijs en werkgevers is SBB verantwoordelijk voor het verzamelen van de signalen en meldingen van discriminatie bij stages, waarvoor studenten bij verschillende instanties terecht kunnen, zoals op school en bij de anti-discriminatievoorziening. In het afgelopen jaar hebben 4 studenten van de Utrechtse instellingen een melding gedaan over (ervaren) stagediscriminatie. Hierin zien we een vergelijkbaar beeld als in 2023.

Het onderzoek 'Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden' (Verwey-Jonker Instituut) heeft waardevolle inzichten opgeleverd in de eisen waaraan een effectieve meldstructuur moet voldoen om studenten optimaal te ondersteunen. Op basis hiervan zijn de mbo-instellingen afzonderlijk aan de slag gegaan met de verdere inrichting van hun meldstructuren, afgestemd op hun zorgstructuur en omvang. Alle nieuwe meldstructuren zijn door de mbo-instellingen vastgesteld. Op dit moment wordt de implementatie hiervan binnen de verschillende academies uitgevoerd.

Komend jaar richten we ons op de verdere implementatie van de meldstructuren en starten we een gezamenlijke campagne binnen de vier mbo-instellingen. Deze campagne heeft als doel om het bewustzijn rondom stagediscriminatie te vergroten en studenten te informeren over de meldmogelijkheden. Daarnaast zetten we in op het brede gebruik van het door CNV Jongeren ontwikkelde lespakket voor docenten. Dit lesmateriaal helpt docenten om studenten goed voor te bereiden op hun stage en om stagediscriminatie te bespreken: wat het is, hoe je het herkent en welke stappen je kunt ondernemen. Onderwijsprofessionals en studenten hebben actief bijgedragen aan de ontwikkeling van dit pakket.

Daarnaast wordt er in 2025 een Utrechtse conferentie georganiseerd rondom het thema stages, met specifieke aandacht voor het tegengaan van stagediscriminatie. Hiervoor richten we ons met name op de onderwijsprofessionals van de mbo-instellingen die betrokken zijn bij beroepspraktijkvorming (bpv). Tot slot blijft het lerende netwerk een belangrijk platform waarin de betrokken mbo-instellingen structureel kennis en ervaringen uitwisselen. Hierdoor kunnen we gezamenlijk blijven werken aan een effectievere en inclusievere stagemarkt.

Aanpak gericht op leerbedrijven

Om stagediscriminatie te voorkomen, helpen we werkgevers in de ontwikkeling naar een inclusieve stagemarkt. Dit doen we door het netwerk Utrecht Divers en Inclusief (UDI) en in samenwerking 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 een netwerk van inclusieve werkgevers en leerbedrijven in Utrecht. Arbeidsorganisaties treden tot het netwerk toe wanneer zij een eigen plan van aanpak voor diversiteit en inclusie opstellen en/of actief bijdragen aan de kennisontwikkeling binnen het netwerk. Dit kan onder meer door het delen van succesvolle praktijkvoorbeelden van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Op dit moment bestaat het netwerk uit 19 bedrijven en organisaties, waaronder 7 experts. Daarvan hebben 6 organisaties een plan van aanpak opgesteld en zijn 6 toegetreden door kennis te delen met het netwerk. Naast de aangesloten netwerkleden zijn inmiddels 20 werkgevers actief bezig met het opstellen van een plan van aanpak of een bijdrage aan het netwerk.

Herhaalonderzoek 'Ongelijke kansen op de stagemarkt' (T24/876 en M24/408)

Zoals afgesproken in de aanpak inclusieve stagemarkt hebben we het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om een herhaling in gang te zetten van het onderzoek [Ongelijke kansen op de stagemarkt](#) van 2021. Met deze nieuwe meting kunnen wij inzicht krijgen in de huidige prevalentie van stagediscriminatie en de effectiviteit van onze inspanningen. Dit onderzoek is inmiddels in uitvoering en wordt naar verwachting in Q4 afgerond. Wanneer we de resultaten ontvangen zullen we uw raad zo snel mogelijk daarover informeren.

Evaluatie stagematching (T23/562)

De Utrechtse mbo-instellingen hebben in 2024, in navolging van afspraken in het landelijke stagepact, binnen verschillende opleidingen geëxperimenteerd met vormen van stagematching. Dit heeft vooral bij eerstejaarsstudenten plaatsgevonden. Zo zijn er verschillende opleidingen waar stagematching al langer gangbaar is, zoals bij zorgopleidingen, waar het proces al langere tijd centraal wordt geregeld door middel van matching. Bij ICT-opleidingen wordt gebruik gemaakt van een anonieme matchingstool. Bij mbo2-opleidingen voor sport is recent volledige stagematching ingevoerd om studenten direct een stageplek te bieden en zo de sollicitatiestress te verminderen. De instellingen hebben bij de andere opleidingen vaak ervoor gekozen de tool in te zetten als maatwerk-methodiek voor studenten die moeite hebben met het vinden van een stage. De instellingen geven hierbij terug dat de meeste studenten, bij navraag door de stagedocenten, de voorkeur geven aan zelf solliciteren omdat zij graag de regie houden over hun stagekeuze. Uit de Utrechtse praktijk blijkt na een jaar experimenteren dat zowel studenten als leerbedrijven toch veel waarde hechten aan een kennismakingsgesprek vooraf en dat een flexibele, op maat gemaakte aanpak vaak beter werkt dan een gestandaardiseerde methode.

Landelijk zijn er onlangs een aantal onderzoeken uitgevoerd naar de ervaringen met de eerste periode van stagematching die we met interesse volgen. Deze onderzoeken door het [Verwey-Jonker Instituut](#) en SEO (over [het perspectief van studenten, leerbedrijven](#) en [stagecoördinatoren](#)) laten zien dat stagematching niet altijd leidt tot minder stagediscriminatie. Studenten die via matching worden geplaatst, ervaren juist vaker stagediscriminatie dan studenten die zelf solliciteren. Daarnaast beoordelen zij de voorbereiding en begeleiding van hun stage vaker negatief. Leerbedrijven geven aan dat scholen hen niet altijd goed genoeg kennen om een optimale match te maken. Deze bevindingen roepen vragen op over de effectiviteit van breed toegepaste stagematching. In Utrecht blijkt dat een aanpak waarbij stagematching als gerichte ondersteuning wordt ingezet, beter aansluit bij de praktijk dan een volledig gestandaardiseerd systeem. We volgen en evalueren de ontwikkelingen zowel in Utrecht als landelijk en zullen de uitkomsten hiervan in de volgende voortgangsbrief met uw raad delen.

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 2024 hebben we in dat kader vanuit het mbo-uitvoeringsplan een ICT-challenge gefaciliteerd, waarbij de vier Utrechtse mbo-instellingen samen met de Hogeschool Utrecht en marktpartijen hebben gewerkt aan de opgave voor voldoende ICT personeel. Ook hebben we het Utrechtse mbo actief betrokken bij de gemeentelijke beleidsnota arbeidsmarkt en in de ontwikkelkamers voor een regionaal werkcentrum.

Voor 2025 blijven we scherp op het aansluiten en initiëren van ontwikkelingen die het onderwijs en de arbeidsmarkt dichter bij elkaar brengen. Zo staat er weer een ICT-challenge gepland, organiseren we in april weer een beroepenmarkt met stichting Durf te Dromen en zijn we in Overvecht bezig met een pilot rond werkplekleren in samenwerking met lokale ondernemers.

Gemeente Utrecht als inclusieve werkgever voor mbo'ers

In 2024 hebben we met 157 mbo-stagiairs de gestelde norm behaald voor het aantal stageplekken bij de gemeente Utrecht. Dit is onder andere gelukt dankzij het aanstellen van een stagecoördinator en het oprichten van een gemeentelijk stagenetwerk wat collega's uit de hele organisatie in staat heeft gesteld om met veel passie en bevologenheid stagiaires te begeleiden. Met trots kunnen we delen dat deze gezamenlijke inzet ertoe heeft geleid dat de gemeente Utrecht afgelopen winter is uitgeroepen tot het beste leerbedrijf van ROC Midden Nederland.

Uw raad heeft ons verzocht om aan de slag te gaan met een mbo-traineeship (T23/503). Op dit moment concretiseren we de plannen voor een generiek traineeship voor afgestudeerden van mbo, hbo en wo. We zijn voornemens om in september te starten met de werving voor een groep van 24 trainees met een evenredige verdeling van de opleidingstypen. De beoogde start van het programma is januari 2026. We rapporteren over de voortgang van deze plannen in de voortgangsrapportage over het programma Inclusie en Diversiteit in het najaar van 2025.

Tot slot

Verandering begint bij onszelf. We willen daarom ook uw raad oproepen om het goede voorbeeld te (blijven) geven. Bijvoorbeeld door terminologie over leerlingen, studenten of leerroutes te vermeiden waaruit waarde en hiërarchie blijkt. In ons [mbo-manifest](#) hebben we hier een aantal suggesties voor gedaan.

We continueren onze plannen in 2025 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 2026 zullen we uw raad weer informeren over de voortgang van het mbo-uitvoeringsplan.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,